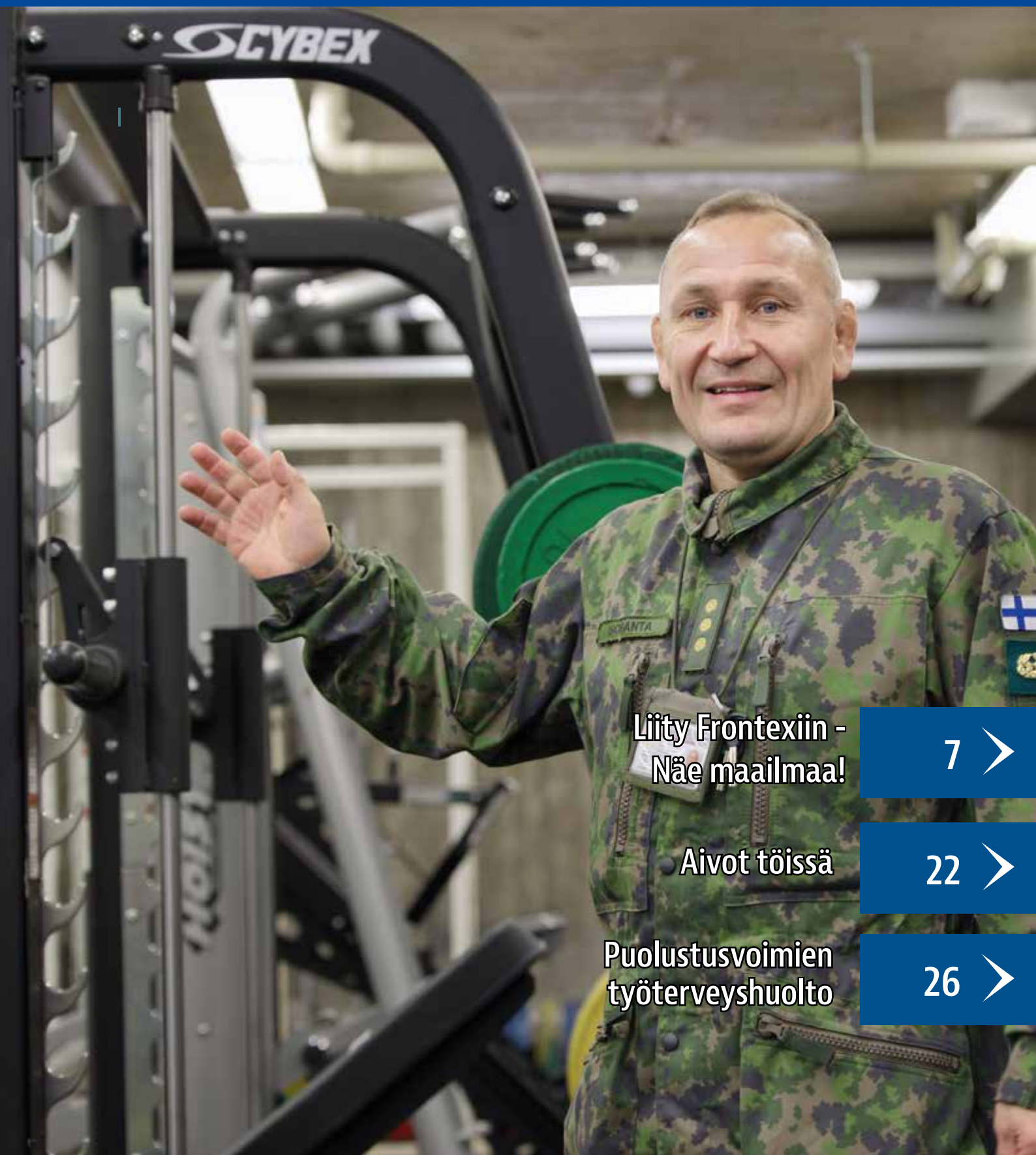


# Pääallystö- lehti

1/2026 MAALISKUU



Liity Frontexiin -  
Näe maailmaa!

7 >

Aivot töissä

22 >

Puolustusvoimien  
työterveyshuolto

26 >

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



## PÄÄLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

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

## PÄÄLYSTÖLEHTI 2026

aineisto- ja ilmestymispäivät

| Numero | Aineisto | Ilmestyy |
|--------|----------|----------|
| 2      | 13.5.    | 5.6.     |
| 3      | 16.9.    | 9.10.    |
| 4      | 18.11    | 11.12.   |

Aineiston voi toimittaa päätoimittajalle tai toimitussihteerille alla oleviin sähköpostiosoitteisiin. Evp-sivuille tulevan aineiston osalta yhteys ennakoon 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 Ylönen  
Puh. 0299 500 798  
marko.ylonen@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: Päälystöliiton  
jäsenrekisteri

Taitto: MainosNummi  
Puh. 040 532 5815  
Painopaikka: PunaMusta

# SISÄLTÖ

6 ■ PÄÄTOIMITTAJALTA

9 ■ SANAN SÄILÄ

10 ■ PÄÄLUOTTAMUSMIES (PV)

12 ■ PÄÄLUOTTAMUSMIES (RVL)

14 ■ JÄRJESTÖSIHTEERI

15 ■ JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ

33 ■ EVP



Kuva: Juha Susi

32

Kapteeni  
Juha Väisänen  
palkittiin  
Adolf Ehrnroothin  
muistopalkinnolla.

16 Myyntimiehiä tarvitaan

18 Liiton hallitus järjestäytyi

25 Arktinen koulutus

Kansi: Huovrinnteeltä Santiksen kautta Vekaralle pää-  
tynyt kapteeni Manne Isoranta tunnetaan intohimoi-  
sena sotilasliikunnan puolestapuhujana. Tammikuussa  
hänet palkittiin Vuoden sotilasliikuttajana.

Kuva: Juha Susi



## PÄÄLYSTÖLIITTO RY

Laivastokatu 1 b, 00160 HELSINKI · www.paallystoliitto.fi · toimisto@paallystoliitto.fi · 040 301 9290  
· Toimisto avoinna arkisin 9–15. · s-posti: etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi  
Puheenjohtaja Marko Jalkanen 040 301 9291.

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

Päällyttämismiehet, Marko Ylönen (PV) 0299 500 798, Jukka Mäkinen (RVL) 050 594 4613.

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

# Kansainvälisten tehtävien palvelussuhteen ehdot murroksessa

Suomesta puhuttiin menneinä vuosikymmeninä rauhanturvaamisen suurvaltana. Suomalaiset olivatkin erityisesti väkilukuunsa suhteutettuna rauhanturvaamisen suurmaa ja sellaisena Suomi halusikin esiintyä. Rauhanturvaamisella viestittiin muulle maailmalle paitsi puolueettomuutta, niin myös suomalaista sotilasosaamista. Rauhanturvaaminen oli keskeinen osa Suomen ulko- ja turvallisuuspolitiikkaa.

Tosiasiassa Suomella ja sen puolustusvoimilla ei ollut vuosikymmeniin juuri muuta kansainvälistä sotilas-toimintaa, ainakaan näin laajamittaisesti. Rauhanturvaaminen on ollut yksi puolustusvoimien lakisääteisistä tehtävistä jo vuodesta 1974 lähtien. Maailman muuttuessa rauhanturvaaminen muuttui pikkuhiljaa sotilaalliseksi kriisinhallinnaksi. Länsimaat vähensivät joukkojaan YK:n rauhanturvatehtävissä ja keskittyivät yhä suuremmassa määrin Naton tai EU:n johtamiin kriisinhallintaoperaatioihin. Myös näissä Suomi on ollut mukana.

Kriisinhallintatehtäviin osallistuminen on suomalaisessa järjestelmässä perustunut aina vapaaehtoisuuteen, myös vakinaisessa palveluksessa olevilla ammattisotilailla. Palvelussuhteen ehdot ovat eronneet monella tapaa tavanomaisista puolustusvoimien virkasuhteista. Kriisinhallintahenkilöstön palvelussuhde on luokiteltu muuksi julkisoikeudelliseksi palvelussuhteeksi, ja palvelussuhteen ehdot ovat määräytyneet sotilaallisesta kriisinhallinnasta säädetyn lain ja asetuksen perusteella.

Tänä päivänä Suomi on osa Naton liittokuntaa. Kansainvälisyys on puolustusvoimien toiminnassa aivan keskiössä ja volyymitaan tyystin eri tasolla kuin menneinä vuosikymmeninä. Suomi on yhä mukana kriha-operaatioissa, mutta halukaille on kuitenkin tarjolla jos jonkinlaista muutakin kansainvälistä tehtävää. Näiden määrä on tulevina vuosina lisääntymässä entisestään. Puolustusvoimat pitää kiinni siirtovelvollisuuden käyttömahdollisuudesta Nato-tehtäviin, ja viime kädessä ammattisotilaat lähtevät sinne, minne käsky käy. Toistaiseksi ketään ei ole pakotettu vastoin tahtoaan maailmalle, ja tehtäviin pyritään jatkossakin sijoittamaan henkilöstöä, joka on ilmoittanut käytettävyytensä ja sitoutunut kansainväliseen toimintaan. Yksittäiselle soturille näiden kansainvälisten tehtävien palvelussuhteen ehdot näyttäytyvät hyvin sekavalta ja sitä ne tosiasiassa ovatkin. Samassa kansainvälisessä esikunnassa virkamiehillä saattaa olla aivan erilaiset palvelussuhteen ehdot riippuen siitä, onko virkamies lähetetty tehtäväänsä ulkoministeriön kautta vai komennettu puolustusvoimien kautta. Puolustusvoimista komennetuilla on vielä omat variaationsa siitä, kuinka esimerkiksi palkkauserusteet muodostuvat.



Kuva: Juha Susi

Kansainvälisten avunantotehtävien palvelussuhteen ehdot kerroinpalkkoineen ovat vielä ihan oma lukunsa. Näin merkittävästi toisistaan poikkeavat palvelussuhteen ehdot eivät ole millään tavoin tarkoituksenmukaisia, ja niitä on ennen pitkää kyettävä puolustushallinnossa yhdenmukaistamaan ja selkeyttämään. Nyt kriisinhallintatehtävistä tuttuja ja simpeleitä laki- ja asetusperusteisia palvelussuhteen ehtoja ollaan ulottamassa myös Naton joukkorakenteen tehtäviin. Asia on ollut jo tovin lakivalmistelussa puolustusministeriössä, ja henkilöstöjärjestötkin ovat päässeet kuuluttavaksi ja kertomaan, mitä lakia kirjoitettaessa tulisi huomioida. Laki- ja asetusperusteiset ehdot tarkoittaisivat, että Naton rauhanajan yhteisen puolustuksen ja kansainvälisen sotilaallisen yhteistoiminnan tehtävissä ei noudatettaisi tavanomaista virkaehtosopimusten neuvottelumenettelyä.

Päällystöliitto on peräänkuuluttanut sitä, että näissä lakiperusteisissa ehdoissa on tavalla tai toisella huomioitava henkilöstöjärjestöille todellinen vaikutusmahdollisuus jo valmisteluvaiheessa. Näin on myös menetelty sotilaallisen kriisinhallinnan osalta, kun puolustusministeriön, Pääesikunnan ja henkilöstöjärjestöjen kesken on erikseen sovittu neuvottelu- ja osallistumisjärjestelmästä. Tätä hyödyntäen on voitu tuoda kentän ääntä kuuluviin ja saattaa päätöksentekoon tueksi tietoa, jota muuta kautta ei olisi ollut saatavissa.

Marko Jalkanen  
Päällystöliiton puheenjohtaja

Puolustusvaliokunnan puheenjohtaja, kansanedustaja Heikki Autto:

# Suomen näkökulmasta Nato-jäsenyys on sujunut erinomaisesti

Teksti ja kuva: Juha Susi



**S**uomi on ollut Naton jäsen kolmen vuoden ajan. Jäsenyyden aikana maailmantilanne on muuttunut kaiken aikaa vain vaikeammaksi. Samoin toimintaympäristö, missä Nato toimii, on haastava. Puolustusvaliokunnan puheenjohtaja Heikki Autto näkee kuitenkin Suomen tilanteen olevan hyvä.

- Naton yhteisessä puolustus suunnittelussa on pystytty hyvin ottamaan Suomen tarpeet huomioon. Viime kesänä järjestetyssä Haagin huippukokouksessa kaikki jäsenmaat sitoutuivat panostamaan lisää puolustukseensa. Tämä hyödyttää erityisesti meitä itäisen reunan maita. Maailmantilannetta on kiristänyt erityisesti Venäjän viidettä vuotta jatkuva hyökkäyssota Ukrainassa.

- Todella surullista, että Venäjä jatkaa tätä hyökkäystään Eurooppaa vastaan. Perinteisen sodan lisäksi olemme nähneet Venäjän harjoittamaa hybridisotaa, esimerkiksi Itämerellä. Autto viittaa puheessaan kaapeleiden katkomiseen.

- Tätä varten Nato on käynnistänyt Baltic Sentry -operaation. Se on toiminut hyvin ja tiivistänyt liittokunnan yhteistyötä.

Hän korostaa Suomen roolia Natossa

Puolustusvaliokunnan puheenjohtajan Heikki Autton mukaan kenellekään ei saisi tulla taloudellista taakkaa tai riskiä siitä, että lähtee isänmaata palvelemaan kansainvälisiin tehtäviin.

erityisesti suorituskykykategorias-  
-

Panostuksen voidaan ajatella jatkuvan kolmeen eri kategoriaan: Cash, Contributions ja Capabilities. Suorituskyvyn osalta olemme aivan omassa sarjassa verrattuna muihin eurooppalaisiin liittolaisiin.

Haagin kokouksen jälkeen monet maat ovat nostaneet puolustus määrärahojaan huomattavasti.

- Tämä Cash-puoli tulee koskemaan myös Suomea. Joudumme panostamaan tulevaisuudessa kansantaloutemme kokoon nähden samalla tavalla kuin mitä odotamme liittolaistemme tekevän. On tärkeää huomata, että myös muiden maiden panostukset hyödyntävät Suomea.

## Arktisen alueen rooli korostuu

Tammikuun aikana kuultiin huolestuttavia uutisia Yhdysvaltojen suunnitelmista Grönlannin suhteen. Yhdysvaltain presidentin toive oli, että

Grönlannin valtionyhteys muuttuisi Tanskalta Yhdysvalloille.

- Tätä muutosta perusteltiin osana Yhdysvaltain kansallista puolustusta ja tähän tuo vaade valtionyhteyden muutoksesta perustui.

Tilanne rauhoittui liittokunnan nosttaessa voimakkaasti panostusta arktisen alueen suhteen.

- Tämä on myös Suomen etu. Uhka ei suinkaan sijaitse maantieteellisesti Grönlannissa vaan nimenomaan Kuolan niemimaalla. Silloinhan kyseessä on Pohjois-Eurooppa, ja arktinen panostus kohdentuu täten yhteisen tekemisen kautta nimenomaan tänne meidän alueellemme.

Jatkossa Yhdysvallat ja Tanska aikovat neuvotella uusiksi sopimuksensa Grönlannin puolustamisesta. Vuonna 1951 solmittu sopimus antaa Yhdysvalloille oikeuden perustaa ja ylläpitää sotilastukikohtia Grönlannissa.

- Sopimusta esimerkiksi päivitetään niin, että se vastaa paremmin Yhdysvaltain kansallisen turvallisuuden ja totta kai siinä samalla sitten liittokunnan yhteisen turvallisuuden vahvistamisen tarpeisiin.

## Henkilöstö, tärkein voimavara

Uusimpaan valtioneuvoston puolustusselontekoon liittyen valiokunta on ottanut kantaa omassa mietinnössään niin henkilöstön riittävyyteen kuin sen jaksamiseen. Selonteon linjauksen mukaan henkilöstöä on lisättävä 1 500 henkilötyövuodella kuluvaan ja seuraavaan vaalikauden aikana. Valiokunnan tilannekuvan mukaan asiassa edetään suunnitelmien mukaan.

- Rekrytointia on kasvatettu niin paljon kuin sitä järkevästi pystytään kasvattamaan. On kuitenkin hyvä huomata, että vastaavan tyyppisiä ominaisuuksia näiltä rekrytoitavilta henkilöiltä vaativia aloja on muitakin. Haasteensa tulee luomaan myös pienenevät ikäluokat.

Keskustelun aikana Autto nostaa esiin ajatuksen, voisiko kapteeni-majuri-tason reserviläisiä kouluttaa ammattisotilaiksi mainiten muutamia esimerkkejä.

- Kotimaan koulutuksen pullonkaulo-

jen ratkaisemiseen, uusien asejärjestelmien haltuun ottamiseen, mutta myös sitten meidän Nato-velvoitteiden täyttämiseen.

Kolmen Nato-vuoden aikana Suomeen on saatu myös pysyviä Nato-toimintoja.

- Alunperinhän ajateltiin, ettei näitä tulisi lainkaan. Nyt meillä on Naton alaesikunta Mikkeliissä, saimme myös Naton johtamisjärjestelmäyksikön sekä viimeisimpänä FLF-joukkojen esikunnan. Myös näillä on heijastuksensa henkilöstötarpeisiin.

Valiokunnan kannanotossa viitattiin myös jaksamiseen. Henkilöstöjärjestöt ovat tuoneet esiin puolustusvoimien virkamiesten työaikalain päivytystarpeen jaksamisen tukena. Valiokunta pitää tätä tärkeänä.

- Mietinnön kirjaukset tämän asian suhteen ovat hyvin selkeät ja ne ovat edelleen voimassa. Eduskunta ei ole kuitenkaan mikään työmarkkinaosapuoli. Katsomme puolustuselonteon tavoitteiden perään ja haluamme, että sotilasura on kilpailukykyinen myös palvelussuhteen ehtojen osalta.

Kansainvälisiin tehtäviin pyritään sijoittamaan palkattua henkilökuntaa, tosin sen riittävyys huolettaa.

- Realismia on se, ettei heitä ole välttämättä riittävästi. Varsinkin, kun meidän oma toimintamme muuttuu kaiken aikaa. Vapaaehtoisia reserviläisiä onkin hyödynnetty jossain määrin.

Tilanteen helpottamiseksi puolustusministeriössä on valmisteilla laki, joka toisi helpotusta ja selkeyttä tilanteeseen. Laki koskisi erityisesti puolustusvoimien tehtäviä Naton jäsenenä, kansainvälisen palveluksen ehtoja sekä ulkomaan tehtävien palvelussuhteita.

- Samanaikaisesti käynnissä on useita lainpäivityksiä, jotka liittyvät Natoon ja maanpuolustukseemme. Eduskunnassa vallitsee semmoinen henki, että nämä asiat halutaan hoitaa laajalla yksituumaisuudella.

Henkilöstöjärjestöt kantavat huolta siitä, onko heillä enää tosiasiallista mahdollisuutta vaikuttaa neuvottelu- ja osallistumisjärjestelmän kautta palvelussuhteen ehtoihin lain voimaan tulon jälkeen. Järjestöissä toivotaan sijaa vuoropuhelulle sekä neuvottelu- ja osallistumisjärjestelmälle koskien palvelussuhteen ehtoja.

- Taas täytyy muistaa, ettemme ole työmarkkinaosapuoli. Kuten aiemmissa valiokunnan kannanotoissa viitataan, niin korostamme hyvää neuvotteluyhteyttä ja yhdessä tekemistä hyvässä hengessä. Se on aina paras lähtökohta kaikille toiminnolle.

## Kansainvälisistä tehtävistä ei saa tulla taloudellista taakkaa

Nato-tehtäviin osallistuneilta on kuultu käytännön kokemuksia, joiden mukaan henkilö saattaa joutua ottamaan lainaa kattaakseen kohonneita elinkustannuksia, erityisesti Yhdysvalloissa. Kyseisten, ilman vakuuksia myönnettävien lainojen marginaalit ovat huomattavan korkeita. Käytännössä henkilö joutuu maksamaan työskenneläkseen ulkomailla.

- Kenellekään ei tietenkään saisi tulla taloudellista taakkaa tai riskiä siitä, että lähtee isänmaata palvelemaan kansainvälisiin tehtäviin.

Henkilöstöjärjestöjen keskuudessa on noussut ajatus, voisiko valtio mahdollisesti tukea lainojen ottamista valtiontakauksella kuten opintolainoissa.

- Tällaisia uusia avauksia tarvitaan. On syytä tarkkaan tutkia ja pohtia, että pystytäänkö niiden pohjalta luomaan tulevaisuuteen uusia toimintamalleja ja kestäviä ratkaisuja. Tämmöisessä esitettyssä järjestelyssä sitten tullaan tietenkin jo tänne eduskunnan tontille.

## Asevelvollisuus kehittyä

Vuoden vaihteessa astui voimaan asevelvollisuuslain muutos, jonka mukaisesti mahdollistetaan vakinaisesta palveluksesta eronneen sotilaan ja reserviläisen palveleminen puolustusvoimien normaali- ja poikkeusolojen tehtävissä sen vuoden loppuun, jona hän täyttää 65 vuotta.

- Tämä on minusta taas yksi osoitus Suomen korkeasta maanpuolustustahdosta. Ilman sitä tällaista ei pystyisi tekemään.

Ensivaiheessa on tarkoitus sijoittaa tiettyihin erityistehtäviin henkilöstöä ja pidettyä heidät niissä.

- Kyseessä ovat meidän osaajamme, niin työuransa puolustusvoimissa tehneitä kuin reserviläisiä. Tämä tuottaa meille välittömästi suorituskkyä.

Autto näkee asevelvollisuusiansi noston hyvänä asiana yhä pienenevien ikäluokkien lähestyessä.

- Meillä on paljon tehtäviä, joissa heitä tarvitaan. Paikallispuolustuksessa heidän kotiseutunsa tuntemus ja kokemus ovat arvokkaita. Esimerkkinä kohteen suojaus tai liittolaismaiden joukkojen vastaanottaminen ja opastus.

## Olemme kaikki vastuussa Suomen turvallisuudesta

Ensi vuosikymmenten kutsuntaikäluokkien pienemisen nosti esiin

myös Puolustusvoimain komentaja, kenraali Janne Jaakkola Ylen joulukuisessa haastattelussa.

- Tämä on erittäin ajankohtaista ja tärkeää pohdintaa.

Autto muistuttaa, että meillä on perustuslakiin kirjattu maanpuolustusvelvollisuus. Hän viittaa naisten asemaan sekä asevelvollisuudesta vapautettuihin.

- Olemme kaikki vastuussa siitä, että Suomi pidetään turvassa. Se ei ole vain joidenkin tehtävä vaan meidän kaikkien yhteinen velvollisuus.

Erityistä huolta hän kantaa kasva-  
neesta joukosta, joka ei suorita asevelvollisuuttaan.

- Näen tässä myös yhteiskunnallisen ongelman. Jos meillä nuorista noin 40 % on niin huonossa kunnossa henkisesti tai fyysisesti, etteivät he pysty suorittamaan asevelvollisuuttaan, niin kyllä se luo aika toivotto-  
man tulevaisuudennäkymän.

Asevelvollisuuden laajeneminen koskemaan myös naisia nykyisen vapaaehtoisuuden sijaan ei saa tukea.

- Se johtaisi herkästi valikoivaan asevelvollisuuteen, koska ikäluokka olisi suurempi kuin mitä kulloinenkin tarve olisi. Jo yhdenvertaisuuden takia valikoivuus ei toimi.

Autto näkee asevelvollisuuden houkuttelevuuden kehittämisen etusijaisena.

- Vaikkapa työelämään tai opintoihin liittyviä etuisuuksia. Tämä saataisi lisätä houkuttelevuutta naisten näkökulmasta, mikä voisi heijastua myös miehiin.

Varusmiesten päivärahojen reilu nosto nousee myös keskustelussa esiin.

- Se voisi olla vaikka kaksinkertainen nykyiseen. On mielestäni väärin, että asevelvollisuuttaan suorittava saa vähemmän päivärahaa kuin vankeusrangaistustaan suorittava.

### Heikki Autto

- Kolmannen kauden kansanedustaja (kok.), puolustusvaliokunnan puheenjohtaja.

- Hallintotieteiden maisteri, 41-vuotias.

- Työskennellyt aikaisemmin järjestösihteerinä (Kansallinen Kokoomus), Suomen yrittäjien elinkeinopoliittisena asiamiehenä ja yhteyspäällikkönä Lapin yliopistossa.

- Naimisissa, neljä lasta.

- Harrastaa suunnistusta, hiihtoa, ajan salliessa metsästystä ja kalastusta.

- Motto/elämänohje: Hatunnosto ei paljon maksa

# Eläkekeskustelut eivät vaimene

Teksti ja kuva: Juha Susi

**A**lkaneen vuoden kotimaan asioita koskevissa lehti-kirjoituksissa on ollut huolestuttavan paljon keskustelua eläkkeistä ja varsinkin niiden leikkaamisista. Taustalla on se meille kaikille tuttu tekijä: raha tai pikemmin sen puute.

Nyt kun joka puolella leikataan ja höylätään valtion menojen karsimiseksi, niin samaa edellytetään tehtävän myös eläkkeille. Tämä keskustelu koskee niin maksussa olevia kuin vielä kertyviä eläkkeitä. Aiemmin eläkkeisiin ei ole juuri haluttu koskea poliittisten päättäjien arkuuden takia. Eläkeläisten ärsyttäminen ei ainakaan lisää mahdollista vaalimenestystä, sillä eläkeläiset kun ovat se aktiivisin äänestäjäryhmä. Tai ovathan muutamat nuoremman polven poliitikot tökkineet järjestelmää omilla kannanotoillaan perustellen sukupolvien välisellä epäsuhdalla.

Yhtenä tekijänä keskustelun käynnistymiselle on Talouspolitiikan arviointineuvoston vuosiraportti. Kyseinen neuvosto perustettiin vuonna 2014 talouspolitiikan tavoitteiden ja keinojen riippumattomaa arviointia varten. Ja nyt tuo uusin arviointi koskee myös eläkejärjestelmäämme.

Yhtenä tekijänä raportissa nostetaan esiin viime vuonna työntekijäjärjestöjen sopima eläkeuudistus, jossa yksityisille työeläkelaitoksille annettiin mahdollisuudet kasvattaa korkeampia sijoitustuottoja. Ideanahan kyseinen uudistus on perin tuttu: kun tuotot kohoavat, niin tarve eläkevakuutusmaksujen korottamiselle pienenee.

Kuulostaa helpolta, mutta sitä se ei ole. Tuotto-odotukset kun eivät noudattele ennakkosuunnitelmia, senhän sanoo jo se pienellä kirjoitettu klausuuli mainostekstissäkin: historiallinen kehitys ei ole tae tulevasta.

Tätä taustaa vasten ilmoille on heitetty muutamia ajatuksia, joilla eläkemenoja voitaisiin suitsia. Niitä ovat esittäneet niin eri ekonomistit kuin myös nykyinen valtiovarainministeri Rikka Purra omana mielipiteenään. Valikoimassa ovat olleet leikkaukset leskeneläkkeisiin sekä eläkkeiden kertymiseen esimerkiksi tutkintojen ajalta, ansiosidonnaisista työttömyysjaksoista ja vanhempainrahakaudelta. Sopivasti esitetty leikkaukset eivät koskisi nykyisiä eläkeläisiä, niin ei ainakaan potentiaalinen äänestäjä ärsyynny.



Kuva: Juha Suden kotiarhasto

Valinkauhassa on myös esitetty jo eläkkeellä olevia koskevia leikkauksia. Kun jo kertynyt eläke nauttii omaisuuden suojaa, niin yhtenä vaihtoehtona on mainittu indeksien leikkaus tai peräti jäädyttäminen. Silloin eläkkeesi ei nousisi vuosittain, vaan se pysyisi edelleen samana huolimatta elinkustannusten noususta. Miltä kuulostaisi tilapäinen jäädytys, aivan kuten autoverokin on?

Ja onpa joku kaivanut naftaliinista esiin myös eläkekatonkin. Nimensä mukaisesti eläkkeen saavuttaessa maksimimäärän, sen ei enää kasvaisi. Katon esittäjät eivät kuitenkaan mainitse, ainakaan samaan hengenvetoon, miten tulisi menetellä eläkevakuutusmaksujen kanssa. Ainoa oikea menettely eläkekaton käytölle olisi myös palkasta pidätettyjen maksujen loppuminen, kun katto omalta osalta tulisi vastaan. Mikäli maksuja joutuisi katosta huolimatta edelleen maksamaan, ei se eroaisi verosta mitenkään. Tässä vaiheessa pitää muistaa veron ja eläkevakuutusmaksun ero.

Verotusta koskee myös eläketulon lisävero, kansanomaisesti raippaero. Verovuodesta 2026 alkaen eläketulon lisäveron alaraja nousee 47 000 euron eläketulosta 60 000 euroon, joten se koskenee vain harvoja.

Varmaa on ainakin se, ettei keskustelu eläkkeiden ympärillä laannu, siitä pitää huolen nykyinen heikko taloudellinen tilanne. Ja ei se meno muutu vaalien jälkeenkään, samat ongelmat ovat edessä silloinkin.

# Liity Frontexiin - Näe maailmaa!

Teksti: Yliluutnantti Tomi Salmi, Päälystöliiton hallituksen jäsen

Kuva: Tomi Salmen arkisto

**N**äinkin voi muokkautua monelle Asterixin lukijalle tuttu sanonta ja monelle Frontexin eli Euroopan raja- ja merivartioston toimintaan osallistuneelle suomalaiselle virkamiehelle sanonta on tullut vuosien varrella todeksi. Frontex perustettiin jo vuonna 2004, mutta sen rooli EU:n alaisena uniformupukuise-  
na pysyvänä lainvalvontavirastona ja operatiivisena elimenä vahvistui erityisesti Euroopan vuoden 2015 muuttoliikekriisin jälkeen. Frontexin tehtävä on tukea EU:n jäsenvaltioita ja Schengen-sopimukseen liittyneitä maita EU:n ulkorajojen hallinnassa ja rajat ylittävän rikollisuuden torjunnassa toimimalla EU:n ulkorajoilla tehtävän rajavalvonnan osaamiskeskusena. Se jakaa tiedustelutietoa ja asiantuntemusta sekä henkilöstöllisiä että kalustollisia resursseja kaikkien jäsenvaltioiden ja EU:n naapurimaiden, joihin muuttoliike ja rajat ylittävä rikollisuus vaikuttavat, kanssa.

Nykyisellään Frontexin vahvuus on noin 8 000 virkamiestä kaikista EU-jäsenmaista. Virkamiehistä noin 2 000 toimii tehtävissään suoraan Frontexin palkkaamana (Cat. 1) viiden vuoden sopimuksella kerrallaan ja loput kahdessa eri väliaikaisessa ryhmässä (Cat. 2 ja 3). Kategoria kahden komennukset ovat 1–4 vuoden mittaisia ja kategoria kolmen lyhytaikaisia, maksimissaan neljän kuukauden mittaisia. Niiden molempien palkkauksen perusta on kansallisessa työ- ja virkaehtosopimuksessa. Suomalaisia virkamiehiä toimii kaikissa kategorioissa, mutta ehdottomasti suurimman osuuden muodostavat kategoria kolmen komennukset yli kymmenessä erilaisessa profiilissa. Erilaisia johto- ja hallintotehtäviä on kaikissa kategorioissa, mutta luonnollisesti ne korostuvat pitkäaikaisissa komennuksissa. Komennettavan virkamiehen kannalta osallistumiskategoria usein määräytyy kansallisten virkatehtävien perusteella, jolloin omaa osaamista ja asiantuntemusta on mahdollisuus hyödyntää tehtävässä ja myös kerätä paluutuomisiksi reppuun parhaita käytänteitä sekä isäntävaltion että muista jäsenvaltioista tulneiden kollegoiden toimintatavoista erilaisissa tilanteissa.

Itse olen osallistunut operaatioihin viime vuosina säännöllisesti 1–2



kuukauden mittaisina komennuksina debriefer-profiililla. Komennuspaikkoja on ollut mm. Espanjassa, Italiassa ja viimeisimpänä talvisessa Kreikassa. Rajavartiolaitoksella on velvoitteensa komentaa henkilöstöä, mutta silti on kiitettävä työnantajaa sekä työkavereita komennuksien mahdollistamisesta. Vaikka meistä kukaan ei ole korvaamaton, on jonkun myös vastattava kotimaan virkatehtävistä tehtävänhoitajan ollessa komennuksella. Perheellisten osalta lähteminen vaatii myös järjestelyjä, ja vankka tuki siltäkin taholta edesauttaa komennuksella jaksamista. Työnantajan puolelta kotimaan tuki niin kv-osaston kuin työterveyshuollon puolelta on ollut erittäin hyvin hoidettua.

Vaikka debriefer-profiilin mukainen tehtävä, siirtolaisten haastattelu ja haastattelujen kirjaaminen järjestelmään kansainvälisen rikollisuuden selvittämiseksi, on prosessiltaan aina samanlainen, on jokaisessa operaatiossa ja isäntävaltiossa aina omia erityispiirteitään. Olen kokenut ammatillisena hyötynä siirtolaisten puhuttamisen seurauksena saavutetun laajemman tietoisuuden globaalin siirtolaisilmiön ja laitton maahantulon järjestämisen rakenteista. Myös siirtolaisten käsittelystä prosessin aikana olen saanut oppeja, jotka ovat myös sovellettavissa varauduttuessa omilla rajoillamme mahdollisesti tapahtuviin ilmiöihin. Oma rikkautensa

on myös operaatioissa vallitseva "Frontex-family"-henki: toisiaan tukeva, yhdessä kehittyvä yhteisö, jolta on saanut myös näkökulmia ja oppeja laajasti viranomaisyhteistyöstä eri puolilla Eurooppaa unohtamatta työn ulkopuolista yhteistä sosiaalista toimintaa. Komennuspaikoissa on myös vapaa-ajan voinut käyttää tehokkaasti tutustuen paikalliseen kulttuuriin ja historiaan sekä harrastaa patikointia, uimista, sukellusta ja lukuisia muita aktiviteetteja. Frontex-tehtävien palvelusuhteen ehtoja on hienoisesti kehitetty vuosien varrella, mutta mielellään näkisin niitä edelleen kehitettävän niin, että virkamies saisi tehtävissä vaadittavasta ammattitaidosta ja haittatöistä hakeutumaan kannustavan korvauksen. Nykyisellä sopimuksella ja huomioiden kotimaan virkatehtävien kokonaispalkkauksen lisineen, ei palkkauksellista etua tehtäviin osallistumisesta välttämättä synny.

## Yliluutnantti Tomi Salmi, 49 v

- Kotipaikka Tohmajärvi
- Tutkinnanjohtaja
- Pohjois-Karjalan rajavartioston esikunta, Kontiolahti

# Päällystölehti 2026 - jotain uutta, jotain vanhaa

Teksti: Juha Susi

**P**äällystölehden laajennettu toimitusneuvosto koontui tammikuussa lehden perinteiseen vuosisuunnitteluun. Tilaisuudessa tarkasteltiin vuoden 2025 numerot ja niistä saatu palaute. Niiden perusteella lehti täyttää sille asetetut vaatimukset: tarjota jäsenille ajankohtaistietoa edunvalvonnasta sekä raportoida liiton toiminnasta unohtamatta esitellä jäseniä työssään. Vuoden 2026 osalta voitaisiin käyttää vanhaa sanontaa "älä korjaa, jollei se ole rikki". Suunnittelimme kuitenkin hiukan muutoksia. Sanan säilän kanssa tulee jatkossa vuorottelemaan tarpeen mukaan Vieraskynä-palsta. Kyseiselle palstalle toivomme saavamme työnantajien edustajia molemmista virastoista, edunvalvojia muista järjestöistä sekä muita, joilla toimitusneuvoston katso- muksen mukaan voisi olla merkitystä tai sanottavaa liitolle ja sen jäsenille.

Tässä numerossa tarjoamme lukijoille edelleen Sanan säilän, tosin uudella kirjoittajalla. Vakituinen avustaja **Ilkka Siiri** ruotii, millaisia kustannuksia perheelle koituu, kun tulee komennus Yhdysvaltoihin.

Vanhoja perinteisiä ja ehkä suosituimpia palstoja ovat pääluottamusmiesten palstat. Saamamme palautteen

mukaan moni liittoon kuulumatonkin lukee niitä, joten muutoksille ei ole tarvetta. Tai onhan niissäkin toisessa jotain uutta. Puolustusvoimien pääluottamusmiehen palstan kirjoittaja on **Marko Ylönen**, tuttu mies jo luottamusmiesryhmän palstoilta.

Eläkkeisiin liittyviä aiheita toivotaan aika usein. Jatkuvasti uutisten ja lehtien otsikoissa pyörivät eläkekeskustelut eivät ainakaan vähennä tätä tarvetta. Oikeata ja ajantasaista infoa toivotaan.

Monesti näissä lukija toivoo saavansa vinkkejä omia lähestyviä eläkepäiviä varten. Arkistosta löytyy eläköityneitä jäseniä, jotka ovat löytäneet itselleen uutta puuhaa uuden ammatin, opiskelun, politiikan tai harrasteen myötä.

Valtaosa lehden artikkeleiden aiheista tulee teiltä lukijoilta, joko palautelomakkeen kautta tai sitten suullisesti. Kirjoitusaiheita tarjoavat myös hallitus sekä luottamusmiesryhmä.

Anna palautetta tai toiveita, ne luetaan.



# Lainalla töihin

Teksti ja kuva: Ilkka Siiri



**M**iltä tuntuisi, jos lähtisit kolmeksi vuodeksi ulkomaille "kruunun töihin" ja ennen lähtöä sinun pitää käydä oman pankkineuvojasi kanssa lainaneuvottelut, että saat 30 000 euron lainan välttämättömiin hankintoihin, jotka sinua odottavat kohdemaassa? Kriisinhallintatehtäviin valmistauduttaessa ei tällaisia asioita ole joutunut pohtimaan (paitsi tietenkin silloin, kun se verovapaa Mersu piti maksaa ja lähettää jo etukäteen kohdemaahan). Nyt kun lähdet toiselle mantereelle, tämä on hyvinkin todennäköinen tapahtuma. Tai sinulla ainakin tulisi olla tuon verran rahaa irrotettavissa välttämättömiin hankintoihin. Ei kuulosta hirveän houkuttelevalta vai mitä?

Otetaan esimerkiksi oman ammattikuntamme edustaja, joka on lähdössä Yhdysvaltoihin Norfolkin tukikohtaan palvelemaan kolmeksi vuodeksi Nato-organisaation tehtävissä. Hän ottaa perheensä, vaimon ja kaksi alle 18-vuotiasta lasta, mukaansa. Aika suurella todennäköisyydellä perhe muuttaa Virginian ympäristöön, missä asustavat muutkin tukikohdassa toimijat. Kaikki liikkuminen tapahtuu tuossa maanosassa autolla. Tarvitaan siis auto työmatkaa varten (tuskin mukaan rahdataan kotimaahan jätettyä diesel-Skoodaa). Aamulla vaimo vie lapsen päivähoitoon ja toisen iltapäivällä yleisurheilutreeniin. Kaikki tämä tapahtuu autolla, tässä tapauksessa kahdella erillisellä. Kun henkilö saa vuokra-asunnon käyttöön huomataan, että Yhdysval-

loissa kodinkoneet eivät kuulukaan vuokra-asuntoihin, vaan hänen tulee marssia kauppaan ja ostaa liesi, uuni, mikro, pesukone, kuivausrumpu, paritelkkaria ja stereot. Vaikka osan näistä hankinnoista saattaa saada korvattua, tulee ne kuitenkin ensin itse hankkia omin toimin.

Pari autoa ja nämä kodinkoneet (ynnä muut asumiseen/oleiluun liittyvät kulut) saattavat helposti nousta lähelle 30 000 euroa, mihin pitää varautua. Pidän kyllä kokonaisuutena palkkauksen (ja päivärahojen) osalta kolmen vuoden komennusta Nato-organisaatiossa, näillä ehdolla todellakin pohtimisen arvoisena. Varsinkin, mikäli on ajatellut toteuttaa sen juuri tuolla ajatuksella (vaimo ja lapset), niin lasketaanpa ihan käytännössä tulot kuukaudessa: palkka 6 200 euroa, päivärahat 3 200 euroa (vaimo + lapset). Tällä perusratkaisulla kokonaispalkkaus jää alle 10 000 euroon kuukaudessa. Vaimo ei saa tehdä töitä eikä näin ollen kerrytä omaa eläkettään. Itselle tuo päiväraha ei kerrytä myöskään eläkettä. Jos tähän vielä joudut ottamaan sen alkulainan, on tässä todellakin palvelussuhteen neuvottelijoilla vielä työsarkaa.

Tarkoitus ei ole arvostella henkilöitä, jotka kolmen vuoden ulkomaan Nato-komennukseen ovat lähteneet. Tiedän itsekin useamman kerran ulkomailla palvelleena, että elämä ei ole aina rahassa mitattavissa. Meidän tulee kuitenkin täällä Suomessa huolehtia siitä, että palvelussuhteen ehdot ovat kilpailukykyiset ja oi-

keasti houkuttelevat. Toivotan siellä oleville ja sinne suuntaaville voimia ja jaksamista. Ylpeydellä teitä ajattelen. Kun olet sitoutunut lähtemään kolmeksi vuodeksi kokonaan toiselle mantereelle, joudut varmasti pohtimaan asioita monelta eri kantilta. Jokainen voi itse miettiä mitä kaikkea tulee järjestellä Suomessa ennen lähtöä. Miten järjestelät Suomen asuntonsi jatkon (varsinkin, jos kyseessä on omistusasunto)? Pidätkö edelleen tukikohdan täällä vai lähdetkö ajatuksella, että kaikki myydään? Entä auto tai muu mahdollinen rahanarvoinen omaisuus - pidätkö ne vai myytkö kaikki? Onko tällä hetkellä helppoa myydä asuntoa tai autoa? Jos taas pidät, kuinka paljon sinulle tulee kuukaudessa ylimääräisiä kuluja. Jo pelkästään se, että aikaero on 7-10 tuntia, tekee asioiden hoitamisesta melkoisen vaikeaa. Harvoin olemme ennen tätä liittoutumista olleet tilanteessa, jossa aktiivipalveluksessa työskentelevä olisi kolme vuotta pois kotimaasta. Tämä on uusi tilanne niin lähteille kuin työnantajallekin. Muuttaminen jo itsessään ei ole helppoa, mutta taloudellinen huoli tekee siitä vielä vaikeampaa. Meidän tulee järjestönä huolehtia siitä, että neuvotteluissamme pidetään aktiivisesti mukana Naton vielä mielestäni keskeneräiset palvelussuhteen ehdot. Puheet leviävät, ja jos ensimmäisten lähtijöiden "lessons learned" on negatiivinen, ei se ainakaan tule helpottamaan seuraajien lähtöä.

# Takuupalkkauksen perusteet hakusessa

Aukeaman tekstit: Marko Ylönen

**O**lemme joutuneet viime aikoina puuttamaan erilaisiin tapauksiin, joissa jäsenemme takuupalkkaus on määritetty väärin. Tapaukset osoittavat takuupalkkauksen määrittymisen perusteiden unohtuneen tai niitä ei tiedetä.

PVPJ-sopimusten 8 §:n 3 kohdassa määritetään yhden ja kahden vuoden takuupalkkauksen perusajatus. Kun henkilö on hoitanut tietyn vaativuusluokan tehtävää vähintään vuoden, syntyy hänelle takuupalkkaoikeus kyseisen vaativuusluokan mukaiseen tehtäväkohtaiseen palkanosaan. Tämä vähintään vuoden tehtävänhoito voi koostua yhdestä tai useammasta jaksosta. Mikäli henkilö siirretään tämän jälkeen puolustusvoimista annetun lain 41 §:n nojalla alemman vaativuusluokan tehtävään, on henkilö oikeutettu entisen tehtäväkohtaisen palkanosan suuruiseen takuupalkkaukseen yhden vuoden ajan. Vuoden jälkeen tehtäväkohtainen palkkaus voi laskea korkeintaan yhdellä vaativuusluokalla.

Mikäli henkilö on hoitanut tietyn vaativuusluokan mukaista tehtävää vähintään kahden vuoden ajan ja on velvollinen siirtymään alemman vaativuusluokan tehtävään toiselle paikkakunnalle sekä vaihtamaan joukko-osastoa, on henkilö oikeutettu entisen suuruiseen tehtäväkohtaiseen palkanosaan kahden vuoden ajan. Samoin oikeus syntyy,

mikäli henkilö on velvollinen siirtymään alemman vaativuusluokan tehtävään toiselle paikkakunnalle ilman, että joukko-osasto vaihtuu. Näissäkin tapauksissa takuupalkkaoikeuden muodostava vähintään kahden vuoden tehtävänhoito voi koostua yhdestä tai useammasta jaksosta. Kahden vuoden jälkeen tehtäväkohtainen palkanosa voi laskea korkeintaan yhdellä vaativuusluokalla. Henkilön ollessa oikeutettu edellä kuvatun mukaiseen yhden tai kahden vuoden takuupalkkaan, lasketaan hänen henkilökohtainen palkanosansa entisen suuruudesta vaativuusluokasta eli maksuvaativuusluokasta niin kauan kuin hänen takuupalkkaoikeutensa on voimassa.

Henkilö ei menetä takuupalkkaoikeuttaan tilanteissa, joissa hänet on hyväksytty opistouseiden keskitetyssä seuraajasuunnitelmassa ehdokkaaksi alemman vaativuusluokan tehtävään ja hänet siihen määrätään puolustusvoimista annetun lain 41 §:n perusteella. Samoin takuupalkkaoikeus ei häviä, mikäli henkilö hakee sisäisessä liikkuvuudessa avointa tehtävää ja hänet siihen em. perusteella määrätään.

Henkilöstövajeesta ja uusista tehtävistä johtuen hallintoyksiköissä joudutaan turvautumaan sijaisuuksiin tai määräaikaisiin tehtäväänmääräyksiin. Sijaisuudessa henkilö hoitaa oman tehtävänsä ohella toista

tehtävää osittain tai muita työnantajan määrittämiä tehtäväkokonaisuuksia. Lähtökohtana sijaisuudesta puhuttaessa on se, että tehtävässä on oltava vähintään 50 prosenttia henkilön oman tehtävänkuvauksen mukaisia tehtäviä. Määräajaksi tehtävään määrätty henkilö hoitaa kokonaisuudessaan ja ainoastaan kyseistä tehtävää. Takuupalkkauksen osalta sijaisuus ja määräaikainen tehtäväänmääräys poikkeavat toisistaan. Sijaisuus ei kerrytä takuupalkkaoikeutta, vaikka sijaisuudessa hoidettaisiin vaativampaa tehtävää. Määräaikainen tehtäväänmääräys sen sijaan kerryttää takuupalkkaoikeutta ko. tehtävän mukaisesta vaativuusluokasta. Ero johtuu siitä, että sijaisuudet on tarkoitettu tilapäisiksi ja lyhytaikaisiksi.

Edellä mainittua takuupalkkaoikeutta ei voi kiertää sijaisuustehtävänkuvauksella, jossa henkilön oman tehtävän sisällön prosenttiosuutta pienennetään tehtäviä karsimatta alle 50 prosenttiin ja loppuosa tehtävää täytetään uusilla tehtävillä. Tällaisessa kikkailussa ei ole kyse sijaisuustehtävästä vaan lähtökohtaisesti uudesta tehtävästä. Epäselvissä tilanteissa kannattaa hyödyntää Päälystölitiön luottamusmiehiä etupainotteisesti, jolloin vältymme takautuvilta takuupalkkaukseen liittyviltä selvittelyiltä.

## Palvelussuhdeasunto ei ole subjektiivinen oikeus

**P**uolustusministeriö päättää puolustushallinnon palvelussuhdeasuntojen vuokraamisen periaatteet ja linjaukset huomioiden voimassa olevan lainsäädännön ja eduskunnan päätökset. Puolustusvoimien palvelukeskus (PVPALVK) hallinnoi palvelussuhdeasumiseen liittyviä järjestelyjä Pääesikunnan henkilöstöosaston ohjauksessa. Palvelukeskuksen toimintaa ohjaa ns. palvelussuhdeasuntonormi, johon on tiivistetty palvelussuhdeasumiseen liittyvät periaatteet.

Palvelussuhdeasuntonormin mukaan PVPALVK pyrkii tarjoamaan asunnon työssäkäyntialueelta. Puolustusvoimilla ei ole omistuksessaan vuokrattavia asuntoja, vaan PVPALVK ensivuokraa palvelussuhdeasunnoiksi tarkoitettuja huoneistoja esim. Kruunuasunnot Oy:ltä, kunnilta, seurakunnilta tai valtakunnallisilta yrityksiltä. Lähtökohtana on, että asuntoja vuokrataan yksityisiltä henkilöiltä vain harvinaisissa poikkeustapauksissa. Tällaisena tapauksena voidaan pitää jonkin työssäkäyntialueen heikkoa

asuntotarjontaa. PVPALVK tarjoaa ensivuokrattua asuntoa puolustushallinnon virka- tai työsuhteiselle henkilöstölle hakemuksen perusteella. Mikäli ensivuokratuissa asunnoissa ei ole tarjolla haettua asuntotyyppiä, pyrkii PVPALVK ensivuokraamaan haetun tyyppisen asunnon ensin puolustusvoimille ja jälleenvuokraamaan sen edelleen asunnon hakijalle.

Palvelussuhdeasumisen periaatteista on huomattava, että asunto pyritään tarjoamaan työssäkäyntialueelta. Asunnon hakija ei voi määrittellä itse vaatimuksia asunnon sijainnille, tarkalle neliömäärälle, lämmitysmuodolle jne. Mikäli työssäkäyntialueen asuntotilanne on niin heikko, ettei asuntoa löydy, ei puolustusvoimat ole velvollinen suorittamaan mitään korvauksia asunnon hakijalle. Toisin sanoen hakijalla ei ole subjektiivista oikeutta palvelussuhdeasuntoon. On myös huomattava, että työssäkäyntialueet määritellään puolustusvoimien muutto- ja siirtokustannusten korvaamisesta tehdystä tarkentavasta virkaehtosopimuksessa.

Määrittely on palvelussuhdeasumisen kannalta osittain vanhentunut. Toivottavaa olisi, että määrittelyyn tehtäisiin tarkennuksia palvelussuhdeasuntonormin päivittämisen yhteydessä. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla on tavanomaista käydä töissä Helsingistä Tuusulassa, mutta palvelussuhdeasunnon tarjoaminen Tuusulassa työskentelevälle Suomenlinnasta ei ole kohtuullista.

Tietoomme ei ole tullut tilanteita, joissa etusijainen palvelussuhdeasunnon hakija olisi jäänyt ilman palvelussuhdeasuntoa. Tästä on kiittäminen PVPALVK:n palvelussuhdeasuntopalveluiden palvelualltiutta. Jokaisen asunnon hakijan kannattaa tutustua palvelussuhdeasuntonormiin. Palvelussuhdeasuntopalveluiden yksi hienous on tasapuolisuus: kaikkia puolustushallinnon palveluksessa olevia henkilöitä kohdellaan samojen periaatteiden mukaisesti. Sotilasarvo tai asema organisaatiossa ei aseta asunnon hakijoita tärkeysjärjestykseen, vaan etusijaisuus määritellään normin periaatteiden mukaisesti.

# Päivystyspalvelua käytetään väärin

**P**uolustusvoimien tehtävät ja valmiusvelvoitteet ovat lisääntyneet viime vuosien aikana merkittävästi. Palvelussuhteen ehtojen kehitys ei ole pysynyt muutoksen mukana. Kentältä on tullut kysymyksiä mm. Puolustusvoimien työaikasopimuksen (PVTAS) 9 §:n päivystyspalvelun soveltuvuudesta välittömän valmiuden tehtävien työaika- ja korvauserusteeksi. Tiettyissä hallintoyksiköissä valmiusvelvoitteet edellyttävät ajoittain henkilöstöltä välitöntä tilanteen edellyttämää reagointia. Välitön reagointi voi tarkoittaa tehtävän annosta muutamassa minuutissa, kuitenkin alle 30 minuutissa alkavaa työskentelyä. Velvoitteiden takia ryhmiä ja osastoja on asetettu päivystyspalveluun ja määrätty päivystämään virkapaikalle. Välillä useita vuorokausia kestäväälle valmiudelle on kehitetty joukko-osastoissa omia soveltamisohjeita. Oman soveltamisen ainoana rajoitteena on pidetty sitä, että PVTAS 9 §:n soveltamisohjeen mukaan "vuorokauden kestävä päivystys ja/tai vartiopalvelun jälkeen pitää virkamiehelle antaa, mikäli pakottavat syyt eivät sitä estä, tehtävän päätyttyä (kello 8.00 lukien) loppupäivä vapaata".

Kysyjille on ollut helppo vastata: PVTAS 9 § ei ole tarkoitettu välittömän operatiivisen valmiuden vaatimuksiin. PVTAS 9 §:n päivystyspalvelu on tarkoitettu vuoroluettelon mukaisesti päivystystehtäviin määrättyjen henkilöiden työaikasäännökseksi. Historias-

sa em. pykälä oli työaikasäännös metallilätkä kaulassa kulkeneille varuskuntien päivystäjille. Nykyisin tyypillisiä tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi virkapaikalla olevat päivystäjät ja päivystävät esiuupseerit. Näissä tehtävissä päivystäjäksi määrätty henkilö on lähtökohtaisesti vapautettu säännöllisesti virkatehtävistään päivystysvuoronsa ajaksi. PVTAS 7 §:n mukaan "työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä, ellei työajan laskemisesta jonkin työtehtävän osalta ole erikseen toisin säädetty, määrätty tai sovittu". Kun henkilöstö velvoitetaan olemaan virkapaikalla valmiudellisista syistä toimintavalmiudessa, on koko virkapaikalla oloaika näin ollen työaikaa, koska siitä ei ole erikseen toisin säädetty. Jos ja kun tällaiselle on tarvetta, on työnantajan huolehdittava vuorokausileposäännösten noudattamisesta. Valmiuden edellyttämän henkilöstön rajallisuuden takia työnantaja ei valitettavasti kykene noudattamaan sopimusta tältäkin osin.

Meillä ei ole Pääesikunnan kanssa erimielisyyttä oikeasta toimintatavasta em. velvoitteissa. Olemme pyytäneet Pääesikuntaa ohjaamaan oikeita toimintatapoja kentälle. Ohjaus puuttuu tätä kirjoittaessa ja väärä soveltaminen jatkuu. Työhön sitoutunut henkilöstö ylläpitää valmiutta ilman soveltuvia työaikasäännöksiä. Odotamme oikean toimintatavan ohjausta viipymättä.

## Operatiivista toimintaa henkilöstön vapaa-ajasta tinkien

Olemme saaneet tietoomme joukkoja, joissa henkilöstö on "sitoutettu" vapaaehtoiseen valmiudessaoloon työaikasopimuksen vastaisesti. Henkilöstöä ei ole asetettu PVTAS 24 §:n mukaiseen vapaamuotoiseen varalaoloon, vaan heidät on ohjeistettu saapumaan soitosta välittömästi virkapaikalle. Joukkojen tehtävät tunnistaen tällainen epävirallinen toiminta on enemmän kuin kyseenalaista. Nyt tämä valmius perustuu vain siihen, että sitoutuneet virkamiehet kuuluvat epäviralliseen soittorinkiin, päivystävät omaa puhelintaan ja ovat valmiita reagoimaan välittömästi vuorokauden ajasta tai viikonpäivästä riippumatta.

Valmiusvelvoitteisiin on kyettävä vastamaan niihin soveltuvilla työaika- ja korvauserusteilla. Valmius ei voi perustua tällaiseen epäviralliseen toimintaan. Työnantajan tehtävä on varmistua valmiuden perusteista sekä työaika- ja korvauserusteiden ajantasaisuudesta. Turvallisempaa on laittaa palvelussuhteen ehdot kuntoon kuin todeta yllättäen, ettei meillä ollutkaan valmiutta. Henkilöstön lojaalisuutta ei saa käyttää väärin.



## Virastoeräneuvottelut käyntiin

**V**altion VES-neuvotteluissa saavutettiin keväällä 2025 neuvottelutulos, joka esiteltiin Päällystölehdessä numerossa 2/2025. Sopimus on kolmevuotinen ajalle 1.3.2025 - 28.2.2028, sisältäen viime vuonna toteutuneen palkkauksen yleiskorotuksen 2,40 %, tänä vuonna 1,10. toteutettavan yleiskorotuksen 2,10 % ja virastoerän 0,9 % sekä 1.10.2027 toteutettavan yleiskorotuksen 2,40 %. Vuoden 2026 palkankorotusten osalta virastoerän suuruus voidaan sopia virastotasolla maksimissaan 1,90 %:n suuruisiksi, jolloin yleiskorotuksen suuruus on 1,10 %. Neuvottelut yleiskorotuksen ja virastoerän suhteesta on aloitettu puolustusministeriön kanssa tammikuussa, ja ne on käytävä lop-

puun 31.5.2026 mennessä. Nyt neuvotellaan siis virastoerän ja yleiskorotuksen suhteesta ja virastoerän kohdentamisesta. Mikäli neuvotteluissa ei päästä sopimukseen, virastoerä jaetaan kokonaan prosentuaalisena yleiskorotuksena taulukkopalkkoihin. Päällystöliiton Edustajakokous on hyväksynyt liiton tarkemmat neuvottelutavoitteet. Neuvottelut ovat alkuvaiheessa ja tiedotamme niiden etenemisestä tarkemmin kevään aikana.



Työnantajan laatiman sopimustarjouskokonaisuuden läpikäyminen vaatii aikaa ja kärsivällisyyttä.

# Vuoden 2026 virastoerä-neuvottelut ovat käynnissä

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Rajavartiolaitos

**V**uoden 2026 virastoerä on lähtökohtaisesti suuruudeltaan 0,9 % ja se toteutetaan 1.10.2026 lukien. Sopijaosapuolille on jätetty virastoissa mahdollisuus "säätää" 1.10. toteutettavan virastoerän ja yleiskorotuksen (yhteensä 3,0 %) suhdetta siten, että virastoerän suuruus voi maksimis- saan olla 1,9 %. Tällaisessa tapauksessa yleiskorotuksen osuudeksi jäisi 1,1 %. Virastoerän suuruudesta on käyty keskustelua kehittämisryhmässä jo viime vuoden puolella, ja silloin tultiin alustavasti siihen lopputulokseen, että virastoerä tulisi olla noin 0,9 %. Vuoden 2026 virastoerän toteuttamiseen liittyvä ensimmäinen neuvottelukokous on pidetty 15.1. Rajavartiolaitoksen esikunnassa. Tämän tapaamisen alussa jatkettiin keskustelua virastoerän suuruudesta. Lyhyen pohdinnan jälkeen päädyttiin yhteisesti siihen, että neuvoteltavan virastoerän suuruus on 0,9 % sisältäen mahdollisen pienen liikkumavaran suuntaan tai toiseen. Tammikuun puolenvälin kokouksessa kaikki sopijaosapuolet esittelivät omat kirjalliset tavoitteensa neuvottelukierrokselle ja niistä käytiin keskustelua. Työnantajan 1. tarjous virastoerän toteuttamisesta on toimitettu järjestöille 28.1. Paketti on perinteisesti hyvin laaja, ja käytännössä ainoat sopimukset, joihin ei ole työnantajan puolelta esitetty muutoksia, ovat yhteistoimintasopimus sekä sopimus lomarahamaksamisen ajankohdasta. 1. tarjoukseen henkilöstöjärjestöt ovat toimittaneet omat vastauksensa pyydetysti 4.2. klo 14:ään mennessä. Neuvottelua on jatkettu 12.2. Rajavartiolaitoksen esikunnassa. Tässä tilaisuudessa käytiin jo varsin syvällisiä keskustelua järjestöjen antamista vastauksista 1. tarjoukseen liittyen. Noin neljän tunnin neuvottelujen jälkeen kaikkien kuuden Rajavartiolaitoksessa edustettavana olevien henkilöstöjärjestöjen vastaukset tuli käytyä läpi. Neuvottelujen jälkeen työnantajan edustaja totesi, että heillä on päivän annin pohjalta mahdollisuus tehdä 2. tarjous virastoerän toteuttamisesta. Sovittiin alustavasti, että työnantaja toimittaa tarjouksen henkilöstöjärjestöille 9.3. kuluessa ja neuvottelua jatketaan 12.3. klo 11.30. Neuvottelutulos on saavutettava 31.5. mennessä tai muuten edessä on ns. perälaularatkaisu, jolloin 0,9 %:n korotus

menee suoraan palkkataulukoihin. Neuvotteluaikaa voidaan siirtää sopijaosapuolien yhteisellä pöytäkirjalla enintään kahdella kuukaudella.

## Takaisinperintä ja maksuvapautus

Valtiokonttori voi vapauttaa virkamiehen valtiolle tulevasta maksamatta olevasta maksusta tai korvauksesta joko kokonaan tai osittain. Vapautuksen myöntäminen perustuu maksuvapautuslakiin (529/1980) ja -asetukseen (530/1980). Valtiokonttori voi vapauttaa virkamiehen valtiolle tulevasta maksusta tai korvauksesta, joka johtuu esimerkiksi siitä, että valtion virkasuhteessa on maksettu syystä tai toisesta liikaa palkkaa.

Rajavartiolaitoksen käytänteistä asiaan liittyen keskusteltiin kehittämisryhmän kahdessa kokouksessa loppuvuodesta 2025. Keskustelujen lopputulemana työnantajan edustaja kertoi, miten asian soveltaminen Rajavartiolaitoksessa toteutuu. Takaisinperintätapauksissa palkkasektori on yhteydessä virkamieheen, ja perittävän rahasumman ja perusteen kertomisen yhteydessä sektori tiedottaa virkamiestä maksuvapautuksen hakemismahdollisuudesta. Virkamiehellä on takaisinperintäasiakirjan allekirjoituspäivämäärästä kuukausi aikaa tehdä maksuvapautushakemus ja toimittaa se tiedoksi työnantajalle (HR-palvelujen virkaposti). Vapautusta ei voida myöntää sellaisesta maksusta tai korvauksesta, joka on maksettu valtiolle ennen maksuvapautushakemuksen tekemistä. Tästä johtuen maksuvapautushakemuksen laatimisessa ei ole syytä viivyttää. Mikäli tieto maksuvapautushakemuksen vireilläolosta tulee ennen takaisinperinnän käynnistymistä, työnantaja lykkää perintää Valtiokonttorin käsittelyn ajaksi. Aloitettu takaisinperintä voidaan keskeyttää maksuvapautushakemuksen käsittelyn ajaksi, mutta tämä ei ole automaatio. Joko kokonaan tai osittain myönnettyissä maksuvapautuksissa työnantaja toimii Valtiokonttorin päätöksen mukaisesti. Täytäntöpanossa huomioidaan mahdollinen muutoksenhaku. Ohjeet maksuvapautushakemukseen tekoön löytyvät Valtiokonttorin sivulta



<https://www.valtiokonttori.fi/palvelut/maksuvapautukset/maksuvapautus/>

## Suunnitelma työhyvinvoinnin tukemisesta vuonna 2026 on vahvistettu

Rajavartiolaitoksen esikunnan henkilöstöosasto on laatinut 4.2. suunnitelman RVL264645 (Työhyvinvoinnin tukemiseen suunnitellun määrärahan käyttö Rajavartiolaitoksessa 2026). Vuonna 2026 henkilöstön omaehtoiseen kulttuuri- ja liikuntatoimintaan on käytettävissä 75 euroa/henkilö. Raha on ladattu Epassi-sovellukselle 16.2. Kesken vuoden palvelukseen tulevilla sekä määräaikaissa virkasuhteissa palvelevilla tuen määrä suhteutetaan kyseisen vuoden osalta palveluksen kestoon kuukausitasolla. Liikunta- ja kulttuurietu on tarkoitettu vain henkilökohtaiseen käyttöön. Etu on käytettävissä kaikissa Epassi-sovelluksen käyttöpaikoissa etujen käyttöehtojen mukaisesti. Liikunta- ja kulttuurietua on mahdollista täydentää palveluun ladattavalla OmaRahalla. Lisäksi työnantaja tukee henkilöstön työhyvinvointia ja virkistystoimintaa perinteiseen tapaan ravintoedulla sekä hallintoyksikkökohtaisilla ylläpito- ja joukkuerahoilla.

Rajavartiolaitos tukee työntekijöiden työhyvinvointia tarjoamalla työntekijöilleen ravintoedun Epassi-sovelluksen avulla. Henkilöillä, joilla ei ole pääsääntöisenä ruokailupaikkana käytettävissä ruokakuntaa tai varusmiesruokalaa, on mahdollisuus ruokailla työnantajan tukemana kuukauden todellisten työpäivien mukaan eli keskimäärin 21 työpäivänä kuukaudessa. Niillä henkilöillä, joilla on pääsääntöisenä ruokailupaikkana käytettävissä ruokakunta tai varusmiesruokala, on mahdollisuus ruokailla työnantajan tukemana kahdeksana päivänä kuukaudessa. Ravintoedun osalta on huomioitava, että se on käytettävissä kotimaan työssäolopäivinä myös etä- ja hajautetussa työssä sekä virkatmatkoilla, käytettävissä kerran vuorokaudessa, tarkoitettu työvuoron aikana ruokailuun ja vain henkilökohtaiseen käyttöön. Yövuorojen osalta ravintoedulla voi ostaa ruoka-annoksen ennen työvuoron alkamista, ja ruoka nautitaan työvuoron aikana.

# Eläkeinfo kevään alueellisilla päivillä

Teksti ja kuva: Jaakko Levä



Jussi Laamo

**S**aimme vuoden 2026 kevään alueellisille LMYT-päiville mieluista vieraan Kevasta, kun liiketoiminnan pääkäyttäjä **Jussi Laamo** tuli kertomaan ajankohtaisia eläkeasioita. Hän on toiminut sotilaseläkkeiden parissa jo pitkään asiantuntijana ja tuntee sotilaseläkkeiden erityispiirteet hyvin. Pyysimme etukäteen häneltä täsmennetyn esityksen, jossa otetaan esille sotilaseläkkeiden erityispiirteitä, mm. mitkä lait ja asetukset vaikuttavat sotilaseläkkeisiin, miten sotilaseläke muodostuu ja miten vuoden 1973 jälkeen syntyneiden sotilaiden eläkeikä määritetään sekä 48/55–57 -mallin käyttöön liittyviä huomioita.

Ihan ensimmäiseksi pitää selvittää yksi asia, joka on aiheuttanut epäselvyyttä jäsenistön piirissä: kuka määrittää sotilaiden eroamisiät ja kuka määrittää sotilaseläkkeen määrän. Sotilaiden osalta eroamisiät on määritellyt puolustusvoimien osalta Laki Puolustusvoimista 47 §:ssä ja Rajavartiolaitoksen osalta Laki Rajavartiolaitoksen hallinnosta 35 ja 35a §:issä (618/2017). Edellisessä eläkeuudistuksessa vuonna 2017 tuohon lakiin oli kirjattu aina vuoteen 1972 syntyneiden eroamisiät, ja vuonna 1973 ja sen jälkeen syntyneen osalta

oli julkisten alojen eläkelain 5 luvun 102 §:ssä kerrottu, miten määritetään heidän eroamiskänsä. Tuossa laissa kerrotaan, että vuonna 1973 ja sen jälkeen syntyneen sotilaan ja lentäjän tutkintoa edellyttävässä virassa palvelevan vuonna 1983 tai sen jälkeen syntyneen sotilaan alin vanhuuseläkeikä sopeutetaan eliniän muutokseen. Alin vanhuuseläkeikä vahvistetaan sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetuksella vuodelle, jona sotilas täyttää 54 vuotta (1973 syntyneiden osalta siis vuonna 2027) ja lentäjätutkintoa edellyttävässä virassa palveleva sotilas täyttää 44 vuotta (1983 syntyneiden osalta siis vuonna 2027). Vahvistaminen tehdään tämän kuluvaan vuoden aikana syksyllä viimeistään kahta kuukautta ennen uuden kalenterivuoden alkua. Tätä muutosta ollaan nyt valmistelemassa. Kevan arvioiden ja viimeisimmän ennusteen mukaan eläkekien tarkistus ei toisi muutosta vuodelle 2030. Tämä tarkoittaa siis sitä, että 1973 syntyneiden osalta eläkeikä olisi kuten 1972 syntyneillä eli 57 vuotta, kun taas 1974 syntyneiden osalta tulisi yksi kuukausi lisää ja siitä eteenpäin aina yksi kk/vuosi, joka määritetään aina vuosittain. Eroamisiän muutos tätä vastaavasti on lainsäädännön osalta käsittelyssä valtioneuvostossa (PV 47§). Tarkoituksena on säätää eroamiskien muutos ja muutoksen vahvistusajankohdat samaksi kuin eläkekien osalta on. Myös Eläketurvakeskuksen (ETK) julkaisemassa artikkelissa Kauppa-lehdessä (13.2.2026) viitataan siihen, että Suomen eläketavoite on saavutettu etuajassa ja eläkkeellesiirtymisikä on myöhentynyt tavoiteltua ripeämmin. Tämä ETK:n julkaisu tukee tuota Kevan arviota ja viimeisimpiä ennusteita vuonna 1973 ja sen jälkeen syntyneiden alimman vanhuuseläkeikä määrittämisessä.

Uudella sotilaalla on mahdollisuus erota palveluksesta aikaisintaan täytettyään 48 vuotta ja saada sotilaseläke sotilaan alimmassa eläkeikänsä. Tämä oikeus on rajattu koskemaan vain upseereja ja opistoupseereja. Hän voi siis erota palveluksesta ennen eroamiskänsä menettämättä oikeuttaan sotilaseläkkeeseen. Edellytyksenä on, että sotilaseläkeikää on vähintään 23 vuotta 48 vuoden iän täyttymisvuoden loppuun mennessä ja 30 vuotta vähennettynä niillä

täysillä vuosilla, jotka sotilaalla on jäljellä 55 vuoden iän täyttymisvuoden loppuun. Sotilasansioita on oltava vähintään 20 544 e/vuosi (vuoden 2026 taso, joka löytyy Kevan sotilaseläkeoppaasta vuosittain korjattuna) kunakin kalenterivuonna, myös niinä vuosina, kun täyttää 48 vuotta ja sinä vuonna, kun eroaa sotilasvirasta, jotta nämä vuodet huomioidaan sotilaseläkeajan laskennassa tässä säännössä. Jos esimerkiksi 1975 syntynyt sotilas täyttää edellytykset ja käyttää tätä oikeutta, häntä koskeva sotilaan alin eläkeikä vahvistetaan vuodelle 2029 vuonna 2028. Eläkeikä voi olla korkeintaan 57 vuotta 6 kuukautta. Mikäli on omalta osalta ajankohtaista tämän mahdollisuuden käyttäminen, niin ehdottomasti yhteys Kevan asiantuntijoihin Omat eläketietosi -sovelluksen kautta.

Miten tuo sotilaseläke sitten muotoutuu? Sotilaseläkkeen laskennassa on neljä eri tekijää, jotka vaikuttavat uudelle sotilaalle eläkettä määrittäessä. Puhutaan ns. A+C+B+D-tekijöistä (tekijät eriteltynä kuvassa ja sensivuilla materiaalit osiossa). Uuden sotilaan sotilaseläkkeen enimmäismäärä on 60 % loppupalkasta. Katsoessasi Kevan tekemää ennakkopäätöstä tai varsinaista eläkepäättöstä, huomaat seuraavat tekijät: eläkkeen enimmäismäärään rajataan palkattomien etuuksien perusteella ansaitut eläkkeet (esim. vuorotteluvapaa), enimmäismäärään ei rajata valtion erillislain perusteella ansaittuja eläkkeitä (hoitovapaa, Kelan opintotuki). Lisäksi kertynyt eläke tarkistetaan eläkkeen alkamisvuoden elinaikakertoimella ennen enimmäismäärän rajaamista. Sitten tuosta saadusta summasta vähennetään enimmäismäärän yli menevä osa, joka siis näkyy myös tuossa eläkepäättökessä.

Kevan osuus sotilaseläkkeissä on tarkistaa myöntämisperusteiden täyttäminen, hakemisen ohjeistaminen ja sotilaseläkkeiden myöntäminen hakemuksen perusteella. Tästä syystä kuten jo aiemmin tekstissä kerroin, on aina oltava yhteydessä suoraan Kevan asiantuntijoihin Omat eläketietosi -verkkopalvelun kautta. Sieltä löytyvän viestit-sovelluksen kautta esitetyt kysymykset ohjautuvat suoraan sotilaseläkkeiden asiantuntijoille.

# Puheenjohtajapäivät 2026

Teksti: Mika Avelin Kuva: Juha Susi

**P**äällystöliiton vuoden 2026 Puheenjohtajapäivät pidetään 15.–17. huhtikuuta kurssiristeilynä Helsinki-Tukholma-Helsinki. Päivien aikana käsitellään muun muassa Edustakokouksen viime marraskuussa vuosille 2026–2029 vahvistaman toimintaohjelman konkreettisia toimenpiteitä tavanomaisten virkaehtosopimusasioiden esittelyn lisäksi. Puheenjohtajapäivillä julkistetaan ja palkitaan myös Vuoden toimihenkilön ja urheiluteon saajat. Ilmoittautuminen tilaisuuteen päättyy jäsensivuilla jo 15. maaliskuuta. Yhdistyksiä, jotka eivät pysty lähettämään osallistujaa tilaisuuteen, pyydetään täyttämään ilmoittautumislomake ja merkitsemään siihen ”yhdistyksemme ei lähetä tilaisuuteen edustajaa”.

## Lomatoiminta

Lomakauden 1.5.–31.8. hakemukset liiton lomakohteisiin on käsitelty, ja vuorojen jako on tehty sähköisessä lomavarausjärjestelmässä. Kyseiselle lomakaudelle vapaaksi jääneet viikkovuorot löytyvät vapaina aikoina järjestelmästä. Vapaita kokonaisia viikkoja voi nyt heti alkaa varata tuolle ajanjaksolle. Kyseisen lomakauden vajaita viikkoja voi myös varata kuukautta ennen varausajan kohdan päättymistä. Lomakohteiden varausten tekeminen seuraavalle lomakaudelle 1.9.–31.12. on nyt käynnissä ja haku päättyy 31. toukokuuta.

## Kevään 2026 alueelliset LM- ja YT-päivät

Helmikuussa pidettiin kevään alueelliset luottamusmies- ja yhteistoimintapäivät, joille osallistui lähes 50 henkilöstön edustajaa Puolustusvoimista ja Rajavartiolaitoksesta. Ohjelma koostui muun muassa monista ajankohtaiskatsauksista sekä alueellisista ja paikalliskatsauksista. Erityisesti Kevan liiketoiminnan pääkäyttäjän **Jussi Laamon** pitämä esitys sotilaseläkkeistä oli kurssilaisille hyvin perusteellinen ja valaiseva. Aiheesta on kerrottu tarkemmin järjestösihteerin palstalla. Kurssin esitysmateriaali löytyy liiton jäsensivuilta. Kurssipalautteen perusteella koulutustilaisuus oli jälleen hyvin onnistunut.

## Uusia jäsenetuja käyttöön

Helmikuussa lanseerattiin uutena jäsenetuna niin sanottu katastrofira-hasto, joka on uusi turvaverkko jäsenistölle. Rahasto on asepalveluksessa vammautuneiden ja menehtyneiden ja heidän lähiomaistensa tukemiseksi ja tässä on myös Päällystöliitto mukana. Isona ajatuksena rahastolla on olla ketterä toimija, jolta voidaan anoa nopea kerta-avustus onnettomuus- tai kuolemantapaustilanteissa ennen kuin Valtiokonttori ja Kela tekevät omat päätöksensä. Asiaa kerrotaan tarkemmin sivulta 17 löytyvässä jutussa. Toisena uutena jäsenetuna liitto tarjoaa tänä vuonna palveluksessa oleville jäsenilleen Helsingin olympiastadionin torniin tutustumiseen kaksi aikuisten lippua yhden hinnalla. Lisätietoa uusista jäseneduista löytyy liiton jäsensivuilta ja liiton toimistolta.



## Ajankohtaista

Hallituksen kokouksien tärkeimmistä ja ajankohtaisimmista asioista tiedotetaan jatkossa jäsenistöä liiton verkkosivuilta löytyvällä erillisellä uutisella.

Jäsenmaksupalautukset ajalta 1.7. – 31.12.2025 on maksettu yhdistysten tileille 28. helmikuuta. Jäsenyhdistysten toimintatuki maksetaan 15. kesäkuuta niille yhdistyksille, jotka ovat lähettäneet viimeistään 5. kesäkuuta toimistolle edellisen toimintakauden toimintakertomuksensa. Tämän jälkeen lähetettyjen toimintakertomusten perusteella maksettava toimintatuki tulee maksuun vasta joulukuussa.

## LAKIASIAINNEUVONTA

Asianajotoimisto Lindell  
(02) 251 1004  
toimisto@asianajotoimistolindell.fi  
Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.

# Myyntimiestä tarvitaan

Teksti: Kapteeni Santtu Kytöjoki, Ilmavoimien alueellinen pääluottamusmies Kuva: Marko Ylönen



*Olemme nyt olleet Natossa lähes kolme vuotta. Päätös Puolustusvoimien henkilöstölle suoritettavien kustannusten korvaamisesta kansainvälisissä tehtävissä vahvistettiin vajaata vuotta myöhemmin. Suomella ei ole koskaan ollut näin monipuolista ja laajaa tehtäväkenttää kansainvälisessä toimintaympäristössä.*

**S**uomi tulee asettamaan enenevässä määrin henkilöstöä Naton eri tehtäviin. Vuoden 2025 syksyllä napapiirin pohjoispuolelle Norjan Bodøhön perustettiin Naton kolmas monikansallinen Combined Air Operation Centre eli ilmaoperaatiokeskus. Bodøn ilmaoperaatiokeskuksen henkilöstövahvuutta kasvatetaan vuosittain, ja täydessä operointikyvyssä suomalaisia ilmaoperaatiokeskuksessa tullee palvelemaan 10–15 henkilön verran. Ilmavoimissa kovasti

jo kysellään käytävillä ja varjoissa halukkuuksia kansainvälisiin tehtäviin. Tätä artikkelia kirjoitettaessa mitään virallista rekrytointia kyseisiin tehtäviin ei vielä ole ollut. Nyt oletetaan, että henkilöstö sitoutuu jopa kolmeksi vuodeksi, vaikka ei juurikaan tiedä paikallisista olosuhteista tai kaikista palvelussuhteen ehdoista. Ne, jotka muistavat Puolustusvoimauudistuksen reilut 10 vuotta sitten, muistavat myös, että siirtyvälle henkilöstölle esiteltiin uusia palve-

luspaiikkoja ja henkilöstöä tuettiin aktiivisella tiedottamisella. Kuntien isät ja äidit tulivat markkinoimaan paikallisia olosuhteita, tontteja ja koulumahdollisuuksia, tehden jopa bussiretkiä. Missä ovat nyt nuo "myyntimiehet", kun niille olisi runsaasti tarvetta? Madaltaisi kovasti kynnystä, kun tietäisi, mihin ollaan menossa ja millaiset olosuhteet perheelle uudessa palveluspaikassa olisi tarjolla. Myös reppuroinnin mahdollisuudesta tulisi kertoa. Työnantajan kannattaisi panostaa kansainvälisten tehtävien rekrytointiin sekä kertoa kattavasti paikallisista olosuhteista. Pienellä panostuksella olisi suuri vaikutus kansainvälisiin tehtäviin lähtijöiden vapaaehtoisuuteen ja tyytyväisyyteen.

Kuten tiedetään, niin muutokset eivät aina mene läpi ongelmitta. Henkilöstölle tulisi tehdä myös selväksi, mitä mahdollisuuksia on ja kuinka toimitaan, mikäli asiat eivät sujukaan ulkomailla. Ei ole kenenkään etu, jos sellaisessa tilanteessa ei saa tukea organisaatiolta. Näihin tilanteisiin tulisi olla askelmerkit ja ohjeistus valmiina. Kansainvälisissä tehtävissä palvelevien hallinnointi siirtyi vuoden 2026 alusta kokonaisuudessaan Puolustusvoimien palvelukeskukselle. Uskon, että kansainvälisten asioiden siirtyminen yksistään Palvelukeskukselle parantaa, selkeyttää ja yhdenvertaistaa henkilöstön asioiden hoitoa. Tiedot kansainvälisistä tehtävistä ja palvelussuhteen ehdoista tulisi olla nykyistä paremmin saatavilla. Kovin helpolla ei myöskään löydy tietoa henkilöstön kielitaitoa tai terveydentilaa koskevista vaatimuksista.

Ulkomaan tehtäviin lähteville olisi hyvä kertoa, millaisiin tehtäviin henkilöä on suunniteltu palattaessa kotimaahan. Opistoupseerit eivät varmasti montaa keikkaa ehdi tehdä, mikäli eläkesäännökset säilyvät nykyisen kaltaisina. Mutta vasta taloon tulleilla saattaa uralla olla useampi rotaatio edessään. Jos heille jää huono maku reissusta, niin seuraavalle keikalle rekrytointi ei olekaan helpoa. Entä kun tulee se päivä, että vapaaehtoisia ei enää riitäkään?

# Katastrofirahasto on uusi turvaverkko jäsenistölle

Teksti ja kuva: Juha Susi



**V**anhan sanonnan mukaan vahinko ei tule kello kaulassa. Entä sitten, kun onnettomuus osuu kin omalle kohdalle? Valtiokonttori vastaa valtion työntekijöiden tapaturmakorvauksien käsittelystä ja tekee niistä päätökset. Käsittelyajat saattavat olla pitkiä, eikä niistä ole apua tapahtuman jälkeisinä päivinä. Tätä epäkohtaa paikkaamaan on perustettu katastrofirahasto.

Katastrofirahasto on työnimi, jota on helpompi käyttää. Virallinen nimi on Rahasto asepalveluksessa vammautuneiden ja menehtyneiden ja heidän lähiomaistensa tukemiseksi. Isona ajatuksena rahastolla on olla ketteryä toimijia, jolta voidaan anoa nopea kerta-avustus onnettomuus- tai kuolemantapaustilanteessa ennen kuin Valtiokonttori ja Kela tekevät omat päätöksensä.

- Henkilöjärjestöillä on esimerkkejä, joissa jäsen on loukkaantunut vakavasti ja häntä on hoidettu kaukana kotipaikkakunnalta. Omaisille tämä on saattanut tarkoittaa useita lentämistä ja hotelliöitä vaativia matkoja mennessään tapaamaan loukkaantunutta läheistään pitkän hoitokauden aikana. Näihin matkoihin ei saa rahallista tukea viranomaisilta, vaan ne tulisi maksaa itse, puheenjohtaja **Marko Jalkanen** avaa rahaston perustamiseen liittyviä taustoja.

Rahaston myöntämä avustus ei siis suinkaan ole vamman tai kuntoutuksen korvaaminen, vaan sitä voi hyö-

dyntää myös lähiomainen esimerkiksi sairaala-, matkustus- ja majoituskuluihin.

- Päälystöliitto on yksi rahaston rahoittajista. Näen, että tämä on mitä tärkeintä jäsenpalvelua. Liittomme on myös maanpuolustusaatteellinen järjestö. Sen periaatteisiin kuuluu, ettei veljeä tai siskoa jätetä. Tämän rahaston myötä tämä periaate laajenee koskemaan myös jäsentemme lähiomaisia.

## Säätiöitä taustalla

Isoimman osan rahaston rahoituksesta ovat vastanneet maanpuolustushenkilöt säätiöt. Näiden lisäksi sotilaita edustavat henkilöjärjestöt (Aliupseeriliitto, Päälystöliitto ja Upseeriliitto) osallistuivat rahoitukseen. Ikämiessuojeluskunnan säätiö hallitsee rahastoa ja tekee avustuspäätökset. Avustuksen saajan on oltava Suomen kansalainen ja sitä on haettava kahden kuukauden kuluessa vahinkotapahtumasta.

- Avustuksen saa kerran, ja se myönnetään aina tapauskohtaisen harkinnan jälkeen. Me henkilöjärjestöt toimimme rahaston kumppaneina omien jäsentemme osalta. Jäsenemme tai heidän lähiomaisensa asioivat meidän kanssamme, eivät suoraan rahaston haltijan kanssa, Jalkanen tähdentää.

Rahaston tarkoitus on palvella myös muita kuin sotilasjärjestöjen jäseniä. Se tukee niin varusmiespalvelukses-

sa, naisten vapaaehtoisessa asepalveluksessa kuin puolustusvoimien kerta- ja vapaaehtoisissa harjoituksissa vammautuneita. Vammautumisella tarkoitetaan palvelusta edellä mainituissa tehtävissä suoritettaessa sattunutta tapaturmaa, josta on seurauksena vakava fyysinen tai psyykinen loukkaantuminen. Tällöin yhteyshenkilönä heille voi olla varuskunnan sosiaalikuraattorit.

Rahaston tukipolitiikkana on, ettei aivan pieniin tapaturmiin myönnetä avustuksia. Luunmurtuma, venähdys, nyrjähdys tai epäselvästi todettava haitta eivät vielä ole peruste saada avustusta rahastosta.

- Avustus voidaan myöntää vain tilanteissa, joissa henkilön elämä on järkkynyt palvelusta suoritettaessa sattuneen vammautumisen johdosta tai henkilö on menehtynyt vammautumisen johdosta.

## Oikea ajankohta

Rahaston lanseeraustilaisuudessa keskusteltiin myös nykyisestä maailmanpoliittisesta tilanteesta. Sen myötä harjoitustoiminta on lisääntynyt ja kansainvälistynyt viime vuosina merkittävästi. Oletusarvoisesti tämä tulee heijastumaan myös tapaturmien määrään, vaikka turvallisuus- ja varomääräyksiä noudatetaan.

- Rahaston avulla varaudumme tukemaan jäseniämme myös tällä tavalla, Jalkanen kiteyttää.

Hallitus järjestäytyi

# Valmistautuminen 2030-luvulle jatkuu

Teksti: Juha Susi Kuva: Jaakko Levä



Petteri Rankinen (vas.), Mika Mäkipää, Juho Tähtinen, Petri Seikkula ja Esa-Jaakko Hellman.

**V**iime marraskuussa valitun Päällystöliiton uuden hallituksen toimikausi (2026–2029) alkoi vuoden vaihteessa. Hallitus järjestäytyi heti alkuvuodesta valitsemaan keskuudestaan varapuheenjohtajat sekä puolustushaaravastaavat. Liiton ensimmäisenä varapuheenjohtajana jatkaa **Esa-Jaakko Hellman** (PV) ja toisena varapuheenjohtajana **Juho Tähtinen** (RVL). Puolustushaaravastaavien tehtäviin valittiin **Petteri Rankinen** (maavoimat), **Petri Seikkula** (merivoimat) sekä **Mika Mäkipää** (Pääesikunta ja sen alaiset laitokset). Liiton evp-asiamiehenä jatkaa Evp-yhdistyksen puheenjohtaja **Markku Virtanen**. Kysyimme varapuheenjohtajilta ja puolustushaaravastaavilta, miten he näkevät tulevan hallituskauden.

*Minkä tekijän näet suurimpana haasteena päällystöliittolaiselle edunvalvonnalle alkavalla hallituskaudella?*

Esa-Jaakko Hellman: (E-JH) Luottamusmiesorganisaatiotamme ollaan päivittämässä. Yhtenä haasteena näen uuden organisaation ja sen mukanaan tuomien muutosten saamisen käyttöön mahdollisimman jouhevasti, jotta vaikutukset jäsenistön edunvalvontapalveluihin olisivat mahdollisimman vähäiset.

Juho Tähtinen (JT): Suurin haaste on

toimintaympäristön jatkuva muutos ja kasvava työkuorma. Virkatehtävät vaativat yhä enemmän aikaa ja vastuuta, jolloin myös edunvalvonnalle jää vähemmän resursseja, vaikka sen merkitys samalla korostuu. Edunvalvojien on myös pidettävä huolta omasta jaksamisestaan.

Petteri Rankinen (PR): Keskeinen muutos tulee olemaan luottamusmiesorganisaation uudistus. Sen jälkeen kaikissa joukko-osastoissa tai toimipisteissä ei ole enää omaa luottamusmiestä, vaan luottamusmiespalvelut tarjotaan jäsenille keskitetysti uuden alueellisen ryhmän ja heitä ohjaavan koordinaatioryhmän toimesta. Uudenlaisen toimintatavan oppiminen haastaa niin jäsenet kuin uuden luottamusmiesorganisaation myös koulutuksen osalta.

Petri Seikkula (PS):: Päällystöliiton tulevaisuuden ja edunvalvonnan turvaamisen 2030-luvulla.

Mika Mäkipää (MM): Monessa tehtävässä on jo nyt haasteena työ määrä ja siviilielämän yhteensovittaminen. Jatkossa henkilöstön kohdentuminen haastavimpiin OTV8- ja OTV9-tehtäviin aiheuttaa entistä enemmän haasteita henkilöstön jaksamisessa. Oman työtehtävän lisäksi edunvalvonnan tehtävät ajoittuvat todennäköisesti lisääntyvästi työajan jälkeen omaan perhearkeeseen.

*Mikä on päällystöliittolaisen edunvalvonnan parasta osaamista?*

E-JH: Edunvalvojemme rautainen ammattitaito ja osaaminen muodostavat edunvalvontakoneistomme ytimen. Tämän lisäksi vahvuutemme on ehdottomasti pitkä historian tuntemus sekä verkostoitunut ja tiivis hallinnon ja luottamusmiesryhmän välinen yhteistyö.

JT: Edunvalvontamme vahvuus on pitkä kokemus ja vahva historia. Vuosien aikana kertynyt osaaminen tuo yhteisöön sellaista hiljaista tietoa ja kokonaisymmärrystä, jota harvasta paikasta löytyy. Samalla olemme vuosien saatossa rakentaneet työnantajan luottamuksen, mikä antaa edunvalvonnalle uskottavuutta ja todellista vaikuttavuutta.

PR: Liitollamme on vuosikymmenien ajalta tietoa siitä, miten asioista neuvottelupöydissä on sovittu. Liitto on aktiivisesti kouluttanut edunvalvojamme ja kouluttaa edelleen. Edunvalvojamme ovat sitoutuneita tehtäviinsä, ja pääosalla heistä on pitkä kokemus edunvalvontatehtävistä. Kaikkia heitä yhdistää halu toimia oikein. Sopimuksia luetaan ja tulkitaan niin kuin niitä laadittaessa on tarkoitettu. Ja juuri tämän takia koen työnantajan arvostavan meidän edunvalvojamme.

PS: Kokemus, kaikki toimijat ovat pitkäaikaisia edunvalvojia. Suhteet työnantajaan ovat kunnossa ja työnantaja luottaa meidän edunvalvojiiimme.

MM: Edunvalvonnan ryhmässä on paljon kokemusta ja tietämystä haastavimpienkin tilanteiden ratkomiseksi. Ryhmytyminen ja toisten tuki on parasta. Missään tilanteessa ei joudu yksin, vaan tuki löytyy läheltä. Tilanteissa on hyvä sparrata kollegan kanssa, jolloin tulee kaikki mahdolliset näkökulmat huomioitua.

*Edellinen hallitus on laatinut ja ylläpitänyt talouden tiekarttaa sekä tulevaisuustyötä. Miten mielestäsi asiat tulee laittaa toteutukseen alkaneella hallituskaudella?*

E-JH: Edellisten kausien aikana tehty sopeuttamistoimet ovat olleet sellaisia, että tällä hetkellä talouden näkökulmasta ei ole akuutteja toimenpidevaateita. On kuitenkin syytä aloittaa toimintaedellytysanalyysin laatiminen ja tehtävä linjaukset siitä, millainen Päällystöliitto on 2030-luvulle siirryttäessä. Kun tavoite on selvillä, voidaan aloittaa tarvittavat toimet sen saavuttamiseksi. Lomatointa voidaan toistaiseksi säilyttää nykyisellään ja seuraavien vuosien alijäämä voidaan kattaa sijoituksia realisoimalla.

JT: Jäsenmäärämme on rakenteellisesti pienenevä aktiivipalveluksessa olevien osalta. Rajavartioloituksen puolella meillä on tällä hetkellä noin 150 jäsentä, ja määrän arvioidaan laskevan 2030-luvulla noin sataan, jonka jälkeen tason voidaan ennakoita vakiintuvan. Samalla evp-jäsenten suhteellinen määrä jatkaa kasvamistaan eikä tätäkään tule jättää huomioimatta. Tämä rakenne edellyttää hallituskaudella erityistä huomiota talouden kestävyys, jäsenpalveluiden painotuksiin sekä strategiaan ratkaisuihin. Meidän on huolehdittava taloudellisesta vakaudesta ja arvioitava avoimesti myös rakenteellisia vaihtoehtoja, kuitenkin aina jäsenistön edunvalvonnan vaikuttavuus edellä.

PR: Nyt on selvitettävä eri vaihtoehdot tulevaisuudelle. Ilman sitä meillä ei ole perusteita suunnitella taloudenpitoa, kiinteän- ja sijoitusomaisuuden hallintaa.

PS: Tällä hallituskaudella tulee tehdä tulevaisuuden tiekartta valmiiksi. Hallituskauden päätyttyä meillä tulee olla vastaukset siihen, mennäänkö omana liittona päätyyn asti vai tehdäänkö jotain muita ratkaisuja. Talous ei tule olemaan ongelma, kiitos edellisten hallitusten hyvästä taloudenhoidosta.

MM: Taloudellinen turva ja jäsenistön tuki aina 2030-luvulle asti on turvattava kestäväillä ratkaisuilla. Ei ole myöskään järkevää jäädä pantaamaan varallisuutta, vaan jäsenistölle on jaettava tukea eri muodoissa. Painopiste on talouden turvaaminen. Jäsenistön tuki eri muodoissa. Myös evp-jäsenistön tuen huomioiminen. Avoimuus ratkaisuissa. Lomatoiminnan jatkaminen jäsenistön haluamalla tavalla. On tehtävä kannattavuuslaskennat ja ryhdyttävä tarvittaessa muutosratkaisuihin, mikäli todetaan, ettei esimerkiksi jokin lomakohde ole laajassa käytössä.

*Millaisin toimin jäsenyhdistysten ja hallinnon vuoropuhelua ja tiedonvälitystä tulisi kehittää?*

E-JH: Pääosa yhdistyksistä toimii riittävällä aktiivisuudella ja vuoropuhelu on riittävää. Toki kehittämistäkin varmasti löytyy, ja aina on mukava kuulla kuulumisia myös jäsenyhdistysten suunnalta. Tärkeimmät tilaisuudet vuoropuheluun ovat edelleen liiton koulutustapahtumat sekä Puheenjohtajapäivät.

JT: Vuoropuhelua ja tiedonvälitystä on aina mahdollista kehittää, mutta kaikkea ei tarvitse uudistaa vain uudistamisen vuoksi. Keskeinen haaste viestinnässä on tasapaino: tiedon on oltava riittävää ja oikea-aikaista,

mutta sitä ei saa olla niin paljon, että olennaiset asiat hukkuvat massaan. Uudistettujen verkkosivujen on toimittava selkeänä ja luotettavana tiedon keskuksena. Kun peruskanavat ovat kunnossa ja vastuut selkeitä, vuoropuhelu jäsenyhdistysten ja hallinnon välillä toimii myös käytännössä paremmin.

PR: Liiton hallituksesta on nimetty yhdistyskohtaiset tiedotusvastaavat, joiden tehtäviin kuuluu pitää yhteyttä jäsenyhdistyksiin ja tiedottaa yhdistyksiä ajankohtaisista asioista. Nyt alkaneella hallituskaudella aloitettiin yhteisen tiedotteen lähettäminen hallituksen kokouksista. Jäsenyhdistyksiin toivotaan myös pitävän yhteyttä yhteyshenkilöihin. Puheenjohtajapäivät on edelleen tärkein jäsenyhdistysten ja hallinnon yhteistoimintatilaus.

PS: Minun mielestäni vuoropuhelu on ihan toimivaa.

MM: Tätähän on jo ryhdytty kehittämään ja mielestäni oikealla tavalla. Hallituksen päätöksistä ja linjauksista laaditaan kokouksessa tiedotuskokous. Yhdistysten tiedotusvastuut on jaettu hallitusjäsenten kesken, jolloin myös tiedotusvastuullisen mahdolliset lisäkommentit on huomioitu. Tämä lisää hallitusjäsenten ja yhdistysten vuoropuhelua, ja tavoitteena on saada jäsenistön ääni paremmin kuuluviin.

*Toimit myös yt-edustajana tulossikkotasolla. Miten aiot toteuttaa menestyksestä yhteistoimintaa puolustushaarassasi?*

E-JH: Menestyksekkään yhteistoiminnan edellytyksenä on aktiivinen osallistuminen sekä molemminpuolinen avoimuus, jotta yhteistoiminnan henki voisi toteutua. Tavoitteena on saada henkilöstön hiljainen tieto sekä osaaminen työntäjän tietoon päätöksenteon tueksi. Pyyntö noudattamaan näitä periaatteita sekä yhteistoiminnan hengen toteutumista.

JT: Yt-toiminnassa vaikuttavin keino on luottamuksellinen ja avoin vuoropuhelu jo valmisteluvaiheessa. Kun henkilöstön näkökulma tuodaan esiin ajoissa, sillä on todellista vaikutusta. Monet asiat on käsitelty jo paikallistasolla, joten paikallis- ja keskustason yt:n välistä yhteistoimintaa on syytä vahvistaa. Tavoitteeni on rakentava ja asiantunteva toiminta, jossa henkilöstövaikutukset tunnistetaan ajoissa ja tarvittaessa hyödynnetään asiantuntijaosaamista.

PR: Tulen olemaan säännöllisesti yhteydessä maavoimien paikallistasoon yhteistoimintaedustajiin, jotta meillä on yhteinen tilannekuva käsillä olevista asioista. Yhdessä pyrimme

valvomaan ja vaikuttamaan sovittujen sääntöjen noudattamiseen jo paikallistasolla. Pyrkimykseni on saada työnantaja tunnistamaan tehtävän täytön yhteydessä koulutuskelpoiset opistoupseerit potentiaalisina haki-joina eli soveltuvina. Yhtä lailla myös tehtävässä vaadittavan kokemuksen ja koulutuksen sekä poikkeusolojen tehtävän vaikutusta hery-muutoksiin liittyen.

PS: Osallistun kokouksiin ja teen tarvittaessa lausuntoja. Hery-muutokset ovat tulevaisuudessakin OTV-negatiivisia.

MM: Avoimella vuoropuhelulla ja etukäteen asioita taustoittamalla siten, että yt-kokouksissa olen jo huomoinut niin työnantajan tavoitteet kuin liiton näkökulman. Minulla on henkilöstöpäällikön ja esikunta-päällikön kanssa avoin vuorovaikutus jo oman virkatehtäväni puolesta (TPT-päällikkö), jolloin yt-toimintaa on luontevaa hoitaa.

*Mitkä ovat lähitulevaisuuden ajan-kohtaisimpia edunvalvontahaasteita tai kehityskohteita vastuualueellasi?*

E-JH: Ilmavoimissa on nähtävissä, että lisääntyvien kansainvälisten tehtävien vuoksi opistoupseereilla tulee lisääntymään vaativat määräaikaiset sijaisuustehtävät. Kaiken kaikkiaan tulee varmistua siitä, että nykyiset toimintaympäristön muutokset, niin valmiuden kuin kansainvälistymisen osalta, on päivitetty tehtävänkuvauksiin.

JT: Keskeisin lähivuosisien haaste on jatkuvuuden turvaaminen ja osaamisen siirtäminen eteenpäin. Tässä tilanteessa korostuu laadukkaan ja näkyvän edunvalvonnan merkitys. Jos pystymme säilyttämään vaikuttavan toiminnan ja huolehtimaan jäseneduista, voimme turvata vakaan jäsenpohjan myös tulevaisuudessa.

PR: Enenevässä määrin törmäämme tilanteisiin, joissa henkilöstöä käsketään töihin, mutta heille ei tarjota työaikasopimuksen mukaista vuorokausilepoa. Lisäksi vuorokausilevosta poiketaan sovitun vastaisesti useammin kuin kolmen vuorokauden osalta. Asiaan vaikuttaa muun muassa koulutuksen puute, henkilöstön määrä ja lisääntynyt suorituskykyjen käyttö.

PS: Tulevat VES-neuvottelut.

MM: PEAL:ssa ollaan toteuttamassa organisaatiomuutoksia muuttuneeseen tilanteeseen. Tämä voidaan nähdä uhkana tai mahdollisuutena. Muutoksessa pyritään olemaan aktiivisesti mukana hyvässä yt-hengessä.



# Hyppy uuteen tehtävään oli haastava, mutta palkitseva

Teksti: Juha Susi Kuvat: Aku-Petteri Ajomaa ja RMC viestintä

*Opistoupseerien asiantuntemusta ja pitkä kokemus hyödynnetään mitä erilaisimmissa tehtävissä. Kapteeniluutnantti **Mika Lähteenmaa** on hyvä esimerkki korkeasta ammattitaidosta ja osaamisesta. Hän toimii Laivue 2020 -hankkeen, Pohjanmaa-luokan, taisteluvälinealan päärakennusvalvojana.*

- Lyhyesti kiteytettynä toimin päärakennusvalvojana taisteluvälineiden osalta. Käytännössä työ telakalla on rakennusvalvontaa, asennustöiden tarkastusta ja osallistumista erilaisiin viikoittaisiin tuotanto- ja asennuspalaveriin.

Päärakennusvalvojan työ pitää sisällään esimerkiksi rakennuspiirustusten, sähkö- sekä asennuskuvien lukemista, niiden kommentoimista ja rakentamiseen liittyvien materiaalitiloitusten kolmikantavalvontaa yhteistyökumppanien kanssa.

- Laitteiden asennuksissa työnkuvaan kuuluu vastaanottokehtöminnan valvonta alusten asejärjestelmien osalta. Osallistun myös asejärjestelmien koulutuksen suunnitteluun.

Päärakennusvalvojan työ vaatii ammattitaidon lisäksi tarkkuutta ja hyvää virhesilmää.

- Esimerkiksi valmistajien tehdas-

Kapteeniluutnantti Mika Lähteenmaan pitkä kokemus ja asiantuntemus huipentuu taisteluvälinealan päärakennusvalvojan tehtävässä Pohjanmaa-monitoimikorvettien rakentamisessa.

vastaanottokokeissa pystytään vielä vaikuttamaan mahdollisiin laatuasioihin. Mahdollisten korjausten kustannukset nousisivat merkittävästi, mikäli niitä lähdetään korjaamaan valmistusmaan sijaan vasta Suomessa.

## Aikaisemmat kokemukset modernisoinnista loivat pohjaa

Lähteenmaan uran alku noudattelee hyvinkin tuttua polkua. Upinniemesä suoritettua varusmiespalveluksen jälkeen hän toimi hetken va-kouluttajana ennen peruskurssille siirtymistä.

- Erikoistuin merivoimien aselinjalla Suomenlinnassa. Uran aikana olen työskennellyt merivoimien taistelualuksilla reilut 20 vuotta taisteluvälineupseerin tehtävissä.

Pitkää kokemusta taisteluvälinealalta hyödynnettiin jo vuosikymmenen vaihteessa Hamina-luokan ohjusveneen mid-life upgrade (MLU) -peruskorjaushankkeen taisteluvälinealan rakennusvalvojan tehtävässä.

- Siinä meni 3,5 vuotta. Hamina-luokan peruskorjauksen jälkeen työskentelin noin 2,5 vuotta peruskorjauksen viimeisellä eli neljännellä aluksella, PGG Porilla, vanhimpana taisteluvälineupseerina.



Harvalle tarjoutuu mahdollisuus päästä käyttämään ja testaamaan juuri päivitettyä modernia aseistusta ja asejärjestelmiä, käytännössä niitä laitteita, joita on ollut hankkeen myötä rakennusvalvomassa. Tästä oli hyötyä myös nykyistä tehtävää silmällä pitäen, sillä osa oli suunnitella asennettavaksi myös uudelle, valmisteilla olevalle Pohjanmaa-luokalle.

- Ohjusvene Pori osallistui kahdesti Naton SNMG-1-operaatioon. Täten alusluokan uudet asejärjestelmät pääsivät pidempikestoiseen testiin, kestäen talviolosuhteissa noin kolmen viikon ja kesällä noin viiden viikon rasituksen moitteettomasti, ilman haasteita.

Pitkä työura ohjusveneillä päättyi pian uuteen pestiin. Syksyllä 2025 tuli siirto Raumalle, tehtävänä neljän korvetin taisteluvälinealan päärakennusvalvonta.

- Tässä kohtaa oli sopiva hetki antaa tilaa nuoremmille sotilaille ja siirtyä uusiin haasteisiin. Kokemuksesta tiesin, että hyppy uuteen tehtävään tulisi olemaan vaativa urakka. Samalla tiesin myös sen, että juuri tätä työtä haluan tehdä jatkossa.

## Paljon muutakin kuin telakalla oloa

Lähteenmaa kuvaa työtään uusien korvettien taisteluvälinealaan liit-

tyen vaativaksi ja vastuulliseksi. Nykyisessä tehtävässään hän pääsee yhdistämään pitkäaikaisen työkokemuksensa taistelualuksilla, asiantuntijatehtävät hankeprojekteissa sekä kymmenien vuosien aikana hyvin laajaksi muodostuneet verkostoitumiset eri yhteistyökumppanien välillä.

- Samalla tehtävä on erittäin mielenkiintoinen ja monella tapaa palkitseva. Ensimmäinen ajatus oli, kun pääsin perehtymään tehtävääni, että nyt on kunnon sotavehje. Hemmetisti suorituskykyä ja paljon uutta opittavaa.

Hamina-luokan peruskorjaus eli LV2000-hanke ja nykyinen uusien Pohjanmaa-luokan sotalaivojen rakentaminen eroavat merkittävästi toisistaan.

- Omalta kohdaltani toimin Hamina-luokan projektissa taisteluvälinealan rakennusvalvojan tehtävässä pääarakennusvalvojan alaisuudessa ja nyt siis taisteluvälinealan päärakennusvalvojana. Meidän tiimimme tavoitteena on varmistaa, että vaatimusten mukainen asennus ja testaaminen toteutuvat ja Merivoimat saa käyttöönsä toimivat laitteet.

Kun työskennellään niin suomalaisten kuin ulkomaalaisten yhteistyökumppaneiden ja asealan ammattilaisten kanssa, muodostuu virkamatkojakin paljon.

- Ja jos kalenterista sattuu löytymään jostain kohtaa tilaa, on siinä mahdollisuus osallistua OTO-tehtävässä merivoimien alusten katsastuksiin, Lähteenmaa naurahtaa.

## Pohjanmaa-luokka (Laivue 2020 -hanke)

- Nato-yhteensopiva monitoimikorvetti, joka pystyy toteuttamaan tehtävänsä merellä ympäri vuoden.

- Alus kykenee toimimaan merellä yhtäjaksoisesti 14 vuorokauden ajan ja kulkemaan 3 500 merimailia.

- Tammikuussa 2026 kaikki neljä korvettia ovat jo rakenteilla. Merivoimat ottaa korvetit käyttöön vaiheittain vuosien 2027–2029 aikana.

- Uudet alukset korvaavat seitsemän vanhempaa alusta: neljä Rauma-luokan korvettia, kaksi Hämeenmaa-luokan miinalaivaa ja jo aiemmin käytöstä poistuneen Pohjanmaa-luokan miinalaivan.

### Aluksen tekniset tiedot:

- Pituus: n. 117 m
- Leveys: n. 16 m
- Syväys: n. 5 m
- Uppouma: n. 3 900 t
- Miehistö: n. 70 henkilöä
- Nopeus: n. 26 solmua
- Aseistus: PTO2020 Gabriel -pintatorjuntaohjusjärjestelmä, ITO20 Evolved Sea Sparrow Missile Mk 2 -ilma- torjuntaohjusjärjestelmä. Sukellusveneentorjuntajärjestelmänä kevyt torpedo Torped 47. Miinoitusjärjestelmänä merimiinat. Lähiminasuojajärjestelminä 57 millimetrin BAE Bofors 57 Mk 3 laivatykki, harhamaaliheittimet ja kauko-ohjatut aseet (RWS- Trackfire). Sensorit: Valvonta- ja tulenjohtotutka, kaikumittain ja hinattava hydrofonikaapeli, runkosonar ja elektroninen sodankäyntikyky.
- Taistelunjohtojärjestelmä: Saab 9LV



# Helvettiin ja takaisin

Teksti ja kuvat: Inka Venho-Kortelainen

**P**alautuminen on työelämätaito. Tilanteesta kuin tilanteesta on mahdollista selvitä, vaikka joutuisi käymään läpi helvetin. On tärkeää tunnistaa oma ylikuormitustila ja reagoida ajoissa.

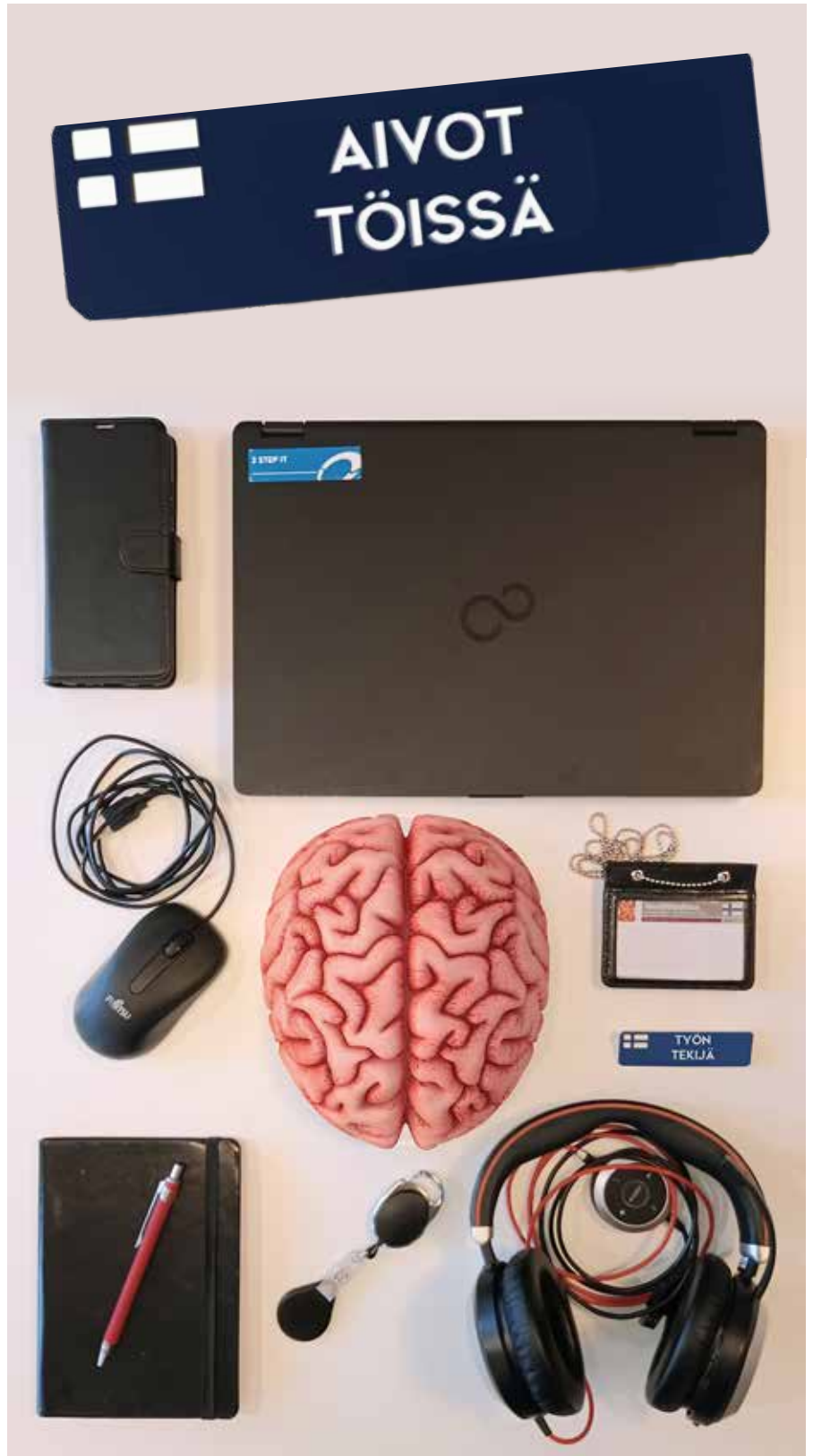
Kukaan ei säily toimintakykyisenä, mikäli ravintoa, nestettä tai unta ei ole riittävästi. Ylikuormittuminen aiheuttaa vaurioita aivojen otsalohkoihin. Kuormitusoireet näkyvät haasteina tarkkaavaisuudessa, työmuistissa sekä ajattelun ja toiminnan joustavuudessa. Uupunut sotilas muodostaa puolustusvoimille tietoturvariskin, kun etuotsalohkojen toiminnanohjaus ei toimi kuten pitäisi. Palautuminen on edellytys toimintakyvylle. Palautuminen ei ole vapaa-ajan kysymys vaan työnantajan kannalta merkittävä työntekijän osaamisen alue. Palautuminen tarkoittaa aivojen, kehon ja mielen elpymistä rasituksesta. Se on aivojen joutokäyntiä, hermoston rauhoittumista ja irrottautumista työasioiden ajattelusta.

Taitava työntekijä tarkkailee ja tunnistaa vireystilansa muutokset, opettelee tauottamaan ja päästämään irti epäolennaisuuksista. Palauttavia hetkiä tarvitaan työpäivien aikana. Ja vapaa-ajalla mielekkäiden asioiden tekeminen, omien kiinnostusten kohteiden parissa puuhastelu sekä arkinen askartelu antavat aivoillesi mahdollisuuden palautua.

## Liikunta, uni ja ravinto huoltavat aivoja

Aivojen perusteellinen palautuminen onnistuu vain unessa. Kun nukumme, kuona-ainekertymät huuhtoutuvat ja aivot järjestelevät asioita pitkäkestoiseen muistiin. Unen aikana aivo-selkäydinneste pääsee virtaamaan tehokkaammin kuin hereillä ollessamme.

Aivot toimivat glukoosin eli verensokerin voimalla. Ne kuluttavat paljon energiaa. Aivojen terveyden kannal-



Esikuntatyöntekijän tärkein pääoma on ajattelukapasiteetti.

ta sokeritasapaino on tärkeää, sillä verensokerin vaihtelu heikentää aivotointia akuutisti.

Aivot tarvitsevat riittävästi vettä toimiakseen kunnolla. Jo lievä neste-hukka tarkoittaa vähemmän elektrolyyttejä, mikä aiheuttaa keskittymiskyvyn herpaantumista ja vaikeuttaa päätöksentekoa.

Nälkä, jano tai liian pitkään paikallaan istuminen saa hermoston viestimään, että joku on vialla. Se aiheuttaa häiriöitä tiedonkäsittelyssä. Taukojen pitäminen riittävän usein vaikuttaa merkittävästi siihen, miten hyvin kykenet keskittymään ongelmanratkaisuun.

Kun menet tapaamaan asiantuntijaa, oletat, että hän on virkeä ja keskittymiskykyinen. Hän ehkä osaa peitellä sinulta väsymystään, mutta voi olla, että ne näkyvät hänen päätöksissään. Lienee selvää, että hammaslääkärin tuoliin istuessamme tai lentokoneeseen noustessamme voimme vain toivoa, että asiansa osaavat ammattilaiset ovat myös mestareita palautumisensa suhteen. Tauon tarpeen tunnistaminen vaatii itsetuntemusta. Hyvän tauon pitäminen vaatii itsekuria ja etukäteissuunnittelua.

## Fyysinen aktiivisuus edistää mielen aktiivisuutta

Aivosähkökäyrätutkimuksissa on havaittu, että liikuntaa harrastavilla aivoaktiivisuus ja tarkkaavaisuuden säätelyyn liittyvät aiovasteet ovat muita voimakkaampia. Aivojen aineenvaihdunta on vilkkaampaa. Tämä johtuu liikunnan edesauttamasta neurogeneesistä eli uusien hermosolujen syntyisestä. Sen ansiosta aivokuoren oheneminen ja muut aivojen ikääntymisen merkit eivät näy liikunnallisen ihmisen aivoissa niin nopeasti kuin muilla.

Aivosolujen kasvutekijän neurotrofiin määrä lisääntyy merkittävästi juuri liikunnan jälkeen. Liikunta lisää solujen syntymää hippokampuksen alueella. Eli kun liikunta yhdistetään kiinnostavaan tekemiseen, muistikapasiteetti voi jopa kasvaa. Liikunta nopeuttaa ajattelua ja parantaa tarkkaavaisuutta. Aerobinen liikunta parantaa prosessointinopeutta, toiminnanohjausta ja muistia. Liikkumisella voidaan parantaa kognitiivista suoriutumista nopeastikin. Liikunta vapauttaa aivojen välittäjäaineita, aivosolujen kasvutekijöitä ja kohentaa hormonituotantoa. Se myös stimuloi aivojen plastisuutta eli muovautuvuutta ja mukautuvuutta.



## Hyödynnä aivoergonomian keinoja

Aivoergonomialla tarkoitetaan sitä, että työn tekemisen tavat sovitaan mahdollisimman sopiviksi aivojen optimaaliselle toiminnalle. Se siis tarkoittaa keskeytysten minimoimista, tarkkaavuuden suuntaamista yhteen asiaan kerrallaan ja työmuistin tukemista apuvälinein.

Jokainen työtehtävä on lopulta jonkin ongelman ratkaisua. Kenelle sinä teet työtä? Suomelle? Puolustusvoimain komentajalle? Tuleville sukupolville? Pysähdy välillä pohtimaan, kuka on se "tärkein asiakas", jolle sinä teet työtäsi. Se auttaa tehtävien rajaamisessa, priorisoinnissa ja ajan käytön suunnittelussa.

Muistin paikkasidonnaisuutta voi hyödyntää työssään kuten vääpeli varastossaan; paikka kaikelle ja kaikki paikoilleen. Ambulanssissa on itsestään selvää, että jokaisen on tiedettävä, mistä mitään löytyy. Siellä ei luovaa hulluttelua juuri arvosteta. Tiiminä teidän kannattaa hyödyntää tätä seikkaa taltioimalla asiat ja asiakirjat sovitun logiikan mukaisesti. Ei ole järkevää kuluttaa aikaa etsimiseen.

## Työn tekemisen tapojen muokkaaminen on tärkeää

Substanssiosaamisen lisäksi on hallittava tietojärjestelmät ja tie-

*Kasvatustieteen maisteri Inka Venho-Kortelainen on aivotutkimukseen ja tiedon visualisointiin perehtynyt käyttäytymistieteilijä, pedagogi ja reservin kapteeni, joka työskentelee erityisasiantuntijana Pääesikunnassa ja jonka omakohtainen kokemus työuupumuksesta pakotti ottamaan selvää siitä, miten aivoja pitää huoltaa.*

donhallintamenetelmät. Vähintään parikymmentä käyttäjätunnusta, salasanaa, koodia ja tietoturvanetelmää kuuluu päivittäiseen työhömmö. Kun kapasiteettimme ei riitä hallitsemaan tietoa, seurauksena voi olla se, että aivot menevät ylikierroksille. Aivoterveiden kannalta on olennaista etsiä ja harjoitella tapoja, joilla omaa työn tekemisen kapasiteettiaan voi kasvattaa.

Opi lisää siitä, miten voit huoltaa aivojasi ja kehittää työnteon käytäntöjä koko työyhteisön parhaaksi PVMoodlen verkkokurssilla 'Aivojen esikuntaopas (AIVOPAS)'. Kurssin läpikäyminen vie aikaa alle kaksi tuntia, esimerkiksi jo pelkästään videot katsomalla saat hyödyllistä tietoa, ja ne kestävät yhteensä vähemmän kuin puoli tuntia.

# Jääkäriprikaati tuottaa arktista osaamista Nato-joukoille

Teksti: Michael Kajander Kuva: Mikael Aikio

Tiedotusvälineissä on uutisoitu Naton esikunnan perustamisesta Rovaniemelle. Yle uutisoi aiheesta 16.2. Uutisen mukaan Suomen puolustusministeri **Antti Häkkinen** on päättänyt Naton etulinjan maajoukkojen (FLF, Forward Land Forces) monikansallisen esikuntaosan sijoituspaikaksi Rovaniemen. Uutisen mukaan tämän esikunnan taistelujoukko toimii pääosin Rovaniemen ja Sodankylän alueilla, ja joukolle tärkeä harjoitusalue on tietenkin Rovajärvi.

Pohjoisen merkitys tulee varmasti korostumaan tulevaisuudessa. Uutinen käsittelee pitkälti esikunnan merkitystä Rovaniemen ja Sodankylän seudulle, mitä sitäkään ei pidä unohtaa.

Vaikka FLF-joukkojen esikunta on Suomessa pysyvästi, pääosa joukoista käy Suomessa lähinnä harjoittelemassa. Naton maavoimajoukkojen toimintaan Suomessa ovat ilmoit-

taneet osallistuvansa kehysvaltio Ruotsin lisäksi Iso-Britannia, Italia, Ranska sekä muut Pohjoismaat eli Tanska, Norja ja Islanti.

Tämän johdosta on mielenkiintoista nähdä, mitä tulevaisuus tuo napapiirille tullessaan. Pohjois-Suomessa tehdään jo mittavia valmisteluja liittyen Cold Response 2026 -harjoitukseen, jonka Norja johtaa. Jo usean vuoden ajan helmi- ja maaliskuu ovat olleet kiireisiä Jääkäriprikaatille monikansallisten harjoitusten takia.

## Arktinen tutkimus ja kehittäminen keskittyy Jääkäriprikaatiin

Majuri **Mikael Aikio** toimii Sodankylässä Jääkäriprikaatin esikunnassa sektorijohtajana. Prikaati toimii puolustusvoimissa arktisen sodankäynnin ja SERE-koulutuksen (sotilaallinen selviytymiskoulutus; Survival, Evasion, Resistance, Escap-

pe) osaamiskeskuksena. Prikaatin sisällä osaamiskeskuksen toiminnasta vastaa esikunnan koulutusosastoon kuuluva arktinen sektori.

Aikion mukaan arktinen sektori kehittää arktisen toiminnan, talvisodankäynnin ja SERE-koulutuksen kokonaisuuksia. Sektori myös vastaa näiden kokonaisuuksien kouluttajakoulutuksesta.

- Työ jakaantuu karkeasti kehitystyöhön ja kouluttajakoulutukseen. Kehitystyöhön sisältyy oppaiden, ohjesääntöjen ja opetusmateriaalin valmistelua. Lisäksi työhön kuuluu erilaista kirjoitustyötä ja varusteiden kokeilutoimintaa. Kouluttajakoulutus on iso osa sektorin päivätyötä, Aikio kertoo.

Arktinen sektori järjestää joka vuosi kuukauden mittaisen kansainvälisen talvikouluttajakurssin ja joka toinen vuosi SERE-kouluttajakurssin, joka kestää myös kokonaisuudes-



saan kuukauden. Lisäksi sektori tukee liittolaismaiden talvikoulutusta yksittäisillä koulutustapahtumilla sekä toiminnan suunnittelua. Viime marraskuussa sektori tuki brittiläisen osaston talvikoulutusta.

- Me koulutamme ulkomaalaisia joukkoja ja yksilöitä niin talvisodankäynnissä kuin SERE-aiheissa. Selvästi isompi kokonaisuus on talvisodankäynnin kouluttaminen. SERE-koulutus on huomattavasti pienemmässä mittakaavassa.

Aikion mukaan kursseilla on haastavinta talvella liikkuminen lumisissa maastoissa ja oman toimintakyvyn ylläpitäminen kylmissä olosuhteissa. Yleisesti hiihtäminen syvässä lumesa ei ole tuttua monellekaan ulkomaalaiselle sotilaille. Suomalaiset pärjäävät keskimäärin paljon paremmin suksien kanssa. Lapin kylmät olosuhteet ovat yleensä huomattavasti kylmemmät kuin mihin kurssilaiset ovat tottuneet, joten se aiheuttaa ongelmia toimintakyvyn ylläpitämisessä. Kylmät olosuhteet eivät anna armoa. Yksilöiden on tehtävä koko ajan toimenpiteitä ylläpitääkseen omaa toimintakykyään.

- Kursseilla huomaa eron osallistujien välillä siinä, onko heillä kokemusta kylmistä oloista vai ei.

Jos on kokemusta kylmistä olosuhteista, niin lämmittelyliikkeet tai vaatetuksen lisääminen, juominen ja syöminen tulevat luontaisemmin kuin niillä, joilla ei ole kokemusta, Aikio on todennut.

## Suksia joka lähtöön

Pohjoismaisilla joukoilla on soveltuvat varusteet talviolosuhteisiin. Erikoisjoukkoja lukuun ottamatta muilla mailla on puutteita henkilökohtaisessa varustuksessa. Yleensä isoimmat erot ovat suksissa.

- Meidän suksemme ovat pitkät ja leveät, koska ne on suunniteltu pehmeään ja syvään lumeen, kun taas ulkomaalaisten joukkojen sukset ovat yleensä joko lyhyet ja kapeat tunturisuksiset tai sitten vuoristoon tarkoitettut "backcountry" sukset. Lisäksi joidenkin maiden vaatetus ei ole riittävä erittäin kylmiin olosuhteisiin.

Suurimmat kulttuuriset erot näkyvät Aikion mukaan suhteissa joukon johtajien ja miehistön välillä. Suomessa johtajien ja miesten väliset suhteet ovat suhteellisen välittömät, jolloin huolenpito joukon toimintakyvystä on helpompaa. Monissa maissa miehistö ei välttämättä uskalla sanoa, jos heillä on alkavia paleltumia. Tällöin niihin ei voida puuttua, mikä voi aiheuttaa nopeas-

ti pahojakin ongelmia joukon suorituskyylylle.

-Lisäksi monessa maassa on ns. suck it up -asennetta ja joukot on opetettu siihen, että mistään ei saisi valittaa. Tämä ei valitettavasti toimi erittäin kylmissä olosuhteissa vaan aiheuttaa joukolle tappioita pelkätään paleltumavammojen takia, Mikael Aikio tietää.

## Pitkät maastoharjoitukset pakottavat tekemään asiat oikein

Yhtenä kulttuurisena erona on myös harjoitusten pituudet. Pohjoismaiden ulkopuolella harjoitukset ovat yleensä pituudeltaan kahdesta kolmeen päivään tai ainakin maastossa oltava osuus on näin lyhyt. Kaksi tai kolme päivää on liian lyhyt aika harjaantumiseen kylmissä olosuhteissa, koska sen voi selvitä tekemättä minkäänlaisia toimenpiteitä toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Talvikouluttajakurssilla pisin maastovaihe on kahdeksan vuorokautta, mikä pakottaa tekemään asiat oikein, mikäli kurssin haluaa läpäistä.

Huomioitavaa on se että suomalaisetkaan sotilaat eivät saa talvi-osaamistaan verenperintönä mistään eikä kylmällä alueella asuminen tee vielä kenestäkään huippuosaajaa talvisissa olosuhteissa tai talvisodankäynnissä.

-Ainoastaan vaativa ja yksityiskohtainen koulutus, realistinen sodankäynnin harjoittelu ja osaamisen systemaattinen kehittäminen toteutettuina todellisissa talviolosuhteissa voivat rakentaa todellista kykyä toimia tällaisissa olosuhteissa.

## Teknistyvä materiaali pitää ottaa huomioon

Suorituskykyinen joukko vaatii myös paljon erilaisia varusteita. Jääkäriprikaatin materiaalikeskuksien päälliköt, kapteenit **Teppo Lankila** Rovaniemeltä ja **Janne Mäenpää** Sodankylästä kertovat yksilö- ja joukkokohtaisen materiaalin kehityksestä.

- Materiaali on kehittynyt huomattavasti. Erityisesti johtamisvälineet ja optinen materiaali ovat ottaneet isoja harppauksia niin laadun kuin määränkin osalta. Kyse on materiaalista, jota aiemmilla vuosikymmenillä ei ollut käytettävissä. Teknistyvä materiaali vaatii paljon huoltoa ja kunnossapitoa, jotta sen elinkaari voidaan toteuttaa suunnitellusti, Lankila toteaa.

Materiaalin kehittymisestä kertoo aiemmin ryhmätasolla olleen pi-

meätoimintakyvyn siirtyminen joukkokohtaisesta materiaalista taistelujoukkojen henkilökohtaiseksi suorituskyvyksi.

-Teknistyminen näkyy kaikissa materiaalityypeissä, joista esimerkkinä taisteluliivit. Kun aiemmin varastolla M85-liivi koostui yhdestä nimikkeestä, niin nyt M17-järjestelmä koostuu kahdestatoista erikseen kerättävästä ja varastoitavasta nimikkeestä, Lankila ja Mäenpää havainnollistavat kehitystä.

Teknistyvän materiaalin laatu ja kasvanut määrä on luonut suorituskykyä, jota tarvitaan tämän päivän taistelukentillä. Toisaalta muutos tuottaa myös suuria haasteita joukko-osastoissa. Henkilöstön osaamisen varmistaminen, varasto- ja huoltotilojen riittävyys sekä laitehuollon vaatimia aika- ja tilaresursseja ei vielä osata huomioida riittävästi hankkeissa eikä koulutussuunnitelmissa.

Koulutuksellisesti aikanaan riitti, että ennen lomataustasta öljyttiin rautakanget, laitettiin teltat kuivumaan ja vähän optikasta avattiin kansia auki. Teknistyneessä ympäristössä on menty aiemmista vuosikymmenistä päivastaiseen suuntaan.

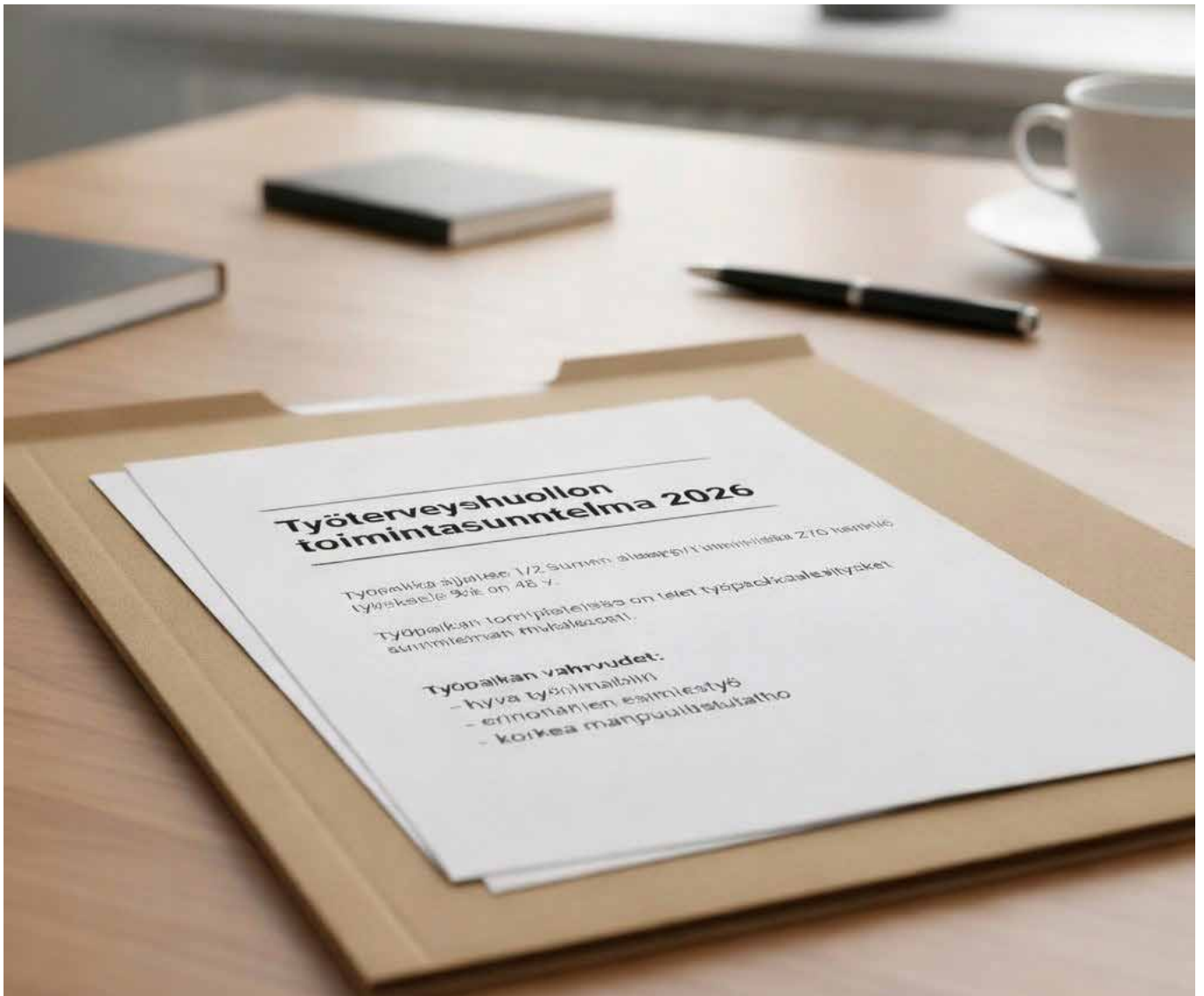
- Takavuosina harjoituksen päättyessä perjantaina, oli lauantaina usein viikko-ohjelmassa huoltopäivä yksikön nuorimpien kouluttajien vetämänä. Nykyään harjoituksen päättyessä perjantaina, niin yksikkö saattaa olla lomalla lauantaina, miettivät Teppo ja Janne.

Hankkeet toinen toisensa jälkeen tuottavat materiaalia, mutta asiaa ei ole huomioitu käytännössä lainkaan materiaali- ja kuljetuskeskuksien henkilöstö- ja varastointiresursseissa.

- Jotta tilannetta voidaan kehittää kannalta tarkastella viisi vuotta eteenpäin, on ensimmäisenä korjattava edellä kuvatut henkilöstö- ja varastointitilojen resurssit vastaamaan nykyisiä sekä tulevia velvoitteita.

Kulman takana kurkkivat 3D-tuotettavat varaosat ja droonien räjähdysmäinen kasvu. Lisäksi tulevat tekoälyn tarjoamat mahdollisuudet, esimerkiksi maalinosoituksen sekä johtamisen tilanne- ja paikkatietoisuuden kehittyminen yksilötasolle.

- Vaikka kehitys on huimaa, yksilötason osaaminen, fyysinen suorituskyky sekä taistelijan mieli ovat edelleen suomalaisen taistelijan ja joukon tärkein voimavara sekä resurssi, materiaalikeskuksien kokeet päälliköt muistuttavat.



Työterveyshuollon pääpaino on ennaltaehkäisevässä toiminnassa

# Mitä puolustusvoimien työterveys- huolto tarjoaa työntekijälle?

Teksti: Ilkka Siiri Kuva luotu tekoälyllä/Ilkka Siiri

Jos olisit ollut sotilaana 1800-luvulla, olisi sinun palkanmaksupäivänäsi aika suurella todennäköisyydellä tullut osallistua lääkärintarkastukseen. Vasta sen läpäistyäsi vääpeli olisi lyönyt käteesi ruflan kolikon ja kapallisen ruista kuukauden palkaksi. Tuon ajan kansantauti Suomessa oli syfilis eli kansanomaisemmin kuppa, johon sairastui tuhansia suomalaisia. Lääkintöhallitus yritti epätoivoisesti pysäyttää epidemian, jossa sotilaat olivat erityistä riskiryhmää. Tilanne saattoi olla monelle nöyryyttävä, ja samalla väliskärliltä saatettiin kysellä neuvoja muihinkin vaivoihin. Kun

1950-luvulla sitten tauti saatiin penisilliinin avulla lähes kokonaan nujerrettua Suomessa, oli työterveyshuoltokin ottanut aimo harppauksen eteenpäin.

## Mikä on työterveyshuollon perimmäinen tehtävä?

Työterveyshuoltolaki vuodelta 2001 määrittää työnantajalle velvollisuuden järjestää työntekijöille työterveyshuollon. Tässä laissa työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto edistävät yhteistoimin

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä,

- työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta,
- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä
- työyhteisön toimintaa.

Kaikki mikä liittyy työhön, on lailla määritelty työnantajan suojaamaksi (työterveysasioihin liittyen). Tämän kun pitää mielessä, on jo aika pitkällä työterveyshuollon tehtävästä. Työntekijöillä on usein kuitenkin virheellinen mielikuva, että kaikki terveyteen liittyvät asiat olisivat työterveyshuollon piirissä. Näin ei kuitenkaan ole. Jos vaikka viikonloppuna hypit

trampoliinilla lapsenlapsesi kanssa ja loukkaat polvikierukkasi, ei tämän tapaturmaisen vamman hoitaminen ole työterveyshuollon asia. Tai jos nenäsi alkaa vuotamaan ja illalla kuume nousee, ei tämäkään varsinaisesti ole työterveyshuollon murhe. Diabetes, astma ja verenpainetautien seuranta eivät myöskään kuulu palveluihin, näillä kun ei ole varsinaista liittymäpintaa työhön. Työnantaja on helpottanut työterveyshuollon kuormaa osittain sillä, että voit ilmoittaa esimiehellesi olevasi sairaana (aina 5 päivän verran). Mikäli tarvitset tuohon vakavaan miesflunssaan lääkitystä, on se taas sovittu sopimuksessa, että olet siihen oikeutettu työterveyshuollossa.

## Mikä on työterveyshuollon toimintasuunnitelma?

Pääesikunnan logistiikkaosasto julkaisee vuosittain toimintasuunnitelman rungon. Tällöin varmistetaan, että kaikki työntekijät saavat samantasoisen palvelun riippumatta siitä, tuottaako työterveyshuollon Sotilaslääketieteen keskus (SOTLK) vai joku ulkopuolinen tarjoaja (esim. Terveystalo tai Mehiläinen). Monissa hallintoyksiköissä saattaa olla useita palveluntarjoajia (esim. 2. Logistiikkarykmentissä niitä on 10), ja näin ollen samansisältöinen sopimus kaikkien kesken on aivan välttämätön. Työnantaja on velvoitettu järjestämään kaikille työntekijöille ehkäisevän terveyshuollon (työpaikkaselvitys, terveystarkastus ja työkyvyn tuki), mutta ei välttämättä sairaanhoitoa. Meillä sekin kuitenkin kuuluu sopimukseen. Itse asiassa meidän sopimuksemme on varsin kattava, ja työntekijöiden tarpeet on kyllä otettu varsin laajasti huomioon. Se, että organisaatioomme kuuluu SOTLK, joka huolehtii suurissa joukko-osastoissa niin henkilökunnasta kuin varusmiehistä, antaa varmasti merkittävän edun määriteltäessä, mihin työterveyshuollossa tulee keskittyä. Kun taas pitää mielessä, että työterveyshuolto vastaa työhön liittyvistä asioista eikä päätehtävänä ole sairaudenhoito, niin ollaan oikeilla jäljillä. Työ- ja palvelusturvallisuuspäälliköt (TPT-päälliköt) valmistelevat sopimukset, ja ne esitellään yt-elimessä, TPT-toimikunnassa ja niistä tehdään asiakirja sekä varsin usein ne talletetaan esim. projektilevylle, jossa ne ovat kaikkien nähtävillä. Tässä lienee ainakin meillä parannettavaa, sillä hyvin usein työntekijät soittavat kysyäkseen jotain työterveyshuoltoon liittyvää asiaa, vaikka löytäisivät sen itse toimintasuunnitelmasta.

## Mitkä ovat tyypilliset palvelut työterveyshuollossa?

Jos ajatellaan työntekijän "elinkaarta", tulee hänen vierailla työterveyshuollossa ihan ensimmäisten virasolokuukausien aikana. Tällöin hänelle tehdään työhöntulotarkastus. Tähän välttämättömänä liittymäpintana on jo aiemmin työpaikalla toteutettu työpaikkaselvitys, jonka perusteella työterveyshuolto tietää uuden työntekijän työympäristön, työtehtävät sekä niiden sisältämät riskit. Tämän jälkeen työterveyshuolto tapaa työntekijän terveydenseurantatarkastuksessa joko 5 vuoden (alle 50-vuotiaina) tai 3 vuoden (yli 50-vuotiaina) välein. Tällöin henkilölle tehdään laajempi tarkastus, jolloin pituuden, painon, kuulon ja näön lisäksi henkilöltä otetaan laaja verenkuva. Lisäksi työterveyshoitaja sekä -lääkäri haastattelevat työntekijän. Kun sitten henkilön esimies alkaa kyselemään eläköitymispäivää, toteuttaa työterveyshuolto ns. lähtötarkastuksen ennen eläköitymistä. Tässä on tyyppillinen, hyvin yksinkertaistettu malli siitä, miten työterveyshuolto tukee työntekijää työuran eri vaiheissa. Tämän lisäksi työterveyshuoltosopimuksesta löytyy lukuisia kohtia, joissa tuetaan työntekijöiden työkykyä: -Mikäli asiakas on varannut ajan ennen kello 10, tulee hänen päästä saman päivän aikana päästä lääkärille. Pakottavissa syissä myös etä-vastaanotto on mahdollinen.

- Työntekijälle voidaan antaa lähete erikoislääkärin palveluille (1-2 krt), mikäli se katsotaan tarpeelliseksi hoitoon liittyen.
- Työfysioterapeutin käynti 1-5 krt (usein läheteellä) sekä työpsykologin vastaanotto (1-5 krt, myös läheteellä). Lisäksi ravintoterapeutin ja sosiaalialan asiantuntijan tapaminen (1-3 krt) kuuluvat työterveyshuollon sopimukseen.
- Lähete työnäköoptikolle erityistyölasiarvioon (esim. näyttöpäätelasit). Näyttöpäätelasit työnantaja korvaa täysimääräisesti (tiettyjen rajoitteiden sisällä).
- Virkamatkustamiseen tai esim. kriisiha-(vast.) palvelukseen kuuluvat rokotteet. Myös kriisinhallintaan liittyvä terveystarkastus on osa palvelua.
- Rokotteet kuten puutiaisaivokuume, influenssa ja lukuisa määrä muita rokotteita, mikäli henkilöllä ei niitä vielä ole. Näissä usein tarve perustuu riskienarviointiin tai muihin määräyksiin.
- Pienkirurgiset toimenpiteet (esim. haavan ompelu, tikkien poisto tai

koepalojen ottaminen).

-Magneettikuvaus kuuluu vain silloin, kun lääkäri määrittää sen nopeuttavan sairauden hoitoa ja työhön palautumista.

Tiettyissä tapauksissa työterveyshuolto suorittaa kelpoisuustarkastuksia. Tällaisia ovat esim. lentävän henkilöstön tai sukeltajien tarkastukset. Muita kelpoisuuksia vaativia töitä kuten mastotöitä, merikelpoisuutta, ajokorttitarkastuksia ja panostajan lupakirjaa vaadittavia tarkastuksia hoidetaan myös työterveyshuollossa. Mikäli työnantaja päättää joidenkin työtehtävien osalta tehdä huumaus-ainetestauksia, hoituu tämäkin työterveyshuollossa. Työnantaja (useissa tapauksissa esimies) voi myös pyytää alaisestaan työkykyarvion, jolloin työterveyshuolto arvioi, soveltuuko työntekijä tekemään hänelle määrättyjä työtehtäviä. Henkilöstön poissaolojen seurantaan liittyen voidaan toteuttaa myös työterveysneuvottelu, jossa tarkastellaan laaja-alaisesti työntekijän työssä selviytymistä ja pohditaan samalla mahdollisia kuntoutusvaihtoehtoja.

Kuten edellä lueteltiin, on lukuisia tehtäviä, joissa puolustusvoimien työterveyshuolto on mukana normaalia laajemmalla tuella.

## Missä ovat yleisimmät tietämättömyydet taikka epäselvyydet?

Ylivoimaisesti yleisin kysymys tulee siitä, miksi henkilön pitää tukeutua työpaikalle määritellyyn työterveyshuoltoon, vaikka oman kodin läheltä löytyisi saman yrityksen tarjoama toimipiste. Tähän on yksinkertainen vastaus: työterveyshuolto määritellään työpaikan (ei asuinpaikan mukaan). Työnantaja maksaa ja näin ollen myös päättää, mistä palvelu ostetaan.

Toisena tulevat magneettikuvaukset ja työfysioterapeutin palvelut. Näissä taas lääkäri määrittää tarpeen, ja palveluita hankitaan niiltä toimijoilta, jotka on kilpailutettu. Ei siis voi välttämättä mennä naapuriasunnon fyssarin luokse, vaan sinne, mikä on sopimustoimittaja.

Kokonaisuudessaan työterveyshuolto tuottaa varsin laajoja palveluita ja on ottanut viimeisen 10 vuoden aikana huiman harppauksen eteenpäin. Nyt pääpaino on ennaltaehkäisevässä toiminnassa eikä niinkään sairauden hoitamisessa. Niinhän sen tuleekin olla.



# Rajalla työ- ja palvelusturvallisuuden panostetaan ensimmäisestä päivästä alkaen

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: RMVK

**T**yö- ja palvelusturvallisuus (TPT) on osa Rajavartiolaitoksen (RVL) turvallisuuden kokonaisuutta, ja sen tavoitteena on varmistaa jokaiselle laitoksen työntekijälle ja asevelvolliselle turvallinen ja terveellinen työ- ja palvelusympäristö. Rajavartiolaitoksen esikunnan henkilöstöosaston työ- ja toimintakyky-yksikön päällikkö ohjaa RVL:n työ- ja palvelusturvallisuustoimintaa ja vastaa sen kehittämisestä. RVL:n työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö toimii valtakunnallisena asiantuntijana laitoksen johdon apuna työ- ja palvelusturvallisuuteen liittyvissä tehtävissä ja johtaa työsuojelun keskuksimikuntaa sekä koordinoi työ- ja palvelusturvallisuusalaa RVL:ssä. Hallintoyksikön työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö toimii asiantuntijana hallintoyksikön johdon ja henkilöstön sekä asevelvollisten tukena työ- ja palvelusturvallisuuteen liittyvissä asioissa.

## Turvatunti ja turvallisuuskävely

Imatralla ja Turussa toimiva Raja- ja merivartiokoulu (RMVK) työllistää noin 90 henkilöä. Koulun antaa perus-, jatko- ja täydennyskoulutusta RVL:n henkilökunnalle sekä täydennyskoulutusta yhteistoimintaviranomaisille. Raja- ja merivartiokoulun erikoisrajajääkärikomppaniassa koulutetaan varusmiesmiehiä vaataviin tehtäviin. Koulun työ- ja palvelusturvallisuuspäällikön rajavartiomes-tari **Jussi Anttilan** "asiakaskunta" on varsin moninainen.

- Jokainen RVL:een työskentelemään tai perusopintoihin opiskelemaan tuleva suorittaa heti alkuvaiheessa työ- ja palvelusturvallisuuden verkkokoulutuksen. Lisäksi pidän uusille opiskelijoille ja virkamiehille turvattunin nimellä olevan koulutuksen, jossa käydään läpi työ- ja palvelusturvallisuuden perusteita sekä yleisesti että kohdistettuna RVL:n ja RMVK:n toimintaympäristöihin. Opetukseen kuuluu myös Turva-järjestelmän käytön koulutus ja turvallisuuskävely. Turva-järjestelmällä ilmoitetaan mm. työ- ja palvelusturvallisuuteen liittyvistä havainnoista, läheltä piti -tapahtumista ja sattuneista tapahtumista. Kaikista läheltä piti- ja vaaratilanteista kannustetaan ilmoittamaan aina ja matalalla kynnyksellä, Jussi Anttila kertoo.

## Opetushenkilöstön tärkeä rooli työturvallisuuden asennekasvattajina

Kurssien alussa työ- ja palvelusturvallisuuden perusopetuksella kadeteille (vuosittain 25–28) ja uusille rajavartioloille (50–120) annetaan pohja työturvalliselle toiminnalle päivittäisessä opiskelussa sekä opintojen edetessä tuleville monipuolisille harjoitustilanteille. Erikoisjääkärikomppanian kouluttajat kouluttavat varusmiehille palvelusturvallisuutta Puolustusvoimien koulutusohjelmien mukaisesti.

- Käytännössä opiskelijoita herätellään huomioimaan toiminnassaan sekä oma että muiden työ- ja pal-

velusturvallisuus. Työturvallisuuden opetuksen kannalta yksi tärkeimmistä toteuttajista ovat eri oppiaineiden ammattitaitoiset opettajat, esim. voimankäytön opettajat ja ajo-opettajat, jotka perehdyttävät opiskelijat käytännön työturvallisuusasioihin oman oppiaineensa osalta. Opetushenkilöstöllä on myös tärkeä rooli työturvallisuuden asennekasvattajina. Eri kurssien opetukseen osallistuu koulun oman henkilökunnan lisäksi RVL:n työ- ja palvelusturvallisuuden sekä työterveyden ammattilaisia.

## Turva-järjestelmä kerää tiedot mm. läheltä piti -tilanteista

Turva-järjestelmään tehtävät läheltä piti-ilmoitukset sekä työ- ja sotilastapaturmia koskevat ilmoitukset kohdistuvat useimmiten maastossa liikuttaessa sattuneisiin tapahtumiin sekä voimankäyttö- ja liikuntakoulutukseen.

- Tyypillisiä aiheita ovat erilaiset maastoharjoituksiin liittyvät kaatumisen aiheuttamat vammat, nilkan nyrjähdykset, raajoihin kohdistuvat tapahtumat voimankäyttökoulutuksessa ja erilaiset pienet "osumat" liikuntakoulutuksessa. Olen ollut TPT-päällikkönä viimeiset viisi vuotta, ja sinä aikana meillä ei onneksi ole sattunut mitään vakavampia vahinkoja. Varusmiehille on sattunut, joskin harvoin, vahingonlaukauksia maastoharjoituksissa, mutta niistäkin on selvitty säikähdyksellä eikä

Luiston hallinta on osa virka-ajon perusharjoitteista. Kyseessä on hätätilanharjoite, jossa auto tulee palauttaa kuljettajan hallintaan hallitsemattoman luiston tapahtuessa.

kuulonalenemia ole ilmennyt, Anttila listaa.

Sisäilmaan liittyvät asiat ovat olleet RMVK:lla esillä muutamia vuosia sitten. Koulun henkilökunnan, opetuksen ja opiskelijoiden majoitustilat jouduttiin siirtämään väistötiloihin useaksi vuodeksi, joiden aikana koulun päärakennus remontoitiin perusteellisesti.

- Remontin jälkeen käyttöön on saatu asianmukaiset, toimivat, valoisat, viihtyisät ja ennen kaikkea terveys- ja turvalliset tilat, TPT-päällikkö, rajavartiomestari Jussi Anttila iloitsee.

## RVL:n työ- ja palvelusturvallisuuden perusajatus

Työ- ja palvelusturvallisuus on keinojen, olosuhteiden ja toimintamallien kokonaisuus, jolla suojataan henkilöitä heihin kohdistuvilta työstä, palveluksesta ja toimintaympäristöstä aiheutuvilta vaaroilta. Toimenpiteet suunnitellaan, valitaan, mitoitetaan ja toteutetaan seuraavin periaattein:

- Tunnistetaan ja ennaltaehkäistään haitta- ja vaaratilanteiden syntyminen.
- Poistetaan haitta- ja vaaratekijät tai mikäli se ei ole mahdollista, korvataan ne vähemmän haittaa ja vaaraa aiheuttavilla menetelmillä.
- Yleisesti vaikuttavat toimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä.
- Osaamisen, välineiden, työtilojen ja menetelmien kehityksessä otetaan aktiivisesti huomioon työ- ja palvelusturvallisuus.
- Aktiivisella kommunikoinnilla ja tiedottamisella tuetaan ja varmistetaan terve työ- ja palvelusturvallisuuskulttuuri.

## Vuosittain RMVK:lla Turva-järjestelmään kirjataan (noin)

- 50 työ- ja palvelusturvallisuuteen liittyvää ilmoitusta läheltä piti -tapauksista,
- 10 työtapaturomailmoitusta (henkilökunta) ja
- 60 sotilastapaturomailmoitusta, jotka kohdistuvat rajavartiijan peruskurssin oppilaisiin, kadetteihin ja varusmihiin.



Peruskurssi harjoittelee henkilön poisottamista ajoneuvosta fyysisin voimainkeinoin. Kyseisen koulutuksen käy läpi jokainen rajavartiomies.

RMVK:n työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö, rajavartiomestari Jussi Anttila.



# Suomalainen Nato-perhe jatkaa kasvuaan Belgiassa

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Markku Sundvallin arkistot

**P**äälystölehti on aiemmissa numeroissaan seurannut kapteeni **Markku Sundvallin** Nato-palvelusta Belgiassa. Kolmivuotinen komennus on edennyt yli puolivälin ja kotiinpaluupäivä on jo tiedossa. Esimieskin on vaihtunut, kun uusi kansallinen vanhin NMR (National Military Representative), eversti **Hannu Teittinen** aloitti palveluksensa viime lokakuussa.

Markun johtaman kansallisen tukielementin vahvuus on kasvanut yhdellä työntekijällä, kun taloussuunnittelija **Susanna Häkkinen** liittyi joukkoon.

- Susanna on saanut erinomaisesti juonesta kiinni, ja esimerkiksi TRSS-prosessi hoituu häneltä erittäin hyvin. On tärkeää, että on taho, jonka tehtävänä on suunnitella ja seurata esimerkiksi taloudellisia resursseja, Markku kertoo.

## Lisäksiä kaivataan

Naton Strategisessa Johtoiesikunnassa SHAPEssa (Supreme Headquarters Allied Powers Europe) palvelevien suomalaisten määrä on noussut lähes 30:een, ja perheenjäsenet ml. 50

henkilön rajapyykki tullaan ylittämään elorotaation jälkeen.

- Samoin tukivastuulla olevien määrä tulee nousemaan yli 60:n ja kokonaishenkilömäärä täten lähenee noin 100:aa. Näin suurta määrää on hankala pyörittää kolmella työntekijällä, ja tavoitteena onkin saada tukielementille aliupseeri virkaan elokuun alussa. Toimitilaongelmakin on ratkeamassa, kun toivottavasti saamme aiemmin ruotsalaisten kanssa yhteisen toimistokonttirakennuksen kokonaan omaan käyttöömme.

Puolisoiden asema pitkällä komennuksilla on varsin haastava ja vaatii sopeutumista. Eversti Teittinen piti tammikuussa kaikille puolisoille tietoiskun, jossa hän kertoi Natosta ja SHAPEsta sekä siellä palvelevien suomalaisten tehtävistä, kuluvan vuoden harjoituksista ja tapahtumista, mm. uusien tulijoiden päivästä ja puurojuhlasta sekä kansallisen tukielementin tarjoamista palveluista.

## Palvelukeskus uuden edessä

Tämän vuoden alusta kaikki kansainvälisissä tehtävissä palvelevat (pl. kriisinhallintatehtävät) siirtyivät

Pääesikunnan alaisen Puolustusvoimien Palvelukeskuksen kirjoille. Tämä on aiheuttanut hieman epävarmuutta, ja etenkin palvelukeskuksessa on varmaan yllätetty muutoksen aiheuttamiin lisätöihin esim. henkilöstöalalla.

- Toivotaan, että he saavat sumaa purettua, sillä tahtotilaa ja osaamista Joensuusta kyllä löytyy. Uusien prosessien oppiminen ja työmäärän lisääntyminen ovat vaan aiheuttaneet pidentyneitä vastausaikoja, ja tämähän monesti aiheuttaa "asiakkaissa" hämmennystä, Markku Sundvall toteaa.

## Palvelussuhteen ehdot vaativat vielä hiomista

- Yleisellä tasolla komennettujen palvelussuhteen ehdot ovat mielestäni vähintäänkin tyydyttävät, mutta muutamia tarkennettavia asioita on edelleen. Lapsikorotus on yksi niistä. Lapsikorotus on yksi kiinteä korvaus, eikä se huomioi, onko perheessä yksi vai useampia lapsia. Myöskään lasten päivähoidokustannuksia ei korvata. Asemamaasta riippuen ne voivat olla merkittävästi suuremmat kuin





Suomessa. Sundvallin mielestä tähän olisi tarpeen löytää kompensatio, esimerkiksi palveluseteli-tyyppinen ratkaisu, jotta päivähoitokustannukset olisivat samansuuruiset kotimaan kulujen kanssa.

Tapaamisoikeuskorvaus vaikuttaa tyydyttävältä etenkin Euroopasta, mutta olisi suotavaa, että summaa voisi käyttää myös puolison matkoihin komennuspaikalle. Nyt se on ainoastaan komennuspaikkakunnalta Suomeen: enintään 10 kuukauden aikana 20 matkaa/12 000 euroa ja enintään kaksi kertaa kuukaudessa.

Eversti Hannu Teittinen piti tammi-kuussa kaikille puolisoille ja omaisille tietoisuuskun, jossa hän kertoi Natosta ja SHAPEsta sekä siellä palvelevien suomalaisten tehtävistä, kuluva vuoden harjoituksista ja tapahtumista, mm. uusien tulijoiden päivästä ja puurojuhlasta sekä kansallisen tukielementin tarjoamista palveluista. Puolisoiden ja läheisten asema pitkällä komennuksilla on varsin haastava ja vaatii sopeutumista.

- Miksi ei saa matkustaa vuoden jokaisena kuukautena? Perhe saa matkustaa vain kerran. Miksi se ei saa matkustaa useammin, Markku Sundvall ihmettelee.

## Takaisin kotimaan töihin ilman siirtymäaikaa

Korjausta kaipaa myös päiväraha-käytäntö. Toisin kuin kriisinhallintatehtävissä, Nato-komennuksen aikaisilta lomapäiviltä ei makseta päivärahaa, mikä turhauttaa.

Kansainvälisiin tehtäviin lähtevillä on kahden kuukauden valmistautumisaika. Tämä on hyvä ja tarpeellinen järjestely uuteen kotiin muutettaessa ja kotimaan asioiden hoitamisessa. - Näin pitää olla jatkossakin. Merkittävä ero on kotiinpaluussa ja uudessa tehtävässä aloittamisessa. Virkamies on tulevan esimiehensä käytettävissä heti komennuksen päättymisen jälkeisenä päivänä, ilman erityistä järjestelyä. Paluu uuteen tai vanhaan kotiin vie oman aikansa, ja joissain tapauksissa virkamies lähtee vielä perheen kodista reppuroimaan

Kapteeni Markku Sundvall ja taloussuunnittelija Susanna Häkkinen osallistuvat etäyhteydellä kuukausittain järjestettävään tiedontasauspalaveriin yhdessä Puolustusvoimien palvelukeskuksen eri sektorien henkilöiden sekä Norfolk, Brysselin ja Monsin tukielementtien edustajien kanssa.

uuteen tehtävään toiselle paikkakunnalle. Esimerkiksi kuukauden järjestelyaika komennuksen päätyttyä voisi edistää ja selkeyttää asioita niin komennetun, hänen perheensä kuin vastaanottavan hallintoyksikön osalta.

Kapteeni Markku Sundvallin oma komennus päättyy maaliskuussa 2027, ja kaksi kuukautta myöhemmin hän siirtyy reserviin. Päälystölehti kiittää Markkua tähänastisesta ansiokkaasta raportoinnista.

Toukokuun lehdessä kerromme, milaista on palvella Nato-tehtävissä Atlantin toisella puolella.



## Harri Ikonen JUKOn valtiosektorin neu- vottelupäälliköksi

Oikeustieteen kandidaatti Harri Ikonen on nimitetty valtiosektorin toiseksi neuvottelupäälliköksi. Hän on työskennellyt työmarkkinajuristina ja työmarkkinalakimiehenä muun muassa Ammattiliitto Jytyssä ja Akavan Erityisalat AE:ssä. JUKOssa Ikonen vastaa valtiosektorin sopimusedunvalvonnasta, neuvottelutoiminnasta ja luottamusmiesten koulutuksesta neuvottelupäällikkö **Minna Salmisen** kanssa. Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä työskentelee noin 76 000 palkansaajaa. Heistä yli puolet kuuluu JUKOn edustamiin akavalaisiin julkisalojen ammattiliittoihin.



## ETK: Työeläke- indekseihin lievää kasvua

Eläketurvakeskuksen (ETK) laatiman arvion mukaan Suomen talouden ennakoitaan kääntyvän hitaaseen kasvuun kuluvasta vuodesta alkaen. Tämä heijastuu myös työeläkeindeksin arvioihin ensi vuoden osalta. ETK arvioi vuoden 2027 indeksin olevan 1,6 prosenttia, kun se vastaavasti kuluvalla vuodelle oli 0,9 prosenttia. Samaa myönteistä kehitystä on palkkakertoimen osalta, 2,7 prosenttia. ETK laatii vielä kaksi suhdanne-ennustetta ennen vuoden loppua. Lopullisen esityksensä se laatii sosiaali- ja terveysministeriölle loka-kuun aikana.



## Keva julkaisi Eläke ja kuntoutus -sovelluksen

Kyseessä on uusi henkilökohtainen mobiilisovellus Kevan asiakkaille. Sovelluksesta näkee esimerkiksi menneet ja tulevat eläkkeenmaksut sekä asiakirjat kahden vuoden ajalta. Sovellus sisältää myös sähköisen työeläkekortin.

Eläkkeenhakijana saat ajankohtaisia ilmoituksia Kevan lähettämistä asiakirjoista. Jo eläkkeellä oleville asiakkailleen Keva ei enää lähetä kirjallista vuosikirjettä, vaan sen voi lukea joko Kevan nettisivujen kautta



(<https://www.keva.fi/henki-loasiakkaalle/omat-elaketietosi/>)

tai mobiilisovelluksella. Kumpaakin kirjautumiseen vaaditaan vahva tunnistautuminen. Sovelluksen voi ladata omasta sovelluskaupasta.



## Upseeriliitolle valitaan uusi puheen- johtaja

Upseeriliiton puheenjohtaja **Ville Viita** on päättänyt luopua puheenjohtajan tehtävästä 1.4. alkaen.

- Päätökseni luopua puheenjohtajuudesta on henkilökohtainen valintani. Olen toiminut puheenjohtajan tehtävässä vuodesta 2018 alkaen. Matka on ollut antoisa, mutta samalla vaativa. Upseeriliiton puheenjohtajana työtä on riittänyt ja perheessämme olemme menneet pitkälti työkalenterini mukaan. Olen luonteeltani kehityshakuinen ja kaipaan uutta sisältöä elämäni. Koen, että nyt on oikea hetki antaa aikaa läheisilleni, Viita kertoo Upseeriliiton tiedotteessa.

Upseeriliiton puheenjohtajan tehtäviä hoitaa 1.4. alkaen edunvalvontapäällikkö **Mika Ylönen**. Upseeriliiton hallitus päättää uuden puheenjohtajan valintaan liittyvistä asioista liiton sääntöjen edellyttämällä tavalla.

## Kapteeni Juha Väisäselle Adolf Ehrnroothin muistopalkinto

Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen kansainvälisen terminaalin päällikön kapteeni Juha Väisäsen johtaman organisaation merkitys kansainvälisessä logistiikassa on kasvanut entisestään Suomen Nato-jäsenyyden myötä.

- Tässä on saanut tehdä paljon ja isojakin asioita. On lämmittävä, että järjestelmä on sen huomionut. Oli kyllä yllättävä huomionosoitus.

Päällystöliitto vieraili terminaalissa kaksi vuotta sitten. Väisäsen nosti silloin esiin henkilöstön jaksamisen ja kiireen.

- Resurssit ovat edelleen samassa tilassa kuin ennenkin. Kehittäminen on hidasta. Työnkuva on muuttunut liittouman joukkojen lisääntyneiden harjoitusten vuoksi. Käsittellemme saapuvia ja lähteviä lentoja lisääntyvissä määrin.

Jatkuva toiminta edellyttää toimivaa varallaolojärjestelmää.

- Sen avulla pystymme jakamaan taakkaa. Meillä on hyvä asenne, ja terminaali toimii niin kuin pitää.

Anna palautetta.



# Olen muistanut vai olenko?

Teksti: Markku Virtanen

"Kevät keikkuen tulevi" sanotaan. Ainakin yksi varma merkki kevään saapumisesta on yhdistykseemme Talvipäivät, joita vietetään Imatralla maaliskuussa. Tule mukaan ja vaikuta asioihin. Seuraavassa lehdessä tulee olemaan ilmoitus myös kesän tapahtumista eli Kesäpäivistä. Tapahtuma-alueena tulee olemaan Turun alue ja tutustumiskohteena Kultaranta Naantalissa. Tapahtumaan kannattaa ilmoittautua hyvissä ajoin.

Päällystöliiton Edustajakokouksessa päätettiin, että yhdistyksemme jäsenmaksuun ei tule korotusta, koska yhdistyksen hallitus päätti, että luovumme kalenterista tämän vuoden jälkeen. Viimeinen kalenteri on jo jaettu niille, jotka ovat sitä halunneet. Mitään muita muutoksia jäsenetuihin ei ole tulossa.

Toivottavasti olette jo päässeet tutustumaan liiton uusittuihin nettisivuihin. Minusta ainakin ne ovat toimivat ja ennen kaikkea helpompi käyttää mobiilisti. Päällystöliitto on terävöittänyt monia toimintoja, jotka ovat helpottaneet jäsenten toimintaa. Muun muassa lomakohteiden varaaminen reaaliaikaisesti on helpottunut varsinkin, kun näet varaustilanteen netistä heti. Ainakin käyttöaste on hieman kasvanut. Vuosikokouksen jälkeen lähetämme kaikille jäsenille tiedotteen ja laskun jäsenmaksusta. Vaikka tiedote tulee teille postitse, tarvitsemme kaikkien jäsenten sähköpostiosoitteen pikatiedotteita ja kyselyitä varten. Käykäähän päivittämässä tietonne netissä.

Hyvää talvea ja kevään odotusta kaikille.



## PO I 44 Y kokoontui Tampereella

Teksti ja kuva: Juha Moisio

PO I 44 Y kokoontui yhteiskoulutusjakson päättymisen 40-vuotistapaamiseen Tampereelle. Kahden päivän aikana tutustuttiin historiaan ja saatiin katsaus tulevista. Tapaamisessa oli mukana yhteensä 52 kurssilaista. Torstai oli historiapäivä, jolloin tutustuimme vapaussodan Tampereen valtauksen taisteluihin ja laskimme kukkalaiteen sankariristille. Perjantaina saatiin katsaus tästä päivästä ja tulevista, kun Logistiikkalaitoksen (LOGL) apulaisjohtaja, insinööripriikaatikenraali **Juha-Matti Ylitalo** päivitti läsnäolijoiden tiedot puolustusvoimien ja LOGL:n ajankohtaisista tapahtumista. SAAB Finland Oy:n toimitusjohtaja **Kristian Tornivaara** loi katsauksen suomalaisen puolustusteollisuuteen ja kertoi heidän merkittävästä panoksestaan Suomessa, tutkimustoiminnastaan sekä puolustusvälineiden ml. Sirius Compact viennistä. Lockheed Martinin aluejohtaja, Yhdysvaltain ilmavoimien eversti (evp.) **Scott Davis** ja eversti (evp.) **Ossi Siven** kertoivat



HX-projektista sekä F-35-projektin tulevaisuudesta ja merkittävyydestä. Ilmavoimien edellinen komentaja, kenraalimajuri (evp.) **Juha-Pekka Keränen** (kuvassa) kertoi ilmavoimien kehityksestä tähän päivään ja loi katsauksen tulevaisuuteen. Iltapäivän päätteeksi kurssiveli **Kari Jeskanen** alusti tulevan F-35-kaluston koulutusmateriaalista.

## Peruskurssi 33 kokoontuu Oulussa

Kokoonumme Euroopan kulttuuripääkaupunki Oulussa 23.–24.6. klo 13 alkaen. Majoituksen jokainen varaa itse, hotelli Radisson Blu, puh.0201234730, tunnus PK33. Lisätietoja Timo Heikkinen tmj.heikkinen@gmail.com 040 544 4688

**Tervetuloa Ouluun**



# Liikunta-alan ammattilaisia huomioitiin

Teksti: Juha Susi Kuva: Puolustusvoimat/Viljo Taka-aho



**K**apteeniluutnantti **Ville Kima** otti vastaan tammikuussa Vuoden sotilasvalmentaja -palkinnon.

- Hienoltahan tällainen tunnustus tuntuu ja samalla pääsy muiden ansioituneiden Vuoden sotilasvalmentajien joukkoon.

Palkinnon perusteena oli Kiman ansioitunut toiminta meri-5-otteluryhmän valmentajana yli kymmenen vuoden ajan.

- Ajauduin tavallaan pyytämättä lajiin pariin vuoden 2013 PM-kilpailuiden jälkeen. Pakkohan se oli kokeilla, olisiko minulla jotain annettavaa lajin valmennukseen. Montaa hetkeä vuosien varrella ei ole tarvinnut katua.

Meri-5-ottelu on sotilasurheilijoiden laji, jonka osalajeja ovat esterata, pelastusuinti, merimiestaito, esteuinti ja amfibiojuoksu.

- Menestyäkseen urheilijalta vaaditaan erittäin hyvää kapasiteettia

fyysisen kunnon osa-alueilta, on sitten kyseessä kestävyys, voima, ketteryys tai motoriikka, henkistä puolta unohtamatta.

Kima on toiminut Rannikkoprikaatin liikuntakasvatusupseerina vuodesta 2008. Valmennustyö vie vain pienen osan työajasta.

- Enemmän tätä tehdään rakkaudesta lajiin. Työaikaa menee vuodessa muutama viikko leiri- ja kilpailuviikkoihin. Apunani on hyvä valmennustiimi, jolle saan jaettua työkuormaa. Liikuntakasvatusupseerina hän on havainnut, kuinka viime vuosien aikana fyysisen toimintakyvyn tärkeyttä ja merkitystä on nostettu esille jatkuvasti.

- Tunnistan edelleen tilanteita, jossa lisääntyvä työkuorma ja kiire näyttäytyvät päivittäisessä arjessa. Motivaatio liikuntaan ja aktiivisuus lähtevät yksilöstä. Työnantajan tulee tukea tätä järjestämällä tuki ja liikuntatilat, jotka osaltaan nostavat yksilön motivaatiota liikuntaan.

- Aktiivinen arki ja säännöllinen liikunta ovat merkittävä osa meidän jokaisen terveyttä ja toimintakykyä. Tavoite "Terveenä eläkkeelle ja terveitä eläkepäiviä" on toimiva. Mitä vähemmän meillä on passiivisia päiviä, sitä paremmin jaksamme niin henkisesti kuin fyysisestikin. Pysytään liikkeessä päivästä toiseen, Kima muistuttaa.

## Vuoden sotilasliikuttaja korostaa palautteen merkitystä

Karjalan prikaatin liikuntakasvatusupseeri, kapteeni **Manne Isoranta** palkittiin samaisessa tilaisuudessa Vuoden sotilasliikuttajana. Palkinnon perusteluissa nostettiin esiin hänen toimintansa fyysisen toimintakyvyn kehittämisessä ja aktivoimisessa.

- Hyvältähän se tuntuu, kun palkitaan. Eihän kukaan saa yksin ihmeitä aikaiseksi, vaan työtä on tehty yhdessä liikunnanohjaaja **Ville Vaijan** kanssa. Meillä on yhteinen sävel.

Isoranta nostaa ajan käytön olevan suurin este toimintakyvyn kehittämiseksi.

- Varusmiehillä tuntuu olevan niin paljon opiskeltavia asioita, että fyysiselle toimintakyvylle jää sija vain täyteohjelmassa. Samaa on havaittavissa myös henkilökunnan osalta.

Resurssien puutteista kehittäminen ei ole kiinni.

- Meidän liikuntapaikkamme ovat erinomaiset. Samoin meillä on selkeä ymmärrys fyysisen toimintakyvyn merkityksestä poikkeusolojen toimintaympäristössä.

Isoranta korostaa palautteen antamisen merkitystä.

- Palautteen pitää olla jatkuvaa ja kaksisuuntaista. Koulutettavaa tai testattavaa joukkoa on kuunneltava. Fyysisen harjoituksen kohdalla se tarkoittaa koulutettavan joukon kuormittuneisuuden tunnistamista. Onko meillä osaamista tähän?

Jäsenistön suuntaan lähtee myös terveisiä.

- Liike on se tärkein ja nauttiminen siitä. Tosin epämurkuvuusalueellaakin pitää käydä säännöllisesti. Minä en pidä liikkuvuustreeneistä, mutta teen niitä silti viikoittain.

"Olisi ollut lähes rikollista jättää työt kesken"

# Varusvarastolta kotieläinpihan komentajaksi

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Elina Nurminen

**P**äällystölehdessä 5/2019 kerroimme Panssariprikaatissa (PSPR) palvelevan yliluutnantti **Markku Nurmisen** vakavasta sairastumisesta ja sen seurauksista. Viikatemiehen kynsistä kolmasti karannut Markku menetti sairauden seurauksena oikean jalkansa lonkasta alaspäin, mutta sitkeän kuntoutuksen sekä PSPR:n johdon ja palvelustoverien ponistelujen ansiosta hän kykeni palaamaan takaisin palvelukseen aina eläkeoikeuden täyttymiseen asti. Mitä Markulle, hänen **Kaisu**-puolisolleen, seitsemälle lapselleen ja kotieläinpihan asukkaille nykyisin kuuluu?

## Raaka kokemus on kasvattanut koko perhettä

Toivuttuaan Markun perhe oivalsi varsin nopeasti, ettei "ukko" ole juuri muuten muuttunut, vaikka menetikin jalkansa. Heille oleellista oli, että isä ja aviomies tuli sairaalareisusta hengissä ja elämänhaluisena takaisin. 35 päivää kestänyt tajuttomuus oli kylläkin perheelle raskasta ja julmaa aikaa, kun Markun henkiinjäämisestä ei ollut mitään takuita.

- Sen olen kuitenkin lapsistani huomannut, että tuo raaka kokemus on kasvattanut heitä kaikkia paljon: pienet murheet eivät juurikaan hetkauta heidän elämäänsä. Lapsille on iskostunut isän asenne, että olemme tällä pallolla vain kerran, joten on helpompi ja mukavampi elää elämää nauttien siitä, mitä itsellä on ja kulkea hymyhuulin eteenpäin. Ei kannata jäädä murehtimaan asioita, joihin ei voi itse vaikuttaa, Markku kertoo.

## Ikikiitollinen omalle joukko-osastolle ja palvelustovereille

Kun tarjoutui mahdollisuus palata töihin varusvaraston päälliköksi, Markun oli helppo tehdä päätös, että niitä tehdään "tappiin asti". Koko aikana ei kuulunut ainuttakaan negatiivista kommentointia siitä, miksi tällainen mies on sotaväessä töissä. Hän tunsu kuuluvansa joukkoon kuten kuka tahansa muukin prikaatissa työskentelevä.

- Niin valtavasti joukko-osastoni ja palvelustoverini tekivät töitä minun ja perheeni eteen, että olisi ollut lä-



hes rikollista jättää työt kesken. Yhä uudelleen voin sanoa, että näin ei olisi tapahtunut missään muualla kuin PSPR:ssa, jolle olen ikuisesti kiitollinen siitä, mitä perheeni ja minä olemme sieltä saaneet.

## Kotieläinpiha työllistää ympäri vuoden

Kotona on touhua sen verran aamusta iltaan, ettei Markku ole vielä oikein osannut asennoitua eläkkeellä oloon. Perheellä on kotieläinpiha, joka on auki toukokuusta syyskuun loppuun. Kesästä ja säästä riippuen vuosittainen kävijämäärä on ollut 3 000–10 000.

- Meillä on 25 hevosta ja ponia, puolen tusinaa lammasta, pari vuolta, kolme aasia, kaksi nautaa, neljä minipossua, kymmenittäin kanoja, riikin-

Hämeenlinnassa sijaitsevalla Kissankulman eläinpihalla elelee satakunta eläintä, mm. vuohia, jotka ovat kovasti yliluutnantti evp. Markku Nurmisen tarjoamien herkkujen perään.

kukkoja, kyyhkysiä, kaneja, ankoja, hanhia ja kultafasaani. Sesongin ulkopuolellakin niiden hoitamisessa riittää hommia.

Kotikiireistä huolimatta pitkäaikainen palveluspaikka on edelleen tärkeä.

- Tietenkin on hieman haikaa fiilis lähinnä siitä, että taakse jäi huipputyöpaikka. Verkosta poistui kuitenkin Nato-joukkojen komein ja paras yksijalkainen yliluutnantti. "Iske ja murra", Markku Nurminen veistelee Panssariprikaatin tunnuslausetta siiteeraten.

**Varaa, virkisty ja nauti!**

Haku loma kaudelle 1.9.-31.12. päättyy 31.5.