

# Pääallystö- lehti

2/2026 KESÄKUUN



Asiallisesti ■ Asiantuntevasti ■ Aktiivisesti



ALLIED JOINT FORCE COMMAND NORFOLK



Käsijarru  
päälle ajoissa

3 >

Tilastoja ja  
parantamis-  
suunnitelmia

9 >

SYKE-kyselyn  
kertomaa

22 >

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



### PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

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

### PÄÄLLYSTÖLEHTI 2026

aineisto- ja ilmestymispäivät

Numero Aineisto Ilmestyy

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 ennakkoon Markku Virtaseen. Toimitus päättää julkaisukynnyksestä. Kirjoittajat vastaavat omista kirjoituksistaan.

### TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b  
00160 HELSINKI

### PÄÄTOIMITTAJA:

Juha Susi  
juha.susi@paallystoliitto.fi

### TOIMITUSSIHTEERI:

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

### VAKITUISET AVUSTAJAT:

Marko 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



s 17

Puheenjohtajapäivillä jaettiin tunnustuksia ansioituneille.

18 Puheenjohtajapäivien kuulumisia

28 Rajan vannoutunut jalkaväkimies

35 Palveluksessa haavoittunut veljemme Kalevi

Kannen kuva: Kapteeni Jarno Mustonen lähti Rovaniemeltä kolmen vuoden Nato-komennukselle Amerikkaan.  
Kuva Samuli Haapala.



## PÄÄLLYSTÖLIITTO 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. Järjestösihteerit Jaakko Levä 040 301 9290

Päätuottamusmiehet, 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.)

# Työhyvinvoinnin johtamiseen on panostettava

Uutiset kertovat aiheista, jotka ovat uusia, kiinnostavia ja ajankohtaisia. Ukrainan sodan ja Nato-jäsenyyden myötä Puolustusvoimien lisääntyneet velvoitteet ja niiden myötä kasvanut työmäärä ja vastaavasti sotilaiden liian vähäinen määrä niiden tekemiseen eivät itsessään ole enää uusi ilmiö. Sen tuomista haasteista on puhuttu jo vuosia, ja ehkä juuri siksi niihin on myös osittain totuttu. Puolustusvoimissa pitkäaikaisesta kuormituksesta näyttää muodostuneen osa organisaation tavanomaista arkea, eikä sitä enää osata nähdä poikkeamana – on syntynyt uusi normaali.

Tänä keväänä Yleisradio antoi kasvot ammattisotilaiden työuupumiselle kertomalla kapteeniluutnantti **Jani Pekkisen** tarinan, ja uutiseen liittyneestä juttukokonaisuudesta muodostui sotilaiden työssä jaksamishaasteista kertova, koko uutispäivän kärkiuutinen, jota siteerattiin runsaasti muissa medioissa. Otsikko siitä, että ”Myös sotilas voi väsyä”, kiinnosti laajalti. Suomessa yksittäiset sotilaat kertovat harvoin, jos koskaan, kokemastaan työtaakasta ja sen aiheuttamasta uupumuksesta julkisesti. Aihe ei ole toki tuntematon muuallakaan työelämässä.

Ammattisotilaiden identiteettiin kuuluu vahva velvollisuudentunto, paineensietokyky ja ajatus siitä, että tehtävät hoidetaan myös vaikeissa tilanteissa. Moni jatkaa tehtävissään pitkäänkin hiljaisesti venyen, koska avun pyytäminen voidaan kokea helposti velvollisuudentunnon tai ammattiympäristön vastaiseksi ja heikkouden osoitukseksi. Juuri tämän vuoksi Pekkinen suostui puhumaan asiasta julkisesti, koska toivoo, että se auttaisi muita samassa tilanteessa olevia sotilaita ”vetämään käsijarrun päälle”.

Pääsikunta sanoo, että organisaation tekemät työhyvinvointikyselyt eivät kerro laajamittaisesta uupumusongelmasta. Sen mukaan isossa kuvassa Puolustusvoimien työhyvinvointi on itse asiassa paremmalla tolalla kuin monessa muussa valtion delegointivirastossa. Ongelmassa tunnustetaan kuitenkin se, että viralliset kyselyt eivät välttämättä kerro koko totuutta. Työntekijä saattaa voida huonosti jo paljon ennen kuin se konkretisoituu sairauspoissaoloiksi. Puolustusvoimien henkilöstö on hyvin tunnollista, ja moni voi sinitellä siksi viimeiseen asti. Heidän työhyvinvointiaan tuskin parantaa se, että henkilöstötilinpäätöksessään Puolustusvoimat vertaa omia kyselytuloksiaan muuhun valtionhallintoon ja paljastaa, että jossain muualla asiat ovat vieläkin pahemmassa jamassa kuin meillä – pitäisikö siis olla tyytyväisiä?

Tässä on juuri työhyvinvoinnin johtamisen ydin, joka on syytä tunnustaa: työssä jaksamisen haasteet jäävät usein oman organisaation sisälle. Puolustusvoimat on hyvin muuntautumiskykyinen organisaatio, joka rakentuu kuitenkin vahvasti ihmisten varaan. Henkilöstö kantaa vastuuta tehtävistä usein suurella henkilökohtaisella sitoutumisella, ja heillä on kyky toimia nopeasti muuttuvissa turvallisuusympäristöissä.



Hallintoyksiköiden painiessa vajaiden henkilöstöressurssien kanssa, monet joutuvat tekemään useampaa tehtävää päällekkäin. Tällöin yksittäisten sotilaiden arvo alkaa näyttäytyä organisaatiossa heidän suorituskyönsä kautta. Voi jopa olla, että heille ei anneta arvoa persoonina eikä itseisarvona vaan ainoastaan suoritusarvona. Tehdyllä tuloksella on merkitystä ja sillä, kuinka paljon kukin kykenee kantamaan vastuuta, ratkaisemaan ongelmia tai venymään haastavissa tilanteissa. Kun vielä esimiehet palkitsevat tavanomaisesti ne kaikkein osaavimmat ja tunnollisimmat henkilöt uusilla lisätehtävillä ja kasvavalla työmäärällä, moni supersuorittaja saattaa ajautua ennen pitkään umpikujaan. Pitää muistaa, että kaikki tämä tapahtuu rauhan aikana, vaikkakin turvallisuuspoliittinen tilanne on olennaisesti muuttunut ja lisännyt turvallisuusorganisaatioiden työtaakkaa.

Työntekijän voimavaratekijät kuten kokemukset työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä, työyhteisön tuesta ja yhteenkuuluvuudesta sekä hyvästä ja oikeudenmukaisesta johtamisesta kantavat usein pitkälle. Ne ovat tutkitusti yhteydessä työtyytyväisyyteen, työn imuun, motivaatioon ja sitoutumiseen. Mutta kun joku voimavaratekijöistä romahtaa, saattaa hankat tippua ja työntekijä poistua rivivahvuudesta.

Kun joku kertoo pitkittyneen työstressin seurauksena ajatuneensa lopulta työuupumukseen, kuulee joskus kerrottavan vanhasta kansanviisaudesta, jonka mukaan ”Ei sota yhtä miestä kaipaa.” Tämä **Elias Lönnrotin** kokoamiin suomalaisiin sananlaskuihin liitetty toteamus muistuttaa siitä, että tehtävä ja yhteinen päämäärä ovat yksilöä suurempia. Organisaatio jatkaa toimintaansa, kriisin jo puhjettua, yhden ihmisen poistuessa kuten kuuluukin tehdä, mutta siinä viisaus on kaukana, jos työkuormasta palautuminen ja rivistä poistuminen jo rauhan aikana nähdään vain yksilön omana vastuuna eikä osana organisaation suunnitelmallista toimintaa.

*Alkukesästä, 4. kesäkuuta, vietetään perinteisesti Puolustusvoimain lippujuhlan päivää. Haluankin Päälystöliiton puolesta onnitella kaikkia ylennettyjä ja palkittuja.*

Marko Jalkanen  
Päälystöliiton puheenjohtaja

# Puolustusvoimien logistiikkalaitos tarjoaa haastavia ja henkilöstöään kehittäviä tehtäviä

Teksti ja kuva: Juha Susi

**P**uolustusvoimien lakisääteisiin tehtäviin on vuodesta 2017 alkaen kuulunut kyky ottaa vastaan sotilaallista apua, joka voi olla esimerkiksi materiaalia, joukkoja tai tilannekuvan vaihtoa. Lisäksi Suomi voi antaa sotilaallista apua valtiolle, EU:lle tai kansainväliselle järjestölle. Tätä kykyä testattiin kevään aikana, kun Puolustusvoimat osallistui Norjan johtamaan Cold Response 26 -harjoitukseen. Harjoituksen yhtenä tavoitteena oli liittolaisjoukkojen vastaanotto ja logistiikan testaaminen.

- Harjoitus oli hyvä, ja se laittoi logistiikan koetukselle, aivan kuten oli tarkoituskin. Olimme kohdentaneet harjoitukseen voimavaroja eri hallintoyksiköistämme. Henkilöstön kanssa käydyissä keskusteluissa esiin nousi harjoituksen mitoituksen onnistuminen meidän näkökulmaltamme. Välillä käytiin liki ääriarjoilla, Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen johtaja, kenraalimajuri **Tero Ylitälo** summaa kokemuksia.

Harjoitus ei ollut pelkkää rutiinisuo- rittamista.

- Kyllä siellä jouduttiin miettimään, miten joku asia toteutetaan, mihin voimavarat riittävät ja miten priorisoidaan. Hyvää harjoitusta meille. Logistiikkalaitos on kehittynyt viime vuosien aikana kansainväliseen toimintaan, erityisesti kolmen viime vuoden aikana.

- Olemme tukeneet joukkojamme kansainvälisissä harjoituksissa ulkomailta ja toimineet usein isäntämaana. Totuus on, että henkilöstö vaihtuu ja aina on mukana uusia henkilöitä. Siksi näitä harjoitellaan. Isäntämaatukea ei juuri voi harjoitella omien joukkojen kesken.

- Huollon toiminta esimerkiksi täydennyksineen ei juuri poikkea omasta toiminnasta. Kun tuettava joukko tulee Pohjois-Suomeen ensi kertaa, on se toki eri asia kuin suomalaisilla joukoilla. Joukot tarvitsevat opastusta ja maaston tuntemusta.

Ylitalo antaa kiitokset oman joukkonsa osaamiselle.

- Kyky kokonaisvaltaiseen ajatte- luun ja ongelmanratkaisuun. Meillä

on sellaisia tekijöitä, jotka kykenevät vielä kolmannen perättäisen ongelman jälkeen löytämään ratkaisuja eteenpäin. Se erottaa meidät monesta muusta.

Kansainvälisessä yhteistyössä löytyy kehitettävääkin.

- Johtamis- ja tietojärjestelmät, tietty prosessit, esimerkiksi laskutusjärjestelmät. Toki harjoituksissa opimme näistä aina lisää. Henkilökunnan kielitaito on mielestäni hyvällä tasolla. Se on edellytys kansainvälisen toiminnan eteenpäin viemisellä.

## Rata- ja tieverkosto logistiikan tukena

Cold Response 26 -harjoituksen yhteydessä uutisoitiin haasteista, jotka liittyvät sotilaskaluston rajanylityksiin. Kaluston siirtäminen valtakunnan rajojen yli edellyttää lupamenettelyitä.

- Tämä huoli on yhteinen ja se on tunnistettu. Kansalliset regulaatit, sääntelyt, asettavat omat haasteensa sotilaalliselle liikkuvuudelle. Meilläkin on kansallisesti useamman eri hallinnonalan vaatimuksia.

Tilanne on kuitenkin paranemassa. Ylitälo muistuttaa, että samat vaatteet koskevat Puolustusvoimiakin, kun siirretään kalustoa kansainvälisiin harjoituksiin ulkomaille.

- Pohjoismaiden osalta on löydetty hyviä ratkaisuja, esimerkiksi vuosilupajärjestelyt. Haastetta käsitellään myös aktiivisesti EU:n sisällä ja eri Nato-työryhmissä. Kansallisiin normeihin ja säädöksiin on jo tehty muutoksia. Asia on hallinnassa, eikä se ole aina niin hankalaa kuin miltä se saadaan kuulostamaan.

Suomen tiestöllä on korjausvelkaa. On väläytetty, että osa kestopäällystetyistä teistä tulisi palauttaa sorapintaisiksi, erityisesti Itä-Suomessa.

- En kannata tästä erityistä huolta. Meillä on hyvää kansallista yhteistyötä eri viranomaisten ja muun yhteiskunnan kesken. Kokonaisturvallisuutta on myös se, että muut kuuntelevat Puolustusvoimien tarpeita.

Myös raideverkostoa ollaan kehittämässä. Viime vuonna pohjoismai-

set ministerit antoivat julkilausuman sotilaallisesta liikkuvuudesta maiden välillä. Tämä edellyttää Suomen siirtymistä eurooppalaiseen standardiraideleveyteen. Muutokset raideleveyteen alkaisivat Oulun pohjoispuolelta. Vastaavasti tänä keväänä uutisoitiin lisäraidehankkeesta Narvikista Misiin Rovaniemelle.

- Raideleveys on kriittinen tekijä. Logistiikan näkökulmasta yhteinen raideleveys samoin kuin lisäraidehankkeet parantaisivat toimintaedellytyksiä olemassa olevan tiestön lisänä.

## Hankkeet ovat isoja työllistäjiä

Logistiikkalaitoksella on keskeinen rooli hankkeiden eri vaiheissa. Tehdävät työllistävät henkilöstöä aina hankkeiden valmisteluista käyttöönoton jälkeiseen ylläpitoon.

- Kun HX-hanke käynnistyi vuonna 2015, siihen osallistui yli 50 henkilöä. Toki eri henkilöillä työpanoksen määrä oli erilainen: osalla se oli päätyö, toisilla pienempi.

Nyt kun suomalaiset lentäjät ovat tehneet ensilentonsa uudella F-35-monitoimihävittäjällä, kohdentuu hankkeeseen osallistuvien työt muihin F-35-tehtäviin. Heidän osaamisensa halutaan ulosmitata.

- Osa siirtyy suorituskyvyn rakentamisesta ylläpitoon. Hankkeeseen osallistuminen luo uudenlaista osaamista, jota hyödynnämme. Osa henkilöistä siirtyy muihin materiaali- projekteihin. Vastaavaa menetelyä noudatetaan myös Laivue 2020 -hankkeessa.

## Työssäjaksaminen ei ole vain tilastoasia

Viimeistään Nato-jäsenyyden myötä erillinen kansainvälinen toiminta on muuttunut liki jokapäiväiseksi monen työpisteen osalta. Työtehtäviä ja pikatilanteita on tullut lisää ja ne ovat vaativoituneet. Myös tuki UK-rainalle työllistää. Ylitalon mukaan mitään isompia hälytysmerkkejä ei jaksamisen suhteen ole ilmaantunut.

- Ajatellaan asiaa positiivisesti. Teh-



tävissä ja tekijöissä pyritään aktiivisesti tasapainoon. Olemme saaneet Puolustusvoimiin lisää henkilöstöä Puolustusvoimauudistuksen jälkeisiin lukuihin verrattuna. Toki henkilöstörakenteissa oleva osaaminen tulee osin perässä.

Keskustelussa nousee esiin Ylen maaliskuinen uutinen sotilaiden jakamisesta.

- Asiaa ei pidä missään nimessä kieltää eikä silmiä sulkea. SYKE-kyselyn mukaan meillä ei ole laitoksen laajuudessa hälyttäviä piirteitä. Täytyy kuitenkin muistaa, ettei työssäjaksaminen ole tilastoasia vaan aina yksilöasia.

Ylitalo korostaa myös esimiesten roolia tapausten havainnoissa.

- Jokainen tapaus on liikaa. Asiaa on tarkasteltava aina yksilön näkökulmasta.

Oma heijastuksensa henkilöstön jakamiseen työpisteissä on Nato- ja kriisinhallintatehtävillä. Kuinka tehtäviä jaetaan, koska mahdollinen seuraaja saapuu?

- Tänä päivänä kriisinhallintatehtäviin lähtevien määrä on hyvin pieni. Meillä on kyllä hallintoyksikkökohtaiset kiintiöt näihin tehtäviin lähteville.

Nato-tehtävien osalta tilanne on toinen.

- Henkilön siirtyessä Naton komentorakenteen tehtävään, avau-

tuu hänen vanha tehtävänsä auki, ja voimme hakea siihen uuden henkilön. Samoin saamme kuukausia etukäteen tiedon henkilön siirtymisestä, eivätkä ne tule pikatilanteina.

Suomen Nato-tehtävien täyttövelvoitteissa ollaan etupainoisessa asennossa.

- Vaikka henkilö ei palaisikaan meille takaisin, kertyy järjestelmään kovaa osaamista.

## Osaamisen turvaaminen osittain auki

Logistiikkalaitoksella vierailtaessa nousee usein keskusteluissa esiin toive tulosityksikön olevan opistoupseerien päättöyöpaikka.

- Arvostamme opistoupseerien pitkää opintopolkua, kokemusta ja esimerkiksi eri aseiden sekä järjestelmien oikeuksia. Kuinka tämä osaaminen korvataan? Siihen ei ole yksinkertaista ratkaisua. Jos ratkaisu olisi jo olemassa, oltaisiin siitä laadittu ohjaava normi henkilöstöalan toimesta.

Logistiikkalaitoksen tehtävät noudattelevat hallintoyksikkökohtaisia piirteitä.

- Tehtäviä voidaan räätälöidä. Näen, että tulevaisuudessa osaamisen varmistaminen on avainasemassa, ei mikään tietty henkilöstöryhmä.

Kenraalimajuri Ylitalo toivoo opistoupseerien hakeutuvan palvelukseen Logistiikkalaitokseen ja siirtä-

**Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen johtaja, kenraalimajuri Tero Ylitalo toivoo opistoupseerien hakeutuvan palvelukseen Logistiikkalaitokseen ja siirtämään osaamistaan eteenpäin.**

mään osaamistaan eteenpäin.

- Tarjoamme haastavia ja henkilöstöä kehittäviä tehtäviä. Palveluspai-  
kan ei tarvitse olla Tampereella, sillä toimipaikkojamme on koko Suomen alueella.

## Tero Ylitalo

- Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen johtaja
- Kenraalimajuri, 58-vuotias
- Työskennellyt aikaisemmin mm. Panssariprikaatin komentajana, Maavoimien operaatiopäällikkönä ja Pääesikunnan suunnittelupäällikkönä
- Naimisissa
- Harrastaa metsästystä ja muuta ulkoilua

Motto/elämänohje: Työt valmistuvat tekemällä

# Härkää sarvista

Teksti: Juha Susi

**N**ykyisen hallituskauden ensimmäiset Puheenjohtajapäivät osoitti kirjaimellisesti, miten lähellä 2030-luku on. Monelle lienee puheet viimeisen opistouseerin siirtymisestä reserviin ensi vuosikymmenen loppupuolella ovat olleet kaukainen asia, eikä se saattanut tuntua ajankohtaiselta.

Puheenjohtajapäivien ohjelma oli juuri oikea-aikainen ja sisältöinen, sillä aikaa ei suunnittelutyölle ole missään nimessä liikaa. Suunnittelutyön taustalla on viime Edustajakokouksen asettamat velvoitteet nykyiselle hallitukselle laatia toimintaedellytysanalyysi ja tähän juuri keskityttiin. Kokoustilojen seinät täyttyivät Post It -lapuista, joihin oli kirjattu eri vaihtoehtojen hyviä ja huonoja puolia. Tuntui, että tilaisuuteen osallistuneet yhdistysten edustajat ottivat asian omakseen. Työryhmien vetäjinä toimineet hallinnon edustajat eivät onneksi päästäneet osallistujia liian helpolla, vaan tavallaan haastoivat ja pakottivat heidät miettimään asioita eri näkökulmista.

Hallinto sai analysoitavaksi ja edelleen jatkojalostettavaksi runsaan aineiston. Tulevana syksynä Edustajakokous kuulee hallinnon tekemät linjaukset, mihin suuntaan liiton toiminta jatkuu. Valmista ei varmastikaan tule yhdellä kertaa, vaan asiaa täytyy jumpata vielä jatkossakin. Mahdolliset sääntömuutokset tulee tunnistaa, samoin huomioida se, miten liittoon kuuluvien ei opistouseeritaustaisten edunvalvonta hoituu tulevaisuudessa. Suhdeluku opistouseerien ja liittoomme kuuluvien muiden henkilöryhmien edustajien välillä on ensi vuosikymmenen loppupuolella aivan eri luokkaa kuin tänä päivänä. Tulevan Edustajakokouksen linjanvedoilla ja päätöksillä tulee olemaan pitkäaikaiset vaikutukset. Vinkkinä jo nyt, että ilmoittautuminen syksyn Edustajakokoukseen on auki.

## Humppaa ja jumpaa

Toivottavasti huomasit alkuvuodesta Ylen uutisen, jossa työterveyshuollon erikoislääkäri **Eira Roos** kertoi havaintojaan työyhteisöiden työhyvinvoinnista. Roos kertoi selvityksestä, jossa kysyttiin yli 300 yrityspäätäjältä, millä keinoin he pyrkivät edistämään työhyvinvointia. Vastaukset olivat jo ennakkoon arvattavia: humppaa ja jumpaa, joilla ei ole mitään tekemistä työn kanssa.

Työhyvinvoinnin suhteen mennään monesti metsään. Se muodostuu töissä joka päivä töitä tehtäessä, ei minään irrallisena viihde- tai liikuntatapahtumana. Piste.

Ulkopuolisena on paha mennä neuvomaan, miten työhyvinvointi paranisi. Ongelmakohtat ja niihin tehtävät parantamistoimenpiteet tulee tunnistaa työpisteissä. Tarvitaan rohkeutta puhua asioista niiden oikeilla nimillä



Kuva: Juha Suden kotiarkisto

muistaen, että kokemukset ovat subjektiivisia. Mikä toista kuormittaa, saattaa toiselle olla ongelmatonta.

Aiheeseen liittyy myös keväällä uutisoitu sotilaiden uupuminen. Vaikka työpisteen kyselytulokset ja mittarit eivät näyttäisi hälytysmerkkejä, saattaa yksilö painia jaksamisen kanssa. Kunpa me osaisimme tunnistaa nämä niin työkavereina, esimiehinä kuin itse yksilöinäkin. Tässä asiassa ei toimi Tuntemattoman sotilaan klassinen tokaisu "Ne lyö sulle sellaiset rätinkit eteen, ettei sulla voi olla nälkä". Tässä tapauksessa nälän korvaa uupuminen.

## Kattoa, jäädytystä ja leikkausta eläkeläisille

Ruodin viime numerossa, kuinka eläkekeskusteluista on tullut liki jokapäiväistä, ja nyt meno tuntuu vain kiihtyvän. Arvatenkin valtion nykyisessä taloudellisessa tilanteessa eläkevarallisuus kiinnostaa kuppauksen kohteena. Poliitikkojen tulisi kuunnella asiantuntijoita eikä heittää ilmoille löysiä heittoja.

Sekä Eläketurvakeskuksen (ETK) että Kevan toimitusjohtajat **Mikko Murto** ja **Jaakko Kiander** ovat omilla asiantuntemuksillaan arvioineet medioissa esitettyjä eläkeleikkausten vaikutuksia ja useimmiten osoittaneet niiden toimimattomuuden.

Eläkekeskustelua ja siitä tiedottamista jatketaan myös Päällystölehden sivuilla aina, kun siitä on jotain tiedotettavaa. Syksyllä ratkeaa muun muassa vuonna 1973 syntyneiden sotilaiden eroamisikä. Muistutetaan, ettei tämäkään muutos ole mikään uusi juttu vaan liittyy vuoden 2017 eläkeuudistukseen.

*Onnittelut Puolustusvoimain lippujuhlan päivänä ylennetyille ja palkituille. Toivotan hyvää kesää.*

# Mitä olet ajatellut tehdä vielä palvelusaikanasi?

Teksti: Kapteeni Petteri Rankinen, Päälystöliiton hallituksen jäsen  
Kuva: Juha Susi

Vuosittain noin 80 opistoupseerin tehtävää siirtyy toisen henkilöstöryhmän hoidettavaksi. Pääsääntöisesti avoimet tehtävät ovat olleet haettavana sisäisessä liikkuvuudessa eikä niihin ole löytynyt hakijoita. Olenkin jo useamman kerran kuullut työnantajan toteavan, että turhaan tämä tehtävä laitetaan hakuun, kun ei siihen kukaan hae. Enkä yhtään ihmettele työnantajan kommenttia, sillä hyvin usein OTV6B- ja OTV7-tehtäviin ei tule hakemuksia.

Aina ei ole tarjolla vaativampaa tehtävää, mutta oletko harkinnut tehtävävaihtoa samantasoiseen tehtävään? Itse olen kahdesti vaihtanut seiskan tehtävästä toiseen seiskan tehtävään. Ensimmäisellä kerralla kaipaasin vaihtelua henkilöstösektorin johtajan tehtävään, jota olin tehnyt viisi vuotta. Silloisessa joukko-osastossa ei ollut tarjolla minulle soveltuvaa vähintään samantasoista tehtävää, joten hakeuduin toiseen joukko-osastoon tietohallintopäällikön tehtävään. Toisella kerralla päädyin vaihtamaan tehtävää, jottei tietohallintopäällikön tehtävästä olisi tullut liian pitkä ennen tavoittelemaani OUKES:n mukaista tehtävää vuonna 2029. Koen, että jokainen aiemmin tekemäni tehtävä on ollut hyödyksi seuraavassa tehtävässä ja etenkin, jos vielä pääsen OUKES:n mukaiseen tehtävään. Vaikka suunnitelmani ovat tulevaisuudessa ja vaativammassa tehtävässä, niin edelleen mielenkiintoisen seiskan tehtävän avautuessa saatan siihen pyrkiä.

Tehtävävaihto tuo mukavasti tekemiseen lisää virtaa ja haastetta. Liian pitkään samaa tehtävää tehdessä vaarana on, että työnilo katoaa. Työstä tulee vain suorittamista. Tästäkin löytyy omaa kokemusta - 11 vuotta samassa tehtävässä oli liian pitkä aika.

Jos kaipaat vaihtelua tehtäviisi tai uusia haasteita, niin kannattaa olla yhteydessä oman joukko-osaston ou-nipunhoitajaan. Hyvin monesti opistoupseerien tehtävät ovat haettavissa sisäisessä liikkuvuudessa vain kaksi viikkoa. Tuo kaksi viikkoa hurauttaa vuosiloman tai pitkän



harjoituksen aikana huomaamatta. Kannattaa seurata kyseistä sivustoa aktiivisesti tai tehdä sinne hakuvahiti, jotta saat ilmoitukset avoimista tehtävistä.

Olen myös pannut merkille, että työnantaja tarkastelee kehityskeskustelun yhteydessä ilmoitettuja tehtävähallukkuuksia raporteilta ja tekee niiden perusteella päätelmiä, mihin tehtäviin on kiinnostuneita opistoupseereita. Jos tänä vuonna jäi omat halukkeudet kirjaamatta kehityskeskusteluissa, niin niistä kannattaa kertoa nipunhoitajalle. Ensi vuonna sitten tarkempana.

Välillä tulee vastaan myös tapauksia, joissa opistoupseerin tehtävään on hakijoita, mutta ei soveltuvia hakijoita eli henkilöllä ei ole tehtävään vaadittavaa koulutusta. Tällaisissa tilanteissa työnantajan pitäisi tarkastella, onko henkilö koulutettavissa tehtävään. Asiaan voi itse vaikuttaa hakeutumalla ennakoivasti tarvitsemilleen Puolustusvoimien tarjoamille kursseille.

Tietenkin viimeisenä kantona kasassa on irrotettavuus. Juuri silloin, kun olisit lähdössä, niin sinua ei voida irrottaa. Tämänkin voi välttää sillä, että kertoo esimiehilleen ennakkoon omista tehtävähallukkuuksistaan. Vaikea on työnantajan perustella, miksi et olisi irrotettavissa seuraavaan tehtävään, jos olet aikeistasi paria vuotta aikaisemmin ilmoittanut.

Kukaan ei suunnittele tulevaisuuttasi paremmin kuin sinä itse. Pidä ohjaket omassa käsissä.

## Kapteeni Petteri Rankinen, 51 v

- Kotipaikka Hämeenlinna
- Oikeusupseeri
- Panssariprikaati, Hattula

# Työeläkkeiden leikkaamisesta ei hyötyä valtiontalouteen

Teksti: Juha Susi

**K**evan toimitusjohtaja **Jaakko Kiander** kommentoi Työeläkevakuuttajien (Tela) artikkelissa keskustelua eläkejärjestelmän leikkaamisen hyödyntämisestä julkisen talouden korjaamiseen.

- Mahdollinen eläkkeiden leikkaaminen ei hyödyttäisi valtiontaloutta, koska työeläkkeiden maksamisesta huolehtivat työeläkelaitokset. Valtion budjetista maksetaan vain tiettyjä erityiseläkkeitä sekä palkattomien aikojen eläke-etuuksia. Lisäksi eläkkeiden leikkaaminen pienentäisi eläkeläisten tuloja, mikä puolestaan vähentäisi heidän maksamiaan veroja ja valtion saamia tuloja. Leikkaukset rapauttavat myös luottamusta eläkejärjestelmään ja lisäävät taloudellista epävarmuutta ja säästämistarvetta.

Eläkkeiden leikkaaminen indeksijäädätyksen avulla on mahdollista poikkeustilanteessa. Kertaluonteisesta indeksileikkauksesta ei kuitenkaan koidu eläkejärjestelmälle sellaista merkittävää säästöä, jonka voisi kestäväällä tavalla kanavoida vahvistamaan valtiontaloutta. Seurauksena olisi lähinnä eläkeläisten kertaluonteinen

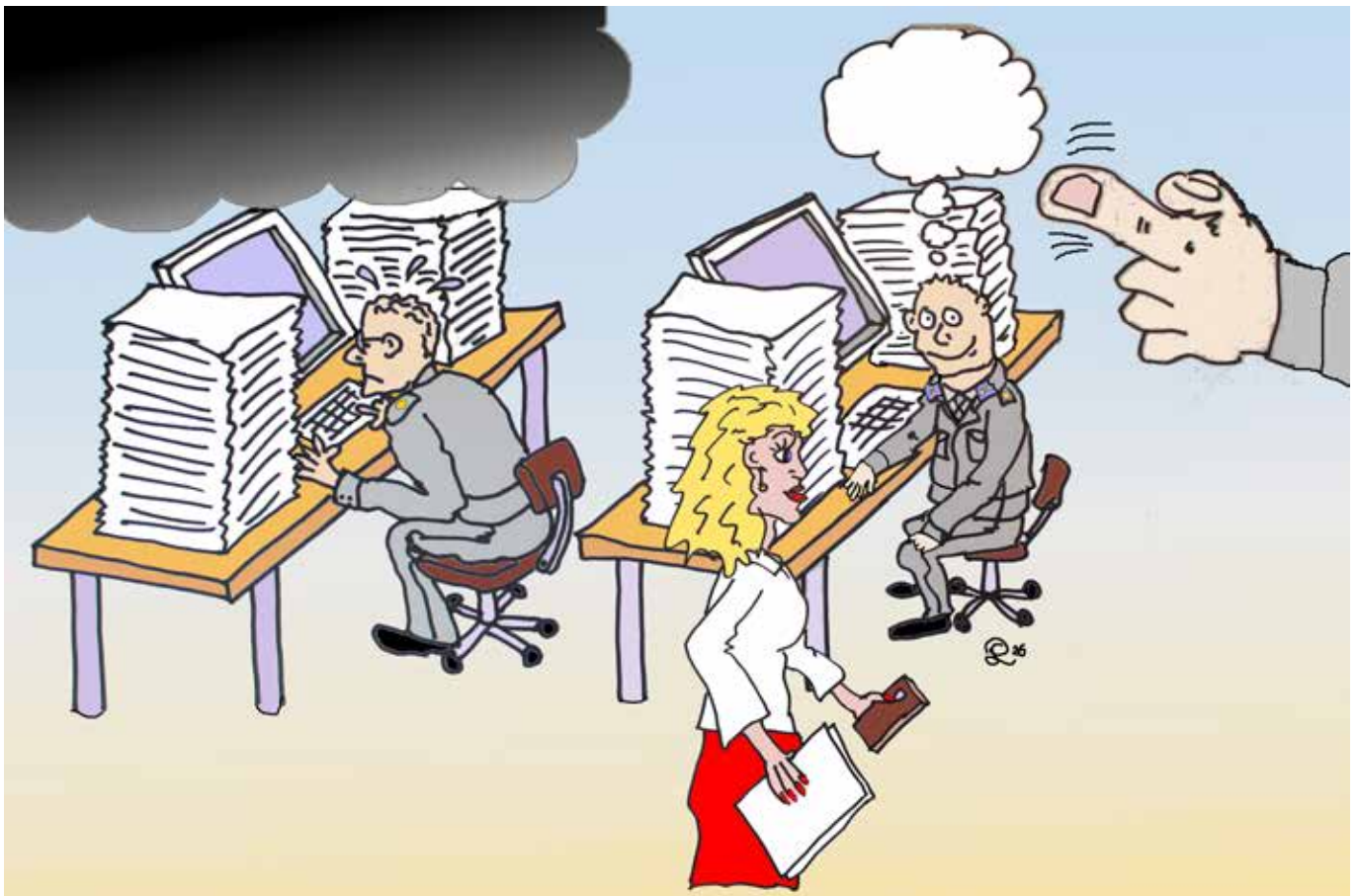
tulotason lasku ja sitä vastaava verotulojen menetys valtiolle ja kunnille.

- Pysyvä eläkeindeksin heikentäminen tuottaisi eläkemenoihin pysyvän säästön, joka voisi mahdollistaa eläkemaksujen vähäisen alentamisen. Jotta tämä hyödyttäisi muuta julkista taloutta, pitäisi joitain muita veroja vastaavasti korottaa. Tällaisella muutoksella ei kuitenkaan olisi merkittävää vaikutusta valtiontalouteen, koska muutokset olisivat pieniä ja vähittäisiä.

## Keskieläke 2 138 euroa

Eläketurvakeskuksen (ETK) ja Kelan yhteistilaston mukaan viime vuoden lopussa työ- ja kansaneläkejärjestelmän eläkettä maksettiin 1 607 000:lle Suomessa asuvalle henkilölle.

Samaisen tilaston mukaan Suomessa asuvien eläkkeensaajien keskimääräinen bruttoeläke oli viime vuonna 2 138 euroa kuukaudessa. Hieman yli puolella eläke jäi alle 2 000 euroon kuukaudessa. Naisten keskieläke oli 1 930 euroa ja miesten 2 388 euroa.



# Tilastoja ja parantamissuunnitelmia

Teksti ja kuva: Ilkka Siiri

**K**errotaanpa tähän alkuun muutamia lukuja, joita olen kerännyt viime vuoden tilastoista. Yhden poissaolopäivän laskennallinen hinta Puolustusvoimissa oli viime vuonna 475 euroa. Tämä siis tarkoittaa, että joku tilastotieteilijä on valtionhallinnoissa laskenut, että yhden henkilön yhden päivän poissaolo maksaa laskennallisesti Puolustusvoimissa tuon summan. Se pitää sisällään mahdollisten sijaisten palkkaamisen, työn viivästymisen, sairaanhoitokulut ja monia muita asioita. Eihän valtio oikeasti maksa tätä kenellekään, mutta tällä laskennallisella summalla työllemme on päiväkohtaisesti määritetty jokin hinta, jotta saisimme vertailtua tilastoja keskenään tai tuottaisimme johdolle numeraalista dataa.

Otetaanpa seuraavaksi viime vuoden kolme heikointa SYKE-kyselyn muuttujaa: työkuormitus 3.4, työstressi 3.6 ja palautuminen 3.7. Kaikki nämä luvut liittyvät olennaisesti suureen työmäärään ja siihen liittyviin haittatekijöihin. Näistä luvuista merkittävimpinä haittoina vastaajat kokivat kiireen, työn keskeytykset ja ennakoimattomat pikatehtävät. Sairauspoissaolojen osalta suurin yhteinen nimittäjä, mitä tilastoista saatiin, oli mielenterveyteen liittyvät poissaolot (26 %). Tämän jälkeen tulivat tuki- ja liikuntaelinten vaivat (23 %) sekä hengitystieinfektiot tai vammat, jotka saavat 13 %-osuuden. Muita henkilöstötilinpäätöksestä saatuja lukuarvoja oli, että joka kymmenes koki itsensä aina tai usein henkisesti uupuneeksi. Eli kun kävelet kahden toimiston (missä kummassakin työskentelee viisi työntekijää) ohi, niissä tilastollisesti yksi henkilö oireilee liian suuren työkuorman alla todella merkittävästi. Kun tarkastellaan töistä palautumista, joka kahdeksas kokee sen huonoksi. Yksi henkilötyövuosi maksoi v. 2025 Puolustusvoimissa keskimäärin 66 000 euroa (sisältäen mm. työnantajamaksut).

Nyt voimmekin alkaa näiden lukujen perusteella tehdä omia tilastoja. Otetaan kuvitteellinen joukko-osasto, missä työskentelee 500 henkilöä. Paikallisilta hr-osaajilta saadaan tieto, että sairauspoissaoloja viime vuonna oli tällä joukko-osastolla yhteensä 6 000 päivää. Tähän ei ole laskettu tapaturmasta aiheutuneita poissaoloja. Kun 6 000 päivää poissaoloja kerrotaan yhden poissaolopäivän hinnalla (475 euroa) saadaan vuoden 2025 poissaolopäivien yhteenlasketuksi hinnaksi 2,85 miljoonaa euroa. Kun tämä taas jaetaan yhden henkilötyövuoden hinnalla (66 000 euroa) saadaan luvuksi 43. Mitä tämä siis tarkoittaa? Sitä, että joka ikinen päivä rivistä on poissa 43 työntekijää. Montako varastoa, montako komppaniaa tai montako alusta pystyttäisiin miehittämään joka ikinen päivä tuolla määrällä palkattua henkilöstöä?

Uusia virkoja ei saada perustettua sillä tahdilla, mitä työnantaja kovasti niitä toivoisi. Meidän ainoa mahdollisuutemme lienee yrittää pitää nuo 43 työntekijää rivissä joka ikinen päivä. Ovatko aiemmin mainitut SYKE-kyselyn huonoimmat muuttujat vain sanahelinää parantamissuunnitelmiseen, jos niihin ei oikeasti puututa? Ovatko kuormitus, stressi ja palautuminen vähemmän arvokkaita kuin esimerkiksi seksuaalinen häirintä, johon taas työnantaja usein reagoi välittömästi ja voimalla? Tämä koskee kuormittavuuden osalta kuitenkin vain pientä marginaalia verrattuna uupuneisiin.

Moniko esimies on järjestänyt purkutilaisuuden SYKE-kyselyn perusteella? Moniko on sen perusteella kirjannut 3–5 kohtaa, jotka otetaan kuluksen kauden parannusesityksiksi? Moniko esimies peilaa kyseistä asiakirjaa arvioitaessa työpisteen riskienkartoitusta? Moniko esimies tarkastelee kyseistä parantamissuunnitelmaa säännöllisesti vuoden aikana ja tekee tarvittaessa korjauksia liikkeitä? Moniko esimies ottaa kyseisen lomakkeen esille ensimmäisen kerran seuraavaksi vasta vuoden päästä edellisestä? Niinpä...



# Operatiivista sokaistumista

Aukeaman tekstit: Marko Ylönen Kuva: Henri Hakulinen

**U**udet operatiiviset tehtävät ovat aiheuttaneet osittaista sokaistumista ja samalla voimassa olevien sopimusten, mm. puolustusvoimien työaikasopimuksen (PV-TAS) perusteet on unohdettu. Viime aikoina julkisuudessaakin esillä olleet droonien harhautumiset rajojemme sisäpuolelle on hyvä esimerkki uusista tehtävistä, jotka ovat aiheuttaneet ennakoimattomia velvoitteita Puolustusvoimien henkilöstölle.

Virkamiehille on eräässä joukossa drooneihin liittyvälle virkamatkalle määrättäessä käsketty työajaksi koko aika virkapaikalta lähdöstä paluuseen saakka, vähennettynä lepoajoilla. Virkamiehillä ei ole virkamatkalla ollut esteetöntä mahdollisuutta poistua majoituksesta muutaman tunnin teoreettisina vuorokausilepoaikoina ja osalla heistä on ollut alle 30 minuutin saapumisvelvoite työn suorittamispaikalle. Näin ollen koko vuorokausi on luettava työajaksi. Työaikatoteuman realisoiduttua virkamiesten työaikatoteumia oli käsketty muuttaa jälkikäteen "PVTAS:n mukaisiksi" lyhentämällä vuorokautisia tuntitoteumia. Lisäksi virkamiesten työaikatoteumiin oli käsketty kirjata mm. vapaamuotoista varallaoloa lepoaikojen ajaksi. Voidaan todeta, että toiminta ei ole ollut työaikasopimuksen mukaista virkamatkalle määrättäessä, virkamatkan aikana eikä virkamatkan jälkeen.

Edellyttämme työnantajalta ja jäseniltämme sopimusten mukaista toimintaa, joten on syytä muistutella mieliin muutamia perusasioita. PVTAS:n mukaan säännöllinen työaika on 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon työjaksoissa. Puolustusvoimien virkamies on kuitenkin aina velvollinen työskentelemään yli säännöllisen työajan, kun asianomainen esimies katsoo sen erityisistä palvelussyistä tarpeelliseksi. Sopimuksen soveltamisohjeen mukaan ylitöiden teettämistä on rajoitettava koskemaan vain ennalta arvaamattomia, pakollisia tapauksia, joissa tehtäviä ei voida siirtää. Vuorokautinen työaika on rajoitettava erityispalveluja (esim. sotilaallinen harjoitus) lukuun ottamatta 12 tuntiin. Esimiehillä on työajan täsmällisen noudattamisen ja tarkoituksenmukaisen käytön valvontavelvoite.

Virkamiehelle on annettava työvuoron alkamisesta seuraavan 24

tunnin aikana vähintään yhdeksän tunnin keskeytymätön vuorokausilepoaika. Työaikasopimuksen kirjaus vuorokausilevosta ei koske sotilaalista harjoitusta, päivystyksen tai varallaolon aikana tehtyä työtä eikä vartiointityötä, mutta niissäkin tapauksissa esimiehen velvollisuutena on huolehtia riittävästä lepoajasta. Vuorokausilevosta voidaan tietyn edellytyksin poiketa maksimissaan kolmen peräkkäisen vuorokausilevon osalta kerrallaan. Poikkeustapauksissakin vuorokausilevon on oltava vähintään viisi tuntia, ja antamatta jääneet lepoajat on annettava viimeistään kuukauden kuluessa vuorokausilevon lyhentämisestä. Käytännössä tämä toteutuu lyhentämällä virkamiehen työaika antamatta jääneen lepoajan verran.

Sopimus mahdollistaa siis ns. pelivarun jopa 19 tunnin mittaisten työpäivien tekemiseen maksimissaan kolmena peräkkäisenä päivänä. On kuitenkin huomioitava, että virkamiehellä on oltava tosiasiallinen mahdollisuus poistua lepoaikojen aikana työpaikaltaan. Jos näin ei ole, kyseinen aika on työaika.

Matkustamiseen käytetty aika virkamatkalla ei ole lähtökohtaisesti työaika, mikäli sitä ei voida pitää varsinaisena työsuorituksena. PVTAS:ssa on kirjattuna edellytykset, jolloin matkustamiseen käytetty aika luetaan työajaksi. Droonitehtäviin liittyen on varmasti ollut erilaisia velvoitteita matkustamisen ajaksi, ja työajaksi luettavuuden tarkastelu onkin tehtävä tapauskohtaisesti sopimuksen kirjausten mukaisesti.

PVTAS 24 §:ssä on sovittu vapaamuotoisesta varallaolosta ja sen korvauksista. Vapaamuotoisella varallaololla tarkoitetaan virkamiehelle käskettyä varallaoloa, jolloin hänen on oltava puhelimella tavoitettavissa ja soiton saatuaan käskettäessä saavuttava työpaikalle viimeistään kahden tunnin kuluessa. Virkamiestä ei kuitenkaan tule määrätä saapumaan työpaikalleen alle tunnin velvoitteella. Jälkikäteen määrättävää varallaoloa ei luonnollisesti sopimuksessa tunneta.

Edellä mainitut ovat vain pieniä poimintoja PVTAS:n työaikaan liittyvistä kirjauksista. Sopimus edellyttää esimiehiltä työajan käytön suunnittelua ja valvontaa. PVTAS ei tunne operatiivisia syitä poiketa sopimuksen kirjauksista. Drooneihin liittyvät

tehtävät on toki hoidettava, mutta sopimuksia noudattaen. Mahdollinen ylityön muodostuminen ei saa ohjata sopimuksen vastaiseen toimintaan. Ylityön muodostuminen ei saa myöskään olla itsetarkoitus.

## Suunnitelmissa uusi työaikamuoto

Alkuvuoden aikana käytyjen virastoeräneuvottelujen ohessa on keskusteltu mahdollisen uuden työaikamuodon, operoinnin, perusteista. Sen yhtenä tavoitteena on vastata tiettyjen operatiivisten tehtävien työaikaasteisiin. Kyseessä on laaja kokonaisuus, jonka toteuttaminen ei ole yksinkertaista. Työnantaja ei ole tätä artikkelia kirjoitettaessa esitellyt tekstiluonnosta operoinnista. Järjestöille on kerrottu vain ehdotus toteuttamistavasta, joka on hyvin pitkälle sotilaallisen harjoituksen korvauserusteiden kaltainen. Olemme sotilasjärjestöjen toimesta rummuttaneet jo vuosia työaikalain päivittämisen tarpeesta, ja kaipaamme mahdolliselle operoinnille sotilaallisesta harjoituksesta kehittyneempää ratkaisua.

Käsityksemme mukaan droonien aiheuttamien lisätehtävien osalta huolta on aiheuttanut ylitöiden kertyminen, mutta vasta jälkikäteen. Kun uusia tehtäviä ilmenee, on tarvittaessa kyettävä jättämään myös jotain työjärjestysten ja tehtäväkuvauksen mukaisia tehtäviä tekemättä. Tehtäviin on käskettävä riittävä määrä henkilöstöä, jotta työvuorot pysyvät kohtuullisina. Kyse on priorisoinnista, ja vastuu siitä kuuluu esimiehille, palautumiselle on oltava aikaa. Mahdollinen suunnitteilla oleva uusi työaikamuoto ei vähennä työn määrää. Suurin huolestus ei saa olla ylityörajojen numeraalinen täytyminen, vaan suurin huolestus on oltava henkilöstön jaksaminen. Miten huolehdimme siitä kriisin aikana, jos emme kykene tekemään sitä nyt?

# Virkamatkustamisesta

Valtion matkustussäännön mukaan virkamatkana ja samalla matkakustannusten korvaukseen oikeuttavana matkana pidetään esimiehen määräämää matkaa, jonka virkamies tekee virkatehtävien hoitamista varten virkapaikan ulkopuolelle. Virkapaikalla tarkoitetaan käytännössä rakennusta ja sen toimistoa (vast.), jossa virkamies lähityössä normaalisti työskentelee ja säilyttää työvälineensä sekä työssä tarvittavat asusteet. Virkapaikka ei siis ole paikkakunta tai varuskunta vaan tarkemmin määritelty kiinteä paikka. Virkamatka voi alkaa virkamiehen lähtemisestä virkapaikaltaan tai asunnostaan ja se päättyy palauttamiseen virkapaikalle tai asuntoon. Mikäli virkamies saapuu virkapaikalle ja lähtee matkalle sieltä, alkaa virkamatka ja matkakustannusten korvaamiseen kuuluva aika virkapaikalta lähtemisestä. Virkamatka ei kuitenkaan pääty virkapaikalle, mikäli siellä käydään lyhytkestoisesti vain palauttamassa työvälineitä (vast.) ja sen jälkeen välittömästi jatketaan matkaa. Tällöin virkamatka päättyy asuntoon saapumiseen. Virkamatkan alkamis- ja päättymispaikka ratkaistaan käytännössä matkapyyntöön hyväksymisvaiheessa. Lähtökohtana pitää toimivassa työyhteisössä olla tarkoituksenmukainen esitys virkamatkasta. Esimiehen tehtävänä on tarkastaa matkapyyntö ja käsitellä se valtion matkustussäännön sekä Puolustusvoimien oman Virkamatkustaminen puolustusvoimissa -normin periaatteiden hengessä. On huomioitava, ettei esimies voi mielivaltaisesti määrätä virkamatkan päättävän virkapaikalle, mikäli virkamies tosiasiallisesti käy siellä vain palauttamassa välttämättömät työvälineet ja jatkaa matkaa välittömästi asuntoonsa. Tilanne muuttuu, mikäli esimies määrää virkamiehen työskentelemään virkapaikalle suoraan virkamatkan jälkeen, esimerkiksi virkamiehen palatessa matkalta normaalin virka-ajan puitteissa. Tietojemme mukaan yhdessä hallintoyksikössä virkamatkustaminen on ns. lähtenyt lapasesta, ja tilannetta on pyritty korjaamaan ohjaamalla esimiehiä mm. virkamatkan aloittamisen ja päättämisen hyväksymisessä. Kollektiiviset ratkaisut eivät toimi virkamatkustamisessa, vaan esimiehillä on oltava kyky tarkastella jokaista virkamatkaa yksit-



täisenä virkamatkana.

Virkamiehen on käytettävä virkamatkalla majoittumiseen työnantajan järjestämää, kohtuulliset vaatimukset täyttävää majoitusta. Matkustussäännön soveltamisohjeen mukaan kohtuullinen majoitus sisältää yöpymispaikan, jossa virkamiehellä on lämmön ja valaistuksen lisäksi asianmukainen makuusija vuodevaatteineen sekä peseytymismahdollisuus ja käymälä. Matkustussääntö ei määrittele kohtuullista yksityiskohtaisemmin. Aikaisemmissa matkustussäännöissä kohtuullisen majoittumisen maininnan yhteydessä oli kirjaus: *"Ratkaistaessa, millaisten majoittumisolojen yksitvistapauksissa tulee olla täyttääkseen kohtuullisuuden vaatimukset, on otettava huomioon paikalliset olosuhteet ja majoittumispaikan sijainti sekä erityisesti ulkomaan matkalla sen turvallisuutta koskevat tekijät. On paikallaan, että asia selvitetään objektiivisesti. Parhaiten tämä tapahtunee työnantajan ja luottamusmiehen välisissä neuvotteluissa."* Kohtuullisuuden periaatteeseen tai sen tarkastelutapaan ei ole tullut selvityksemme mukaan muutoksia. Pääesikunnan henkilöstöosaston palvelusuhdesektorin ajankohtaiskatsauksessaan hallintoyksiköille ottanut kantaa kohtuulliseen majoitukseen nopeissa tilanteissa. Nopeilla tilanteilla tarkoitettaneen esim. droonien aiheuttamia tehtäviä. Emme lähtökohtaisesti voi hyväksyä Pääesikunnan yksipuolisesti määrittämää kohtuullista majoitusta eli lämmitettyä telttaa, jossa valona on myrskylyhty,

Kohtuullisen majoituksen elementit, mutta ei virkamatkalle.

makuusijana telttapatja, vuodevaatteena makuupussi, peseytymismahdollisuutena vesi sekä lisäksi jonkinlainen käymälä. Edellytämme työnantajalta majoittumisolosuhteiden tarkastelua etukäteen yhteistyössä luottamusmiehen kanssa.

## Suomen ja Yhdysvaltojen välille sopimus virallisten työntekijöiden huollettavien ansiotyöstä

Päällystölehdessä 1/2026 Sanan säilä -kirjoituksessa käsiteltiin esimerkin omaisesti ulkomaan palvelusta Yhdysvaltojen Norfolk-tukikohdassa Nato-organisaation tehtävissä. Lehden ilmestymisen jälkeen saimme tiedon Suomen ja Yhdysvaltojen välille solmitusta ns. puolisosopimuksesta. Sopimus mahdollistaa mm. edellä mainitussa organisaatiossa työskentelevien suomalaisten sotilaiden puolisoitten työskentelyn Yhdysvalloissa. Päällystöliitolta ei ollut lehden painoon menoon mennessä tietoa sopimuksen olemassaolosta ja Sanan säilä -kirjoitus sisälsi sen takia vanhentunutta informaatiota. Pahoittelemme.

# Vuoden 2026 virastoerästä saavutettiin neuvottelutulos Rajavartiolaitoksessa

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Juho Tähtinen



Virastoeräneuvottelujen aikana verkossa on ollut välillä enemmän osallistujia, kuin paikan päällä.

**R**ajavartiolaikoksessa saavutettiin vuoden 2026 virastoerästä (0,9 % Rajavartiolaikoksen palkkasummasta 1.10.2026 lukien) 21.5. neuvottelutulos kaikkien sopijaosapuolien välillä. Neuvottelutuloksen mukaisesti sovittiin muutoksista Rajavartiolaikoksen virkamiesten työajoista (työaikasopimus) tehtyyn tarkentavaan virkaehtosopimukseen ja sen yhteyteen kirjattuihin soveltamisohejeisiin, Rajavartiolaikoksen muutto- ja siirtokustannusten korvaamisesta tehtyyn tarkentavaan virkaehtosopimukseen, Rajavartiolaikoksen henkilöstöön sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehtyyn tarkentavaan virkaehtosopimukseen mukaan lukien liite 1 (Rajavartiolaikoksen palkkataulukko) ja liite 3 (Lisäpalkkiot) sekä Rajavartiolaikoksen palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen allekirjoittamispyöytäkirjan liitteisiin 1 (Vaativuusarviointikäsi-kirja) ja 3 (Erityisosaluettelo). Lisäksi sovittiin muutoksista luottamusmiessopimukseen ja työsuojelun yhteistoimintasopimukseen sekä laadittiin erillinen pyöytäkirja tiettyjen asioiden jatkokäsittelystä. Ainoat sopimukset, joihin ei tässä neuvottelutuloksessa tullut muutosta, ovat hallinnonalakohtainen tarkentava virkaehtosopimus lomarahamaksamisen ajankohdasta ja virastokohtainen sopimus yhteistoiminnasta Rajavartiolaikoksessa.

## Neuvottelut vaativat aikaa ja kärsivällisyyttä

Tämän vuoden virastoeräneuvottelut käynnistyivät jo tammikuussa, ja kaiken kaikkiaan neuvotteluja käytiin talven ja kevään aikana yhteensä kymmenenä päivänä. Neuvottelukokoukset olivat pituudeltaan 3–4 tuntia. Työnantaja teki neuvotteluprosessin aikana yhteensä kolme tarjousta, jotka tulivat hylätyiksi vähintään yhden sopijaosapuolen toimesta. On huomionarvoista, että Rajavartiolaikoksessa neuvottelutulokseen pääsy edellyttää sen, että kokonaisuus on hyväksyttävissä yhteensä seitsemän eri tahon puolelta. Työnantajan lisäksi neuvottelupöydässä istuvat Julkisten ja hyvinvointialojen liiton, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön, Maanpuolustuksen Henkilökuntaliiton, Päälystöliiton, Rajaturvallisuusunionin ja Suomen Konepäällystöliiton edustajat. Jos yksikin taho hylkää tarjouksen, siitä ei lähtökohtaisesti voi syntyä neuvottelutulosta.

Tällä virastoeräkierroksella oli aikaisempiin vuosiin nähden järjestökohtaista edustusta nostettu yhdellä henkilöllä. Nyt oli mahdollista nimetä pääneuvottelijan lisäksi kaksi muuta edustajaa. Vaikka neuvotteluihin osallistunut kokonaishenkilömäärä kasvoi, niin siitä ei syntynyt ongelmia, koska osallistuminen oli mahdollista sekä paikan päällä Rajatalolla että etänä. Itse näen, että tällainen malli sopisi myös tuleviin neuvotteluihin. Näin saavutetaan laajempi asiantuntemus jo itse neuvottelupöydässä, eikä neuvottelujen kohteena olevien asioiden selvittely neuvottelujen välissä vie niin paljon aikaa.

Neuvottelutuloksen kokonaispaketti on peräti 29-sivuinen. On päivänselvää, että näin laajan kokonaisuuden hahmottaminen henkilöstön ja Rajavartiolaikoksen etujen näkökulmasta on varsin haastavaa. Vaikka pöydässä oli paljon vaikeita ja yhteensovittavia asioita, neuvottelut sujuivat neuvottelupäällikön johdolla pääosin erittäin rakentavassa hengessä. Tästä haluan kiittää kaikkia neuvotteluihin osallistuneita henkilöitä.

## Neuvottelutulos ei vielä tarkoita sopimusmuutoksia

Neuvottelutulos on siis saavutettu vuoden 2026 virastoerästä, mutta se ei käytännössä tarkoita juuri mitään. Neuvottelutulos menee kaikkien henkilöstöjärjestöjen hallintojen käsittelyyn kunkin järjestön omien toimintatapojen mukaisesti. Mikäli yksikin henkilöstöjärjestöstä hylkää hallinnon käsittelyssä neuvottelutuloksen, se menee automaattisesti ns. perälautaratkaisuksi. Tämä tarkoittaisi sitä, että virastoeräneuvottelujen kohteena oleva 0,9 %:a Rajavartiolaikoksen palkkasummasta laitettaisiin prosentuaalisena yleiskorotuksena palkkataulukoihin. Tämä olisi näkemykseni mukaan lähes katastrofaalinen tilanne huomioiden sen, että vuoden 2024 virastoerä meni Rajavartiolaikoksessa perälautaan. Tässä nyt saavutetussa neuvottelutuloksessa on runsaasti elementtejä edellisestä neuvottelutuloksesta, ja siihen on vielä lisätty useita uusia kohtia.

Mikäli kaikki henkilöstöjärjestöt hyväksyvät neuvottelutuloksen, se menee sen jälkeen Rajavartiolaikoksen apulaispäällikölle hyväksyttäväksi. Jos tämä vaihe menee onnistuneesti läpi, työnantaja toimittaa lopuksi neuvottelutuloksen valtiovarain-

ministeriön tarkastettavaksi. Vastatämän jälkeen neuvottelutuloksella on edellytykset konkretisoitua sopimusmuutoksiksi. Sopimusmuutoksien vahvistamisesta järjestetään aikanaan erillinen allekirjoitusprosessi, jos edellytykset sille ovat olemassa. Päälystöliiton jäsen sivuille tulee selostus neuvottelutuloksesta, mikäli sopimusmuutokset ovat konkretisoitumassa.

## Fyysisen toimintakyvyn kehittäminen Rajavartiolaikoksessa

Rajavartiolaikoksen yhteistoimintalautakunnassa oli alkuvuodesta esitelyssä fyysisen toimintakyvyn kehittämisen hanke. Johtoajatuksena on ottaa käyttöön virastossa tehtäväkohtainen fyysisen toimintakyvyn testaus ja kuntoluokittelu. Vielä nykyisin käytössä oleva malli perustuu henkilökohtaiseen kuntoindeksiin, jossa ikä ja sukupuoli huomioidaan. Uudessa mallissa testaaminen perustuisi puhtaasti tehtäväkohtaiseen kuntoluokkaan, jossa ei huomioida ikää eikä sukupuolta.

Hanke on nyt edennyt siihen pisteeseen, että RVLPAK B.22 (Fyysinen toimintakyky Rajavartiolaikoksessa) kokonaisuudistus on ollut huhti-toukokuussa lausuntokierroksella Rajavartiolaikoksen esikunnan osastoilla, suunnittelu- ja talousyksikössä sekä hallintoyksiköissä. Uusittu pysyväisasiakirja antaa perusteet fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisen velvoitteille, arvioinnille ja seurannalle. Lisäksi kyseinen määräys sisältää perusteet työhyvinvoinnin ja liikunnan tukimuotojen käyttämisestä. Yhtenä tukimuotona mainittakoon viikkoliikunta, jonka tuntimäärä oltaisiin nykyisestä varsin merkittävästi nostamassa. Tämä on todella hyvä asia, mikäli viikkoliikunnan käyttämiseen työaikana on kaikilla tasapuoliset ja tosiasialliset mahdollisuudet.

# Ajankohtaista järjestösihteeriltä

Teksti ja kuva: Jaakko Levä

Olemme yhdessä järjestöpäällikön kanssa luoneet mobiili-jäsenkortin materiaalit-osion jäsenyhdistykset-kansioon yhdistyksien vuosikellon. Toivomme, että tuo vuosikello auttaa yhdistyksiä muistamaan heille kuuluvista velvoitteista vuoden aikana. Kellossa ei ole kuin yksi tarkka päivämäärä (edustajakokoukset 31.8.), joka tulee painaa mieleen. Muuten olemme pyrkineet antamaan ajankohdat sidottuna kolmeen pääkauteen (kevätkausi, kesäkausi ja syyskausi), joihin sidottujen tapahtumien määräajat liiton toimisto tarkoittaa aina vuosittain hyvissä ajoin. Toivottavasti tuosta vuosikellosta on teille hyötyä, ja siksi kehotankin kaikkien yhdistysten puheenjohtajia ja sihteereitä käymään lataamassa tuo vuosikello omalle koneelleen ja tutustumaan siihen tarkemmin.

Sain olla mukana koko reissun viimeksi huhtikuussa pidetyillä Puheenjohtajapäivillä, jossa kerroin tämän hetken tilanteen liittyen lomanvarausjärjestelmään sekä liiton nettisivujen uudistukseen. Ensimmäiseksi toin esille, ettei enää tarvitse jäsenen tietää kuin yksi osoite ja se on liiton uusien nettisivujen osoite [www.paallystoliitto.fi](http://www.paallystoliitto.fi). Etusivun kautta pääsee nykyisin kaikkiin Päälystöliiton tarjoamiin sähköisiin palveluihin. Nettisivujen etusivulta yläreunasta löytyy kirjautuminen mobiili-jäsenkorttiin kirjaudu jäsenisivuille -painikkeen takaa. Samoin yläreunasta löytyy linkki suoraan lomanvarausjärjestelmämme etusivulle kohdasta Lomakohteet. Muistathan, että lomanvarausjärjestelmään sinun on tullut rekisteröityä etukäteen, jotta voit varata lomakohteitamme ja sinun tulee olla palveluksessa oleva tai Evp-yhdistyksen jäsen. Puolustusvoimien henkilöstölle löytyy lisäksi erillinen linkki Puolustusvoimien virkistysalueiden varaamiselle mobiili-jäsenkortin jäsenisivujen puolelta. Otathan huomioon, että näitä kohteita voi varata vain Puolustusvoimissa työskentelevät tai siellä työskennelleet nykyiset evp-jäsenet (nämä virkistysalueet eivät siis koske Rajavartiolaitoksen nykyistä eikä evp-henkilöstöä). Lisäksi pääset julkisilta sivuiltamme

alareunasta löytyvän pikalinkit valikon alta siirtymään linkillä suoraan liiton Facebook-sivuille. Tuolta alareunan valikosta löytyy myös linkit jäsenillemme siirtymiseen mobiili-jäsenkorttiin, lomakohteisiin ja jäsenetuihin jäsenisivuille.

Vuosi alkaa kääntyä jo kohti kesää ja on aika aloittaa virkistyminen lomailleen. Toivottavasti mahdollisimman moni jäsen pääsee nauttimaan lomistaan meidän upeissa lomakohteissamme ja näin lataamaan akkuja loppuvuoden tapahtumiin.

*Toivotan kaikille jäsenille ja yhdistysten toimijoille hyvää kesää ja jakamista loppuvuoteen, ollaan yhteyksissä.*

The screenshot shows the website [paallystoliitto.fi](http://paallystoliitto.fi). The navigation menu includes: OMAT KIRJANMERKIT, KOTIHOUMIA, JÄRJESTÖSIHTEERI, KUNTOSALIT, In English, På Svenska, Lomakohteet, Hae sivustoita, and KIRJAUDU JÄSENIIVALLE. The main navigation bar includes: ETUSIVU, AJANKOHTAISTA, PÄÄLYSTÖLEHTI, LIITTO, EVP-YHDISTYS, and YHTEYSTIEDOT. The banner features the text: **PÄÄLYSTÖLIITTO VALVOO ETUJASI JA OIKEUKSIASI**. Below this, it states: "Tarjoamme edunvalvonta- ja jäsenpalveluja puolustushallinnon ja Rajavartiolaitoksen palkatulle henkilöstölle ja sotilasopetuslaitoksessa sotilasammattiin kouluttautuville." There are two buttons: "LUE LISÄÄ JÄSENYTYDESTÄ" and "LUE LISÄÄ MOBIILIJÄSENKORTISTA". The background image shows a meeting room with a table, chairs, and a window overlooking a lake.

# Edustajakokous 2026

Teksti: Mika Avelin Kuva: Juha Susi

Vuoden 2026 sääntömääräinen Edustajakokous pidetään tiistaina 3.11. Scandic Grand Central hotellissa, joka sijaitsee Helsingin päärautatieaseman yhteydessä. Liiton verkkosivujen jäsenosion ta-  
pahtumiin on jo avattu tilaisuuden ilmoittautumislomake. Ilmoittautuminen kokoukseen päättyy perjantaina 2.10. Mikäli jäsenyhdistys ei pysty lähettämään edustajaa Edustajakokoukseen, pyydetään yhdistystä kuitenkin täyttämään ja lähettämään ilmoittautumislomake sekä merkitsemään osallistumiskohtaan yhdistyksemme ei lähetä edustajaa. Liiton johtosäännön mukaisesti jäsenyhdistysten on lähetettävä liiton toimistolle 31.8. mennessä Edustajakokouksessa käsiteltävät aloitteet ja esitykset. Mahdolliset aloitteet ja esitykset pyydetään toimittamaan sähköisesti osoitteeseen toimisto@paallystoliitto.fi. Samaan osoitteeseen pyydetään toimittamaan myös esitykset liiton ansiomerkillä ja -mitalilla palkittavista sekä Vuoden opistoupseerista tehtävät esitykset. Tarkemmat ohjeet esitysten laadinnasta löytyvät palkitsemisohjeesta, joka löytyy liiton verkkosivujen jäsenosion materiaalit-kohdasta ohjeet ja säännöt. Palkitsemisesitysten on oltava toimistolla viimeistään maanantaina 31.8.

## Puheenjohtajapäivien palkitsemiset

Puheenjohtajapäivillä palkittiin Vuoden urheiluteosta kapteeni **Mika Mäkinen** ja Vuoden toimihenkilönä järjestösihteeri **Jaakko Levä**. Lisäksi Akavan pronssisella ansiomerkillä palkittiin seuraavat henkilöt: kap-

teeniluutnantti **Tuomas Alanen**, kapteeni **Petteri Rankinen**, kapteeni **Ville Salmenhaara** ja yliluutnantti **Juho Tähtinen**. Lämpimät onnittelut kaikille huomionsoituksen saajille.

## Lomatoiminta

Lomakauden 1.9.–31.12. hakemukset liiton lomakohteisiin on käsitelty ja vuorojen jako on tehty sähköisessä lomavarausjärjestelmässä. Kyseiselle lomakaudelle vapaaksi jääneet viikkovuorot löytyvät nyt vapaina aikoina järjestelmästä. Vapaita kokonaisia viikkoja voi nyt heti alkaa varata tuolle ajanjaksolle. Kyseisen lomakauden vajaita viikkoja voi varata kuukautta ennen varausajankohdan päättymistä. Lomakohteiden varausten tekeminen seuraavalle lomakaudelle tammi-huhtikuu 2027 on nyt käynnissä ja haku päättyy lauantaina 31.10.

## Toimintatuki

Jäsenyhdistysten toimintatuki maksetaan 15.6. niille yhdistyksille, jotka ovat lähettäneet toimistolle edellisen toimintakauden toimintakertomuksensa. Tämän jälkeen lähetettyjen toimintakertomusten perusteella maksettava toimintatuki tulee maksuun joulukuussa.

## Ajankohtaista

Rajavartiolaitoksen vuosipäivänä 21.3. ja Puolustusvoimain lippujuhlan päivänä 4.6. on jälleen moni liiton jäsen saanut ylennyksen seuraavaan sotilasarvoon niin palveluksessa kuin reservissä. Lämpimät onnittelut kaikille huomionsoituksen saaneille.



Kuva: Jaakko Levä

## Toimisto kiinni viikot 27–31

Liiton toimisto on kesäkaudella ensimmäistä kertaa kokonaan kiinni 29.6.–2.8. välisen ajan. Kiireelliset yhteydenotot toimistolle kyseisenä ajanjaksona on mahdollista tehdä vain sähköpostilla osoitteeseen toimisto@paallystoliitto.fi. Toimisto muistuttaa, että lomakohteiden varaustenhallinta (varaukset, peruutukset yms.) on tehtävä aina itse lomavarausjärjestelmän kautta.

*Toimiston väki toivottaa oikein aurinkoista kesää kaikille.*

## PK 52:n kurssitapaaminen 5.–6.9.

Kokoonnumme Lappeenrannassa, Vöyrinsalissa 5.9. klo 12. Risteily Saimaalla alkaa klo 15 ja illanvietto ravintola Sotkussa klo 19.

Varaathan itsellesi majoituksen hyvissä ajoin. Saimaan risteily (noin 30 e/hlö) ja illallismenu (51 e/hlö) maksetaan paikan päällä.

Sitovat ilmoittautumiset (nimi, hetu ja mahdolliset ruoka-ai-neallergiat) sähköpostilla lasse.lahikainen@mil.fi

## LAKIASIAINNEUVONTA

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

# Uuden sotilaan eläköitymisestä

Teksti ja kuva: Kapteeni Jani Laine, Maavoimien alueellinen päälluottamusmies

**P**uolustusvoimissa lähestytään hetkeä, kun viimeisetkin vanhat sotilaat siirtyvät ansaitulle sotilaseläkkeelle. Vanhoilla sotilailla (virassa ennen 31.12.1992) on oikeus jäädä eläkkeelle palvelemansa sotilaseläkeajan oikeuttavan ajan perusteella. Lyhyesti sanottuna tätä kautta heillä on ollut niin sanottu etu- ja takalaita, jolloin he voivat jäädä sotilaseläkkeelle.

Uusilla sotilailla (virassa 1.1.1993 jälkeen) ei tätä järjestelyä ole olemassa. Uusien sotilaiden osalta virkasuhde päättyy sen kuukauden lopussa, jona virkamies saavuttaa eroamisiään. Eli jos olet uusi sotilas, syntynyt esimerkiksi 10.1.1970, täytät 57 vuotta 10.1.2027. Näin ollen saavutat sotilaseläkeoikeuden 1.2.2027 lukien. Jos ja kun olet palveluksessa loppuun saakka, ei muodostu tarvetta irtisanoutumisilmoitukselle. Näin ollen ilmoitusta sotilaseläkkeelle siirtymisestä ei ole velvollisuutta tehdä työnantajalle. Työnantaja tietää, milloin sinun palvelusaikasi päättyy.

Ilmoittamiseen liittyvää asiaa pohdittuani, näen uusien sotilaiden eläköitymisissä hyviä ja myös huolestuttavia piirteitä. Hyvää on ainakin se, että on olemassa yksi selkeä päivämäärä, joka on pääsääntöisesti etukäteen tiedossa. Lisäksi ennustettavuus ja henkilöstötilanteen seu-

raaminen kaikin puolin helpottuvat. Työnantajan on kuitenkin jatkossa oltava entistä tarkemmin selvillä eläköitymisten ajankohdista, etenkin opistoupseereiden osalta hiljalleen poistuvana henkilöstöryhmänä. Pelkään kuitenkin pahoin, että yllätyksiä voi silti päästä tapahtumaan, ellei eroamisiään saavuttaneita sotilaita seurata systemaattisesti ennakoiden henkilöstösektoreilla. Toivon todella, että jokaisen "uuden sotilaan" perusteilla poistuvan opistoupseerin päivämäärät ovat tarkassa seurannassa ja tehtävien jatkuvuus on valmiiksi suunniteltuna kaikkine eri vaihtoehtoineen.

Rivistä poistuneiden opistoupseereiden tehtävien täyttäminen tulee jatkossakin aiheuttamaan runsaasti henkilöstöryhmämuutoksia, jos ei suoraan kyseisiin tehtäviin, niin viimeistään uusien tehtävänhoitajien edellisiin tehtäviin hakeutumisten jälkeen. Tämä taas vaatii riittävää ennakkointia toimenpiteiden aikautuksen osalta. Jokainen henkilöstöasioiden parissa toiminut on varmasti samaa mieltä kansani, jos totean kuuden kuukauden olevan näissä asioissa poikkeuksetta jo liian lyhyt aikamäärä, etenkin, jos prosessi sisältää henkilöstöryhmämuutoksen. Henkilöstöryhmämuutoksen toteutuessa aikaa vievät uuden hen-

kilöstöryhmän tehtävänkuvauksen laatiminen, tehtävän arviointi ja itse hakuprosessi, päättyen uuden työntekijän rekrytointiin. Jos rekrytointiin sisältyy irrotettavuuden selvittäminen, vie se entisestään lisää aikaa. Eikä tekeminen pääty välttämättä vielä tähänkään, sillä tehtäviin hakeutumisten ketjuuntuminen kun on väistämätön tosiasia. Näin ollen noin yhden vuoden aikaikkuna prosessin valmiiksi saattamiseksi voisi lopulta kuulostaa huomattavasti realistisemmalta.

Mitä jäsen voisi tämän asian eteen tehdä, vaikka sotilaan eläkkeelle siirtymiseen liittyvää ilmoitusvelvoitetta ei olekaan? Lyhyt vastaus: Käykää liiton jäsensivuilla, siellä on ihanne-esimerkkejä toimenpiteistä jäätäessä sotilaseläkkeelle. Nämä ohjeet sisältävät myös ohjeita, toimenpiteitä ja apuja mainitsemaani haasteeseen. Tähän asiaan liittyen pidän kuitenkin tarpeellisena toimenpiteenä ilmoittaa omasta eläköitymisestään vähintäänkin omalle esimiehelleen viimeistään jo vuotta aiemmin ennen eläketapahtuman ajankohtaa. Kehityskeskustelut ovat yleensä se luontevin ajankohta, jolloin asian voi ottaa esiin. Ei ole myöskään lainkaan väärin olla suoraan yhteydessä oman joukon henkilöstösektorille tämän asian tiimoilta.

Olen ilokseni huomannut, että moni eläköityvä opistoupseeri kantaa huolta tehtävän jatkuvuudesta oman eläköitymisen lähestyessä, on se sitten oman henkilöstöryhmän tai jonkin muun henkilöstöryhmän tehtävä tulevaisuudessa. Useampi tehtävänhoitajana toiminut opistoupseeri onkin ollut vahvasti mukana laatimassa päivitettyä tehtävänkuvausta myös toiselle henkilöstöryhmälle tapauksissa, joissa henkilöstöryhmä on muuttanut.

Ollaan siis fiksua loppuun saakka ja pidetään omalta osaltamme huoli siitä, että jakkara saadaan täytettyä ajoissa, kun itsestä aikanaan aika jättää. Näillä toimenpiteillä teemme myös oman osamme auttaaksemme yllättävän monella tavalla palvelustovereitamme, joilla palvelusvuosia on vielä jäljellä.



# Huomionosoitukset tulivat palkituille yllätyksinä

Teksti: Juha Susi Kuva: Mika Mäkisen kotiarkisto

**P**uheenjohtajapäivien yhteydessä on perinteisesti palkittu ansioituneita jäseniä. Molemmat palkinnon saajat olivat yllättyneitä vallinnastaan.

- Tämä tuli yllätyksenä, aivan kuten se kuuluisa faksi. Tuntuu hyvältä, kun arvostetaan aikaansaannoksiani. Itselle se kertoo siitä, että on tullut tehtyä oikeita asioita jäsenistön palveluiden eteen, Vuoden toimihenkilöksi valittu järjestösihteeri **Jaakko Levä** kiittelee.

Vuoden urheiluteko -palkinnon saanut kapteeni **Mika Mäkinen** on samaa mieltä.

- Valinta oli kyllä yllätys. Ajattelin, että porukasta löytyisi ihan oikeitaakin urheilijoita.

Levä on tehnyt parin vuoden aikana ison työn viedessään liittoa eteenpäin eri toimintoja kehittäessä. Isoimpina projekteina ovat olleet lomavaarausjärjestelmän käyttöönotto ja kotisivujen uudistus.

- Näin jälkeempäin tarkasteltuna lomavaarausjärjestelmää olisi voinut hioa entistä tarkemmin ennen julkaisua. Silloin se olisi saatu vielä tehokkaammin heti käyttöön. Kokonaisuutena itse projekti sujui minusta hyvin, ja kaikki palaset loksahivat kohdalleen juuri niin kuin olin suunnitellutkin.

Kotisivujen päivityksen osalta valmistelutyötä tehtiin vielä enemmän.

- Tätä jumpattiin etukäteen järjestöpäällikön kanssa tarkkaan. Saimme lopulta toimittajalta kiitokset hyvin suunnitellusta projektista, Levä avaa tapahtumia.

Vastaavia uusia isoja projekteja ei liitolla ole tiedossa.

- Tavallaan paluu arkeen, vaikka oman oman työn jatkuva kehittäminen oma projektinsa.

Järjestösihteerinä Levä on myös linkki yhdistysten suuntaan. Hän kehottaakin yhdistysten jäsenihteereitä olemaan tehokkaammin yhteydessä liiton toimiston suuntaan.

- Ei ole olemassa niin pientä kysymystä, ettei sitä voisi kysyä. Koen yhteistyön kaikkien yhdistysten puheenjohtajien ja jäsenihteerien kanssa erittäin hyvin toimivaksi. Toivon myös, että se on näkynyt heidän suuntaansa samoin.



## Uusi harrastus vei tatamille

Mika Mäkinen muistelee miettineensä noin kymmenen vuotta sitten uuden toiminnallisen harrastuksen aloittamista. Vapaaotteluiden seuraaminen ja erityisesti lukkopaini/BJJ kiinnostivat.

- Tästä inspiroituneena menin Järvenpään Sisu Gymille peruskurssille, eikä se heti siitä lähtenyt. Taustalla minulla oli punttien nostelua ja koirien kanssa ulkoilua. Mitään erityistä urheilutaustaa nuoruudesta minulla ei ole.

Lukkopaini ja brasilialainen jiu-jitsu (BJJ) ovat monelle tuntemattomampia lajeja.

- Perinteisissä painilajeissa hassuihin trikoiisiin pukeutuneet kaverit pyrkivät selättämään vastustajansa tai saamaan pistevoiton. Lukkopainissa/BJJ:ssä ottelu käydään pääosin matossa ja homma ei lopu, vaikka harjat kastuvat.

Lukkopaini/BJJ-ottelut alkavat pystystä, ja pisteitä saa alasvienneistä, ohituksista ja hallintapositioneista.

- Tavoitteena ottelussa on pakottaa vastustaja luovuttamaan erilaisilla kuristuksilla tai nivellukoilla. Nämä ovat perinteisissä painilajeissa kielletty. Eroina näissä lajeissa on vaatetus: BJJ painitaan puvun kanssa (gi) ja lukkopaini ilman perinteistä budopukua (no-gi).

Suomen mestarin kelpaa tuulettaa.

Mäkinen on harrastanut lajia aktiivisesti kahdeksan vuotta. Viime vuosina harjoituskertoja on tullut noin 150/vuosi.

- Alussa en miettinyt kilpailuja lainkaan, vaan ajatus oli pitää itseäni kunnossa. Viime vuonna päätin käydä testaamassa itseäni eri kilpailuissa ja niistä tuomisina oli kulta ja hopea. 52-vuotiaana oli näköjään hyvä ikä aloitella ne hommat.

Mäkinen toimii sektorijohtajana Puolustusvoimien palvelukeskuksessa. Kamppailulajien osaamista hyödynnetään myös töissä.

- Olen vetänyt omalle porukalle itsepuolustustreenejä. Testausoikeudellisenä tulee oltua liikunta-asioiden kanssa muutenkin tekemisissä.

Oman työyhteisön liikkumista arvioi- dessaan tilanne näyttää hyvältä.

- Sektorillani viikkoliikuntaa käytetään säännöllisesti ja työnantaja kannustaa siihen. Työkavereiden osaamista on hyödynnetty monipuolisesti järjestämällä esimerkiksi itsepuolustusharjoituksia, tanssikokeiluja ja geokätköilyä. Mielestäni meillä Palvelukeskuksessa on hyvä meininki liikuntahommien suhteen.

Terveisiä menee myös jäsenistöille.

- Liikkukaa hyvät ihmiset henkenne edestä.

# Mitkä ovat Päälystöliiton ydintehtävät jatkossa?

Teksti ja kuvat: Juha Susi

**H**uhtikuisen Puheenjohtajapäivien teema keskittyi pohtimaan, millaisena liitto näyttäytyy 2030-luvulla. Taustalla oli viimeisyksisen Edustajakokouksen tekemä päätös velvoittaa hallitus laatimaan toimintaedellytysanalyysi, jossa selvitetäisiin, mitä palveluita liitto tuottaa ja miten edunvalvonta sekä jäsenpalvelut turvataan.

- Puheenjohtajapäivät tarjoavat meille erinomaisen tilaisuuden kartoittaa kentän mielteitä, millaisena yhdistykset näkevät toiminnan ensi vuosikymmenellä. Emme hallituksessa halua tuhlaata aikaa. Nyt meillä on aikaa tehdä mahdollisesti tarvittavia sääntömuutoksia ajoissa ennen vuosikymmenen loppua. Hallituskauden lopulla Edustajakokouksen tulee tehdä tarvittavat päätökset liiton tulevaisuudesta, puheenjohtaja **Marko Jalkanen** alusti tilaisuutta.

Jalkanen haastoi yhdistysten edustajat miettimään, mitä laadukkaalla edunvalvonnalla tarkoitetaan.

- Usein mainitaan edunvalvonnan turvaaminen. Toiselle se tarkoittaa ammattitaitoista luottamusjärjestelmää, toiselle OTV-palkkausjärjestelmän säilymistä. Tehtävänä on listata ne ydintehtävät, joihin tulee panostaa.

Liiton lomatoiminta on turvattu kuluvan vuosikymmenen loppuun muutaman vuoden takaisen Edustajakokouksen tekemän päätöksen mukaisesti. Ensi vuosikymmenen osalta myös lomatoiminnan kohtalo on avoinna, pelkkänä mökinvuokrausyhdistyksenä liittoa ei haluta nähtävän.

- Haluamme toki turvata lomatoiminnan vielä ensi vuosikymmenellä myös palveluksessa oleville jäsenille. Nykyisellään pystymme tuottamaan tätä jäsenpalvelua erittäin kustannustehokkaasti kohteiden korkeiden käyttöasteiden ansiosta.

## Pitkään päätyyn?

Ryhmätöissä hallitus halusi yhdistysten edustajien miettivän, onko liitolla riittävät voimavarat ja asema hoitaa tehtävänsä myös ensi vuosikymmenellä, erityisesti, jos se jatkaa itsenäisenä liittona.

- Nyt saatavat mielteet ja niistä laadittava analyysi auttavat meitä vertaamaan, parasiviatko nämä edellytykset itsenäisenä, yhteistyössä vai fuusiossa. Ratkaisevaa on se, onko liitolla riittävä koko, osaaminen, talous ja vaikutusvoima hoitaa jäsentensä edunvalvonta parhaalla mahdollisella tavalla.

Kylmiltään ryhmitöihin ei siirrytty, sillä yhdistykset olivat saaneet ennakkotehtävät, joissa heitä pyydettiin kartoittamaan muun muassa ne ydintehtävät, joita liiton täytyy tuottaa jäsenilleen myös kymmenen vuoden päästä.

- Tämän lisäksi halusimme heidän miettivän paikallistasolla itsenäisen liiton vahvuudet sekä strategisen yhteistyön tai fuusion mahdolliset hyödyt.

Suunnittelutyön tukena oli liiton arvio jäsenmäärän kehittymisestä.

- Liittoon kuuluu myös huomattava määrä jäseniä, jotka eivät ole opistouseereita. Heistä iso osa on vielä palveluksessa ensi vuosikymmenen lopulla. Tämä tulee ottaa myös huomioon.

## Ryhmätöistä saatiin irti mitä tavoiteltiin

Lappeenrannan Päälystöyhdistyksen nimeämänä edustaja toiminut **Petri Välimetsä** koki ryhmätyöt tärkeinä.

- Nyt tehtävä työ auttaa liittoa saamaan selkeän maalin, missä vaiheessa liitto on toisessa asemassa.

Välimetsä kiittelee myös selvitystyön aloittamista heti nykyisen hallituskauden alussa.



Niinisaloon Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja Pauli Mantila luetteli ydintehtäviä, jotka tulee säilyttää. Ammattitaitoisen edunvalvonta on yksi tärkeimmistä.



Lappeenrannan Päälystöyhdistyksen edustaja Petri Välimetsä listasi asioita, jotka mahdollistavat siirtymisen ensi vuosikymmenelle Joni Kinnarin (vas.), Jani Suojarinteen ja Jaska Hyvösen seurattuna. Ajoissa tehtävät päätökset korostuvat.

- Meidän on tehtävä päätöksiä jo tällä hallituskaudella. Tarvitsemme uusia toimijoita oppimaan hallitustoimintaa jo seuraavaan hallitukseen. Ilman sitä toiminta ei onnistu 2030-luvun loppupuolella.

Niinisalon Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja **Pauli Mantila** edustaa jäsenistöä, joka on vielä palveluksessa ensi vuosikymmenen lopussa. Tämän takia tulevaisuustyö tuntui erityisen tärkeältä.

- Liityin Päälystöliittoon määräaikaisena reservinupseerina, josta siirryin aliupseerin virkaan.

Mantila korostaa osaamisen siirtämistä.

- Haluaisin, että päälystöliittolaisten luottamusmiesten ja yhteistoimintaedustajien osaaminen ja ammattitaito saataisiin siirrettyä eteenpäin. Kentällä tätä osaamista arvostetaan. Tällöin meillä on tarjota laadukkaita jäsenpalvelua ensi vuosikymmenellä. Ryhmätöiden purkutilaisuudet osoittivat aiheen olleen tärkeä. Plussia ja miinuksia listattiin paljon, samoin kommentteja kertyi runsaasti.

Moni näki paikallisyhdistysten tekemän vastaavia päätöksiä jo tälläkin hetkellä miettiessään omia toimintaedellytyksiä, joten nyt tehty työ auttaa myös yhdistyksiä tekemään omia tulevaisuudensuunnitelmia.

Emme esittelle lehdessä ryhmätöiden tuloksia. Hallitus ja luottamusmiestyöanalysoivat aineiston, ja niistä tehty päätelmä esitellään syksyisessä Edustajakokouksessa.

## Tietoisku ja ajankohtaiskatsauksia

Tilaisuudessa kuultiin edustajiston puheenjohtajan **Jani Suojarinteen** ja järjestösihteeri **Jaakko Levän** tietoiskut.

Suojarinne laitoi yhdistykset miettimään, millaisia mahdollisia sääntömuutoksia käynnistetty strategiatyö tarvitsee toteutuakseen.

- Yksi mietinnän arvoinen kohta on yhdistysten äänimäärä Edustajakokouksissa. Meillä on ollut pari viimeisintä hallituskautta kaikilla jäsenyhdistyksillä sama äänimäärä käytössään huolimatta niiden koosta. Tulisiko jatkossa huomioida uudestaan jäsenmäärä? Muutenkin olkaa aktiivisia ja tehkää aloitteita syksyn kokoukseen.

Suojarinne muistutti myös arvioimaan oman yhdistyksen elinvoimaisuuden turvaamista.

- Mikäli näyttää, että toimintanne hiipuu eikä tekijöitä tunnu löytyvän, tehkää päätökset ajoissa. Liiton toimistolta saa neuvoja, mitä yhdistyksen purkautuminen edellyttää. Oman paikallisyhdistyksen toiminnan purkautumista jäsen voi liittyä naapuriyhdistykseen tai suoraan liittoon yksilöjäsenenä. Tällöin jäsen- ja luottamusmiestyöpalvelut säilyvät edelleen. Järjestösihteeri Levä esitteli yhdistysten vuosikellon, jonka voi ladata kotisivujen jäsenosiosta.

- Tämä on laadittu yhdistysten tueksi. Siihen on koottu keskeisimmät tapahtumat ja ajankohdat, jotka yhdistysten tulee huomioida.

Uudistettu lomavarauksjärjestelmä on otettu hyvin vastaan. Levä nosti esiin

muutamia havaintoja järjestelmästä ja sen käytöstä.

- Ajoittain meiltä kysytään esimerkiksi, miksei kohdetta voi varata vaikka tulevalle syksylle tai talvelle. Täytyy muistaa hakukaudet ja milloin ne aukeavat. Kausihaun päätyttyä jäljellä olevat vapaat vuorot avautuvat kyseiselle kaudelle.

Lomavarauks- ja laskutusjärjestelmä on linkitetty toisiinsa. Varauksen jälkeen järjestelmä luo automaattisesti laskun ja lähettää sen varaajan sähköpostiin.

- Tämän takia, mikäli varaajalle tulee este, tulee varaajan itse poistaa kyseinen varaus. Toimisto ei sitä tee.

Vastaavasti mikäli varauksen ajankohtaa täytyy muuttaa, tekee sen varaaja itse.

- Peru varaus ensin kokonaan ja tee uusi varaus heti perään. Tällöin laskutus säilyy oikeana.

Eläkkeelle siirryttäessä lomakohteen käyttöoikeus säilyy vain Evp-yhdistykseen liittyneille.

- Joitain tapauksia on tullut, joissa henkilö on varannut lomakohteen eläkepäiville, muttei ole liittynyt Evp-yhdistykseen. Nämä varaukset tullaan perumaan, jollei jäsenanomusta tehdä.

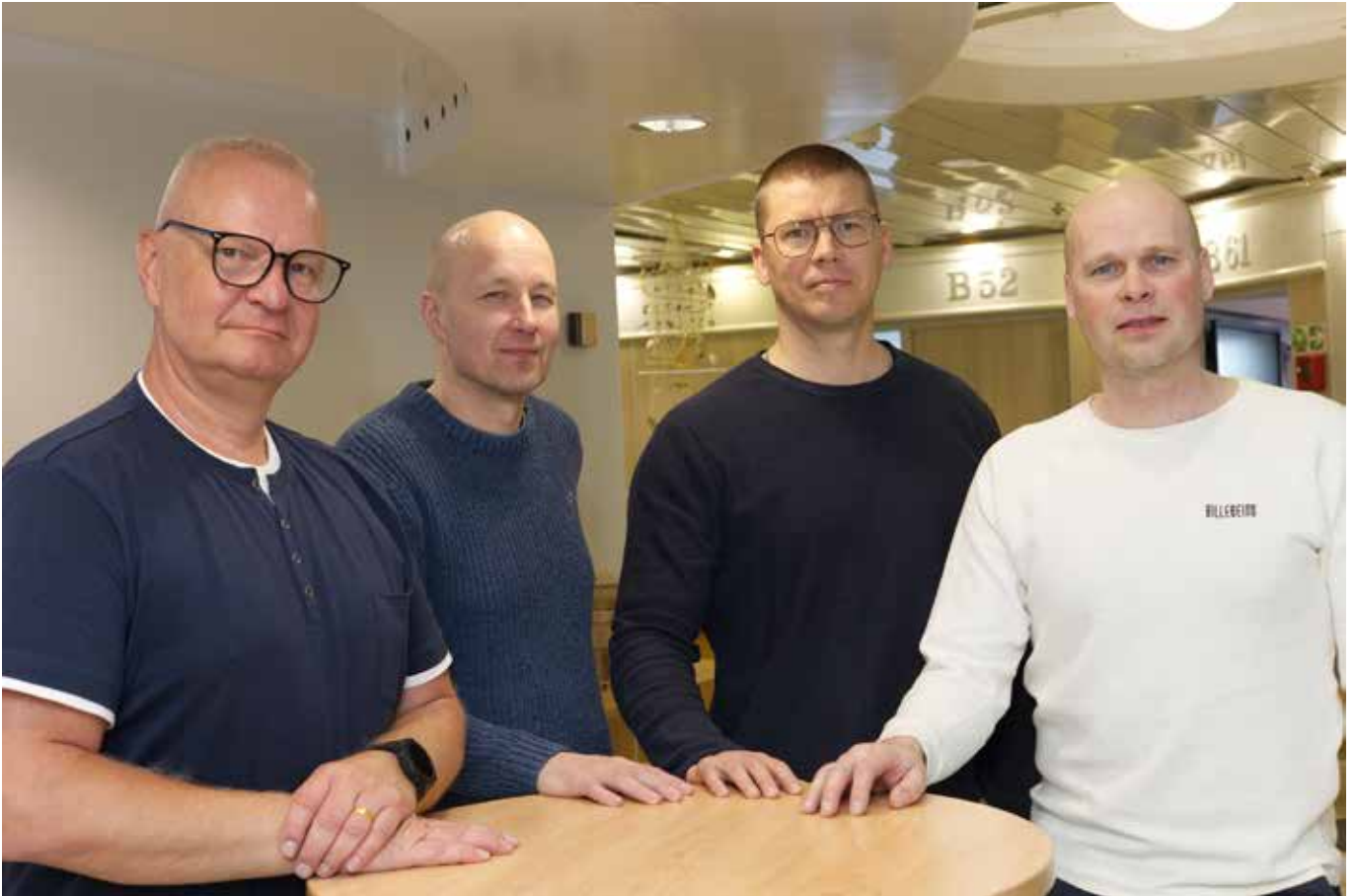
Levä kehotti olemaan yhteydessä toimistoon, mikäli varausjärjestelmän suhteen on kysyttävää.

- Ei niin pientä asiaa, ettei siitä voisi soittaa. Jäseniä vartenhan me olemme.

Tilaisuudessa puheenjohtaja Jalkanen ja pääluottamusmies **Marko Ylönen** pitivät kumpikin omat ajankohtaiskatsaukset. Nämä esitykset löytyvät kotisivujen jäsenosiosta.

# Yhdistykset valmistautuvat ensi vuosikymmeneen

Teksti ja kuva: Juha Susi



**P**uheenjohtajapäivien yhteydessä tarjoutui hyvä mahdollisuus selvittää, millaisia suunnitelmia eri yhdistykset ovat laatineet oman tulevaisuutensa osalta. Yhdistykset ovat joutuneet pohtimaan, mistä tulevaisuuden aktiivit löytyvät ja miten mahdollisen omaisuuden kanssa tulisi menetellä. Esittelemme neljän erilaisen yhdistyksen mietteitä tulevaisuudesta.

## Kesänviettopaikan myynti edessä

Laivaston Päällistöyhdistyksessä on tällä hetkellä reilu 30 palveluksessa olevaa jäsentä. Evp-jäseniä on vastaavasti puolet vähemmän.

- Toiminta ei ole kovin aktiivista, mikä näkyy tilaisuuksiin osallistuneiden määrissä. Yhdistyksen kokouksissa saattaa olla läsnä pahimmillaan alle kymmenen jäsentä, puheenjohtaja Ilkka Siiri avaa yhdistyksen aktiivisuutta.

Yhdistys on kokeillut erilaisia aktiivointitapoja. Kevät- ja syyskokouksissa tarjotaan ruokailu, ja joskus kokous on järjestetty päivärasteilynä.

- Eniten jäsenistöä kerää perinteiset kepittäjäiset, jotka järjestetään tarpeen mukaan joka toinen tai kolmas vuosi. Näihin osallistuu noin 80 henkilö avocit mukaan lukien.

Edunvalvontaan liittyvä tiedottaminen hoidetaan sähköisesti kuten monessa muussakin yhdistyksessä.

- Näitä lähetetään pari vuodessa. Tietysti yleiskokouksissa on oma osuus edunvalvonnalle.

Laivaston Päällistöyhdistys kuuluu niihin yhdistyksiin, joilla on varallisuutta kiinteistöissä. Yhdistys on tehnyt selvitystyötä, mitä saatavalle varallisuudelle tulisi tehdä.

- Myynti on edessä arvioiden parin vuoden sisällä. Mahdollista myyntituloa ei olla tarkasteltu verotuksen näkökulmasta. Samoin auki on, kuinka voimme siirtää omaisuutta eteen-

Puheenjohtajapäivillä tavatut puheenjohtajat Ilkka Siiri, Janne Natri, Toni Lankinen ja Kalle Jäntti vertailivat, miten oma yhdistys on valmistautunut ensi vuosikymmeneen. Heitä mietitytti varallisuuden käyttö sekä mistä löytyvät aktiivit jatkamaan toimintaa.

päin, esimerkiksi evp-toimintaa tukemaan.

Kun mahdollinen kesäpaikka on myyty, jäsenet päättävät, mitä varoilla tehdään. Siiri kertoo saaneensa muutaman palautteen alustavassa kyselyssä.

- Ehdotuksia tuli uuden lomapaikan hankinnasta jostain kohteesta jollain osuudella. Yksinään yhdistys on liian pieni pyörittämään kaikkia hallinnollisia tehtäviä lomaviettäpaikan suhteen, mutta ostopalveluna se voisi onnistua. Yhdistyksen tämänhetkisen linjauksen mukaan evp-jä-

senet saattaisivat hallinnoida ensi vuosikymmenen puolivälistä alkaen koko yhdistyksen toimintaa.

Yhdistyksessä tehdään myös jäsenhankintaa. Turun ja lähikuntien yhdistyksiä ollaan osittain lakkauttamassa.

- Edustajamme kävivät kertomassa oman yhdistyksemme tulevaisuuden näkymiä ja kannustivat purkautuvia yhdistyksiä liittymään meidän yhdistykseemme. Tavoitteenamme on luopua puolustushaara- tai paikkakunta-kohtaisesta ajattelusta ja tarjota palveluita kaikille halukkaille.

## Kahden viraston malli toimii

Pohjois-Karjalan Päälystöyhdistyksen jäsenet palvelevat molemmissa virastoissa, Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa. Yhdistys perustettiin vuonna 2013.

- Tuolloin Pohjois-Karjalan prikaatin lakkauttamisen myötä Kontiorannan ja Pohjois-Karjalan raja päälystöyhdistykset yhdistyivät, puheenjohtaja Janne Natri avaa syntyhistoriaa.

Jäseniä on molemmista virastoista liki saman verran, yhteensä noin 30. Heidän lisäksi yhdistykseen kuuluu noin 50 evp-jäsentä ilman ääni-oikeutta. Viime vuodet jäsenmäärä on pysytellyt samoissa luvuissa.

- Kahden viraston yhdistyksessä osa jäsenistä jää väkisin vieraaksi toisilleen, koska kaikilla kosketuspintoja työelämässä ei juurikaan ole ollut. Pohjois-Karjalan prikaatin lakkauttamisen jälkeen osa jäsenistöstä siirtyi reppureiksi muihin varuskuntiin, mikä aiheuttaa osaltaan omat haasteensa.

Natri kehuu yhdistyksen toiminnan keskittyvän etupäässä edunvalvonta-asioiden hoitamiseen ja niistä tiedottamiseen.

- Ne ovat keskiössä. Yhdistys on ollut aktiivinen päälystöliittolaisessa toiminnassa ja tätä pyritään jatkamaan. Teemme esityksiä ja osallistumme liiton koulutustoimintaan sekä yhdistyksenä päätöksentekoon. Virkistys- ja liikuntatoiminta on ollut viime vuosina vähäistä.

Toimintaa on tarkoitus jatkaa periaatteella vuosi kerrallaan. Jäsenmäärä ja talous mahdollistavat toiminnan jatkamisen 2030-luvulle. Kyse on lähinnä siitä, löytyykö aktiivisia henkilöitä yhdistyksen toiminnan pyörittämiseen.

- Hallintomme on säilynyt useita vuosia ennallaan. Hallinnon tuskaa on pyritty keventämään järjestämällä aina vuoden alussa työpajakokous. Siinä on valmisteltu yhdistyksen toiminta, kokouksien esityslistat, esitykset ja asiakirjat koko tulevalle

vuodelle. Lisäksi sähköisten kokousten toteuttaminen on todettu vauvattomaksi.

Toiminnan pyörittämiseksi tehdään myös varainhankintaa. Yhdistys kustansi muutama vuosi sitten halukaille järjestyksenvalvojakoulutuksen ja oikeuksien päivittämisen.

- Olemme hoitaneet yksittäisissä tilaisuuksissa järjestyksen- ja kunnvalvontaa. Tämä toiminta ei ole keskiössä, ja sitä jatketaan vain, mikäli vapaaehtoisia löytyy eikä toiminta työllistä yhdistysaktiiveja liiaksi.

Tukea on haettu myös säätiöiltä.

- Nämä mahdollisesti saadut varat olemme kohdentaneet evp-henkilöstön yhteisten tapahtumien tukemiseen niin syrjäytymisen ehkäisemiseksi kuin evp-henkilöstön aktivoimiseksi maanpuolustushenkilöseen toimintaan.

Yhdistys tukee myös muuta evp-henkilöstön toimintaa.

- He ovat kokoontuneet kuukausilounaalle, jossa käy vieraileva luennoitsija. Lisäksi he ovat toteuttaneet yleensä kesäretken. Tuemme tätä toimintaa, sillä aikaisemmat yhdistystoimijat ovat luoneet hyvän perustan ja perinteet yhdistyksen toiminnalle.

## Yhdistyminen edessä

ILTY Utti on pieni, mutta aktiivisesti liiton tilaisuuksiin osallistuva yhdistys.

- Oman toiminnan osalta emme ole erityisen aktiivisia. Tilanne näyttää tosin parantuneen, sillä yhteisiin tapahtumiin ja retkiin on mielenkiinto lisääntynyt. Lienee ruuhkavuodet takanapäin, puheenjohtaja **Toni Lankinen** arvioi.

Edunvalvontaan liittyvä tiedottaminen hoituu vuosikokousten yhteydessä sekä sähköisesti. Päälystöliiton jäsensivut on koettu hyvänä tiedonlähteenä ja sieltä sopivan tiheästi saapuneet sähköpostit.

- Nykyisin tehokkain ja nopein kanava on ollut yhdistyksen oma WhatsApp-ryhmä. Siellä tuntuu info kulkevan nopeasti ja tehokkaasti. Siellä voi lyhyesti avata sanomaa ja kertoa, mistä löytyy lisätietoa.

Utissa on käyty jo pitkään keskusteluita yhdistymisestä. Alkuun oli toinen ILTY-yhdistys ainoana vaihtoehtona, mutta nykyään paikallisuus on ajanut ehkä jopa ohi.

- Utissa toimii myös Utin Päälystöyhdistys. Meillä kummallakin on palveluksessa noin kymmenkunta jäsentä vuosikymmenen loppupuolella. Itse näkisin tuon utilaisen hengen yhdistämisen ihan hyvänäkin vaihtoehtona. Tästä pitää alkaa jä-

senistömme kanssa keskustelemaan vakavammin ja tehdään tietty yhdessä lopullinen päätös.

Erilliselle varainhankinnalle ei Utissa ole tarvetta. Pesämunaa on kertynyt riittävästi eläköityneiden yhdistyksen jäsenien toimesta.

- Apuna toimivat tietysti myös jäsenmaksupalautteet. Meillä ei ole kiinteää varallisuutta, vaan kaikki varat ovat yhdistyksen tilillä. Varallisuus riittää viimeisiin jäseniin asti.

## Lähtökohtana yhdessä toimiminen

Kajaanin Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja Kalle Jäntti määrittelee yhdistyksensä keskeisimmän tavoitteen.

- Jäsenistömme koostuu opistouseereista, aliupseereista ja siviileistä. Olemme aktiivisesti toimiva yhdistys, jonka lähtökohta on aina yhdessä toimiminen. Tähän yhteiseen toimintaan suunnataan myös yhdistyksen käytössä oleva varanto.

Jäntti nostaa toiminnasta esiin muutamia tilaisuuksia.

- Vuosittain meillä on pari yhteistä tilaisuutta. Kesällä pidetään saunailta, johon yhdistyy liikunta ja talvella avec-pikkujoulut. Näiden lisäksi yhdistys tukee sotahistoriaan liittyviä matkoja. Viime vuonna matkakohteen oli Saksa ja ensi vuonna Ranska. Yhteiset tilaisuudet edellyttävät riittävää varallisuutta.

- Meillä varallisuus on sijoitusten muodossa. Sitä on päätetty käyttää aktiivisemmin yhteisen toiminnan lisäämiseen. Käytetään varallisuutta nyt, kun meitä on vielä rivissä. Jäljellä oleva pesämuna riittää vielä usean vuoden ajan.

Päätyyn asti -ajatusmallissa yhdistys tarvitsee rahallista tukea tulevaisuudessa.

- Suunnitelmissa on jatkaa toimintaa kaikkien opistouseereiden eläköitymiseen saakka. Toki toimintaa tarkastellaan vuosittain ja mietitään, riittääkö henkilöstön aktiivisuus yhdistyksen pyörittämiseen.

Jäntti tarkentaa, ettei yhdistyksen toiminta ole pelkkiä yhteisiä tapahtumia.

- Edunvalvonnan tiedottaminen hoidetaan sähköpostilla jäsenistölle. Tiedotteita laativat yhdistyksen puheenjohtaja, sihteeri ja luottamusmiehet.

# Sotilaiden työssä jaksaminen nousi taas otsikoihin

Teksti: Matti Vihurila

Kaaviot: Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2025

**Y**le julkaisi maaliskuun lopulla laajan juttukokonaisuuden, jossa käsiteltiin Puolustusvoimissa palvelevien ammattisotilaiden työssä jaksamista. Jutussa haastateltiin sotilaita edustavien henkilöstöjärjestöjen puheenjohtajia, työ- ja palveluravallisuuspäälliköitä, työkuorman alle uupunutta sotilasta sekä Pääesikunnan henkilöstöosaston apulaisosastopäällikköä. Yle kävi läpi myös Puolustusvoimiin viime vuosina tehtyjen työsuojelutarkastusten julkisia asiakirjoja sekä Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätöksiä ajalta 2010–2025. Lisäksi juttua varten tutkittiin lausuntoja, joita ammattisotilaita edustavat liitot ovat antaneet valtion talousarvioihin viime vuosina.

Ylen uutisessa Pääesikunta sanoo tietävänsä, että henkilöstön keskuudessa on ilmennyt pitkäkestoiseen työkuormittumiseen liittyvää oireilua, mutta sen mukaan sairauslomamat ovat olleet yksittäisiä eikä uupumisoongelma ole laajamittainen: viimeisten kahden vuoden aikana noin 10 prosenttia vuosittaiseen kyselyyn vastanneista on kertonut kokeneensa usein henkistä uupuneisuutta työssään. Työolobarometrin 2024 mukaan Suomen palkansaajaväestössä yleisesti vastaava luku on noin 17 %. Puolustusvoimat kuitenkin tunnistaa, etteivät viralliset kyselyt tai sairauslomien määrätkään välttämättä kerro koko totuutta, sillä työntekijät saattavat olla kuormittuneita työssään jo paljon ennen uupumuksen kärjistymistä sairauspoissaoloiksi.

Työkykyala kokoaa työkykyä ja -hyvinvointia tukevat toiminnot yhteen. Viime tammikuussa Pääesikunnan henkilöstöosaston henkilöstösektorille perustettiin työkykyala.

- Tavoitteena on ollut keskittää ja tehostaa työkyky- ja työhyvinvointijohtamisen kokonaisuuden ohjausta ja kehittämistä. Keskeisenä tehtävänä työkykyala toimii strategisen työkyky- ja työhyvinvointijohtamisen asiantuntijatukena Puolustusvoimien johdolle sekä ohjaa, suunnittelee ja kehittää työkyky- ja työhyvinvointijohtamisen kokonaisuutta, kertoo Pääesikunnan hen-

kilöstöosaston henkilöstösektorin johtaja, everstiluutnantti **Ville Kalliokoski**.

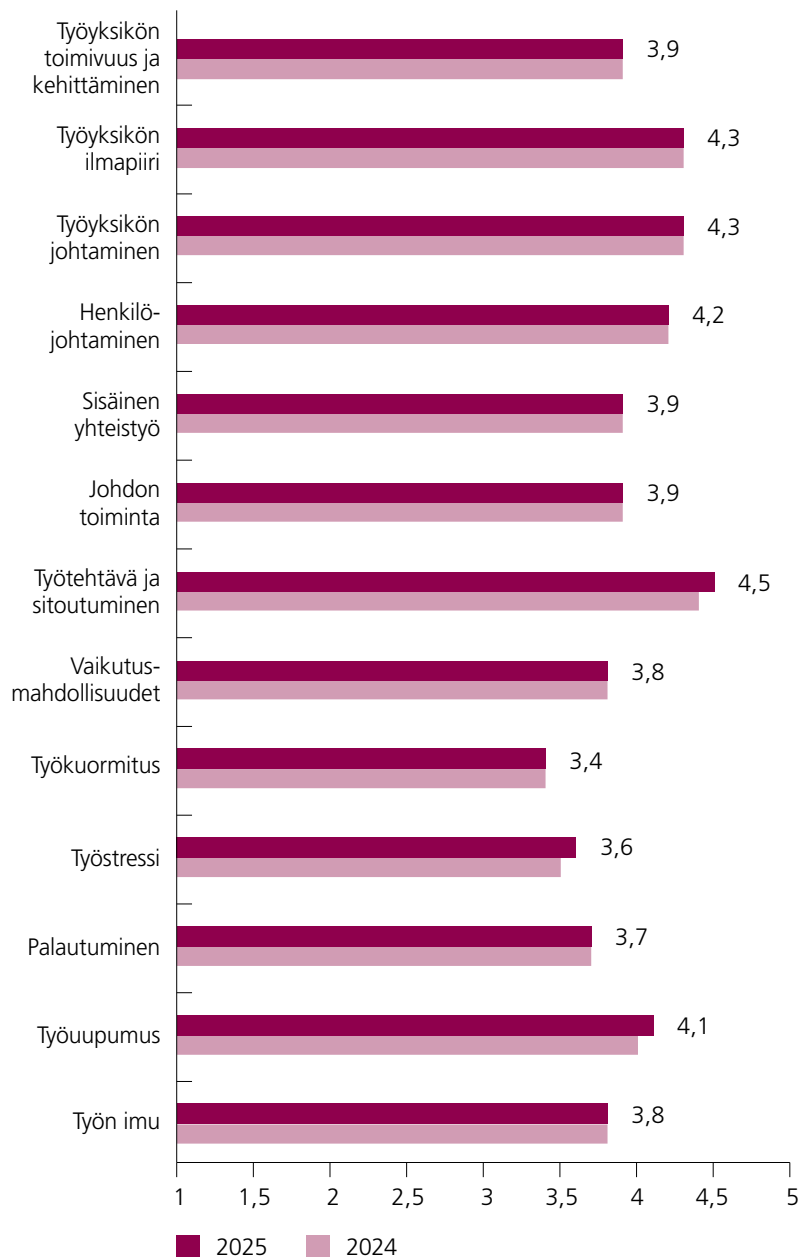
Työkykyalaa johtaa erikoissuunnittelijan virassa toimiva työkyky- ja työhyvinvointipäällikkö, jolla on alaisuudessaan kaksi työpsykologia. Heillä kaikilla on aiempaa kokemusta työkyky- ja työhyvinvointijohtami-

sen kehittämisestä ja asiantuntija-tehtävistä.

## SYKE-kysely seuraa henkilöstön työhyvinvointia

Puolustusvoimien henkilöstön työhyvinvointia seurataan valtakunnallisella tasolla muun muassa 2024 käyttöön otetun uuden Työyhteisö-

### SYKE-työyhteisökyselyn summamuuttujat 2025



Työyhteisökyselyn summamuuttujat vuosina 2024–2025 (asteikko 1–5)

kyselyn (SYKE) tulosten ja työterveyshuoltoon kertyvän tiedon perusteella. Vuonna 2025 kyselyyn vastasi 77 prosenttia koko henkilöstöstä.

- Kyselyn tulosten perusteella työhyvinvointitilanne on vuosien 2024–2025 kehittynyt lievästi myönteiseen suuntaan, mutta vastauksissa ei ole tilastollisia eroja eikä eri osa-alueissa ole havaittavissa muutoksia, Kalliokoski sanoo.

Hänen mukaansa kyselyn perusteella vahvimpina työhyvinvointia tukevinä voimavaroina näyttäytyvät mm. palkatun henkilöstön maanpuolustustahto, kokemus oman työyksikön hyvästä ilmapiiristä, lähiesimiehen toiminta, sitoutuminen omaan työhön ja kokemus oman työn tärkeydestä. Työuupumusoireet on arvioitu vähäisiksi, ja Kalliokosken mukaan ne ovat Puolustusvoimissa vähäisempiä kuin työikäisillä keskimäärin. Vajaa kymmenes vastaajista koki olevansa usein ja yksi sadasta koki olevansa aina henkisesti uupunut työstään. Puolustusvoimien mukaan palautuminen sekä normaalista työkuormituksesta että kuormitushuipuista oli tyydyttävällä tasolla, kaksi kolmesta ilmoitti palautuvansa hyvin. Tuloksista voitiin kuitenkin eritellä erittäin huonosti palautuvien ryhmä, johon kuului 13 prosenttia vastaajista.

Kuormituksen kumuloituminen heikentää työ- ja toimintakykyä

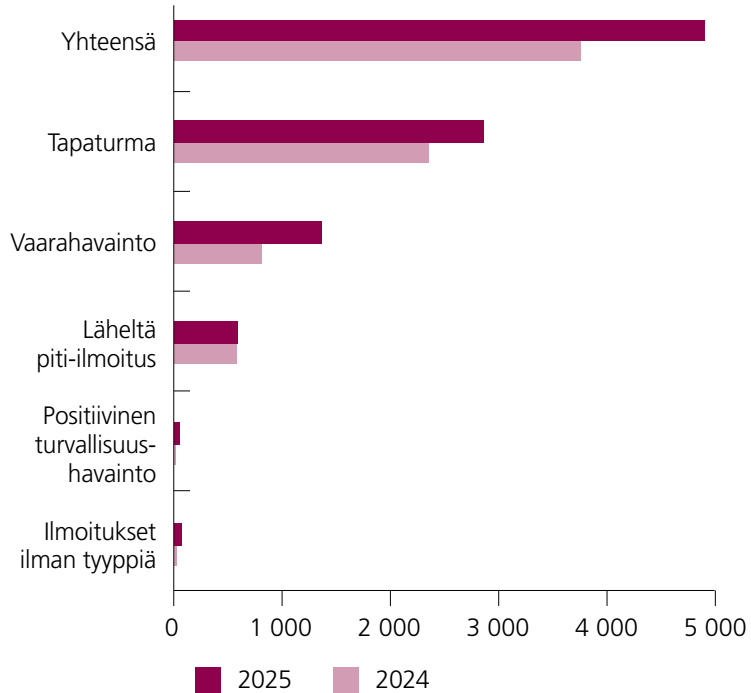
Kielteisimmät arviot vuosien 2024–2025 kyselyissä on annettu työkuormituksesta, työstressistä, palautumisesta ja työn imusta.

- Työtehtävään keskittymisen tukeminen on tunnistettu yhdeksi kehittämiskohteeksi. Tämän taustalla on samaa ilmiötä kuin suomalaisessa työelämässä laajemminkin. Työtehtävien ennakoimattomat tai toistuvat keskeytykset koetaan kuormittavina. Vaikka tilanne ei vielä näyttäydy huolestuttavana, teema on toistunut kyselyn tuloksissa. Usein toistuessaan kuormitus voi kumuloitua ja aiheuttaa haitalliset seuraukset työ- ja toimintakykyyn, jos palautumista ei tapahdu. Keskeytykset ja siirtyminen tehtävästä toiseen aiheuttavat viivettä työn etenemisessä ja lisäävät kokemusta kiireestä, Kalliokoski muistuttaa.

Vuoden 2025 kyselyn vastausprosentti oli 77 prosenttia, jota Puolustusvoimat pitää hyvänä.

- Vastaajamäärää on toki perusteltua seurata, sillä siinä tapahtuvat muutostrendit voivat antaa viitteitä siitä, koetaanko vastaaminen hyödylliseksi. Onkin tärkeää korostaa sitä, että pelkkä kysely ei tuota hyötyä työpaikalle, ellei tulosten käsittely johda

## Turvallisuusilmoitukset (safety)/PVRIPO



PVRIPO-poikkeamailmoitusten määrä 2024-2025

hyödylliseksi koettuihin toimenpiteisiin työn sujuvuuden ja työhyvinvoinnin tukemiseksi. Tämä on kokonaisuus, jota meidän tulee kehittää ja edistää, Ville Kalliokoski painottaa. Psykososiaalinen kuormitus lisää riskejä

Työ- ja palvelusturvallisuuden riskien TOP-listan kärjessä olivat psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvät riskit. Kuormitustekijöitä tunnistetaan etenkin työn sisältöön ja työjärjestelyihin liittyvissä kuormitustekijöissä kuten kiire, kova työtahti, työtehtävien suuri määrä jne. Kakkosena olivat liikenteeseen liittyvät riskit (työmatkustaminen, työn ja kodin väliset matkat, työmaaliikenne varuskunnissa jne.). Millaisia ajatuksia nämä herättävät?

- TOP-riskit muodostetaan hallintoyksiköiden antaman tiedon perusteella niistä riskeistä, jotka ovat eniten raportoituja. Psykososiaalisista kuormitustekijöistä joissain hallintoyksiköissä voi esiintyä työtehtävien määrän tuomia tekijöitä ja toisaalla kuormitusta voi aiheuttaa työtehtävien epätasainen jakaantuminen jne. Kuormitustekijöitä on tarkasteltava yksikkökohtaisesti ja tunnistettava, mitkä niistä aiheuttavat terveydellistä haittaa ja mitkä toimivat voimavarana. Terveydellisten haittojen osalta on mietittävä lisätoimenpiteitä nykyisten kuormituksen hallintakeinojen lisäksi. Työ- ja palvelusturval-

lisuusala tukee linjaorganisaatiota tässä tehtävässä mm. järjestämällä koulutuksia ja tarvittaessa osallistumalla riskienarviointiin. Kasvava osaaminen TPT-riskienarviointityössä näkyy mm. siten, että yksiköiden toiminnan luonteesta riippuen riskit ovat erilaisia, everstiluutnantti Ville Kalliokoski toteaa.

Puolustusvoimien henkilöstölinjapäätös 2025 löytyy kokonaisuudessaan Puolustusvoimien verkkosivuilta.

## Faktaa

Puolustusvoimissa käsitteitä työkyky ja työhyvinvointi käsitellään rinnakkaisina, toisiaan täydentävinä käsitteinä. Työkyvyllä tarkoitetaan yksilön ja yhteisön voimavarojen sekä työn välistä tasapainoa, joka tukee työn hallintaa, edistää työn sujuvuutta ja tuottaa hyvinvointia työssä. Johtamistoimintaa, jolla edistetään ja tuetaan palkatun henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia, kutsutaan työkyky- ja työhyvinvointijohtamiseksi.

# Nato-perheessä talvi ei ole kaikille tuttu toimintaympäristö

Teksti: Michael Kajander Kuva: Erno Vuolahti

Sotaharjoituksien luonne on monella muuttunut viime vuosina. Kansainvälistyvä harjoitusjoukko alkaa olla jo osalle varsin tuttua. Tämä vaatii meiltä sotilailta valmiutta ottaa vastaan myös muuttuvia tekijöitä. Lisäksi harjoitukset kuormittavat meitä nykyään eri tavalla kuin ennen. Tämä tuo paljon rikkautta toimintaan, mutta muuttujia on paljon. Voimme vain kuvitella ulkomaisten joukkojen saapuessa Suomeen, mitä kaikkia muuttujia matkaan voi mahtua. Ei tarvitse kuin tulla vaikka lentoaikatauluun muutos joukkojen siirron osalta. Tällainen pienikin viivästys voi vaikuttaa moneen asiaan harjoituksessa.

## Kansainvälisten joukkojen parissa yhteistoimintaa

Kapteeni **Pasi Huttunen** palvelee osastoupseerina Kainuun prikaatissa esikunnan huolto-osastolla. Ulkomaalaisten joukkojen kanssa hän on toiminut vuodesta 2024 alkaen. Tehdävät ovat olleet usein kuljetusalaan liittyviä asioita, esimerkiksi erikoiskuljetuksia Ruotsi-Suomi-akselilla ja HNS-toimintojen tukemista Jääkäriprikaatin suuntaan. Pääasiassa työtehtävät ovat liittyneet kansainvälisten joukkojen keskittämiseen ja siirtämiseen isäntämaassa.

- Materiaali ja kaluston määrä on kasvanut ja ennen kaikkea teknistynyt voimakkaasti.

Kaluston kapasiteetti on kasvanut, mutta lisännyt myös osaamistarvet-

ta joukoille. Perustamiseen liittyen on joukkoja perustettu reserviläisten ja henkilökuntaan kuuluvien toimesta, mutta reserviläisten osalta ohjaus on ollut merkittävässä roolissa. Reserviläisillekin asia on uusi jaoppi-mista riittää myös heillä.

-Seuraavan viiden vuoden aikana on nähtävissä merkittävä toimintaympäristön laajeneminen, jossa ilmakomponentti on vahvasti mukana, Huttunen miettii.

Hänen mielestään harjoituksissa, joissa työskennellään ulkomaalaisten kanssa, on huomioitava myös oman vapaa-ajan käytön suunnittelu.

- Pääasiassa pyrin harjoituksien aikana löytämään ajankohdan liikunnalle ja siviiliasioiden hoitamiseksi.

Pasin mukaan uran alkuaikoina harjoitukset olivat fyysisesti raskaampia, ja jalkaisin liikkumistatapahtui paljon. Silloin palautuminen saattoi kestää jopa pidempään, kun fyysinen rasitus oli ollut kova.

- Nykyään työ on pääasiassa kokouksia ja koneella istumista, joten fyysisesti palautuu nopeammin.

Mutta muuten täytyy tunnustaa, että palautumiseen menee 2-3 päivää harjoituksen päätyttyä.

Vierailevien joukkojen varustus ja kalusto voivat herättää ihmetystä. Pasin mukaan ensimmäisillä kerroilla ulkomaalaiset joukot saapuivat Lappiin ilman teltoja tai vastaavia lämmitettäviä suojia.

- Kotimaisiin joukkoihin verrattuna ero oli merkittävä, koska meikäläi-

set majoittuivat kyseisen harjoituksen aikana lämmitettävissä teltoissa. Joissain harjoituksissa olen pistänyt huomioon kevyen oloisen vaatetuksen, jonka talviominaisuudet ovat jääneet hämärän peittoon.

Pasin mielestä yhteistoiminta sujuu pääasiassa hyvin, mutta muutoksiin pitää varautua ihanviimeisille metreille saakka.

- Lopullisen vahvuuden saa selville vasta, kun joukko on livenä saapunut alueelle. Alueelle saavuttuaan joukon merkittävin tuki on RLS-osa (Real Life Support), jolloin he kykenevät toimimaan alueella. Moni asia onkin reagointia, vaikka suunnitelmat ja kokoukset on toteutettu hyvällä pie-teetillä, Pasi Huttunen tietää.

## Huollon mahdollistajat

HNS (Host Nation Support) on termi, jonka monesti kuulee liittyen ulkomaalaisten joukkojen vierailuun Suomessa. Suomennettuna tämä tarkoittaa isäntämaatukea. Tällä hetkellä ja myös tulevaisuudessa moni opistoupseeri toimii harjoituksissa HNS-tehtävissä. Majuri **Mikko Hyttisellä** Jääkäriprikaatista on pitkä kokemus aiheesta. Hän on nyt ulkomaan komennuksella, mutta ennen ulkomaan tehtävää hän on toiminut Jääkäriprikaatissa Rovaniemellä huoltokeskuksen päällikkönä.

- Aloitin työskentelemään ulkomaalaisten joukkojen kanssa ensimmäisen kerran 2019, kun Sodankylässä



toimeenpantiin Bold Quest 2019 -niminen testaamis- ja todentamistapahtuma. Tapahtumasta ei saanut käyttää nimeä harjoitus, vaikkakin se oli huollon silmin katsottuna samantyylistä kuin muissakin myöhemmin mukana olleissa harjoituksissa ulkomaalaisten kanssa, Mikko kertoo.

Tapahtumassa oli erona se, että joukossa oli paljon siviilihenkilöstöä, jolla oli omat tarkoituksensa kokonaisuudessa.

- Bold Quest -tapahtuman jälkeen olen ollut mukana suunnittelemassa Cold Response -harjoituksen huollon osuuksia 2019–2020. Harjoitus oli tarkoitettu järjestää Norjassa 2020.

Maailmassa alkanut koronapandemia vesitti koko harjoituksen ennen kuin yksikään suomalainen oli kerennyt ylittämään rajaa Norjan puolelle.

- Tarkoituksena harjoituksen tukemiseen liittyen oli, että olisi perustettu kansallinen tukielementti (NSE, National Support Element) tietyillä huollon suorituskyvyillä Norjaan tukemaan suomalaisia joukkoja, joita olisin lähtenyt johtamaan.

Mikko on pääosin toiminut Suomessa järjestettävissä harjoituksissa vastaamassa ulkomaalaisten joukkojen isäntämaatuesta. Vuosina 2022–2025 hän on vuosittain ollut suunnittelemassa ja toteuttamassa isäntämaatuen järjestelyjä Sodankylän ja Rovaniemen alueella.

-Toistaiseksi viimeisin isäntämaatuki minun vastuullani toteutettiin Sodankylässä 2025 helmi-maaliskuunvaihteessa pitkälti Huoltokeskus Sodankylän toteuttamana.

Heti tämän tapahtuman perään hän pääsi mukaan Norjaan Cold Response 2025 -harjoitukseen, jonne asetettiin NSE:n suorituskyvyt tukemaan suomalaisia joukkoja.

- Olen saanut toimia pääosin yhdysvaltalaisen, ranskalaisten, brittien, ruotsalaisten ja norjalaisten joukkojen kanssa. Jos karsitaan pois skandinaavit eli ruotsalaiset ja norjalaiset, jotka osaavat toimia luonnollisesti arktisissa olosuhteissa, niin keskeisimmät haasteet nousevat esiin yhdysvaltalaisen sotilaiden varustuksen osalta, mikäli kyseessä on sellainen joukko, joka ei ole tottunut toimimaan Pohjois-Amerikan mantaereilla kylmissä olosuhteissa.

Mikon mukaan voidaan todeta, että tällaisella joukolla on kenkä- tai saapasvalinta ollut sopimaton suomalaisen maastoon, niin kesällä kuin talvella. Kesäkauteen liittyen ulkomaalaiselle joukolle ei ole kuulunut kumisaapas varusteisiin. Kumisaappaan on todettu olevan toimintakyvyn kannalta yllättävän tärkeässä roolissa. Väärillä kenkävalinnoilla on

päästy lopputulokseen, jossa pahimmillaan yhden viikon mittaisen harjoituksessa osalla ulkomaalaisista ammattisotilasta on jalan iho alkanut kuoriutumaan irti. Jalassa on pidetty useita päiviä märkiä ja likaisia sukkaa, eikä joukolle ole opetettu tarkemmin, kuinka Suomen kaltaisissa olosuhteissa kengät saadaan kuivattua.

Talvella korostuvat samat asiat. Vielä tärkeämpää on estää varpaiden palttumiset ja jäätymiset.

- Kaikilla ulkomaalaisilla joukoilla on aina ollut oikein hyvä tahto suorittaa annetut tehtävät kunniallisesti. Suomalainen puolijoukkueelta on ollut kysyttyä tavaraa ulkomaalaisten toimiessa suomalaisessa ympäristössä. Tohdin väittää, että ilman sitä joukon toimintakyky olisi ollut koetuksella. Puukäyttöisen kamiinan käyttö on ollut monelle ulkomaalaiselle joukolle uusi ulottuvuus, johon harva on törmännyt. Kaikkeen lainattuun materiaaliin, joita annetaan ulkomaalaisille korvausta vastaan, pidetään käyttökoulutus turvallisuussyistä. Näin joukko kykenee hyödyntämään sen potentiaalin paremmin.

Mikon mukaan yhteiset säännöt löytyvät yllättävän nopeasti, vaikkakaan englannin kielen taso ei luonnollisesti ole yhtä hyvä kaikilla joukoilla. Keskeisimmät eroavaisuudet tulevat esiin siinä, miten vastuut tiettyjen kansallisuuksien sotilaiden joukossa menevät.

- Ehkä suurimmat eroavaisuudet tulevat esiin, kun toimitaan yhdysvaltalaisen joukkojen kanssa. Heillä johtajien ja alijohtajien vastuut ovat erilaiset kuin eurooppalaisilla.

Tämä voi johtaa siihen, että tiettyistä asioista voi tulla kysymyksiä HNS-toimistoon usealta yhdysvaltalaiselta sotilalta. Eurooppalaisten sotilaiden keskuudessa on yksi johtaja, joka ottaa vastaan ohjeet ja välittää ne alaspäin. Näin vältytään edellä kuvatuilta tilanteilta.

- Ulkomaalaisten joukkojen parissa on ollut hyvin mielekästä työskennellä. Toivottavasti pääsen jatkosakin olemaan tässä mukana, majuri Mikko Hyttinen toivoo.

## Liikunnalla on iso merkitys jaksamiseen

Kapteeni **Manne Isoranta** palvelee liikuntakasvatusupseerina Karjalan prikaatissa. Omien sanojensa mukaan hän toimii liikunnan mahdollistajana ja sparraajana. Mannen mukaan pienikin liikunta sotaharjoituksen lomassa on hyvästä. Kokemukset perustuvat muun muassa vuosien 2011–2026 pidettyihin kadettien am-

puma- ja taisteluharjoituksiin, joissa hän toimi 16 kertaa peräkkäin kouluttajana ja ammunnanvalvojana. Harjoitukset olivat kestoiltaan kolme viikkoa ja ajankohtana aina tammi-kuu.

Manne toteaa, että ennen sotaharjoitusta voi tehdä kevyttä harjoittelua ja tankkausta. Ulkoilu on hyväksi ja myös totuttautumista olosuhteisiin. Harjoituksen on hyvä lähteä levollisin mielin. Läheisten kanssa on hyvä touhuta ja huomioida heitä normaalia enemmän. Harjoituksessa aika voi olla kortilla, mutta liikunta kannattaa sisällyttää päiväohjelmaan.

- Voimaharjoittelua on hyvä tehdä etenkin työtehtävissä, joissa liikutaan peruskestävyyspainotteisesti päivän aikana. Jos työtehtävät ovat harjoituksessa pääosin sisätiloissa, niin ulkoliikuntaa aina kun mahdollista, Manne ohjeistaa.

Isorannan harjoitusohjelma sotaharjoitukseen pitää sisällään isoja lihasryhmiä kuormittavia harjoitteita (kyykky, maastaveto, pystypunnersus, penkkipunnersus), viisi toistoa ja viisi sarjaa, lisäksi hyppyjä ja keskivartalon vahvistamista.

- Mikäli ei ole mahdollisuutta erilliseen liikuntaharjoitukseen, voi harastaa mikroliikuntaa: 6–12 krt/vrk, 2–3 min koko kehon jumppa. Isojen lihasten aktivointi pitää muistaa, erityisesti jalkojen osalta.

## Mitä tulevaisuus tuo tullessaan?

Tehtäviä isäntämaantuesta ja muisakin vaativissa tehtävissä tulee riittämään. Opistoupseereilla on kertynyt ammattitaitoa jo vuosien ajan, jota heti pystyvät käyttämään kansainvälistyvässä

toimintaympäristössä. Osa kantaa huolta omasta kielitaidostaan, mutta sitä on turha murehtia. Pärjäämme hyvin vieraillevien joukkojen kanssa, vaikka sitten rallienglannilla. Ei sovi myöskään unohtaa perheen ja läheisten merkitystä isossa kuvassa. Heillekin pitää löytää aikaa harjoituksen yhteydessä vaikkapa puhelinsoitolla. Omasta jaksamisestaan pitkäkestoisessa harjoituksessa tulee pitää huolta. Harjoitukset ovat ehkä eri tavalla kuormittavia kuin aiemmin. Ennen kuormitus saattoi olla enemmän fyysistä, mutta nykyään henkinen kuormitus voi olla merkittävässä roolissa.

# Rekrytointia ja paluuta sotilaaksi

Teksti: Ilkka Siiri Kuvat: Haastateltavien arkistot

**O**mpa mukavaa välillä haastella omaa ammattikuntaa ja kuulla heidän mietteitään rekrytoinnista ja Puolustusvoimista työpaikkana. Tässä kyseisessä artikkelissa keskitymme kahteen hieman toisistaan poikkeavaan prosessiin. Molemmissa tehtävissä opistoupseerien keskitetty urasuunnitelma (OUKES) ei ollutkaan se alkusysäyksen antava voima, vaan uusi työpaikka löytyi ihan muuta kautta.

Opistoupseereiden henkilöstöasioiden normi (HQ182) ohjaa kovasti ennakoimaan ja hyödyntämään OUKES:a tehtävien täyttöprosessissa. Vasta toissijaisena ilmoitetaan teh-

tävät sisäisessä liikkuvuudessa. Onkin hieman kyseenalaista, että vuosittain toukokuun aikana "lukittu" seuraajasuunnitelma vahvistetaan jälleen seuraavaksi vuoden päästä ja muutoksia ei voisi väliaikana tehdä. Näin ollen vuoden aikana tapahtuneet muutokset, henkilön omassa elämässä tai organisaatiossa eivät tule välttämättä huomioonotetuiksi. Nämäkin kaksi haastateltavaa eivät olleet OUKES:ssa ilmoittaneet halukkuuttaan näihin tehtäviin, mutta onneksi järjestelmässä on myös muun hakeutumisen mahdollistava toiminto. Haastattelin kahta opistoupseeria, jotka löysivät uudet työtehtävät ilman seuraajasuunnitelmaa.

## Panssarimiehestä Logistiikkarykmenttiin

Kapteeni **Vesa Sarja** (50 v), 2. Logistiikkarykmentti (2LOGR), Talous- ja lääkintävarikon varapäällikkö

Vesa on peruskurssia 55 (panssarilinja), ja kuten niin monet meistä, aloitti hänkin kouluttajan tehtävissä Panssarikoulussa. Niissä vierähti kymmenen vuotta. Samalla Vesan haaveena oli jossain vaiheessa toimia liikuntakasvatusupseerina, ja niinpä hän kouluttautuikin työn ohella liikunnanohjaajaksi.

– En kuitenkaan "osunut lankulle", ja löysin itseni 2009 prikaatin esikunnasta OTV5-tason tehtävästä vailla yhtään haitta-/lisätyötä. Esikunnan rakenteessa vaihdoin muutaman vuoden välein tehtäviä, joissa pääpaino on ollut kieltämättä koulutukseen liittyvää. Viimeisimpänä tehtävänäni hallinnoin prikaatissa koko palkatun henkilöstön koulutusta, Vesa kertoo.

Hänen sidonnaisuutensa työyhteisössä on kasvanut siellä vietettyjen vuosien myötä, sillä hän on toiminut päätoimensa ohella mm. lm-/yt-tehtävissä, arviointiryhmässä, tyhy-toiminnassa ja sotilasjäsenenä kärkeäjoikeudessa. Asiat olivat Vesan mielestä edellisessä tehtävässä varsin hyvin, ja hakeutuminen johonkin toiseen joukko-osastoon ei tullut tällöin mieleen.

– Ensimmäisen vinkin 2LOGR:ssä avautuvasta tehtävästä sain huollon toimialaputkea pitkin. Ajattelin kuitenkin, ettei oma osaamiseni riitä logistiikan alan tehtävään, mutta tarkemmin kun tehtävää selvittelin, totesin omasta kokemuksestani olevan paljonkin hyötyä.

Edellinen tehtävänhoitaja hyödynsi 48/57-sääntöä ja tehtävän uusi työskentelypaikka muutettiin Hämeenlinnaan. Koko hakuprosessi meni Vesan mukaan suoraan kuin oppikirjasta, ja hänet pidettiin tietoisena sen eri vaiheista. Haastattelua Vesa piti erityisen positiivisena kokemuksena ja sai tietää, että hakijamäärä oli tehtävään poikkeuksellisen iso.

– Kun sitten irrotettavuuslausunto tuli, mietin ensi kerran, että kyllä tästä lähtö voi vielä tulla. Esikuntamiehenä odotin tietenkin viimeistä allekirjoitusta siirron toteutumisesta, naurahtaa Vesa.

OUKES:n hyödyntäminen on hyvä asia, mutta tässäkin tehtävässä virkapaikkakunta muuttui kesken vah-

Vesa Sarja kehottaa joskus tarkastelemaan asioita oman hiekkalaatikon ja näin isompana oman hiekkakasan ulkopuolelta.



vistettua seuraajasuunnittelua eikä tätä voinut ennakoida riittävästi. Jäsenemme eivät välttämättä ole tietoisia valtakunnallisella tasolla kaikista ou-tehtävistä, ja niitä pitäisi ehkä taulukossa enemmän avata. Tällöin henkilöt voisivat helpommin arvioida, sosisiko tehtävä omaan osaamiseen. Vesa piti esimiehensä tietoisena hakeutumisestaan ja sen vuoksi yt-lomakekin oli varsin helppo täyttää.

## Poliisista oikeusupseeriksi Rannikkolaivastoon

Luutnantti **Jani Rekola** (51 v), Rannikkolaivasto (RANNLAIV), oikeusupseeri:

– Valmistuin PK 54:n rannikkotyöstölinjalta. Aluksi palvelin Uudenmaan prikaatissa, enkä oikein kyennyt näkemään itseäni kouluttajan tehtävässä seuraavat kymmenen vuotta. En löytänyt tuolloin itseäni motivoivia vaihtoehtoja, joten hakeuduin Poliisikoulun kurssille 2001.

Jani työskenteli raskaan kaluston liikennevalvontatehtävissä liikkuvan poliisin (LP) Turun yksikössä kymmenen vuoden ajan ja suoritti alipäällystötutkinnon 2013. Eri vaiheiden ja kouluttautumisen jälkeen hän toimi tasavallan presidentin turvaryhmissä (toimivan ja ex-presidenttien). Jani on aina halunnut uudistaa jollain tavalla itseään, ja pitkän tähtäimen haaveena oli yhdistää jollain tavalla opistoupseerin koulutus sekä poliisissa karttunut kokemus ja osaaminen. Niinpä Jani soitti Pääesikuntaan ja sai ohjeistukseksi olla suoraan yhteydessä joukko-osastoihin. Hän otti yhteyttä RANNLAIV:n toimialapäällikköön kaptl **Jan-Henrik Kankareeseen**, joka ilmoittikin juuri avautuvasta oikeusupseerin tehtävästä. Jani ilmoitti saman puhelun aikana olevansa kiinnostunut kyseisestä tehtävästä.

Vaikka hän oli aiemmin jo palvellut sotilasvirassa, rekrytointi tapahtui samalla proseduurilla kuin uuden työntekijän kanssa. Koko prosessi kesti puolisen vuotta, ja Janin mukaan hänellä oli tunne, että RANNLAIV haluaa hänet joukkoonsa, eikä se tunne ole vielä kukaan muuttanut.

– Pidän oman entisen esimieheni poliisissa myös tietoisena aikeistani siirtyä toisen työnantajan palvelukseen. Työpaikalla suhtautuminen oli kaikin puolin asiallista. Edellistä ja nykyistä tehtävää on vaikea verrata toisiinsa, koska nykyinen tehtäväni on enemmän asiantuntijatehtävä. Olen nyt työskennellyt vajaan vuoden oikeusupseerina, ja pidän kyllä tämän teh-



Jani Rekolan poliisitaustasta on kovasti hyötyä Puolustusvoimien tehtävissä.

tävän itsenäisyydestä. Olen mielestäni kyennyt luomaan ammatilliseen luottamukseen perustuvan suhteen komentajaan ja muihin kurinpitomiehiin, joiden ohjaaminen ja opastaminen kuuluu tehtäviini, sanoo Jani.

## Rekrytointiprosessi ja perehdytys saavat kiitosta

Molempien työntekijöiden mielestä rekrytointiprosessi onnistui hienosti. Vesan haastattelu kesti pari tuntia. Häntä haastattelivat varikon päällikkö (silloinen ja tuleva), edellinen tehtävänhoitaja sekä henkilöstöhallinnon edustaja Turusta. Haastattelu oli Vesan mukaan kahdensuuntainen, ja hän sai varsin kattavan tiedon tehtävästä ja sen sisällöstä. Kaikkiaan haastattelusta tehtävänmääräykseen kului alle kaksi kuukautta.

Jani taas haluaa välittää erityisen kiitoksen Jan-Henrik Kankareelle, joka näki kovasti vaivaa saadakseen hänet sinne.

– Yhteydenpito oli helppoa, koska olimme Jan-Henrikin kanssa vanhaa tutua.

Perehdytys oli Janin mukaan uudelle miehelle ja uuteen tehtävään esimerkillistä, ja siihen osallistuneet Merivoimien esikunnan oikeudellisen sektorin sotilaslakimiehet antoivat oman näkökulmansa oikeudellisiin erityispiirteisiin. Hän haluaaakin välittää kiitokset kaikille perehdytykseen osallistuneille.

Vesan osalta perehdytys on juuri alkanut, ja vajaan viikon jälkeen Vesa kommentoi perehdytystä uudessa työpaikassa näin:

– Muutos toimintaympäristössä tuntuu ainakin alkuun isolta. Lisäksi monet tietojärjestelmämuutokset osuivat samaan hetkeen, mikä tuo lisämaustetta perehtymiseen. Toisaalta alussa ajatukset hyppivät asiasta toiseen ja kaikki tuntuu haastavalta, mutta muutamien kuukausien jälkeen moni asia tuntuu jo kotoisammalta, kommentoi tuore varapäällikkö Vesa.

## Miten Päällystöliitto koetaan edunvalvonnan osana?

Molempien haastateltavien osalta Päällystöliiton edunvalvontatyötä pidetään merkittävänä. Jani kertoi aina kuuluneensa ammattiyhdistykseen, ja niinpä hän liittyi "suurin vartalo" takaisin Päällystöliiton jäseneksi. Yhdistyksen kokouksissakin Jani on jo käynyt ja verkostoituminen on alkanut. Vesa taas on toiminut luottamusmiestehtävissä, joten edunvalvonta-asiat ovat hänelle tuttuja. Kummankin haastateltavan mielestä on tärkeää, että jäsenillä on olemassa henkilö, kenen puoleen voi kääntyä hankalissa asioissa.

Vesa kokee uuden tehtävän todella mielekkääksi ja haluaaakin kannustaa kaikkia hieman haastamaan itseään ja hyppäämään pois siitä tutusta hiekkalaatikosta. Jani taas haluaa lähettää lukijoille kesäiset terveiset ranskaksi: *Lever le chapeau est toujours bien et c'ôte rien eli eihän se hatun nostaminen todellakaan mitään maksa...heh.*

# Rajan vannoutunut ja ylpeä jalkaväkimies

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Mikko Nylundin arkistot



Pohjois-Karjalan rajavartioston rajajääkärikomppania on osallistunut myös Puolustusvoimain lippujuhlan päivän valtakunnalliseen paraatiin.

Vuosittain noin 600 asevelvolista ja naisten vapaaehtoiseen palvelukseen hakeutunutta henkilöä suorittaa varusmiespalveluksen Rajavartiolaitoksessa Ivalon ja Onttolan rajajääkärikomppanioissa sekä Immolan erikoisrajajääkärikomppaniassa. Opistoupseerien väheneminen näkyy myös näiden yksiköiden henkilökunnassa, sillä tällä hetkellä niissä palvelee vain kaksi opistoupseeria. Heistä toinen, yliluutnantti **Mikko Nylund** toimii Pohjois-Karjalan rajavartioston rajajääkärikomppanian varapäällikkönä Onttolassa.

Opistoupseerin peruskurssi 57:ltä tammikuussa 2002 valmistunut Nylund palveli aluksi pitkään kouluttajana Puolustusvoimissa, Reserviupseerikoulussa Haminassa ja Pohjois-Karjalan prikaatissa Kontiorannassa.

- Kun prikaati lakkautettiin v. 2013, irtisanouduin perhesyiden takia ja työskentelin muutaman vuoden siviilitöissä. Nyt olen palvellut Rajavartiolaitoksessa viimeiset kuusi vuotta pääasiassa rajajääkärikomppanian varapäällikkönä. Minun lisäkseni yksikössä palvelee 10 upseeria, 3 rajavartijaa, 1 siviilityöntekijä, 2-4 rajavartijaharjoittelijaa (sopimussotilas) ja 2 kenttäsaanaanhoitajaa.

## Jalkaväessä on armeijan sielu

Rajajääkärikomppania kouluttaa vuosittain kaksi noin 150-henkistä saapumiserää tiedustelijoiksi RVL:n poikkeusolojen reserviin. Tiedustelukoulutuksen lisäksi varusmiehet perehdytetään sissitoimintaan, ja he saavat myös jääkäritaistelun ja rajaturvallisuustehtävien perusteet.

Nylund pitää varusmieskouluttajan tehtäviä yhtenä sotilaan ammatin parhaista puolista. Hänen mielestään niiden arvostus rajalla on selkeästi kohonnut viime vuosina turvallisuustilanteessa tapahtuneiden äkillisten muutosten johdosta.

- Rajan varusmiesyksiköissä palvelevat sotilaat ovat laitoksen sotilaallisen maanpuolustuksen osaamisen keihäänkärki. Olen vannoutunut jalkaväkimies, ja mieleeni on jäänyt teamus, että Jalkaväki on enemmän kuin aselaji, se on maailmankatso-

Rajajääkärikomppanian varapäällikkö, yliluutnantti Mikko Nylund on vannoutunut jalkaväkimies: Jalkaväki on enemmän kuin aselaji, se on maailmankatsomus.

Varapäällikön tehtävän Nylund kokee täydellisen monipuolisena. Siinä on sopivassa suhteessa hallinnollisia tehtäviä, taistelu- ja ampumaharjoitusten suunnittelua ja johtamista sekä mm. kertausharjoitusten suunnittelua ja johtamista.

- Pyrin osallistumaan mahdollisimman paljon myös ampumaharjoitusten eri tehtäviin kuten toimimiseen ammunnan johtajana, tulitoiminnan valvojana ja varoupeerina. Tämän lisäksi rymyän tiedusteluryhmän kouluttajana vähintään yhdessä harjoituksessa/saapumiserä, jotta todellisuus ei pääse unohtumaan.

## Rajalla samat haasteet kuin Puolustusvoimissakin

Puolustusvoimissa ongelmia ovat aiheuttaneet mm. kiire, lisääntyneet työtehtävät ja palautumiseen varatun ajan vähyys. Nylund tunnistaa samat haasteet myös rajan varusmieskouluttajan arjessa.

- Työtehtävät ja vastualueet lisääntyvät tasaisesti. Toivoisin esimiehiltä edelleenkin rohkeampaa ohjausta keskittymään ydintehtäviin ja toisarvoisten asioiden karsintaan.

Oman lisänsä kokeneen varapäällikön työhön tuo yksikön nuorten upseerien kiivas urakierto ennen maisteriopintoja, sillä uusien kandiin perehdyttämiseen kuluu paljon aikaa ja resursseja.

- Todella harvoin ennen harjoitusta voi sanoa, että tehdään kuten viimemainkin, sillä aina on useampi uusi kouluttaja, joka osallistuu harjoitukseen ensimmäistä kertaa. Luonnollisesti tämä tuo haasteita myös koulutuksen ja toimintatapojen kehittämiseen, Nylund kertoo.

Sotaharjoitusvuorokausia varapäällikölle kertyy vuosittain 70–75, ja varsinkin kiivaimpina harjoitusjaksoina työn, perhe-elämän ja harrastusten yhteensovittaminen on haastavaa. Rajajääkärikomppanian henkilökunta on keski-ikältään nuoria ja harvalla heistä on vielä perhettä. Moni nuori kandi siirtääkin lapsien hankkimisen yksikön jälkeisille vuosille, kun he ovat siirtyneet RVL:n operatiivisiin tehtäviin.

- Yksikön sisäisillä työnjohdollisilla toimenpiteillä pystymme vastaamaan joihinkin yksittäisiin tapauk-



siin, mutta kokonaisuudessaan niin Puolustusvoimien kuin Rajavartiolaikoksen on suhtauduttava kouluttajien jaksamiseen vakavasti. Taistelulentäille tulee uusia elementtejä, ja tämän lisäksi vanhat ja osaltaan uuhon yöhön painuneet perusosaamiset kuten linnoittaminen ja taistelu linnoitetuissa asemissa sekä välineet, esimerkiksi jalkaväkimiinat, vaativat henkilökunnalta kouluttautumista. Nato-jäsenyys on lisännyt harjoituskuormaa, vaikkakin 75 sh-vuorokautta/vuosi on laitettu rajaksi. Kuitenkin monen kohdalla tuo ylitetään, koska osaajia ei ole riittävästi, Nylund muurehtii ruohonjuuritason puurtajien jaksamista.

## Opistoupseerien osaamista ja kokemusta arvostetaan

Yliluutnantti Mikko Nylundin näemyksen mukaan rajalla opistoupseerien osaamista ja kokemusta selkeästi arvostetaan ja hyödynnetään monipuolisesti. Esimerkkinä hän mainitsee mahdollisuuden toimialanjohtajan tehtäviin mm. rikos-

torjunta-alalla. Haasteena hän pitää nousujohteisten tehtävien löytämistä palvelusuran loppuvuosille.

- Opistoupseerien tehtäväkenttä huomioiden RVL:n peruspalkat ovat selkeästi huonommat Puolustusvoimien vastaaviin verrattuna, eikä meillä kehityskeskusteluissa pystytä huomioimaan työssä suoriutumista läheskään yhtä hyvin kuin Puolustusvoimissa. Mielestäni tehtävien vaatiluokkia tulisi tarkastella useammin ja huomioida tehtävän erityispiirteet monipuolisemmin. Lisäksi rajalla ja Puolustusvoimilla pitäisi olla yhte-nevät vaatimukset ja linjaukset esim. ylennyksiin liittyen, yliluutnantti Mikko Nylund toteaa.



Nato-komennukset edellyttävät valmistautumisvaiheessa lukuisten kurssien ja koulutusten suorittamista.

# Nato-komennus vei Jarno Mustosen Amerikan ihmemaahan

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Jarno Mustonen

Päälystölehti on seurannut useammassa numerossaan kapteeni **Markku Sundvallin** Nato-palvelusta Belgiassa. Jatkossa siirräme katseen Atlantin toiselle puolelle Yhdysvaltoihin, missä kapteeni **Jarno Mustonen** palvelee itärannikolla sijaitsevassa Naton Joint Force Command Norfolk 'issa (JFC Norfolk). Hänen kolmivuotinen komennuksensa alkoi viime syksynä.

Mustosen viimeisin palveluspaikka kotimaassa oli Jääkäriprikaatin esikunta Rovaniemellä. Tieto mahdollisesta Nato-tehtävästä tuli vajaa vuosi ennen lähtöä syksyllä 2024. Hän esitti ensin kahden vuoden komennusta, mutta Puolustusvoimat edellytti kolmivuotista sopimusta. Kotona perhe (vaimo sekä 2008, 2010 ja 2011 syntyneet lapset) osoitti vihreää valo lähdölle, jolloin Mustonen ilmoitti ottavansa haasteen vastaan. - Vaimoni työ ja lasten opiskelut olivat sillä mallilla, että oli heti selvää,

että joudun lähtemään yksin reisuun. Se olikin, ja on edelleen, suurin haaste tällä komennuksella. Onneksi nykypäivänä on varsin toimivat videopuhelut, ja täältä on hyvät mahdollisuudet käydä lomilla Suomessa. Minulle on varattu tietty summa vuodessa ns. tapaamismatkoja varten, ja myös perheellä on mahdollisuus käydä täällä.

## Valmistautuminen vaatii aikaa ja pitkää pinnaa

Päätös ja määräys lähdestä tulivat varsin nopeasti.

- Valmistautuminen uuteen tehtävään eli verkkokoulutukset ja käynnit lähtöön liittyen Helsingissä kuormittivat joskus henkistä kapasiteettia todella paljon, mutta siitä selvittiin. Näin jälkempäin ajateltuna olisi ehkä ollut hyvä saada kolmen vuoden komennukseen valmistautumiseen enemmän omaa aikaa, mutta varsinaiset työtehtävät piti kuitenkin

hoitaa samalla, kun höyrysin lähtövalmistelujen kanssa.

Yksi isoista prosesseista oli turvallisuus selvitys (PSCC, Personnel Security Clearance Certificate). Sen loppuun saattaminen muiden valmistelujen ohessa oli ajoittain erittäin haasteellista. Muut selvitykset kuten passi ja viisumiasiat hoidettiin kuntoon PE:n ja NLR-toimiston (Norfolkissa) ohjauksella ja opastuksella.

- Kaiken kaikkiaan PE:n ja NLR:n tuki komennuksen valmisteluissa ja ohjauksessa oli mielestäni hyvä ja riittävä, Mustonen kiittelee.

Varsinaiseen tulevaan työtehtävään Jarnolla ei ollut paljon mahdollisuuksia valmistautua. Naton tehtäväkuvauksen hän sai noin puoli vuotta ennen lähtöä.

- Siinä kuvattiin ympäröivästi tulevaa tehtävääni, ja luettuani sen ymmärsin, että työni tulee olemaan minulle totaalisesti uutta ja ihmeellistä. Kuvauksessa oli mainintoja useista

eri kursseista, jotka olivat vaatimuk-  
sina, mutta aikataulusyistä minulla  
ei ollut mitään mahdollisuuksia niin-  
den suorittamiseen. Nyt tiedän, että  
kursseivaatimukset on syytä ottaa  
tosissaan, koska tehtävän aloitta-  
minen on tällöin paljon helpompaa.  
Täällä ollessani olen päässyt suori-  
tamaan vaadittuja kursseja ja etene-  
mään tehtäväni ymmärtämisessä ja  
hallitsemisessa sille tasolle, että nyt  
vajaan vuoden jälkeen olen edelleen  
veden pinnan yläpuolella, Mustonen  
korostaa ennakkokouluttautumista.  
Viikon mittaisen valmistelumatkan  
alueelle hän teki kesäkuussa 2025.

- Pääasiallisena tarkoituksena oli  
saada asuntoasiat kuntoon, hankkia  
sosiaaliturvatunnus sekä hommata  
puhelin ja puhelinnumero.

## Nato-englanti ja auton hankinta

Tehtävän kielitaitovaatimus (STA-  
NAG) on SSP3. Mustosen mukaan  
varsinainen kielitaito ei anna täysiä  
valmiuksia kielelliseen "mukana-  
oloon", koska Naton virallinen kieli,  
Nato-englanti, on täynnä erilaisia  
puhetyylejä ja tuhansia lyhenteitä.  
Kun tähän lisätään se, ettei tietokone-  
en tai puhelimen kääntäjäpalve-  
luita ole mahdollista käyttää, tämä  
on ollut yksi suurista haasteista.

- Kielitaito kuitenkin kehittyy koko  
ajan, ja pitää olla halukas oppimaan  
ja pyrkiä siihen, että rohkeasti osal-  
listuu keskusteluihin. Kuuntelemalla-  
n oppii, Jarno tietää.

Auto on ns. pakollinen hankinta, kos-  
ka julkista liikennettä työpaikalle  
eikä muuallekaan juuri ole. Musto-  
sen asunnolta työpaikalle on matkaa  
noin 23 km.

- Auton hankinta on ensimmäinen  
mahdollinen kompastuskivi, koska  
on ihan tuurissaan, minkälaisen kul-  
kupelin saat alleksi. Onnekseni löy-  
sin hyvän ja toimivan auton sekä  
luotettavan autokauppiiaan, mutta  
työyhteisössämme "jotkut" osaa-  
vat myös kertoa, mistä autoa ei ai-  
nakaan kannata ostaa. Noin 20 000  
dollarilla saa todennäköisesti kelpo  
kulkupelin, jota ei tarvitse olla jatku-  
vasti korjaamassa ja kuuntelemassa  
autokauppiiaan mahdollisia selityksiä  
jo "tiedossa olleista" vioista ja vau-  
rioista. Nykyisin hyvä vaihtoehto on  
leasing-auto. 500-700 dollarin kuu-  
kausimaksulla saa käyttöönsä huo-  
lettoman vaihtoehdon, tosin hinta  
riippuu auton koosta ja sopimuksen  
ehdoista. Näin voi välttää ison ker-  
tainvestoinnin komennuksen alussa  
ja mahdollisen pankkilainan ottami-  
sen.

## Polkupyörä ja sähkösavustin muuttivat Rovaniemeltä Virginiaan

Kapteeni Jarno Mustosella on kah-  
den makuuhuoneen, keittiön, olo-  
huoneen ja kahden kylpyhuoneen  
ns. condo-asunto (asunto-osake) Vir-  
ginia Beach'illä. Atlantin valtameren  
rannalle on matkaa 150 m. Puolus-  
tusvoimat maksaa asunnon vuokran

ja muut siitä aiheutuvat kulut.

- Asunnossa oli valmiina kaikki huo-  
nekalut ja kodin irtaimisto. Suomesta  
ei tarvinnut tuoda kuin oma henkilö-  
kohtainen materiaali, pv:n varusteet,  
omat vaatteet, polkupyörä ja säh-  
kösavustin.

Mustonen on ensimmäinen suoma-  
lainen opistoupseeri, joka on käs-  
ketty Nato-tehtävässä ns. kokonais-  
palkkauksen piiriin. Staff Officer/  
Joint Assessment-tehtävän palkkaus  
perustuu kokonaispalkkaukseen,  
mikä tarkoittaa sitä, että työaikaa  
ei käytännössä ole määritelty. Palk-  
kaan on laskettu keskiarvolla se, mitä  
Suomessa tienaisi tietyllä määrällä  
haittatöitä ja muita lisiä. PE seuraa  
työaikoja kuukausittain siten, että  
jokainen suomalainen lähettää sin-  
ne oman työaikataulukonsa, josta  
näkee tuntikertymän. Normaali työ-  
aika sijoittuu aikavälille 8-16, mutta  
joskus tehdään pidempään ja joskus  
lyhempää työaikaa. Kokonaispalk-  
kauksen piirissä oleville ei makseta  
mitään lisiä, esim. harjoituksista ei  
saa erillistä haittatyökorvausta. Nor-  
folkissa ulkomaanpäiväraha on 86  
euroa.

- Kokonaisuudessaan korvaukset  
ovat asianmukaiset ja mielestäni hy-  
vällä tasolla. Juuri alkaneessa harjo-  
ituksessa työaika on klo 03-15, ja se  
kestää kymmenen päivää. Se on aika  
hapokas pätkä, mutta kyllä siitä ker-  
tyy muutama ns. Nato-vapaapäivä  
tasoitukseksi, Jarno Mustonen ker-  
too.



Nato-komennuksiin liittyy  
monia haasteita. Yksi niistä  
on auton hankkiminen, mikä  
Yhdysvalloissa on välttämätön,  
koska julkinen liikenne ei mah-  
dollista työssäkäyntiä.

## Työeläkejärjestelmää koskeva lainsäädännön muuttaminen etenee eduskunnassa

Hallituksen esitys eduskunnalle työeläkejärjestelmää koskevan lainsäädännön muuttamiseksi on kirjoitus-hetkellä eri valiokuntien käsittelyssä. Hallituksen esityksessä ehdotetuilla muutoksilla kevennetään eläkelaitosten vakavaraisuuden sääntelyä, lisätään vanhuuseläkkeiden rahoitusta ja rajoitetaan työeläkkeisiin tehtäviä indeksikorotuksia korkean inflaation tilanteissa. Muutoksilla tavoitellaan työeläkejärjestelmän rahoituksellisen kestävyuden varmistamista ja riittävän etuustason turvaamista.

Esitys sisältää niin sanotun indeksirajoittimen. Indeksirajoittimessa indeksin muutos kahden peräkkäisen vuoden tarkastelujaksossa ei saa olla enempää kuin palkkakertoimen muutos samana aikana. Työeläkeindeksi lasketaan ensin samalla tavalla kuin nykyisin, ja laskennan jälkeen työeläkeindeksi kahden peräkkäisen vuoden tarkastelujakson muutosta verrataan palkkakertoimen vastaavan ajan muutokseen. Jos työeläkeindeksi muutos kahden peräkkäisen vuoden tarkastelujaksolla ylittää palkkakertoimen vastaavan ajan muutoksen, työeläkeindeksi arvoksi annetaan suurin arvo, jolla sen kahden peräkkäisen vuoden tarkastelujakson muutos ei ylitä palkkakertoimen vastaavan ajan muutosta. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa omassa kannanotossaan, ettei indeksirajoitin todennäköisesti aktivoidu käyttöön kovin usein historiallista kehitystä vasten tarkasteltuna. Indeksirajoitin ehdotetaan otettavaksi käyttöön vuodesta 2030 alkaen.

Anna palautetta.



## NOA valmistautuu syksyn kokoukseen

Pohjoismaisten upseerijärjestöjen (NOA) keväisessä niin sanotussa presidenttien kokouksessa Kööpenhaminassa lyötiin lukkoon syksyisen kokouksen aiheet. Suomesta kokoukseen osallistuivat puheenjohtaja ja **Marko Jalkanen** ja Upseeriliiton virkaa tekevän puheenjohtaja **Mika Ylönen**.

- Esittelimme kansalliset katsaukset. Mitään isoja muutoksia ei syksyn jälkeen ollut tapahtunut edunvalvonnassa. Yhtenä kokouksen aiheena oli päättää syksyn kokouksen työryhmi- en aiheet, Jalkanen kertoo.

Työryhmien tulevat aiheet palvelevat hyvin liiton toimintaa.

- Urakehitystä pohtivassa ryhmässä voimme tuoda esiin kokemukset, kuinka OUKES-järjestelmä on toiminnut. Toisen aiheesta, työskentely ulkomailla, odotan paljon, esimerkiksi vakuutusturvan osalta. Kolmantena aiheena on rekrytointi ja pitovoima. Puheenjohtaja kokee kokousten annit tärkeinä.

- Tiedonvaihto on se juttu. Palkkauksen lisäksi palvelussuhteen ehdot kiinnostavat puolin ja toisin.



## ETK:n ennuste: indeksit nousussa

Eläketurvakeskuksen (ETK) toukokuisen suhdanne-ennusteen mukaan työeläkkeet tulisivat nousemaan ensi vuonna 2,4 prosenttia. Vielä tammikuussa ennuste oli 1,6 prosenttia. Osatekijänä kohonneeseen arvioon on energian hintojen nousun vaikutus.

Palkkakertoimen osalle ennuste ensi vuodelle on 2,8 prosenttia, kun sen arvioitiin olevan tammikuussa 2,7 prosenttia.

Elinäikakertoimen leikkaava vaikutus kiristyy hieman ensi vuonna. Ennusteen mukaan se on 0,945, kun se tänä vuonna on 0,94643.

# Tervetuloa kesäpäiville Turkuun

Tämän vuoden kesäpäivät vietetään entisessä Suomen pääkaupungissa Turussa 21.–23.8. Tapahtuma on perinteisen tavan mukaan avec-tilaisuus. Varsinainen tapahtumapäivä on lauantai, mutta olemme varanneet mahdollisuuden saapua paikalle jo perjantaina. Majoittuminen tapahtuu Scandic Hotelli Hamburger Börsissä, Kauppiaskatu 6, Turku. Vierailukohteena on Kultaranta Naantalissa.

Ilmoittautumiset Ari Palm (evp.tapahtumat@elisanet.fi tai puhelimella 0466 100 669. Ilmoittautumisen takaraja on 15.7. ja samalla maksu yhdistyksen tilille FI90 4456 0010 2343 19. Ilmoittautumisessa tarvitsemme jokaiselta osallistujalta nimen, syntymäajan ja tiedot mahdollisista ruoka-aineallergioista. Maksaessanne laittakaa viestikenttään oma/osallistujan nimi, jotta maksu kohdentuu

oikealle henkilölle. Viitenumeroa ei saa käyttää. Pysäköinti hotellilla ja toriparkissa maksaa 24 euroa/vrk.

## Kesäpäivien ohjelma:

- Perjantaina 21.8. on mahdollista saapua hotellille
- Lauantaina 22.8.**
  - Saapuminen Turkuun ja lounas klo 11
  - Lähtö Kultarantaan linja-autoilla alkaen klo 12.30
  - Paluu hotellille klo 16.40
  - Illallinen klo 19 alkaen, asuna siisti kesäasu (casual). Illallisen jälkeen ohjelmassa on musiikkia ja tanssit.

## Sunnuntaina 23.8. aamiaisen jälkeen alkavat kotimatkat

Kulkeminen Kultarantaan vain linja-autoilla, koska siellä ei pystytä vastaanottamaan runsasta auto määrää.

## Kesäpäivien kustannukset:

- Perjantaista sunnuntaihin 265 euroa/hlö kahden hengen huoneessa
- 370 euroa/hlö yhden hengen huoneessa
- Lauantaista sunnuntaihin 195 euroa/hlö kahden hengen huoneessa
- 250 euroa/hlö yhden hengen huoneessa

Hinnat pitävät sisällään majoittumisen, ateriat, kuljetukset ja opastuksen.

Osallistuminen vain lauantaina lounaalle, Kultaranta-vierailuun ja illalliselle 130 euroa/hlö.

Osallistuminen vain illalliselle 90 euroa/hlö.

## Tervetuloa



Vierailulla Imatralla

Perinteiset talvipäivät vietettiin Imatran kylpylähotellissa 12.–14.3. Niille osallistui noin 30 henkilöä ja kaikki tuntuivat viihtyvän. Vaikka kokoontuimme jo osittain torstaina, tuntui tämä ajoitus sopivan suurimmalle osalle osallistujista, koska reilusti yli puolet saapui paikalle silloin.

Perjantaina kokoontumisen jälkeen siirryimme linja-autoon, jonka määränpäänä oli Imatran rajavartioasema. Lyhyehkön siirtymisen jälkeen oli meitä vastassa aseman päällikkö, kapteeni **Pasi Könönen**. Vierailu aloitettiin tervetulosanoin, minkä jälkeen nälkäiset vieraat pääsivät nauttimaan mahtavasta lounaasta. Tämän jälkeen alkoi varsinainen tutustumisen toimintaan ja kalustoon.

Ainakin näin asiaan vihkiytymättömän silmissä kalusto on kehittynyt hurjasti ja teknistynyt. Enää ei rajaa valvota pelkästään partioimalla, vaan valvontaa on tehostettu myös erilaisin apuvälinein ja teknisin laittein. Tämä kehitys on varmasti vaatinut myös henkilöstön koulutuksen kehittämistä. Pääsimme myös tutustumaan julkisuuttakin saaneeseen uuteen esteitaan lähialueella. Kyllä tuo aitamprojekti on melkoinen suurius ja olihan se hyvän näköinen. Vierailun jälkeen palasimme hotellille, jossa jäi aikaa myös vierailu kylpylääsastolla ennen veljesillallista. Illallinen sujui loistavasti, olimmehan saaneet ihan oman kabinetin, jossa pystyimme ruokailemaan ja viettämään iltaa. Osa meistä kävi vielä

ravintolan puolella kuuntelemassa tanssimusiikkia, ja taisi jotkut jopa tanssia.

Lauantaina oli viikonlopun tärkein asia eli vuosikokous. Kokous sujui asiallisesti ja hyvässä hengessä. Vanha hallitus sain synninpäästön eli sille myönnettiin vastuuvapaus ja lisäksi hyväksyttiin vuosikertomus, tilinpäätös ja suunnitelma vuodelle 2026. Hallitus valittiin eikä siihen tullut muutoksia, vaan kaikki vanhat jäsenet jatkavat tehtävissään.

Kaiken kaikkiaan talvipäivät oli onnistunut kokonaisuus, jonne kannattaa tulevaisuudessakin osallistua. Seuraava tapaaminen on Turussa ja retkikohteena on Kultaranta. Nähdään elokuussa.



# Sami Lappi on Vuoden Rajamme vartija

Teksti: Juha Susi Kuva: Rajavartiolaitos/Eeva Meltio

Rajavartiolaitoksen päällikkö, kontra-amiraali Markku Hassinen kiinnitti Vuoden Rajamme vartija-tunnuksen Sami Lappin rintaan.

Lapin rajavartioston esikunnassa johtamisjärjestelmäupseerina palveleva yliluutnantti Sami Lappi (53) valittiin Vuoden 2025 Rajamme vartijaksi. Palkitseminen tapahtui Rajavartiolaitoksen vuosipäivän yhteydessä Helsingissä maaliskuussa. Palkitsemisperusteissa Lapin ansioiden mainittiin toiminta erittäin aktiivisena vaikuttajana kehitettäessä Lapin rajavartioston tämän hetken kiinteistöhankkeiden turvallisuuskokonaisuuksia. Sen lisäksi hän on aktiivisena toimijana ollut mukana kehittämässä valtakunnallisesti Rajavartiolaitoksen johtamisjärjestelmäkokonaisuutta vuodesta 2008 alkaen. Hän on myös tukenut Rajavartiolaitosta opetus- ja kehitystyössä osallistumalla useisiin valtakunnallisiin työryhmiin.

- Pidän tätä palkitsemista Rajavartiolaitoksen korkeimpana tunnustuk-

sena hyvin tehdystä työstä. Vaikka olen koko virkaurani ajan halunnut tehdä työni mahdollisimman hyvin, en olisi koskaan voinut kuvitella, että se huomioidaan näin suurella huomionosoituksella. Erityisesti mieltäni lämmittivät usein kuulemani kommentit valinnan osuneen oikealle miehelle.

Johtamisjärjestelmäosaajan työtehtäviin itärajan sulkeminen ei juurikaan ole vaikuttanut.

- Enimmäkseen se työllisti rajan sulkeamisen aikoihin, kun asia oli ajankohtainen. Silloin mietittiin toimintamalleja ja vaihtoehtoja erilaisiin tilanteisiin. Tällä hetkellä pidän itseni ajan tasalla seuraamalla tilannetta ja osallistumalla joihinkin palaveriin. Oma roolini tulee esiin siinä kohtaa, kun johtamisjärjestelmät liittyvät vähänkään aiheeseen.

Lappi tunnustaa Frontex-tehtävien

kiinnostavan, tosin tällä hetkellä perhetilanne ei tue ulkomaan tehtäviä. Omien sanojensa mukaan hän seuraa sivusta ja on hengessä mukana.

- Haluan antaa lapsille aikaa, kun he ovat vielä pieniä. Rouvalla on myös työreissuja, niin elämä on kaiken aikaa yhtä kalentereiden yhteensovitamista.

Haasteellisten aikojen tärkeimpänä voimavarana Lappi pitää hyviä työkavereita ja hyvää työilmapiiriä.

- Meillä on todella hyvä työyhteisö ja työilmapiiri tällä hetkellä. Kahvipöydässä höpötellään ja naureskellaan lähtökohtaisesti kaikkea muuta kuin työasioita. Pidänkin sitä hyvän merkinä, kun näin on. Jos jotain työhön liittyvää on, niin ne ovat varmaan hallintoyksikön ajankohtaiset tapahtumat.

**E**dellisessä Päälystölehdessä kerroimme ns. katastrofirahastosta, jonka virallinen nimi on *Rahasto asepalveluksessa vammautuneiden ja menehtyneiden ja heidän lähiomaistensa tukemiseksi*. Sen tarkoituksena on olla ketterä toimija, jolta voidaan anoa nopea kerä-avustus onnettomuus- tai kuolemantapaustilanteessa ennen kuin Valtiokonttori ja Kela tekevät omat päätöksensä.

Vääpeli **Kalevi Lehmonen** halvaantui rynnäkkökiväärin luodista yli 40 vuotta sitten, kun hän toimiessaan Kaartin pataljoonan Autokomppanian päivästäjänä (PU) Helsingin Mechelininkadulla yritti ottaa verkkeltään kiinni vartiomieheltä rynnäkkökiväärin varastaneen rikollisen, joka aiemmin oli kotiutettu samasta pataljoonasta. Ryöstäjä ampui Lehmosta anastamallaan aseella kahdesti osuen ensin kurkkuun, mistä luoti kääntyi selkäyttimeen ja toisella reiteen. Paikalle tulleet poliisit suojasivat omilla kehoillaan Lehmosta, kun ambulanssiin siirrettäessä tulitus häntä kohden jatkui. Kalevin pitkän sairaalassaolo- ja toipilasajan aikana äitiyslomalla ollut Sirpa-vaimo joutui hoitamaan kaikki käytännön asiat asunonvaihdosta alkaen ja on sen jälkeen toiminut Kalevin ympärivuorokautisena omaishoitajana. Työtehtävissä rikoksen uhriksi joutuneen virkamiehen osa ei aina ole kaksinen verrattuna rikoksen tekijään, jolle usein on tarjolla ilmainen oikeusapu. Lehmonen sai onneksi oikeudellista apua ja tukea omalta ammattiliitoltaan Toimiupseeriliitolta. Entä miten Puolustusvoimat suhtautui tapahtuneeseen?

- Puolustusvoimien rooli jäi melko vaatimattomaksi – jäi vähän samanlainen tunne kuin sotiemme veteraaneille, joille aikoinaan sanottiin, että mitäs menitte sinne (sotaan). Tuomittu rikollinen maksoi minulle ainoastaan 200 markkaa oikeudessa määrätystä korvauksista, vaikka hän sai rahaa mm. vankilassa kirjoittamastaan kirjasta ja myöhemmin työtuloja. Elatus- ym. maksut menivät aina minun edelleni. Toipumiseni alkuaikoina Kaarti tuki kuntoutustani järjestämällä kuljetuksen kuntoutukseen ja takaisin, mikä oli hyvä asia. Lehmosen omat muistikuvat hoidon alkua ajoilta ovat hatarat, mutta hänen puolisonsa ryhtyi hoitamaan käytännön järjestelyjä, mm. uuden esteettömän asunon hankintaa. Puolison avuksi tulivat pääkaupun-

# Katastrofirahastolle olisi ollut tarvetta jo aiemmin

Teksti: Matti Vihurila

Kuva: Kalevi Lehmosen arkisto

kiseudun toimiupseeriveljet, Eiran rotaryklubi, sodankäynyt lääkäri ja entinen Puolustusvoimien ylieläinlääkäri.

- Ammattiveljet keräsivät useamman 10 000 markan tukipotin, jonka turvin saimme hoidettua juoksevia menoja kuten asuntolainan korkoja ja lyhennyksiä. Heidän tukensa oli erittäin merkittävä. Puolustusvoimien jo silloin eläköitynyt ylieläinlääkäri, eläinlääkintäkenraalimajuri **Matti Waris** sekä sodassa ja kriisinhallintatehtävissä palvellut Kirurgisen sairaalan lääkäri **Gunnar Brandt** ottivat jostain syystä minut siipiensä suojaan minkä otin ikikiitollisena vastaan.

Waris teki aloitteita palveluksessa loukkaantuneita sotilaita tukevista toimenpiteistä aina eduskuntaa myöden, ja Brandt kantoi huolta Lehmosen toipumisesta. Kirurgisessa sairaalassa aloitetun hoidon jälkeen Lehmonen siirrettiin Töölön

sairaalaan. Brandt kävi häntä siellä katsomassa ja huomasi, ettei hoidossa kaikki ollut kohdallaan. Brandtin järjestämällä ambulanssikytydillä Lehmonen siirrettiin hoidettavaksi takaisin Kirurgiseen sairaalaan.

- Olen melko varma, että Brandt pelasti tuolloin henkeni.

Gunnar Brandtin tekemän esityksen perusteella vääpeli Kalevi Lehmoselle myönnettiin 4. luokan Vapaudenristi miekkojen kera 6.12.1985.

Nykyisin vääpeli evp. Kalevi Lehmosen hoidot ja kuntoutus ovat hyvällä tolalla, mutta kivut ovat alati läsnä.

- Puolisoni Sirpa on tehnyt uskomatonta työtä kaikki nämä vuodet ja huolehtinut hyvinvoinnistani. Karavaanareina meillä on kausipaikka leirintäalueella Hirvensalmella, mutta olemme paljon reissanneet myös Euroopassa aina Välimerta myöden. Elämä jatkuu.



Vääpeli Kalevi Lehmoselle myönnettiin 4. luokan Vapaudenristi miekkojen kera 6.12.1985.

YHTEISTYÖSSÄ



# KAADU VÄHÄN KOMIAMMAT SAAPPAAT JALASSA.

Liian harva varautuu viimeisiin askeliinsa. Me Kalevassa haluamme kannustaa ajattelemaan pidemmälle. Varautumalla kuoleman aiheuttamiin taloudellisiin haasteisiin ajoissa, saat elämäsi mielenrauhaa. Henkivakuutus ei poista surua, mutta tuo lohtua tilanteeseen, jossa sitä kipeästi kaivataan. Huolehdi rakkaistasi vielä kuolemasi jälkeen hankkimalla pysyvästi edullinen henkivakuutus jäsenetuhintaan.

KALMENTAJA

[KALEVAVAKUUTUS.FI](https://www.kalevavakuutus.fi)

Kalevan asiamiehenä toimii If Vahinkovakuutus Oyj, Suomen sivuliike. If hoitaa Kalevan myöntämien Primus-vakuutuksiin liittyvän asiakas- ja korvauspalvelun.