

Pääallystö- lehti

3/2026 LOKAKUU



Asiallisesti ■ Asiantuntevasti ■ Aktiivisesti



Lappeenrannassa ja
Vekaralla juhlittiin

8 ja 17 >

Palvelussuhdeasuminen
kotimaassa ja
maailmalla

22 >

Valvominen ja pitkät
työvuorot

28 >

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



PÄÄLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

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

PÄÄLYSTÖLEHTI 2026

aineisto- ja ilmestymispäivät
Numero Aineisto Ilmestyy
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: Päälystoliiton
jäsenrekisteri

Taitto: MainosNummi
Puh. 040 532 5815
Painopaikka: PunaMusta

SISÄLTÖ

6 ■ PÄÄTOIMITTAJALTA

9 ■ KIRJOITTAJAVIERAS

10 ■ PÄÄLUOTTAMUSMIES (PV)

12 ■ PÄÄLUOTTAMUSMIES (RVL)

14 ■ JÄRJESTÖSIHTEERI

15 ■ JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ

35 ■ EVP

Kuva: Juha Susi



Lappeenrannan päälystöyhdistyksen 80-vuotisjuhlassa kepitettiin reserviin siirtyneet Jyrki Lukkarinen (vas.) ja Timo Väisänen. Samassa tilaisuudessa Lukkarinen vastaanotti hänelle 4.6. myönnetyn sotilasansiomitalin (SAM).

4 Kenttäpiispan mietteitä

16 Edunvalvontaa kentältä

34 Lyhyesti

Kansi: Muonion rajavartioaseman varapäälikkö, yliluutnantti Sami Pesonen viihtyy Lapin maisemissa.
Kuva: Sami Pesosen arkistot.



PÄÄLYSTÖLIITTO RY

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

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

Päáluottamusmiehet, 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.)

Droonit eivät lennä pelkästään virka-aikana



Ukrainan sota on osoittanut, että droonit ovat osa nykyaikaista sodankäyntiä. Dronit ovat horjuttaneet myös suomalaista turvallisuusympäristöä, eikä niiden aiheuttamaan uudenlaiseen uhkaan Suomessa olla vielä ehditty täysin sopeutua. Viime keväänä drooniuhka ja viranomaisten sisälläpysymiskehotus aiheuttivat aamulla sekavan tilanteen pääkaupunkiseudulla. Yleisestä viestinnästä ei pystynyt päättelemään, pitikö esimerkiksi yhteiskunnan kannalta kriittisissä tehtävissä työskentelevien jäädä kotiin vai mennä töihin. Uhka näkyi myös koululaisten arjessa, kun koulut lähettivät oppilaille ja vanhemmille Wilma-viestejä koulupäivän aloituksen siirtämiseksi, jotta oppilaita ei tarvitsisi lähettää koulumatkalle samaan aikaan, kun Uudellamaalla oli drooneihin liittyvä uhkatilanne.

Jos Uudellamaalla katseltiin taivaalle, niin samoihin aikoihin Pohjois-Karjalan Ylämyllyllä katseltiin metsän suuntaan, kun koululaisia varoitettiin koulun läheisyydessä liikkuvasta karhusta. Näissä molemmissa tilanteissa oli sama peruskysymys: kuinka pitää kansalaiset turvassa, kun jotakin ennalta arvaamatonta liikkuu siellä, missä sen ei pitäisi liikkua?

Suomalainen varautumisjärjestelmä on rakennettu pitkälti sen varaan, että erilaisiin uhiin varaudutaan ennakolta ja että tehtäviin on olemassa riittävä määrä koulutettua henkilöstöä. Täällä ylläpidetään järjestelmiä, joiden tarkoituksena on havaita ja torjua lentokoneita, suojata yhteiskunnan kriittisiä toimintoja ja turvata ihmiset poikkeusoloissa. Olemme harjoitelleet uhkia, jotka tunnistamme.

Nyt kuitenkin droonien kaltaiset uudet uhkat vaativat uudenlaista varautumista. Räjähdeillä lastattua pientä ilma-alusta voi olla yksistään jo vaikea havaita. Se voi lentää matalalla ja lähestyä kohdetta odottamattomasta suunnasta. Kaikkia drooneja ei myöskään ole järkevää torjua samoilla keinoilla kuin perinteisiä ilma-aluksia. Uhkaan vastaaminen edellyttää Suomessa uudenlaista teknologiaa ja tilannekuvaa. Ne eivät kuitenkaan yksistään auta, jos niiden tuottamaa tietoa ei ole kukaan analysoimassa. Torjuntajärjestelmäkään ei yksin riitä, jos sen käyttöön ei ole koulutettua henkilöstöä.

Muuttunut turvallisuustilanne on edellyttänyt päivityksen, valvonnan ja turvaamisen tehostamistoimia. Drooniuhan pitkittyessä myös reserviläisiä on kutsuttu toimintaan mukaan, jotta henkilöstön riittävydestä on voitu varmistua. Hyvä niin, koska koulutetun reservin käytöllä kasvatetaan suorituskykyä ilman, että palkattu henkilöstö joutuisi sitoutumaan tehtävään loputtomasti. Kyse ei ole siitä, etteivätkö ammattisotilaat olisi valmiita kantamaan vastuuta, päinvastoin ammattisotilaiden sitoutuminen on korkealla tasolla. Tätä vahvuutta ei kuitenkaan pidä käyttää väärin. Pitkäkestoisessa ja henkilöstöä laajasti sitovassa operatiivisessa tehtävässä ei ole kestävää venyttää palkatun henkilöstön työaikoja ja karsia lepo- ja palautumisajoista.

Vallitsevasta tilanteesta on syytä ottaa oppia. Puolustusvoimien työaikasopimus vaatii monia kehittämistoimia. Ja kun uuden turvallisuusympäristön myötä on syntynyt pysyvästi tai toistuvasti uusia operatiivisia tehtäviä, myös niiden henkilöstöresurssit on rakennettava pysyvästi. Ratkaisu haasteeseen ei ole se, että sama palkattu henkilöstö tekisi ensin normaalit virkatehtävänsä ja sen jälkeen vastaa vielä ympäri-vuorokautisesta tehtävästä vapaa-ajastaan tinkien ja palautumisensa kustannuksella.

Kun koulun läheisyyteen tullut karhu poistuu metsään, sitä ei tarvitse enää vahtia eikä seurata. Mutta niin kauan, kun Venäjän ja Ukrainan välinen sota on käynnissä, seuraava räjähdelaistissa oleva drooni voi harhautua Suomeen jo ensi yönä. Jonkun pitää olla sitä varten töissä. Dronit eivät katso kelloa, mutta ammattisotilaan työaika katsoo. Turvallisuusuhkaa ei pidä torjua kuluttamalla loppuun niitä ihmisiä, joiden pitäisi olla valmiina torjumaan myös seuraava uhka.

Marko Jalkanen
Päällystöliiton puheenjohtaja

Kenttäpiispa Pekka Asikainen: sotilaspappi on rinnallakulkija

Teksti ja kuva: Juha Susi



Kenttäpiispa Pekka Asikainen korostaa johtajien roolia toimintakyvyn ylläpitäjinä. Sotilaspapit toimivat tarvittaessa heidän tukena.

da päätösten ja toimien seurauksia, nähdä niiden vaikutus oman ja joukon toimintaan.

Palvelus on aina ykkösprioriteetti

Puolustusvoimien kirkollinen työ on ollut vuosikymmenien ajan lähtökohdiltaan evankelisluterilaisen ja ortodoksisen kirkon työtä. Tänä päivänä asevelvollisten joukossa on useamman eri uskontokunnan jäseniä. Sotilaspapit käyvät tiivistä vuoropuhelua muiden uskontokuntien toimijoiden, esimerkiksi imaamien, kanssa.

- Pyrimme järjestämään sellaiset puitteet, että heidän oman uskontonsa harjoittaminen on mahdollista. Muistaen, että palvelus on aina se ykkösprioriteetti.

Kenenkään omaa uskontokuntaa ei kysytä palvelukseenastumisen yhteydessä, vaan varusmiespalveluista suorittavat tekevät omat ratkaisunsa esimerkiksi hartauksien osalta.

- Tiedän tapauksia, joissa muslimit ovat osallistuneet valatilaisuuksissa kenttähartauteen. Näen, että näissä tapauksissa isänmaa on se yhdistävä tekijä.

Yleisen palvelusohjesännön päivitys toi muutoksia

Päivitetty Yleinen palvelusohjesääntö astui voimaan heinäkuun alussa. Siihen on tehty kirjaus poikkeuksista parran ja viiksien osalta uskonnollisen syyn tai muun vakaumuksen osalta. Kenttäpiispa kuuluu soveltamislautakuntaan, jossa tällaiset tapaukset käsitellään. Henkilöstöpäällikkö tekee lausunnon perusteella päätöksen poikkeuksista.

- On olemassa uskontokuntia, joilla

Kirkollinen työ Puolustusvoimissa on paljon muutakin kuin kenttähartaudet.

- Todetaan heti, ettei kyse ole kirkon työstä Puolustusvoimissa. Ehkä näin on ollut kymmeniä vuosia sitten, kenttäpiispa Pekka Asikainen toteaa heti haastattelun alussa.

Nykytahtotilan mukaisesti sotilaspapit ovat rinnallakulkijoita ja keskustelijoita niin rauhan kuin sodan tilanteissa, olipa sitten henkilöllä millainen uskonnollinen tai uskonnoton vakaumus tahansa.

- Tämä on se meidän lähtökohtamme. Pyritään erityisesti tiukoissa paikoissa tukemaan kaikkia henkilöitä.

Asikainen mainitsee uusimmat tutkimukset, joiden mukaan nuorten miesten uskonnollisuus on vahvistunut vuosina 2019–2026.

- Tämä ei ole pelkästään suomalainen vaan länsimainen ilmiö. Ilmiön taustalla on näiden tutkimustulosten mukaan se, että kristinuskoa pidetään ehkä pinnallisen, sirpaleisen ja yksilökeskeisen yhteiskunnan vastavoimana.

Kenttäpiispa mainitsee myös koti, uskonto ja isänmaa -ajattelun samassa yhteydessä.

- Siihen ei liity sen kummempaa ää-

riajattelua. Nuoret miehet erityisesti ovat ylpeitä suomalaisuudesta ja liitävät kristinuskon osaksi kansallista identiteettiä sekä eurooppalaisuutta. Uskosta haetaan pysyvyyttä ja syvällisyyttä.

Tämä korostuu myös johtajien roolissa.

- Pitää ymmärtää, että jollekin toiselle tällainen uskonnollisuus tai uskonto on tietyllä tavalla elämän perusta. Jos ajatellaan taistelukykyä, niin kaikkien henkilöiden vakaumusten tukeminen on tärkeää.

Toimintakyvyn tukeminen kaikissa tilanteissa

Hallintoyksiköiden sotilaspapit toimivat toimintakyvystä huolehtivien tiimien jäseninä.

- Tässä työssä korostuu eettisen toimintakyvyn näkökulma. Se merkitsee kykyä arvioida ja perustella omien ja muiden tekojen oikeutusta. Kyky tunnistaa omat arvot ja saada omista elämänarvoista voimaa tehtävän suorittamiseen. On hyvä tiedostaa, että pehmeät asiat ovat kovaa asioita kriisin aikana.

Asikainen korostaa jälleen johtajien roolia toimintakyvyn turvaajina.

- Johtajilla tulee olla kyky arvioi-

parralla saattaa olla hyvin huomattava symbolinen merkitys. Samoin tässä yhteydessä asiaa on mietitty yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston kanssa.

Kyse ei ole yksilön omasta näkemyksestä, vaan hänen tunnustamansa uskontokunnan asettamista vaatimuksista.

- Uudistuksella pystytään reagoimaan yksilön tunnustaman uskonnon edellyttämään tarpeeseen. Partakysymys ei sinänsä välttämättä ole kynnyskysymys, sillä esimerkiksi islam hyväksyy viranomaisten asettamat palvelukseen liittyvät rajoitukset. Toki sitten islamissa on monenlaisia suuntauksia ja näistä pyritään saamaan taustatietoa asian tuntijoilta.

Mieli osana koulutusohjelmaa

Koulutusohjelma jakautuu Keho ja mieli -osuuksiin. Näistä Keho päivit-tyi tänä vuonna.

- Mieli-osuudessa ei ole tapahtumassa vastaavaa päivitystä. Teemat ovat edelleen voimassa. Toki sodan kuvan muutokset ja uusimmat kansainväliset tutkimukset tullaan huomioimaan aikanaan päivityksissä.

Kenttäpiispa korostaa johtajien roolia, kuinka he saavat kovan paikan jälkeen porukan taistelemaan.

- He pitävät kokonaisuuden käsis-ään. Sotilaspapit toimivat sitten tarpeen mukaan heidän apunaan. Pappien perusopinnot antavat erinomaiset edellytykset ihmisten kohtaamiseen.

Monella sotilaspapilla on peruskou-lutuksensa lisäksi opintoja terapia- ja terapeuttikoulutuksesta.

- Poikkeusolon reserviläispapit on käsin poimittu oikeisiin tehtäviin kokemuksen ja koulutuksen pohjal-ta, ehkä jossakin tapauksessa per-soonallisuudenkin pohjalta. Heidän osaamisensa on aika vakuuttavaa.

Kaatuneiden huolto on osa logistiikkaa

Sotilaspapit ovat kaatuneiden huol-lon asiantuntijoita, sillä hautaustoimi kuuluu lain mukaan Suomen evan-gelisluterilaisen kirkon hoidettavaksi.

- Hautauksissa tukeudutaan siviili-järjestelmään. Allekirjoittaneen teh-tävänä on valmistautua poikkeus-oloihin varmistaen sotilaspappien

osaaminen esimerkiksi kertaushar-joitusten ja erityiskoulutuksen avul-la.

Asikainen on toiminut kaatuneiden huollon projektiryhmän jäsenenä vii-me vuosikymmenellä, joten aihe on hänelle tuttu.

- Kouluttajien tulee huomioida aihe jo peruskoulutuksessa. Logistiikan puolella toimiville on annettava täy-dentävää koulutusta. Johtajakoulu-tuksessa on myös syvennyttävä aiheeseen. Kaatuneiden huolto on erittäin tärkeä taistelumoraalin kan-nalta.

Suomalainen järjestelmä on ainutlaa-tuinen.

- Mitä aiheesta on Nato-maiden kol-legoiden kanssa keskustellut, niin sii-tä kannattaa pitää kiinni.

Lepola-pataljoona tarjoaa psyykkistä ja fyysistä hoivaa

Venäjän hyökkäyssodan myötä droo-nit ovat nousseet uudeksi uhkateki-jäksi taistelukentällä. Henkinen kuor-ma kasvaa, kun uhka on jatkuvaa yhä laajemmalla alueella.

- Tämä lisää merkittävästi henkistä kuormaa. Lepola-pataljoonaan tai virallisemmin toimintakykypatal-joonaan on koottu meidän alamme ammattilaisia taistelustressistä kär-sivien kuntouttamistoimintaan.

Tiivistettynä Lepola on paikka, jonne mieleltään järkkynyt sotilas määrät-tään lepoon ja keräämään voimiaan muutaman päivän ajaksi palatakseen takaisin rintamalle.

- Tämä oli käytännössä jo jatkoso-dassa, mutta unohtui vuosikymme-niksi. Nyt se on päivitetty tähän päi-vään ja on merkittävä lisä henkisen kapasiteetin tukemiseksi.

Kirkollinen ala toimii myös kansainvälisesti

Kriisinhallintatehtävissä palvelevat saattavat joutua vakaviinkin tilantei-siin palveluksensa aikana. Libanonis-sa palvelee ainoa kriisinhallintateh-tävissä toimiva sotilaspappi.

- Tämä tehtävä on koettu tärkeä-nä, erityisesti purkutilaisuuksissa mahdollisten poikkeustilanteiden jälkeen. Mikäli muissa operaatioissa tarvitaan sotilaspappia, tarkastelem-me tilannetta yhdessä Maavoimien esikunnan kanssa. Apu tulee, mikäli sitä tarvitaan.

Nato-kohteissa, joissa suomalaisia palvelee, kirkollisen alan toiminta pohjautuu vierailuiden ja tapaamis-ten yhteyteen.

- SHAPEssa järjestämme joulujuhlan suomalaisille ja perheille. Ne ovat olleet hyvin pidettyjä.

Kaikilla Nato-mailla on oma sotilas-pappijärjestelmänsä, joihin voidaan tukeutua tarvittaessa.

- Pystymme hyödyntämään tätä. Sotilaspappi on kaikkien tukena va-kaumuksesta riippumatta omasta vakaumuksestaan tinkimättä. Kyse on arvojen ja vakaumuksen tukemi-sestä.

Jaksaminen on joka viikko tapetilla

Yle uutisoi keväällä, kuinka myös so-tilashenkilöstö uupuu. Tilanne näkyy myös kirkollisella alalla.

- Kohtaamisen taito kuuluu sotilas-papin ammattitaitoon, ja tämä puoli on korostunut keskusteltaessa kolle-goiden kanssa. Keskustelutarve on sotilaspappien mukaan lisääntynyt.

Asikainen muistuttaa, että työter-veyden ja hyvän esimiestyön lisäksi sotilaspappien tarjoama luottamuk-sellinen keskusteluapu on hyvä tuki.

- Monella heistä on myös työnohjaa-ja-, terapeutti- ja työssäjaksamiskou-lutusta. Koen, että nykypolven työn-tekijöillä on tieto tarjoamastamme matalan kynnyksen paikasta keskus-telulle.

Pekka Asikainen

- Puolustusvoimien kenttäpiis-pa, palvelusarvo prikaatiken-raali

- Teologian (TT) ja filosofian tohtori (FT), 55-vuotias

- Työskennellyt aikaisemmin diakoniajohtajana Oulun Dia-konissalaitoksen säätiössä, yhtymäjohtajana Oulun seu-rakuntayhtymässä ja Kirkko-hallituksen apulaisjohtajana. Osallistuu piispainkokoukseen läsnäolo- ja puheoikeudella.

- Naimisissa, kaksi lasta

- Harrastaa lenkkeilyä, raken-tamista ja kirjoittamista (kirja työn alla)

Motto/elämänohje: Positiivisen ilmapiirin tartuttaminen on sallittua

Eläkkeet puhuttavat

Teksti: Juha Susi

Eläkekattokeskustelu on kuin siniaalto – se nousee ta-
saisin väliajoin otsikoihin ja keskusteluihin rauhoit-
tuakseen taas hetkiseksi. Tällä hetkellä taidetaan olla
siellä aallonharjassa. Viimeisimpänä bensaa liekkeihin
heitti *Ilta-Sanomat*, jonka mukaan yli puolet suomalaista
haluaa eläkekaton. Vastustajien määrä oli neljännes vas-
taajista.

Otsikoihin pääsi myös tutkimuslaitos Laboren laskuri, jol-
la pystyi laskemaan, paljonko Suomi säästäisi eläkekaton
käyttöönoton myötä. Kuin ruokkiakseen säästövimmaa,
pystyi laskurilla arvioimaan, kuinka paljon säästöä ker-
tyisi eri summilla. Olisihan se tietysti ollut kiva lisä ker-
toa, etteivät ne eläkeyhtiöiden varallisuudet ole valtion
käytettävissä olevaa varallisuutta. Mutta mitä nyt hyvää
uutisointia pilata.

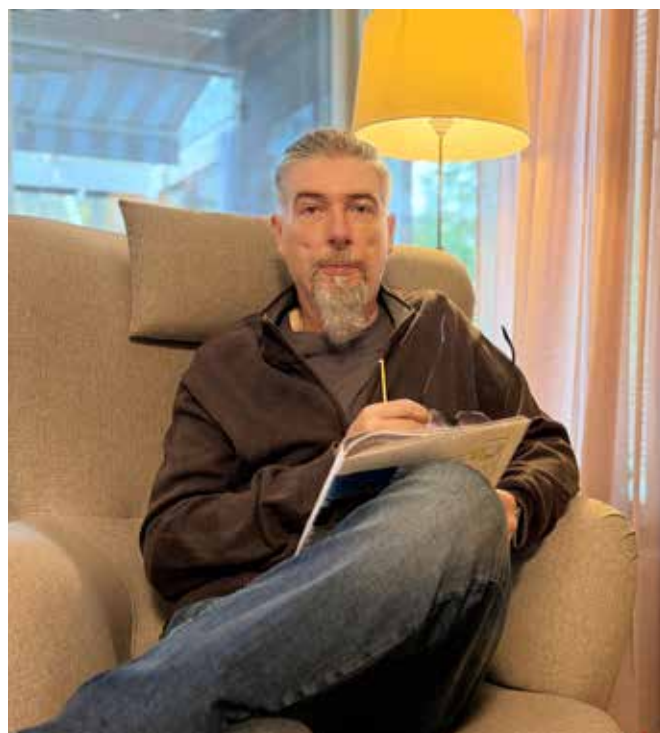
Keskustelu on sinänsä väärää, sillä pitäisi puhua eläke-
palkkakatosta. Eläkepalkkakatossa eläkettä kartutta-
vasta ansioista rajataan tietty osuus pois. Kun työeläke-
järjestelmään sisään tuleva varallisuus pienisi rajauksen
myötä, aiheutuisi tästä maksun nostamispaineita. Nämä
kohdentuisivat erityisesti sille joukolle, joka olisi eläke-
palkkakaton alapuolella. Sen ylittäneiden osalta leiviskät
on jo kerätty.

Ahnaimmat ehdottavat tässä vaiheessa, ettei niitä eläke-
maksuja tarvitsisi rajata, vaan maksuja perittäisiin täy-
simääräisesti. Ainoastaan myönnettävää eläkettä leikat-
taisiin. Tässäkin mennään vipuun. Tällaisella menettelyllä
työeläkemaksut toimisivat kuin verotus, eikä kuten alku-
peräisen periaatteen mukainen vakuutusmaksu.

Eläkepalkkakattoja on käytössä maailmalla, joten ei-
vät ne mikään Suomen erikoisuus olisi. Näissä maissa on
myös erilaisia lisäeläkejärjestelmiä, joita eri työnantajat
voivat tarjota työntekijöilleen. Sanomattakin on selvää,
että niitä käytetään korkeamman tuloluokan tehtävissä.
Ja niiden sisältöä ei pääse ruotimaan kuten nykyistä elä-
kejärjestelmäämme. Avoimuus ja läpinäkyvyys ovat ol-
leet Suomen eläkejärjestelmän etuja.

Useimmissa eläkepalkkakattoja hyödyntävissä maissa
lakisääteisestä työeläkejärjestelmästä karttuvaa eläket-
tä rajoittava eläkepalkkakatto on noin 1–2 kertaa maan
keskipalkan suuruinen. Tilastokeskuksen mukaan palkka-
ja palkkiotulojen keskiarvo oli 4 183 euroa kuukaudessa
huhtikuussa 2026. Tähän verrattaessa katto ei koskisi ko-
vin montaa eläkkeensaajaa, joten mitä hyötyä tästä olisi
kenelläkään?

Varmaa on, että ensi kevään eduskuntavaalien lähesty-
essä eläkkeitä koskevaa keskustelua tullaan käymään. Sen
verran eläkeyhtiöiden rahastoima potti kiinnostaa päät-
täjiä.



Kuva: Juha Suden kotiarkisto

Luottamus eläkejärjestelmään horjuu

Eläkekattopuheidenvälkeiden jälkeen uutisoitiin luottamuksen ra-
pautumisesta eläkejärjestelmää kohtaan erityisesti nuor-
ten parissa. Elinkeinoelämän valtuuskunnan (EVA) teet-
tämässä kyselyssä puolet suomalaisista (47 %) uskoo
eläkejärjestelmien tulevaisuudessa romahtavan niin, ettei
edes ansaittuja eläkkeitä kyetä maksamaan. 26–35-vuo-
tiaista romahtamiseen uskoo jopa 62 prosenttia.

Vastauksien perusteella eläkkeiden leikkaamista pitää
hyväksyttävänä ja välttämättömänä noin kolmannes
suomalaisista. Karuja lukuja.

Noin puolet nuorista vastaajista toivoi mallia, jossa jokai-
nen saisi itse päättää osan eläkemaksujensa sijoittami-
sesta. Sinänsä erikoista, ettei nykyisten työeläkeyhtiöi-
den ammattitaitoon luoteta sijoittamisessa.

Edustajakokouksessa uusia suuntaviivoja

Kevään Puheenjohtajapäivillä yhdistysten edustajat sai-
vat pohdittavakseen askelmerkkejä ja suuntaviivoja
Päällystöliiton toiminnalle ensi vuosikymmenelle. Päivien
aikana aineistoa kertyi paljon, ja hallitus onkin työstänyt
kesän aikana aineistosta koosteen. Tulos esitellään mar-
raskuussa Edustajakokouksessa. Toivon, että yhdistykset
tutustuvat kokousmateriaaliin huolella ja ovat valmiina
kertomaan oman näkemyksensä osallistumalla tilaisuu-
teen. Valmista ei varmasti tule kerralla, mutta taas men-
nään asiassa eteenpäin.

Anna palautetta.



Raha maailmaa pyörittää – ja Päälystöliittoa

Teksti: Kapteeniluutnantti Tuomas Alanen, Päälystöliiton hallituksen jäsen

Kuva: Tuomas Alasen arkistot

Tässä kirjoituksessa käsittelem Päälystöliiton sijoittamista. Päälystöliitto on vakavarainen aatteellinen ammattijärjestö, jonka talous on tukevalla pohjalla. Päälystöliitto saa tuloja jäsenmaksuista sekä sijoitustuotoista. Tuloilla ja tuotoilla katetaan Päälystöliiton ydintehtävät: neuvottelujärjestelmä, luottamushenkilö- ja yhteistoiminta sekä jäsenpalvelut. Tuloista vähennetään jäsenmaksupalautukset jäsenyhdistyksille ja sijoitustuottoihin vaikuttavat sijoitustoiminnasta aiheutuvat kulut. Sijoitustoiminnan kulut maksetaan pääsääntöisesti suoraan rahastosta, joten se ei suoraan näy liiton tuloslaskelmassa. Päälystöliiton jäsenrakenne on muutoksessa, ja tällä on heijastevaiikutuksia liiton talouteen. Nykytilassa taloudellinen tilanne mahdollistaa liiton ydintehtävät nyt ja tulevaisuudessa, mutta on perusteltua tarkastella sijoitustoimintaa jatkuvasti. Päälystöliitto pyrkii sijoituksillaan saamaan pääomalleen kohtuullista tuottoa kohtuullisella riskillä sijoittamalla rahastoyhtiöiden kautta erilaisiin rahastoihin. Tällä hetkellä liitto ei sijoita aktiivisesti uutta varallisuutta vaan käyttää sijoitusten tuottoja liiton toiminnan ylläpitoon. Kuluvalla hallituskaudella Päälystöliiton hallitus tarkastelee liiton sijoitusstrategiaa, jolla tarkoitetaan sijoitusten kokonaisvaltaista suunnittelua. Sijoitussuunnitelmassa huomioidaan sijoitushorisontti eli sijoitusaika sekä riskinsietokyky eli kuinka paljon sijoituksen arvovaihtelua siedetään. Riskinhallintakeinoja ovat ajallinen ja maantieteellinen hajautus sekä allokatio eli sijoitusten jakaantuminen eri omaisuuslajeihin. Sijoituskohteen kaupankäynti- ja hallintokuluilla on myös merkittävä vaikutus tuottoon.



Riski ja tuotto ovat sidoksissa toisiinsa. Mitä riskisempi sijoituskohde kuten suorat osakkeet, sitä korkeampi tuotto-odotus. Markkinoille ei mahda mitään, mutta sijoitusratkaisulla ja riskien hallinnalla on mahdollista saada kohtuullista tuottoa sijoitukselle.

Rahastosijoittaminen on Päälystöliitolle perusteltu ratkaisu. Rahastojen valinnalla voidaan huomioida sijoitussuunnitelman vaatimukset ja tavoitteet. Keskeistä valinnassa on huomioida rahastotyyppi. Passiivinen vai aktiivinen rahasto, indeksirahasto vai ns. exchange traded fund -rahasto (etf). Passiivisessa indeksirahastossa salkunhoitaja valitsee salkun arvopaperit vastaamaan tiettyä indeksia, esimerkiksi Helsingin pörssin 25 vaihdetuimman osakkeen indeksia. Aktiivisessa rahastossa salkunhoitaja pyrkii saamaan indeksia parempaa tuottoa sijoitukselle analysoimalla markkinoita ja poimimalla arvopaperit salkkuun. Toisaalta aktiivisen rahaston kulut ovat huomattavasti korkeammat ja tilastollisesti indeksin voittaminen on vaikeaa. Salkunhoitajista 80 % häviää indeksille 10 vuodessa. Etf-rahastot ovat pörssinoteerattuja rahastoja, joiden etuina ovat alhaiset kulut, mahdollisuus laajaan hajautukseen sekä likvidiys. Haasteeksi nousee sijoitussuunnitelmaan soveltuvien rahasto-

jen löytyminen. Tarjonnasta on runsaudenpula.

Mitä rahastosijoittamisessa tulee huomioida? Ensinnäkin valittujen rahastojen tulee vastata sijoitussuunnitelman vaatimuksia. Toiseksi ei kannata tehdä mitään tyhmää eli esimerkiksi valita korkeakuluisia rahastoja tai sijoittaa johonkin, mitä ei ymmärretä. Myös jatkuvalla kaupankäynnillä aiheutetaan kuluja. Kolmanneksi on huomioitava inflaatio. Kuluvan vuoden heinäkuussa Inflaatio oli 2,5 %, joten rahan makuuttaminen tilillä ei myöskään ole perusteltua. Tavoitteena on, että tuotto ylittää inflaation.

Päälystöliiton hallitus valmistelee sijoitusstrategiaa. Se liittyy olennaisesti Päälystöliiton tulevaisuustyöhön, jolla pyritään vastaamaan tulevaisuisuuden haasteisiin. Sijoitusstrategian valmistuttua tehdään sijoituspäätökset – jäsenen parhaaksi.

Kapteeniluutnantti Tuomas Alanen, 51 v

- Kotipaikka Helsinki
- Sotilasvahtiperämiesopintojen kurssin johtaja
- Merisotakoulu, Helsinki

Lappeenrannassa juhlittiin 80-vuotista yhdistystä

Teksti ja kuva: Juha Susi

Lappeenrannan päällystöyhdistys juhli 80-vuotista taivaltaan kesäkuussa. Päiväjuhla oli kutsuvierastilaisuus, jossa samalla palkittiin niin reserviin siirtyneitä kuin 50 vuotta täyttäneitä jäseniä.

Kaupunki oli myöntänyt päiväjuhlaan Raatihuoneen yhdistyksen käyttöön. Kyseinen raatihuone on Suomen vanhin julkisessa käytössä oleva puinen rakennus ja se on valmistunut 1829. Iltaohjelma oli vapaamuotoisempi avec-tilaisuus, jossa yhdistys tarjosi risteilyn Saimaalla aterioineen.

Yhdistyksen puheenjohtaja, kapteeni **Vesa Tirkkonen** arvioi, ettei yhdistys enää järjestä 90-vuotisjuhlaa.

- Ei ainakaan nykyisten aktiivipalveluksessa olevien toimesta. Yhdistyksessä on arviolta alle kymmenen palveluksessa olevaa jäsentä vuonna 2036, jolloin yhdistys täyttäisi 90 vuotta. Tavoitteena on kuitenkin jatkaa itsenäisenä yhdistyksenä ainakin seuraavat viisi vuotta. Yhdistys säilynee nykyisen kaltaisena, melko aktiivisena toimijana toivon mukaan.

Tulevaisuudennäkymiä Tirkkonen perustelee aktiivisten toimijoiden määrällä.

- Jäsenistön ikärakennetta tarkasteltaessa nuorimmat on jo rekrytoitu aktiiveiksi. Toki yhdistyksen jäsenistössä on myös aliupseereita, joista voi nousta tulevaisuuden tekijöitä.

Toiminta on ollut aktiivista, joten se ei ole syy yhdistyksen purkamiseen.

- Hallituksemme kokoontuu 6–8 kertaa vuodessa. Jäsentapahtumia järjestämme parisen kertaa vuodessa. Ja olemmehan järjestäneet golfmestaruuskilpailut yhdenjaksoisesti vuodesta 2010 alkaen. Suunnitelmissa on myös aloittaa jäsenten lounastapaamiset, joiden yhteydessä myös tiedotetaan ja keskustellaan ajankohtaisista asioista.

Yhdistyksen askelmerkit hahmoteltu

Suunnitelmia tulevia vuosia varten on jo tehty, erityisesti varallisuuden suhteen.

- Kiinteä omaisuus pyritään realisoimaan lähitulevaisuudessa, ja varallisuus tullaan käyttämään hallitusti ennen yhdistyksen mahdollista lopettamista.

Varallisuutta kohdennetaan jäsenten huomioimiseen.

- Eläköityvien ja 50 vuotta täyttävien henkilöiden osalta huomioimiset tullaan toteuttamaan vuosittain järjestettävässä tilaisuudessa. Nykyisen kaltaista iltajuhlan tyylistä vuosijuhlaa ei enää tulla järjestämään, mutta ennemminkin saunailta tai pikkujoulutyypinen kevyempi tapahtuma. Näihin kutsutaan myös evp-jäsenet, niin kuin tähänkin asti on tehty.

Yhdistyksen purkaminen ei ole ainoa vaihtoehto, myös muita vaihtoehtoja on mietitty.

- Yhdistymisen osalta ei ole tehty suunnitelmia, mutta olemme valmiita keskustelemaan, mikäli joku muu yhdistys haluaa olla aloitteellinen yhdistymisen suhteen.

Toiveena koottu tilaisuus Lappeenrannassa

Tirkkonen yhdistyksineen toivoo kolmen vuoden päästä 100 vuotta täyttävää Päällystöliittoa viettämään kootun juhlan Lappeenrannassa.

- Olemme jo esittäneet tätä kevään Puheenjohtajapäivillä. Lappeenranta on meitä kaikkia yhdistävä tekijä.

Samoin yhdistys liputtaa luottamusmiesorganisaation päivitykselle.

- Uudistus on tarpeellinen ja väistämätönkin. Oleellista on, että jäsen tietää saavansa tarvittaessa palvelua, mistä apu löytyy ja kehen ottaa yhteyttä.



Lappeenrannan päällystöyhdistys huomioi jäsenistönsä 50-vuotispäivät luovuttamalla heille yhdistyksen standaarit. Tällä kertaa vuorossa olivat Jani Hautala, Jouni Oinonen, Jari Kivelä, Janne Nordman, Petri Välimetsä, Timo Pylsy ja Tommi Tuovinen.

Työnantaja kantaa huolta henkilöstön hyvinvoinnista

Teksti: Kenraaliluutnantti Rami Saari, Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö

Kyllä, teemme enemmän kuin ennen. Turvallisuuttamme huomattavasti parantanut sotilaallinen liittoutuminen on lisännyt tekemistä kaiken aiemman lisäksi. Erityisesti kansainvälinen harjoitustoiminta, kotimaassa ja ulkomailla, on tunnistettu yhdeksi merkittäväksi kuormitustekijäksi. Myös uusien suorituskykyjen käyttöönotto ja harjoittelu lisäävät kuormaa. Toisaalta henkilöstöä on lisätty noin kahdella tuhannella verrattuna Puolustusvoimauudistuksen jälkeiseen kokoonpanoon.

Työnantaja seuraa henkilöstön työhyvinvointia esimerkiksi SYKE-työyhteisökyselyn kokonaisuudella ja myös esimies- ja alaistaitojen kautta. Tämä on jokaisen vastuulla oleva asia kuten on myös epäasialliseen kohteluun puuttuminen, jota valitettavasti jonkin verran esiintyy ja joka myös vaikuttaa henkilöstön jaksamiseen. SYKE-kyselyn perusteella meillä ei ole puolustusvoimalaajuista jaksamisongelmaa, mutta joissain hallintoyksiköissä ja työpisteissä jaksamishaasteita kyllä on. Kyselyjen perusteella työhyvinvointitilanne on vuosina 2024–2025 kehittynyt lievästi myönteiseen suuntaan.

Kyselytulosten perusteella työhyvinvointia tukevat voimavarat liittyivät niin työntekijään, esimieheen kuin työyhteisöönkin. Voimavaroja olivat esimerkiksi palkatun henkilöstön maanpuolustustahto, hyvä työilmapiiri, lähiesimiehen toiminta, sitoutuminen omaan työhön ja kokemus oman työn tärkeydestä. Työtehtävään keskittymisen tukeminen on kyselyssä tunnistettu yhdeksi kehittämiskohteeksi. Tähän pyritään vaikuttamaan muun muassa työskentelyolosuhteita, työn järjestelyjä, organisaation ja työyhteisöjen toimintatapoja sekä työn johtamista kehittämällä.

Pääesikuntaan perustettiin tämän vuoden alussa työkykyala kokoamaan runsasta ja aika lailla hajallaan

olevaa henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvää informaatiota sekä tukemaan toimenpidetarpeiden tunnistamisessa. Tässä hyödynnetään eri yhteistyökumppanien osaamista, ja myös tekoälyn käyttöä edistetään laajan informaation käsittelyssä. Tavoitteena on kehittää työkyky- ja työhyvinvointijohtamisen kokonaisuutta ja erityisesti tiedolla johtamista, mihin liittyy koko esimiesketjun tukeminen, mieluiten ennakkoiden. Tästä kuullaan lisää vielä tämän vuoden puolella.

Kannamme siis järjestöjen kanssa yhteistä huolta jaksamisesta ja teemme asian eteen joka päivä töitä, aika usein yhdessä. Ainakin minun suuntaan yhteistyö Päälystöliiton kanssa on ollut erinomaista. Kaikesta on aina voitu keskustella, vaikka olisimme eri mieltä joistain yksityiskohdista.

Kuva: Puolustusvoimat



Virastoerän kohdentamisesta sopimus

Tekstit: Marko Ylönen

Puolustusministeriön ja Päälystöliitto ry:n välisissä neuvotteluissa saavutettiin 27.5. neuvottelutulos OTV-palkkausjärjestelmään 1.10. lukien kohdennettavasta virastoerästä. Neuvottelutulos ja sen perusteella kesäkuussa allekirjoitettu tarkentava virkaehtosopimus on Päälystöliiton Edustajakokouksen asettamien ja Päälystöliiton hallituksen tarkentamien tavoitteiden mukainen.

OTV-palkkataulukon palkkoja korotetaan 1,1 %:n suuruisella yleiskorotuksella sekä OTV7-9-luokkiin kohdennettavalla 1,9 %:n suuruisella virastoeräkorotuksella. Uusi 1.10. alkaen käytössä oleva palkkataulukko on tämän uutisen liitteenä.

Samaan aikaan korotetaan tavanomaisesti yleiskorotuksella korotettavia lisäpalkkioita 2,1 %:n yleiskorotuksella. Näihin kuuluvat sotilaallisen harjoituksen korvaus, meripalvelukorvaukset sekä sotilasilmailun lisäpalkkiot. Niihin suoritusperusteisiin lisäpalkkioihin, joita ei koroteta tavanomaisesti yleiskorotuksella, kohdennetaan virastoerää mm. siten, että koiranhoitolisä korottuu 400 €/kk suuruiseksi. Virastoerävarallisuutta käytetään myös lentoteknisen vastuu- ja vaaralisen sekä lennonvarmistusvastuulisen kehittämiseen lisäämällä soveltamisen piiriin suunnittelutehtävät Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen Järjestelmäkeskuksessa sekä 3.Logistiikkarykmentin

Ilmavoimien varikolla. Pääesikunnan ja Päälystöliiton välisen luottamusmiessopimuksen mukaisen kahden pääluottamusmiehen palkkaus tarkastetaan virastoerävarallisuudella OTV8-vaativuusluokasta OTV9-vaativuusluokkaan. Lisäksi luottamusmiespalkkioiden 50–149 edustettavan korvaus Puolustusvoimissa korotetaan virastoerävarallisuudella 137,99 euroon kuukaudessa.

Virastoeräneuvottelujen kanssa samaan aikaan neuvottelimme yhdessä muiden järjestöjen kanssa uusista työaikaa koskevista tarkentavista virkaehtosopimuksista. Neuvottelujen tuloksena Puolustusvoimissa aloitettiin 1.7. lukien sidotun varallaolon kokeilu. Sovitun kokeilun tavoitteena on täydentää puolustusvoimien työaikasopimuksen (PVTAS) vapaamuotoisen varallaolon kirjauksia. Sidottu varallaolo on tarkoitettu käytettäväksi nopeaa, välitöntä reagointia vaativiin työtehtäviin tilanteissa, joissa työskentely on aloitettava välittömästi esim. puheleinsoitosta. Vastaavanlainen toimintatapa on aikaisemmin ollut käytössä Logistiikkalaitoksen kansainvälisessä terminaalisissa. Kokeilu on voimassa nykyisen Valtion virkaehtosopimuskauden loppuun eli 29.2.2028 saakka.

Lisäksi neuvottelujen tuloksena sovittiin tarkentava virkaehtosopimus, jonka mukaan Merivoimissa aloitetaan ensi vuoden alussa maksujaksosta 2/2027 alkaen aluspalve-

luksen työaikoihin liittyvä kokeilu kaikilla aluksilla. Tämäkin kokeilu on voimassa 29.2.2028 saakka, kuitenkin sen maksujakson päättymiseen saakka, johon em. päivämäärä sijoittuu. Molemmista edellä mainituista tarkentavilla virkaehtosopimuksilla sovitusta kokeiluista laaditaan Pääesikunnan (PE) johdolla erilliset soveltamisohjeet.

Allekirjoituspöytäkirjaan kirjattiin yhtenä kirjauksena PE:lle velvoitteeksi ulkomailta palaavien perheestään erillään asuvien virkamiesten erityiskorvauksen soveltamisen tarkastelu. Tällä on tarkoitus parantaa sellaisten virkamiesten asemaa, jotka palaavat ulkomaankomennuksen jälkeen reppuriksi samalle paikallakunnalle kuin ennen ulkomaille lähtöä.

Naton komentorakenteen palkkataulukon palkkoja korotettiin 1.10. lukien 3 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Uusi 1.10. alkaen käytössä oleva palkkataulukko on tämän uutisen liitteenä.

Kriisinhallintahenkilöstön palkkauksen virastoeräneuvotteluissa sovittiin virastoerävarallisuuden kohdentamisesta taulukkopalkkoihin sopimuskauden yleisten neuvottelutavoitteiden mukaisesti. Suurin osa puolustusvoimien henkilöstöstä palvelee vaativuusluokissa 5-8A, joissa sopimuskierron korotukset vaihtelevat 36 eurosta 68 euroon kuukaudessa vaativuusluokan mukaan.

OTV-palkkataulukko 1.10. 2026 lukien

VAATILKA	VAATI	HENKI 0%	7 %	12 %	17 %	22 %	27 %	32 %	37 %
		0-1,9	2,0-2,6	2,7-3,0	3,1-3,4	3,5-3,8	3,9-4,2	4,3-4,6	4,7-5,0
1	1 643,23	1 643,23	1 758,26	1 840,42	1 922,58	2 004,74	2 086,90	2 169,06	2 251,23
2	1 767,17	1 767,17	1 890,87	1 979,23	2 067,59	2 155,95	2 244,31	2 332,66	2 421,02
3	1 903,46	1 903,46	2 036,70	2 131,88	2 227,05	2 322,22	2 417,39	2 512,57	2 607,74
4	2 151,29	2 151,29	2 301,88	2 409,44	2 517,01	2 624,57	2 732,14	2 839,70	2 947,27
5	2 427,26	2 427,26	2 597,17	2 718,53	2 839,89	2 961,26	3 082,62	3 203,98	3 325,35
5A	2 592,67	2 592,67	2 774,16	2 903,79	3 033,42	3 163,06	3 292,69	3 422,32	3 551,96
6	2 776,61	2 776,61	2 970,97	3 109,80	3 248,63	3 387,46	3 526,29	3 665,13	3 803,96
6A	2 872,81	2 872,81	3 073,91	3 217,55	3 361,19	3 504,83	3 648,47	3 792,11	3 935,75
6B	3 030,61	3 030,61	3 242,75	3 394,28	3 545,81	3 697,34	3 848,87	4 000,41	4 151,94
7	3 459,20	3 459,20	3 701,34	3 874,30	4 047,26	4 220,22	4 393,18	4 566,14	4 739,10
8	3 911,62	3 911,62	4 185,43	4 381,01	4 576,60	4 772,18	4 967,76	5 163,34	5 358,92
9	4 285,82	4 285,82	4 585,83	4 800,12	5 014,41	5 228,70	5 442,99	5 657,28	5 871,57

Luottamusmiesorganisaatioon suunnitteilla uudistuksia

Päälystöliitossa on parin viime vuoden ajan valmisteltu luottamusmiesorganisaation sopeuttamista jäsenmäärää vastaavaksi. Sopeuttamismalleja on tarkasteltu liiton eri koulutustilaisuuksissa, ja tarkastelujen perusteella yksi malli on valikoitunut jatkovalmisteluun. Kyseessä on merkittävä organisaation muutos, jolla on tarkoitus toimia pitkälle 2030-luvulle. Organisaatiomuutos on osa Pääesikunnan ja Päälystöliiton välisen luottamusmiessopimuksen päivittämistä. Neuvottelut sopimuksen yksityiskohtaisesta sisällöstä ovat kesken.

Suurin muutos uudessa organisaatiossa on nykyisten paikallisten luottamusmiesten määrän vähentäminen

siten, että jokaiseen hallintoyksikköön ei jää omaa luottamusmiestä. Alueellisten pääluottamusmiesten puolustushaarajako poistuu ja tulevaisuudessa Päälystöliittoa edustaa neljä alueellista pääluottamusmiestä. Liitolla on jatkossakin kaksi päätoimista pääluottamusmiestä, joista toinen toimii pääluottamusmiestehdävän ohessa liiton puheenjohtajana. Uuden luottamusmiesorganisaation käyttöönotto edellyttää neuvottelutulosta luottamusmiessopimuksen sisällöstä Pääesikunnan ja Päälystöliiton välillä. Liitto tiedottaa tarkemmin palveluksessa olevia jäseniä uudistuksesta ja avoimista tehtävistä uuden sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen. Alueellisten luottamusmies-

ten ja alueellisten pääluottamusmiesten tehtävät tulevat haettaviksi kaikille Päälystöliiton aktiivipalveluksessa oleville jäsenille. Valinnat tehtäviin tekee liiton hallitus.

Luottamusmiesorganisaation on uudistuttava jäsenmäärän luonnollisen vähenemisen rinnalla. Vaikka luottamusmiesten määrä vähenee, Päälystöliiton edunvalvonta toimii tulevaisuudessakin asiallisesti, asiantuntevasti ja aktiivisesti. Kannustan jokaista tehtävistä kiinnostunutta seuraamaan aiheeseen liittyviä jäsentiedotteita liiton sivuilla ja jäsenrekisterin kautta lähetettävissä sähköposteissa.

Sidotun varallaolon soveltaminen vaatii tarkennuksia

Omien havaintojemme ja Pääesikunnan johtaman soveltamistyöryhmän syyskuun kokouksen perusteella kevään sopimusneuvottelujen tuloksena 1.7. käyttöön otettu sidotun varallaolon pilotti ei ole lähtenyt käyntiin täysin onnistuneesti. Sidottu varallaolo on tarkoitettu lähtökohtaisesti sellaisiin välitöntä reagointia vaativiin tehtä-

viin, joiden suorittaminen on aloitettava puhelimella tai muulla etäyhteydellä välittömästi puhelimeen vastaamisen jälkeen. Virkamieheltä edellytetään käytännössä välitöntä ja ehdotonta tavoitettavuutta, vaikka neuvottelupöydässä sopimukseen kirjattiin 15 minuutin aikaraja. Aikarajan tarkoitus on mahdollistaa virkamiehen normaalit päivittäistar-

peet, kuten peseytyminen, ilman puhelinta. Yksinkertaistettuna sidotussa varallaolossa työ tulee puhelimen välityksellä virkamiehen luo, kun normaalisti virkamies menee työn luo. Näin ollen tämä työaika muoto ei ole tarkoitettu operatiivisten valmiusvelvoitteiden hoitamiseen, joissa virkamies olisi valmiudessa kotonaan tai vaihtoehtoisesti virka-paikallaan, mikäli 15 minuuttia ei riitä saapumiseen virka paikalle.

Puolustusvoimien työaikasopimus tai mikään muukaan sopimus ei anna suoraan vastauksia kaikkiin käyttötapauksiin. Siitä syystä uusien sopimusten jalkauttaminen on tehtävä ymmärrettävästi, tarvittaessa esimerkkien kautta. Sidotun varallaolon soveltamista käsitellään työntäjän ja järjestöjen edustajien kanssa seuraavassa soveltamistyöryhmän kokouksessa lokakuun alussa. Toivottavasti soveltamiseen saadaan sen perusteella ymmärrettävät ja riittävät perusteet.

Sotilas- ja siviilitehtävien palkkaus ulkomaan tehtävissä 1.10.2026 lukien

Nato-tehtävä-luokitus, sotilastehtävät	Nato-tehtävä-luokitus, siviilitehtävät	Kokonais-palkkaus/kk 1-10-2026
OR-6 (ylik)	B-3	4 597,63
OR-7 (vääp)	B-4	4 959,09
OR-8(ylivääp)	B-5	5 286,42
OR-9 (sotmest)	B-6	5 669,45
OR-2 (kapt)	A-2	6 406,08
OR-3 (maj)	A-3	6 977,34
OR-4 (evl)	A-4	7 456,41
OR-5 (ev)	A-5	8 533,76

Vuoden 2026 virastoerän neuvottelutuloksesta sopimus

Teksti: Jukka Mäkinen

Rajavartiolaitoksessa saavutettiin vuoden 2026 virastoerästä (0,9 % Rajavartiolaitoksen palkkasummasta 1.10. lukien) neuvottelutulos 21.5. kaikkien sopijaosapuolien välillä. Liittojen hallinnot ovat käsitelleet neuvottelutuloksen ja kaikki ovat neuvottelutuloksen hyväksyneet. Lisäksi valtiovarainministeriö on tarkastanut ja hyväksynyt saavutetun neuvottelutuloksen. Rajavartiolaitoksen tarkentavat virkaehtosopimukset on allekirjoitettu kesän aikana, ja näin ollen niiden toimeenpano on voitu aloittaa.

Selostus eräistä keskeisistä sopimusmuutoksista

Työaikasopimukseen on lisätty uusi varallaolomuoto eli vapaamuotoinen varallaolo ilman saapumisvelvoitetta. Lokakuun alusta lukien vapaamuotoinen varallaolo voidaan virkamiehen suostumuksella määrätä siten, että virkamiehellä ei ole saapumisvelvoitetta, mutta hänen on aloitettava työ käskystä tai tilanteen niin vaatiessa viimeistään 30 minuutin kuluessa. Tästä varallaolosta käytetään yhdenmukaisuuden vuoksi käsitettä "vapaamuotoinen varallaolo ilman saapumisvelvoitetta". Korvaus on sama kuin ns. normaalissa vapaamuotoisessa varallaolossa eli 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta, ja siitä käytetään Kiekussa samaa Ajanhallinnan varallaololajia. Työnjohto määrää suostumuksen antaneen ja tähän varallaoloon määrätyn työn suorittamispaikan. Tässä varallaolossa on oikeus hälytysrahaan sen edellytysten täyttyessä. Jos tähän uuteen tai tavanomaiseen vapaa-

muotoiseen varallaoloon määrätty hälytetään työhön, työajaksi luetaan RVLTA 2.3 kohdan mukaisesti vähintään neljä tuntia nykyiseen tapaan. Tämä uusi varallaolomuoto vastaa pitkään olemassa olleeseen tarpeeseen myös sopimuksen näkökulmasta.

Vaativuusarviointikäsiin on sisällytetty merkittävä määrä muutoksia teksteihin sekä tehtävien siirtymiseen faktoreitten eri tasoille. Seuraavien tehtävien vaativuusarviointeihin on sovittu muutoksia: työterveysuunnittelija, teknologia-arkkitehti, asiakirjahallinnon suunnittelija, tiedonhallintasihteeri, HR-palveluasiantuntija/matkustussektori, osastosihteeri, taloussihteeri, taloussuunnittelija, talouspäällikkö, järjestelmäsuunnittelija (RVLE), kouluttaja (RJK), koskee myös ErikRJK, yksikköupseeri, aliupseerikursin johtaja, saapumiserän johtaja, ravitsemistyönjohtaja, virastomestari, virastomestari (ajojen järjestelijä, RVLE), lentokoneriiklin johtaja, ajomestari, sektorin johtaja, koiranohjaaja (koulutusvastaava), rajavartija/merivartija vanhempi (JOJÄ rvja/mvja), koulutussihteeri, amanuenssi, kansityönjohtaja, laiva-ala, valmiusjoukkueen varajohtaja (SLMV, K-SR), valmiusjoukkueen kouluttaja, -pääkouluttaja, -ryhmänjohtaja, -valmiusryhmäoperaattori (SLMV, K-SR), koiratoimintaupseeri (RMVK) ja kenttäsairaanhoitaja. Lisäksi useita oto-tehtäviä ja niiden vaikutusta palkkaukseen on tarkennettu käsiin. Käsiin sovitut muutokset vaativuusarviointeihin on kokonaisuudessaan käsitelty elokuun palkkalautakunnan kokouksessa.

Palkkaluokan muutokset koskevat yhteensä 638 tehtävää, joten voidaan puhua todella mittavasta muutoksesta. Muuttuneen vaativuustason mukainen palkkaus maksetaan virkamiehille 1.10. lukien.

Rikostorjuntaan liittyvistä tehtävistä tutkinnanjohtaja, tutkintaryhmän johtaja, rikostutkija, tekninen rikostutkija, rikostiedustelija sekä tutkintasihteeri arvioidaan vaativan tutkinnan tehtäviksi kahdeksan vuoden kuluttua tehtävään määräyksestä, ellei henkilöä ole aiemmin määrätty vaativan tutkinnan mukaiseksi arvioituun tehtävään. Tutkintaryhmän johtajan, rikostutkijan, teknisen rikostutkijan ja rikostiedustelijan osalta laskennassa huomioidaan näissä tehtävissä määrättyä toimittu yhteenlaskettu aika. Rikostorjunnan oto-tehtäviä ei huomioida laskennassa. Tätä "normaalin" ja vaativan tutkinnan tietynlaista eriarvoisuutta henkilöstöjärjestöt ovat nostaneet esille useamman vuoden ajan eri yhteyksissä. Nyt siihen saatiin nähdäkseni vähintään kompromissiratkaisu.

Kattava selostus neuvottelutuloksesta löytyy Kompassista kohdasta Ajankohtaista – 6.7.2026 Virastoeräneuvottelujen neuvottelutuloksen keskeinen sisältö sekä Päällystöliiton jäsensivuilta oikean yläkulman kolmen viivan -valikon alta kohdasta Uutiset.

Työnantaja on julkaissut sopimusmuutoksiin liittyviä asiakirjoja

Työnantaja on kesän aikana toteuttanut ansiokkaasti sopimusmuutoksiin

liittyviä toimenpiteitä. Työnantaja on laatinut neuvottelutuloksen sisällystä muistion RVL2626671/3.7.2026 (Rajavartiolaitoksen tarkentavien virkaehtosopimusten 1.10.2026 voimaantulevat muutokset). Muistion yhtenä tarkoituksena on ollut taata sopimusmuutosten yhdenmukainen ja riidaton soveltaminen. Henkilöstöjärjestöt ovat saaneet antaa muistioon valmisteluvaiheessa omat kommenttinsa, ja sisältö vaikuttaa olevan juuri sellainen, mitä neuvottelupöydässä on asioista sovittu.

Kurssilla olevan virkamiehen työaikaan liittyen työnantaja on julkaissut päivitetyn ohjeen RVL2625627/21.8.2026 (Kurssilla olevan virkamiehen työaika (RVLTA 2.5) ja muut kurssikäskyissä huomioitavat palvelussuhteen ehtoihin liittyvät asiat). Sopimusratkaisuun liittyen suurin muutos ohjeeseen on se, että RVLTA kohdan 2.4.4 mukaisesti yli viisi, mutta enintään 21 vuorokautta kestävään kurssiin sisältyvän sotilaallisen harjoituksen osallistumisen ajalta maksetaan kalenterivuorokaudelta kuuden tunnin yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava lisäpalkkio. Lisäpalkkio maksetaan Ajanhallinnan palkanlisien kautta lisäämällä kullekin sotilaallisen harjoituksen edellytykset täyttäneelle kurssipäivälle yksi ko. palkanlisä. Kyseistä sotilaallisen harjoituksen osuutta ei suunnitella erikseen työvuorosuunnitelmaan. Tätä lisäpalkkiota ei kuitenkaan makseta johtavalle virkamiehelle.

Sukelluskorvausjärjestelmän soveltamisesta 1.10. lukien työnantaja on julkaissut ohjeen RVL2623978/21.8.2026. Ohjeeseen on päivitetty mm. virastoeräneuvotteluissa sovitut muutokset tehtäväkohtaisten ammattitaitolisien osalta. Ohje on ollut elokuun kehittämisryhmässä yhtenä käsiteltävänä aiheena ja sen sisällöstä käytiin keskusteluja. Julkaistun ohjeen sisällössä on edelleen tiettyjä kohtia, joista emme ole samaa mieltä työnantajan kanssa.

Työnantaja on julkaissut päätöksen RVL2623407/7.7.2026 (Rajavartiolaitoksen palkkataulukko ja lentolisät 1.10.2026 lukien). Palkkataulukossa on huomioitu 1.10. tuleva yleiskorotus (2,1 %) sekä virastoeräneuvotteluissa sovitut varallisuuden kohdennuk-

Rajavartiolaitoksen palkkataulukko

Tehtäväkohtaiset palkanosat 1.10.2026 lukien (sisältää virastoerän ja yleiskorotuksen 2,1 %)

Vaativuusluokka	Tehtäväkohtainen palkanosa (eur/kk)
13,0	1 857,78
14,0	2 001,29
14,5	2 023,04
15,0	2 049,83
15,5	2 089,42
16,0	2 114,99
16,5	2 157,40
17,0	2 187,94
17,5	2 226,69
18,0	2 262,80
18,5	2 310,19
19,0	2 365,90
19,5	2 422,18
20,0	2 476,55
20,5	2 530,88
21,0	2 596,81
21,5	2 668,72
22,0	2 747,85
22,5	2 861,67
23,0	2 969,95
23,5	3 100,11
24,0	3 202,01
24,5	3 375,81
25,0	3 497,22
25,5	3 808,45
26,0	4 068,84
26,5	4 327,87
27,0	4 475,36
27,5	4 686,63
28,0	4 991,80
28,5	5 220,91
29,0	5 462,14

set. Lisäksi työnantaja on julkaissut päätökset RVL2623702/14.7.2026 (Tutkijaesiupseerin ja opintojen aikainen palkkaus 1.10.2026 lukien), RVL2623708/14.7.2026 (Oppilaan (kadetin) lentolisä 1.10.2026 lukien) ja RVL2623716/14.7.2026 (Rajavartiolaitoksen palvelukseen valmistuvan sotatieteiden kandidaatin palkanlisä).

Sotilaseläkkeen rinnalla tehty työ

Teksti ja kuva: Jaakko Levä



Olemme saaneet liiton toimistolle useita yhteydenottoja, joissa on kysytty työn tekemisestä sotilaseläkkeen rinnalla ja sen vaikutuksesta eläkkeen myöntämiselle. Siksi päätinkin hieman avata mahdollisia vaikutuksia ihan yleisellä tasolla. En kerro sen tarkempia lukuja, vaan pysyttelen lähinnä perusteissa esityksessäni, joten jos joku lukuja odotti, niin hän tulee ikävä kyllä pettymään.

Sitten asiaan. Tulen esittämään kolme vaihtoehtoista esimerkkiä työskentelystä eläkkeellä. Periaatteista sanon sen verran, että vanhuuseläkkeen aikana voi työskennellä sotilaseläkkeen rinnalla ilman tulorajoja. Työkyvyttömyyseläkkeessä on kuitenkin ansioraja, joka kerrotaan eläkepäätöksessä. Työskennellessä eläkkeellä, kertyy eläkettä iästä ja eläkelajista riippumatta 1,5 % vuo-

siansioista. Tuo ansaittu eläke voidaan sitten myöntää aikaisintaan ikäluokan yleisessä alimmassa eläkeiässä (jatkossa lyhenne AYEI), kuitenkin viimeistään eläkkeen kertymisen pääteikässä eli ylärajassa (jatkossa lyhenne EKP). Eläkkeen rinnalla tehdystä työstä kertynyttä uutta eläkettä pitää aina erikseen hakea, se ei tule automaationa.

Yleinen alin vanhuuseläkeikä on sidottu syntymävuoteen, ja siinä on alin yleinen eläkeikä ja eläkkeen kertymisen pääteikä. Alin yleinen eläkeikä on se, mitä vaaditaan alimmillaan eläköitymiseen, ja eläkkeen pääteikä on taas ns. takalaita, mihin asti voi työskennellä, jonka jälkeen myönnetään viimeistään eläke. Syntymävuodet on määritelty alkamaan vuodesta 1954, missä (AYEI) on 63 vuotta ja nousu on vuosittain 3 kk siihen lisää, kun taas viimeinen jo lukittu

syntymävuosi on 1964 ja siinä (AYEI) on 65 vuotta. Vuonna 1965 syntyneet ja siitä eteenpäin syntyneiden osalta ei ole AYEI:tä vielä vahvistettu, mutta se sidotaan elinajanodotteeseen. Syntymävuosien 1954–1957 EKP on 68 vuotta ja syntymävuosien 1958–1961 EKP on 69 vuotta. Syntymävuosien 1962–1964 EKP taas on 70 vuotta ja syntymävuodesta 1965 ja siitä eteenpäin ei vielä EKP:tä ole vahvistettu.

Mennään sitten niihin esimerkkeihin, miten sotilaseläkkeen rinnalla voi tehdä työtä ja mitä vaikutusta sillä on yleiseen eläkeikään. Esimerkki 1: Sotilaseläke on myönnetty 1.2.2017 tai sen jälkeen ja työskentelet eläkkeellä ollessasi eri työeläkelain piirissä kuin mistä jo saat eläkettä. Tuolloin kunnan ansioista karttunut eläke tai yksityisellä työskentelystä karttunut eläke (TyEL) voidaan myöntää ikäluokan yleisessä alimmassa eläkeiässä, mikä kuitenkin edellyttää, että työ on päättynyt. Esimerkki 2: Sotilaseläke on myönnetty 1.2.2017 tai sen jälkeen, mutta jatkat työskentelyä eläkkeellä ollessasi saman eläkelain piirissä, mistä jo saat eläkettä. Eli jatkat siis työskentelyä esimerkiksi valtion ansioissa (esim. muussa kuin sotilasvirassa puolustusvoimissa), tällöin työskentelystä karttunut eläke maksetaan vasta kertymisen ylärajassa (68–70 v). Esimerkki 3: Sotilaseläke on myönnetty 1.2.2017 tai sen jälkeen ja työskentelet eläkkeellä ollessasi julkisella sektorilla sekä samaan aikaan eläkelain piirissä, mistä jo saat eläkettä. Tuolloin kunnan ansioista ja valtion ansioista kerrytetyt eläkkeet voidaan maksaa ikäluokan alimmassa yleisessä eläkeiässä (edellytyksenä on, että työsuhde on päättynyt). Ylärajassa eläkkeen voi saada maksuun automaattisesti, jos käyt etukäteen antamassa suostumuksesi eläkkeen myöntämiseen Omat eläketietosi -palvelussa. Kirjaudu palveluun Kevan sivuilla osoitteessa www.kela.fi/elaketietosi.



Edustajakokouksen 2026 sähköinen materiaali

Teksti: Mika Avelin Kuva: Juha Susi

Edustajakokouksen sähköinen materiaali löytyy Päällystöliiton www-sivujen jäsenosiosta polusta Sivut -> Edustajakokous -> EK 2026 materiaali. Materiaalipaketista löytyvät matkalaskupohja, valtakirjapohja, kokouskutsu virkavapausanomuksen liitteeksi ja ohje kokousedustajille. Virkavapausanonus on suositeltavaa tehdä hyvissä ajoin työnantajalle. Kokoukseen osallistuvien edustajien tulee jättää anomus viimeistään kaksi viikkoa ennen kokousta. Kaikilla virallisilla kokousedustajilla tulee olla valtakirja edustamaltaan yhteisöltä.

Valtakirjan toimittaminen kokoukseen

Yhdistyksiä pyydetään toimittamaan valtakirjat etukäteen sähköpostitse osoitteeseen toimisto@paallystoliitto.fi. Viimeinen mahdollisuus valtakirjan toimittamiseen on edustajan kokoukseen ilmoittautumisen yhteydessä. Ilman valtakirjaa saapuvalla edustajalla ei ole äänioikeutta kokouksessa.

Liiton sääntöjen muuttaminen

Hallitus tulee esittämään Edustajakokoukselle liiton sääntöjen muuttamista. Kyseinen muutosesitys löytyy varsinaisesta kokousaineistosta, joka toimitetaan yhdistyksille sähköpostitse viimeistään viikolla 42, ja se lisätään myös jäsensivuille EK 2026 materiaalin yhteyteen.

Ajankohtaista

Jäsenmaksupalautukset ajalta 1.1.–30.6.2026 on maksettu yhdistysten tileille 31.8.

Heinä-joulukuun jäsenmaksupalautukset maksetaan helmikuun lopussa 2027.

Toiminta-avustuksia maksetaan vielä loppuvuodesta niille yhdistyksille, jotka toimittavat vuoden 2025 toimintakertomuksen joulukuun alkuun mennessä.



Lomatoiminta

Lomakauden 1.1.–30.4.2027 varaus-haku päättyy sähköisessä lomavarauksjärjestelmässä lauantaina 31.10. Lomakauden hakutulokset julkaistaan kaikille hakijoille heti seuraavan viikon aikana. Varaamatta jääneet kokonaiset viikot ovat tulosten julkaisun jälkeen välittömästi varattavissa.

Päällystökalenteri historiaan

Päällystöliiton hallitus on tehnyt päätöksen liiton vuosittain toimitettaman taskukalenterin toimittamisen lakkauttamisesta ensi vuodesta alkaen. Kyseistä kalenteria on viime vuodet toimitettu vain sen erikseen

haluaville jäsenille. Päällystökalenterista luopumiseen vaikutti oleellisesti kalenterin toimittamisen kustannusten vuosittain tapahtunut huomattava nousu, kalenterin tilaajien koko ajan pienentynyt käyttäjäkunta ja Evp-yhdistyksen teettämän jäsenkyselyn tulos. Käytännössä paperisen taskukalenterin on jo monella käyttäjällä korvannut matkapuhelimesta löytyvä sähköinen kalenteri, joka kulkee kätevästi puhelimen mukana taskussa. Jatkossa kalenterista löytyneet tiedot löytyvät liiton verkkosivuilta. Lisäksi muita jäsenetuja löytyy osoitteista jäsenedut.fi ja memberplus.fi, joihin löytyvät linkit myös liiton jäsensivuilta.



LAKIASIAINNEUVONTA

Asianajotoimisto Lindell

(02) 251 1004

toimisto@asianajotoimistolindell.fi

Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.

Merivoimien alustoiminnan kehittämiskokeilu Rannikko-laivastossa

Teksti: Merivoimien alueellinen pääluottamusmies, kapteeniluutnantti Marko Laukkanen Kuva: Juha Susi



Merivoimien aluspalvelukokeilu ja tuoreimmat valtion virkaehtosopimusneuvottelut muuttavat Rannikkolaivaston laivapalveluksessa olevan kantahenkilökunnan arkea. Kokeilu järjestetään 18.1.2027 – 29.2.2028. Suurin käytännön muutos on siirtyminen kolmen viikon työaikajaksoista laajempiin, kahdesta vanhasta kolmen viikon jaksosta yhdistettyihin kuuden viikon työaikajaksoihin.

Parannukset vuoden 2021 kokeiluun: uusi malli on selkeästi tasapuolisempi ja koskettaa kaikilla Rannikkolaivaston eri alusluokilla palvelevaa henkilöstöä ja etenkin kaikkea toimintaa, ei vain valmiusalausta. Mahdollisesti kertyvä aluspalveluvapaa saa lisäksi tunti-arvon työajanlisäyksenä (7,39 t), jolloin esimerkiksi samaan jaksoon osuva päivystysvuoro tai muu käsketty ylityö ei mitätöi työtuntien arvoa. Tähän kokeiluun sisällytettiin myös pieni ylityökynnys: jos esimerkiksi olet koko vanhan kolmiviikkoisjakson töissä, niin tästä kertyy myös lisäksi maksettavia yli-

työtunteja. Samalla kiinnitetään kuitenkin huomiota toivottavasti myös työaikasunnitelmien paikkaansa pitävyyteen. Tätä turvaamaan sovittiin 40 euron suuruudesta vuorovaihtokorvauksesta. Tarkennukset sovitaan vielä erikseen Pääesikunnan soveltamistyöryhmässä.

Tasapainoilua valmiuden ja jaksamisen välillä - joustavuutta vai kasautuvaa uupumusta?

Kuuden viikon jaksotus vaatii alusten päälliköiltä sekä laivueiden ja Rannikkolaivaston johdolta entistä tarkempaa ja inhimillisempää työvuorosunnittelua. Jotta kantahenkilökunta pysyy toimintakykyisenä, raskaiden merijaksojen vastapainoksi on kyettävä järjestämään riittävät ja yhtenäiset vapaajaksot saman kuuden viikon ikkunan sisällä tai seuraavassa jaksossa hyvin nopeasti työrupeaman jälkeen.

Siirtymä on otettu ammattisotilaiden ja henkilöstöjärjestöjen piirissä vastaan kaksijakoisin tuntein, ja se on herättänyt edelleenkin huolta työhyvinvoinnista. Aluspalvelus on luonteeltaan raskasta: työpäivät merellä ovat pitkiä, valvontavuorot katkonaisia ja fyysinen toimintaympäristö vaativa. Kun tarkastelujaksoa pidennetään kuuteen viikkoon, riskinä on työtuntien ja intensiivisen kuormituksen kasautuminen. Joustamattomassa tilanteessa kantahenkilökunta saattaa viettää viikkoja yhtäjaksoisesti merellä ilman mahdollisuutta palautumiseen tai normaaliin perhe-elämään.

Vapaiden toteutuminen käytännössä vaatii täydellistä onnistumista suunnittelussa. Mikäli aluksen toimintaympäristössä tapahtuu äkillisiä muutoksia – kuten laitevikoja tai kiristyneen turvallisuustilanteen vaatimia ylimääräisiä valvontatehtäviä – suunnitellut vapaat voivat siirtyä, mikä taas on omiaan syventämään henkilöstön väsymystä.

Kytös Merivoimien materiaalseen kehitykseen ja kansainväliseen toimintaan

Työaikakokeilua ei voida tarkastella irrallaan Merivoimien muusta kehityksestä, kuten uusien Pohjanmaa-luokan monitoimikorvettien käyttöönotosta ja niiden ajoprofiileista. Modernit, korkean teknologian alukset monimutkaisine taistelujärjestelmineen ja huoltotarpeineen vaativat kantahenkilökunnalta äärimmäistä keskittymistä, valppautta ja jatkuvaa erikoisosaamisen ylläpitoa.

Jos avainhenkilöstö ajetaan loppuun liian raskailla jaksoilla, hienoimman teknologian suorituskykyä ei saada ulosmitattua tehokkaasti. Työuupumus heijastuu suoraan myös kantahenkilökunnan pysyvyyteen ja halukkuuteen hakeutua alustehtäviin, mikä voi pitkällä aikavälillä muodostua pullonkaulaksi koko Merivoimien rekrytoinnille. Pitää ottaa huomioon myös se, että osallistuminen verrattain pitkiinkin Naton alusosastoihin on jo nyt osa arkipäiväistä toimintaa.

Toisaalta, jos pidemmät jaksot onnistutaan suunnittelemaan siten, että raskaiden merijaksojen vastapainona on aidosti koskemattomia ja palauttavia vapaajaksoja maissa, uusi malli voi tarjota mahdollisuuden ennakoitavampaan vapaa-ajan suunnitteluun. Ratkaisevaa on se, asetetaanko ihmisten jaksaminen samalle viivalle operatiivisen joustavuuden kanssa. Vasta tuleva kokeilu ja käytännön kokemukset näyttävät, onnistuuko tämä työaikauudistus tasapainottamaan Itämeren turvaajien työn ja yksityiselämän.

Seuraavaksi jään ensitöikseni odottamaan Pääesikunnan laatimaa soveltamisohjetta kyseisestä kokeilusta. Pidetään huoli siitä, että henkilöstön kokemukset ovat mahdollista jatkoa arvioitaessa yhtä tärkeässä asemassa kuin toiminnan tavoitteet.

Vekaranjärven päällystöyhdistys juhli kuuskymppisiä

Teksti: Juha Susi Kuva: Marko Jalkanen



Kepitetyt vasemmalta Pasi Saari, Esa Sillanpää, Juha Pitkänen, Esa Piirala, Tero Nuorivuori, Vesa Hartikainen, Riku Hämäläinen, Pasi Huomo ja Vesa Tuviala.

Vekaranjärven päällystöyhdistyksen perustaminen liittyy Karjalan prikaatin siirtymiseen Kouvolasta Vekaranjärvelle. Kouvolassa oli olemassa yhdistys, mutta Vekaralle siirron myötä syntyi tarve omalle paikalliselle yhdistykselle osien jäädessä Kouvolaan. Yhdistyksen ensimmäinen varsinainen toimintavuosi ajoittuu vuoteen 1966.

60-vuotisjuhlaa vietettiin elokuussa solo-tilaisuutena Kouvolassa noin 40 hengen voimin. Samalla tilaisuus oli eläkkeelle siirtyneiden keppittäjäjuhla. Juhlassa kuultiin yhdistyksen edellisen puheenjohtajan, kapteeni evp. **Pasi Saaren** esitelmä yhdistyksen vaiheista. Samalla sivuttiin osin myös Päällystöliiton historiaa. Saari oli kaivanut yhdistyksen arkistosta runsaasti aineistoa, muun muassa valokuva-albumeita yhdistyksen menneiltä vuosilta. Tallessa oli myös yhdistyksen kerhon ensimmäiset alkoholimitat.

Historiaa takana, tulevaisuus edessä

Yhdistyksen puheenjohtaja, kapteeni **Mikko Santala** katsoo luottavaisena tulevaisuuteen.

- Toiminta näyttää vireältä. Meillä on mukana toiminnassa myös viimeisten peruskurssien edustajia, mikä turvaa yhdistyksen toiminnan ensi vuosikymmenelläkin.

Yhdistyksen jäsenistöstä noin puolet palvelee muualla kuin Karjalan prikaatissa. He ovat siirtyneet tehtävien perässä, mutta halunneet kuitenkin säilyttää jäsenyytensä Vekaranjärven yhdistyksessä.

- Nämä muualla palvelevat ovat kokeneempaa kaartiä, joten aivan loppuun ei heistä ole kannattelemaan yhdistystä. Vekaralla palvelevista riittää jäsenistöä ensi vuosikymmenelle asti.

Seuraajasuunnitelmaa tai tarkempaa yhdistyksen tulevaisuutta ei ole vielä pohdittu.

- Yhdistys on tällä hetkellä vakava-rainen, ja siitä toiminta ei ainakaan ole kiinni.

Edunvalvonta pyörii ongelmitta

Edunvalvonnassa ei ole ollut haasteita viimeisten vuosien aikana. Santala pohtii kuitenkin, miten edunvalvonta ja erityisesti luottamusmiespalvelut toteutetaan tulevaisuudessa.

- Olemme kuulleet koulutuskursseilla, millaisia suunnitelmia luottamusmiesorganisaatioon on tehty. Niiden mukaan luottamusmiehiä tulisi olemaan nykyistä huomattavasti vähemmän. Toivottavasti toiminnasta ei tule kasvottomampaa, mikäli luottamusmies ei olekaan se tuttu omasta joukosta.

Yhdistystoiminnan osalta toiminta on tavanomaista.

- Meillä on jäsenistölle kevät- ja syyskokous. Näihin aktiivisesti osallistuvien määrä on vakiintunut. Hallituksemme kokoontuu noin neljä kertaa vuodessa.

Jäsenistöä muistetaan merkkipäivinä.

- Muistamme vuosittain 50 vuotta täyttäneitä lahjalla. Reserviin siirtyneiden keppijuhla järjestetään joka toinen vuosi.

Puheenjohtaja Santala ei ota kantaa, millainen vuonna 2029 järjestettävän Päällystöliiton 100-vuotisjuhlan tulisi olla.

- Koottu tilaisuus olisi tietysti näytävä ja kiinnostava, mutta se vaatii paljon resursseja.

Maakuntavierailut saivat jatkoa

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Päälystöliitto vieraili syyskuussa viidessä eri kohteessa. Lounais-Suomen vierailukohteina olivat Merivoimien varikko, Uudenmaan prikaati ja Rannikkoprikaati. Hämeessä kohteina olivat Talous- ja lääkintävarikko ja Panssariprikaati. Ohjelmiin oli sisällytetty paikalla olevan johdon tapaaminen ja jäseninfot. Liiton puolelta tilaisuuksiin osallistivat puheenjohtaja **Marko Jalkanen**, pääluottamusmies **Marko Ylönen** ja puolustushaaroista **Petri Seikkula**, **Marko Laukkanen** (MERIV) ja **Petteri Rankinen** (MAAV).

Merivoimien varikolla ollaan ylpeitä töistään

Merivoimien varikon opistoupseerit eivät ole juurikaan siirtyneet muille paikkakunnille töihin.

- Varmaan tehtävien mielenkiintoisuus on tärkeimpänä syynä. Sekin vaikuttaa paljon, että suurin osa meistä on paikallisia. On perheet, talot ja harrastukset lähistöllä. Meil-



Kapteeniluutnantti Thomas Carlstedt opiskelee paikallisella virkavapaalla. Opinnot hyödyttävät seuraavaa tehtävää ajatellen.

lä myös henkilökunta on sitoutunut omaan järjestelmään, ohjuskorjaamoon ja haluaa hoitaa sen kunnolla. Henkilökunta on ylpeä työstään ja työpaikka on ainutlaatuinen Puolustusvoimissa, kapteeniluutnantti **Thomas Carlstedt** pohtii paikkakunnalla pysymisen taustoja.

Varikko on 2. Logistiikkarykmentin alainen yksikkö. Carlstedt toimii järjestelmävastuullisena ohjusupseerina ja ohjuskorjaamon varajohtajana. OUKES ei paljoakaan näy heille.

- Meitä ei juuri siirretä rykmentin tai laitoksen esikuntiin, joten OUKES on meille koko lailla tuntematon. Todennäköisesti meidän tehtävämme tulevat siirtymään erikoisupseereille.

Päinvastoin työnantaja haluaa pitää osaajansa paikkakunnalla. Tästä on hyvä esimerkki Carlstedtin jatkokouluttautuminen.

- Opiskelen YAMK insinöörin tutkintoa paikallisella opintovapaalla Savonia ammattikorkeakoulussa Kuopiossa. Idea tähän tuli työnantajalta. Onneksi melkein kaikki kurssit pystyy tekemään etänä.

Kansainvälisyys on tullut varikollekin.

- Aluksi se oli kivaa vaihtelua töihin, mutta nyt se alkaa olemaan arkipäivää. Kansainvälisyys on lisääntynyt koko ajan eikä näytä olevan ainakaan vähenemään päin. Ulkomaan virkamatkoja on paljon, mutta onneksi niihin pystyy hyvin itse vaikuttamaan ja ketään ei pakoteta lähtemään. Palkkaus pohdituttaa.

- Tuntuu, ettei tätä työtä arvoteta samalla tavalla kuin esikuntatyötä, vaikka osallistumme eri hankkeisiin. Meillä ei juuri lisiä ole, ainoastaan muutamia sotaharjoituspäiviä vuodessa. Tosin tuntuu, että sekin korvaus on jäänyt palkkakehityksessä jälkeen.

Raaseporissa kansainvälisyys on liki jokapäiväistä

Juhlavuottaan viettävä Uudenmaan prikaati on tottunut toimimaan kansainvälisten joukkojen kanssa.

- Meillä on takana 400 toimintavuotta. Tämän päivän prikaatissa kansainväliset yhteistyökumppanit ovat hyvinkin tuttu näky. Meillä näkyy suunnitelmallisen läsnäolon myötä niin yhdysvaltalaisia, saksalaisia tai ruotsalaisia joukkoja, prikaatin komentaja, kommodori **Mikko Laakkonen** avaa toimintaa.

Laakkonen listaa käynnissä olevia ajankohtaisia asioita, joista yhtenä on logistisen kyvykkyyden kehittäminen osana valmiutta.

- Opistoupseereiden osaamisella on tässä keskeinen rooli. Meillä on opistoupseerien täyttöaste tällä hetkellä hyvä ja heidän asiantuntemuksensa on hyvin tiedossa. Varuskunnassa ei ole Millogin pysyvää läsnäoloa, mikä puolestaan korostaa meidän omavaraisuuttamme.

Opistoupseereilta avautuvien tehtävien täytöt on tarkasteltava tapauskohtaisesti.

- Kouluttautuminen tietysti myös ennakoon.

Edunvalvonnassa rauhallista

Kapteeniluutnantti **Erik Mäntylä** toimii työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkönä sekä toimintakykysektorin johtajana. Hän toimii myös paikallisena luottamusmiehenä.

- Edunvalvontatehtävät ovat painotuneet tehtävänkuvauksien laadinnassa tukemiseen sekä arviointityöhön. Lisäksi on ratkottu muutamia henkilöstöryhmien muutoksiin ja VES:n tulkintaan liittyviä kysymyksiä sekä avustettu jäsenistöä työkykyyn liittyvissä asioissa.

Jäsentapaamisen yhteydessä keskusteltiin päivittyvästä luottamusmiesorganisaatiosta.

- Organisaatiomuutokselle on varmasti vähenevään jäsenmäärään nähden tarve. Näen muutoksen neutraalina asiana, jäsenistö on jo kokenutta eikä pikku risahduksissa pääsääntöisesti tarvita luottamusmiehen apua. Riittävällä jäseninfolla sekä luottamusmiesten muutoksen jälkeisellä koulutuksella saamme



Luottamusmies Erik Mäntylän ja yhdistyksen puheenjohtajan Jarno Ylitalon mukaan edunvalvontatilanne on hyvä. Myös yhdistyksen toiminta on suunniteltu pitkälle.

varmasti toimivan kokonaisuuden aikaiseksi. Ennen kaikkea toivotaan ja luotetaan siihen, että jäsenistöstä löytyy tällekin työlle muutosta pelkäämättömiä sekä motivoituneita tekijöitä jatkossakin.

Mäntylä kokee, ettei OUKES-henki ole täysin toteutunut paikallisesti.

- Listalle on sijoitettu jäsenistöä. OUKES näyttäytyy jäsenistölle valittavasti aika vähäpätöisenä jo jäsenistön vähäisen määrän takia eli ikään kuin kaikki seuraa kaikkia jossakin tehtävässä.

Prikaatin toimintaan osallistuvat kansainväliset harjoitusjoukot koetaan pääsääntöisesti positiivisena.

- Työllistäviä ne tosin ovat. Kv-joukot tuovat ehdottomasti vaihtelevuutta ja uusia haasteita työnkuvaan.

Rannikkoprikaatissa haetaan tasapainoisia ratkaisuja

Rannikkoprikaatin komentajan kommodori **Henri Lavin** kanssa käydyissä keskusteluissa pohdittiin eläköityvien opistoupseerien tehtävien täyttämistä.

- Jo nyt meillä osaan tehtävistä on suunniteltu aliupseereita seuraavina tehtävänhoitajina. Tässä yhteydessä tulee myös pohtia niitä vaatimuksia, joita tulevalta tehtävänhoitajalta edellytetään.

Komentaja toteaa myös, ettei sisäänvirtausta juurikaan ole.

- Olemme tavallaan taitekohdassa sen osalta.

Rannikkoprikaatin henkilöstösuunnittelu halutaan pitää mahdollisimman avoimena.

- Valmistelut tulee tehdä niin hyvin,

ettei ristiriitoja synny. Yt-menettely on vain viimeinen silaus prosessissa. Keskustelu siirtyy yt-menettelystä yt-elimien paikalliseen toimintaan.

- Yhteistoiminta toimii hyvin ja joustavasti, mutta toki sitäkin voidaan tarkastella ja kehittää. Haluaisin saada syötteitä myös järjestöjen suunnasta, ei vain tiedottaa asioista.

Kahvipöydissä puhuttaa OUKES

Kapteeniluutnantti **Janne Kaakkurivaara** toimii työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkönä sekä toimintakykysektorin johtajana. Aiemmin hän on toiminut ou-asioiden hoitajana.

- Tätä taustaa vasten tiedän, että jäsenistölle on suunniteltu OUKES-tehtäviä. Kokeneella opistoupseeritollamme ei ole yleisesti arvioiden halukkuutta siirtyä OUKES-tehtäviin tai ylipäätään mihinkään prikaatista, joten suuri osa suunnitelluista tehtävistä on määritetty työnantajalähdeisesti.

OUKES ja itse kunkin tulevat mahdolliset tehtävät ovat säännönmukainen puheenaihe kahvi- ja ruokapöydissä.

- Yleisenä havaintona voin todeta, että suurta huolta asian tiimoilla ei ole, joskin mahdolliset pakkosiirrot puhuttavat niiden potentiaalisia kohdehenkilöitä. Jonkin verran keskustelua on ollut myös OUKES-tehtävien sisällöistä, koska pelkkä tehtävänimike ja paikkakunta ei kerro juuri mitään. Onneksi yksilöiden toiveita on kuultu viimeistään yt-menettelyssä. Uuden suunnitellun luottamusmiesorganisaation suhteen nousee muutama toive.

- Meillä on nykyisin matalan kynnyksen palvelu. Toivon olevan jatkossakin, mikäli palvelu tarjotaan toisesta hallintoyksiköstä.

Kaakkurivaara kertoo kv-harjoitusten jakautuvan selkeästi. Toisilla niitä on runsaasti, toisilla ei juuri lainkaan.

- Jokainen on joka tapauksessa pääsyt jonkinlaiseen kosketukseen liittolaistemme kanssa. Jos ei harjoituksissa, niin suhteellisen runsaiden vierailujen yhteydessä. Kyllähän kansainväliset harjoitukset ja muut tapahtumat ovat antoisia ja niistä voidaan oppia monella tasolla.

Myös Nato-tehtävät kiinnostavat.

- Tehtävien sisällöstä tai edes toimialasta ei välttämättä ole mitään tietoa, joten virallisen halukkuuden ilmaisu tehtävän tarkkuudella on kovin haastavaa.



Kapteeniluutnantti Janne Kaakkurivaara toivoo niin OUKES- kuin Nato-tehtävien sisällöistä tarkempaa tietoa.

Maakutavierailut jatkuu... ➡ ➡ ➡

Talous- ja lääkintävarikko on vaativa asiakas

Teksti ja kuva: Juha Susi

Hankkeet ja niiden pohjalta tehtävät hankinnat perustuvat aina tarpeeseen ja rahoitukseen.

- Puolustusvoimien logistiikkalaitos kilpailuttaa hankinnat, ja julkisiin hankintoihin on eri yrityksillä mahdollisuus osallistua. Hankkeet ja projektit määrittelevät asiantuntijoiden avulla tuotteille vaatimukset, jotka niiden tulee täyttää. Osin tekniset yksityiskohdat määritellään hyvin tarkasti, osin vaatimukset perustuvat yleisiin standardeihin. Huoltopalvelualan ja lääkintähuollon materiaalien osalta valvomme tuotteiden laatua ja vaatimustenmukaisuutta, varikon päällikkö, everstiluutnantti **Sami Friberg** avaa varikon roolia. Varusteiden laatua valvotaan tarkastuksin ja erilaisilla kokeilla. Merkittävä osa varikon työstä on materiaalien kunnossapitoa ja osallistumista materiaalin ylläpitoprosessiin tuotteiden koko elinjakson eri vaiheissa.

- Mikäli tarkastuksissa ilmenee poikkeamia tilaukseen, lähtee erä takaisin toimittajalle saatteen kera. Tätä valvontaa toteutetaan kaikelle materiaalille, ei vain vaatetusmateriaalille.

Varikko tuottaa palveluita myös muille virastoille.

- Huolehdimme Rajavartiolaitoksen vaatetus- ja kenttämajoitusmateriaalista. Samoin meillä on yhteistoimintaa myös Rikosseuraamuslaitok-

sen (RISE) kanssa.

RISElle tuotetaan pesulapalveluita.

- Vastavuoroisesti olemme hankkinut heiltä korjauspalveluita.

Kansainvälisyys on ollut osa materiaalihankintoja, ja se on tullut myös isäntämaatoiminnan (Host Nation Support) myötä osaksi varikon toimintaa.

- Korjaustoimintaa emme tarjoa, mutta pesulapalveluissa tuemme heitä tarpeen mukaan.

Varikkoon kuuluu myös Ilmajoella sijaitseva lääkintävarikko.

- Se tarkastaa ja huoltaa kaiken Puolustusvoimien lääkintävarustuksen, esimerkiksi kaikki lääkintälaitteet.

Varikon kaikki opistoupseeritehtävät kuuluvat OUKES-järjestelmään. Edellisessä Päälystöllehden numerossa oli kapteeni **Vesa Sarjan** haastattelu, jossa hän kertoi varikon varapäällikön tehtävään hakeutumisestaan.

- Tehtävä on osoittautunut todella monipuoliseksi ja mielenkiintoiseksi, Sarja tiivistää kertyneen kokemuksensa.

Panssariprikaatissa jäsentapaamisessa puitiin päivänpolttavia asioita

Panssariprikaatin komentajan eversti **Juhana Skytän** kanssa keskusteltiin ajankohtaisista teemoista mukaan lukien henkilöstöasiat. Opistoupseerien osalta esiin nousi erityisesti pri-

kaatin kokoneempien opistoupseerien siirtymiset Logistiikkalaitoksen tehtäviin.

Työpistekäynnillä Helsingin ilmatorjuntarykmentissä puitiin kesällä voimaantuneen sidotun varallaolon säännöksiä. Kuullun mukaan soveltamisohjeet kaipaivat edelleen tarkistamista.

Vierailun päätti jäsentapaaminen.

- En oikein tiennyt, mitä odottaa tilaisuudelta. Olen kuitenkin tyytyväinen, että tulin paikalle ja sain kuulla asioista, jotka ovat päivänpolttavia. Toivonkin näiden jatkuvan useammin, sillä tiedotusmuotona tämä on itselle mieluinen, tietohallintopäällikkönä toimiva yliluutnantti **Martti Virtanen** tuumaa.

Tilaisuudessa keskusteltu luottamusmiesorganisaation päivittyminen ei huoleta Virtasta.

- Se ei herätä pelkoa. Oletan, että tehtäviin valitaan kyvykkäimmät. Missä he palvelevat, on pienempi seikka. Hyötyä pitää tulla niin organisaatiolle kuin jäsenistöllekin.

Komentajan mainitsema kokoneempien siirtyminen OUKES:n myötä toisaalle ei myöskään huoleta.

- Oma ajatukseni on ollut valmistumisesta lähtien, että työskentelen siellä, mihin määrätään. Meidän tehtävämme vaativat pitkäjänteisyyttä, ja niistä pitää opetteluajan jälkeen saada ulosmitattua opittua taitoa eikä vain korvata siihen uutta oppijaa.

Tietohallintapäällikkönä Virtanen ei ole ollut mukana kv-harjoituksissa tai toiminnassa, eikä niihin juuri kaipaakaan.

- Oman työn ja perhe-elämän kanssa on riittävästi tekemistä. Olen puhunut paljon ulkomailla eri tehtävissä käyneiden ja sinne menevien henkilöiden kanssa.

Edunvalvonta-asiat nousevat esiin paikallisissa kahvi- ja lounaskeskusteluissa.

- Palkkaus, eläkkeet, yhdistystoiminta ja jaksaminen. Niistä puhutaan usein. Olen ollut itse huolissani työtaakasta, joka vain kasvaa henkilöstöryhmästä riippumatta. Koen, ettei tähän tunnu olevan käytännön ratkaisuja, joilla saadaan tuloksia.



Yliluutnantti Martti Virtanen ei ole tällä hetkellä kiinnostunut ulkomaan tehtävistä. Oma työ ja perhe-elämä ovat etusijalla.

Kurssit tarjoavat uusimman tiedon

Teksti ja kuva: Juha Susi

*Luottamusmiehet Jani Anttila ja Sami Hahl arvostavat luottamus-
mieskurseilta saatavaa
oppia. Osaava edunval-
voja on kaikkien etu.*



Päällystöliiton asettamien edunvalvojen osaamisen kehittämiseksi syksyn koulutustilaisuudet käynnistyivät alueellisella luottamusmiesten ja yhteistoiminnan kursilla. Kurssille osallistui edunvalvoja Puolustusvoimista ja Rajavartiolaiksesta.

- Ilmoittauduin kurssille, koska sieltä saa viimeisimmän tiedon suoraan ylätason neuvottelupöydistä. Kurssilla pääsee myös keskustelemaan muiden luottamusmiesten kanssa heille eteen tulleista asioista, Karjalan prikaatissa luottamusmiehenä toimiva kapteeni **Sami Hahl** kertoo kurssille hakeutumisen taustoista.

Sama peruste on myös Rajavartiolaikoksen esikunnan luottamusmiehenä ja yt-edustajana toimivalla yliluutnantti **Jani Anttilalla**.

- Tämä on ehdottomasti paras kurssi päivittää ajankohtaista tietoutta lms ja yt-asioissa. Mielenkiintoiset esitelmät ja muiden kokemukset täydentävät opetusta.

Kummallakin on takanaan jo useamman kurssin kokemus, Hahlilla viides ja Anttilalla kymmenes. Kurssille valmistautuminen sujuikin totutusti.

- Valituille lähetetään usein valmistautumistehtäviä, jotka liittyvät

kurssilla käsiteltäviin kokonaisuuksiin. Valmistautumistehtävät käsitellään paikallisyhdistyksen hallituksen jäsenten kanssa, mikäli mahdollista. Samoin pohdimme, mitä kurssilta pitää saada selvitettyä. Tällä menettelyllä saadaan laajempi näkemys kuin pelkästään yhdeltä henkilöltä, Hahl listaa valmistautumistaan.

- Lisäksi omien edustettavien tiedot kannattaa päivittää. Kertaan myös edellisellä kurssilla käydyt asiat, Anttila täydentää.

Ohjelmat räätälöidään kohderyhmien mukaan

Kurssien sisältö suunnitellaan tarkkaan osallistujien edunvalvontatehtävien mukaisesti. Osa on yhteistä, osa eriytetään. Esimerkiksi yhteistoimintaelimissä toimivien kurssisisältö poikkeaa luottamusmiesten ohjelmasta. Tämänkin kurssin ohjelma koettiin onnistuneena.

- Vastasi hyvin ennako-odotuksia. Lisäksi huomioon oli otettu aikaisemmillä kursseilla annettu palaute, Anttila kiittelee.

- Mielenkiintoinen. Ulkopuolisten luennoitsijoiden esitykset ja näkemykset tukevat hyvin liiton koulus-

ta. Heidän kauttaan saamme tietoa, miten asioita tehdään muissa organisaatioissa, Hahl on kokenut.

Edunvalvojan tehtävissä luottamus on kaiken toiminnan edellytys. Vastaavasti tärkeimpänä ominaisuutena voitaneen pitää osaamista. Luottamusmiesorganisaation pienentyessä tämä korostuu entisestään. Kumpikin haastateltavista näkee edunvalvojana toimimisen antoisana.

- Onhan tämä tavallaan kutsumustehtävä. Koulutuksista saa hyvät eväät tehtävän hoitamiseksi, Anttila pohtii.

Hahl näkee asian samoin.

- Koen ylpeyttä saadessani toimia luottamusmiehenä. Kannustan muitakin osallistumaan edunvalvontatoimintaan, mikäli kiinnostusta on. Ammattikuntamme pienenee väijäämättä ja on tärkeää huolehtia edunvalvonnastamme loppuun asti. Päivät ovat pitkiä, mutta antoisia. Hyvin valmistellut koulutuskokonaisuudet pitävät mielenkiinnon ja vireyden yllä.

- Kurssilla kaikki ovat virassa olevia henkilöitä, ja suhtautuminen koulutuksiin on sen mukaista. Tauot rytmittivät päiviä hyvin, Hahl ja Anttila arvioivat.



Puolustusvoimilla lähes 1 500 palvelussuhdeasuntoa

Tekstit: Matti Vihurila Kuvat: PVPALVK ja Jouni Välimaan kotiarkisto

1960-luvun alussa perustetut uudet varuskunnat pitivät sisällään myös suuren määrän palvelussuhdeasuntoja siellä työskentelevien sotilaiden ja siviilien sekä heidän perheidensä käyttöön. Esimerkiksi Säkylän varuskuntaan rakennettiin 211 asuntoa soluista aina suuriin perheasuntoihin. Tällä hetkellä suuri osa niistä on myyty yksityisasunnoiksi, osa on tyhjiillään ja osa vuokrattu siviileille. Ns. reppureita varten kaksi rivitaloa purettiin ja tilalle rakennettiin moderneja yksioitaita. Tämä kertoo paljon nykypäivän sotilaiden asuntotarpeista.

Palvelussuhdeasuntoja hallinnoi Puolustusvoimien palvelukeskus (PVPALVK), joka osoittaa asunnot niitä tarvitseville, määrittää asukasvuokran ja myöntää mahdollisen vuokratuen. Asuntoja voidaan myöntää puolustushallinnon palveluksessa olevalle henkilöstölle. Viime vuonna hakemuksia tuli 1091. Tällä hetkellä asuntoja on noin 1 450, mut-

ta määrä vaihtelee kuukausittain. Puolustusvoimat on vuokrannut niitä yli 40 paikkakunnalta 149 ensivuokranantajilta, joista suurimmat ovat Kruunuasunnot, Newsec, Lumo, Suomenlinnan hoitokunta, Suomen Kruunu ja SATO. Yksityishenkilöiltä asuntoja ei vuokrata. Mikäli hakijoita on enemmän kuin asuntoja, etusijaisia ovat virkamiehet, jotka ovat saaneet tehtävänmääräyksen toiselle työssäkäyntialueelle, rekrytoidut, ulkomaankomennuksen päättävät (ei kriisinhallinta) ja sopimussotilaat.

Tee asuntohakemus riittävän ajoissa

Asunnon hakeminen käynnistyy, kun henkilö tekee hakemuksen internetissä Puolustusvoimien palvelussuhdeasuntosivuilla.

- Asuntohakemus tulee tehdä mielellään 2–3 kuukautta ennen asunnon tarvetta. Hakemus on voimassa kolme kuukautta ja sen voi tarvittaessa

uusua. Hakemus tehdään joko kohdennettuna asuntoon (tai taloon) tai yleishakemuksena. Vuokrasopimus tehdään aina vain yhdelle henkilölle, ja muiden asumaan tulevien tiedot laitetaan Muut asukkaat -kohtaan, kertoo PVPALVK:n asunto- ja virkistysaluepalvelusektorin sektorijohtaja **Anne Mattila**.

Hakijalle pyritään ensisijaisesti osoittamaan asunto pv:n asuntokannasta työssäkäyntialueelta. Lähtökohtaisesti asuntoon liittyviä toiveita, kuten tarkkaa neliömäärää tai sijaintia, ei voida huomioida. Kaksioiden osuus on noin 40 prosenttia. Mikäli etusijaiselle hakijalle ei löydy yhtään haettua asuntotyyppiä, esim. 2 h + k -asuntoa, muuttoajankohdan lähestyessä, PVPALVK voi antaa luvan etsiä asunto itse, huomioiden pv:n vuokrausehdot.

Asunnot jaetaan hakemuksen jättäneiden kesken. Ilman hakemusta PVPALVK ei voi luvata, varata tai antaa

Puolustusvoimilla on lähes 1500 palvelussuhdeasuntoa yli 40 paikkakunnalla. Pääosa niistä on kaksioita.

lupaa asunnon etsimiseen pv:n asuntokannan ulkopuolelta.

Vuokratukea 75 prosentille asukkaista

Vuokratukea maksetaan yhtä asuntoa kohden maksimissaan 7 €/m²/kk. Tuki ei voi olla yli 35 prosenttia ensivuokrasta. Tukea maksetaan tällä hetkellä noin 75 prosentille asukkaista. Heidän maksama ns. tuettu vuokra on vähintään verottajan määrittelemän luontoisedun verotusarvon suuruinen. Itse vuokrattuun asuntoon tukea ei myönnetä eikä sitä

siirretä pv:n nimiin. Tukikauden kesto lasketaan tehtävämääräyksen mukaisesta palveluksen aloittamispäivämäärästä. Neljän vuoden tukioikeus kuluu, vaikka henkilö asuisi muussa kuin palvelussuhdeasunnossa. Ns. reppuriasunnon vuokratuki-asiat neljän vuoden jälkeen päättää Pääesikunnan henkilöstöosasto.

PVPALVK hoitaa asunnon vuokrasopimusasiat ja vuokran maksamiseen liittyvät asiat. Saunavuorot, autopaidat, viat lämmityksessä jne. kuuluvat talon omistajalle. Näissä kannattaa ottaa yhteyttä isännöitsijään tai talonhooltoon. Mikäli asunnossa pitäisi tehdä remonttia tai vaihtaa esim. elinkaarensa lopussa oleva jääkaappi, on oltava yhteydessä isännöitsijään tai talon omistajatahoon.

Vuokrasopimus kannattaa lukea huolella. Siitä selviää, kuuluuko sähkö ja vesi vuokraan. Asukkaan on

otettava asuntoon laaja kotivakuutus sisältäen vastuuvakuutuksen ja toimitettava siitä kopio PVPALK:een ennen vuokrasopimuksen alkamista. Poismuuton lähestyessä kannattaa tutustua huolellisesti PVPALVK:n lähettämään muuttokirjeeseen ja siinä mukana olevaan loppusiivousohjeeseen. Muuttokirjeestä selviää myös se, mihin avaimet pitää palauttaa.

- Reppurien ja muidenkin on hyvä tietää, että kaikki palvelussuhdeasunnot solut ml. ovat kalustamattomia, Anne Mattila muistuttaa.

Palvelussuhdeasuntojen vuokraamista ohjaa PE:n määräys HS1013. Yhteydenotot PVPALK:een toivotaan tehtävän ensisijaisesti s-postitse: asunnot.pv@mil.fi

Reppurina jo 13:tta vuotta

Merkittävä osa pv:n palvelussuhdeasuntojen asukkaista on ns. reppureita. Puolustusvoimauudistus pakotti monet sotilaat siirtymään uuteen palveluspaikkaan. Kauhavan Lentosotakoulun lopettaminen tiesi kapteeni **Jouni Välimaan** työn siirtymistä 200 km:n päähän Jyväskylän Tikkakoskelle v. 2014.

- Alun perin minulle osoitettiin tehtävä Ilmasotakoululle Tikkakoskelle, mutta hakeuduin elokuussa 2014 osastoupseeriksi Ilmavoimien esikuntaan samalla paikkakunnalla. Kyseessä oli siis tavallaan pakkosiirtyminen, Välimaa muistelee.

Kun siirtomääräys v. 2012 tuli, omakotitalon rakennustyöt Kauhavalalla olivat pahasti kesken, eikä enää ehtinyt painaa jarrua. Puolison työpaikka ja perhetilanne eivät mahdollistaneet koko perheen muuttoa Keski-Suomeen, joten Jounista tuli ns. reppuri, nyt jo 13. vuotta. Hän asuu edelleen työviikot samassa Kruunasuntojen vuokrayksiossä.

- Vuokratukea minulle maksettiin alussa muutaman vuoden ajan, mutta sen jälkeen kaikki kustannukset ovat menneet omasta pussista. Vuokran osalta on helpottanut, kun

viime vuodet olen jakanut asunnon toisen reppurin kanssa. Asunnon osalta kustannukset ovat reilut 200 €/kk, ja lisäksi tulevat matkakustannukset. Palvelussuhdeasunnon hakuprosessi ja löytyminen menivät sujuvasti. Ns. reppuriasuntojen osalta näen tilanteen kohtuulliseksi, mutta mielestäni vuokrayksioitä voisi olla enemmän tarjolla.

- Ei reppurointi tietysti ole maailmanloppu, mutta kyllä se tuo haasteita monella tavalla: omat ja lasten harrastuksiin osallistuminen, omakotitalon ylläpito yms. jäävät vähemmälle tai pelkästään viikonloppuihin. Virkapaikka-asia on sellainen, jota valtionhallinnossa kannattaisi pohtia ja kehittää – se voisi helpottaa siirtoja ja siirtohalukkuutta. Nykyisen mallinen kompensatio asumiseen ja matkoihin on jatkossakin tärkeä, samoin etä- ja hajatyömahdollisuus. Ne täytyy säilyttää. Omalta osaltani voin sanoa, että ilman hajatyömahdollisuutta reppurointi olisi ollut lähes mahdotonta. On ymmärrettävää, että kaikissa tehtävissä, kuten omasanikaan, sitä ei voi hyödyntää maksimaalisesti, Jouni Välimaa tietää yli vuosikymmenen kokemuksella.



Kapteeni Jouni Välimaaalla on menossa 13. vuosi reppurina yksiössä Tikkakoskella.

Ulkomaankomennuksella korvataan virkamiehen asumisen välttämättömät kustannukset

Tekstit: Matti Vihurila Kuva: Jarno Mustonen

Ulkomaankomennukselle määrättyllä virkamiehellä on oikeus saada korvaus asemapaikalla asumisesta aiheutuvista kohtuullisista kustannuksista (asuntokorvaus). Asuntokorvaus suoritetaan osoittamalla virkamiehen käyttöön valtion vuokraama tai omistama asunto. Useissa tapauksissa vuokrasopimus joudutaan laatimaan virkamiehen nimiin, jolloin asuntokorvausta voidaan maksaa myös hänen nimissään vuokratusta asunnosta. Komennusmaan ja perhekoon mukaan määräytyvät asuntokorvauksena makset-

tavien vuokrien enimmäismäärät eli vuokratot ulkoministeriö on määrittänyt asemapaikoittain.

- Asuntokorvauksen perusteena oleviin asumiskustannuksiin luetaan vuokraton mukainen asunnon vuokra sisältäen tarvittaessa yhden autopaikan maksun, lämmitys-, vesi-, kaasu- ja sähkömaksut sekä muut virkamiehen asumiseen välittömästi liittyvät välttämättömät kustannukset, kertoo Puolustusvoimien palvelukeskuksen kv-hallinnoitavien palvelusektorin suunnittelija/palveluesimies **Hanne Kirvesmies**.

Asunnon varustamisessa voidaan korvata kohtuuhintaiset välttämättömät kalusteet ja kodinkoneet, jotka asemamaan olosuhteet huomioon ottaen kuuluvat normaaliin asumiseen. Koti-irtaimiston vakuuttamisesta vastaa asukas paikallisten lakien mukaisesti. PE:n henkilöstöosasto on määrittänyt asunnon kalustamiseen kuuluvan perusvarustuksen, ja asunnon varustamisessa noudatetaan Puolustusvoimien hankintamääräyksiä.

Kohtuullisia asumiskustannuksia määritettäessä tulee ottaa huomioon, ettei järjestely saa muodostaa virkamiehelle verotettavaa etua, vaan tarkoituksena on korvata hänelle komennuksesta aiheutuvia välttämättömiä kustannuksia.

- Mikäli alle vuoden kestävällä komennuksella virkamies ottaa perheensä mukaan, asumisen kustannukset korvataan vain virkamiehen asumisen osalta, Hanne Kirvesmies muistuttaa.

Parvekkeelta näköala Atlantin valtamerelle

Kolmevuotisella Nato-komennuksella Yhdysvaltojen Norfolkissa palvelevan kapteeni **Jarno Mustosen** perhe jäi Suomeen, joten hänellä ei ollut tarvetta perheasuntoon. Työnantaja maksaa asunnon vuokran sekä muut asumisesta aiheutuneet kustannukset. Paikallinen vuokratto mahdollisti vaihtoehtoja isosta omakotitalosta kerrostaloon. Hän valitsi kodikseen olohuoneen, kahden makuuhuoneen ja kahden kylpyhuoneen kerrostaloasunnon. Asunto oli täysin kalustettu ja varusteltu: astiasto, televisiot, nettiyhteys, pölynimurit, pyyhkeet ja liinavaatteet, uusi pesukone ja

kuivuri. Ulkovarastossa voi säilyttää mm. hurrikaanivarustuksen ja polkupyörän. Isolta parvekkeelta on mahdolliset näköalat Atlantin valtamerelle.

- Asunnon löytäminen helpottui omalla kohdallani huomattavasti, kun sain täällä jo olevien suomalaisten kautta tiedon mahdollisuudesta vuokrata valmiiksi kalustettu asunto. Suomalaisten asunnot ovat ennakkotiedustelujen perusteella kartoitettu ns. rauhallisilta asuinalueilta. Allekirjoitin vuokrasopimuksen jo Suomessa enkä joutunut käyttämään ensimmäistä tutustumismatkaani asunnon etsimiseen. Tämä ratkaisu osoittautui minulle erinomaiseksi ja helpotti

käytännön asioiden järjestämistä ja uuteen ympäristöön asettautumista. Jarnon mielestä suomalaiseen asumiskulttuuriin verrattuna suurin eroavaisuus on ihmisten tuttavallisuudessa. Naapurit tervehtivät jo kaukaa ja ovat usein valmiita vaihtamaan muutaman sanan päivän tapahtumista.

- Toisaalta täälläkin tuntuu olevan vahva ajatus siitä, että jokainen saa elää omaa elämäänsä rauhassa - naapurit eivät puutu toistensa tekemisiin. Tämä yhdistelmä - tuttavallisuus ja toisaalta toisten yksityisyyden kunnioittaminen - on ollut erittäin hieno asia täällä asumisessa.



48/57-malli oman henkisen hyvinvoinnin tukena

Teksti: Juha Susi Kuva: Jari Kuhmosen kotialbumi



Maasotakoulun kapteeni **Jari Kuhmonen** päätti hyödyntää oikeuttaan irtisanoutua palveluksesta saadakseen palveluvuosien mukaisen eläkkeen sotilaan alimmassa vanhuuseläkeiässä.

- Irtisanouduin keväällä ollessani jo 56-vuotias. Omalta osaltani sotilas-eläke tulee maksuun 1.3.2027. Ehtona olleet ansiorajat ylittyivät, joten sekään ei ollut esteenä.

Moni ihmettelee, miksi irtisanoutua niin loppumetreillä kuin Kuhmonen. Päätöksen taustalla on aina henkilökohtaiset perusteet.

- Palvelin kriha-tehtävässä Kosovossa viime vuonna ja palasin varas-
topäällikön tehtävääni. Olin jo valmistautunut siirtymään eläkkeelle vuoden 2026 lopussa. Tämän vuoden alku sujuikin suunnitelmien mukaan, sillä pääsin arkeen mukavasti kiinni ja työpisteellä oli hyvä meininki.

Kevään aikana alkoi kuitenkin kertymään kaikenlaista tehtävää työpöydälle eri harjoituksiin liittyen. Oman lisänsä toi oman pojan tuleva palveleminen aliupseerin tehtävässä samassa työpisteessä kesästä 2026 alkaen.

- Minun katsottiin olevani jäävi toimimaan esimiehenä.

Tyhjän päälle ei jäädä

Kuhmonen oli jo vuosia suunnitellut perustavansa niin sanotun mökkitalkkari-firman. Taustalla on saatu koulutus ja ammatti kirvesmiehenä ennen sotilasuraa.

- Olen pitänyt tätäkin ammattitaitoa yllä sotilasuran aikana rakentamalla perheelleni neljä omakotitaloa ja yhden kesämökin. Nupiksi tietysti muitakin rakennusprojekteja.

Alun perin tarkoituksena oli keskittyä rakennushommiin vasta ensi vuoden puolella.

- Perustin firmani jo tammikuussa ja tein siitä asianmukaiset ilmoitukset työnantajalle.

Perustettu firma, ammatillinen osaaminen rakennusalalta ja työkuorman kasaantuminen saivat Kuhmosen miettimään ennenaikaista irtisanoutumista.

- Laitoin Kevalle pyynnön tehdä arvi-
on, millainen eläke olisi, jos irtisanou-
dun jo keväällä tai vaihtoehtoisesti
vuoden lopussa. Erotus oli yllättä-
vän pieni, vain 49 euroa. Tein vielä

omat laskelmat ja totesin pärjääväni taloudellisesti. Kaiken ohi ajoi tässä kuitenkin oma henkinen hyvinvointi.

Tietoa ja apua oli saatavissa

Kuhmonen kaivoi tietoa, mitä tulee huomioida enneaikaisessa irtisanoutumisessa samalla säilyttäen sotilas-eläkeoikeuden.

- Tietoa löytyi hyvin liiton nettisivuilta, Kevalta ja myös työttömyyskassasta. Tietysti myös oma ay-tausta helpotti asioiden kaivelua ja niiden hahmottamista.

Kuhmonen kehuu auliisti työttömyyskassa Aarian toimintaa ja tukea.

- Sain hyvin neuvoja, millaisia selvit-
tyksiä minun tulisi tehdä ja kuinka
minun tulisi asioida työvoimatoimis-
ton suuntaan.

Työvoimaviranomaisten toiminta puolestaan tökki.

- Sieltä pompotettiin ihan kiitet-
tävästi. Joka kerta oli eri henkilö
hoitamassa asiaa. Lopulta laatima-
ni selvitys yritystoiminnastani joh-
ti siihen, että sen katsottiin olevan
pienimuotoista. Näin ollen olen oi-
keutettu myös ansiosidonnaiseen
päivärahaan.

Ratkaisu ei kaduta

Puolen vuoden aikana kertyneen ko-
kemuksen perusteella Kuhmonen on
tyytyväinen tekemäänsä ratkaisuun.

- Ratkaisu oli erinomainen. Voin hen-
kisesti ja fyysisesti loistavasti.

Myöskään taloudellisia huolia ei ole.

- Töitä olisi ollut tarjolla enemmän
kuin on ehtinyt tekemään. Joitakin
projekteja on siirretty vuodelle 2027
ja joistakin olen joutunut kokonaan
kieltäytymään.

Keskustelun aikaan pohditaan, voisi-
ko vastaava ratkaisu olla apuna niille
henkilöille, joilla on oman jaksamisen
kanssa ongelmia. Päätös on kuitenkin
iso, ja se perustuu aina henkilö-
kohtaisiin tilanteisiin ja ratkaisuihin.

- Oman kokemuksen perusteella voin
suositella, varsinkin, jos jotain osaa-
mista löytyy taloudellisen tilanteen
turvaamiseksi.



Aiemmassa Päälystölehden numerossa kapteeni **Petteri Ranninen** kertoi mielenkiintoisesti OUKE:n mahdollisuuksista. Aina ei tarvitse lähteä miettimään korkeampaa OTV-luokitusta, vaan sitä voi pitää pidemmän ajan tähtäimenä. Omassa joukko-osastossa voi löytyä toinen samantasoinen tehtävä, jolla kuitenkin saa tehtäväkiertoa.

Ammattikunnassamme on paljon henkilöitä, jotka hakevat erityisesti pysyvyyttä. Mitkä tekijät vaikuttavat pysyvyyteen? Pysyvyydellä en tarkoita tässä pelkästään halua työskennellä tietyllä paikkakunnalla vaan myös pysyvyyttä henkilön omassa työtehtävässään.

Työterveyslaitoksen nettisivustolla ilmestyy verkkolehti nimeltään Työpiste. Sieltä löytyi viime vuodelta artikkeli, jossa kysyttiin työpaikan pitkäkestoisuudesta. Siinä kysymyksen lähettäjä mietti omaa suhdettaan työpaikkaansa, jossa on työskennellyt yli 15 vuotta. Kysyjä pohti, että onko tämä normaalia ja täytyykö tätä jo hävetä? Tutkimusprofessori **Jari Hakanen** Työterveyslaitoksella vastasi kysymykseen.

- Työpaikan vaihtamisen ei tarvitse olla itsetarkoitus. Samassa työpaikassa pysyminen voi päinvastoin kertoa, että työllä on tarkoitus ja että se sopii tekijälleen pitkälläkin aikavälillä. Sitä kautta työ todennäköisesti mahdollistaa myös hyvän vapaa-ajan, jossa työhuolet eivät syö kaikkia voimavaroja, toteaa Hakanen.

Professorin vastaus jäi minulla mieleen, koska siinä kiteytyy hyvin keskeiset työn viihtyvyyteen liittyvät asiat. Tärkeämpää kuin muutos on tehtävän sisältö. Vanhassa työssä voi pysyä mainiosti, jos se tarjoaa hyvinvointia ja tyydyttää omat tarpeet. Tästä on varmasti tullut termi "työn imu".

Muoniossa viihdytään työssä

Yliluutnantti **Sami Pesonen** toimii Muoniossa rajavartioaseman varapäällikkönä. Samin mukaan hän päätyi sotilasuralle hieman vahingossa.

- Asepalveluksen aikana Sodankylässä komppanian päällikkö kehotti hakemaan avoinna olevia kersantin tehtäviä. Samaan aikaan setäni, opistousep, kehotti hakemaan Rajalle ja kehui, että siellä on hyvät hommat, muistelee Sami.

Sami haki molempiin tehtäviin, koska hänellä ei ollut tiedossa varmaa opis-

Lapissa viihdytään töissä

Teksti: Michael Kajander Kuva: Sami Pesosen arkistot

kelupaikkaa asepalveluksen jälkeen.
- Ylikessun tehtävään pääsin ja ehdin olla yhden päivän kotona reservissä. Seuraavana päivänä olin jo Sodankylässä keskusvarastolla kuittaamassa kurkkusalaattipukua.

Sami oli jo Jääkäriprikaatissa töissä, kun Lapin rajavartioston esikunnasta soitettiin, että hänet on valittu rajavartijan tehtävään Lapin rajavartiostossa. Soiton aikana kysyttiin, että kiinnostaaako tehtävä. Sami sanoi, että voi tulla.

1.7.1997 hän aloitti nuoremman rajavartijan virassa Raja-Joosepin rajavartioasemalla. Töissä ollessaan esikunnan henkilöstötoimistosta jälleen soitettiin ja kehoitettiin hakemaan opistoupseerin peruskurssille. Pienen harkinnan jälkeen Sami hakeutui kurssille ja lopulta tuli myös valituksi. Opistoupseerin opinnot alkoivat sitten elokuussa 1998.

- Sillä tiellä edelleen ollaan.

Uran alussa Sami toimi partio- ja vartiomiehenä rajavartijan virassa. Opistoupseerin kurssin jälkeen hän jatkoi Ivalon rajajääkärikomppaniassa kouluttajana. Hän toimi rajajääkärikomppaniassa myös aliupseerikoulun kouluttajan tehtävissä.

Ivalon jälkeen Sami siirtyi Raja-Joosepin rajavartioasemalle vartioupseeriksi ja myöhemmin myös varapäälliköksi.

- Raja-Joosepin vuosien aikaan työskentelin myös hetken Lapin rajavartioston esikunnassa toimistoupseerin tehtävässä, kertoo Sami.

Raja-Joosepissa vietettyjen vuosien jälkeen hän siirtyi nykyiseen tehtävään eli Muonion rajavartioaseman varapäälliköksi.

- Tehtävät ovat muuttuneet aika paljonkin siitä, kun aloitin partio- ja

vartiomiehenä. Enää ei juurikaan partiossa liikuta lihasvoimalla, tekniikkaa on tullut valtavat määrät ja tulee koko ajan lisää.

Rajavartiostasemalla työskentelevän henkilön pitää olla melkoinen moniosaaja. Pitää hallita rajatarkastuksiin liittyvät lait, asetukset ja säädökset. Lisäksi on hallittava maastoliikenteeseen, ympäristöön, metsästyksen ja kalastukseen liittyvät säädökset. Vartiostaseman johtohenkilöstön pitää vielä näiden asioiden lisäksi hallita monet henkilöstöhallinnon kiemurat. On paljon erilaisia sovelluksia ja ohjelmia, joita pitää osata käyttää.

- Minullakin taitaa olla noin 25:n eri sovelluksen tai ohjelman käyttöoikeudet. Uran alussa riitti, että jaksoi kävellä ja osasi kiikaroida. Partion päätteeksi kirjoitettiin partiohavainnot paperiseen havaintolomakkeeseen ja työaika kirjattiin hyvinkin yksinkertaiseen työajan seurantalajestelmään.

Samin työstä noin 30 prosenttia on kenttätöitä ja loput hallinnollista työtä.

- Kyllähän se tuo kenttätö on tämän homman suola. Pääsee tekemään niin sanotusti oikeita töitä, eikä vain istu tietokoneen näytön edessä ja naputtele näppistä. Olen myös sitä mieltä, että kyllä vartiostaseman johdon pitää tietää ja tuntea alueensa. Se ei onnistu toimistosta tai vain karttoja katselemalla, miettii Sami.

Partiossa tapaa usein myös paikallista väkeä ja toki myös paljon retkeilijöitä. Jutustelut maastossa ihmisten kanssa on hyvää tiedonhankintaa sekä myös luottamuksen rakentamista viranomaisia kohtaan.

- Onhan myös aika terveystista

tyhjennellä huussia, siinä saa pään tyhjennettyä Kieku-järjestelmästä. Partiossa käyminen on myös iso osa henkilöstöhallintoa. Partiossa tulee keskusteltua henkilöstön kanssa eri asioista kuin vartiostaseman "kulmahuoneessa". Näin oppii tuntemaan henkilöstöäkin paremmin.

Voiko Lappi lähteä miehestä?

- Kun on syntynyt ja kasvanut täällä, niin kyllähän se Lappi ja Lapin luonto on iso osa itseäni, miettii Sami.

Samista on hienoa saada liikkua työn puolesta vaikkapa Urho Kekkosen kansallispuistossa, Ylä-Perällä ja viime vuosina myös Käsivarren alueen erämaassa.

- Ja joka kerta tuntuilla liikkua maisemat näyttävät hieman erilaiselta kuin edellisellä kerralla. En ole vakavasti koskaan harkinnut siirtoa muualle.

Sami on aikanaan käynyt pitkän, puolentoista vuoden komennusjakson Helsingin eteläsatamassa.

- Helsinki-Vantaan lentokentälläkin olen pari lyhyempää patkkaa käynyt. Mukavahan se on aina käydä muualakin, mutta kyllä pohjoinen Lappi on ainoa oikea paikka työskennellä.

Onko tulevaisuudessa mahdollisuus pysyvyyteen vai ei?

Samin tapauksessa asiat ovat menneet hienosti. Mies on saanut pysyä pitkälti toivomallaan työpaikalla. Miltä meidän ammattikuntamme tulevaisuus näyttää? Onko meidän mahdollista pysyä mieluisassa tehtävässä ja rakkaalla paikkakunnalla, on se sitten Lapissa, Pohjanmaalla tai Kainuussa?

Yksi tärkeä tekijä pysyvyydessä on tietojen ja taitojen siirto nuoremmalle sukupolvelle. Yhtenä vaihtoehtona voi kuitenkin olla, että eläköitymisen myötä tullaan näkemään vielä pakko-siirtoja. Tässä asiassa on kaksi puolta. Toisaalta on hyvä yrittää pitää eläköitymisen yhteydessä vapautuvia tehtäviä meidän ammattikunnallamme, toisaalta se voi tuoda eteen pakko-siirtoja tehtäväänmääräysten yhteydessä. Onko tämä sitten uhka vai mahdollisuus? Aika näyttää, mihin suuntaan tullaan menemään.

Onko valvominen ja pitkät työvuorot riski työntekijän terveydelle?

Teksti ja kuvat: Ilkka Siiri



(AI-käsitelty)

Pitkät työvuorot ja valvominen kuuluvat olennaisesti sotilaan tehtäviin, erityisesti poikkeusoloja harjoiteltaessa. Lisäksi Puolustusvoimista löytyy monia henkilöitä, joiden työvuoro tapahtuu öisin tai koostuu silloin tällöin vaikkapa 12 tunnin yhdenmittaisesta paikallaolosta sekä valvomisesta. Mitä on huomioitava vuorotyössä? Taataan-ko henkilöstölle riittävä lepo? Onko tällaisella poikkeavalla työllä vaikutusta ihmisen terveyteen ja muihin riskitekijöihin, esim. työtapaturmiin?

Tutkimustietoa vuorotyön terveysvaikutuksista

Työterveyslaitos tutkii monitieteisesti työn ja terveyden suhdetta, ja sieltä löytyy tutkimustietoa monista työterveyteen liittyvistä asioista. Se julkaisee paljon riippumatonta ja ajankohtaista tutkimustietoa työn ja terveyden välisistä liittymäpinoista. Vuonna 2020 toteutettiin yhteispohjoismainen tutkimushanke *Työajat, terveys, hyvinvointi ja työelämän osallistuminen (WOW)*, jossa tutkittiin laajoja rekisteriaineistoja vuorotyöstä. Hankkeesta julkaistiin lisäksi yli 100 tieteellistä artikkelia. Tutkimuksen suosituksina todettiin mm. seuraavaa:

- Peräkkäisten yövuorojen lukumäärän tulisi olla vähäinen, mieluiten korkeintaan kolme yötä peräkkäin.
- Lyhyitä vuorovälejä (alle 11 tuntia) tulisi välttää.

- Nopeat vuorokierrot (esim. 2–3 peräkkäistä yövuoroa) ovat suositeltavampia verrattuna hitaisiin vuorokiertoihin (peräkkäisiä yövuoroja neljä tai sitä enemmän).
- Raskaana olevilla naisilla ei tulisi olla enempää kuin yksi yövuoro viikossa.
- Työntekijät tulee ottaa mukaan työvuorojen suunnitteluun. Hyvät vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin lisäävät työhyvinvointia ja vähentävät sairauspoissaoloja.

Erityisesti yötyötä sisältävällä vuorotyöllä on todennäköisesti karsinogeenisiä vaikutuksia ihmisiin, ja se voi aiheuttaa rinta-, eturauhas- ja paksusuolen syöpää. Keskenmenoriskin vähentämiseksi (raskausviikoilla 3–21) ei pitäisi olla kuin maksimissaan yksi yövuoro viikossa.

Samaisessa tutkimushankkeessa osoitettiin, että työntekijän tapaturmariski kohosi vain iltatäi yövuoroja sisältävän työviikon jälkeen verrattuna päivävuoroja sisältäneeseen viikkoon. Mitä lyhyempi väli työvuorojen välillä oli, sitä korkeammaksi todettiin tapaturmariski. Suomalainen tutkimus myös osoitti, että 1–3 vuorokautta kestävät lyhyet sairauspoissaolot ovat yleisimpiä pitkien työaikojen, useiden peräkkäisten yövuorojen ja alle 11 tuntia kestäneiden lyhyiden vuorovälien jälkeen. Samainen tutkimus osoitti, että iltatyö ja viisi tai sitä useampi perättäinen yövuoro lisäsivät pitkien sairauspoissaolojen määrää erityisesti ikääntyneillä työntekijöillä. Usein ikääntyneistä työntekijöistä ei puhuta tietyn iän rajapyykin ylittäneistä, mutta useissa lähteissä 50–55-vuotiaat täyttävät tuon määritelmän.

Univaje, vuorotyö ja raskaus

Ekä monikaan jäsenemme ei ole itse enää ns. riskiryhmässä tarkasteltaessa lisääntymisterveydelle vaarallista työtä, mutta esimiehenä toimiessa tämä asia on syytä ottaa huomioon. Työnantajan on aina selvitettävä ja tunnistettava työstä aiheutuvat

riskit ja vaarat. On säädetty, että työterveyshuollon on tunnistettava työpaikkaselvityksen yhteydessä niiden tekijöiden, jotka saattavat aiheuttaa vaaraa perimälle, sikiölle ja raskaudelle, esiintyminen työpaikalla sekä ne työtehtävät, jossa vaaraa esiintyy. Työterveyshuollon tulee tiedottaa vaarasta työnantajaa ja työntekijää sekä tehtävä ehdotuksia vaaran poistamiseksi tai siltä suojautumiseksi.

PE on julkaissut viime vuonna määräyksen (HV213), jossa veloitetaan työnantajaa arvioimaan lisääntymisterveydelle vaaralliset työtehtävät. Kun työntekijä ilmoittaa työnantajalleen raskaudestaan, aktivoi tämä suojelutyövelvoitteet työpaikalla. Tyypillisimpiä huomioonotettavia asioita ovat seuraavat:

- Vuoro- ja yötyötä tulee tarkastella erityisesti kuten myös harjoitusjaksoja (esim. sh/aluspalvelus).
- Mahdollisuus siirtoon liian kuormittavasta työstä johonkin muuhun tehtävään.
- Suojavarusteet raskauden aikana saattavat olla hankalia käyttää.
- Kemialliset ja biologiset altisteet tulee huomioida.
- Ammuntoihin ei voi osallistua ampujana tai valvojana.

Yöaikana altistuminen valolle häiritsee vuorokausirytmää ja vähentää melatoniinin tuotantoa, jonka on todettu olevan tärkeä hormoni istukan toiminnalle ja sitä kautta raskaudelle. Vuorotyötä tekevillä naisilla on myös enemmän raskausmyrkytyksiä ja verenpaineongelmia.

Kaikkiaan esimiesasemassa olevan hälytyskellojen tulee soida saadesaan ilmoituksen alaisensa raskaudesta ja ryhtyä miettimään mahdollisia helpotuksia työtehtäviin. Alla olevasta listauksesta löytyy kyllä tietoa toimenpiteistä raskauden ajan huomioihin:

- Työturvallisuuslaki
- Työterveyshuolto
- TPT-päällikkö
- PE:n normit
- Työsuojeluvaltuutetut.

Merioperaatiokeskuksessa tehdään työtä vuorokauden ympäri

Ylipursimies **Marjo Valve** työskentelee valvontajohtajana Turussa Merioperaatiokeskuksessa, jossa hän toimii vuoro-esimiehenä. Marjo tekee kaksivuorotyötä, jolloin vuoron pituus on 12,5 tuntia. Aamuvuorot alkavat kello 7.30 ja iltavuorot 19.30. Vastaavasti työpäivät päättyvät kello 20 tai 8. Kolmeviikkoisjaksoon työvuoroja kertyy yhdeksän.

- Olen tottunut tekemään työtä vuoroissa ollessani aluspalveluksessa ensimmäiset 14 vuotta. Sain kuitenkin mahdollisuuden siirtyä vuorotyöhön mantereelle, kun esikoinen meni kouluun. Tällöin pystyn olemaan arjessa enemmän läsnä pitkien vapaiden ansiosta, kertoo Marjo.

Työvuorosuunnittelussa Marjo koee työnantajan ottavan huomioon hyvin toiveet ja tarpeet. Vastaavasti joustaminen muiden työntekijöiden vapaiden mahdollistamisessa on myös vastavuoroista. Työvuorojen ajoittuminen monesti viikonlopuille rajoittaa tietenkin osallistumista niissä ajankohdissa oleville tapahtumille. Samoin tapahtuu juhlapyhien aikana. Joustava työvuorosuunnittelu antaa kuitenkin kaikissa tapauksissa mahdollisuuden vaikuttaa omiin vuoroihin.

Työntekijän ikääntyessä, kunnon ja fyysisen toimintakyvyn säilyttämisen eteen joutuu Marjon mukaan väkisin tekemään enemmän työtä. Hänen mielestään vuorotyön suurimmat haasteet lienevät kuitenkin henkisellä puolella.

- Pyrin tauottamaan työvuoroa lyhyillä tauoilla, ja viikkoliikunta on myös mahdollista, vaikka vuorotyötä teemmekin. Oikean unirytmien opettelu lienee vuorotyöläisen tärkein ominaisuus. Pitää opetella nukkumaan päivisin, ja pitkien vapaiden alkaessa on taas tärkeää päästä normaaliin päivärhythmiin mahdollisimman nopeasti.

Mikäli univajetta kertyy, toimintakyky heikkenee varsin nopeasti. Marjon mukaan kahvinjuonnillakin on merkitystä, jos se alkaa liikaa vaikuttaa unensaantiin.

Vaikka vuorotyö asettaa omat haasteensa jaksamiseen liittyen, kokee Marjo olevansa juuri oikeassa tehtävässä ja haluaisi tehdä loppu-uran sa siinä. Työasiat eivät pyöri Marjon



Ylipursimies Marjo Valve.

mielessä koskaan vapaa-ajalla. Joku jatkaa aina siitä kohtaa, milloin oma vuoro päättyy. Toisaalta ongelmat pyritään tietenkin ratkaisemaan aina oman vuoron aikana, jotta seuraajan on mahdollisimman helppo aloittaa oma työnsä. Pitkien vuorojen välillä Marjo pyrkii aina ottamaan vähintään yhden 12 tunnin yön. Kokonaisuutena pitkien vuorojen ansiosta saadut pitkät vapaat ovat asia, mistä Marjo ei haluaisi luopua.

- Olen nykyisiin työtehtäviini enemmän kuin tyytyväinen. Vapaa-aikani täytän usein kaupunkikulttuurilla ja seuran myös suomalaista underground-rap-skeneä. Tämän tyylisuunnan keikat vievät minua ympäri Suomea. Luonteeltani saatan olla edelleen melko kärsimätön, ja yritän aina palauttaa mieleeni edellisen esimieheni Arin (ou) sanat "Mietitään rauhassa ennen kuin tehdään", ja näin ollen haluaisinkin lähettää hänelle terveisiä, että oppi on mennyt perille.

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet vuorotyössä tai pitkissä työvuoroissa

Monessa tutkimuksessa on yhtenä merkittävänä asiana nostettu esiin työntekijän osallistaminen työvuorosuunnittelussa. Tällöin työntekijä pystyy itse esittämään toiveita työvuorojensa sekä vapaiden suunnittelussa. Tämä lienee kuitenkin yksi niistä tehtävistä, joka tulee piakkoin tekoälyn hoidettavaksi. Viime vuonna julkaistussa Turun ammattikorkeakoulun Master School -opinnäytetyössä selvitettiin autonomisen ja automaattisen työvuorosuunnittelun etuja terveydenhuollossa. Paras tulos saatiin, kun työntekijät saivat itse vaikuttaa työvuoroihinsa, vaikka tekoäly vuorot suunnittelikin. Toivottavasti tämä ei tule tulevaisuudessa muuttumaan.



Rajavartiolaitos etsii korvaajia vanhentuvalle meripelastushelikopterikalustolle eli kuvassa näkyvälle H215 eli Super Pumalle ja B412:lle. Tavoitteena on yksi kaksimoottorinen meripelastushelikopterityyppi, jonka ensimmäiset koneet vastaanotettaneen vuosina 2032–2033.

Rajavartiolaitos uusii meripelastushelikopterikalustonsa Itämeren alueen suorituskykyisin meripelastushelikopterijärjestelmä

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Rajavartiolaitos

Rajavartiolaitoksen v. 1995 käyttöönottamien kahden Dornier 225 -valvontalentokoneen korvaamiseen tähtäävä MVX-hanke konkretisoituu näillä näkymin vuosina 2027–2028, kun laitos saa käyttöönsä kaksi sinivalkoisin värein maalattua monitoimilentokonetta. Lentokaluston päivittäminen jatkuu HVX-hankkeella, jonka tehtävänä on korvata vanhentuva meripelastushelikopterikalusto yhdellä uudella monitoimihelikopterityypillä. Hankkeessa mahdollistetaan myös kevyiden helikoptereiden korvaaminen 2030-luvun puolivälin jälkeen samalla helikopterityypillä, mikäli RVL myöhemmin siihen päätyy. Lisäksi hankkeessa huomioidaan muiden viranomaisten ja sidosryhmien tarpeet. Kyseessä on RVL:n suorituskykyjen uudistamisen suurhanke, joka on kustannuksiltaan arviolta kaksinkertainen MVX-hankkeeseen verrattuna. Uudella helikopterikalustolla tullaan operoimaan 2030-luvun alkupuolelta seuraavat 30 vuotta.

- Rajavartiolaitoksella on Itämeren alueen suorituskykyisin meripelastushelikopterijärjestelmä. Se on osoittanut voimansa myös muutuneessa turvallisuusympäristössä, jossa korostuu toimintavalmius, resurssien joustava käyttö ja viranomaisyhteistyö. RVL:n minimitavoite on korvata nykyinen suorituskyky. Valvontakykyä, vaikuttamiskykyä, verkottumista ja suojaa on välttämätöntä kehittää. Olemme myös tunnistanee helikopterijärjestelmän kustannustehokkuuden parantamisessa useita mahdollisuuksia, totesi HVX-hankkeen hankejohtaja, kenraalimajuri **Jari Tolppanen** viime maaliskuussa.

Tarjolla viisi eri helikopterityyppiä

Hankkeen tietopyyntövaihe (2025–10/2026) on parhaillaan päättymässä. Tietopyynnot lähetettiin potentiaalisille toimittajille, jotka ovat Airbus, Bell, Sikorsky ja Leonard. Ehdolla ovat Airbus H175 ja Airbus H225, Bell 525, Sikorsky S-92 ja AgustaWestland AW189. Rajavartiolaitos kartoittaa tietopyynnössä helikopterityyppien soveltuvuuden, riskit, helikopterivalmistajien toimitusvalmiuden ja kustannusvaikutukset. Ehdottomia vaatimuksia ovat ainakin päättyminen yhteen kaksimoottoriseen meripelastushelikopterityyppiin ja operointikyky jäätävissä olosuhteissa. HVX-hanke tapasi toimittajat maaliskuussa.

- Valmistajat saivat tapaamisissa tarkentavaa informaatiota tietopyynnön yksityiskohdista. Tapaamisilla varmistettiin, että tietopyyntövastaukset tulevat olemaan mahdollisimman laadukkaita ja vertailukelpoisia. Hankeryhmään on nimetty Rajavartiolaitoksen karkiosaaaja, jotta voin viedä hanketta eteenpäin turvallisesti mielin, kertoi hankepäällikkö, komentaja **Kimmo Ahvonen**.

Helikopterivalmistajat vastasivat tietopyyntöön huhtikuussa. Tämän jälkeen Rajavartiolaitos on jatkanut tiedonkeruuta, tarkentanut tietopyyntövastauksen yksityiskohtia sekä järjestänyt tapaamisia nykyisin tarjotuilla helikopterityypeillä operoivien tahojen kanssa.

Rajavartiolaitos valmistelee tietopyyntövastauksen perusteella helikopterijärjestelmän tavoitetilan sekä hyödyntää tiedot aikanaan käynnistettävässä tarjouspyynnössä. Meripelastushelikopterien korvaaminen tulee seuraavan hallituksen ratkaistavaksi. Toimitusvaiheen on arvioitu alkavan v. 2029, ja ensimmäiset koneet vastaanotettaneen vuosina 2032–2033.

Hankkeen tehtävä:

- Hankkeen tehtävänä on korvata vanhentuva meripelastushelikopterikalusto (B412 ja H215 eli Super Puma) yhdellä uudella helikopterityypillä.
- Hankkeessa mahdollistetaan kevyiden helikoptereiden (AW119) korvaaminen 2030-luvun puolivälin jälkeen samalla helikopterityypillä, mikäli RVL myöhemmin siihen päätyy.

Tietopyyntö:

- Helikopterien elinkaari 30 v
- Optiokoneet (AW119)
- Sopimus yhden valmistajan kanssa
- Maksimi nousupaino 12 000 kg
- EASA-sertifioitu
- Vähintään nykyinen meripelastuskyky
 - Jäänpoisto
 - Vinssi
 - Ensihoitovarus
 - EO/IO-sensorit
- Kyky taktiseen toimintaan
 - Rynnäkkököysilaskeutuminen
 - Voimankäyttö
 - Operaattorien kuljetuskyky
- Ulkopuolisen kuorman nostokyky
- Parempi käytettävyyden ja helpompi huollettavuus
- Ballistinen suoja
- GNSS-häiriönsieto
- Kyberturvallisuus
- Kyky toimia Puolustusvoimien hallitsemassa ilmatilassa

Näköalapaikalla Nato-esikunnassa

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Samuli Haapala

Edellisessä Päälystöllehdessä kerroimme kapteeni **Jarno Mustosen** 3-vuotisen Nato-komennuksen alkuvaiheista Yhdysvaltain Norfolkissa. Tässä numerossa paneudumme tarkemmin Nato-sotilaan arkiseen työhön, tehtäviin ja työyhteisöön.

Jarnon työpaikka on Naton operatiivisen tason esikunta Yhdysvalloissa (JFCNF, Joint Forces Command Norfolk), joka on yksi kolmesta tämän tason esikunnista: muut sijaitsevat Belgian Brunssumissa ja Napolissa Italiassa. JFCNF raportoi suoraan Naton toiseksi korkeimmalle johtoportaalille SHAPE:lle (Supreme Headquarters Allied Powers Europe), joka toimii SACEUR:n johdossa (Supreme Allied Commander Europe, Naton Euroopan joukkojen komentaja). JFCNF:n tehtävänä on suunnitella, johtaa ja arvioida operaatioita Pohjois-Atlantin ja High North'in (Arktinen ja pohjoinen alue, Suomi ml.) alueella. Erityisenä painopisteenä on turvata Euroopan ja Pohjois-Amerikan väliset strategiset yhteydet sekä mahdollistaa vahvistusten siirtyminen Eurooppaan.

- Työskentelen osastoupseerina J3-osastolla, Joint Assessment -sektorilla. Yleisellä tasolla voin todeta, että tehtäväni tarjoaa erinomaisen näköalapaikan siihen, miten erilaiset vaikuttimet, suunnitelmat ja niiden toimeenpano muodostavat kokonaisuuden. Tehtävässä pääsee tarkastelemaan asioita laajasta näkökulmasta ja näkemään, miten suunnitelmat muuttuvat käytännön toiminnaksi. Samalla katse on vahvasti tulevaisuudessa. Tehtävässä arvioidaan operaatioalueen tulevia tapahtumia ja operaatioita sekä tuotetaan eri toimijoille näkemyksiä ja suosituksia siitä, mitä asioita suunnittelussa ja toimeenpanossa olisi hyvä ottaa huomioon. Keskeistä on myös

tunnistaa, millaisia vaikutusmahdollisuuksia meillä on ja miten niitä voidaan tarkoituksenmukaisesti hyödyntää, Jarno kertoo.

Monikansallisessa työympäristössä oppii uusia tapoja ja näkökulmia asioiden hoitamiseen

Esikunnassa on lähes kaikki 32 Nato-kansallisuudet edustettuina. Joint Assessment -sektorilla työskentelee reilut 10 henkilöä, jotka edustavat seitsemää eri kansallisuutta. Työyhteisö on tiivis, ja keskinäinen kanssakäyminen on päivittäistä. Eri kulttuurit, työskentelytavat ja tavat hoitaa asioita tuovat ajoittain mukanaan omat haasteensa.

- Olen kuitenkin kokenut tämän ennen kaikkea positiivisena asiana. Vaikka asioita lähestytään eri tavoin, ne on aina saatu yhdessä hoidettua ja vietyä maaliin. Monikansallisessa ympäristössä oppii väistämättä uusia tapoja ja näkökulmia asioiden hoitamiseen. Itse olen huomannut, että kun keskittyy hoitamaan omat tehtävänsä hyvin eikä liikaa mieti sitä, miten muut asioita hoitavat, pärjää tässä ympäristössä oikein hyvin.

Kapteeni Jarno Mustosen työ kuuluu kokonaispalkkauksen piiriin, joten varsinaista työaikaa ei ole erikseen määritetty. Tavanomainen työpäivä alkaa kello 7–8 ja päättyy kello 15–16. Perjantait ovat yleensä hieman lyhyempiä, ja toisinaan hän käyttää ne kansallisten asioiden hoitamiseen. Suomalaisittain tyypillistä työpaikkaruokaa ei ole, mutta tukikohdassa on hyvät mahdollisuudet lounastamiseen.

- Ruokaa voi valmistaa itse tai lounaan voi ostaa esimerkiksi tukikohdan kaupasta tai grilliltä. Kaiken kaikkiaan työpäivän rytmi on melko



selkeä, mutta tehtävän luonne antaa myös joustavuutta sen suunnitteluun.

Yhteistyön määrä poikkeaa suomalaisesta työympäristöstä

Jarnon näkemyksen mukaan ehkä suurin ero suomalaiseen työympäristöön verrattuna on yhteistyön määrä ja monikansallisuus. Erilaisia työryhmiä on paljon, ja niihin osallistuu yleensä henkilöstöä jokaiselta sektorilta. Kokoontumisia on käytännössä päivittäin, ja yhteistyö JFCN:n sisällä eri toimialojen ja kansallisuuksien välillä on jatkuvaa.

- Myös asioiden eteneminen on erilaista. Se ei välttämättä ole yhtä suoraviivaista kuin meillä Suomessa, vaan esimerkiksi komentajan päätöksentekoa tukevien suositusten



valmistelu voi olla kuukausia kestävä prosessi. Siihen osallistuu laajasti koko organisaatio, ja asioita tarkastellaan monesta eri näkökulmasta ennen kuin ne ovat valmiita päätöksentekoon. Aluksi tämä voi suomalaisesta tuntua hieman raskaalta ja monimutkaiselta, mutta samalla se on ollut erittäin opettavaista. Lopputuloksena päätöksenteon tueksi saadaan laajasti eri näkökulmia ja osaamista.

Harjoituksiin valmistautuminen merkittävä osa työtä

Työkulttuurit vaihtelevat kansallisuuksittain, ja eri maista tulevilla ihmisillä on omat tapansa toimia, ajatella ja käsitellä asioita. Kun tähän oppii suhtautumaan avoimesti ja hyväksyy sen, ettei kaikkea tehdä samalla tavalla kuin Suomessa, arki helpottuu huomattavasti.

- Tässä tehtävässä olen kuitenkin ennen kaikkea huomannut, kuinka aitoa yhteistyö voi parhaimmillaan olla. Erilaisista taustoista ja toimintatavoista huolimatta asioita viedään yhdessä eteenpäin ja tavoitteisiin pyritään yhdessä, Jarno painottaa. Kokonaispalkkaus tarkoittaa Mustosen kohdalla paitsi joustavaa työaikaa myös sitä, ettei harjoituksista makseta erillistä korvausta. Vuositaitin järjestetään 2–3 suurempaa harjoitusta, joiden valmisteluissa työyhteisö on mukana jo kuukausia ennen harjoituksen alkua.

- Tämä tarkoittaa sitä, että harjoituksiin valmistautuminen on merkittävä osa työtämme ympäri vuoden. Itse harjoitus on oikeastaan vain yksi osa pidempää suunnittelu- ja valmisteluprosessia. Harjoitusten jälkeen saamme yleensä muutaman vapaa-päivän. Seuraavassa suuressa harjoituksessa, Steadfast Duel 2026:ssa,

työskentelemme 24/7-periaatteella. Työvuorot ja tehtävät jaetaan tasaisesti huomioiden jokaisen osaaminen, kyvykkyys ja omat toiveet. Jarno Mustosella perhe ei ole mukana komennuksella, ja harjoitusten työaikojen suhteen hän on pyrkinyt olemaan mahdollisimman joustava. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että hän pystyy tarvittaessa tekemään sellaisia vuoroja, jotka eivät kaikille välttämättä sovi.

- Erityisesti olen halunnut huomioida täällä työskentelevien perheellisten kollegoiden toiveita, sillä tiedän, että heitä odotetaan työpäivän jälkeen kotona. Minulle sopivat hyvin myös yövuorot.

Kapteeni Jarno Mustosen mielestä nykyinen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot vastaavat hyvin tehtävän vaatimuksia, ja hän on kokonaisuuteen tyytyväinen.



Kuva: Upseeriliitto

Jouni Lahtinen Upseeriliiton puheenjohtajaksi



Upseeriliiton ylimääräinen liittokokous valitsi kesäkuussa Upseeriliiton uudeksi puheenjohtajaksi everstiluutnantti **Jouni Lahtisen**. Lahtinen siirtyi puheenjohtajaksi Lapin rajavartioston apulaismomentajan tehtävästä. Hänen toimikautensa kestää vuoden 2027 loppuun.

Puheenjohtajan tehtävä avautui, kun edellinen puheenjohtaja **Ville Viita** luopui tehtävästä kesken kauden 1.4. alkaen. Viita toimi puheenjohtajana vuodesta 2018 alkaen.



ETK julkaisi uuden suhdanne-ennusteen

Eläketurvakeskus (ETK) julkaisi syyskuun alussa uuden suhdanne-ennusteen. Ennusteen arvion mukaan työeläkkeet nousisivat 2,6 prosenttia vuoden vaihteessa. Ennuste on 0,2 prosenttiyksikköä suurempi kuin toukokuuisessa ennusteessa. Mikäli ennusteen arvio toteutuu, tietäisi se

esimerkiksi 3 000 euron eläkkeeseen 78 euron korotusta.

Samaisen ennusteen mukaan palkkakerroin nousee 3,5 prosenttia. Sotilaiden osalta palkkakertoimia tarvitaan viimeisen kokonaisen kymmenen laskentavuoden eläkeperustetta määrittäessä. Eläkeperuste määräytyy kunkin vuoden palkkatulon ja eläkkeellejäämisvuoden palkkakertoimien avulla. Laskentatapa: laskentavuoden vuosiansio x (eläketapahtumavuoden palkkakerroin/kyseisen laskentavuoden palkkakerroin). Lisäksi palkkasummasta vähennetään TyEL-maksu.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (STM) vahvistaa lokakuun lopussa työeläkeindeksin, palkkakertoimen ja elin-aikakertoimen.



Vakavan puheenjohtajistossa muutoksia

Vakavan puheenjohtajaksi on valittu **Jari Lipsanen** Suomen Psykologiliitto ry:stä. Toiseksi varapuheenjohtajaksi valittiin **Jari Nieminen** Professoriliitto ry:stä.

Valintoihin jouduttiin, kun vuoden vaihteessa puheenjohtajana aloitta-

nut **Jussi Junni** tuli valituksi Veronmaksajien Keskusliiton toimitusjohtajaksi. Varapuheenjohtajan tehtävä vapautui **Ville Viidan** luovuttua liitonsa puheenjohtajan tehtävästä. Jokaisella Vakavan jäsenjärjestöllä on edustus Vakavan hallituksessa. Päällystöliittoa edustaa puheenjohtaja **Marko Jalkanen**.

Vakava on vuonna 1991 perustettu Akava-yhteisöön kuuluvien ammattiliittojen yhteistyöjärjestö, johon kuuluu 14 jäsenliittoa. Kokonaisjäsenmäärä on noin 80 000.

Veronkevennyksiä tiedossa pieni- ja keskituloisille

Hallituksen budjettiesityksen myötä ansiotuloverotukseen on tulossa kevennyksiä. Veronmaksajien Keskusliitossa on tehty esityksen myötä laskelmia, joiden mukaan keskituloisen, 4 000 euroa kuukaudessa tienaa-vaan verotus kevenisi ensi vuonna noin 200 euroa. 4 500 euroa tienaa-ville kevennys olisi noin 110 euroa ja 5 000 euroa tienaa-ville noin 90 euroa.

Eläkkeensaajien osalta kevennykset ovat laskelmien mukaan pienempiä. 3 000 euron eläkkeellä kevennys olisi noin 85 euroa vuodessa. Vastaavasti 4 000 euron eläkkeellä kevennys olisi noin 100 euroa. Isommissa eläkkeissä, alkaen 5 000 eurosta, verotus kiristyy.

Voit tarkistaa, miten verotus muuttuu omalla tulotasollasi osoitteesta



<https://www.veronmaksajat.fi/globalassets/5-mediale/50-lehdistotiedotteet/palkansaajan-ja-elakkeen-saajan-veroprosentin-muutos-2027.pdf>



Kesäpäivät Turussa

Teksti ja kuva: Martti Lång

Vietimme perinteisiä Evp-yhdistyksen Kesäpäiviä 21.–23. elokuuta Turussa. Majoituimme viihtyisässä torin vieressä olevassa Hamburger Börs -hotellissa. Perjantaina tuli osa joukosta, ja lauantaina lounaaseen mennessä olivat kaikki koolla, yhteensä 85 henkilöä. Paljon oli paikalla ennen käymättömiä aseveljiä puolisoineen.

Valitettavasti meistä riippumattomista syistä jouduimme vaihtamaan vierailukohteen toiseen historialliseen paikkaan, nimittäin Mannerheimin syntymäkotiin Louhisaaren kartanoon. Kiitokset matkavastaava **Palmin Arille** nopeasta reagoinnista. Louhisaassa saimme nauttia asian-
tuntevasta opastuksesta ja kartanon mielenkiintoisesta historiasta.

Illallinen oli lämminhenkinen tilaisuus, jota todisti mukava puheenso-rina. Aterioinnin jälkeen kulutimme kaloreita tanssin pyörteissä. Sunnuntain aamupalan jälkeen irtaannuimme kotimatalle.

Vuonna 2027 kokoonnumme Talvipäiville Iisalmeen ja Kesäpäiville Jyväskylään. Toivottavasti näemme näissäkin tapahtumissa runsaslukuisen joukon kanssa – tervetuloa mukaan.



Tervetuloa Talvipäiville Iisalmeen



Varaa, virkisty ja nauti!

Haku lomakaudelle 1.1.–30.4. 2027
päättyy 31.10.2026