

Pääallystö- lehti

1/2011 HELMIKU



**Uudella organisaatiolla
terävyyttä neuvottelu-
toimintaan s.4**

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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

81. vuosikerta
ilmestyy 7 kertaa vuodessa.
ISBN 0788-8554

Seuraavaan numeroon tarkoi-
tetut jutut tulee olla toimituk-
sesssa viimeistään 18.03. Leh-
ti on lukijoilla 6.4.

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

Ari Pakarinen
Puh. 050 355 7289
ari.pakarinen@paallystoliitto.fi

TOIMITUSSIHTEERI:

Samuli Vahteristo
Puh. 050 561 1455
samuli.vahteristo@pp1.inet.fi

VAKITUISET AVUSTAJAT:

Anders Hagman
Puh. 0400 895 857
anders.hagman@kolumbus.fi
Arto Penttinen
Puh. 050 443 1409
arto.penttinen@paallystoliitto.fi
Antti Kymäläinen
Puh. 040 828 2758
antti.kymalainen@kolumbus.fi
Jari Rautiokoski
Puh. 050 514 2341
jari.rautiokoski@paallystoliitto.fi
Matti Vihurila
Puh. 040 518 6672
matti.vihurila@mil.fi

MAINOSMYYNTI:

Etelä-Suomen Lehtipalvelut Ky
Käpytie 4 I, 13720 PAROLA
Olavi Waljakka 040 7465 340
olavi.waljakka@pp.inet.fi

Aikakauslehtien liiton jäsenlehti,
Member of the European Military
Press Association



Kirjoittajat esittävät lehdessämme
omia mielipiteitään. Toimitus ei vas-
taa tilaamatta jätetyistä kirjoituksista
ja kuvista eikä niiden säilytyksestä.

Taitto: Simo Nummi
Puh. 040 532 5815
simo.nummi@mainosnummi.inet.fi

Painotalo Painorauma Oy

VAKIOPALSTAT

SANAN SÄILÄ	PÄÄLUOTTAMUSMIEHET	JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ	RAJA	LIIKUNTA	PÄÄLLYSTÖN NAISET	EVP	PÄÄLLYSTÖ BRIEFLY	SVENSK RESUMÉ
7	8	12	36	40	46	48	50	51



ARVOSTUSTA 22

- | | | | |
|----|---|----|--------------------------------|
| 14 | Työpaikkakiusaajat kuriin | 40 | Löydä oma talviliikuntamuotosi |
| 18 | Palkkausjärjestelmä toimii | 43 | Kuvien kertomaa |
| 21 | Henkilöstöalan koulutukselle on tarve | 44 | Vierivä kivi ei sammaloitu |
| 22 | Arvostusta yksikön vääpeleille ja kouluttajille | | |
| 26 | Hämeen Rykmentti omaa valtavan määrän osaamista | | |
| 28 | Paikallista luottamusmiesosaamista | | |
| 38 | Kosovon purku tuo työtä | | |



Yli luutnantti Jari-Pekka Koskelo
toimii uusien aliupseerien
opettajana Hämeen Rykmentin
Huoltokoulussa.
Kuva: Samuli Vahteristo

Hyvä työilmapiiri luodaan koko henkilöstön yhteistyöllä



Työpaikalla on monesti rempseä ilmapiiri; välillä heitetään vitsejä töissä tapahtuneista mokauksista tai asioista puhutaan iloisella ilmeellä. Hommat hoituvat ja työpaikan henkeä pidetään loistavana. Ilmapiirimittauksien tulokset ovat hyvät. Kukaan ei tunne itseään kiusatuksi tai häirityksi.

Toisella työpisteellä puolestaan jo pienetkin kevennykset tai tapahtumien yleiset käsittelyt aiheuttavat pahoinvointia ja osa henkilöstöstä kokee tullee kiusatuksi. Työpisteen henkilöstöllä on keskimääräistä enemmän sairauspoissaoloja. Työtehtävien sujuminen ja työn laatu ontuvat.

Eräs esimies ja alainen eivät saavuttaneet yhteisymmärrystä kehityskeskustelujen suoritusarvioinneissa. Esimiestä syytettiin kiusaamisesta, ja asiaa käsiteltiin eri portaissa. Esimies koki myös tullee kiusatuksi.

Oheiset esimerkit osoittavat, miten vaikeasta asiasta on kyse. Mikä tulkitaan kiusaamiseksi ja häirinnäksi? Mikä on normaalia työpisteen vuorovaikutusta? Mikä on normaalia esimiestoimintaa?

Jokainen meistä on erilainen ja kokee asioita eri tavalla. Välillä on aikoja, jolloin "sietokyky" on normaalia alempana. Jokainen meistä tuntee ja on työskennellyt henkilöiden kanssa, jotka ärsyttävät jo olemuksellaan muita enemmän. Meillä on myös työkavereita, joiden kanssa juttu ja työt sujuvat.

Asioita mielessään hautovan kannalta jokainen tapaus on liikaa, jos se täyttää epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit ja niihin on haettava ratkaisu. Näin on helppo todeta ja kirjata, mutta miten se viedään käytäntöön? Hyvin usein vastuu työpisteen ilmapiiris-

tä sekä kiusaamisen ja häirinnän ongelmien hoitamisesta kaadetaan työpisteen johdon vastuulle.

On rikkaus, että on erilaisia persoonia ja erilaisia toimintatapoja. Haasteellisempaa on saada työpisteeseen yhteinen henki, jonka kaikki kokevat hyväksyttäväksi ja joka ei aiheuta tilanteita, jotka koetaan kiusaamiseksi tai häirinnäksi. On vahvempia ihmisiä ja on ihmisiä, jotka reagoivat herkemmin.

Työpisteisiin tai esimiestoimintaan on vaikea löytää yhtä yleispätevää ja aukotonta ohjetta, jolla ylläpidetään hyvää vapautunutta ja tuloksellista työilmapiiriä, mutta samalla estetään kaikissa tilanteissa kiusaamisen tai häirinnän kokeminen.

Esimiehillä on korostunut vastuu alaistensa hyvinvoinnista, mutta on kohtuutonta vastuuttaa pelkästään esimiehiä työilmapiiristä sekä syyllistää vain heitä niiden ongelmista. Hyvä henki rakentuu työpisteen yhteistyöllä. Pelisäännöt luodaan työpisteen kesken yhdessä ja jokainen sen jäsen on velvollinen osallistumaan tähän keskusteluun ja myös sen ylläpitoon. Esimiehillä on vastuu käynnistää keskustelu.

Pelisäännöistä poikkeavat on saatettava tuoreeltaan ruotuun. Kyräilyllä ja viivytelyllä ongelmat vain moninkertaistuvat. Jokaisella meillä on oikeus nautinnollisiin, iloiisiin ja tehokkaisiin työpäiviin.

Antti Kuivalainen
Puheenjohtaja

PÄÄLLYSTÖLIITTO RY.

Laivastokatu 1 b, 00160 HELSINKI • www.paallystoliitto.fi • toimisto@paallystoliitto.fi • Vaihde 04030-19290 • Faksi 09-726 2299

Toimisto avoinna 8.30–11.30, 12.00–16.00, kesä–elokuu klo 15.30:een • s-posti: etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi

Puheenjohtaja Antti Kuivalainen 04030-19291, 040 566 5504 Järjestöpäällikkö Arto Penttinen 04030-19292, 050 443 1409.

Jäsensihteeri (lomat ja osoitteenmuutokset, ma-pe) Pirkko Juslin 04030-19290, Järjestösihteeri Annukka Kiviranta 04030-19293, 050 338 4084 Pääluottamusmiehet Sakari Vuorenmaa 04030-19294, 040 844 7221, Markku Virtanen 04030-19295, 0299 500 798, Mika Ala-Hiiri 04030-19296, 040 5094 973. HUOM! Tekstiviestit toimivat vain matkapuhelinnumeroissa.

LAKIASIANNEUVONTA: Asianajotoimisto Lindell (02) 251 1004, (09) 586 2867 e-mail: aatsto@lindell.inet.fi

Uudella organisaatiolla terävyyttä neuvottelutoimintaan

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Puolustusvoimien virkamiesten työajoista tehtyyn tarkentavaan virkaehtosopimukseen lisätään uusi 2 a § seuraavasti:

2 a §
Eräät joustavat työaikajärjestelyt

Puolustusvoimissa otetaan käyttöön seuraavia työaikajärjestelyjä, mikä on tuloksellista toimintaa ja soveltuvat puolustusvoimien ja kyseisen toimialan työtehtäviin.

Soveltamissuositus: Työn
työajan siirtäminen



Päälystöliitto ry
Befälsförbundet rf

OTV palkkataulukko 1.9.2010 lukien

VAATILKA	VAATI	HENKI 0%	7%	12%	17%	22%	27%
		0-1,9	2,0-2,6	2,7-3,0	3,1-3,4	3,5-3,8	3,9-
1	1 300,58 €	1 300,58 €	1 391,60 €	1 456,63 €	1 521,66 €	1 586,68 €	1 651,71 €
2	1 407,18 €	1 407,18 €	1 505,69 €	1 578,04 €	1 646,40 €	1 714,76 €	1 783,12 €
3	1 524,43 €	1 524,43 €	1 631,14 €	1 707,36 €	1 783,58 €	1 859,80 €	1 936,02 €
4	1 651,71 €	1 651,71 €	1 759,25 €	1 839,13 €	1 926,13 €	2 011,13 €	2 096,13 €
5	1 932,83 €	1 932,83 €	2 068,13 €	2 164,77 €	2 261,41 €	2 358,05 €	2 454,69 €
5A	1 987,83 €	1 987,83 €	2 126,98 €	2 226,37 €	2 325,76 €	2 425,15 €	2 524,54 €
6	2 191,36 €	2 191,36 €	2 344,76 €	2 454,32 €	2 563,89 €	2 673,46 €	2 783,03 €
	2 251,36 €	2 251,36 €	2 408,96 €	2 521,52 €	2 634,09 €	2 746,66 €	2 859,23 €
	2 387,90 €	2 387,90 €	2 555,05 €	2 674,45 €	2 793,84 €	2 913,23 €	3 032,62 €
			2 714,34 €	2 841,18 €	2 968,02 €	3 094,86 €	3 221,70 €
				3 003,46 €	3 137,54 €	3 271,62 €	3 405,70 €

Valtion virkaehtosopimus oli katkolla. Tammikuun ja helmikuun alun neuvottelutilannetta on voinut seurata ajankohtaisesti Päälystöliiton [www-sivuilta](http://www.sivuilta). Päälystöliitto on ollut mukana neuvotteluihin valmistauduttaessa rakentamassa JUKOn ja VAKAVAn neuvottelutavoitteita.

Liiton hallitus on vastaavasti käynyt keskusteluja edustajakokouksen asettamien tavoitteiden pohjalta mahdollisen paikalliserän kohdentamisesta. Käytyjen neuvottelujen yleisvaikutelmaa on leimannut valtiotyönantajan hallittomuus neuvotella muista asioista kuin palkankorotuksista.

Nyt viimeistään on vierailtava kotisivuilla

Tammikuun ja helmikuun alun tiukka aikataulu neuvotteluissa on tehostanut liiton tiedottamista kotisivuilla. Kotisivuilla on kyetty reaaliaikaisesti tiedottamaan JUKOn neuvottelujen tilanteesta. Neuvottelupäällikkö **Markku Niemisen** ja Valtion neuvottelukunnan puheenjohtajan **Kati Virtasen** tiedonannot ovat pitäneet yksittäisen jäsenenkin selvillä neuvottelujen asiakysymyksistä.

Neuvottelujen tiukka aikataulu on osoittanut kotisivujen olevan paras ja nopein tapa

tiedottaa neuvottelujen etenemisestä. Paikallisyhdistyksissä on nyt viimeistään aloitettava nettiseuranta. Erityisesti on kirjautettava jäsenosioon, jossa selostetaan yksityiskohtaisesti neuvottelujen asiakysymyksiä ja etenemistä. Kotisivujen tiedottamista täydentävät hallituksen jäsenet omilla tiedotusvastuualueillaan. He tiedottavat tarpeen mukaan koko jäsenistöä.

Päälystölehti keskittyy kiivaassa neuvottelurytmissä asioiden taustoittamiseen ja lopulta sopimusneuvottelun tuloksiin.

Työvaliokunnan ja hallituksen yhteistyö keskeisessä roolissa

Päälystöliiton neuvottelutoiminnan tehostamiseksi muodostettiin uusi työvaliokunta. Työvaliokunnan, varapuheenjohtajien ja hallituksen työnjakoa tarkistettiin. Uudistuksen keskeisenä tavoitteena oli neuvottelutoiminnan tehostaminen, mikä nyt heti mitataan.

Työvaliokunta keskittyy neuvottelujen val-

misteluun, tiedon hankkimiseen, vaihtoehtojen esittelyyn hallitukselle ja itse neuvotteluihin. Esitysten pohjalta hallitus tutkii, keskustelee, linjaa ja lopulta evästä neuvottelijat neuvottelupöytänsä. Tätä toimintatapamallia kokeiltiin ensimmäisen kerran hallitustyöskentelyssä tammikuussa. Kokemukset olivat heti ensimmäisessä kokouksessa tyydyttäviä ja hallitus pääsi miettimään, kuinka 1.9.2010 sopimusratkaisun jälkeen OTV-järjestelmää voidaan kehittää tulevaisuudessa. Varapuheenjohtajien keskeinen tehtävä on tuoda työvaliokunnalle ja hallitukselle oman puolustushaaran ajan-kohtaista tietoa ja mahdollisia ongelmakohtia tavoiteasettelun pohjaksi.

Vain palkankorotuksia ja nekin maltillisia

JUKOn valmistautuessa vuoden 2011 työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluihin, työmarkkinajohtaja **Teuvo Metsäpelto** Valtion työmarkkinalaitokselta teki pelinavauksen esittelemällä talouden näkymiä ja valtiotyönantajan tavoitteita.

Tilastojen perusteella valtiolla on ollut keskimäärin sama palkkojen nousutahti verrattuna muihin sektoreihin, kun seuranta-jakso on vuodesta 1990 vuoteen 2010. Metsäpelto arvioi ostovoiman kehityksen valtion työntekijöillä olleen keskimäärin 0,9 % vuonna 2010. Valtiontalouden haasteet ovat hänen mukaansa suuria ja valtio joutuu ottamaan paljon uutta velkaa. Metsäpelto esitti, että vuoden 2011 neuvotteluissa esille otetaan vain palkankorotukset, ei tekstikysymyksiä.

JUKOn näkemysten mukaan neuvotteluissa on ehdottomasti otettava esille myös tekstikysymyksiä. Esimerkiksi työaikakysymykset ja palkkausjärjestelmätekstien kehittäminen ovat tärkeitä.

- *Pelkästään rahasta puhumalla ei näitä neuvotteluja ratkaista*, totesi JUKOn neuvottelupäällikkö Markku Nieminen jo lähtökohtatilanteessa.

Tosiasia on se, että inflaatio laukkaa yli kahden prosentin vauhtia ja valtion palkat ovat jäljessä yleisiin markkinoiden nähden. Yhtälö on hankala.

Järjestöllisiä valmiuksia päivitetään

Neuvottelujen mahdollinen kariutuminen ja virkaehtosopimuksen irtisanominen otetaan järjestökentässä huomioon tarkastamalla työtaisteluorganisaatioita ja järjestövalmiutta. Upseeriliiton pääsihteeri **Hannu Sipilä** muistuttaa palstallaan Sotilasaikauslehden numerossa 1/2011 lakon alaisen työn tekemisestä ja teettämisestä. Lauheet sopivat muistutuksena Päällystöliitolle vallan mainiosti.

Lakossa olevan upseerin ja opistoupseerin töiden tekeminen on kiellettyä. Valtion virkaehtosopimuslain perusteella lakon alaisen työn tekemiseen ei ole velvollisuutta, vaikka esimies käskisikin toisen upseerin, opistoupseerin tai muun virkamiehen niitä tekemään. Lakon ulkopuolella olevilla upseereilla ja opistoupseereilla on velvollisuus tehdä vain ja ainoastaan omat tavantomaiset virkatehtävänsä.

Myöskään toisen liiton (kuten Upseeriliiton) jäsenillä ei ole velvollisuutta tehdä lakossa olevien tehtäviä. Tämän periaatteen noudattamisesta on myös erikseen sovittu Upseeriliiton ja Päällystöliiton välillä.

Suojelutyöstä määrätään erikseen. Opistoupseerien työ taas ei lähtökohtaisesti ole suojelutyötä, koska kenenkään henki, terveys tai omaisuus ei välittömästi vaarannu lakon takia.

Hallituksen kokoonpanoon muutos

Päällystöliiton hallitustyöskentelyn on lopettanut omasta halustaan **Esko Mantila** Lapin Rajapäällystöstä 31. tammikuuta. Rajan piiri on liiton hallituksen valtuuttamana valinnut **Jukka Mäkisen** hallituksen rajan asiantuntijajäseneksi seuraavaan edustajakokoukseen asti, jolloin valitaan varsinainen hallituksen jäsen Mantilan tilalle.



Missä joukossa seisot?

Teksti: Ari Pakarinen, Lähteet: JUKO ja Vakava

Päällystöliitto on nyt parin vuoden ajan opetellut toimintaa AKAVA perheessä. On tärkeää palauttaa mieliin se, minkälaisessa yhteenliittymässä Päällystöliitto on mukana.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry on ollut pääsopijajärjestö vuodesta 1995 kirkon, kunnan, valtion ja yliopistojen sopimusaloilla. JUKOn nimissä on useita keskustason virka- ja työehtosopimuksia. Näiden lisäksi on lukuisia paikallisia tai virasto- ja laitospohjaisia sopimuksia. JUKOon voi kuulua akateemisesti koulutettuja, korkeakoulutettuja tai erityiskoulutettuja edustava järjestö tai näiden yhteenliittymä. Tällä hetkellä näitä JUKO ry:ssä jäsenyhdistyksiä on seitsemän. Jäsenyhdistyksillä ja näiden jäsenliitoilla on yli 169 000 aktiivista henkilöjäsentä eri sopimusaloilla. Julkisen sektorin sopimuksista päättävät käytännössä hallituksen asettamat kirkon, kunnan, valtion ja yliopiston neuvottelukunnat. Muiden sopimusten hyväksymisestä tai hylkäämisestä päättää JUKOn hallitus, joka myös

vahvistaa neuvottelukuntien päätökset. Käytännön neuvottelutoimintaa ja asioiden valmistelua hallitukselle ja neuvottelukunnille hoitaa JUKOn toimisto, jossa on yhdeksän työntekijää.

Valtion neuvottelukunnassa Vakavan edustajina Päällystöliitosta ovat puheenjohtaja **Antti Kuivalainen** ja pääluottamusmies **Sakari Vuorenmaa**.

Lisää osaamista edunvalvontaan Vakavasta

Vakava on vuonna 1991 perustettu monialainen vaikuttaja, joka ajaa jäsenjärjestöjen jäsenten, joita on lähes 50 000, etuja palkkoja ja palvelusuhteen ehtoja koskevassa neuvottelu- ja sopimustoiminnassa. Vakavalla on asiantuntemusta ja neuvotteluvoimaa kaikilla sektoreilla, ja jokaisella sektorilla on oma Vakavan hallituksen alainen ryhmänsä: valtioryhmä, yliopistoryhmä, yksityisryhmä, kirkkoryhmä ja kunтарыhmä.

Vakava osallistuu julkisen sektorin sopimustoimintaan JUKOn kautta ja on JUKOn kolmanneksi suurin jäsen. Keskusjärjestö Akavaan Vakavan jäsenjärjestöt kuuluvat suoraan. Jäsenjärjestöt vastaavat itse ammatillisesta edunvalvonnastaan.



Työelämän haasteet puhuttavat

Kiitos Päälystölehden lukijoille palautteesta, jonka saimme epäasiallista kohtelua ja kiusaamista koskevaa artikkelia valmisteltaessa. Palaute auttoi kysymysten teossa ja aiheeseen pureutumisessa. Palaute myös osoitti, että kiusaamista esiintyy ja se on hyvinkin rankkaa. Vastaajien puolesta toimitus voi vain toivoa, että asiat saadaan kuntoon, mitä varmasti osaltaan edesauttaa niin Puolustusvoimien kuin Rajavartiolaitoksen uusitut toimintaohjeet.

Osa kiusatuiksi tulleista vastaajista on jo tehnyt omat johtopäätöksensä ja siirtynyt muihin tehtäviin tai aiottua varhaisemmalle eläkkeelle. Työnantaja on menettänyt näin ennenaikaisesti paljon osaamista ja kiusatuille elämä on ollut vaikeaa ja tuskallista.

Uudet lukijakysymykset

Työterveyslaitos haluaa nostaa esiin työelämän eri haasteet ja se käynnistää Työ

Terveys Turvallisuus -lehdessään aiheesta kampanjan. Lehti esittää yhteistyötä eri ammatti- ja järjestölehtien kanssa. Päälystölehti ottaa haasteen vastaan ja haluaa olla mukana tässä keskustelussa jäsentensä ja työyhteisöjen parhaaksi.

Päälystölehti toivoo liiton kaikilta jäseniltä vapaamuotoista palautetta seuraavista aiheista:

Kerro millainen on sinun unelmatyöpaikkasi? Onko se oma työyhteisösi?

Eväät esimiestyöhön – miten jaksan itse ja innostan alaisiani

Kirjoita 25.3. mennessä vapaamuotoisesti ja tiivistä yllämainituista aiheista. Palaute os. samuli.vahteristo@pp1.inet.fi

Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Vastaajien kesken arvotaan Päälystöliiton pr-tuotteita. Lehti maksaa myös palkkion, mikäli kirjoitus ylittää julkaisukynnyksen. Julkaisemisesta sovimme kirjoittajan kanssa erikseen.

Millainen on sinun unelmatyöpaikkasi?

Hyvinvointi saadaan aikaan yhdessä, ja me kaikki olemme unelmatyöpaikan tekijöitä. Tarjoamme kilpailun työpaikoille, jotka haluavat tehdä toiveestaan totta.

**Osallistu
Työterveyslaitoksen ja
TTT-lehden kilpailuun!**

**Palkinnon arvo on
6 400 – 9 500 €.**

Yksi suomalainen työyhteisö voittaa työniloa, voimavaroja ja innostusta lisäävän valmennuksen, joka auttaa unelmatyöpaikan luomisessa. Työn imu –polku on Työterveyslaitoksen pitkän tutkimus- ja kehitystyön tulos.



Kapteeni Matti Vihurila on Porin Prikaatin tiedottaja ja Päälystölehden vakituinen avustaja.

Piikkejä ruusupensaassa vai ruusuja piikkipensaassa?

Viime vuoden lopulla tehdyn selvityksen perusteella 6,3 % suomalaisista kertoi viimeisen kuukauden aikana saaneensa uhkauksia tai tulleen nöyryytetyksi. Sanallisen solvaamisen kohteeksi kertoi tulleen 16 % vastanneista, syrjityksi oli itsensä tuntenut 9,2 % ja kiusaamista tai häirintää oli kokenut 6,2 %. Missä ihmeen pahuuden pesässä tällaista annetaan tapahtua? Suomalaisilla työpaikoilla, missä useimmat meistä viettävät suuren osan elämästään. Käsittämätön juttu, eikö totta!

Puolustusvoimat on laatinut ohjeen *Palkatun henkilöstön epäasiallisen kohtelun ehkäisystä ja käsittelystä puolustusvoimien työpaikoilla*, joka tullaan kouluttamaan kaikille työntekijöille. Aihe sisällytetään myös Maanpuolustuskorkeakoulun opetussuunnitelmaan. Työilmapiirikyselyjen mukaan noin 2,5 % puolustusvoimien henkilöstöstä on kokenut työpaikkakiusaamista tai häirintää. Määrä on vähäisempi kuin suomalaisissa työyhteisöissä keskimäärin, mutta tässä asiassa saa olla vain yksi sietoraja: nollatoleranssi. Arvoasemalla tai arvomerkeillä ei saa olla minkäänlaista vaikutusta

sihen, kenen tekemisiin tai sanomisiin puututaan ja kenen ei. ”Karskien” sotilaiden ei tarvitse sietää kiusaamista siviilejä enempää eikä toisaalta työskentely sotilasympäristössä edellytä siviililtä sietokynnyksen korottamista.

Puolustusvoimat on monella tapaa esimerkiksiin työyhteisö, ja nyt on korkea aika laittaa tämäkin asia ruotuun. Varusmieskoulutuksessa simputuksen karsimisessa on menty pitkin harppauksin eteenpäin, ja toivottavasti sotakoulujen hölmöt, ”vanhoiksi perinteiksi” naamioidut simputusmenetelmät ovat nekin jo haudattu syvälle Santahaminan hiekkaan ja Saimaan syvyyksiin. Kuten tämän lehden sivuilta on luettavissa, Päälystöliitto ei hyväksy työpaikoilla minkäänlaista kiusaamista tai häirintää ja kannustaa jäsenistöään aktiivisesti puuttumaan havaittuihin ongelmiin. Olemme avain-asemassa ohjaamassa tulevaisuuden sotilaskouluttajia ja osajia, ja työssä vaadittavien taitojen lisäksi meidän on kyettävä iskostamaan heihin myös oikeat työyhteisötaidot.

Tänä päivänä työpaikoilla niin esimiehiltä kuin alaisiltakin vaaditaan riittäviä työyhteisö-

sötaitoja ja niiden lisäksi selkeitä pelisääntöjä, joita kaikkien tulee noudattaa. Yksi kiusaamiseen liittyvä ongelma lienee se, että ei aikuisten oikeasti tunnusteta, mikä on kiusaamista ja häirintää. Kun esimies työjohto-oikeuteensa nojaten vaatii huonon työsuorituksen uusimista ja parempaa lopputulosta, kyse ei ole kiusaamisesta. Heinäntekojärjen käyttö auttaa tässäkin asiassa. Mietittäessä mikä on kiusaamista ja mikä ei, kannattaa astua hetkeksi toisen ihmisen saappaisiin ja tuumia, miltä minusta itsestäni tuntuisi, jos olisin kohteena. Työyhteisöissä on ihmisiä laidasta laitaan, ja erilaisuutta on siedettävä, hyväksyttävä ja hyödynnettävä edellyttäen, että se palvelee tehtävän suorittamista. Se, miten me itse kukin tulemme toimeen toisten ihmisten kanssa, riippuu 98-prosenttisesti meistä itsestämme. Fiksu ihminen kyllä oivaltaa enemmän tai myöhemmin, että omasta katsantokannasta riippuu, kasvaako ruusupensaassa piikkejä vai piikkipensaassa ruusuja. Niille, jotka eivät syystä tai toisesta ymmärrä, että toisia ihmisiä ei saa kiusata vaan kunnioittaa, asia pitää opettaa ensitilassa – tarvittaessa kantapään kautta.

Sopimusten yksityiskohdissa on vielä monenlaista vääntöä

Teksti: Sakari Vuorenmaa



Liiton toimistossa ei lepäillä, sillä neuvotteluvääntöjä riittää, vakuuttaa pääluottamusmies Sakari Vuorenmaa.

Monia asioita on syksyn sopimusratkaisujen osalta tarkentunut ja soveltamisiin on saatu neuvoteltua tarkennuksia. Hyvinä esimerkkeinä näistä ovat mm. Viestikoelaitoksen lisäpalkkiot ja kriisinhallintapalvelukseen liittyvät takuupalkka oikeudet. Näiden lisäksi liiton erityisessä seurannassa ovat uusien vaativuusluokkien perustamisiin liittyvät tulokinnat takuupalkan osalta.

Monissa edellämainituissa asioissa on saatu neuvoteltua työntekijöiden kannalta oikeudenmukaisempi ja parempaa työilmapiiriä rakentava ratkaisu. Valitettavasti jatkuvasti joillakin tahoilla on taipumus soveltaa sopimuksia omaperäisesti paikallisella tasolla, mikä työllistää luottamusmiehiä ja työnantajia turhaan.

Syksyn sopimusratkaisuun liittyen sovittiin tiettyjen selvitystöiden käynnistämisestä. PE:n johdolla on selvitetty mm. lentäjien oikeutta tiettyihin palkkioihin tapauksissa, joissa henkilö menettää lentokelpoisuutensa, mutta hän olisi työkykynsä puolesta mahdollisesti käytettävissä muihin puolustusvoimien tehtäviin. Selvitystyö on edennyt hyvässä ja rakentavassa hengessä, tuloja saataneen kevään aikana.

PLM:n johdolla kokoontunut sotilaseläkejärjestelmään tarkasteleva työryhmä on saanut työnsä hyvään vauhtiin ja tavoitteena on aikaansaada yhteiset näkemykset järjestelmän kehittämisestä erityisesti tarkastelemalla asiaa puolustuskyvyn näkökulmasta eikä siis sosiaali- tai eläkepoliittisena kysymyksenä. Keskeistä tarkastelussa on se, minkä ikäistä johtajareserviä nykyinen järjestelmä tuottaa ja mitkä ovat VaEL:n (1993, 2005 ja 2009) muutosten vaikutukset ikärakenteeseen nyt ja tulevaisuudessa.

Kokonaisuutena syksyn neuvotteluissa todettujen ongelmien ratkaisemiseksi tehtävät selvitystyöt ovat edelleen pahasti kesken ja asiat nousevat esiin kevään neuvottelujen yhteydessä. Kriisinhallintaoperaatioihin suuntautuvien virkamatkojen osalta on edelleen käsittelemättä sovitut tarkennukset palvelussuhteenehtoihin. Perheellisen virkamiehen erityiskorvauksen määräytymisperusteiden tarkennuksiin liittyvä selvitystyö on tekemättä ja työterveydenhuollon kattavuutta koskevat tarkennukset on sopimatta. Kaikki edellä mainitut asiat ovat henkilöstön kannalta tärkeitä kehittämiskohteita, joilla voidaan myös paran-

taa työnantajan houkuttelevuutta ja työssä jaksamista. Työsarkaa syksyllä pöytäkirjattujen asioiden osalta siis vielä riittää ennen 1.3.2011 voimaan tulevia VES-tarkennuksia.

Puolustusvoimien normisto- ja ohjeistomuutoksiin vaikutetaan

Päällystöliitossa ei ole vuodenvaihteen lomakaudesta huolimatta leväty laakereillaan, vaan asioita on valmisteltu ja moniin valmisteilla oleviin asiakokonaisuuksiin on pyritty vaikuttamaan.

Puolustusvoimien yhteistoimintaelimessä (YT) on käsittelyssä useita henkilöstön asemaan liittyviä normiluonnoksia ja valitettavasti myös jo vahvistettuja normeja, joille olisi pitänyt varata ennen päätöksiä YT-lain hengen mukainen vaikuttamismahdollisuus.

Kaiken kaikkiaan on erinomainen suuntaus, että vanhentuneet normit uudistetaan ja että asioita koskevia määräyksiä pyritään selkeyttämään. Normien tulee antaa yhtenevät linjaukset koskien kaikkia Pv:n hallintoyksiköitä ja niiden tulee olla sopu- soinnussa muihin määräyksiin, sopimuksiin ja lakeihin nähden. Normien tehtävänä on osin myös ohjata normiohjauksesta vastaavat työnantajat sekä myös työntekijät "tiedon lähteille" eli sopimusmääräysten pariin asioista päätettäessä.

Luottamusmies ja YT-edustajilta saadun palautteen mukaan keskeisimpiä tarkennuksia vaativia normistoja ovat parhaillaan käsittelyssä olevat liukuvan työajan normi ja virkamatkustamisohje. Näiden lisäksi käsittelyssä ovat mm. palkatun henkilöstön kenttäkelppoisuus, kuntotestaus ja fyysinen työkyky. Näiden lisäksi esillä ovat Puolustusvoimien asuntonormeihin liittyvät kysymykset, kuten jakoperusteet ja vuokra- subvention myöntämisen perusteet. Viime vuoden lopussa vahvistettiin normi epäasi- allisen kohtelun ehkäisystä ja käsittelystä puolustusvoimien työpaikoilla, ja lisäksi tar- kastelussa on muita hyvinkin kiperiä asioi- ta kuten sähköpostin käsittelysäännöt sekä laki yksityisyydensuojasta työelämässä.

Ei riitä, että ohjeet ja normit kirjoitetaan ja vahvistetaan. Työnantajalla on korostettu velvollisuus kouluttaa ja sitouttaa esimiehet ja koko henkilöstö normien sisältöön sekä vaatia niiden mukaisia menettelytapoja. Päälystöliiton jokaisella toimijalla ja henki- löstöedustajalla on velvollisuus ottaa asiat esille joukko-osastojen (vast.) YT-elimissä.

Palkkaviiveet voi- vat vaikuttaa jopa eläkepäätöksiin

Syksyn neuvotteluissa sovittujen uusien vaativuusluokkien perustamiseen ja muihin palkankorotusratkaisuihin liittyneet mak- sutoimenpiteet ovat viivästyneet kohtuut- tomasti, ja korotukset sekä muutokset saadaan ehkä maksuun vasta helmikuun palkanmaksun yhteydessä. Oli syy mikä tahansa, palkkaviiveet ovat yksilön kannal- ta kohtuuttomat. Erityisen ongelmalliseksi ja monimutkaiseksi tilanne muuttuu niiden henkilöiden osalta, joille korotuksia koh- dentui ja jotka ovat jääneet eläkkeelle, sil- lä viiveet aiheuttavat myös tarpeen vaatia maksutoimenpiteiden jälkeen oikaisuja jo saatuihin eläkepäätöksiin. On vaadittava uusi eläkepäätös, mikäli näin osaltanne on päässyt käymään.

Yhteistyö työnantajan kanssa kantaa hedelmiä

OTV:n kehittäminen jatkuu ja mahdolliset ongelma-alueet otetaan tarkasteluun tule- vissa neuvotteluissa. Syksyn ratkaisulla noin 1 000 Päälystöliiton jäsentä sai ko- rotusta palkkaansa noin 70 – 300 euroa/ kk, minkä lisäksi takuupalkkaukseen liitty- viä asioita saatiin jälleen kehitettyä.

OTV-järjestelmään liittyneiden kehittämis- toimien osalta syksyn ratkaisun lopputulos vastasi ainakin palautteen mukaan niitä ta- voitteita, joita sopimuksen kehittämiseksi jäsenistöllä oli kouluttajatehtävissä palve- levien osalta.

Sopimus on aina kuitenkin osapuolten vä- lisen kompromissi, missä rahoituskehys asettaa tietyt reunaehdot sovellettaville kohdennuksille. OTV5A ja OTV6A kohden- nukset ovat myös osaltaan kompromisseja erityisesti tapauksissa, joissa asiaa tarkas- tellaan varusmieskoulutusta antavien työ- pisteiden ja tehtävien määrittelemiseksi.

OTV-järjestelmän kehittämiseen liittyvistä ohjeista ja soveltamisesta olemme pääs- seet Pääesikunnan kanssa yhteiseen näke- mykseen, ja tulkinnot on saatu ohjeistettua. Koulutus aiheesta pidetään kevään luotta- musmies- ja YT-päivien yhteydessä. OTV- arviointiohjeen ja normin päivittäminen pyri- tään tekemään yhteistyössä Päälystöliiton ja Pääesikunnan välillä kevään aikana.

Paikallishallintotason arviointiryhmissä on syytä viimeistään helmikuun aikana sopia menettelytavoista arviointityön kehittämi- seksi sekä kerrata sopimusmuutokset ja niiden tarkoittamat menettelytavat.

Muutokset edellyttävät molempien arvioin- tiin osallistuvien osapuolten sitoutumista OTV-järjestelmän periaatteisiin kaikissa ar- viointiryhmissä.

Korvausperusteisiin muutoksia

Kilometrikorvaus (oma auto)	0,46 €/km	lisämatkustajat + 0,03 €/hlö/km
Osapäiväraha >6 h	16,00 €	seuraava matka vrk osalta > 2 h
Kokopäiväraha >10 h	34,00 €	seuraava matka vrk osalta > 6 h
Ateriakorvaus	8,50 €/ateria	2 aterialla = 17,00 €
Muutosten perusteena ovat VM:n tekemät päätökset vuodelle 2011. Niissä on huomioitu mm. ravintolaruoan arvonlisäveron laskeminen. Edelleen kuitenkin 1 m = 100 senttiä = 1 €.		
Tarkemmat virkamatkustamiseen liittyvät määräykset löydät Päälystöliiton ja VM:n www – sivuilta.		

Resepti eläkepäätöstä harkitsevalle

Teksti: Markku Virtanen

Kuva: Samuli Vahteristo

Jossain vaiheessa virkauraa, yleensä loppupuolella, alkaa eläköityminen kiinnostaa. Eräs palveluskaverini kertoi minulle, että päätös kannattaa tehdä riittävän ajoissa. Hän suositteli vuotta aiemmin. Aika tuntuu pitkältä, mutta muutkin eläkkeelle jääneet suosittelevat riittävää ennakkointia yhden suurimman arkielämää muuttavan päätöksen edellä. Muutos työntekijästä eläkeläiseksi on valtava. Muutos ei koske ainoastaan eläkkeel-

le jäävää, vaan myös hänen perhettään ja lähipiiriään. Asioista kannattaa keskustella ennen päätöksentekoa. Yleensä sotilaiden puolisoilla on omaa työelämää jäljellä vielä vuosia. Tulevan eläkeläisen kannattaa myös ajatella, miten hän täyttää ne vapautuvat 8–10 tuntia päivässä jäätyään pois töistä. Nuo tunnit saattavat sisältää suuria riskejä. Turhautuminen, alkoholi ja tarpeettomuuden tunne iskevät varsin moniin henkilöihin. Siis suunnittele mitä teet eläk-

keellä. Muistakaa, että me kaikki jäämme joskus eläkkeelle ja useat henkilöt ovat jo niin tehneet. Et ole ensimmäinen etkä viimeinen joka jää eläkkeelle. Ota yhteyttä kavereihin ja lue Päälystöliiton kalenterista (s.13) Evp-yhdistyksen opas Kohti sotilas-eläkettä – oletko valmis? Opas on koottu aikaisemmin eläkkeelle jääneiden kokemusten pohjalta ja sieltä löydät monta hyvää vinkkiä.

KEVA hoitaa eläkeasiat

Päätöksen tehtyäsi prosessi alkaa tekeillä irtisanoutumisilmoituksen, joka jätetään oman joukon tai laitoksen esikuntaan. Saatua todistuksen irtisanoutumisesta voit hakea sotilaseläkettä Kevalta, joka vastaa vuoden 2011 alusta alkaen valtion eläkejärjestelmään kuuluvien asioiden hoidosta. Nettisivuilta www.keva.fi löytyy vanhuuseläkehakemuskavake. Hakemukseen on liitettävä myös nimikirjanote. Eläkepäättöksen saaminen vie aikaa pari kuukautta. Ennen päätöksentekoa voit pyytää Valtionkonttorilta ennakkopäätöksen, josta näet kertyneen eläkkeen. On muistettava, että eläke lasketaan sen hetkisten tulojen mukaan. Muutoksia saattaa tulla, mikäli vuosiansiosi muuttuvat oleellisesti. Apuna voit käyttää myös liiton jäsenisivuilta löytyvää eläkelaskuria.

Terveysteen liittyvät asiat järjestykseen

Ennen kuin jätät eläkkeelle, tulee sinun tehdä vielä viimeiset valmistelut. Sinun kannattaa käydä työterveyshuollossa terveystarkastuksessa. Varsinkin kuulo on tarkastettava, jotta mahdolliset kuulovauriot eivät jää huomioimatta. On muistettava, että jäätyäsi eläkkeelle siirryt yleisen terveydenhuollon piiriin. Kannattaa myös uusia kaikki reseptit koskien mahdollisia tautia sairauksia. Pyydä itsellesi myös kaikki tulokset, jotta saat ne toimitettua kunnalliseen terveydenhuoltoon.

Myös liitto odottaa sinulta viimeistä palvelusta. Sinun on ilmoitettava joko itse tai oman yhdistyksen kautta eroamisesta liitolle. Tällä toimella päättävä jäsenyytesi sekä liittoon että työttömyyskassaan. Jäsenyytesi omaan paikallisyhdistykseen riippuu yhdistyksen säännöistä. Samalla lomakkeella voit liittyä myös Evp-yhdistykseen, jolloin jäsenetuudet säilyvät. Verotomistoon kannattaa olla myös yhteydessä ja tarkastaa veroprosentti. Uusi myös ke-lakorttisi ja mahdolliset muut kunnalliset etuudet, esimerkiksi matkustamiseen liittyvät.

Eläkkeelle aikovan muistilista

- lue Evp-yhdistyksen laatima eläkeopas Päälystökalerista
- irtisanoutumisilmoitus työnantajalle
- eläkepäättöshakemus Keva
- nimikirjanote
- todistus irtisanoutumisesta
- eroilmoitus liittoon
- terveystarkastus ja uusi resepti
- verokortin uusiminen
- hoida muut etuudet

Ikäviin tilanteiden turvaksi työttömyysetu

Päälystölle joillekin jäsenille voi tulla eteen tilanne, että työttömyys ylittää. Silloin avuksi tulee Julkisten alojen teknisten työttömyyskassa.

Ilmoittaudu työ- ja elinkeinotoimistoon työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä. Ota työ- ja palvelutodistus mukaan. Työttömyyspäivärahaa voidaan maksaa vain siltä ajalta, jolloin on ollut työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Omavastuu (7 pv) siitä, kun on ilmoittautunut työnhakijaksi.

Lue hakemuslomakkeessa olevat ohjeet huolellisesti ja täytä lomakkeen kaikki kohdat!

Jatkohakemuksen voi täyttää ja lähettää sähköisesti eAsiointin kautta osoitteesta www.jattk.fi.

Työ- ja elinkeinotoimistosta saat ansioturvapäivärahashakemuslomakkeen tai netistä osoitteesta www.jattk.fi tai www.tyj.fi.

Ohje työttömyysetuutta hakevalle

Liitä hakemukseen seuraavat liitteet:

Palkkatodistus (alkuperäinen), jonka on sisällettävä tiedot hakemista edeltäneeltä vähintään 34 palkalliselta työssäolovierikolta. Palkkatodistuksessa tulee ilmetä lomarahat ja lomakorvaukset sekä muut mahdolliset ylimääräiset palkkiot tai rahaerät, jotka on maksettu työsuhteen päättyessä.

Jäljennös irtisanomis- tai lomautusilmoituksesta sekä työssäoloehdon (34 vk) osoittamiseksi työ- ja palvelutodistus, jossa selvitys viikoittaisesta työajasta.

Jäljennös osa-aikaistamislmoituksesta ja verokortti (toimitetaan vain, jos on haettu muutosverokortti sosiaalietuutta varten).

Jos haet korotusta avio-/avopuolison lapsista, liitä todistus samassa taloudessa asumisesta.

Jos haet korotusta kasvattilapsista tai muista sellaisista lapsista, joita huollat ja jotka eivät ole teidän tai avio-/avopuolison omia tai otollapsia, liittää hakemukseen sosiaalilautakunnan todistus tällaisista lapsista. Anna myös selvitys sosiaalietuuksista (jäljennökset etuuspäätöksistä) kuten päätös kotihoidontuesta, myös siinä tapauksessa, että kotihoidontukea saa puoliso selvitykset ja liitteet mahdollisista muista tuloista.

EU/ETA maassa työskentelystä työskentelymaan viranomaisen antama U1 -lomake. Edellä mainittu lista selvityksistä on viitteellinen. Lisäksi saatetaan tarvita myös

joitakin muita selvityksiä. Jos haet korotettua ansio-osaa pitkän työuran perusteella (vähintään 20 vuotta) ja olet työskennellyt valtion, kunnan tai seurakunnan palveluksessa, hakemukseen tulee hankkia ansiotyöluettelo Valtiokonttorista, Kuntien eläkevakuutuksesta tai Kirkon keskusrahastosta ja liittää se hakemukseen.

Jos olet kokonaan työtön, voit lähettää ensimmäisen päivärahahakemuksen liitteineen työttömyyskassaan kahden - kolmen kalenteriviikon ajalta työttömyyden alkamisesta ja sen jälkeen neljältä kalenteriviikolta jälkikäteen. Jos hakemisjaksolla on satunnaisia töitä, liitä palkkatodistukset työaikalvelityksineen mukaan.

Jos teet osa-aikatyötä, hae päivärahaa kalenterikuukausittain tai neljän kalenteriviikon jaksoissa jälkikäteen ja liitä mukaan jäljennös työsopimuksesta sekä palkkatodistus viikoittaisine työaikalvelityksineen haettavalta kuukaudelta. Edellä sanottu koskee myös satunnaisia työpäiviä/työkeikkoja tekeviä.

Tarkista, että palkkatodistuksessa on oikeat tiedot ja että kaikki liitteet ovat hakemuksen mukana.

Täytä päivärahahakemus kaikilta kohdilta asianmukaisesti. Jos hakemuksen jokin kohta on täyttämättä, niin se palautetaan täydennettäväksi. Esimerkiksi, jos hakijalla ei ole ollut edellistä työttömyyskassaa, valitaan vaihtoehdoista ei. Kirjoita selkeästi työtön, työssä ja tehty työtuntimäärä tai koulutuksessa, työharjoittelussa, opiskelemassa, matkoilla, sairaana jne.

Muista hoitaa jäsenmaksuvelvoitteesi myös työttömyyden aikana! Työttömyyskassan jäsenmaksu (vakuutusmaksu) tulee aina maksaa, jotta jäsenyys pysyy voimassa. Ota asiasta yhteys työttömyyskassaan ja/tai ammattiliittoosi.

Kun työttömyysetuuden hakeminen päättyy (esim. työn aloittaminen tai eläkkeelle jääminen), ilmoita asiasta hakemuksessasi täyttämällä siihen varattu kohta! Muistathan ilmoittaa asiasta myös liittoosi, mikäli olet liiton jäsen.

Julkisten alojen teknisten työttömyyskassa
PUHELINPÄIVYSTYS puh. (09) 720 6820 ma, ti ja to klo 9 – 11.30
asiakaspalvelu@jattk.fi
www.jattk.fi



Suora henkilöjäsenyys vaiko ei?

Teksti: Arto Penttinen Kuva: Samuli Vahteristo

Liiton fuusioselvityksen rinnalla halitus selvittää edustajakokoukselle vaihtoehtoisia jäsenyysratkaisuja. Jäsenyysratkaisun tarkastelu liittyy liiton toiminnan kehittämiseen, eikä mahdollisten muutosten käyttöönotto ole välttämättä sidoksissa fuusiopäätöksiin. Käytännössä nykyisen yhdistysrakenteen vaihtoehtona liiton jäsenyydelle on suora henkilöjäsenyys.

Tilastotietoa

Kaikilla jäsenyhdistyksillä on tiedossa se tosiasia, että palveluksessa olevien jäsenien määrä vähenee vuosittain. Tällä hetkellä liiton 58 jäsenyhdistyksestä 36:lla on riveissään alle 50 jäsentä. Tuosta 36 yhdistyksestä 22:lla jäsenmäärä on alle kolmekymmentä, eli yli kolmasosa liiton jäsenyhdistyksistä toimii merkittävän pienellä jäsenmäärällä. Pienestä joukosta tulisi yhdistysten sitten löytää ne aktiiviset henkilöt, jotka hoitavat rekisteröidyn yhdistyksen sääntöjen mukaisten velvollisuuksien lisäksi liiton edellyttämät toiminnot. Uskon olevani oikeassa kun väitän, että suuressa osassa

yhdistyksiä vastuuhenkilöiden nimeämiseksi joudutaan käymään pitkät suostuttelu- ja sopimusneuvottelut.

Mikä on jäsenen kannalta tärkeää?

Oman näkemykseni mukaan laadukas edunvalvonta, vaikuttamismahdollisuus asioihin, tehokas tiedotus, tuen saaminen tarvittaessa ja yhteisöllisyyden tunteminen koetaan tärkeiksi. Onko näitä tarpeita mahdollista saavuttaa suorassa henkilöjäsenyydessä?

Ainoa seikka, joka saattaa heiketä, on yhteisöllisyyden tunteminen, etenkin, jos yhdistys on ollut aktiivinen jäsentensä suuntaan eikä se jatka toimintaansa erillisenä perinnetai muuna yhdistyksenä. Toiminnan jatkamiselle sellaisessa muodossa ei ole mitään estettä, jos aktiivisuutta ja taitoa löytyy nykyisistä jäsenistä tai vaikkapa alueen evp-jäsenistä. Jäsenen vaikuttamismahdollisuus edunvalvonta-asioihin jopa paranee suorassa henkilöjäsenyydessä, koska välissä ei ole yhdistyksen hallitusta ja vuosikokousta, jotka saattavat "torpata"

jäsenensä tekemän esityksen jo yhdistystasolle.

Vaikuttaminen on siis kiinni jäsenen omasta aktiivisuudesta suorassa henkilöjäsenyydessä. Sitä se on kyllä nytkin yhdistysrakenteessa, mutta väliportaita on vähemmän. Jäsentiedotus asettaa liitolle haasteita, jos suoraan henkilöjäsenyyteen siirrytään, mutta sähköpostin avulla sekin pystytään hoitamaan nopeasti ja tiedottamisesta saadaan henkilökohtaisempaa.

Uskoisin myös, että kaikkien jäsenasioiden hoito liiton suuntaan on suorassa henkilöjäsenyydessä selkeämpää ja nopeampaa kuin yhdistysten kautta toteutettuna. Luottamusmies tai yt-toimintaan suora henkilöjäsenyys ei toisi muutoksia, koska kyse on työpaikkakohtaisista luottamusmiehistä ja yt-elimistä, ei yhdistysten luottamusmiehistä ja edustajista. Yhdistysten tulee käydä jäsenyysrakenteesta keskustelua ja mieluummin hyvissä ajoin, jotta päätöksentekijöillä on aikanaan edustajakokouksessa mahdollisimman laaja-alainen näkemys yhdistyksensä jäsenien tahdosta.

Ajankohtaista

Liiton hallitus käsittelee seuraavassa kokouksessaan perusteita vuoden toimihenkilön valitsemiseksi. Edustajakokous hyväksyi aikanaan Tampereen PY:n esityksen Vuoden toimihenkilön valitsemiseksi. Tarkoitus on esityksen mukaisesti palkita vuosittain se henkilöstön edustaja, joka vapaaehtoisesti ja usein ehkä "näkyttömänä" tekee ansiokasta edunvalvontatyötä liiton ja sen jäsenten eteen. Yhdistyksille lähetetään hallituksen päätöksen jälkeen tarkemmat ohjeet, mutta jo nyt kannattaa kartoittaa yhdistyksen aktiiveja ja miettiä esitettävää henkilöä. Vuoden toimihenkilö on tarkoitus julkistaa puheenjohtajapäivien yhteydessä 4. – 6.5.2011.

Jäsensivujen osiossa välilehdellä WebLyyti voit käydä päivittämässä omia yhteystietoja. Toimisto toivoo mahdollisimman monen jäsenen käyvän laittamassa sähköpostiosoitteensa yhteystietoihinsa. Saat mm. kyseiseen osoitteeseen uuden salasanasi jäsensivuille, jos se on päässyt unohtumaan (kirjautumisikkunassa on ohjeet). WebLyytissä ollut viive tietojen päivittämisiksi on saatu korjattua.

Toimisto on lähettänyt yhdistysten sähköpostiosoitteisiin jäsenluettelot tarkistamista ja korjaamista varten. Toimisto muistuttaa hallituksen päätöksestä, jossa edellytetään jäsenmaksupalautteen saamiseksi tiettyjen toimintojen suorittamista. Jäsentietojen tarkistaminen on yksi niistä. Viime syksyn jäsentarkistuksen laiminlöi kymmenen yhdistystä. Heidän kohdallaan velvoitteen uusi laiminlyönti tarkoittaa jäsenmaksupalautteen pienentämistä 50 prosentilla elokuun palautteessa. Velvoitteet eivät ole kohtuuttomia, joten hoitakaa asiat kuntoon. Lisätietoja velvoitteiden suorittamisesta saa **Annukka Kivirannalta**.

Annukan terveiset

Aiemmin matkavakuutustodistukset (kun jäsenkortti hukkunut) on tilattu liiton toimistolta Annukka Kivirannalta. Vuoden 2011 alusta todistukset tilataan suoraan IF-vakuutusyhtiöstä. Vakuutusyhtiön asiakaspalvelu on auki arkisin klo 8 - 20 ja puhelinnumero sinne on 01019 1919. Annukka muistuttaa myös säännöistä, joita tulee noudattaa liiton lomakohteissa. Julkaisemme tässä ns. huoneentaulun kaikille muistutuksena.

Liiton luku

2 900

Vuoden 2011 alussa Päällystöliitolla oli 2 900 palveluksessa olevaa jäsentä.

Varaa ja virkisty



Upseeriliiton mökkien hinnat

Vierumäki

Mökkien hinnat vaihtelevat 70–80 € ensimmäinen vrk /seuraava 45–55 €/vrk
varaukset Päivi Schroderus,
puh. (09) 6689 4014
www.upseeriliitto.fi

Päällystöliiton lomahuoneistojen hinnat 1.1.2011.

Saariselkä (Markovilla)

- viikko 240 €, sesonki 300 €
- viikonloppu 120 €, vrk 60 €
(sesonkiviikot 1,8 – 17,36-38,52)

Koli (Hiisiranta)

- viikko 240 €, sesonki 300 €
- viikonloppu 120 €, vrk 60 €
(sesonkiviikot 1, 8 – 12, 52)

Vierumäki (Rauhalinna)

- viikko 305 €, sesonki 355 €
- viikonloppu 150 €, vrk 75 €
(sesonkiviikot 23 – 32)

Helsingin asunnot

Runeberginkatu (yksiö) 35 €/vrk
Runeberginkatu (kaksio) 60 €/vrk
Liiton ulkopuolisilta vuokraajilta vuokraushinnat peritään kaksinkertaisina pl. Upseeriliiton jäsenet.

Varaukset:

Pirkko Juslin 040 301 9290 tai
Annukka Kiviranta 050 338 4048
tai sähköpostilla
toimisto@paallystoliitto.fi
www.paallystoliitto.fi

Kuva Saariselältä, jossa on hienot talviliikuntamahdollisuudet.

Lomakohteiden käyttäjän kultainen opas:

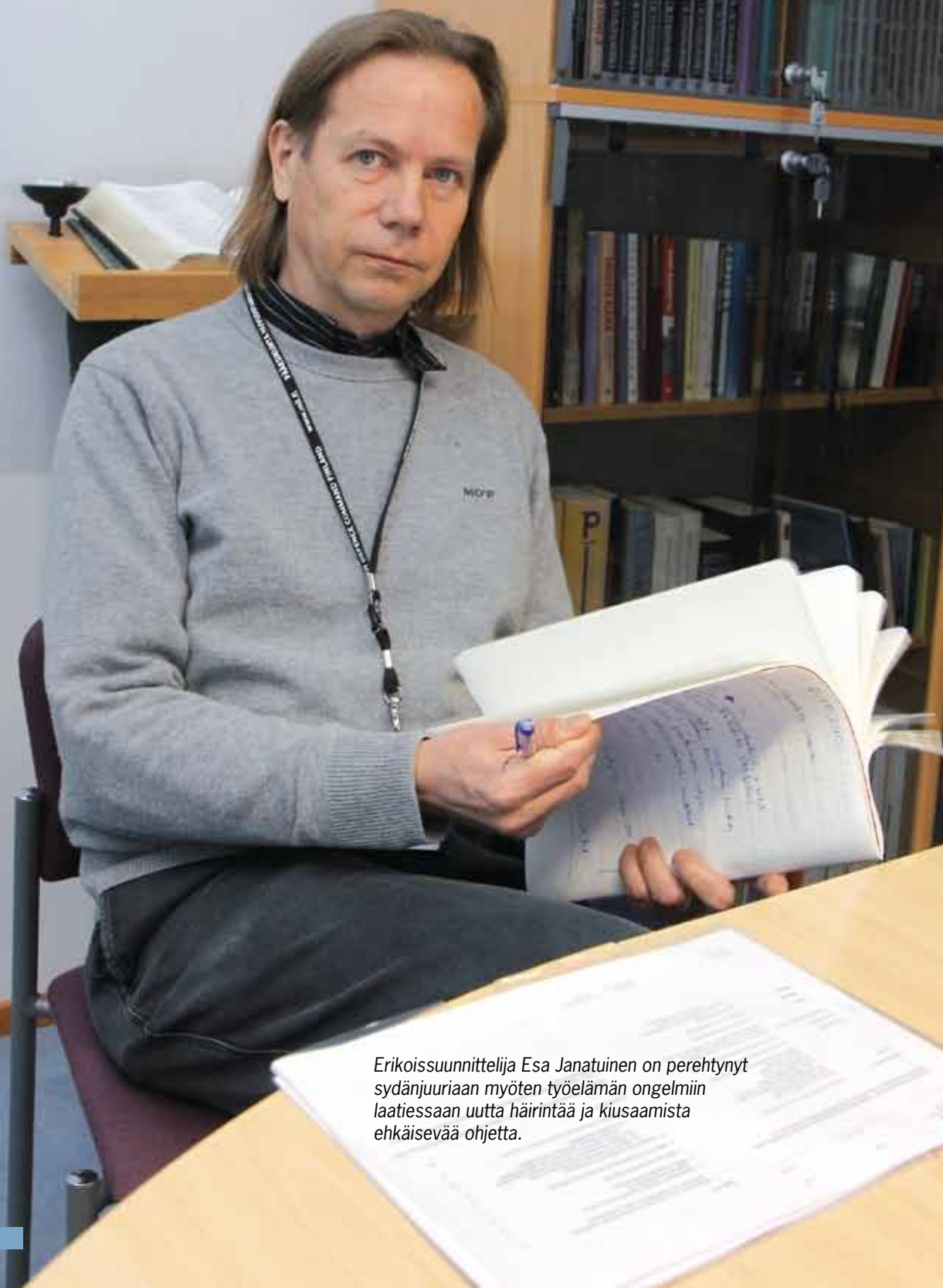
Liiton omaisuutta tulee hoitaa ja varjella niin kuin "huolellinen mies omaisuuttaan varjelee ja hoitaa" eli:

- **Asuntoon tullessasi tarkista sen siisteys ja varustus ns. päällisin puolin. Mikäli havaitset puutteita, ilmoita asiasta liiton toimistoon.**
- **Lähtiessäsi asunto on jätettävä moitteettomaan kuntoon. Muista, että seuraava tulija tekee tarkistuksen ja ilmoittaa puutteista, mikäli niitä ilmenee.**
- **Ilmoita rikkoontuneista laitteista yms. ongelmista aina toimistoon.**
- **Lue lomakohteen ohjeet ja noudata niitä.**
- **Ylimääräiset siivoukset ja petivaatteiden pesut laskutetaan ko. käyttäjältä.**
- **Väärinkäytöksistä voi menettää lomakohteiden ja kaupunkiasuntojen käyttöoikeuden**

HUOM! Tupakointi on huoneistoissa kielletty (myös liesikuvun alla).

Työpaikkakiusaajat kuriin

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo



Erikoissuunnittelija Esa Janatuinen on perehtynyt sydänuuriaan myöten työelämän ongelmiin laatiessaan uutta häirintää ja kiusaamista ehkäisevää ohjetta.

Puolustusvoimat ja Rajavartiolaitos aikovat laittaa työpaikkakiusaajat ja häiritsijät ruotuun. Päälystöliitto haluaa jäsentensä tukevan työntajien toimia niissä työpisteissä, missä työilmapiiri vaatii tervehdyttämistä. Puolustusvoimissa on laadittu ongelmien tunnistamiseksi ja ratkaisemiseksi hyvin seikkaperäinen ohje. Rajavartiolaitoksessa vastaavaa ohjetta viimeistellään ja se vahvistetaan kevään aikana.

Pitkän työuran tehneet tietävät, ettei mikään työyhteisö ole ristiriidaton. Erimielisyydet ovat työyhteisön arkea. Suurin osa työyhteisöissä syntyvistä ristiriidoista kyetään kuitenkin hoitamaan niin, etteivät ne henkilöidy tai myrkytä koko työyhteisöä.

Työpaikkakiusaaminen on jatkuvaa, toistuvaa kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista tai mitätöintiä. Se etenee prosessina, jonka seurauksena kiusaamisen kohteena oleva ajautuu puolustuskyvettömään asemaan. Epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen tai sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutuminen heikentää hyvinvointia ja jaksamista. Työterveyslaitoksen tilastojen mukaan palkansaajista 6 % eli noin 140 000 henkeä kokee olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena. Puolustusvoimissa työilmapiirikyselyn vastauksista saatu otos kertoo, että epäasiallista kohtelua esiintyy, mutta sitä on vähemmän kuin siivilityöpaikoilla. Puolustusvoimissa kiusaamista tai häirintää on kokenut noin 2,5 % henkilöstöstä. Tilastolukujen huomattava ero antaa ajattelemisen aihetta, ovatko asiat puolustusvoimien työpisteissä selvästi paremmin, vai onko kiusaamisesta ilmoittamisen kynnyks korkeampi hierarkkisessa työyhteisössä? Oli miten oli, yksikin tapaus on liikaa ja se heikentää työyhteisön työtehota.

Kiusaaja on useimmin yksi tai useampi työtoveri, toiseksi yleisimmin lähiesimies. Työpaikan ristiriidat alkavat useimmiten käsittelemättömistä näkemyks- ja mielipideeroista sekä huonosta työn johtamisesta. Pitkittyessään ristiriita johtaa yhteistyöön-

gelmiin, klikkiytymiseen, puolien valintaan sekä mustamaalailuun puolin ja toisin. Pahimmillaan pitkittynyt ongelmakierre voi synnyttää epäasiallista kohtelua ja kiusaamista, joka saattaa mennä niin pitkälle, että kiusaamisen kohteeksi joutunut menettää työkykynsä. Pitkälle edennyt, vuosikautia kestänyt työpaikkakiusaaminen saattaa johtaa pitkäaikaisiin sairaspotiloihin ja siihen liittyvät kuntoutustoimet voivat viedä vuosia.

Puolustusvoimien sosiaalipäällikön **Veli Särmäkarin** mielestä yhtään työntekijää ei ole varaa menettää työpaikkakiusaamisen tai häirinnän takia tilanteessa, missä puolustusvoimien organisaatiota supistetaan.

- Puolustusvoimien ylin johto on huolissaan tilanteesta. Meidän on pakko kehittää menettelytapoja ja ratkaisuja, jossa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa pystytään puuttumaan epäasialliseen kohteluun ja löydetään keinot asian ratkaisemiseksi ja työpaikan työtehon palauttamiseksi ennalleen.

Työn ongelmat eivät saa henkilöityä

Pääesikunnassa usean vuoden ajan erikoissuunnittelijana toiminut **Esa Janatuinen** on sydänjuuriaan myöten perehtynyt työyhteisöissä esiintyviin ongelmiin ja siihen, mitä seuraa, kun ristiriitoja ja ihmisten välisiä törmäyksiä ei osata käsitellä tai ratkaista työyhteisössä. Työn tuloksena on syntynyt ohje Palkatun henkilöstön epäasiallisen kohtelun ehkäisystä ja käsittelystä puolustusvoimien työpaikoilla.

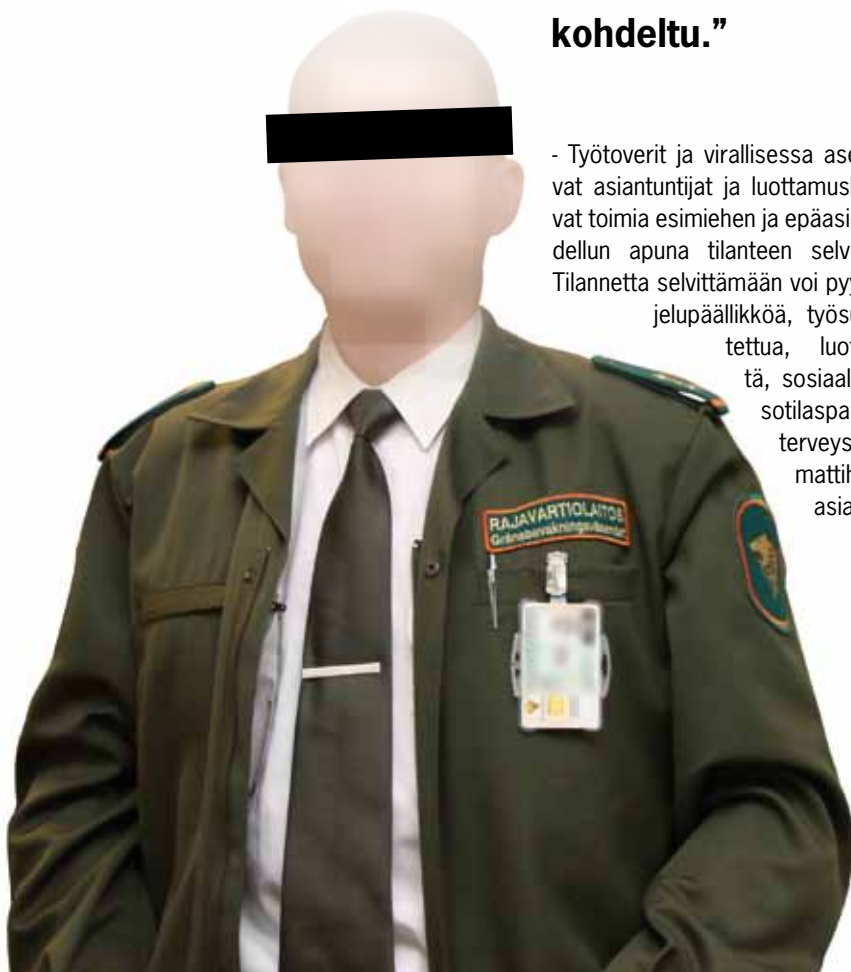
Oleellista on, että ihmishuhde- tai työpaikan ongelmiin tartutaan ajoissa, ennen kuin ne henkilöityvät tai leviävät koko työyhteisöön.

- Ohje tullaan sisäistämään jokaiselle puolustusvoimissa työtä tekeväälle. Hallintoyksiköt on veloitettu pitämään asiasta koulutustilaisuuksia. Puolustusvoimien työterveyshenkilöstö, työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet perehdytetään ohjeen sisältöön ja jatkossa jokaisen palvelukseen tulevan perehdyttämiskoulutuksessa asia tulee käydä läpi. Ohjeen koulutus sisällytetään myös Maanpuolustuskorkeakoulun opetussuunnitelmaan, Janatuinen kertoo. Hänen mukaansa oleellista on, että ihmishuhde- tai työpaikan ongelmiin tartutaan ajoissa, ennen kuin ne henkilöityvät tai leviävät koko työyhteisöön. Jokaisen työntekijän pitää erottaa, mikä on kiusaamista, henkistä väkivaltaa tai sukupuolista häirintää ja mikä taas tehtävään tai työhön liittyvä ongelma. On luonnollista, että työhön liittyvistä asioista syntyy erimielisyyttä, mutta ne on ratkottava työn ongelmina, eivätkä ne saa henkilöityä.

- Valitettavasti kiire, tiukat aikataulut, ylityöt ja huono työn organisointi aiheuttavat ongelmia, jotka saattavat henkilöityä. Ongelmien siirtäminen jonkun henkilön syyksi pitkittää epäkohtien ratkaisua ja johtaa siihen, että jotkut joutuvat kokemaan epäasiallista kohtelua, Janatuinen sanoo.



Työyhteisön ihmissuhdeongelmia tulee tarkastella ensisijaisesti työn näkökulmasta. Ainoa keino tilanteen ratkaisemiseksi on ottaa tilanne puheeksi asianosaisten kesken. Esimiehellä on velvollisuus puuttua tilanteeseen, mutta myös kiusaamista sivusta seuraavilla on oltava yhteistä voimaa tarttua asiaan asettumatta kummankaan osapuolen puolelle. Esimiehillä tulee Janatuisen mukaan olla myös rohkeutta ottaa yhteyttä asiantuntijoihin, joilla on kokemusta asian ratkaisemiseksi.



”Rajavartioloitoksessa jokaisen on heti tilanteen sattuessa voitava sanoa kenelle tahaan, virka-asemasta riippumatta, että mielestäni tuo oli epäasiallisesti sanottu tai kohdeltu.”

- Työtoverit ja virallisessa asemassa olevat asiantuntijat ja luottamushenkilöt voivat toimia esimiehen ja epäasiallisesti kohdellun apuna tilanteen selvittämisessä. Tilannetta selvittämään voi pyytää työsuojelupäällikköä, työsuojeluvaltuutettua, luottamusmiestä, sosiaalikuorattoria, sotilaspappia ja työterveyshuollon ammattihenkilöitä tai asiantuntijoita.

Sovittelun onnistuminen vaatii seuranta

Ongelmat saattavat sovittelusta huolimatta jatkua ja tilanne vaatii esimieheltä seuranta sekä luonnollisesti toimenpiteitä. Ongelmaratkaisusta on aina tarpeen laatia osapuolten välillä yhteisymmärrysasiakirja, jossa sovitaan epäasiallisen kohtelun lopettamisesta. Mikäli tilanne ei senkään jälkeen korjaannu, niin pahimmillaan tilanne voi johtaa siihen, että työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikkomuksesta syyttäväviranomaiselle.

Epäasiallista kohtelua ja sukupuolista häirintää käsittelevät uudet ohjeet on hyvin seikkaperäisesti ja ymmärrettävästi laadittu. Ohje antaa hyvät lähtökohdat työyhteisön tervehdyttämiseen sekä puolustusvoimien tilastolukujen kaunistamiseen. Ohjeessa on myös korostettu ennaltaehkäiseviä työkaluja, joita ovat hyvä työturvallisuustoiminta, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu sekä laaja-alainen työhyvinvointitoiminta. Janatuinen kuitenkin korostaa, että ennaltaehkäisy ja varhainen puuttuminen ovat kaiken a ja o.

- Jos tilanne ei ole päässyt pahaksi eikä kukaan joudu menettämään kasvojaan, niin tilanne on usein vielä ratkaistavissa ilman suurempaa vahinkoa.

KOMMENTTI

Autetaan työkaveria

Päällystöliitto haluaa jäsentensä tukevan työnantajan pyrkimyksiä hyvän työyhteisön puolesta. Kiusaamisesta ja häirinnästä on oltava ehdoton nollatoleranssi. Asian esille nostaminen on yksi osa tätä kokonaisuutta. Huolestuttavaa todeta, että suurin osa vanhoista hyvistä käytännöistä on katoamassa. Vanha lause ”kaveria ei jätetä” ymmärretään nykyään siten, että ”kaverille ei jätetä”.

Kaikki vaikuttaa kaikkeen. Kun päivän työ on tehty, lähtee Matti kotiin ja samalla kat-

keavat siteet työkavereihin. Me emme enää tänä päivänä tiedä, mitä Matille kuuluu työn ulkopuolella. Emme myöskään välttämättä tiedä, miten hänellä menee töissä, kun jatkuva kiire ei mahdollista vapaamuotoista ajatusten vaihtoa päivän aikana. Kaikenlainen välinpitämättömyys on lisääntynyt. Asia ei kosketa, mikäli se ei kohdistu minuun tai minun palkkaani.

Herätkää! Meidän kaikkien tavoitteena on mukava työilmapiiri, ja haluamme jäädä eläkkeelle terveenä sekä pystyä naut-

timaan hyvin tehdyn työn hedelmistä. Puolustusvoimat ja Rajavartioloitus ovat laatineet hyvät ohjeet epäasialliseen käytäytymiseen suhtautumisesta. Päällystöliiton jäsenet, otetaan vastuu omista tekemisistä ja puututaan, mikäli huomataan kiusaamista omassa työyhteisössä ja autetaan kaikkia työkavereita.

Markku Virtanen
Päällystöliitto
Päällystämismies

Rajavartiolaitos painottaa varhaista välittämistä

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo



Rajavartiolaitoksen työturvallisuuspäällikkö **Matti Korhonen** ja työterveyspäällikkö **Leila Litmanen-Iltola** korostavat varhaisen välittämisen merkitystä.

Rajavartiolaitoksen esimieskoulutuksessa on ollut jo käytössä sisäasianministeriön ohje häirinnän, syrjinnän ja muuhun epäasialliseen kohteluun liittyvien ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi. Ministeriön ohje on toiminut Rajavartiolaitoksen valmisteilla olevan ohjeen pohjana ja valmistelutyössä on huomioitu rajavartiolaitoksen erityispiirteet. Työturvallisuuspäällikkö **Matti Korhosen** mukaan ohje tulee selkiyttämään työelämän pelisääntöjä, ja se tullaan kouluttamaan kaikissa hallintoyksiköissä sekä uusille taloon tuleville työntekijöille perehdyttämisen yhteydessä.

Rajavartiolaitoksessa vuonna 2009 tehdyn kyselyn pohjalta noin sata henkeä kertoi kokeneensa ja vajaan 300 henkilöä havainneensa epäasiallista kohtelua. Käsittelyyn oli kuitenkin tuotu vain muutama tapaus koko valtakunnassa.

- Tämä osoittaa, että kiusaamisesta tai häirinnästä ilmoittamisen kynnyks on korkea. Korkea havaitsemisten määrä voi selittyä sillä, että useampi henkilö havaitsee ja ilmoittaa yhdestä ja samasta tapauksesta tai mikä toiselle näyttää kiusaamiselta, ei kyseiselle henkilölle sitä ole, Korhonen sanoo.

Hän toivoo, että epäasiallinen käytös katkaistaisiin kertaheitolla.

- Rajavartiolaitoksessa jokaisen on heti tilanteen sattuessa voitava sanoa kenelle tahansa, virka-asemasta riippumatta, että mielestäni tuo oli epäasiallisesti sanottu tai kohdeltu. Jos kokee epäasiallista kohtelua, se pitää ottaa esiin myös vuosittain käytävässä esimieskeskustelussa.

Asioista on uskallettava puhua

Rajavartiolaitoksen toimenpideohjetta valmistellut työterveyspäällikkö **Leila Litmanen-Iltola** painottaa, että epäkohtaan on puututtava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja kenenkään ei pidä ruveta yksin hautomaan asioita mielessään.

- On uskallettava puhua asiasta tilanteesta riippuen esimiehelle, työkavereille, otettava yhteys työterveyshoitajaan, työsuojeluvaltuutettuun tai varavaltuutettuun. Toimenpideohjeessa puhutaan varhaisen välittämisen mallista. Tärkeää on, että tilanne ei pitkity ja ettei epäterve ilmiö leviä koko työyhteisöön.

Varhaisen välittämisen mallia koskevassa ohjeessa halutaan Litmanen-Iltolan mukaan jo heti ohjeen otsikoinnista alkaen kuvas-

taa työyhteisölle oikeaa asioiden hoitamistapaa.

- Kyse ei ole esimiehen puuttumiseen tai käskyvaltasuhteisiin perustuvasta mallista, vaan halutaan viestiä välittämisestä ja asioiden saattamisesta oikeille urille, mikä koskee kaikkia työyhteisön jäseniä.

Ohje on hänen mukaansa räätälöity Rajavartiolaitoksen tarpeisiin ja se sisältää ohjeet miten tulee reagoida häirintään, syrjintään tai epäasialliseen kohteluun. Ohjeessa on myös laajemmin käsitelty välittämiseen ja varhaiseen puuttumiseen läheisesti liittyviä asiakokonaisuuksia, kuten päihdeohjelma, työkyvyn aleneminen sekä järkyttävien kokemuksien kohtaaminen.

- Pyrimme välittämään ihmisten hyvinvoinnista, hyvästä työilmapiiristä ja toisaalta pitämään sairauspoissaolot mahdollisimman vähäisinä, Litmanen-Iltola sanoo.

Hänen mukaansa kaikkia tulevaan ohjeeseen sisällytettäviä asioita voidaan esimieskoulutuksen lisäksi nostaa esille työhyvinvointiin liittyvien tilaisuuksien yhteydessä tai järjestää hallintoyksiköissä erillisiä työhyvinvointikursseja, joilla käsitellään varhaisen välittämisen mallin lisäksi muitakin työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyviä asioita.

Palkkausjärjestelmä toimii

Teksti: Antti Kymäläinen

Vuonna 2003 käyttöön otettu puolustusvoimien palkkausjärjestelmä on hioutunut sopimus- ja soveltamisratkaisujen myötä tehtävänsä täyttäväksi kokonaisuudeksi. Vaikka korjattavaa ja kehitettävää edelleen löytyy, järjestelmään ollaan pääosin tyytyväisiä sekä Pääesikunnassa että Päälystöliitossa.

- Opistoupseerit kokevat palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisena ja kannustavanakin, sanoo Päälystöliiton pääluottamusmies Sakari Vuorenmaa.

Järjestelmää on pystytty kehittämään sopimustoiminnalla hyvässä yhteisymmärryksessä. Opistoupseeritehtävien arvostukseen liittyviä epäkohtia on Vuorenmaan mielestä saatu korjattua oikeaan suuntaan, muun muassa OTV 8- ja 6B -vaativuusluokkien perustamisella, perusyksiköiden vääpeleiden aseman nostolla ja viime syksyn perusyksikköpäälystön palkkojen korotuksilla.

Työnantajan leirissä asia nähdään samansuuntaisesti. Tahtotilakin on yhtenevä.

- Palkkausjärjestelmä toimii kohtuullisen hyvin. Virkaehtosopimuksilla pyrimme edistämään tuloksellisuutta. Tavoitetta tukevat esimerkiksi syksyn virkaehtosopimusratkaisut, joilla palkkauksellisesti kehitettiin perusyksikkötehtävien asemaa ja houkuttelevuutta, toteaa Pääesikunnan henkilöstötoimialapäällikkö **Vesa Laine**.

Huomio kipupisteisiin

Päälystöliitto on kehittänyt palkkausjärjestelmää vastuullisesti ja toimilla on ollut jäsenistön keskuudessa laaja tuki.

- Tukea on tullut myös työnantajan taholta, kiittää Vuorenmaa.

Vaikka palkkauksen perusrakenteet ovat kunnossa, pientä säätämistä aina löytyy. Vuorenmaan mukaan seuraavana asialistalla on muun muassa alue-esikuntien ja -toimistojen tehtävien palkkauksellinen tarkastelu. Niissä on tehtäviä, joissa lain kir-



jaimen tarkka toteuttaminen asettaa työlle erityisiä vaatimuksia. Ongelmallisia ovat myös yksittäiset sijaisuudet, jossa hoideaan ylintä OTV-luokkaa vaativampia tehtäviä.

- Katto tulee nyt kasissa vastaan, harmittelee Vuorenmaa.

Palkkausjärjestelmän ylläpidon keskiössä ovat tehtävänkuvaukset. Näiden ajantasaisuuteen ja asianmukaisuuteen Vuorenmaa kehottaa kaikkia paneutumaan.

Työnantajan puolella suurimpana ongelmana pidetään palkkauksen määrittämiseen liittyviä työläitä ja raskaita menettelyjä.

- Syksyllä sovittiin tehtävien vaativuuden arvioinnin uusista järjestelyistä, joilla työtä pyritään keventämään. Muutosten vaikutuksia voidaan arvioida vasta myöhemmin, pohtii Vesa Laine.

Yhdistämiseen ei edellytyksiä lähiaikoina

Palkkausjärjestelmän ylläpito kevenisi merkittävästi, jos arviointijärjestelmiä olisi vähemmän. Vesa Laine näkee arviointijärjestelmien yhdistämisen pitkän ajan tavoitteena. Nopean etenemisen esteenä ovat kustannukset.

- On hyvin todennäköistä, että yhdistämisen kustannukset ylittävät sopimuskausien korotusvarallisuuden ainakin tulevien lähivuosien aikana. Toisena haasteena ovat arviointijärjestelmien perusteiden erilaisuus ja näiden yhdistämismahdollisuudet palkkapoliittisesti tarkoituksenmukaisella tavalla.

- Yhdistämiseen tulee kuitenkin varautua siten, ettei sopimusratkaisuilla viedä arviointijärjestelmiä tavoitteen kannalta väärään suuntaan, linjaa Laine.

Sakari Vuorenmaa ei ole kovin vakuuttunut siitä, että arviointijärjestelmien yhdistämisen tuottaisi myönteisen lopputuloksen opistoupseereille.

- Voisi olla parempi ratkaisu rakentaa kokonaan uusi sotilasjärjestelmä, joka huomioi laajasti nykyjärjestelmien erityispiirteet. Toisaalta OTV-järjestelmä on toimiva työkalu, enkä näe mitään pakottavaa tarvetta luopua siitä. OTV:llä pystytään analyttisesti tarkastelemaan tehtävien osaamisvaatimuksia ja vaikuttavuutta, perustelee pääluottamusmies Vuorenmaa.

Kivulias synnytyks

Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä PVPJ otettiin käyttöön vuoden 2003 lopulla yli 10 vuoden valmistelun jälkeen.

Uudistuksen palkkapoliittisena tavoitteena oli maksaa palkkaa tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen perusteella. Järjestelmästä haluttiin kannustava ja oikeudenmukainen. Uusi palkka muodostettiin tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtai-

sesta osasta sekä mahdollisesta tulospalkkiosta.

Alkuvuosina järjestelmästä käytettiin nimeä Uusi palkkausjärjestelmä UPJ. Neljä vuotta kestänyt käyttöönoton siirtymävaihe oli kivulias; sen yhteydessä kohdattiin monenlaisia ongelmia järjestelmän soveltamisesta aina palkanlaskennan tekniseen toteuttamiseen saakka.

Tehtävät henkilöstöryhmittäin järjestykseen

Alun perin tavoitteena oli luoda koko puolustusvoimien henkilöstölle yksi yhteinen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä, mutta tämä osoittautui mahdottomaksi. Työtä jatkettiin kehittämällä henkilöstöryhmäkohtaisia arviointijärjestelmiä. Tämän mukaisesti rakentuivat upseerien JSA-, opistoupseerien OTV-, erikoisupseerien ja siviilien johto- ja asiantuntijatehtävien ESJA-, sotilasammattihenkilöiden, myöhemmin aliupseerien SAH- ja muun siviilihenkilöstön SIV-arviointijärjestelmät.

Ajatuksena oli saada ensin henkilöstöryhmittäin tehtävät vaativuusjärjestykseen, minkä jälkeen niitä voitaisiin mahdollisesti jollain tavalla sovittaa yhteen. Yhteensovittaminen ei ole toistaiseksi edennyt yksittäistä JSA- ja OTV-tehtävien yritystä pidemmälle. Eri arviointijärjestelmistä johtuen samasta tehtävästä maksetaan erisuuruista palkkaa riippuen esimerkiksi siitä, hoitaako tehtävää upseeri vai erikoisupseeri. Palkan henkilökohtaisen osan määrittämiseen käytettävän suoritusarviointijärjestelmän (SAR) osalta onnistuttiin sopimaan yhteinen järjestelmä kaikille henkilöstöryhmille.

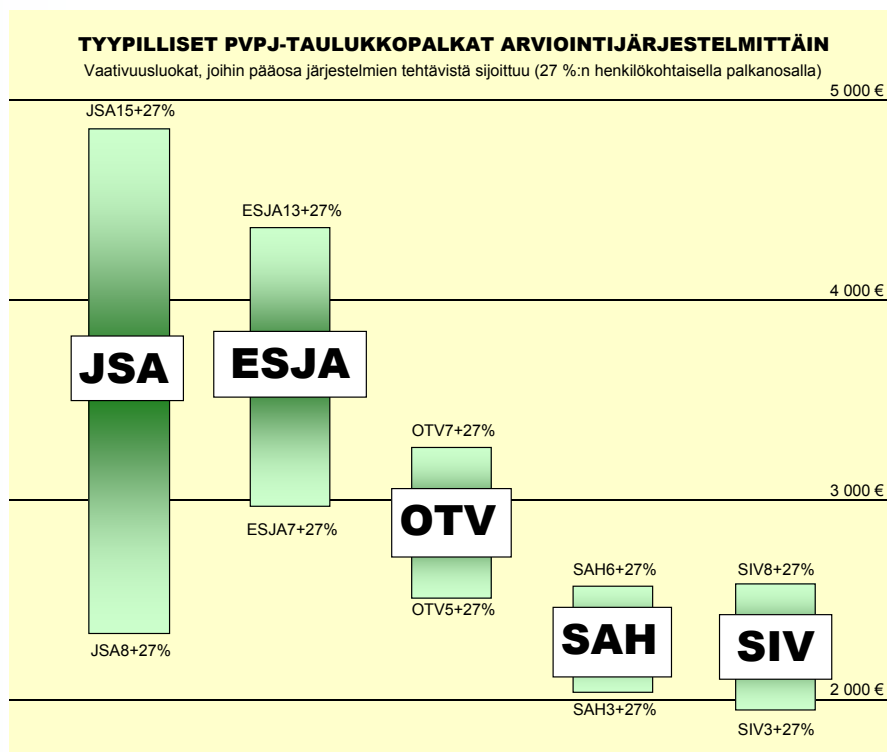
Mittaamisesta karkeampaan arviointiin

Alkuvaiheessa tehtävien vaativuutta mitattiin ja pisteytettiin useimmin arviointimittareilla, mutta vuosien saatossa arviointiin on kehitetty tasokuvauksia ja hyödynnetty jo arvioituja tehtäviä vertailutietona. Mene-

telmät poikkeavat arviointijärjestelmittäin. Usko mittausvälineiden ja niiden tulosten erehtymättömyyteen on vuosien saatossa rapistunut. Sekä työnantajan toimin että järjestöjen kanssa sopien vaativuusluokkiin sijoittelua on ryhdytty ohjaamaan kaavamaisesti. Esimerkiksi, jos tehtävä edellyttää esipuseerikurssia, vaativuusluokan tulee olla vähintään JSA12. SIV-arviointijärjestelmässä palattiin viime syksyn sopimuksessa lähes tulokoon vanhan virkapaikkajärjestelmän kuoppakorotusmalliin kohdentamalla korotukset yksittäisiin tehtävänimikkeisiin.

Uuden palkkausjärjestelmän merkittävien vaikutus yksittäiselle henkilölle oli se, että vastuuta palkan määräytymisestä tuli myös itselle. Jokainen työntekijä osallistuu oman tehtävänsä kuvaamiseen ja työsuorituksensa arviointiin palkkauksen perusteeksi.

Valtaosa puolustusvoimien henkilöstöstä on hyötynyt uudesta palkkausjärjestelmästä. Sopimusvarallisuuden lisäksi järjestelmän käyttöönottoon saatiin valtion pussista porkkanarahaa. Opistoupseereista noin 70 prosenttia sai UPJ:n myötä palkankorotuksen. Henkilöstörakenteen muutoksen seurauksena tehtävät ovat kehittyneet vaativimmiksi ja palkkarakenne parantunut. Henkilöstömenoissa kehitys on näkynyt siten, että vaikka henkilöstömäärä on supistunut, palkkausmenot ovat kasvaneet.



Kannustaako HENKI riittävästi?

- Viime vuosina henkilöiden suoritusarvioinnit ovat vuosi vuodelta parantuneet ja vakiintuneet korkealle tasolle siten, ettei suoritusarvioinneilla enää juurikaan koeta olevan merkitystä, todettiin viime syksynä julkaistussa asevelvollisuustyöryhmän raportissa.

Monet saattavat yhtyä tähän käsitykseen. Palkan HENKI-osuuden liikkumavara on lähtökohdiltaan ollut suhteellisen vaatimaton. Tilanteeseen on kaksi syytä. Ensinnäkin käyttöön otetulla suoritusarviointijärjestelmällä 'kuivaharjoiteltiin' useita vuosia ennen sen käyttöönottoa. Kun pisteiden nostamisella ei ollut yhteyttä palkkaan, motivoitiin alaisia numeraalisia arviointeja korottamalla. Kun järjestelmä sitten otettiin palkkauksen perusteeksi, oli löysät jo otettu pois ja arviointiasteikon keskimääräisen hyvän työntekijän kolmostaso jo ylitetty reippaasti.

Toinen tekijä oli se, että palkkausjärjestelmäsopimuksissa sovittiin uuden työntekijän aloittavan 17 prosentin henkilökoh- taisella osuudella. Kun suoritusarviointi tulokkaalle ensimmäisen kerran tehdään kuuden kuukauden työskentelyn jälkeen, on hänen työsuorituksensa arvioitava joidenkin kriteerien osalta keskimääräistä hyvää työsuoritusta paremmaksi, jotta hänen palkkauksensa ei laskisi.

Palkkauksen laskeminen olisi monesta syystä epäilyttävää. Yleensä henkilö tehtäviinsä perehdyttyään ja talon tavoille opittuaan on parantanut työsuoritustaan. Lisäksi työmarkkinoilla koeajan jälkeen palkkausta yleensä nostetaan, jos työsuoritus on odotuksen mukainen. Puolustusvoimiin työhön tuleva saattaisi kokea tul- leensa petetyksi, jos hänen palkkaustaan laskettaisiin ensimmäisen suoritusarvioin- nin perusteella.

Suoritusarviointiasteikon ylimmän vii- tosportaan käyttöä rajoittaa arvioitavien terve itsekritiikki ja arviointien nousun hil- litsemiseksi annetut ohjeet. Lopputulos on, että kahdeksasta HENKI-portaasta on käytössä pääsääntöisesti vain neljä, jotka nekin ovat asteikon puolivälin yläpuolella. HENKI-ongelman ratkaisu ei tietenkään ole suoritusarviointien tason laskeminen vaan mittarin ja sopimuksen säätäminen kannustavuutta parantavaksi.

Työntekijän työsuorituksen arvioinnissa lii- kutaan herkillä alueella, eikä ristiriidoilta aina voida välttyä. Suoritusarviointikoulu- tuksen sekä esimiesten ja alaisten har- jaantumisen seurauksena raastavimmat riidat ovat vuosi vuodelta vähentyneet.

Insinöörit suhtautuvat kriittisesti palkkausjärjestelmään

Maanpuolustuksen insinöörit eivät palk- kausjärjestelmää kiittele.

- Yleisesti järjestelmää ei ainakaan paikallis- tasolla koeta kannustavaksi ja johtamista tu- kevaksi, väittää Maanpuolustuksen Insinöö- rien MPI:n puheenjohtaja **Aki Pöyry**.

Insinöörin osalta järjestelmän kehittäminen on takunnut alusta alkaen. Ensivaihees- sa heitä yritettiin sovittaa samaan järjes- telmään upseerien kanssa, mutta hanke kariutui palkkavertailuihin – suurin osa in- sinööreistä olisi jäänyt tässä jaossa takuu- palkalle.

Tästä syystä erikoisupseereina ja siviileinä työskenteleville insinööreille sekä muille joh- to- ja asiantuntijatehtävissä toimiville siviilei- le rakennettiin oma ESJA-arviointijärjestel- mäsä, joka otettiin käyttöön vasta vuoden 2005 lopulla, pari vuotta muiden jälkeen.

Nurja suhtautuminen näkyy jäsenistön kan- nanotoissa. Niistä MPI:llä on tutkittua tietoa.

- Jäsenkyselymme mukaan noin puolet pitää tehtävänsä vaativuusluokkaa oikeana, yli kolmannes on sitä mieltä, että oma tehtä- vän vaativuusluokka liian alhainen.

ESJA:sta puutteellista tietoa

Perusongelma on Pöyryn mukaan se, ettei järjestelmä tue riittävästi suunnittelu-, asian- tuntija- ja kehittämistehtävissä toimivien palkkauksen kehittymistä. Tehtäviä paikal- listasolla kehitettäessä ei tiedetä, johtaako muutos tehtävän vaativuuden muutokseen. Pahimmassa tapauksessa vaativuusluokka

laskee.

Pääesikunnassa ESJA-arviointityötä johtava kapteeni **Arto Kuutsa** ei näkemystä alle- kirjoita, koska järjestelmä on nimenomaan alan tehtävien arviointiin rakennettu. Kou- lutus- ja kokemuskriteerien jälkeen eniten arviointipisteiden lopputulokseen vaikuttaa tehtävän laajuus ja syvyys.

Kuutsa myöntää, että paikallisen tason ES- JA-tietämyksessä saattaa olla puutteita.

- Kun järjestelmän työkalua ei tunneta riit- tävällä tarkkuudella, arvioinnissa voi tulla yl- lätyksiä. Lisäkoulutusta on toivottu, mutta päätöksiä sen osalta ei ole vielä tehty.

Palkka koulutuksen vai tehtävän perusteella?

Pöyry kritisoi menettelyä, jossa koulutus- vaatimukseltaan ylempää korkeakoulutut- kintoa edellyttävään tehtävään valitaan alemman tutkinnon suorittanut ja samalla vaativuusluokkaa pudotetaan pykälällä.

- Tässä ei luokitella tehtävän vaativuutta, vaan henkilön muodollista pätevyyttä. Toi- nen ongelma on tehtävien käskeminen uu- delleen arvioitavaksi, vaikka niiden sisältö ei ole oleellisesti muuttunut. Usein näissä- kin on vaativuusluokkaa pudotettu. Pidän tällaista kyseenalaisena ja sopimuksen vas- taisena.

Arto Kuutsa ei väitteitä niele.

- Asetus puolustusvoimista luettelee ylem- pään korkeakoulututkintoa edellyttävät virat. Muiden osalta ei ole säädetty tutkinnon ta- sosta. ESJA:ssa koulutuksella ja kokemuk- sella on erittäin suuri merkitys tehtävän vaativuuspisteisiin, ja puolustushaaroilla on toimivalta määrätä tehtäviä uudelleen arvioi- tavaksi, kuittaa Kuutsa.

Puutteista huolimatta MPI näkee palkkaus- järjestelmien tulevaisuuden jatkuvan nyky- muotoisena.

- Järjestelmät uudistuvat vasta, jos valtion yhteiselle palkkausjärjestelmälle kyetään sopimaan kriteerit. Näiden löytäminen tun- tuu erittäin vaikealta, ennustaa puheenjoh- taja Pöyry.

MPI:n puheenjohtaja
Aki Pöyry ei nykyistä
palkkausjärjestelmää
kiittele.

Henkilöstöalan koulutukselle selkeä tarve

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Puolustusvoimat

Henkilöstöalan työt kiinnostavat edelleen - toisaalta nyt olisi aikaa opiskeluunkin, miettii reserviin siirtynyt Markku Helle tulevaisuuttaan.



Puolustusvoimien henkilöstöalan koulutukselle on selkeä tarve. Toivottavasti tulevissa muutoksissa koulutusta ja siihen liittyvää osaamista ei ajeta alas, toivoo Maanpuolustuskorkeakoulun henkilöstöhallinnon opettajan tehtävästä reserviin siirtynyt kapteeni **Markku Helle**. Helteen mukaan koulutus on puolustusvoimien ulkopuolisiin kursseihin verrattuna kustannustehokasta, ja se on saadun palautteen mukaan koettu myös laadultaan erinomaiseksi.

Markku Helle toimi uransa aikana henkilöstöalalla lähes 20 vuotta, josta pääosan alan opetus- ja kurssinjohtajan tehtävissä. Arvostetun osaajan ammattitaitoa on hyödynnetty puolustusvoimien henkilöstön koulutuksessa laajasti. Vaativalta työsaralta on ehtinyt kertyä mittavasti kokemusta ja näkemystä.

Suurimman kädenjäljen Helle on jättänyt opistoupseerien jatkokurssien henkilöstölinjan opetukseen. Yhdessä kollegoiden kanssa hän on suunnitellut kurssien opetuksen ja toiminut niillä opettajana. Kursin johtajana Helle on luotsannut satamaan seitsemän kurssia.

- Kurssilaisten antaman palautteen perusteella uskon onnistuneeni henkilöstölinjan toteuttamisessa. Tosin ilman hyviä työkaivereita ja heidän panostustaan, tuloksiin ei olisi päästy, kiittelee Helle.

Palkatun henkilöstön koulutus on kehittynyt monin tavoin hänen uransa aikana. Henkilöstöalan koulutuksessa on siirrytty lähiopetuksesta monimuoto-opetukseen yleisen trendin mukaisesti.

- Kurssien ja opetustilaisuuksien sisältöön on tullut sekä syvyyttä että laaja-alaisuutta ja kohderyhmien tarpeet on pyritty huomiomaan suunnittelussa. Virkaurakurssien rinnalle on kehitetty nousujohteinen henkilöstöalan opintokokonaisuus, joka ei ole sidottu henkilöstöryhmiin, vaan henkilöstöalan tehtävätasoihin, kertoo Helle koulutuksen muuttumista.

Palkkausjärjestelmässä pähkinöitä purtavaksi

Suurin muutos henkilöstöhallinnossa on ollut siirtyminen paperiajasta tietojärjestelmien käyttöön hallinnon yleisen kehityksen mukana.

- Henkilöstöalan toimintoja on siirretty hallintoyksiköistä palvelukeskukselle ja pienempiä yksiköitä on yhdistetty isommiksi kokonaisuuksiksi. Palvelussuhteen ehtojen kannalta merkittävin muutos on ollut siirtyminen uuteen palkkausjärjestelmään, kuvailee Helle alansa kehityskulkua.

Vuonna 2003 käynnistynyt palkkausjärjestelmän käyttöönotto on ollut myös vaikeimpia sopimusasioita. Se on tuottanut vielä näihin päiviin saakka yksittäisiä soveltamis-

ongelmia.

Opetustehtävien ohella Markku Helle on parin kollegansa kanssa ratkonut työnantajan käsikassarana palvelussuhteen ehtoihin liittyviä visaisempia soveltamiskysymyksiä. Pääesikunnan henkilöstöalan toimialapäällikkö **Vesa Laineen** perustamalle ”kolmen viisaan miehen neuvostolle” näitä on tullut tasaiseen tahtiin.

- Palvelussuhdeasioiden neuvontapalvelu on mielestäni toimiva järjestelmä ja sille on tarvetta kentällä, tiivistää Helle kokemuksensa.

Kokemus tuo nöyryyttä

Henkilöstöasiat eivät kuulu yksinomaan työnantajan reviiiriin. Tärkeässä roolissa toimivat myös ammattijärjestöt ja luottamusmiehet.

- Luottamusmiesjärjestelmä lisää osaltaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja luo edellytyksiä yksiköiden toiminnan ja tulokellisuuden parantamiselle, näkee Helle. Henkilöstöasioiden hoitaminen on herkkä taitolaji, jossa maltti on usein valttia. Tämän on myös Markku Helle sisäistänyt.

- Alkuaikoina olin joissakin asioissa liiankin ehdoton ja välillä niin sanottu vihainen nuori mies, mutta iän myötä karttunut palveluskokemus ja kollegoiden opastus ovat tuoneet tiettyä nöyryyttä ja kykyä tarkastella asioita eri näkökulmista.

Uudet varusmiesyksiköihin suunnatut 5A ja 6A -palkkausluokat ovat herättäneet erilaisia tunteja kentällä eri puolustushaaroissa. Kouluttajat ja yksiköiden vääpelit ovat tyytyväisyydellä todenneet, että juhlapuheissa lämmitettyjä ylisanoja kouluttajatehtävien vaativuudesta ja arvostuksesta on Päälystölaitos nyt muuttanut hieman todeksi eli rahaksi kukkaroon. Jäseniä on hiukan ihmetellyt se, että jo kolme kuukautta sitten sovitut ja 1.9.2010 alkaen takautuvat korotukset tulevat hitaana laisesta maksuun.

Kouluttajan työ kentän olosuhteissa vaihtelee hyvin vähän eri puolustushaaroissa. Luonnonolosuhteet voivat vaihdella eri puolilla Suomea. Talviset ankarat Lapin olosuhteet tasoittuvat, kun kovana talvena tehdään kouluttajan työtä rannikolla merellisissä olosuhteissa tai Pohjanmaan lakeuksilla. Varusmieskouluttajan työ on yhdenvertaista kaikkialla ja vastuu koulutettavien saamasta koulutuksesta ja hyvinvoinnista on sama kaikille. Lentosotakoulun kurssiosastolla sotilaspoliisilinjaa johtajana juuri aloittanut yliluut-

nantti **Matti Kujala** odottelee parhaillaan A-luokkaa maksuun. Hän pitää 5A ja 6A -luokkien suuntaamista varusmieskoulutusta antavien perusyksiköiden tehtäviin hyvänä asiana. Tällä menettelyllä toivottavasti pidennetään kokeneiden kouluttajien työuraa perusyksiköissä ja hidastetaan pakoa esikuntiin pienellä palkkaporkkanalla.

- Varusmieskouluttajan työ on todella sitovaa ja vaatii kouluttajalta jatkuvaa läsnäoloa ja alaisista huolehtimista. Kouluttaja elää viikko-ohjelman mukaan ja vastaa koulutettavien turvallisuudesta sekä ammattitaidosta omassa aselajissa ja koulutushaarassa. On ehdottoman tärkeää, että kyseisestä tärkeästä työstä maksetaan oikeudenmukainen palkka, kuvailee Kujala. Hän ei ole kuullut edes kahvipöytäkeskusteluissa yhtään huonoa palautetta palkkaluokkien kohdentamisesta kouluttajille ja vääpeleille. Suuntausta pidetään yleisesti hyvänä, ja moni onkin sanonut, että ne juhlapuheet ovat muuttuneet teoiksi. Kouluttajat haluavat arvostusta tekemästään työstä, onhan varusmieskoulutus yksi meidän tärkeimmistä tehtävistä.

- OTV-palkkausjärjestelmän kehittämistä perusyksiköissä sopii jatkaa. Luokkien pitäisi olla omassa putkessaan perusyksiköissä välillä 5A–7 tehtävästä riippuen. Tehtävien tulisi olla enemmän vakioituja eikä liiaksi räätälöityjä henkilön mukaan. Voidaan joutua sellaiseen tilanteeseen, että tehtävän hoitajan vaihtuessa luokka tippuu. Tehtävien vaihdot eivät saisi olla vaikeita. Nykypäivänä tuntuu siltä, että aina kun tehtävät vaihtuvat, niin joku saa takkiinsa ja menettää motivaation työn tekemiseen. Tehtävien vaativuuden arviointi ja tehtäväkierrätys vie paljon aikaa kouluttajilta ja esimiehiltä. Kaikki se on pois päätehtävästä, tuumailee Kujala palkkausjärjestelmän kehittämistä.

Satakunnan Lennoston tukikohtakomppaniassa palveleva luutnantti **Seppo Rauha** on paluumuuttaja puolustusvoimien palvelukseen. Muutama vuosi vierähti työtehtävissä toisaalla. Palaaminen on ollut helppoa ja kouluttajan tehtävä on työntäyteinen. Hänelle uuden oppimista on ollut aliupseerien työpaikkaohjaus, joka asettaa uusia vaatimuksia työhön. Havainnot kouluttajille suunnatuista palkankohennuksista ovat samansuuntaiset kuin Kujalalla.

Kokemus vääpelin tehtävästä ei mene hukkaan, vaikka yliluutnantti Matti Kujala johtaakin sotilaspoliisilinjaa aliupseerikurssilla.

Arvostusta yksikön vääpeleille ja varusmieskouluttajille

Teksti: Ari Pakarinen Kuvat: Ari Pakarinen, Susanne Hiltunen (SMMEPA)

ja Maria Härkönen (LENTOSK)



Metsään on mentävä – eivät auta pakkasrajat

- A-palkkaluokkien perustaminen oli oikea ratkaisu. Ensinnäkin, opistoupseereita on yhä vähemmän varusmieskoulutusta antavissa perusyksiköissä ja suuntaus on haasteellisempiin tehtäviin - yleensä esikunnan suuntaan. Näin ollen pieni lisä palkkaukseen on varmasti oikeutettu, koska sillä osoitetaan arvostusta monien joukko-osastojen ydinbisnestä eli varusmieskoulutusta kohtaan. Toiseksi, tällä on varmasti osataan vaikutus siihen, että osaaminen pysyy perusyksiköissä pidempään ja hiljainen tieto saadaan siirrettyä uuteen aliupseerikuntaan. Kolmanneksi, kouluttajatehtävien palkkaus on jäänyt usean vuoden ajan jälkeen muista OTV-tehtävien palkkauksesta. Näin ollen tähän asiaan saadaan myös korjaus, luettelee Rauma.

Rauman mukaan jokainen opistoupseeri, joka on joskus palvellut perusyksikössä tietää, että työ on todella kuluttavaa. Reilut 10 vuotta sitten tullut palvelusajan muutos ja sitä kautta koulutuksen tehostuminen toi mukanaan jatkuvan kiireen, joka vaatii tekijältä paljon. Perusyksikössä kouluttajat käyttävät valtaosan työajastaan maastossa tapahtuvissa harjoituksissa. Raumalla itsellään tulee harjoituksia vuodessa noin 80 vuorokautta. Kotoa ollaan todella paljon poissa.

Uusien aliupseerien ohjattu työssä oppimisen koulutus asettaa jälleen lisää tehtävää varusmieskoulutusta antaville yksiköille. Mentorointi, tutorointi, työpaikkaohjaus ja valmentaminen ovat sanoja, jotka ovat arkipäivää uudessa koulutusjärjestelmässä. Näin ollen työtehtävät ovat siltäkin osin lisääntyneet. Tämä toki koskee monia muitakin yksiköitä lennostossa, kuten laivuetta ja viestiteknikkakeskusta.

Luutnantti Seppo Raumalle kertyy vuodessa 80 maastoharjoitusvuorokautta.





Vääpelin tehtävä on vaikuttava

Varusmiesten matkakorttien hallinta on aika ajoin manuaalista tarkastustyötä, jota Piekkari tekee toimistoaliupseerin kanssa yhteistyössä. Alikersantti Mattilasta pitäisi lisäksi kasvattaa sodan ajan yksikön vääpelin taimen.

Yli luutnantti **Jarkko Piekkari** on isännöinyt Hämeen Panssaripataljoonan panssarijääkärikomppaniaa vääpelinä nyt kuusi ja puoli vuotta.

-Työssäohjausta on saanut ja annettu Panssariprikaatin yksikönvääpelin kesken ja se on toiminut hyvin, kertoo Piekkari omasta osaamisen kehittämisestä vääpelin tehtävään.

Panssarijääkärikomppanian yksikönvääpeli hallinnoi parhaimmillaan 180 hengen vahvuista yksikköä, kouluttaa huoltojoukkuetta maastossa ja työpaikkaohjaa. Piekkarin mielestä kouluttajan työ kentällä on fyysisesti raskasta ja erittäin vaativaa henkisesti.

-Kouluttajan työssä ei puolivaloilla ajaen yksinkertaisesti pärjää, kommentoi Piekkari. Hän puhuu kokemuksesta, koska ennen vääpelin tehtävää hän toimi panssarijääkärikouluttajana samassa yksikössä. Yksikön vääpeli on myös tiiviisti mukana yksikön elämässä myös harjoituksissa jopa 70 vuorokautta vuodessa.

-Nykyistä palkkausjärjestelmää ja sen mitareita luotaessa taisi vääpelin tehtäviä

tutkiessa tulla jonkinlainen ohilaukaus. Jo vääpelin pelkkä läsnäolo koossapitävänä voimana ja jatkuvuuden varmistajana on yksikölle elintärkeää. Vääpeli on kaikki ja kaikkialla, vaanii yksikössä ja näkyy sekä kouluttaa maastossa, kuvailee Piekkari vääpelin merkitystä yksikön elämälle. Näitä elementtejä ei osattu arvostaa OTV-mitarissa.

Suuri haaste tulee olemaan viimeisten opistoupseereiden säilyminen kentän töissä. Palkkausratkaisu toi pikku porkkanaa ja nähtäväksi jää, oliko se riittävä liike.

Merikomppanian vääpelinä Saaristomeren Meripuolustusalueella toimiva luutnantti **Veli-Pekka Vainionpää** pitää varusmies- ja reserviläiskoulutusta puolustusvoimien tärkeimpinä tehtävinä. Uudet 5A- ja 6A-luokat osoittavat, että kouluttajia ei ole sittenkään unohdettu, ja että heitä arvostetaan. Vääpelin tehtävän sovittaminen omalle tasolle yksikön työpaikkaohjaajana, sekä huollon ja hallinnon asiantuntijana kaipaisi edelleen tarkastelua. Näin osoitettaisiin arvostusta myös vääpelin tehtävää kohtaan.

-Kouluttajia tulee arvostaa. He tekevät

vaativaa työtä. Kouluttaja vastaa koulutettaviensa turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Kouluttajan virheestä johtuen voi tulla pahimmassa tapauksessa henkilötappioita. En ole vielä kuullut, että esikunnissa virhe olisi henkilötappioita aiheuttanut, miettii Vainionpää.

Vainionpää ei osaa kertoa sitä, että tuliko palkkausratkaisussa nyt jotain oikeusmurhia tai ohilaukauksia. Vääpelin tehtävä olisi varmaan pitänyt saada eri tasolle jo alun alkaen. Aina aiheutuu joukossa jupinaa, kun rahasta puhutaan. Siitä ei päästä koskaan. Hän kehittäisi palkkauksen henkiosaa tai ainakin kehittäisi sen arviointimenetelmää. Nykyjärjestelmä ei oikein tunnu toimivan nykykäytännöllä. Voidaanko siitä luopua?

Luutnantti Veli-Pekka Vainionpää hallinnoi Merikomppaniassa parhaimmillaan 200 varusmiestä. Henkilökuntaa yksikössä työskentelee toistakymmentä.



"Väepelin tehtävä olisi
varmaan pitänyt saada
eri tasolle jo alun
alkaen."



Mikko Myllykangas on aloittanut äskettäin Hämeen Rykmentin komentajana, mutta jo alkutaival on osoittanut, miten monipuolisesta osaamista rykmentin henkilöstö edustaa.

Hämeen Rykmentissä on paljon eri alojen taitajia

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Lahden Hennalassa sijaitseva Hämeen Rykmentti on valtakunnallisesti merkittävä huollon, logistiikan, tiedustelun, liikunnan ja sotilasmusiikkialan koulutus-, tutkimus- ja kehittämisskeskus, joka kouluttaa Puolustusvoimien kaikkien puolustushaarojen ja Rajavartiolaitoksen henkilökuntaa sekä asevelvollisia. Joukko-osaston lähivuosien suurimmaksi haasteeksi rykmentin komentaja, eversti **Mikko Myllykangas** näkee opistoupseerien tietotaidon siirtämisen uusille aliupseereille ja toisaalta kurssien opettajakunnan säilyttämisen riittävän kokeneena. Hämeen Rykmentin yhteydessä toimii Päijät-Hämeen Alueoimisto, ja Hennalan varuskunta-alueella lisäksi Sotilaslääketieteen Keskus, Lahden Muonituskeskus ja Puolustushallinnon Rakennuslaitoksen Lahden paikallistoimisto. Vanhassa Museoviraston suojelemassa ympäristössä ja puutalillisissa rakennuksissa toimivat Hämeen

Rykmentin esikunnan lisäksi rykmenttiin kuuluvat Hämeen Ratsujääkäripataljoona, Urheilukoulu, Huoltokoulu, Sotilasmusiikkikoulu ja Huoltokeskus, unohtamatta virkistyspalvelua tuottavaa Lahden sotilaskotiyhdistystä.

Hämeen Rykmentin koulutukseen aivan oman erityispiirteensä luovat valtakunnalliset toimialakoulut eli Sotilasmusiikkikoulu, Urheilukoulu ja Huoltokoulu. Varusmiehiä koulutetaan oman koulutusputken kautta vuosittain noin 700, mihin lukuun sisältyy sotilasmusiikkialan ja huippu-urheiluun erikoishauun kautta hyväksytyt varusmiehet. Hämeen Ratsujääkäripataljoona puolestaan on alueellisesti ja valtakunnallisesti merkittävä huollon koulutusyksikkö, jossa vuoden aikana koulutetaan noin 1 000 varusmiestä lähes 30 varusmieskurssilla. Aivan omat huikeat osallistujalukunsa muodostavat Huoltokoulun järjestämät valtakunnalliset henkilökunnan kurssit, joita on

vuosittain noin 50. Näiden lisäksi lyhyempiä opetustilaisuuksia on noin 40, joissa oppia ja taitoja ammentaa noin 1000 palkattuun henkilöstöön kuuluvaa. Eikä tässä kaikki: joukko-osasto koulutti viime vuonna kertausharjoituksissa 525 reserviläistä.

- Tätä valtavaa työmäärää sävyttävät yhteydenpidot kaikkiin puolustushaaroihin, sotakouluhin, eri tutkimuslaitoksiin sekä moniin toimijoihin siviilisektorilla niin huollon osalta kuin sotilasmusiikkiin tai urheiluun liittyvissä erityiskysymyksissä, Myllykangas lisää.

Kokeneista opistoupseereista on kysyntää

Hennalan varuskunta-alueella työskentelee noin 430 henkilöä, josta Hämeen Rykmentin osuus on 280. Rykmentissä sotilaspukua kantaa hieman yli 200 henkilöä, joista opistoupseereita on 83. Opistoupseerien keski-ikä on hieman yli 40 vuotta, ja joka vuosi heistä siirtyy reserviin useita joukko-

osaston kannalta keskeisissä tehtävissä palvelevia.

Komentajan näkemyksen mukaan vie vuosiä ennen kuin alipuseeristo omaa riittävän kokemuksen toimia henkilökunnan kursseilla opettajina tai muissa vaativammissa opistoupseerin tehtävissä, esimerkiksi erilaisissa huollon tutkimus- ja kehittämistehtävissä.

Eversti Myllykangas tiedostaa kaikkien puolustusvoimien joukko-osastojen henkilöstön niukkuuden, mutta silti hän haluaa rekrytoida joukko-osastoista kokemusta ja kannuksia hankkineita opistoupseereita Lahteen ja Hämeen Rykmenttiin.

- Lahden alueella on hyvät palvelut ja keskeinen liikenteellinen sijainti valtakunnallisesti. Täällä on myös sotilaiden puolisoille kohtuullisen hyvät työllistymismahdollisuudet. Sotilasopetuslaitosstatuksen myötä opistoupseereille löytyy meiltä ehkä normaalia joukko-osastoa enemmän ylimpien vaativuusluokkien tehtäviä. Lisäksi jokainen siirtyvä listataan avainhenkilöksi, mikä takaa hieman edullisemman työsuhteasunnon ainakin aluksi, Myllykangas kertoo.

Tähän luetteloon hän lisää vielä hyvän työilmapiirin, minkä myös Hämeen Rykmentin osalta Päälystölehteen haastatellut opistoupseerit allekirjoittavat.

- Meillä on lähihistoriassa ollut vain yksi vakavampi epäasiallista käyttäytymistä koskeva tapaus. Asia on äskettäin puolustusvoimissa uudelleen ja entistä tarkemmin ohjeistettu. Hämeen Rykmentissä on kehoitettu jokaista työntekijää kertomaan joko suoraan esimiehelleen, tukiorganisaatioon kuuluvalle tai työkaverilleen, mikäli kokee tulleen väärin kohdelluksi. Työkaverin on puolestaan toimittava kaveria ei jätetä -periaatteella ja ilmoitettava asiasta esimiehelle, mikäli asianomainen ei itse ole sitä syystä tai toisesta tehnyt. Esimiehen taas on puututtava asiaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Aivan helppoja nämä kysymykset eivät ole, koska toimitaan osin tunnetasoilla, Myllykangas kertoo.

Huollon koulutus on keskitetty oikeaan paikkaan

Eversti Myllykangas on aloittanut Hämeen Rykmentin komentajan tehtävässä äskettäin, mutta hänellä on varsin hyvä kuva aikaisemman Maavoimien Materiaalilaitoksen tehtävänsä kautta huollon koulutuksen tarpeista. Hän näkee, että valtakunnallisen huoltokoulutuksen keskittäminen Lahteen vuonna 1996 on ollut hyvä ratkaisu.

- Huolto ja sen karkiosaaminen on koossa paremmin kuin koskaan ennen. Sotilaslääketiiden Keskus tukee huollon koulutuksen ja tutkimuksen kokonaisuutta. Ainostaan Riihimäellä sijaitseva elektroniik-

kahuollon osaaminen puuttuu tällä hetkellä varuskunnasta, mutta tämäkin korjaantuu kuluvan vuoden aikana. On muistettava, että huollon piirissä työskentelee noin puolet Puolustusvoimien rauhanajan henkilöstöstä. Tarvitsemme tällaista huollon osaamiskeskusta.

Hämeen Rykmentin kiinteistökanta ja toimilat ovat syntyneet vähin erin ja ne on tehty huollon opetuksen ehdoilla. Myllykangas ei ole henkilöstönsä puolesta huolissaan tule-

van puolustusvoimien rakennemuutosselvityksen tuloksesta.

- Hämeen Rykmentissä on kohtuullisen hyvät tilat opetukselle. Lahden keskeinen sijainti ja liikenneyhteydet tärkeimpiin yhteistyökumppanien suuntaan sekä valmiit yhteistoiminta- ja yhteiskuntasuhteet ovat mallikelpoiset. Lahti on haluttu palvelupaikka, millä pystymme jatkossa turvaamaan osaavan henkilökunnan saantimahdollisuudet rekrytointikilpailussa.

Monipuolista osaamista

Teksti: Samuli Vahteristo Kuva: Jari Kivelä

Kapteeni **Henry Lipposella** on sotilaskoulutuksen lisäksi hyvin monipuolinen liikunta-alan koulutus taustalla ja hän on kehittänyt itseään siviiliopinajoissa päättäväisesti. Lipponen on suorittanut liikuntaneuvojan, liikuntaohjaaja (AMK) ja ammatillisen opettajan koulutuksen. Tämän vuoden keväällä hän valmistuu kasvatustieteen maisteriksi Tampereen yliopistosta, missä hän on erikoistunut ammattikasvatukseen.

Lipponen työtehtäviin Hämeen rykmentissä kuuluu liikunnan täydennyskoulutuskursien johtaminen, opettaminen sekä sisällön suunnittelu ja toteutus yhdessä kurssi- ja tutkimusosaston henkilöstön kanssa.

Osaaville opistoupseereille on yleensä monta työsarkaa joukko-osastoissa niin myös Lipposelle. Hän on toimintakykyä päällikkö ja osallistuu toimintakykyasiantuntijana Lahden varuskunnan työhyvinvointitoimikuntaan sekä vastaa työpaikkaohjaajien toiminnan johtamisesta.

- Vastuusektorilleni kuuluu työssä oppiminen Hämeen Rykmentissä sen kaikissa

muodoissa ja suunnittelen työpaikkaohjaajien koulutuksen (26 ohjaajaa). Työni on antoisaa ja voimia saan hyviltä työkavereilta sekä päivittäisestä vuorovaikutuksesta erilaisten ihmisten parissa.

Hämeen Rykmentin Lipponen on kokenut vuosien varrella erinomaiseksi työpaikaksi. Hän toivosi, että kaikki tuntisivat samoin.

- Hyvään työelämään kuuluu, että viihtyy tehtävissään, kokee työnsä kokonaisuuden kannalta tärkeäksi ja on innostunut työstään. Erityisen tärkeänä näen, että jokainen pyrkii kehittämään itseään omassa tehtävässään huippuosaajaksi kouluttautamalla. Hyvä tehtävien hoitaminen ja osaaminen antavat mahdollisuuden myös itse vaikuttaa tehtäviin.

Kapteeni Henry Lipponen toimii myös Lahden Päälystöyhdistyksen puheenjohtajana ja näkee kaikkien henkilöstöryhmien yhteistyön tärkeänä. Kahvipöydässä on mukava vaihtaa ajatuksia Upseeriliiton Lahden paikallisosaston puheenjohtajan, majuri Juha Karjalaisen kanssa





Paikallista luottamusmiesosaamista

Tunne oikeutesi ja vastuusi - hoida velvollisuutesi

Teksti: Samuli Vahteristo, Markku Jokimies Kuva: Samuli Vahteristo

Hämeen Rykmentissä palveleva kapteeni Markku Jokimies on toiminut luottamusmiehenä kahdeksan eri komentajan aikana, yli 14 vuotta. Jokimiehen tehtäviin on sisällytynyt koko tuon ajan myös päihdeyhteyshenkilön tehtävät. Hän edustaa luottamusmiehenä Hämeen Rykmentin osalta 94 henkilöä ja toimii Sotilaslääketieteen Keskuksessa asiantuntija-luottamusmiehenä lähinnä lääkinnän tehtävien arviointityössä.

Kokenut luottamusmies toimii on Huoltokoulun korkeakouluosastolla opistoupseerin jatkokurssin johtajana.

- Jäljellä on enää kaksi huollon jatkokurssia, joista viimeinen vuonna 2012. Olen

ollut johtamassa sitten yhteensä seitsemää jatkokurssia. Työhöni liittyy PO- huoltajärjestelmän opettaminen, pataljoonan- ja prikaatin huoltotaktiikka sekä erityisesti lääkintähuoltajärjestelmän opettaminen Huoltokoulun kaikilla valtakunnallisilla kursseilla.

JOKIMIEHEN MOTTO:

Tunne oikeutesi sekä vastuusi ja hoida velvollisuutesi – Hämeen Rykmentissä ei riidellä turhista.

Minkälaisen luottamusmieskoulutuksen olet saanut ja miten koulutus vastaa käytännön työhön?

Olen käynyt liiton järjestämällä luottamusmieskursseilla, opetustapahtumissa ja vastaavissa sekä Päälystöliiton edustajakouksissa ja luottamusmiespäivillä, joista kaikista luottamusmies voi ammentaa viimeisintä tietoa. Päälystöliiton järjestämä koulutus on ollut laadukasta ja vastannut erittäin hyvin kentän vaatimuksiin.

Rauno Rantasalo ja
luottamusmies Markku
Jokimies keskustelevalat
koulutuksen lomassa arkisista
asioista. Jokimies on pitkän
kokemuksen omaava
luottamusmies, jota jäsenten
on helppo lähestyä.

Soittajista on sotilaiksi

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Miten usein luottamusmiesasioissa olet yhteydessä joukko-osaston johtoon ja toimivatko suhteet?

Keskustelua on varmaan viikoittain yleensä kahvipöydässä tai tavatessa, ei välttämättä ongelmista vaan asioista yleensä. Joukko-osaston johdon kanssa on ollut aina erittäin avoimet, luottamukselliset ja hyvät suhteet.

Oletko yhteydessä muiden henkilöstöryhmien luottamusmiehiin, tehdäänkö yhteistyötä, voisiko sitä lisätä?

Erityisesti Upseeriliiton luottamusmiesten kanssa meillä on hyvä yhteistyö täällä paikallistasolla. Olen yhteydessä myös muihin luottamusmiehiin ja tarvittaessa Päälystöliiton luottamusmiehiin. Hämeen Rykmentissä ei ole kuppikuntaisuutta, henkilösuhteet ovat välittömät ja luontevat ja toimivat hyvin kaikkien henkilöstöryhmien välillä.

Miten joukko-osastosi yhteistoimintaelin käsityksesi mukaan toimii ja tuodaanko valmistelussa olevia asioita riittävän ajoissa henkilöstön tietoon?

Yhteistoimintaelimen toiminta on uuden esikuntapäällikön **Mika Peltoniemen** toimesta noussut aivan uuteen valoon. Asioita käsitellään aidosti.

Minkälaisissa asioissa jäsenet ovat siunon ottaneet yhteyttä? Minkälaisena näet luottamusmiehen roolin?

- Yhteydenotot liittyvät yleensä tehtävänkuvauksiin sekä palkka-, matka- ja työaika-asioihin. Nykyisin enenevässä määrin kysytään urasuunnitteluun liittyviä asioita, ja kysyjä haluaa usein vahvistusta omille ajatuksilleen, riittävätkö hänen kokemuksensa, koulutuksensa ja taitonsa vaativimpiin tehtäviin hakeutumiseen huollon kentässä.

- Luottamusmiehen rooli on tärkeä erityisesti riitatilanteita ennalta ehkäisevänä henkilönä. Työehtosopimusten ja työlaissa säännön hyvä tuntemus antavat jäsenten lisäksi myös joukko-osaston johdolle mahdollisuuden kysyä ennakolta asioita ja välttää hankalia tilanteita. Luottamusmies pystyy myös opastamaan jäsenistöä useissa asioissa ja vähentämään alaisten suunnasta tulevia perusteettomasti aiheutettuja kyselyitä johdon suuntaan eli luottamusmies toimii varaventiilinä.

Kapteeni Jukka-Ville Jääsalmi palvelee Puolustusvoimien Varusmiessoittokunnassa varapäällikkönä.

Pesti ei ole auennut hänelle ainakaan musiikillisin perustein, sillä hän kertoo omaavansa ainoastaan sotilaan perusrytmitajun: vasen jalka menee maahan silloin, kun isorumpu lyö.

Jääsalmen taidot ovat toisaalla, ja niiden alkusiemen on kylvetty Savon Prikaatissa, missä hänelle varusmiehenä opetettiin jalkaväkisotilaan aakkosia.

- Varusmiessoittokunnassa annetaan soittajille aluksi sotilaan peruskoulutus aivan normaaliin tapaan. Tavoittelen sitä samaa innostavaa, reipasta ja hienohenkistä tapaa opettaessani varusmiehiä, jonka itse koin aikoinaan Savon Prikaatissa ja mikä sai minut jäämään palvelukseen puolustusvoimiin.

Jääsalmen tie vei varusmieskoulutuksen jälkeen Hämeen Ratsujäkäripataljoonaan ja sieltä Päälystönopiston kautta takaisin Hämeen Rykmenttiin. Hän on palvellut kouluttajatehtävien lisäksi myös liikuntakasvatustupseerina ja alueupseerina.

Vapaaehtoisina Puolustusvoimien varuskuntasoihtokuntaan pyrkivät ja valikoidut varusmiehet ovat Jääsalmen mukaan fiksu-

ja nuoria ja motivoituneita oppimaan.

- Soittajista on tarvittaessa myös sotilaksi, minkä he ovat monesti peruskoulutuskauden jälkeen Lohtajan ampumaleirillä osoittaneet. Meidän kouluttajien ei tarvitse hävetä heidän osaamistaan, kun ammatuloksia tai sotilaallista taitoa verrataan esimerkiksi muihin rykmentin huoltapuolen varusmiehiin. Meiltä lähtee saapumiserästä aina myös 3 - 4 RUK:uun ja he menestyvät siellä ihan kelpo tavalla.

Soittotoiminnan alkaessa varapäällikön työ muuttuu kouluttajasta järjestelijäksi. Varusmiessoittokunnasta muodostetaan viidestä kuuteen erilaista kokoonpanoa.

- Jokaisen kokoonpanon mukana liikkuu henkilökuntaan kuuluva. Ennen soittokeikkaa on asioiden ja huollon sujumiseksi suunniteltava ja varmistettava monia asioita. Työmatkat voivat vaihdella Provinssi-rockista aina ulkomaan soittotapahtumaan, Jääsalmi kertoo työstään.

Sotilasmusiikkitoiminnassa Jääsalmea viehättää etenkin kuviomarssin näyttävyys ja järjestelmällisyys. Varapäällikön vapaa-aika kuluu perheen parissa ja omakotitalon pikku korjausnäpertelyssä. Elämyksiä ja kuntoa hän hakee kallio- ja jääkiepeilyä.



Jukka-Ville Jääsalmen
työsarka on hyvin
monipuolinen, aina
jalkaväkikoulutuksesta
soittokeikkojen
järjestämiseen.



Kainuusta kohti vaativampia tehtäviä

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Yliluutnantti Jari-Pekka Koskela on kotoisin Suomussalmelta ja palvellut sotilasuransa ensimmäisen vuosikymmenen Kainuun Prikaatissa erilaisissa kuljetusalan tehtävissä. Jatkokurssin jälkeen Koskela siirtyi syksyllä 2010 Hämeen Rykmenttiin, jossa hän toimi aluksi opetusupseerina ja liikenneopettajana autokoulussa. Vuoden 2011 alussa hän aloitti Huoltokoululla ajoneuvojärjestelmä- ja kuljetusosaston opettajan tehtävässä.

Kainuun Prikaatissa oli myös mukava palvella, mutta puolison työnsaantimahdollisuuden takia siirryimme Lahteen. Hämeen Rykmentissä on ehkä enemmän vaativampia huollon tehtäviä kuin Kajaanissa. Tosin on sanottava, että Kajaanissa kuljetusjoukueen johtajana minulla oli huolehdittavana enemmän ajoneuvoja kuin täällä Lahdessa niitä on yhteensä.

Koskela sanoo joukko-osaston vaihdon sujuneen kivuttomasti ja perheen kotiutuneen hyvin, mitä tulee varmasti osaltaan lisäämään valmistumassa oleva omakotitalo.

- Hämeen Rykmentin henkilöstö on ottanut minut mukavasti vastaan, etenkin lähimmät työkaverit. Huoltokoululla toimin pääasiassa eri kuljetusalan kursseilla opettajana ja kouluttajana. Kursseja ovat mm. lumiajoneuvokurssit, panssariajo-opettajakurssit, järjestelmäkurssit sekä aliupseerien toimi-

alakohtaiset opintojaksot ja opistoupseerien jatkokurssit.

Uudet tehtävät sekä alati muuttuvat ohjeet ja määräykset pitävät nuoren miehen nöyränä. Vielä on matkaa kärkeäajaksi niin ajoneuvotekniikan kuin taktiikan osalta. Tämän Koskela rehdisti myöntää. Hänellä toki on kokemusta maavoimien valmiusryhmän kuljetusalan toiminnasta, mikä on eduksi opetustyössä.

- Jo pelkästään kuljetusalan kouluttaja- ja opettajatehtävissä toimiminen on jatkuvaa kehittymistä. Henkilökunnan opettaminen ei ole yksisuuntaista vaan vuorovaikutteista. Eri varuskunnista tulevat kurssilaiset antavat omia näkökulmiaan ja kokemuksiinsa, joista kannatta poimia helmiä opetukseen. Huoltokoulu on mukana monenlaisissa projekteissa, kuten kenttäkokeissa ja tutkimustyössä, joten haasteita ja mahdollisuuksia alan sekä itsensä kehittämiseen

Aikuiskoulutus tuo vaihtelua pitkälle uralle

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Yliluutnantti Jari-Pekka Koskelosta Huoltokoulu on saanut miehen, jolla työkavereiden mukaan virtaa riittää. Kuvassa häneltä oppia ammentavat ylikersantti Tauno Mantila Tykistöprikaatista ja kersantti Timo Mäenpää Kainuun Prikaatista. Mantila on myös Päälystöliiton jäsen.

Kapteeni **Petri Kuivalainen** on palvellut lähes 26 vuotta yhtäjaksoisesti yksiköissä, joissa on ollut varusmiehiä kouluttavana ja missä heidän erilaisista hallinnollisista tai huollollisista tarpeista on pitänyt kantaa vastuuta.

- Oikeastaan minua kannustikin sotilasuralle omat varusmiesaikaiset hyvät kouluttajat. Halusin vaihtelevien ja haasteellisten töiden pariin.

Varusmiesyksiköiden tuomista haasteista Kuivalainen on siirtynyt kouluttamaan uusia aliupseereita Huoltokoulun korkeakouluosastolle, missä hän luo oikeaa henkeä sekä opettaa ja toimii Huoltopalveluopintosuunnan kurssinjohtajana.

- Huoltopalveluopintosuunnan kurssilla (HUTOJ 1) ensisijainen tehtäväni on opettaa kurssilaisille huoltopalveluiden kouluttajan tehtäviä ja saada heidät ymmärtämään jääkärikomppanioiden huollon merkitys koko laajuudessaan. Tähän liittyy kaikki erikoisaamista vaativat, esimerkiksi veden kairaukseen ja puhdistukseen sekä kaikki kenttämuonitukseen ja -hygieniaan liittyvät asiat. Kaikkeen liittyy myös se oikea henki,

millä tulevat aliupseerit osaisivat varusmiehiä reilusti kohdella.

Aikuisopetuspuolelle siirtyminen sekä itsenäinen työtehtävä luovat arjen työhön Kuivalaisen mielestä uutta motivaatiota.

- Kursseilla opiskelevat uudet aliupseerit ovat hyvää ainesta, tiedonjanoisia ja innostuneita. Heitä on mukava opettaa. Huoltokoulun tehtävien puitteissa saan olla mukana valtakunnallisessa huollon kehitystyössä eri hankkeissa ja projekteissa.

Vuosien varrella Kuivalainen ei ole oikein sisäistänyt sitä, miksi perusyksiköissä kouluttajatehtävissä pitkään toimineille ei ole Hämeen Rykmentissä (HÄMRJP:n ja URHK:n osalta) suotu varapäällikön tehtäviä. Puolustusvoimien Varusmiessoittokunta on ainut perusyksikkö, missä on tällä hetkellä opistoupseeri varapäällikkönä.

- Vanhemmille perusyksikön kouluttajille kuuluisi kokemuksen ja ylivoimaisen taidon vuoksi antaa mahdollisuus hoitaa varapäällikön tehtäviä. Se loisi myös haastetta opistoupseereille pysyä pidempään puolustusvoimien keskeisimmän tehtävän eli varusmieskoulutuksen parissa.

on paljon.

Koskelo toimiin tällä hetkellä aliupseerin Huollon toimialakohtaisen opintojakson (HUTOJ) 1 kuljetuskurssilla opettajana ja ohjaa aliupseereita pedagogisessa kehityksessä ja aliupseerihengen luomisessa. Lisäksi hän ohjaa aliupseereita kurssin näyttökokeissa.

Hämeen Rykmentissä vietetyn puolen vuoden aikana Koskelo ei ole törmännyt suuriin ongelmiin.

- Ongelmat lienevät samat kuin muissakin varuskunnissa eli työstä ei ole pulaa vaan tekijöistä. Tarvetta lisätyövoimalle on täällä ja varmasti myös kaikissa kouluttavissa joukoissa. Palkkauksesta toteaisiin, että varusmieskouluttajille perustetut 5A- ja 6A-palkkaluokat ovat tarpeen, mutta liitossa ja puolustusvoimissa palkkauksesta päättävälle esittäisin kysymyksen, onko henkilökunnan koulutus jotenkin vähempiarvoista?



Petri Kuivalaisen työ on vaihtunut varusmiesten koulutuksesta henkilökunnan pariin.

Lahden Päälystöyhdistys ry

Rakentavaa yhteistyötä yli järjestörajojen

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Lahden Päälystöyhdistyksellä on ikää kunnioitettavat 87 vuotta ja monipolvinen historia aina Tampereen Rykmentin ajoilta asti.

- Historia on hyvä tuntee, mutta on elettävä tätä päivää ja katsottava tulevaisuuteen. Meidän on päätöksillämme ja toiminnallamme turvattava jäsenistön palkka ja eläke-edut kahden seuraavan vuosikymmenen aikana, toteaa yhdistyksen puheenjohtaja Henry Lipponen.

Hänen mielestään kaikkien sotilasammattiryhmien etujen turvaaminen ja kilpailukykyisenä säilyttäminen vaatii järkevää yhteistyötä eri henkilöstöryhmien edustajien välillä. Lipponen on kokenut etenkin Upseeriliiton Lahden paikallisosaston luontevana kumppanina.

- Vaihdamme puheenjohtajien kesken kahvipöydässä usein ajatuksia ajankohtaisista teemoista. Keskustelut ovat rakentavia ja usein päämäärämme ovat yhtenevät.

Lipponen mukaan yhdistyksen jäsenistössä on paljon sellaisia, jotka ovat täydentäneet koulutustaan siviilirintamalla, mutta sieltä hankittua asiantuntemusta ei huomioida nykyisellään ehkä riittävästi.

- Monien jäsentemme kohdalla siviilissä hankittu koulutus on lisännyt asiantuntemusta ja ammattitaitoa sekä antanut valmiudet entistä haastavampiin tehtäviin. Sotilaskoulustaan liittyy perinteistä ajattelua siitä, mikä on upseeri- tai opistoupseeritehtävä, eikä siviilikoulutusta arvosteta riit-

tävästi asiantuntijatasen tehtäviin määrätessä. Näitä raja-aitoja olisi hyvä murtaa yhteisesti sovittavan näkemyksen kautta. Olisi puolustusvoimien etu, että henkilöstön ammattitaito tulisi hyödynnettyä koko laajuudessaan, Lipponen sanoo.

Ammattimiehen äänenpainoa arvostetaan

Lahden Päälystöyhdistys korostaa kaikesa toiminnassaan rakentavan yhteistyön merkitystä. Keskusteluyhteys rykmentin johtoportaisiin on hyvässä kunnossa.

- Komentajalla on ollut aina aikaa keskustelulle, kun tarvetta on ilmennyt. Olemme kokeneet, että mielipiteitämme on kuunneltu ja arvostettu asiantuntevan ammattimiehen näkemyksenä. Tällainen osin vapaamuotoinen keskustelu on luonteva tapa ja tärkeää asioiden joustavan hoitamisen kannalta, Lipponen sanoo.

Yksi keskeinen linkki tässä keskusteluyhteisössä on Lipponen mukaan luottamusmies



Aika muuttaa varuskunnan tarpeita, kertovat Lahden Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja Henry Lipponen ja luottamusmies Markku Jokimies. Yhdistyksen perinne-esineitä säilytetään entisen Aliupseerikerhon tiloissa, joka on muutettu oppimiskeskukseksi.

- Liikunnan ja aktiivisen elämäntavan edistäminen ovat olleet yhdistyksen kaikkina toimintavuosina merkittävässä asemassa, mikä on heijastunut positiivisesti jäsenistön yhteishengen ja terveydentilaan.

Pitkä historia pitää saattaa kansien väliin

Lahden Päälystöyhdistyksessä on jäseniä 98, ja vuosittainen poistuma on yksi iso tulevaisuuden haaste. Yhdistyksen toimintaa ovat aina ohjanneet periaatteet, että sen tehtävänä on osallistua aktiivisesti jäsenistön edunvalvontaan. Toisena tärkeänä näkökulmana sillä on ollut tavoite yhdistää ja tutustuttaa jäsenistöä toisiinsa ja sitoa heitä opistoupseerien ammattikuntaan.

- Edunvalvonta on turvattava ainakin pari vuosikymmentä eteenpäin. Ehkä tätä päämäärää tulee laventaa ja korostaa myös yhteistyön syventämisen tärkeyttä muiden henkilöstöryhmien suuntaan, Lipponen arvioi.

Yhteistyötarpeiden lisäksi oman ammatti-

kunnan yhteishengen ylläpitäminen ja parantaminen on edelleen keskeisellä sijalla toiminnassa. Viime vuosina yhdistys on luonut kepittäjäistilaisuuksista arvokkaan ohjelmallisen tapahtuman, jonne kaikki jäsenet ovat seuralaisineen tervetulleita. Tänä vuonna kutsuttiin myös evp-jäsenet mukaan.

- Näin voimme luoda voimakkaampaa yhteisöllisyyttä ja tiedonvaihtoa, Lipponen kertoo.

Yhdistyksen tai kerhon historiaa ei ole koottu yksiin kansiin. Yhdistyksen historia on erilaisten dokumenttien ja artikkeleiden sekä ihmisten muistitiedon varassa.

- Olisi hienoa, jos esimerkiksi joku evp-jäsen koostaisi kohta 90-vuotiaan yhdistyksen historiikin, Lipponen toivoo.

Yhdistyksen historiallinen materiaali on nähtävissä oppimiskeskuksessa. Yksi neuvotteluhuoneista on yhdistyksen perinnehuone, ja yhdistyksen saavuttamat urheilupalkinnot ovat esillä rakennuksen salissa.

Markku Jokimies.

- Hän edustaa ammattikuntaamme, jos nousee erimielisyyksiä tehtäviin määräyksistä, kehityskeskusteluista, siirroista tai muista asioista esimiesten ja työntekijöiden välillä. Luottamusmies on myös luonteva keskustelukumppani pohdittaessa tulevaisuuden visioita henkilöstöjohdon kanssa. Jokimies on Lipposen mukaan aktiivinen tehtävässään. Hän omaa paljon tietoa sekä täydentää tietojaan luottamusmiesten koulutustilaisuuksissa.

- Markku tuo erittäin arvokasta tietoa, mikä on niin oman jäsenkuntamme kuin rykmentin johdon käytettävissä. Yhdistykselle on tärkeää, että kaikki jäsenet saavat oleellisen ja oikean tiedon mahdollisimman nopeasti ja ymmärrettävässä muodossa. Lipposen mielestä hyvillä ja toimivilla henkilösuhteilla on melkoisen suuri vaikutus Hämeen Rykmentin kohtuulliseen hyvin työttyväisyystuloksiin, mutta liikunnallakin on oma roolinsa.

Vaihtoehtoja eri liikkumisen tarpeisiin



Hertz®

Meillä on sinulle sopivia kulkuneuvoja pikkuautoista pakettiautoon.

Hyödynnä Päälystöliiton jäsenetuhinnat ja varaa omasi tänään. Etuhinnan saamiseksi varaukset tulee tehdä jäsennumeroa vastaan Hertz Varauspalvelusta **0200 11 22 33**.

www.hertz.fi

Uusia opetusmenetelmiä mm. monimuoto-opetusta aiotaan käyttää hyväksi uusien aliupseerien opetustyössä ja työelämästä hyviksi havaittuja osaamisen näyttöjä otetaan käyttöön, kertoo Urheilukoulun edustusosastoa esittelevä kapteeni Olli Hyyppä.

Liikunta-alan tason säilyttäminen joukko-osastoissa huolettaa

Teksti Samuli Vahteristo Kuvat: Samuli Vahteristo ja Merja Hämäläinen

Hämeen Rykmentin Urheilukoulun kurssi- ja tutkimusosaston johtajana toimivan kapteeni **Olli Hyypän** tehtävänä on Puolustusvoimien liikunta-alan koulutuksen järjestäminen ja fyysisen puolen testaustoiminnan koordinointi.

Yksi tämän ajan merkittävin kysymys Hyypän mukaan on, miten säilytetään nykyisen liikuntakoulutuksen taso joukko-osastoissa, kun vuosittain eläkkeelle poistuu noin 5–6 erittäin pätevää liikuntapuolella toimivaa opistoupseeria.

- Lähes kaikilla liikuntasektorilla palvelevilla opistoupseereilla on hyvän koulutuksen lisäksi valtava määrä hiljaista tietoa, joka tulisi saada siirrettyä ennen heidän eläkkeelle poistumista uusille aliupseereille. Tulevan aukon paikkaamiselle ja hiljaisen tiedon siirtämiselle on kiire.

Ensi elokuussa alkaa ensimmäinen aliupseereille suunnattu sotilasammattillinen koulutus, SAMOJ 2 liikuntalinja.

- Pilottikurssille otetaan noin 10 oppilasta, mutta meillä on kapasiteettia jopa 20 uuden aliupseerin kouluttamiseksi kerrallaan. Hyypän mukaan olisi hyvä, jos liikunta-alan aliupseerikoulutukseen joukko-osastot saisivat rekrytoitua siviilissä kolmevuotisen liikuntaneuvojan koulutuksen suorittaneita.

Tämäntaiesi vankan lähtökohdan liikuntalinjan koulutukselle ja toisi liikuntasektorille monialaista osaamista.

- Olemme keskustelleet asiasta urheiluoppilaitosten rehtoreiden kanssa. He innostuivat asiasta ja sitä kautta viesti puolustusvoimien tarpeesta siirtyä koulussa opiskeleville, mutta joukko-osastojen pitää olla itse aktiivisia värvästyössä, Hyypä painottaa.

Monet nykyisistä liikuntakasvatusupseereista ovat taustaltaan entisiä huippu-urheilijoita. Se suuntaus on hyvä säilyttää myös tulevien aliupseerien kohdalla. Hyypä kuitenkin muistuttaa, että varusmiesten ja sotilaiden liikuntakoulutus sekä testaus ovat aivan oma lajinsa.

- Kaikki tähtää sotilaan tehtävissä tarvitsemaan fyysiseen kuntoon ja liikuntasektorille tarvitaan sellaisia kärkeäsaajia, jotka koordinoivat liikuntakoulutuksen etenkin perusyksiköissä. Tulevien aliupseerien on myös tunnettava hyvin varusmieskoulutus, jolloin perusteltua on aloittaa liikunta-alan tehtävät perusyksikössä liikunnan kärkeäsaajana. Uusille liikuntalinjan käyneille aliupseereille sopiva nimike voisi olla liikuntakasvattaja. Kapteeni Hyypä on täydentänyt opistoupseerin koulutuksensa upseerin tutkinnolla ja tehnyt upseerin tutkielmansa liikunta-

alan monimuoto-opetuksen kehittämiseksi. Kasvatustieteen maisterin pro gradun hän teki työssä oppimisesta puolustusvoimien kuntotestajakoulutuksessa. Gradusaan hän on perehtynyt syvällisesti työssä oppimisen menetelmiin. Hänen mielestään viimeistään nyt joukko-osastoissa on herätävä ja mietittävä, miten työpaikkaohjaus uusille aliupseereille liikuntasektorilla järjestetään, ettei hiljaista tietoa siirry opistoupseeripoistuman myötä unhon yöhön.

- Tutkimusten mukaan vain 10 % työssä tarvittavista taidoista ja tiedosta opitaan koulun penkillä. Noin 20 % yksilön kyvyistä suoritua työstä välittyy kokonaisvaltaisesti työympäristöstä ja valtaosa eli 70 % opitaan työssä. Tätä tietoa meidän on hyödynnettävä ja mentorointiin sekä työssä oppimisen nopeuttamiseen on suunnitelmallisesti panostettava.

Kuntotestaus vaatii ammattimaista otetta. Kuvassa työssäoppimistilanne Urheilukoulussa. Polkupyöraegometristä suorittamassa fysioterapiaharjoittelija Petteri Laine ja tilannetta seuraavat testaajaharjoittelija, kersantti Miika Kelo ja oikealla ohjaajana kapteeni Pertti Laamanen.



Hallintorakenteen muutos tuo uusia käytäntöjä

Tekst ja kuva: Jari Rautiokoski



Vaikka keskustasolla käydään tiiviisti sopimusneuvotteluita, ei se tarkoita, että virastotason neuvottelurintamalla olisi hiljaista. Neuvoteltavaa riittää runsain mitoin.

Vuoden vaihteen alla Rajavartiolaityksessä päästiin neuvottelutulokseen kolmesta eri sopimuksesta. Muutoksia tehtiin sopimukseen yhteistoiminnasta, sopimukseen yhteistoiminnasta työsuojelussa sekä luotamusmiestoiminnan järjestämisestä Rajavartiolaityksessä. Sopimusmuutosten perusteena oli päivittää sopimukset vastaamaan Rajavartiolaityksen vuoden alusta käyttöön otettua hallintoyksiköiden hallintorakennetta.

Yhteistoimintasopimukseen teknisluateisia korjauksia

Sopimuksesta yhteistoiminnasta rajavartiolaityksessä poistettiin maininnat raja- ja merivartiolaityksistä. Tämä tarkoittaa, että myös yhteistoimintalautakunnat lakkaavat alueilla. Tämä muutos ei kuitenkaan heikennä yhteistoimintaa, yhteistoimintalakihan

edellyttää yhä asioiden käsittelyä. Käsittely voidaan tehdä esimerkiksi työyksikkökokouksissa.

Työsuojelun yhteistoimintasopimuksen muutokset koskivat työpaikkakäsittelyä sekä työsuojeluvaltuutettujen määrää. Työsuojelun yhteistoimintasopimuksessahan työpaikka tarkoittaa kokonaisuutta, johon tulee valita työsuojeluvaltuutettu varamiehineen. Muutos vähentää työsuojeluvaltuutettujen määrää hallintoyksiköissä. Tämän johdosta työnantaja on antanut käskyn työsuojeluvaaleista. Uuden työsuojeluorganisaation on tarkoitus olla voimassa ja käytössä 1.3. alkaen.

Alueiden varaluottamusmiehet poistuvat

Alueiden poistuessa muutettiin myös luotamusmiessopimusta siten, että alueiden varaluottamusmiehen tehtävä lakkaa. Ahvenanmaalle jää kuitenkin luottamusmies entiseen tapaan. Lisäksi hallintoyksiköissä on mahdollisuus valita varaluottamusmies esikuntaan, mikäli varsinainen luottamus-

mies ei työskentele esikunnassa.

Myös tämän vuoden alku on kulunut neuvottelupöydässä. Tällä hetkellä neuvottelupöydässä on arviointityön uudelleen suuntaaminen. Tämä perustuu Keskustason sopimukseen, jossa on sovittu eräistä menettelyistä arvioinnin keventämiseksi. Neuvottelut käydään 1.3.2011 mennessä, jolloin on tarkoitus aloittaa tehtävien vaatimuksen arviointi uusin menettelyin.

Palkkalautakunnalle toimeksianto

Sopimustoiminnan seurantaryhmässä on sovittu palkkalautakunnalle annettusta toimeksiannosta. Palkkalautakunta tekee kevään aikana ensiksi tekniset korjaukset vaatimuksenarviointikäsi kirjaa, ja sen jälkeen laatii vaatimuksenarvioinnin kehittämisohjelman. Kehittämisohjelmia tehdään pitkälti perustuen vaatimuksenarvioinnissa tavattuihin ongelmakohtiin ja arviointeihin heikkouksiin. Työn tulisi olla valmis juhannukseen mennessä, jonka jälkeen se tuodaan järjestöjen käsiteltäväksi.

Eduskuntavaalit lähestyvät

Päälystöliiton jäsenet vaikuttakaa ja käyttäkää äänioikeuttanne tulevissa eduskuntavaaleissa.

Suomen Perustuslain mukaan valtiovalta Suomessa kuuluu kansalle, jota edustaa valtiopäiville kokoontuva 200 kansanedustajaa käsittävä eduskunta. Se käyttää lain-säädäntövaltaa ja päättää myös valtiontaloudesta. Hallitusvaltaa käyttävät tasavallan presidentti sekä valtioneuvosto (hallitus), jonka jäsenten tulee nauttia eduskunnan luottamusta. Eduskunnalla on toimivaltaa myös kansainvälisissä asioissa. Eduskunta hyväksyy Suomen kansainväliset velvoitteet ja niiden irtisanomisen sekä päättää kansainvälisten velvoitteiden voimaansaatamisesta perustuslain mukaisesti. Eduskunta osallistuu myös Euroopan unionissa tehtävien päätösten kansalliseen valmisteluun. Suomen ensimmäiset eduskuntavaalit järjestettiin 15. – 16.3.1907.

Vuoden 2011 eduskuntavaalit tulevat olemaan järjestyksessään 36. eduskuntavaalit.

Ennakkoäänestys kotimaassa: ke-ti 6.-12.4.

Ennakkoäänestys ulkomailla: ke-la 6.-9.4.

Varsinainen vaalipäivä: su 17.4.

Vaalipaneelissa esillä maanpuolustusasiat Upseeriliitto järjestää Helsingin alueen kansanedustajaehdokkaille vaalipaneelin Kattajanokan Kasinolla 15.3.2011 klo 17:00 alkaen. Vaalipaneeliin osallistuu mm. asun-toministeri **Jan Vapaavuori** Kokoomus, **Eero Heinäluoma** SDP ja **Mari Puoskari** Vihreät. Paneelin aiheina ovat puolustukseen liittyvät kysymykset. Tilaisuuteen on vapaa pääsy.

Puolueet puntariin maanpuolustuksen kysymyksissä

Sotilasaikakauslehti ja Päälystölehti tenttaavat puolueiden kantaa maanpuolustukseen liittyvissä asioissa. Puolueiden keskeiset kannanotot julkaistaan Päälystölehden huhtikuun numerossa.

Kansanedustajien vaali-ilmoittelu

Päälystöliittolaiset kansanedustajaehdokkaat voivat lähettää tietonsa Päälystölehdelle. Lehti julkaisee päälystöliittolaisista ehdokkaista kuvan, nimen, puolueen ja vaalipiirin, jossa on ehdolla. Tiedot lähetettävä 16. maaliskuuta mennessä sähköpostilla osoitteeseen samuli.vahteristo@pp1.inet.fi. Päälystölehti ei julkaise muita eduskuntavaaleihin liittyviä ilmoituksia

Puolustusvoimien strateginen kumppani Millog Oy vastaa maavoimien ajoneuvo- ja panssarikaluston, ase- ja elektroniikkajärjestelmien ja -laitteiden asennuksista, modifikaatioista ja kunnossapidosta sekä osallistuu maavoimien materiaalihankkeisiin.

Millog

www.millog.fi

Millog Oy

Hatanpään valtatie 30
FIN-33100 TAMPERE
Vaihde: 020 469 7000
Fax: 020 469 7001
info@millog.fi



Maailmalta palaavan materiaalin huoltokierto nopeutuu

"Pitkä harppaus parempaan suuntaan"

Teksti ja kuvat: Matti Vihurila

Uuden kriisinhallintajoukon perustaminen on mittava urakka, mutta sitä on myös päättäneen operaation purkaminen ja kotimaahan palaavan materiaalin huoltaminen. Kosovon KFOR-operaatiossa palveli enimmillään lähes 1 000 rauhan- turvaajaa, ja kalustoa ja materiaalia oli sen mukaisesti.

Vaikka operaatioon osallistumista vähennettiin viime vuosina vaiheittaan ja tarpeettomaksi käynyttä kalustoa tuotiin sitä mukaa kotimaahan, tammikuun puolivälissä Rauman satamaan saapui vielä yli 200 merikonttillista materiaalia ja noin 90 ajoneuvoa tai perävaunua. Porin Prikaatin kansainvälisen toimialan materiaalipäällikkö, kapteeni **Vesa Koskinen** on tyytyväinen kriisinhallintaoperaatiosta kotiutuvan kaluston käsittelyn ulkoistamisesta puolustusvoimien strategiselle kumppanille Millog Oy:lle. Suunnitellut materiaalin käsittelemiseksi ja huoltamiseksi tehtiin jo hyvissä ajoin ennen sen saapumista kotimaahan. Tässä on menty pitkä harppaus parem-

paan suuntaan. Olemme aiemmin joutuneet elämään tämän asian kanssa kädestä suuhun. Selkeitä suunnitelmia ei ole ollut eikä myöskään riittäviä resursseja, minkä johdosta paljon materiaalia on jäänyt maakaamaan kontteihin ja kentille, pois tarpeellisesta huoltokierrosta. Vain tärkeimmäksi katsottu välineistö on hoidettu pois päältä, Vesa Koskinen kertoo.

Huollon jälkeen materiaali jaetaan Maavoimien tekemän kohdentamissuunnitelman mukaisesti ja vain murto-osa siitä jää Porin Prikaatiin. Tavoitteena on, että urakka saataisiin päätökseen kuluvan vuoden aikana. - Porin Prikaatin omin ja varikkokentän resurssein tehtynä koko materiaalin käsittely veisi 2 – 3 vuotta, Koskinen arvioi.

IntLog Oy:ssä Kosovosta palautunut materiaali on kokeneiden evp-opistoupseerien käsissä. Lassi Lahti (vas.) ja Juha Muurinen (oik.) tarkastavat, että valonvahvistimien kirjanpito ja numerot täsmäävät. Yrityksen toinen omistaja Jukka Pietilä (keskellä) on itse taisteluvälinealan ammattilaisia.



Kosovon materiaali huolletaan ammattitaidolla

Yliuutnantti evp. **Jukka Pietilän** ja kapteeni evp. **Juha Kakon** viime huhtikuussa perustama IntLog Oy toimii puolustusvoimien strategisena kumppanina toimivan Millog Oy:n alihankkijana. Tällä hetkellä säkyläläis-yritystä työllistää Kosovosta kotiutettujen ajoneuvojen ja muun kaluston huolto. Yrityksellä on käytössään kaksi teollisuushallia, ja sen palkkalistoilla työskentelee 13 työntekijää. Heistä 11 on reservin opistoupseereita, joiden ammattitaito ja osaaminen ovat yksi yrityksen kulmakivistä.

- Meidän käsiemme kautta kulkee paljon erityyppistä materiaalia, jonka käsittely ja huoltaminen vaativat sellaista erikoisosamista, mitä siviilistä olisi vaikea löytää, Jukka Pietilä tunnustaa.

Aiemmin tänä vuonna yritystä työllisti suomalaisten kotiinpaluu Tshadin kriisinhallintaoperaatiosta. Kosovosta palautuneesta materiaalista IntLog on vastannut siitä alkaen, kun siitä kuljettanut laiva saapui Rauman satamaan tammikuun puolivälissä. Yritys järjesti konttien ja ajoneuvojen siirtämisen jatkokäsittelypaikkoihin, ja puolustusvoimat vastasi kuljetuspanssariajo-

neuvojen siirtämisestä Tammelan varikolle. Aseet ja ampumatarvikkeet hoidetaan puolustusvoimien toimenpitein, ja muu materiaali kulkee IntLogin työntekijöiden käsien kautta.

- Ensimmäisenä kontti kerrallaan varmistamme, että siellä on ilmoitettu materiaali ja että kirjanpito täsmää. Seuraavaksi suoritamme materiaalin inventoinnin ja numerovertailun, kuntotarkastuksen, testauksen, huollon ja tarvittavat korjaustoimet. Mikäli emme itse pysty korjaukseen, lähetämme tavaran eteenpäin, Pietilä kuvaa marssijärjestystä.

Viimeisenä toimenpiteenä huollettu tai korjattu materiaali uudelleenpakataan ja luovutetaan takaisin puolustusvoimille. Jukka Pietilä arvioi, että Kosovon materiaalin ja ajoneuvojen käsittely vie noin vuoden, minkä jälkeen ne ovat takaisin puolustusvoimien koulutuskäytössä tai varastoissa.

Alkuvuodesta Kosovosta palautui yli 200 merikontillista materiaalia ja noin 90 ajoneuvoa ja perävaunua. Niiden käsittely ja huolto kestää noin vuoden päivät.





Mixed-kiipeilyn vaativuus
syntyy vaihtelevista kallio-
ja jääseinäistä.

Muistilista jääkiipeilijälle:

- Pyydä oppaaksi kokenut kiipeilijä.
- Älä koskaan lyö tai potkaise varmistusköyttä.
- Älä koskaan astu varmistusköyden päälle.
- Älä koskaan laiminlyö varmistuslaitteiden huolellista käyttöä.
- Älä lyö hakkuja vierekkäin (lohkeamisvaara, jolloin molemmat hakut irtoavat yhtä aikaa).
- Älä varmista kaveria suoraan alapuolel-
la, koska isojakin lohkeareita
saattaa kolistaa korke-
uksista kypärään.

Hyödyllisiä linkkejä:

www.slouppi.net

www.mountainshop.fi

www.adventurepartners.fi

Kokeile rohkeasti ja löydä oma talviliikuntamuotosi

Teksti: Jari Kivelä Kuvat: Jari Kivelä ja Juha Heiniö

Talvi on osoittanut meille parhaita, jopa unohtamiamme puoliaan: pakkasta ja lunta. Oletko huomannut, miten paljon erilaisia talven tarjoamia liikuntamahdollisuuksia on? Uskallanko puhua lumitöistä? Tuliko hiki?

Talvi mahdollistaa todella positiivisia elämyksiä tuottavien liikuntamuotojen harrastamisen. Tässä muutama vinkki lumitöiden vastapainoksi sekä esimerkkiohjelma kuntoilijalle; muokkaa ohjelmasta itsellesi mieluisa.

Hiihto, luistelu ja ulkoilu ovat itsestään selviä liikuntamuotoja talvisessa Suomessa, mutta pienellä viitseliäisyydellä saat talven ajaksi uusia kokemuksia. Samalla kohennat kuntoasi ja virkistät mieltäsi. Esimerkiksi lumikenkäilyä voit harrastaa lainaamalla välineet kunnan vapaa-ajantoimelta tai esimerkiksi 4H-kerholta. Lumikenkäily ei vaadi erityistä tekniikan opiskelua - jokainen osaa kävellä. Kenkäilemällä voit laajentaa reviiriäsi ja vieraila kotikulmillasi aivan uusissa paikoissa, kokea huikeita näkymiä ja tuntea fyysisen kunnan kohentumisen.

Talvella voi harrastaa myös sovelletusti ke-

sälajeja, pakkassäästä ja kaveriporukan tai lasten seurasta nauttien. Hankijalkapallo, lumisähly tai kahvakuulailu ovat mahdollisia kovallakin pakkasella, kun kasvot on suojattu hyvin ja pelivälineen väri on muu kuin valkoinen.

Hyötyliikunta lumenluonnon tai vaikkapa puiden pilkkomisen muodossa on erinomaista kuntoilua. Eikä pakkas uhmaa niitä tehdessä keuhkoja, koska hengitystiheys ja etenemisviima ovat pienemmät kuin esimerkiksi hiihdettäessä. Kovasta pakkasesta on jopa hyötyä, puut halkeavat kuin itsestään. Lasten kanssa pulkkamaäen tamppaaminen tai lumilinnan rakentaminenkin ovat erinomaista talvikuntoilua, jopa hauskaa sellaista.

Löytäisitkö sinäkin jääkiipeilystä uuden harrastuksen?

Urheilukoulussa palveleva ylliluutnantti **Eero Virtanen** jäi jääkiipeilyn "koukkuun" pari vuotta lajiin tutustumisen jälkeen.

- Se oli rakkautta ensi silmäyksellä. Vuonna 1996 aloimme parin kaverin kanssa käydä Jyväskylässä sisäkiipeilemässä, ja seuraavana keväänä oli sitten jo hankittava omat varusteet, hän muistelee.

Jääkiipeilyssä Virtasta kiehtoo se, että siinä voi hakea fyysisen ja psyykkisen suorituskynsä rajoja.

- Jääputouskiipeily on hyvää kuntoilua ja erittäin mukavaa talviurheilua. Haastavaa on erityisesti mixed-kiipeily, missä reitit sisältävät kalliota ja jäätä. Vaikeusasteille ei oikeastaan ole mitään rajaa.

Jääkiipeilyn suorituspaikkoja löytyy hyvin läheltä kaupunkien keskustoja, mutta samalla jääputouskiipeily on liikkumista luonnossa.

- Jääkiipeily kuuluu jokamiehen oikeuksiin, mutta luonnonsuojelualueilla ja -puistoissa pitää kiipeilylupa varmistaa paikalliselta kiipeilyseuralta. Suojellut kalliot saattavat esimerkiksi kasvaa harvinaisia sien- ja sammallajeja, muistuttaa Virtanen.



Kiipeilylajeja on monia ja lähes kaikkia niistä voi harrastaa lapsesta aina vanhuusikään asti. Kiipeilyyn on niin monta tasoa kuin on harrastajaa. Rajana ovat omat kyvyt ja tietysti riittävä kokeilunhalu. Kiipeily vaatii voimaa, taitoa, kestävyyttä, nopeutta, kehon- ja mielenhallintaa sekä usein riskien oikeaa arviointia ja niiden hyväksymistä.

Virtanen kiipeilee ympäri vuoden: kallioilla, vuorilla, sisätiloissa kiipeilyseinillä tai jääputouksilla.

- Jokainen laji vaatii omat välineensä ja tekniikat, mutta kaikkia on helppo päästä kokeilemaan lainavälineillä, varsinkin jos paikkakunnalla on kiipeilyseura, Virtanen kertoo.

Kiipeily on nykyisin helpointa aloittaa sisäkiipeilynä. Suorituspaikkoja on avattu viime vuosina melko kattavasti Helsingistä aina Rovaniemelle. Kaupallisilla seinäkiipeilyseleillä rakenteiden kestävyys on taattua ja riskit on otettu hyvin huomioon. Lisäksi sa-leilta saat opastusta ja sopivat varusteet voi vuokrata paikan päältä.

Omia välineitä ei heti kannata ostaa, sillä jääkiipeilyvarusteet maksavat noin 1 000 euroa. Jääkiipeily ei vaadi jäsenyyttä kiipeilyseurassa, mutta seuraan kuulumisen tuo kuitenkin lukuisia etuja, aivan kuten kuulumisen Päällystöliiton. Suomen Kiipeilyliiton alaisten seurojen jäsenmaksuun sisältyy mm. kiipeilyvakuutus ja kiipeilylehti.

- Varuskunnan urheiluseuran jäsenyys takaa harrastajalle pääsyn Sotilasurheiluliiton seinäkiipeilykilpailuihin. Tämän vuoden syksyllä jaetaan boulderoinnin epäviralliset mestaruudet Lahdessa, Virtanen markkinoi.



Esimerkiksi liiton lomakohteessa Saariselällä voit vuokrata välineet kaikkeen talviliikuntaan.

Esimerkki kuntoilijan talviliikunnasta

La Hiihto 60 min
Su Lumityöt 30 min
Ma Lepo
Ti Kuntosali / palloveli 45 min
Ke Lumityöt 30 min
To Lepo
Pe Uinti 30 min
La Hiihto 90 min
Su Hankipelit 45 min
Ma Lepo
Ti Hiihto 60 min
Ke Lumityöt 30 min
To Kuntosali / palloveli 45 min
Pe Lepo
La Hiihto 60 min
Su Luistelu / laskettelu 60 min

Tärkeintä on liikuntakertojen toistuminen joka viikko (5 krt/vko, vähintään á 30 min). Muista antaa itsellesi lepoaikaa ja huomioi työn kuormittavuus.

Säännöllinen ruokailurytmi auttaa palautumaan rasituksesta ja antaa energiaa koko päiväksi.

Päälystöliiton kilpailukalenteri 2011

Ilma-ase

KajPy, kotiratakilpail 23.2. – 28.3.

Hiihto

KonPy, Kontiolahti 22.–23.3.

Liitto-ottelu

LapPy, Lappeenranta 17.–19.5
(maastoammunta)

Golf

elokuu (paikka avoin)

Ammunta

KaiPy, Kajaani 13.–15.9.

Biljardi

LapPy, Lappeenranta 16.–18.9

Suunnistus

NiiPy, Niinisalo 21.9.

Ilma-asemesta- ruuskilpailut

Päälystöliiton ilmakiväärin ja -pistoolin kotiratakilpailut järjestää Kajaanin Päälystöyhdistys ry.

Kilpailuajankohta 23.2. – 28.3. Ilmoittautuminen viimeistään 22.2. kuluessa.

Ilmoittautuminen kirjeitse, PVAH:lla tai sähköpostilla kilpailun yhteyshenkilölle. Muistakaa mainita ilmoittautumisen yhteydessä oman yhdyshenkilön nimi, puhelin ja osoite.

Osanottomaksu on 15 € / henkilö / laji. Ohjeet maksun suorittamisesta saat ilmoittautumisen yhteydessä. Kilpailussa järjestetään joukkuekilpailu molemmissa lajeissa (5 parasta tulosta / yhdistys). Joukkuekilpailu on maksuton.

Kilpailun yhteyshenkilö
Pekka Vaarala, Tallitie 10,
87830 NAKERTAJA
044-5167295, pevaarala@gmail.com

Hiihtomestaruus- kilpailut

Pohjois-Karjalan Prikaati järjestää hiihdon sotilaiden SM-kilpailut Kontiolahdella 21. – 24.3. Samassa yhteydessä kilpailaan Päälystöliiton hiihto- ja ampumahiihtomestaruuksista.

Kilpailtavat lajit ja sarjat

22.3. Rk- ampumahiihto 10/12 km
(V), N, Yl, M40, M50

23.3. Maastohiihto 5/15 km
(P), N, Yl, M35, M40, M45, M50, M55

23.3. Ampumahiihto 5/10 km
(pikakilpailu),

N, Yl, M35, M40, M45, M50, M55.

Ilmoittautumiset tulee tehdä 4.3. klo 12.00 mennessä **yhdistyksittäin** (joukko-osasto, vast) joko PVAH:lla liittäen ilmoitus asiaan 4185/55.06/2010 tai sähköpostilla osoitteella liikunta.pkarpr@mil.fi. Ilmoittautumisessa käytetään samaa lomaketta kun sotilaiden-SM-kilpailussa. Osallistuttaessa liiton kilpailuun on lomakkeeseen ehdottomasti merkittävä yhdistyksen lyhenne kohtaan PL. Ilmoittautumislomake tulee liiton kotisivuille.

Lisätietoja: Kilpailusihteeri, yliluutnantti
Mika Räisänen mika.raisanen@mil.fi
0299 432 135





Kuvien kertomaa

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Päällystölehden joulukuun numerossa kuvakeräyksen aloitusjutussa komeilleen kuvan tunnelmat ovat vuoden 1988 keväältä ja tapahtumapaikkana Parolan rautatieasema, jossa Panssariprikaatin osasto valmistautui Tuisku 88 – harjoituksen junakuljetukseen määrasemana Kolari.

Kuvassa ovat oikealta lukien tuolloin vielä yliluutnantti **Timo Ailio**, ylivääpeli **Pekka Mäkynen**, ylivääpeli **Seppo Ahola** ja muonittajamme ylivääpeli **Veikko Pohto**. Todellakin Veikko Pohto, vaikka ihmiset varuskunnassa aina puhuivat Pohdon Jussista. Näille kaikille kuvassa oleville henkilöille yhteinen nimittäjä on se, että heillä oli taipumus saada käytännön hommat hoitumaan jouhevasti. Seppo, joka toimi kranaatinheitinkomppanian vääpelinä, arvioi kuvassa suu muikena Parolan muonituskeskuksen muonaa.

Tästä eteenpäin oltiinkin Sepon muonissa. Hänellä muuten on varmaan jonkinlainen ennätys palvelusajassa yksikön vääpelin tehtävässä – 17 vuotta ja yhdeksän kuukautta. Tosin onneksi tuo lähes 18 vuotta ei ollut yhtäjaksoista, vaan siinä oli pistäytymisiä muihinkin tehtäviin.

Itse harjoitus Kittilän alueella oli kolme ensimmäistä vuorokautta melkoista lentoa. Mittausryhmän miehet ja muut heitinkomppanian valmistelijat nukahtelivat kolmantena päivänä jo seisaaltaan. Kaikki harjoituksen rasitukset kuittasivat mahtavat keväthanget ja -aurinko sekä Länsi-Lapin tunturimaisemat. Meille etelän miehille Lappiin pääseminen ei ollut aivan jokapäiväistä herkkua.

Kuvaan ja harjoitukseen liittyy myös toinen pikku tarina. Ailion Timo nimittäin teki harjoituksen heitinmiesporukalle 11 rastin järjestelmän kimpupalton. Panos oli tai ainakin tuntui kalliilta. Kupongissa oli neljä rastia oikein ja kun järjestelmä laski kertoimia, niin voittorahoja jakaessa ei alkupanos enää tuntunutkaan pahalta. Taisi tulla rahat viisinkertaisena takaisin vääpeli **Pakarisenkin** lompakkoon.

Kuvien kertomaa –keräys

Päällystölehden joulunumerossa avattiin Kuvien kertomaa –keräys. Ali-Toimi- ja Opistoupseerien perinneyhdistyksen ja Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran kansan runousarkiston kanssa yhteistyössä järjestettävän keräyksen arviointilautakunta on nimetty.

Sen jäseniä ovat puheenjohtaja, kapteeni **Antti Kuivalainen** Päällystölaitoksesta, professori **Janne Vilkuna** Jyväskylän yliopistosta, kuva-arkiston hoitaja, FM **Pirjo Mäkilä**, arkistotutkija, FM **Juha Nirkko** Suomalaisen Kirjallisuuden Seurasta, puheenjohtaja, kapteeni evp. **Keijo Koivisto** Ali-Toimi- ja Opistoupseerien Perinneyhdistyksestä ja Päällystölehden päätoimittaja, kapteeni **Ari Pakarinen**.

Keräys jatkuu tammikuun loppuun 2012 asti ja parhaat kuvat tarinoineen palkitaan stipendillä.

Ohjeet kuvien lähettämisen tekniikasta löytyvät vuoden 2010 joulunumerosta. Kuvien lähetysosoite on Kansanrunousarkisto/Kuva-arkisto, PL 259, 00171 HELSINKI. Kuoreen merkintä: "ATOP ry. Kuvien kertomaa".



Vierivä kivi ei sammaloitu

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

Kokkolassa omakotitalossa asuva ylivääpeli evp. Väinö Rainosalon täytti 2. helmikuuta kunnioitettavat 100 vuotta. Pitkän palvelusuran puolustusvoimien varikkokentän erilaisissa ampuvatarviketehtävissä tehneen Rainosalon on pitänyt vireänä liikunta ja aktiivinen yhdistystoiminta.

Rainosalon tie aliupseerin toimeen ja lopulta ampumatarvikekorjaamomestariksi voi kuulostaa nyky-päivänä eriskummalliselta.

Ilmajoelta kotoisin oleva Rainosalon haikui nuorena miehenä kansanopiston ja Suomen Valkoisessa Kaartissa suoritettun varusmiespalveluksen jälkeen Ilmajoen varikolle varastotöihin. Puolustusvoimien varikkotyöskentely tuli hänelle siis tutuksi jo ennen talvisotaa.

Varusmiesaikaa ja silloin saamaansa aliupseerikoulutusta hän pitää suuressa arvossa. Kaartissa asiat olivat kunnossa. Koulutus oli tehokasta ja henki hyvä. Näin luotiin vankka sotilaskoulutus pohja reservin alikersantille. Pitkä, 15 kuukauden palvelusaika Helsingissä sujui pohjalaispojan omien sanojen mukaan mukavasti. Urheilukilpailutoimintaa oli jo tuolloin varusmiehille paljon, ja sotilaslajeissa kisailtiin muita joukko-osastoja vastaan hyvällä menestyksellä. Suojeluskunnan toiminnassa Rainosalolla oli myös mahdollisuus pitää sotilastaitoja yllä 1930-luvulla.

Talvisodan aikana Rainosalon palveli vanginvartijana ja jatkosodassa armeijakunnan ampumatarvikevarastojoukoissa. Kiestinki, Uhtua, Karjalan kannas ja Lapin rintama ovat taistelupaikkoja, joissa 1943 vääpeliksi ylennetty Rainosalon osallistui jatkosotaan. Sodan jälkeen neljän lapsen isän oli mietittävä, mistä leipä pöytään tulee ja ratkaisu oli palata varastotöihin puolustusvoimien varikolle Ouluun. Perheeseen kuudes ja viimeinen lapsi syntyi vuonna 1962. Rainosalon mukaan varsinkin sodan jälkeen varikkokentässä tapahtui paljon muutoksia nopealla aikataululla. Valvontakomission vaatimuksesta mm. varikkojen määrää oli supistettava ja hänenkin oli siirryttävä Oulun lakkautetusta asevarikosta Kokkolan asevarikolle. Vakanssit olivat myös murroksessa sodan jälkeen. Puolustusvoimia oli sopeutettava rauhan ajan oloihin ja myös Rainosalon varastoerikoismestarin toimi lakkautettiin. Siirtymisestäään aliupseeriksi ja koulutuksen merkityksestä Rainosalon muistelee monitahoisesti.

- Kokkolan asevarikon päällikkö ehdotti, että jos ottaisin aliupseerin toimen, niin saataisiin asiat järjestymään parhain päin. Kävin sitten kanta-aliupseerikurssin vähän takaperoisesti siten, että olin ensin niin sanotulla II-jaksolla aseseppäkoulussa Katjanokalla vuonna 1948 ja I-jakson kävin vasta vuonna 1951 peruskurssilla 10.

Kurssilla ollessaan Rainosalon täytti 40 vuotta ja sai kurssilaisten keskuudessa lempinimekseen "pappa".

- Minulla ei ollut mitään sitä vastaan. Myös kouluttajien asenne minuun oli hyvä ja asiallinen. Kurssin käyminen oli tosi tärkeää jo siksi, että sain takkiini kanta-aliupseeri-

kurssimerkin, jota pidettiin kunniapaikalla univormussa ja ylpeydellä kannettiin. Viisikymmentäluku Rainosalta meni asevarikko 8:lla ampumatarvikevarastoinnin ja -huollon tehtävissä. Hän jäi eläkkeelle ampumatarvikekorjaamomestarin tehtävästä vuonna 1964.

- Siitä on jo tovi vierähtänyt, hän muistelee.

Yhdistystoiminta ja urheilu-harrastus lähellä sydäntä

Asevarikolla aliupseerikerhon toiminta oli aktiivista. Rainosalo toimi myös aliupseerikerhon hallituksessa eri tehtävissä, mutta omien sanojensa mukaan vältteli puheenjohtajan tehtävää. Erilaiset urheilu- ja ampumakilpailut olivat säännöllisiä tapahtumia aliupseerien keskuudessa ja mittaa otettiin kisaillen myös naapurikerhojen kanssa.

- Neljän kerhon ampumakilpailuissa niitettiin menestystä. Eräs syy Kokkolan aliupseereitten ampumamenestykseen oli se, että asevarikon päällikkö innokkaana ampujajana suorastaan vaati harjoittelemaan ammuntaa. Sen lisäksi asevarikolla ei ollut pulaa patruunoista, joilla harjoitella, Rainosalo kertoo.

Kokkolan alipäällystökerho oli mukana järjestämässä tapahtumia myös perheille. Varikon työntekijöiden lapsille oli aivan erityisiä lasten tapahtumia ja pyhäkoulua pidettiin sunnuntaisin.

Aliupseerit osallistuivat myös kunnalliselämään ja muuhun yhdistystoimintaan. Rainosalo itsekin oli erilaisissa lautakuntatehtävissä 50-luvulla Kokkolassa ja toimi mm. Kokkolan Veikkojen hallituksessa.

Päällystölehdien päätoimittaja ja ATOP:n puheenjohtaja kävivät toivottamassa onnea ja terveyttä 100-vuotiaalle ammattiveljelle sekä osoittamassa kunnioitusta veteraanisukupolven edustajalle, jonka muisti toimii kuin partaveitsi.



Väinö Rainosalo muistelee, että kanta-aliupseerin kurssimerkkiä kannettiin ylpeydellä.

Hallin Päällystöyhdistys ry. 40 vuotta

Teksti: Heikki Paavisto Kuva: Rami Mäkelä



Nykyinen Hämeen Pelastusliiton koulutuspäällikkö, Antero Liukkonen muisteli oman puheenjohtaja-aikansa merkittävimpiä tapahtumia.

Ilmavoimien Teknillisen Koulun muonituskeskukseen kokoontui Hallin Päällystöyhdistyksen jäseniä ja kutsuvieraita juhلالoualle juhlistaakseen paikallisyhdistyksen 40 vuotista taivalta 20.1.2011. Tilaisuuteen oli kutsuttu nykyisten jäsenten lisäksi kaikki entiset yhdistyksen puheenjohtajat, kunniajäsen sekä liiton johto, jota edusti varapuheenjohtaja **Tapani Mäki**.

Yhdistyksen puheenjohtajan **Aki Raunio**niemen juhlapuheessa tuotiin elävästi esiin yhdistyksen tapahtumia vuosikymmenien ajalta. Tapahtumia on ollut laidasta laitaan alkaen tiukasta ay-väännöstä nauhermoja hersyttäviin tempauksiin asti. Liiton tervehdyksen juhlaan toi varapuheenjohtaja Tapani Mäki. Hänellä oli loistava tilaisuus palkita yhdistyksen hallituksen jäsenen **Timo Turjalle** Päällystöliiton hopeinen ansiomitali ja juhlivalle yhdistykselle Päällystöliiton ansiolevyke.

Vapaassa sanassa yhdistyksen entinen puheenjohtaja, nykyinen Hämeen Pelastusliiton koulutuspäällikkö, **Antero Liukkonen** muisteli omaa aikaansa puheenjohtajana. Hänen puheessaan vilahtelivat sellaiset termit kuten ILME -työryhmä sekä Puukan komitea, jotka saivat puheenjohtajan teke-

mään visiittejä niin paikallisten kansanedustajien pakeille kuin eduskuntaankin.

Juhlivan yhdistyksen nimi oli alun perin Hallin Aliupseerit ry. ja myöhemmin Hallin Toimiupseerit ry. Yhdistys perustettiin 20.1.1971, koska Kauhavalla sijainnut Ilmavoimien Teknillinen Koulu oli päätetty siirtää Kuoreveden Halliin. Siirto toteutui vaiheittain vuoteen 1976 mennessä. Yhdistyksen lentoteknillinen henkilöstö perusti oman yhdistyksensä, ILTY ry:n Hallin osaston, vuonna 1974 ja kerhotoiminta eriyettiin omaksi yhdistykseksi Kuoreveden Toimiupseerikerho ry:ksi vuonna 1976. Itse yhdistys keskittyi pelkästään ay-toimintaan. Yhdistyksessä on tällä hetkellä jäseniä 21. Pienikin yhdistys voi toimia aktiivisesti. Yhdistys kokoaa jäsenensä veljeslounaalle pari kertaa vuodessa ja muistaa heitä vuosittain joululahjalla sekä reserviin siirtyviä jäseniään mm. Ali- Toimi- ja Opistoupseerien Perinneyhdistyksen perinnemitalilla. Jäsenien tyytyväisyydestä kertoo myös se, että monet toisiin joukko-osastoihin siirtyneet henkilöt ovat halunneet pysyä siirtymisen jälkeen Hallin Päällystöyhdistyksen jäsenenä.

Matka aikaan, kulttuuriin ja muodin saloihin

Keuruu kutsuu

Teksti: Pirkko Lokinperä

Päälystön Naiset kokoontuvat maaliskuun viimeisenä viikonloppuna Keuruulle pitämään liittokokousta ja tutustumaan kulttuuriin ja muodin saloihin. Lauantaina on ohjelmallinen osuus ja sunnuntaina liittokokousosuus. Lauantaina ohjelmassa on perinteinen sankarihaudalla käynti, Keuruun vanhaan kirkkoon tutustu-



Annuli on luvannut esitellä muotiaarteitaan Päälystön Naisten liiton jäsenille.

taan pikkupiian opastuksella sekä sukelletaan muodin maailmaan. Kokousvieraila on mahdollisuus tutustua Annulin tehtaanmyymälään. Annuli on naisten aarreaitta ja erinomainen arki- ja juhla-vaatteiden ostospaikka. Tehtaanmyymälästä löytyy kotimaisia neulevaatteita, muotia Pariisista, koruja, laukkuja sekä huiveja. Tuotteisiin voi tutustua etukäteen osoitteessa www.annulinneule.fi. Lauantai-illan vietämme Keuruun varuskunnan kerholla saunoen, ruokaillen ja toisiimme tutustuen. Jälleen kerran olemme varanneet aikaa yhdessä-oloon.

Sunnuntaipäivä on varattu sitten Päälystön Naisten Liitto ry:n liittokokoukselle. Kokouksessa käydään lävitse liittokokoukselle määrättyt asiat. Tänä vuonna ovat vuorossa myös henkilövalinnat.

Kokousviikonlopun paikallisista järjestelyistä vastaa Keuruun Päälystöyhdistys. Tämä järjestely onkin Päälystön Naisten Liitto ry:n historiassa harvinainen tapaus; miesten yhdistys toimii paikallisena järjestäjänä, koska naisilla ei ole toistaiseksi yhdistystä Keuruulla.

Kaikilla Päälystön Naisten Liitto ry:n toiminnasta kiinnostuneilla on mahdollisuus osallistua kokousviikonloppuun. Varsinaiseen liittokokoukseen nimeävät paikalliset



yhdistykset omat viralliset edustajansa, mutta kokousta voi silti tulla seuraamaan. Jos kiinnostuit, varaa almanakkaasi 26. – 27.3. ja lähde kanssamme Keuruulle. Osallistumismaksu tulee olemaan noin 50 – 60 euroa ja sisältää kokopaketin ruokailuineen ja varuskuntamajoituksella. Lisätietoja ja ilmoittautumiset: pirkko.lokinpera@kolumbus.fi.



Vaasan Päälystöyhdistyksen pikkujoulussa 18. joulukuuta kepitettiin reserviin siirtyneet Heikki Viinamäki Pohjanmaan Sotilassoittokunnasta ja Tapio Piittari Pohjanmaan Alueoimistosta. Samalla kukitettiin elämäkumppanit Åsa ja Hilka.

Laivaston Päälystöyhdistys vietti pitkän perinteen omaavan itsenäisyys- ja kepitäjäisjuhlan Laivaston Kerholla 5. joulukuuta. Arvokasta tilaisuutta oli juhlistamassa monilukuinen juhlayleisö. Vuonna 2010 kepitetyt kuvassa vasemmalta Jouni Aho, Joni Ahokoski, Olli- Pekka Jokela, Pekka Lehtinen, Kimmo Parkkinen ja Vesa Yliportimo.

Tervetuloa Perinnepäiville Suomenlinnaan

Teksti: Pertti Heikkilä

Evp-yhdistyksen ja ATOPin yhteiset Perinnepäivät pidetään 11–13. maaliskuuta. Tavanomaisesta käytännöstä poiketen kokoonnumme jo perjantaina, jolloin järjestetään koko jäsenistölle avoin seminaari "Mihin menet evp-yhdistys".

Jäsenistöllä on tilaisuus ottaa kantaa siihen, miten evp-yhdistyksen halutaan jatkossa toimivan. Ajankohtaisuutta lisää se, että selvityksen alla on mahdollinen Päälystöliiton ja Upseeriliiton fuusioituminen. Muitakin ajankohtaisia aiheita on varmasti esillä. Tule ja vaikuta.

Seminaarissa asioita alustavat **Pertti Heikkilä** evp-yhdistyksestä, **Keijo Koivisto** ATOP:sta, **Antti Kuivalainen** Päälystöliitosta. Lisäksi kuullaan rivijäsen, **Jaakko Paloposken** puheenvuoro. Näiden jälkeen käydään avoin keskustelu asioista.

Tapahtuman järjestää Pääkaupunkiseudun evp-osasto yhteistyössä Suomenlinnan Päälystöyhdistyksen kanssa. Päivien ohjelma on täydellisenä evp-yhdistyksen nettisivuilla.

Perjantaina 11.3 ilmoittautuminen alkaa Kerhoravintola Klubi 20 tiloissa klo 14.00, josta siirrytään majoittumaan Merisotakoululle. Klo 16.00 tutustumme Suomenlinnan kirkkoon, syömme päivällisen kerholla, jossa myös pidetään illan seminaari.

Lauantaina 12.3 on tutustumista Merisotakouluun ja Suomenlinnaan. Illalla klo 18.00

meitä odottaa maittava veljesillallinen kerholla (tumma puku). Sen yhteydessä ohjelmana mm. komentaja evp Ove Engvistin esitelmä "Suomenlinna itsenäisyyden ajan varuskuntana".

Sunnuntaiamupäivällä 13.3 pidetään ATOP:n ja evp-yhdistyksen vuosikokoukset.

Osallistumismaksut sisältävät Suomenlinnan kerholla tarjottavat runsaat ateriat, veljesillallisen ja majoittumisen Merisotakoululla.

Kokouspaketti 1. hinta 90 euroa. Pe-su Pe päivällinen. La aamiainen, lounas, veljesillallinen. Su aamiainen, kokouskahvit

Kokouspaketti 2. hinta 70 euroa. La-su. Ilmoittautuminen la klo 10.00 alkaen, lounas, veljesillallinen. Su aamiainen, kokouskahvit

Veljesillallinen hinta 45 euroa.

Sitovat ilmoittautumiset 1.3.2011 mennessä: Risto Järvinen, Kirjokalliontie 24 A, 00430 Helsinki, 050-324 9440, risto.h.jarvinen@gmail.com, (miel sähköposti, nimi, kotipaikka, erityisruokavaliot, kokouspaketti tms, mahdolliset liikuntarajoitteet)

Ilmoittautuminen vahvistetaan maksamalla halutun kokouspaketin hinta evp-yhdistyksen tilille 113130-108393, 1.3.2011 mennessä.

Kutsu vuosikokoukseen

Päälystöliiton evp-yhdistyksen vuosikokous pidetään 13.3.2011 klo 11.00 alkaen Kerhoravintola Klubi 20 tiloissa Suomenlinnassa.

Kokouksessa käsitellään yhdistyksen sääntöjen 9§:ssä mainitut asiat. Yhdistyksen kokouksessa jokaisella varsinaisella jäsenellä on yksi (1) ääni. Äänioikeutta voidaan käyttää myös valtakirjalla. Kokoukseen osallistuva jäsen saa edustaa enintään kymmentä (10) yhdistyksen äänivaltaista jäsentä.

Kepillistä tukea

Riihimäen Päälystöyhdistys järjesti perinteiset pikkujoulut varuskunnan Upseerikerholla 11. joulukuuta. Illan ohjelmassa oli ruokailu, tanssia, seurustelua ja jopa ronskia tarinaa sekä iskevä joulupukki. Eläköityneet **Jouni Penttinen** ja **Kari Paavilainen** saivat tilaisuudessa "kepillistä" tukea tulevien päivien varalle. Kumpikin herroista on ehtinyt viettää eläkepäiviä jo tovin. Jouni jätti viime vuonna taakseen Viestikoulun tutkijapuseerin tehtävät. Kari oli suunnitellu-upseerina ja valmiusalan asiantuntijana esikunnan operatiivisella osastolla.





Mallikasta evp-toimintaa yli 40 vuotta

Teksti ja kuva: Eino Ronkainen

Oulun Päälystöyhdistys ry:n Evp-osasto perustettiin 24. helmikuuta vuonna 1968, silloisen 1.Divisioonan komentajan **Tauno Kopran** tuella ja puolustusministeriön suostumuksella. Evp-osaston perustamisen myötä saivat sotilaseläkkeelle siirtyneet aliupseerit aliupseerikerhon ainaisjäsenkortin, joka oikeutti heidät esteettömään pääsemiseen kasarmialueelle.

Perustavassa kokouksessa osaston ensimmäiseksi puheenjohtajaksi valittiin sotilasmestari **Heikki Väisänen**. Perustamiskokouksessa määritelty osaston toiminnan tarkoitus on pysynyt kautta vuosien samana: yhdistys edistää ja ylläpitää hyviä suhteita palveluksessa olevien ja evp-osaston jäsenten välillä. Se ylläpitää ja kehittää jäsenten yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ja isänmaallisuutta sekä ylläpitää hyviä suhteita eri maanpuolustus- ja yhteistoimintajärjestöihin.

Perustamiskokouksessa oli paikalla 25 perustajajäsentä, ja yhdistyksen toimintamuodoiksi kirjattiin urheilukilpailujen, huvitilaisuuksien, retkien ja tutustumiskäyntien järjestäminen. Lisäksi päätettiin muistaa jäsenistöä heidän täyttäessään määrävuosia tai auttaa ammattiveliä sairaus- ja ahdinkotilanteissa ja lähiomaisia kuolemantapauksissa.

Tuumasta toimeen

Enimmillään jäseniä oli hiukan yli 200, ja nykyinen jäsenmäärä on noin 170.

Toiminnan alkupuolella kokoukset sekä erilaiset tilaisuudet kuten pikkujoulet, vapupuhlat ja rokkalounaat järjestettiin kerhotiloissa. Vuosikokousten yhteydessä pidettiin usein esitelmätilaisuuksia, joihin kutsutut asiantuntijat kertoivat esimerkiksi puolustusvoimien tilanteesta, sotahistoriasta tai jostakin muusta mielenkiintoisesta aiheesta. Kun puolustusvoimien rakennemuutosten johdosta jouduttiin luopumaan kerhotiloista, on kokouksia pidetty eri järjestöjen tiloissa ympäri kaupunkia, viime aikoina lähinnä Myllyojan asukastuvalla.

Osaston toimintaan on aina kuulunut erilaisten retkien ja tutustumiskäyntien järjestäminen. Retkiä on tehty sekä omatoimisesti puolustusvoimien ajoneuvoilla että yhteistoiminnassa jonkun toisen tahon kanssa. Eräänä esimerkkinä on vuonna 1987 puolustusvoimien linja-autolla tehty retki Itä-Suomeen.

Kilpailutoiminta on ollut myös merkittävässä roolissa. Kyykkä- ja pilkkikilpailut Oulun Karjalaseuraa vastaan ovat olleet ohjelmassa jo kymmeniä vuosia ja perinne jatkuu edelleen. Evp-jäsenet ovat myös aktiivisesti osallistuneet pääyhdistyksen mukana ampuma- ja biljardikisoihin sekä kilpailijoina että järjestäjinä. Oulun Tervahiihdon eri vuosien järjestelyorganisaatioista löytyy paljon osastomme jäseniä.

Osaston alkuaikoina on ollut yhteistoimintaa VR:n ja Poliisijärjestöjen eläkeläiskerhon kanssa, mutta toiminta on vuosien saatossa hiipunut.

Osaston toiminnan vastuuhenkilöinä, hallituksessa ja eri toimikunnissa, on vuosien saatossa toiminut arviolta 150 henkilöä.

Oulun Evp-osasto tänään

Viime vuoden loppupuolella pidetyn vuosikokouksen päätöksellä yliluutnantti evp. Eino Ronkainen aloitti jo kymmenennen peräkkäisen kautensa osaston puheenjohtajana.

Toimintaan tarvittavat varat kerätään jäsenmaksuilla ja osin myös Oulun Päälystöyhdistyksen myöntämällä avustuksilla. Jäsenmaksu ollut kautta aikain joko 50 mk tai 10 euroa, mutta viime kokouksessa se nostettiin 15 euroon. Yhteistoiminta pääkerhon kanssa on viime vuosina ollut hieman hiljaisempaa, mutta nyt on havaittu merkkejä yhteistyön tehostumisesta.

Toiminnassa on yhä enemmän panostettu verkostoitumiseen. Yhteistoiminta Oulun Karjalaseuran, Pohjan Viestikillan ja Myllyojan asukastoimikunnan kanssa antavat enemmän resursseja retkien ja tutustumiskäyntien järjestämiseen. Alkaneeeseen vuoteen sisältyy vuosikokoukset, pilkkikilpailut, kevätretki, kirkkopyhä, kyykkäkilpailut, herrasmies- ja ladykilpailu sekä rokkalounas. Syyskauden aloittaa retki Vanttausjärven suuntaan, ja vaalivuosikokous päättää toimintavuoden.

Merkittävä osa vuotuista toimintaa on jäsenistön muistaminen heidän merkkipäivänään. Tänäkin vuonna juhlittavia henkilöitä on 25.

Perinteet talteen

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen



Puheenjohtaja Keijo Koivisto tutkailee silkistä valmistetun pienoislipun mallia tyytyväisenä. Liput valmistaa alalla tunnettu ja arvostettu Suomen Käsityön Ystävät Oy Helsingistä.

Ali-, Toimi- ja Opistoupseerien perinneyhdistys (ATOP) valmistautuu maaliskuun vuosikokoukseen. Yhdistyksen talous on kunnossa ja meillä on hyviä hankkeita perinteen keräämiseksi. Tulevaisuuden haasteena on tiiviimmän yhteyden luominen paikallisiin päälystöyhdistyksiin. Vanhojen yhdistysten ja kerhojen perinne-esineet ja asiakirjat ovat kallisarvoisia ammattikunnan perinteen keräämiselle ja historialle.

Kuvien kertomaa -keräys on alkanut ja sillä toivotaan ammattikunnan jäsenten etsivän omista valokuvakokoelmistaan helmiä ja osallistuvan

innokkaasti kuvakeräykseen. Ammattikunnan monipuoliset palvelustehtävät, harrastukset ja arkipäivän tapahtumat ovat olleet otollisia kohteita valokuvin ikuistettaviksi. Kuvien ei tarvitse olla huippuotoksia teknisesti, vaan juuri kuvanottolanteet ja niihin liittyvät tarinat ovat tärkeimpiä. Keräyksen palkintoraati palkitsee parhaita otoksia ja niihin liittyviä tarinoita stipendein. Kaikessa perinteen keräämisessä keskeisin asia on se, että tulevaisuuden tutkijoilla on paljon

erilaista materiaalia varmassa tallessa ja tutkimuskäytössä.

Vuosikokous pidetään perinnepäivien yhteydessä Suomenlinnassa Helsingissä maaliskuussa. Yhdistyksen nykyisen hallituksen kausi on päättymässä ja vuosikokous valitsee uuden hallituksen jatkamaan perinnetyötä.

Perinnepäivillä julkistetaan myös perinneyhdistyksen uusi pienoislippu, jota yhdistys voi käyttää palkitsemiseen ja huomioimiseen merkittävässä tapauksissa. Vihreässä lipussa on keskellä kirjottuna valkoinen havuristi. Kuvio on tuttu mm. perinnemitalista.

Perinneyhdistyksessä ollaan tyytyväisiä siitä, että perinnemitali on otettu käyttöön muistamis- ja palkitsemisvälineenä monessa yhdistyksessä. Eläkkeellelähtöjuhlissa on luovutettu yhdistyksen huomionosoitukseksi perinnemitali reserviin siirtyvällä. Näin mitali on aina muistuttamassa omasta hienosta ammattikunnasta.

Lippuhanke jatkuu siten, että ATOP hankki tulevan kevään ja kesän aikana yhdistykselle kantolipun, joka naulataan ja vihitään käyttöön syyskesällä. Lippu tulee edustamaan aina mahdollisuuksien mukaan ammattikuntaa niissä juhlissa ja perinnetilaisuuksissa, joissa ammattikuntamme on esillä.



Kivitipussa on mukavaa

Viime vuoden lokakuussa 25 henkilöä käytti hyväkseen evp-yhdistyksen jäsenen lomaviettomahdollisuuden Lappajärven Kivitipussa, Lappajärven niemessä. Paikka tarjoaa ihanteelliset olosuhteet ulkoilulle

kauniissa maisemissa. Kaikki osanottajat kokivat saaneensa täyden vastineen maksamallemme omavastuuosuudelle (23 euroa/henkilö). Evp-yhdistyksen lomavastava Matti Lehtola, kertoo.

A Good Working Spirit Built By Cooperation

The atmosphere at work is often easy-going; people joke about their blunders and talk business with a light heart. Jobs get done and the working spirit gets praised. Attitude surveys show good results. No one feels vexed or harassed. In another unit, even slight light-heartedness and general shop talk cause offence and some workers feel harassed. Workforce absenteeism is higher than average. Work progress and quality suffer. One supervisor couldn't agree with an employee over a performance rating. The supervisor was accused of harassment and the issue was discussed on several levels. Also the supervisor felt harassed. These examples show what a difficult issue this is. What can be said to constitute harassment? What is normal workplace interaction? What are normal supervisor duties? We are all different and feel things differently. Sometimes our tolerance is lower than usual. Everyone knows and has

worked with people whose mere appearance irritates us more than others. We also have colleagues who are easy to speak and work with.

For someone pondering such situations, every single instance of inappropriate treatment is too much and must be tackled. This is easy to say and write, but how do you implement it? Very often, the managers of a unit are burdened with the responsibility for their unit's atmosphere and harassment problems.

It is enriching to have different personalities and methods. It is more challenging to create a shared spirit in the work unit, a spirit that everybody feels comfortable with and one that does not create situations that can be perceived as harassment. Some people are stronger, some are more sensitive.

It is hard to give work units and supervisors a single all-encompassing guideline that would uphold a good, unconstrained

and productive atmosphere, while at the same time preventing harassment in any situation.

Supervisors are especially responsible for their subordinates' well-being, but it is unreasonable to burden them with all responsibility for the working spirit and to always blame them for problems. A good working spirit is built by cooperation. Rules of conduct are created together. Everyone must participate in this discussion as well as uphold it. Supervisors are responsible for initiating it.

Those who don't follow the rules must be put in line immediately. Hesitation and procrastination can only add to the problems. Everyone has the right for enjoyable, cheerful and productive days at work.

Antti Kuivalainen
Chairman

KUNNIAMERKIT KUNTOON

- Uudet nauhat ja merkkien asettelu oikeaan järjestykseen, ompelu
- Pienoiskunniamerkkien, solkien ja kunniamerkinappien myynti

Puh. (09) 4785 0209 ja 4785 0207 Fax (09) 4785 0100



SOTAINVALIDIEN VELJESLIITTO

RATAMESTARINKATU 9 C, 00250 HELSINKI
VAIHDE (09) 478 500, EMAIL:keskustoimisto@sotainvalidit.fi
www.sotainvalidit.fi

COBHAM

Mastsystem Int'l Oy trading as Cobham Mast Systems

Puh. (013) 737 7111, Fax. (013) 737 7113
www.cobham.com/mastsystems



• Kokous- ja juhlatilat • Sauna • Takkahuone •

Avaamme arkisin klo 16 ja viikonloppuisin klo 12.



Kerhoravintola Klubi 20
Suomenlinna C 8, 00190 HELSINKI

www.klubi 20.fi
puh. (09) 668 273, 050 376 6733

En bra arbetsanda skapas genom personalens samarbete

På arbetsplatsen råder många gånger en avspänd atmosfär; emellanåt skämtar man om fadäser som skett under arbetet eller så pratar man glatt om saker och ting. Arbetet löper och arbetsandan anses vara lysande. Mätningar av arbetsandan ger bra resultat. Ingen känner sig mobbad eller störd.

På en annan arbetsplats förorsakar redan små gliringar eller en allmän behandling av händelserna illamående och en del av personalen känner sig mobbade. Personalens sjukfrånvaro ligger över medeltalet. Arbetsuppgifterna löper inte och kvaliteten haltar.

En förman och underlydande uppnådde inte samförstånd under utvecklingssamtalens prestationsbedömning. Förmannen anklagades för mobbning och frågan behandlades i olika instanser. Även förmanen ansåg sig mobbad.

Föregående exempel visar, ett hur svårt problem det rör sig om. Vad kan tolkas som mobbning och störande? Vad anses vara normal växelverkan på arbetsplatsen? Vad är normal förmansverksamhet?

Varenda en av oss är olik och uppfattar frågor på olika sätt. Tidvis "uthärdar" man mindre än normalt. Vi alla känner, och har jobbat med personer, vars habitus som sådan retar oss mer än andras. Vi har också arbetskompisar, med vilka samtal och arbete löper.

Ur en sådan individs synvinkel, som ruvar på saker och ting, är varje fall för mycket, ifall det uppfyller kännetecknen för osaklig behandling och dylika frågor bör redas upp. Det är lätt att konstatera och anteckna detta, men hur skall man omsätta detta i praktiken? Mycket ofta ansvarar arbetsplatsens ledning för atmosfären samt hanteringen problemen med mobbning och störande.

Det är en rikedom, att det finns olika personligheter och verksamhetsformer. Det är mera krävande, att skapa en gemensam anda på arbetsplatsen, som alla kan godta och som inte skapar situationer, som kan uppfattas som mobbade eller störande. Det finns människor, som är starkare, och sådana, som reagerar lättare.

Det är svårt, att hitta ett allmängiltigt eller

vattentätt recept för arbetsplatserna eller förmännen genom vilket man skulle kunna upprätthålla en frigjord och produktiv arbetsanda och samtidigt förhindra känslan av mobbning och störande i alla situationer.

Förmännen har ett utpräglat ansvar för sina underlydandes välfärd, men det är oskäligt att ge endast förmännen ansvaret för atmosfären och göra endast dem ansvariga för problemen. En bra anda uppnås genom samarbete på arbetsplatsen. Spelreglerna skapas tillsammans på arbetsplatsen och alla medarbetare är skyldiga att delta i denna diskussion och i upprätthållande av dessa. Förmännen ansvarar för att diskussionen startar.

De som inte följer spelreglerna bör på det snaraste återfås i ledet. Genom att bara snegla och fördröja mångdubblar man problemen. Varenda en av oss har rätt till njutbara, glada och effektiva arbetsdagar.

Antti Kuivalainen
Ordförande

Mobbarna på arbetsplatserna under kontroll

Försvarsmakten och Gränsbevakningsväsendet tänker sätta mobbarna och de som stör på arbetsplatserna under kontroll. Befälsförbundet önskar, att medlemmarna stöder arbetsgivarnas åtgärder på de arbetsplatser, där atmosfären kräver en förbättring. Inom försvarsmakten har man uppgjort en mycket ingående plan om hur man skall igenkänna och lösa problemen. Inom Gränsbevakningsväsendet slutförs motsvarande plan, som kommer att bestyrkas under våren.

Esa Janatuinen, som under flera års tid fungerat som forskare vid Huvudstaben är mycket väl insatt i problemen, som förekommer inom arbetsgemenskaperna och i det, som följer då man inte hanterat och avgöra slitningar och kollisioner människor emellan inom densamma. Som ett resultat av arbetet har det uppstått instruktioner, som heter Palkatun henkilöstön epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely puolustusvoimien työpaikoilla, fritt översatt Förebbyggandet av och hantering av den avlönade personalens osakliga behandling på försvarsmaktens arbetsplatser.

Instruktionerna kommer att göras bekanta

för alla som arbetar inom försvarsmakten. De administrativa enheterna är skyldiga att hålla utbildningstillfällen i frågan. Försvarsmaktens företagshälsovårdspersonal, arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemännen bekantas med innehållet i instruktionerna och i fortsättningen kommer varenda en, som träder i tjänst att gå igenom materialet under handledningsutbildningen. Också inom Försvarshögskolan kommer instruktionerna att införlivas i utbildningsplanen, berättar Janatuinen.

Mobbning på arbetsplatsen är fortgående, upprepade osakliga behandling, sårande, underkastande eller nonchalerande. Det framskrider som en process, varav följer, att den utsatte råkar i en försvarslös ställning. Att råka ut för osakliga behandling eller sexuellt trakasserier försvagar välbefinnandet och orkandet. Enligt Företagshälsovårdsinstitutets statistik känner 6 % av löntagarna eller cirka 140 000 personer, att de är föremål för mobbning på arbetsplatsen. Ett plock ur svaren på försvarsmaktens enkät om arbetsandan berättar, att osakliga behandling förekommer, om än i mindre grad än på de civila arbetsplatserna.

Inom försvarsmakten har 2,5 % av personalen råkat ut för mobbning eller störande. De märkbara skillnaderna i statistiska fakta ger anledningen att fundera på, om läget är klart bättre på försvarsmaktens arbetsplatser eller om tröskeln för att anmäla mobbning är högre inom en hierarkisk arbetsgemenskap? Hur det än är, så är varje fall för mycket och sänker arbetsgemenskapens effektivitet.



Specialplanerare Esa Janatuinen säger, att mobbarna oftast är en eller flera arbetskamrater, näst oftast en närförman. Arbetsplatsens slitningar uppstår oftast genom olika synsätt och åsikter, som förblivit obehandlade samt genom dålig arbetsledning.

LAUNCHER IS SKIES ARE
READY STEADY
GO!




ROBONIC
UAV LAUNCHING SYSTEMS


ROBONIC
RATUFC • FINLAND

www.robonic.fi