

Pääallystö- lehti

6/2011 MARRASKUU



**Puolustusvoimien
säästövaateet kasvavat s.5**

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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

Seuraavaan numeroon tarkoi-
tetut jutut tulee olla toimituk-
sesssa viimeistään 18.11. Lehti
on lukijoilla 9.12.

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@hotmail.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



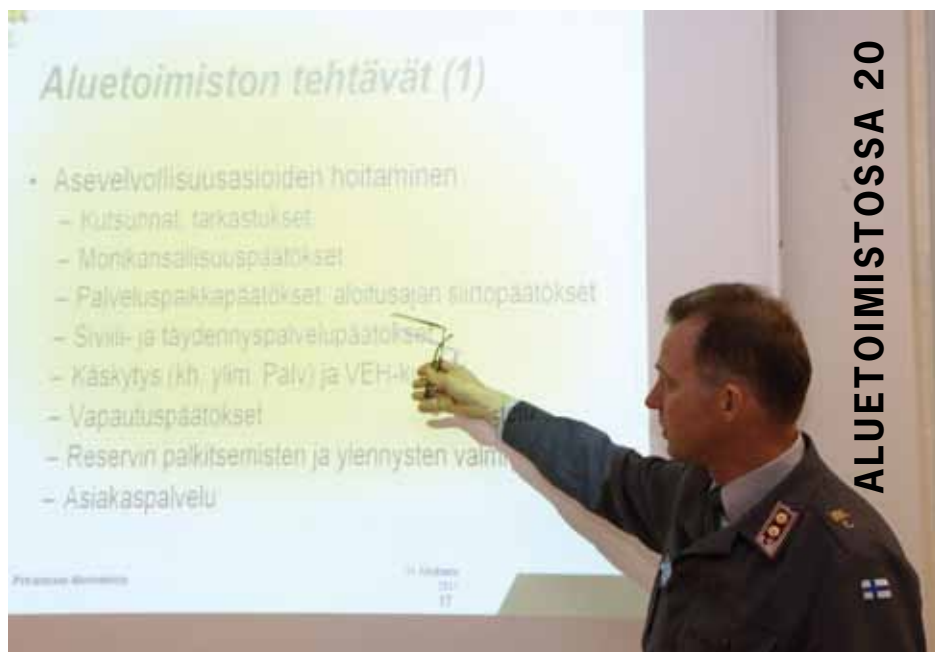
Kirjoittajat esittävät lehdessämme
omia mielipiteitään. Toimitus ei vas-
taa tilaamatta jätetyistä kirjoituksista
ja kuvista eikä niiden säilytyksestä.

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

Painotalo Painorauma Oy

VAKIOPALSTAT

SANAN SÄILÄ	PÄÄLUOTTAMUSMIEHET	JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ	LIIKUNTA	PÄÄLLYSTÖN NAISET	EVP	PÄÄLLYSTÖ BRIEFLY	SVENSK RESUMÉ
9	10	14	32	34	35	38	39



ALUETOIMISTOSSA 20

- 4** Syksy alkoi lakkoillen
- 5** Säästövaateet kasvavat
- 6** Edustajakouksen linjauksia
- 16** Sotilasläänien tekemä työ ei häviä
- 19** Puolustusvoimauudistus ravistelee monella tapaa
- 24** Sotilaiden irtisanomisilla on reunaehtoja
- 27** Luottamusmieskoulutukselle on nyt todellinen tarve
- 28** Rauhanturvaajien kuljettajakoulutus
- 30** Veteraanikäsité laajenee

Kansikuva: Puolustusvoimauudistus
antaa aihetta luottamusmieskoulutuksen
täydentämiseen, kertoo Marko Ylönen
Pohjois-Karjalan Prikaatista.

Kuva: Marko Jalkanen



Raamisopimus ja muutosturva luovat varmuutta



Keskusjärjestöt saivat runnottua keskitetyn raamisopimuksen, minkä pohjalta on hyvä jatkaa sektorikohtaisia neuvotteluja. Keskitetyllä sopimisella luodaan ennustettavuutta ja vakautta, mutta samalla maltillisilla, yhteensä hieman yli 4 %:n palkankorotuksilla pidetään yllä palkansaajien ostovoimaa. Sopimukseen sisältyvillä työelämän kehittämiseen liittyvillä kirjauksilla parannetaan sopimuskokonaisuutta merkittävästi.

JUKO:laiset neuvottelutavoitteet on sovitettu raamisopimuksen kehikseen, ja valtion sektorin neuvottelut on käynnistetty. Jos tehty raamisopimus tulee lopullisesti hyväksytyksi, niin nykyiset sopimuskaudet jatkuvat yli kaksi vuotta. Samalla sopimusneuvottelurintamalle tulee tämänhetkiseen haasteelliseen taloustilanteeseen kaivattua rauhallisuutta.

Raamisopimuksessa on sovittu myös muutosturvasta. Tämän kirjauksen mukaan ”keskusjärjestöt laativat yhteisen koonnonksen menettelytavoista (”hyvä maan tapa”, parhaat käytännöt), joita on hyvä noudattaa yritysjärjestelyissä, joilla on merkittäviä henkilöstövaikutuksia”.

Valtiolla on noudatettu valtioneuvoston hyväksymiä henkilöstöreunaehtoja. Puolustusvoimat ja Rajavartiolaitos ovat noudattaneet organisaatiomuutoksissa edellä mainittuihin henkilöstöreunaehtoihin perustuen hyvän työnantajan periaatteita kiitettävällä tavalla.

Puolustusvoimat kamppailee lähivuodet rajujen supistusten kanssa. Budjettileikkaukset edellyttävät huomattavia muutoksia organisaatioon ja toimintaan. Henkilöstöä joudutaan vähentämään ja tehtävä- sekä paikkakuntamuutoksia tulee merkittävässä määrin. Henkilöstö huomaa muutokset pienenevinä

haittatyökorvauksina, alenevina tehtävien vaativuusluokkina, lisääntyneenä työkuormana, paikkakuntamuutoksina ja mahdollisesti myös irtisanomisina.

Muutosturvalla luodaan turvaa ja ennustettavuutta yksittäisten työntekijöiden elämän suunnitteluun. Rakennemuutokset on helppompaa hyväksyä ja osallistuminen niiden läpivientiin on aktiivisempaa, kun yksilön turvarakenteet ovat kunnossa.

Puolustusvoimissa on valmisteltu henkilöstöreunaehtojen päivytystä. Sisältö on vastaava kuin aiemmin käytetty. Muutosturvan lopullista sisältöä hiotaan yhteistoimintalautakunnassa. Tavoitteena on saada lopullinen versio valmiiksi ennen vuodenvaihdetta.

Yhteisesti hyväksytyt henkilöstöreunaehdot ovat elintärkeitä muutostilanteissa, mutta kehitettävääkin löytyy. Palkkausjärjestelmäsopimuksissa on sovittu palkkaturvasta eli maksupalkan alenemisesta tehtävän vaativuuden alenemistilanteiden mukaisesti. Tämä turva ei ole aukoton vaan asettaa henkilöstöä tietyissä tapauksissa toisia heikompaan asemaan. Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa on syytä tarkastella tätä ongelmaa ja pyrkiä löytämään siihen ratkaisu. Nyt käynnistyneet sopimusneuvottelut antavat siihen oivan mahdollisuuden.

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 Sanna Karell 040 301 9297.

Päällystämismiehet Sakari Vuorenmaa 04030-19294, 0299 500 783 Markku Virtanen 04030-19295, 0299 500 798, Mika Ala-Hiiri 04030-19296, 040 5094 973. HUOM! Tekstiviestit eivät toimi 04030-alkuisissa numeroissa.

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

HS 21.10.



Syksy alkoi lakkoillen

Teksti: Ari Pakarinen

Edessä oleva talvi tulee olemaan haasteellista aikaa Päälystöliiton edunvalvonnassa. Alkanut neuvottelukierros alkoi lakolla teknologiateollisuudessa ja se vaarantaa työmarkkina- ja työnantajajärjestöjen sekä hallituksen tekemän raamisopimuksen. Liiton edunvalvontatyötä ei helppota meneillään olevien hankkeiden yhteistoiminta ja puolustusvoimauudistuksen eteneminen. Jokaisen jäsenen on seurattava tarkasti tilanteiden kehittymistä.

Raamisopimus kaatuu?

Teknologiateollisuus aloitti lakon perjantaina 21.10.. Lakon alkaminen voi pahimmillaan vaarantaa koko raamisopimuksen, jos sopua ei löydetä nopealla aikataululla. Metalliliitto ja Ammattiliitto Pro kertoivat tuoreeltaan olevansa valmiit pitkäänkin lakoon.

Työministeri Lauri Ihalainen kommentoi tilannetta 21.10. aamulla. Hänen mukaansa raamisopimuksen mahdollinen kaatuminen olisi todella ikävää, mutta totesi neuvottelujen hoituvan tarvittaessa liittokierroksena – tosin vaikeamman kautta.

Metallin lakon alkamisella saattaa olla vaikutuksia myös Päälystöliiton jäsenten työn tekemiseen. Ohjeita jäsenille mahdollisesti syntyviin tilanteisiin löytyy liiton kotisivujen jäsenosiossa.

Edunvalvontaa kaikilla osa-alueilla

Päälystöliiton neuvottelijat ja yhteistoimintaedustajat joutuvat olemaan tarkkoina tulevan talven aikana. Edustajakokoukselta haetaan linjauksia mm. palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Liiton hallitus ja neuvottelijat tarvitsevat eväitä virkaehtosopimus-

neuvotteluihin tulevalle talvelle ja keväälle. Edustajakokous linjaa tavoitteet.

Yhteistoiminnan toimivuus testataan erilaisen hankkeiden ja muutosten suunnittelussa ja toteutuksessa. YT-edustajat joutuvat varmistamaan, että yt-lain ja sopimuksen henki toteutuu yt-menettelyn kaikissa eri vaiheissa. Henkilöstöllä on oikeus saada tietoa valmistelussa olevista asioista hyvin ajoin, jotta asioihin voidaan vaikuttaa. Pelkkä tehdyistä päätöksistä tiedottaminen ei riitä. Se on lain henki ja tarkoitus!

Puolustusvoimauudistuksen valittu tiedottamislinja on henkilöstölle raskas. Sotilaslääniä henkilöstö sai lukea sotilaslääniä esikuntien lakkauttamisesta lehdistä. Johduko tämä siitä, että viime talven aikana sotilaita syytettiin omavaltaisesta päätöksenteosta ja nyt päätökset sysätään toisaalle? Päälystöliitto edellyttää, että myös puolustusvoimauudistuksessa toteutuu aito yhteistoiminta, ja se että vaikeisiinkin asioihin haetaan ratkaisua yhteistoiminnassa puolustusvoimien ja henkilöstön kanssa. Liiton jäseniä kehoitetaan seuraamaan asioiden kehittymistä ja tarvittaessa ongelmatilanteissa kääntymään luottamusmiesten puoleen.

Säästövaateet kasvavat

Teksti: Antti Kymäläinen

Puolustusvoimien rahoituksen säästötarve seuraavien neljän vuoden aikana on kohonnut 825 miljoonaan euroon, mikä merkitsee vuositasolla noin 10 prosentin leikkausta budjettiin. Turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon laadinta on käynnistynyt ja sen on määrä valmistua ensi vuonna. Joukko-osastojen lakkautusesitykset valmistellaan virkатыönä nopeammalla aikataululla ja ne julkaistaan jo tammikuun lopulla.

Hymyile, huomenna on huomomin, neuvotaan Murphyn lakikokoelmassa. Tämä lainalaisuus on pitänyt hyvin kutinsa puolustusvoimilta vaadittujen määrärahaileikkauksien osalta. Kesäkuussa sovitussa hallitusohjelmassa edellytetään, että puolustusmäärärahoja leikataan vuoteen 2015 mennessä 200 miljoonaa euroa. Syyskuun alussa puolustusvoimain komentaja tiedotti, että tämän leikkauksen lisäksi säästötarve kohooa kustannusten nousun ja puolustusvoimauudistuksen toimeenpanon vuoksi yli 500 miljoonaan. Lokakuussa julkaistun vuosien 2013 – 2015 budjettikehyspäätöksen jälkeen kokonaissäästötarve kohosi noin 825 miljoonaan euroon.

Rahoituksen romahtamisen vuoksi puolustusvoimauudistuksen toteutusajataulua kiirehditään. Alun perin puolustusvoimien piti olla uudessa asennossa vuonna 2016. Syyskuun alussa puolustusvoimain komentaja linjasi, että uusi organisaatio otetaan käyttöön 2015 alusta. Kolmen viikon kuluttua tästä tuli tieto, että ensimmäiset joukko-osastojen lakkautukset on pyrittävä tekemään jo vuoden 2013 lopussa

Suunnittelu virkатыönä, kontaktiryhmä seuraa

Uusi turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko valmistellaan laajan turvallisuuskäsitteen pohjalta, eli tarkasteluun otetaan puolustuspoliittisten kysymysten ohella muita yhteiskunnan uhkatekijöitä. Puolustusvoimien säästöohjelman toteuttaminen edellyttää sopeuttavien toimien aloittamista heti, eli jo ennen selonteon valmistumista. Esitykset lakkautettavista joukko-osastoista julkaistaan tammikuun lopulla ja poliittiset päätökset niistä halutaan ensi kesään mennessä. Näin varmistetaan toimeenpanolle riittävästi aikaa.

Joukkojen lakkauttamiset suunnitellaan



Kenraali Ari Puheloinen mukaan Puolustusvoimat julkistaa tammikuussa esityksen puolustusvoimauudistuksen suuntalinjoista, joihin poliittiset päättäjät sanovat lopulliset sanansa.

virkатыönä. Hallitusohjelmassa luvattu parlamentaarinen valmistelu jäänee ohueksi, sillä yhteys eduskuntaan muodostetaan erillisen kontaktiryhmän avulla. Eduskuntapuolueiden edustajista koostuvan ryhmän on määrä seurata selonteon ja puolustusvoimauudistuksen valmistelua. Todennäköistä kuitenkin on, että esitysten valmistuttua asioita puidaan vielä eduskunnan valiokunnissa.

Pienemmällä budjetilla pärjättävä

Eduskunnan käsittelyssä oleva ensi vuoden budjettiesitys lupaa puolustusministeriön hallinnonalan käyttöön 2 853 miljoonaa euroa. Ministeriön talousarviomatematiikan mukaan puolustusvoimien pitää selvittää ensi vuonna 75 miljoonaa euroa pienemmällä rahoituksella kuluvaan vuoteen nähden. Säästöjen vuoksi kertausharjoitusten määrä joudutaan puolittamaan. Harjoitustoimintaa sekä lento- ja alustoimintaa supistetaan merkittävästi. Samoin vähennetään varusmiesten maastovuorokausia, arviolta kolmanneksen verran. Toimet eivät ratkaise puolustuksen pitkän aikavälin rahoitusongelmaa vaan se vaatii puolustusvoimauudistuksen toteuttamisen mahdollisimman nopeasti ja hallitusti.

Henkilötyövuosia ensivuodelle on budjetoitu 15 160. Kuluvaan vuoteen verrattuna

vähennystä on 760 henkilötyövuotta, joka muodostuu muonitus henkilöstön siirtämisestä perustettavaan yhtiöön ja kriisinhalintaan sitoutuneen henkilöstön pienenemisestä.

Kalustohankinnat jatkuvat

Vaikka puolustusmateriaalin hankintamäärärahoja leikataan ja joistakin suunnitelluista hankinnoista luovutaan, uuttakin kalustoa ostetaan.

Puolustusvoimien tietoliikenneverkon teknistä alustaa laajennetaan, aluepuolustusjoukoille hankitaan johtamispaikkamoduuleja, Hornet-hävittäjien päivittämistä jatketaan ja niiden ohjusaseistusta kehitetään, vanhenevaa ajoneuvokalustoa korvataan uusilla maastokuorma-autoilla, keveitä lähipanssarintorjunta- ja tukiasiaita sekä tiedustelu-, valvonta- ja tulenjohtojärjestelmien varusteita ostetaan, meripuolustusta täydennetään uusilla kuljetusveneillä, pinta-torjuntaohjuksilla sekä johtamis- ja pimeätoimintavälineillä, listaa puolustusministeriö budjettitiedotteessaan.

Eli kokonaan puolustusvoimien toimintaa ei tulevaisuudessakaan ole tarkoitus alas ajaa, vaikka särkeä suorituskykyyn säästöjen seurauksena syntyykin. Jatkossakin armeija tarvitsee kouluttajia, kaluston käyttäjiä ja varastoista vastaavia, jonkun verran joka tapauksessa.

Edustajakokouksesta linjakkaita päätöksiä

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen



Päälystöliiton edustajakokous pidetään marraskuussa. Edustajat päättävät linjaratkaisuista, joilla ensi vuonna liittoa viedään eteenpäin. Tulevat neuvottelut, liiton kehittäminen ja linjaukset tärkeisiin asioihin syntyvät kokouksessa. Ennakkovalmistautumisen merkitys korostuu ja sen vuoksi on ehdottoman tärkeää, että paikallisyhdistyksissä perehdytään kokousaineistoon ja tarvittaessa pidetään yhteyttä hallituksen yhteysjäseneneen.

Liiton ylin päättävä elin

Yhdistyksien edustajat ovat avainhenkilöitä liiton päätöksenteossa. Valmistautumisen merkitys korostuu, jotta edustajan mielipide on valmisteltu jo etukäteen paikallisessa yhdistyksessä, eikä vasta kokouksella. Kokousaineisto on lähetetty yhdistyksille ja sen myös luettavissa Päälystöliiton kotisivuilla. Edustajakokous tulee tekemään liiton kehittämistä koskevia päätöksiä. Suoraan henkilöjäsenyyteen siirtymisen aikataulu ja väliraportti Upseeriliiton kanssa tehtävästä yhteistyöstä ovat kokouksen esityslistalla. Näistä asioista keskusteleminen ja niistä päättäminen vaikuttaa jo nyt pitkälle liiton tulevaisuuteen ja jäsenten asemaan.

Liiton hallitusta täydennetään

Päälystöliiton hallitus on toimitelin, joka toteuttaa edustajakokouksen päätöksiä. Liiton hallitus on kooltaan suuri. Sillä on haluttu varmistaa se, että puolustushaara-kohtainen ja maantieteellinen kattavuus on myös suuri. On tärkeää, että liiton hallitus säilyy toimintakykyisenä, ja että se voi toimia kaikissa tilanteissa.

Tulevassa kokouksessa täydennetään vaalilla liiton hallitusta rajan piirin varapuheenjohtajan ja jäsenen sekä yhden maavoimapiirin hallituksen jäsenen osalta.

Maavoimien piiri koolla Helsingissä

Maavoimien piiri piti kokouksen 8. lokakuuta Helsingissä ja pääsi tuoreeltaan käsittelemään liiton hallituksen edellisenä päivänä valmistelemaa edustajakokoukspakettia. Kokouksessa oli edustettuna puolet piirin yhdistysten äänimäärästä.

Kokouksessa käsiteltiin yhdistysten tekemät aloitteet edustajakokoukselle ja liiton hallituksen vastaukset aloitteisiin. Keskus-

telua osallistujien kesken syntyi mm. Niinialon Päälystöyhdistyksen aloitteesta koskien lentotiedustelujärjestelmän kanssa työskentelevien lisäpalkkiosta.

Aloitteiden lisäksi käytiin keskustelua henkilöjäsenyydestä ja siihen siirtymisen aikataulusta. Henkilöjäsenyyden todettiin olevan hyvä ratkaisu varsinkin niissä tilanteissa, joissa paikallisyhdistyksillä on vähäisen jäsenmäärän takia huonot toimintanedellytykset.

Upseeriliiton ja Päälystöliiton fuusioselvitystyön välivaihetta esiteltiin kokouksessa. Asiasta keskusteltiin ja seuraavan kerran siihen palataan edustajakokouksessa.

Liiton hallituksesta eronneen Kimmo Uotilan tilalle on Tampereen Päälystöyhdistys esittänyt Jouni Rinnettä. Rinne työskentelee Maavoimien Materiaalilaitoksessa ja sai kannatusta valinnalleen liiton hallitukseen. Rinteen valintaa puoltaa juuri se, että hänellä on mahdollisuus osallistua liiton edustajana mm. ELKAKOP-hankkeen eri työryhmiin.

Ilmavoimien piiri kokoontui 28.10. Merivoimien piiri ei pidä kokousta ennen edustajakokousta, vaan yhdistykset tutustuvat huolella edustajakokousaineistoon ja siten valmistutuvat päätöksentekoon.

Henkilöjäsenyydelle ehkä – fuusiolle ei

Teksti: Samuli Vahteristo

Kuvat: Laivaston Päälystöyhdistys ja Pohjois-Karjalan Rajapäälystö

Päälystölehden toimitus pyysi 12 yhdistykseltä kannanottoa edustajakokouksessa päätettävään liiton henkilöjäsenyyteen ja organisaatorakenteeseen sekä Päälystöliiton ja Upseeriliiton fuusioselvityksen jatkamiseen. Useimmilla yhdistyksillä on kuitenkin vielä lehden painoon mennessä mielipide ratkaisematta ja vastaus jäi tulematta määrääkään mennessä.

Laivaston Päälystöyhdistys Turusta linjaa kantansa lopullisesti syyskokouksessaan 4. marraskuuta. Yhdistyksen puheenjohtaja **Marko Luukkonen** toi vastauksessaan kuitenkin esiin yhdistyksensä hallituksen kannan, joka voi tietysti vielä hioutua tulevassa kokouksessa.

- Kannatamme yhdistysrakenteen säilyttämistä nykyisellään ainakin vuoden 2018 alkuun. On katsottava, mitä Puolustusvoimauudistus tuo tullessaan, koska yhdistysten jäsenmäärät voivat vielä ratkaisevasti muuttua. Juuri vuonna 2014 uudistuksen myllerrys on pahimmillaan, ja tarvitsemme toistemme tukea ja vahvaa hyväksi koettua edunvalvontaa, Luukkonen viestittää yhdistyksensä hallituksen jäsenten tuntoja. Laivaston Päälystöyhdistys on tehnyt liiton edustajakokoukselle esityksen, missä halu-

taan lopettaa fuusioselvitykset.

- Tällä kannalla olemme vieläkin. Sitä vastoin UNK-yhteistyön jatkaminen hyvässä hengessä on oikea tie meidän ammattikunnalle, Luukkonen toteaa.

Edunvalvonta toimii hyvin nyky muodossa

Pohjois-Karjalan Rajapäälystö puolestaan kannattaa suoraan henkilöjäsenyyteen siirtymistä vain, mikäli edunvalvonta voidaan turvata paikallisesti nykyisellä tasolla.

- Muussa tapauksessa Pohjois-Karjalan Rajapäälystö ei kannata kiirehtimistä suoraan henkilöjäsenyyteen siirtymisessä. Meillä nähdään tärkeänä, että luottamusmiehellä on mahdollisuus ottaa mukaan ns. ”taistelijapari” keskusteltaessa edunvalvonta-asioista työnantajien edustajien ja ylemmän johdon kanssa. Hyvät suhteet ja keskusteluyhteys myös paikallisella tasolla ovat yksi tärkeä osa kokonaisedunvalvontaa. Tällä hetkellä edunvalvonta voidaan turvata Pohjois-Karjalan Rajapäälystössä nykyisessä mallissa eli rajapäälystöllä ei ole muutospainetta asiassa, yhdistyksen puheenjohtaja ja **Markku Dufva** toteaa lehden toimitukseen lähettämässään viestissä.

Päälystöliiton ja Upseeriliiton fuusiovalmistelut nähdään yhdistyksessä tarpeellisina, mutta esille tulleiden ongelmakysymysten takia fuusiota ei pidetä tässä vaiheessa välttämättömänä vaihtoehtona.

- Päälystöliiton edunvalvontakoneisto on hyvässä kunnossa ja sen päättelevää, edunvalvontaa, pystytään hoitamaan näin liiton jäsenten näkökulmasta tehokkaalla tavalla, Dufva toteaa.

Pohjois-Karjalan Rajapäälystö haluaa, että fuusioasiaa selvitetään rauhassa ja että kaikkiin ongelmiin löydetään valmiit ratkaisut ennen kuin yhdistymistä aletaan käytännössä toteuttaa.

- Fuusionkin jälkeen kaikkien jäsenien pitää olla yhdenvertaisessa asemassa. Lisäksi uudessa liitossa on osattava puhalttaa yhteen hiileen ja turvata koko jäsenkentän edunvalvonta kaikissa tilanteissa, Pohjois-Karjalasta kajahdetaan.

Artikkelissa nousi esiin vain kahden yhdistyksen kannanotot. Edessä on mielenkiintoinen edustajakokous, missä odotetaan jokaiselta yhdistykseltä kantaa. Sitä ennen paikallisyhdistyksissä toivotaan laajaa keskustelua asioista ja kaukonäköistä harkintaa liiton tulevaisuuden suhteen.



Pohjois-Karjalan Rajapäälystön edustajat ovat pohtineet edustajakokouksessa käsiteltäviä asioita eikä liiton organisaatio- ja liittofuusioratkaisuissa halua toistaiseksi hätäillä. Kuvassa (vas) Kimmo Vitri, Markku Dufva ja Markku Hassinen.



Laivaston Päälystöyhdistyksen edustajat halusivat säilyttää liiton organisaatorakenteen nyky muotoisena ainakin muutaman vuoden. Kuvassa (vas) Kari Kaveniemi, Marko Luukkonen ja Harri Harju.

"... päällekkäisiä toimintoja
karsitaan..."



RAVINTOLA KLUBI 20

PERINTEINEN KERHORAVINTOLA
SUOMENLINNASSA VUODESTA 1920

BAR & RESTAURANT



AVOINNA

MA-TO 16.00 - 22.45

PE 16.00 - 23.45

LA 12.00 - 23.45

SU 12.00 - 18.00

PUH. 050 376 6733 & (09) 668273



Ohjausta byrokraateille

Teksti: Antti Kymäläinen

Puolustusvoimien Teknillisen Tutkimuslaitoksen johtaja, insinööri-**Mika Hyytiäinen** kirjoitti laitoksensa Sensori-lehteen ajatuksia herättävän artikkelin sisäisen palvelun periaatteista. Hyytiäinen opastaa tukityötä tekeviä byrokraattejaan omaksumaan nöyrän palveluasenteen ja viestimään ymmärrettävästi. Hän myös varoittaa vaivaamasta liikaa esimiehiä hallinnon murheilla. Hyytiäisen ohjeista huokuu vanha esimiesviisaus: Älkää kysykö, vaan ottakaa selvää!

Vuosikymmenten saatossa virastojen sisäisessäkin hallintotyössä on alamaisten hallitsemisesta siirrytty tukipalvelujen tuottamiseen yksikön ydintehtäviä hoitaville. Ennen hallintovirkamiehet olivat arvostettuja herroja, joita asiakirjoissakin lähestyttiin ”anon kunnioittaen” lausein. Nykyisin nämä puurtajat ovat palvelijoita ja parjattuja byrokraatteja, joita saa mätkiä kuin maahanmuuttokriittistä perussuomalaista. Muutoinhan meillä on vihapuheet julistettu pannaan.

Hallintokulttuuri on muuttunut myös tuloso-
hjaukseen ja johtamiseen siirtymisen seu-

rauksena. Yksityiskohtaisen ohjauksen sijaan valtion töissä painotetaan tavoiteltavia tuloksia. Normiohjausta on jonkin verran väljennetty, mutta hallinnon lainalaisuuden periaate elää edelleen perustuslaissa - kaikessa julkisessa toiminnassa on noudatettava tarkoin lakia.

Juuri tämä laillisuusperiaate aiheuttaa toisinaan kipinöintiä. Nykyihmisten elämässä korostuu yksilöllisyys ja auktoriteettien kyseenalaistaminen. Luovuus on arvossaan. Viestintä on teknologian kehityksen myötä nopeutunut ja kanavien määrä moninkertaistunut, muun muassa sosiaalisen median käyttöönoton seurauksena. Tähän tilanteeseen istuu huonosti tunnollinen virkamiestyö, jossa asiat pyritään valmistelemaan määrämuotoisesti ja normien mukaisesti.

Onhan se hanurista, kun virkavapausanomusta ei saa vieläkään Twitter-viestillä viereille. No, tähän suuntaan ollaan menossa, kunhan tietojärjestelmät saadaan toimimaan kuin junan vessa – toistaiseksi ne toimivat kuten lipunmyynti tai meidän palkanmaksuohjelmanne. Nyt hallintopalvelut eivät kohtaa odotuksia tai ne ovat auttamattoman hitaita.

Osasy huonoon palvelukokemukseen löytyy hallinnon kehittämisestä. Hallintoa on jo vuosia kevennetty, mikä on tarkoittanut henkilöstön vähentämistä ja toimimattomien tietojärjestelmien käyttöönottamista. Samaan aikaan työt ovat lisääntyneet ja monimutkaistuneet. Hallinnon kuormaa on yritetty työntää esimiehille, mutta toisaalta monet tehtävät ovat edellyttäneet erikoistumista. Tuki- tai hallintopalvelujen tuottajista on tullut joukko-osastoissaan yksinäisiä susia ilman vertaistukea ja sijaista. Huonoilla työkaluilla nämä yrittävät tuottaa myönteisiä palvelukokemuksia. Paikallistasen toimijoilta ei voi edellyttää, että he pystyisivät korjailemaan tai silottelemaan hankkeiden ja ylempien johtoportaiden tekemiä virheitä.

Hyytiäinen kuitenkin kannustaa tukityöläisiään kääntämään Pääesikunnan lähettämät SAPismit ja byrokratiaslangisanat oman laitoksen henkilöstön ymmärtämään muotoon. ”Erikoisalasi ei ole niin hieno, että sen kieli olisi erikseen opetettava kyetäkseen olemaan hyvä asiakas”, tähdentää Hyytiäinen. Tämän osalta olisin odottanut häneltä pitemmälle menevää ehdotusta. Mielestäni tällainen kielimuunnos pitäisi tehdä jo rikospaikalla eli siellä, missä konsultti ja puolustusvoimien hankejohtaja kohtaavat. Voisiko Hyytiäinen laittaa tutkijansa kehittämään jonkin sorttisen teknisen modulaattorin, joka automaattisesti kääntäisi Pääesikunnan viestit ymmärrettävään muotoon? Murrettiinhan Enigmankin salauskoodi aikanaan.

Asiaan mennäkseni, Hyytiäisen kirjoitus on mainio. Hänen neuvonsa ovat hyvässä taroituksessa annettuja ja opiksi otettavia. Tämä kolumni on vain byrokraatin puolustuspuhe – kokoelma ontuvia verukkeita, joilla yritetään selitellä huonoa palvelua. Suosittelen Hyytiäisen jutun lukemista, se löytyy Tornista PVT:n sivuilta.

Tehokkaampi YT-menettely ja Puolustusvoimauudistuksen o

Teksti: Sakari Vuorenmaa

Puolustusvoimissa on käynnissä sotien jälkeisen ajan suurin rakenne-muutos ja siihen liittyvät leikkaukset. Valmistelua tehdään suurelta osin salassa henkilöstöltä tai muutoksen vaikutuksista annetaan ristiriitaisia tietoja. Pääluottoliiton jäsenet ovat olleet aktiivisesti yhteydessä edustajiinsa, niin luottamusmiehin kuin liittoon, ja esittäneet huolensa tulevaisuuden osalta.

Nykymuotoisen puolustusvoimien ongelman ydin on eittämättä kustannusten nousu sekä rahoituskehysten ja koulutettavien ikäluokkien pieneneminen. Kenenkään ei tule kuitenkaan missään tapauksessa vetää näistä tosiasioista sellaisia johtopäätöksiä, että henkilöstön palkkaus olisi ongelmien taustalla. Puolustusvoimissa on tehty vastuullista palkkapolitiikkaa ainakin järjestöjen taholta, eikä mitään ylimääräistä ole saatu tai vaadittu – vain se, mitä VES:lla on valtiosektorille sovittu kohdennettavaksi.

Toinen asia on kuitenkin se, että onko korotukset ja muut Virkaehtosopimuksilla sovitut kustannustekijät saatu valtiovarainministeriön ”pussista” täysimääräisenä viraston käyttöön. Henkilöstö on jo laittanut ”kortensa” kekoon ja moneen otteeseen, kun huomioidaan henkilötöyvuosikehysten ja henkilöstömäärien pieneneminen 2000-luvun aikana. Työmäärien kasvu on ollut väistämätöntä, ja yleisellä tasolla se tarkoittaa huomattavaa tuottavuuden kasvua Puolustusvoimissa – kuten valtiosektorilla on myös edellytetty. Onko missään muussa virastossa tai hallinnonalalla yletty lähellekään Puolustusvoimien tuloksia?

Puolustusvoimat työnantajana on toistaiseksi pystynyt toteuttamaan kaikki leikkaukset ja rakennemuutokset hyvän työnantajan periaatteiden mukaisesti. Nyt kaikki ennusmerkit eivät näytä aivan yhtä suotuisilta. Julkisuudessa on väläytelty jopa sotilaiden irtisanomisia ratkaisuna rahoitusvaajeeseen. Mikäli irtisanomisiin ajaututaan tai sotilaita ryhdytään ”ulkoistamaan” muiden työnantajien tehtäviin lainmuutoksilla tai muilla pakkokeinoilla, puolustusvoimilla on edessään suuria ongelmia saada jatkossa rekrytoitua sitoutunutta henkilöstöä sotilas-koulutusta edellyttäviin tehtäviin.

Aivan oman ongelman uudistuksille muodostaa myös jo käynnissä olevat uudistushankkeet (ELKAKOP, TUVE, jne.) ja niihin liittyvät menettelytavat. Hankkeita käynnistetään ja valmistellaan virkakoneistossa, ilman riittävää tiedotusta hankkeiden tarkoitusperistä. Henkilöstön kannalta on peräti kummallista, että niistä saadaan lukea vahingossa julkaistujen asiakirjojen tai julkisen median kautta.

Asiantuntijat on otettava mukaan arviointityöhön

Hankkeisiin liittyviä YT-menettelyitä käynnistetään vajaiden perustietojen perusteella mm. ilman, että henkilöstöedustajilla olisi käytössään tulevan organisaation henkilöstökokoonpanoa tai tarkennettua ”listausta” suunnitelluista henkilöstövaikutuksista. YT:n toteutuminen on vähintäänkin kyseenalaista, jos henkilöstövaikutuksia, suunnittelun perusteita ja niistä käytäviä neuvotteluja ei aidosti käsitellä YTL§ tai -sopimuksen mukaisella tavalla. Erityisen huolissani olen siitä, että ”vahvistamattomaan” henkilöstökokoonpanoon ryhdytään laatimaan tehtävänkuvaus ilman, että niiden valmistelussa on mukana ko. arviointijärjestelmää tuntevia asiantuntijoita.

Puolustusvoimissa on käytössä viisi arviointijärjestelmää. Kussakin on omat erityispiirteensä, joita ei yleisesti tunneta kaikilta osin. Puhtaasti virkatyönä tehtävien kuvusten ongelmana on se, että joissain tapauksissa saattaa syntyä myös tilanteita, joita ei soisi koskaan syntyvän – edunvalvonnallinen vivahde esimiestyössä. Mikäli tehtävänkuvausten laadinnassa ei käytetä arviointijärjestelmiä hyvin tuntevia henkilöitä, ei voida missään muotoa katsoa hen-

kilöstön pääseen vaikuttamaan tuleviin tehtäviinsä jo niiden suunnitteluvaiheessa, kuten yhteistoimintalaki ja -sopimus edellyttävät.

Uudistusta suunnittelevilla tulisi olla erittäin hyvin mielessä ne ongelmat, joita em. kuvattu tilanne aiheutti 2007 – 2008 toteutetun RAKE/JOHA:n yhteydessä. Silloin syntyi valtava ylimääräinen hallinnollinen työ kuvausten päivittämiseen ja vahvistamiseen liittyen.

Yhtenä oikeudenmukaisen ja kannustavan palkkausjärjestelmän peruspiirteenä on ja tulee olla kuvausten laatiminen vastaamaan tehtävän todellista sisältöä. Kärjistetyt ajatellen ns. tyyppitehtävänkuvausten käytöllä suoriudutaan tehtävistä ehkä riippumatta hipoen, mutta ei varmasti tuottavuustavoitteiden edellyttämällä tavalla. Työnantaja päättää tehtävistä töistä ja niiden suorittajasta, mutta niiden suorittamisesta yksittäisen virkamiehen ja työnantajan välillä tulee olla voimassa oleva päivitetty tehtävänkuvaus ja ”tulossopimus” eli kehityskeskustelu.

Eläkeratkaisuja irtisanomisten sijasta

Henkilöstöreunaehdot tuleviin muutoksiin liittyen ovat työnantajan ja järjestöjen välisessä keskustelussa sekä lausunnoilla. Ulkoisesti reunaehdoissa ei ole mitään mullistavaa verrattuna aiempiin ulkoistamishankkeisiin nähden, mutta koko ongelmaan niistä ei ole ratkaisuksi. Keskeinen asia, mihin tarvitaan jatkoselvityksiä ja uutta ajattelua, ovat sotilaiden asemaa koskevat kysymykset. Aiempien uudistusten osalta sotilaisiin on sovellettu ensisijaisesti PvL 41§:n mukaista siirtymävelvollisuutta, mutta onko tämä yksistään riittävä tukitoimi sotilaiden pysyttämiseksi puolustusvoimien palveluksessa?

Uudistukset tulevat väistämättä tarkoittamaan henkilöstömäärän pienenemistä tulevien vuosien aikana. On väläytelty jopa yli 2 000 hengen vähennyksiä vuoteen 2015 mennessä. Työnantajan on tarkasteltava yhteistyössä järjestöjen ja poliittisten päättäjien kanssa erityisen laajasti kaikkia mahdollisuuksia, joita voitaisiin käyttää vähennystarpeen saavuttamiseksi hyvän

”Väitän, että 9 000 ammattisotilasta on ollut tähän asti paras puolustusvoimien mainosvaltti rekrytoinnin osalta, jatko ei tässä suhteessa lupaa hyvää, jos sotilaita irtisanotaan”.

tiedottaminen pienentäisivät ongelmia

työnantajan periaatteiden mukaisesti – näitä ovat mm. eläkeratkaisut. Vuoden 2015 loppuun mennessä eläkeoikeuden saavuttaa useita satoja ammattisotilaita, ja tämä on huomioitava tulevissa päätöksissä luomalla ”porkkanoita”, jotka kannustavat jäämään eläkkeelle, kun oikeus sotilaseläkkeeseen syntyy. Toinen keskeinen tekijä on säädellä rekrytoitavan ja koulutukseen hakeutuvan uuden henkilöstön määrää tilapäisesti, jotta henkilöstövähennyksistä selvittäisiin ilman irtisanomisia, mikä on aidosti mahdollista. Eläkeratkaisujen toisena etuna on myös se, että palveluksessa olevan henkilöstön ikärakennetta voidaan nuorentaa vastaamaan sodanajan puolustusvoimien tarpeita.

Pääluottamusmies Sakari Vuorenmaan mukaan Puolustusvoimauudistuksen henkilöstösuunnitteluun ja tehtäväkuvauksiin pitää ottaa mukaan järjestöjen edustajat.



Työmarkkinajärjestöt pääsivät ratkaisuun raamisopimuksesta

Teksti: Sakari Vuorenmaa

Keskusjärjestöt saivat aikaiseksi neuvottelutuloksen keinoista, joilla pyritään turvaamaan Suomen kilpailukyky sekä työllisyyden ja ostovoiman mahdollisimman myönteinen kehitys epävarmassa taloudellisessa tilanteessa. Neuvottelutuloksen tavoitteena on jatkaa hyvää yhteistyötä hallituksen kanssa teemoista, joilla voidaan edistää talouskasvua, tuottavuutta ja työllisyyttä Suomessa sekä turvata suomalaisten yritysten kilpailukyky ja toisaalta vahvistaa hyvinvointiyhteiskunnan taloudellista perustaa. Tavoitteena on, että hallitus kokoaisi kolmikantaisen työryhmän seuraamaan ja arvioimaan hallitusohjelmaan sisältyvien talouskasvun ja työllisyyden tavoitteiden toteutumista. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää työllisyyden edistämiseen Suomessa samoin kuin hyvinvointipalvelujen kehittämiseen.

Neuvottelutulos pähkinänkuoressa

Alakohtaiset liitot ja neuvottelujärjestöt käynnistävät alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimusneuvottelut siten, että ratkaisun riittävä kattavuus voidaan todeta 25.11.2011 mennessä (valtiolla mm. JUKO, Pardia, JHL ja VTML). Jos ratkaisu toteutuu kattavasti, osapuolet sitoutuvat työelämän kehittämissuunnitelmiin.

Alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset tai voimassaolevien työ- tai virkaehtosopimusten sopimuskauden aikainen ratkaisu sovitaan pääsääntöisesti 25 kuukauden ajaksi seuraavasti:

- Ensimmäinen sopimuskorotus (2,4 %) toteutetaan työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä (Valtiolla 1.3.2012).
- Seuraavan 12 kuukauden jakson sopimuskorotus on 1,9 %.
- Sopimuskorotuksella tarkoitetaan palkantarkistuksia sekä kustannusvaikutteisia muita työehtojen muutoksia.
- Mikäli tämä raamisopimus toteutuu, sopimukseen sitoutuneiden alojen palkansaajille maksetaan lisäksi 150 euron kertaerä vuoden 2012 ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä (Valtiolla maaliskuussa).
- Sopimuksen on kestävä vähintään 31.10.2013 saakka.

2,4%

Työelämän kehittämiseen liittyen ratkaisu sisältää mm.

- määräaikaisen työsopimuksen tekemisen perusteet sekä peruseräpäätökset ovat yhteisiä riippumatta eri työsuhtemuodoista,
- työurien pidentäminen; Laaditaan yhteinen malli yritys-, kunta- tai virastokohtaisia ikäohjelmia varten, jossa elementteinä mm. joustavat työaikajärjestelyt senioreille, terveystarkastusohjelmat sekä senioreille suunnatut koulutustoimet,
- osatyökykyisten työmarkkinoiden kehittäminen,
- henkilöstösuunnittelun kehittäminen; henkilöstösuunnitelmasta keskeinen työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan työkalu,
- Tässä tarkoituksessa laaditaan keskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstösuunnitelmasta kolmikantaisen yhteistoimintalakien muuttamista;
- joustavien työaikajärjestelyjen suunnitelmallisen käyttöönoton edistäminen mm. työaikapankit, osa-aikatyömahdollisuudet ja etätyö,
- työaikajärjestelyjä suunniteltaessa otetaan huomioon työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä.
- Työhyvinvoinnin osalta täsmennetään työsuojelua koskevaa lainsäädäntöä niin, että työaikojen kuormitustekijät ja niiden vaikutus työkykyyn ja työssä jaksamiseen selvitetään etukäteen ja selvitetään työaikapankkien käytön sopimusalakohdalliset esteet. Laaditaan yhteinen suunnitelma niiden poistamiseksi.
- Selvitetään viranomaisten osallistumista muutosturvaprosessiin entistä aikaisemmassa vaiheessa sekä tehostetaan muutosturvaan liittyvää viranomaisten tukea. Huolehditaan riittävästä resursseista.
- Muutostilanteisiin sopeutumiseksi, työn tuottavuuden lisäämiseksi ja työurien pidentämiseksi työntekijöiden mahdollisuuksia ammattitaidon päivittämiseen ja osaamisen kehittämiseen parannetaan, mm.

"koulutusoikeus" kertyisi jokaisen henkilökohtaiselle koulutustilille tai muuhun vastaavaan järjestelmään. Koulutusoikeudesta sovittaisiin tarkemmin työ- ja virkaehtosopimuksissa.

Perhevapaajärjestelmää uudistetaan hallitusohjelman mukaisesti:

- Isyysvapaa on yhteensä 54 arkipäivää, joista enintään 18 voidaan pitää yhdessä äidin kanssa. Isän vapaa on lapsikohtainen ja se voidaan pitää joustavasti siihen asti, kun lapsi täyttää 2 vuotta (voimaan 2013 alusta lukien).

Työttömyysturvajärjestelmän yksinkertaistaminen ja selkeyttäminen:

- Lomautetuille, joiden työaika on lyhennetty yhdellä tai useammalla päivällä viikossa, maksetaan työttömyyspäivärahaa menetetyiltä työpäiviltä ilman sovittelua, työaikaaraja nykyisestä 75 prosentista 80 prosenttiin.

Vuorotteluvapaakorvauksia koskevia muutosesityksiä ei toteuteta.

Kuten keskusjärjestöt ovat asiasta sopineet, tulee neuvottelutuloksen hyväksymisen edellytyksenä olla eri sopimusalojen neuvottelut ja sitoutuminen raamiratkaisun "kehyksiin". Valtiolla tämä tarkoittaa keskus- ja virastotason neuvotteluita jo ennen 24.11.2011. Keskus- ja virastotason neuvottelujen yhteydessä sovitaan suuntalinjat 1.3.2012 mahdollisesti voimaan tulevien virka- ja työehtojen osalta. Julkisen sektorin osalta raamiratkaisu antaa kohtuulliset edellytykset tulevaisuuteen, kunhan myös muut neuvottelutavoitteet tulee huomioiduksi neuvottelujen yhteydessä.

Keskeiseen asemaan tulee nousemaan myös julkisen sektorin rahoitusvaje ja säästöjen mukanaan tuoma huoli tulevaisuudesta, esim. puolustusvoimien uudistamiseen liittyvien uhkien hallinta. Maailmatalouden haasteet, Kreikan aseostot ja formulahankkeen rahoitus yms. saattavat vielä tuoda vielä lisää haasteita tuleviin neuvotteluihin.

1,9%

OTV-arviointityön epäkohtiin on tartuttava

Teksti: Sakari Vuorenmaa

Keskustason arviointi- ja kehittämisryhmä on tarkastellut alkuvuoden osalta tehtyjä paikallisia arviointeja ja niiden perusteella tehtyjä paikallisia vaatimusluokkien vahvistamisia, kuten sopimukset edellyttävät. Pääosin työtä on tehty sopimusten edellyttämällä tavalla, mutta myös epäselvyyksiä on tullut esille mm. verrokkien osalta.

OTV-järjestelmää on kehitetty vuosina 2009 – 2010 uusien luokkien käyttöönotolla ja siitä syystä on ohjeistettu, että paikallisen arvioinnin perusteena olevan ”verrokitehtävän” tulee olla keskustasolla arvioitu vuonna 2009 tai sen jälkeen. Osassa joukkoja vertailuja on tehty yli 6 vuotta vahoihin tehtäviin ja joissain huonoimmissa tapauksissa jopa ilman keskustason arviointia. Luottamusmiesten on korostetusti huolehdittava yhteistyössä arviointiryhmän puheenjohtajan kanssa siitä, että ohjetta arvioinneista noudatetaan. Mikäli paikallinen arviointi on tehty ohjeen vastaisesti, saatua uhkana olla se, että keskustasolla joudutaan käyttämään oikaisumenettelyä, jos arvioinnissa on päädytty OTV-periaatteiden vastaiseen vaatimusluokkaan. OTV- / PVPJ-sopimus ja siihen liittyneet ohjeet on tehty

laajassa yhteistyössä Päälystöliiton ja Pääesikunnan kanssa – tästä syystä on jokaisen sopimuksella arviointityöhön ”sidotun” valvottava sopimusten noudattamista. Yksittäisissä joukoissa on työntäjän toimesta arviointityöhön määrätty henkilöitä, jotka eivät sopimuksen mukaisesti ole oikeutettuja osallistumaan arviointiryhmän työskentelyyn. On muistettava ja valvottava, että arviointiryhmien työskentelyyn osallistuu henkilöstön (OU:t) osalta vain Päälystöliiton nimeämät koulutetut edustajat. On edelleen korostettava, että OTV-luokka ei ole mielipide, vaan OTV-mittariin ja/tai tasokuvaukseen perustuva arviointitulok, mihin päädytään yhteistyössä työnantajaa edustavan puheenjohtajan kanssa – usein jopa kolmen eri arviointiryhmän tarkastelun perusteella.

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
Vaihe: 020 469 7000
Fax: 020 469 7001
info@millog.fi



Ajankohtaiskatsaus I

Jäsenyys liittoon ja päätöksen teko

Teksti: Arto Penttinen

Jäsenistön yhteydenottojen takia on syytä kerrata keskeisiä asioita, jotka koskevat jäsenyhdistyksiä ja yksittäisiä jäseniä. Katsauksen toinen osa julkaistaan joulukuun numerossa ja siinä käsitellään tarkemmin jäsenetuuksia ja liiton www-sivuja.

Päällystöliiton varsinaisia jäseniä ovat jäsenyhdistykset, eivät yksittäiset henkilöt. Tällä hetkellä 58 yhdistystä kuuluu jäseninä Päällystöliitto ry:een. Yksittäiset jäsenet kuuluvat liittoon jäsenyhdistysten kautta. Yksittäinen jäsen on antanut valtakirjan Päällystöliitolle kerätä edustajakokouksen vuosittain päättämää jäsenmaksua ansiotulostaan. Liitto tilittää jäsenyhdistyksille osan jäsenten maksamista jäsenmaksuista takaisin yhdistyksen toiminnan tukemiseen (ei kuitenkaan evp-yhdistykselle). Jäsenyhdistysten on kuitenkin suoritettava liiton hallituksen määrittämät velvoitteet tuon jäsenmaksupalautteen saamiseksi. Yksittäisen henkilön erotessa jäsenyhdistyksestä päättyy myös hänen jäsenyytensä liittoon. Eläköityessään yksittäisen henkilön jäsenyys jatkuu perusyhdistykseensä usein ainaisjäsenyytenä, mikäli sellainen jäsenyyden muoto yhdistyksellä on. Ainaisjäsenyys ei liity kuitenkaan Päällystöliiton jäsenyyteen. Halutessaan kuulua edelleen liittoon jäsenenä, reserviin siirtyvän on liityttävä jäseneksi evp-yhdistykseen, jolloin hän on oikeutettu liiton jäsenetuihin muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta (työttömyyskassan jäsenyys, liitto- sekä vastuu- ja oikeusturvavakuutus).

Ylintä päätäntävaltaa käyttää liitossa edustajakokous, joka kokoontuu sääntöjen mukaiseen kokoukseen vuosittain syys-joulu-

kuussa. Edustajakokoukseen voi jokainen jäsenyhdistys lähettää edustajakokousedustajansa, jonka äänimäärä kokouksessa määräytyy yhdistyksensä jäsenmäärän perusteella. Yksittäisen yhdistyksen jäsenen asioita edustajakokouksessa ajaa siis yhdistyksen edustajakokousedustaja, joten aloitteen tekeminen jonkun asian esille saamiseksi on tehtävä omalle yhdistykselle. Edustajakokouksen päätöksiä toteuttaa joka neljäs vuosi valittava liiton hallitus (tällä hetkellä on menossa hallituskausi 2009 – 2013). Edustajakokous käsittelee ja päättää vuosittain normaalit yhdistyksen vuosikokouksissa käsiteltävät asiat, kuten tilinpäätöksen ja vuosikertomuksen edelliseltä vuodelta, toimintasuunnitelman, talousarvion ja jäsenmaksun seuraavalle vuodelle. Lisäksi edustajakokous käsittelee jäsenyhdistysten edustajakokoukselle tekemät esitykset, jotka yhdistysten on jätettävä liiton hallitukselle ennen heinäkuun loppua.

Työttömyyskassa ja liiton ottamat jäsenvakuutukset

Kaikki jäsenmaksua liitolle maksavat palveluksessa olevat jäsenyhdistysten jäsenet kuuluvat jäsenenä myös JATTK-työttömyyskassaan. Liitto hoitaa valtakirjan saatuaan yksittäisen henkilön liittämisen myös työttömyyskassan jäseneksi ja huolehtii kassan jäsenmaksun suorittamisesta. Etenkin tästä asiasta on tullut toimistolle paljon kyselyitä. Puolustusvoimien palkanmaksun epäselvyyksien takia toimisto pyytääkin kaikkia jäseniä tarkistamaan palkkakuitistaan, peritäänkö häneltä palkasta liiton jäsenmaksua. Työttömyyskassa tarkistaa

ennen mahdollisten etuuksien maksamista sen, että jäsen on hoitanut jäsenmaksunsa asianmukaisesti. Jotta katkoksia etuuksien maksamisessa ei tulisi, on jäsenmaksun perinnän oikeellisuus syytä tarkistaa. Jos huomaat virheitä jäsenmaksun perinnässä, ole yhteydessä liiton toimistoon Pirkko Jusliniin tai Sanna Karelliin.

Liitto on työttömyyskassan jäsenmaksu-etuuden lisäksi ottanut palveluksessa oleville jäsenille (ei evp-yhdistyksen jäsenille) ns. liitovakuutuksen sekä vastuu- ja oikeusturvavakuutuksen. Liitovakuutus pitää sisällään tapaturma-, matkustaja- ja matkavaravakuutuksen. Vastuuvakuutus koskee henkilö- ja esinevahinkoja, jotka ammatissa virheellä tai laiminlyönnillä aiheuttaa työnantajalle, työtoverille tai sivulliselle henkilölle ja josta lain mukaan vahingon aiheuttaja on korvausvastuussa. Oikeusturvavakuutus kattaa asianajo- ja oikeudenkäyntikulut työ- ja virkasuhteeseen liittyvissä riita- ja rikosasioissa sekä hallintomenettelynä tai hallintolainkäyttönä käsiteltävissä asioissa. Vakuutus ei kuitenkaan korvaa käsittelyä, jos syyte on tahallisuudesta, ja kokemus on osoittanut, että palvelusrikasasioissa vakuutusyhtiö lähtee pääsääntöisesti siitä, että kyse on tahallisuudesta. Kaikkia jäseniä (myös evp) koskee liiton ottama järjestövakuutus. Vakuutuksesta on mahdollista saada korvausta henkilö- ja omaisuusvahingoista, jotka tapahtuvat liiton tai sen jäsenyhdistyksen järjestötehtävissä tai tilaisuuksissa. Tarkemmat tiedot vakuutuksesta löytyvät liiton www-sivuilta välilehdeltä jäsenetuedut ja sieltä kohdasta vakuutukset. Jäsenten vakuutusturva (liitto-, vastuu- ja oikeusturvavakuutukset) on voimassa

aina kalenterivuoden loppuun asti. Tarkoittaa sitä, että jos palveluksessa oleva jäsen jää reserviin esimerkiksi heinäkuun lopussa, on vakuutusturva voimassa kyseisen vuoden loppuun asti.

Kaskunurkka



Muutamassa lehden numerossa peräänkuulutettiin jäseniä lähettämään kirjoittamiin ruonoja, jotta niitä voitaisiin julkaista lehdessä. Runonurkka ei saavuttanut suurtakaan suosiota, liekö syynä liiallinen itsekritiikki vai jokin muu syy, mutta unohdetaan runot - saisivatko kaskut paremman vastaanoton? Eli lähetä kaskusi allekirjoittaneelle ja jos se pääsee julkaistavaksi, lähetän sinulle kiitokseksi liiton pr-esineen. Tässä ensimmäinen kasku.

Sinä olet seuraava

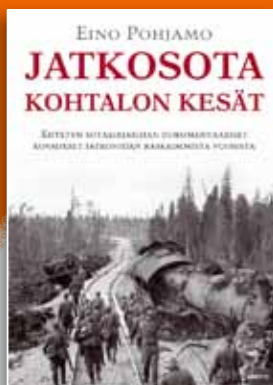
Suvun kolmekymppinen poikamies oli aivan ärsyntynyt siitä, kun vanhemmat sukulais-tädit kävivät häntä tämän tästä häissä tökkimässä sormella olkapäähän ja sanomassa "sinä olet seuraava". No, sukulaisethan tapaavat aina häissä ja hautajaisissa ja seuraavissa hautajaisissa tuli tilaisuus kuitata takaisin. Poikamies tökkäsi kirkossa vieressään olevaa surevaa sukulaisiästä sormellaan olkapäähän ja sanoi "sinä olet seuraava".

Ratkaisun hetkiä juoksuhaudoissa ja karttapöydillä



Erkki Ulamo ja Markku Karvonen **KIROTTU SYVÄRI** Hämäläiskomppanian jatkosota

Autenttinen kuvaus yhden
komppanian sotatiestä – jatko-
sota rivimiesten kokemana.



Eino Pohjamo **JATKOSOTA** Kohtalon kesät

Koruttomat dokumentti-
kuvaukset jatkosodan kohtalok-
kaimmilta vuosilta.



Antero Uitto **PUNA-ARMEIJAN** MARSSIOPAS SUOMEEN 1939

Uudistettu laitos YYA-kauden
lopun ulkopoliittisesta
kohukirjasta.

www.karisto.fi

KARISTO



Sotilasläänien tekemä työ ei häviä

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Länsi-Suomen Sotilasläänin komentaja kenraalimajuri Juhani Kääriäisellä on vahva käsitys siitä, että puolustusvoimauudistuskavavaiuluissa lakkautettavaksi määrättyjen sotilasläänien esikuntien työpanosta ja osaavaa henkilöstöä tarvitaan edelleen.

- Sotilasläänien tehtävät eivät häviä, vaikka sotilasläänien esikunnat aiotaan puolustusvoimien rauhan ajan johtamis- ja hallintorakenteesta lopettaa. Työt siirretään tarkoituksenmukaisesti organisaatiossa joko alaspäin joukko-osastoihin ja aluetoimistoihin tai ylöspäin puolustushaarojen vastuulle.

Kenraalimajuri Kääriäisen mukaan jatkossakin on huolehdittava sotilasläänien tärkeimpien lakisääteisen tehtävien hoidosta. Merkittävien niistä on sotilaallisen maanpuolustuksen alueellisen tason operatiivinen suunnittelu ja tarvittaessa puolustuksen toteutus, viranomaisten tukeminen sekä joukkojen suorituskyvystä, materiaali- ja perustamisvalmiudesta huolehtiminen.

Alueellisessa puolustusjärjestelmässä Sotilasläänien työskentelyyn kuuluu asevelvollisten hallinnointi aina kutsunnoista, täysipainoiseen koulutukseen ja reservin ylläpitoon. Erittäin tärkeänä alueellisen johtoportaan tehtävänä Kääriäinen näkee suomalaisten maanpuolustustahdon ylläpitämisen ja vahvistamisen. Tehtävä edellyttää jatkuvia ja toimivia vuorovaikutussuhteita ja vakiintuneita toimintatapoja alueen maanpuolustus- ja veteraanijärjestöjen sekä kansalaisten kanssa.

Kääriäinen nostaa esiin myös kansalaisten yleisen turvallisuuden, joka rakentuu pitkäaikaisen viranomaisyhteistyön pohjalta alueellisella ja paikallisella tasolla.

- Kansalaisilla on tänä päivänä vankka luottamus sotilasläänien, aluehallinto- ja pelastusviranomaisten sekä poliisien viranomaisyhteistyöhön. Virka-avun antaminen siviiliviranomaisille on yksi puolustusvoimien lakisääteisistä tehtävistä. Jatkossakin varmasti näin on, mutta nykyisiä yhteistyösopimuksia, vakiintuneita toimintoja ja yhteistyötapoja on rakennettava mahdollisten muutosten jälkeen uuteen kuosiin.

Kääriäinen näkee, että aluetoimistojen (19) määrääkin tulee tarkastella puolustusvoimauudistuksessa ja peilata sitä muun muassa valtiovalan kuntakentässä kaavailemiin muutoksiin.

- Meidän on hyvä seurata, mitä muutoksia valtionhallinnossa tapahtuu alueellisesti ja etenkin, mitä muutoksia kuntakentässä tapahtuu. Mihinkään perässä juoksuun ei ole kuitenkaan syytä nopealla tempolla lähteä, mutta on tarpeellista seurata yhteistyökumppaneiden toimia. Tehtävien ja yhteistyön hoitamiseksi sotilasorganisaatiolla on kuitenkin oltava selkeät keskus-, alue- ja paikallistason toimijat sekä näille tarkasti määritellyt tehtävät ja roolit.

Kenraalimajuri Juhani Kääriäisellä on hyvä tuntuma henkilöstönsä suhtautumisesta Puolustusvoimauudistukseen ja työpaikan arkielämään. Kuvassa luottamusmies Ari Pakarinen on piipahtamassa esimiehensä puheilla.

Aluetoimistojen imagoa voitaisiin myös kohottaa nimenmuutoksella.

- Toimisto sanassa on liikaa paperinmakua. Sotilasalue olisi jämäkämpi nimi aluetoimistoille. Nimiasia on kuitenkin pikkujuttu kokonaisuudistuksessa, Kääriäinen pohtii. Länsi-Suomen sotilasläänin alaisuudessa toimii kuusi joukko-osastoa ja viisi aselajikoulua. Jokaisella Joukko-osastolla ja aselajikoululla on tällä hetkellä oma spesiaali-tehtävä ja rooli, mikä on joukkotuotannon ja sotilaallisen maanpuolustuksen kannalta tärkeä.

- Mikäli joku joukko-osasto läänin alueelta haluttaisiin lakkauttaa pitäisi niiden osastomista ja toimintoja riittävässä määrin siirtää tehtävät vastaanottavaan organisaatioon, Kääriäinen toteaa.

Uudistuksessa on siis ensiarvoisen tärkeää huolehtia siitä, että maanpuolustuksen tarvitsema henkilöstö, osaaminen ja hiljainen tieto säilytetään ja ne siirtyvät rakenteissa oikealle tasolle ja paikalle.

Puolustusvoimauudistuksen aikataulu on kireä

Puolustusvoimauudistus halutaan toteuttaa nopealla aikataululla. Organisaation ja toiminnan pitäisi olla uudessa asennossa jo vuonna 2015.

- Aikataulu on todella kireä ja puolustusvoimat on luvannut julkistaa oman ehdotuksensa puolustusvoimauudistuksesta jo muutaman kuukauden kuluttua, tammi-kuussa. Poliittisilta päättäjiltä odotetaan nyt myös nopeita toimia, sillä kaksi vuotta on todella lyhyt aika henkilöstön, rakenteiden, toimintojen ja tarvittavan infrastruktuurin uudelleen organisointiin, Kääriäinen painottaa.

Puolustusvoimat ovat tiedottaneet uudistustarpeista ja tuoneet esiin myös ne painavat säästö- ja muut syyt, joiden takia muutosta ei voi lykätä. Puolustusvoimien palkattu henkilöstö on luonnollisesti huolissaan työpaikkojensa puolesta. Myös taloudelliset heijastusvaikutukset siviiliyhteiskuntaan tulevat olemaan suuria ja ne koskettavat erityisesti niitä paikkakuntia, missä toiminnot lakkautetaan tai vähennetään oleellisesti.

Kääriäisen mukaan on päivänselvää, että henkilöstö on huolissaan tilanteesta.

Puolustusvoimain komentaja Ari Puheloinen: "Johtoportaita on karsittava"

Koulutus organisaatioineen on rakennettu 350 000 sotilaan sodan ajan joukkoja varten. Vahvuuden supistuessa on puolustusjärjestelmää voimakkaasti uudistettava.

Joukkojen vähentymisen luonnollinen seuraus on, että myös johtoportaita on karsittava. Suunnitelmiamme mukaan rauhan ajan organisaatiossa joukko-osastot ja tukikohdat tulevat puolustushaarojen komentajien suoraan johtoon ilman välijohtoportaita. Se merkitsee nykyisten sotilasläänien esikuntien lakkauttamista. Puolustusvoimien maanlaajuisen läsnäolon verkosto rakentuu tulevaisuudessa aluetoimistojen pohjalta.

- Jokainen on huolissaan oman työnsä jatkuvuudesta. Olemme tiedottaneet henkilöstölle kaiken, mitä vähänkin tiedämme. Nyt ollaan odottavalla kannalla. En ole kuitenkaan huomannut oman henkilöstöni osalta mitään paniikkitunnelmaa. Vallalla on myös käsitys, että puolustusvoimat noudattaa tässäkin muutostilanteessa aikaisemmista uudistuksista tuttua hyvän työnantajan pe-

riaatetta.

Kenraalimajuri Kääriäinen painottaa, että lakkautusuutisista huolimatta Länsi-Suomen Sotilasläänin esikunnan henkilöstö on asiantuntijaorganisaatio, joka tekee tärkeää työtään vastuullisesti ja ammattitaitoisesti tilanteen vakavuuden ymmärtäen. Henkilöstön kesken vallitsee hyvä työilmapiiri.

Länsi-Suomen Sotilaslääni pähkinäkuoressa

- Länsi-Suomen Sotilasläänin alue kattaa kymmenen eri maakuntaa. Sotilaslääni ulottuu aina Turusta Vaasaan, ja se on sotilaslääneistä suurin. Länsi-Suomen Sotilasläänin alueella asuu 43 % suomalaisista. Asevelvollisia sotilasläänissä on lähes 700 000 ja kutsunnanalaisia noin 16 000.

- Länsi-Suomen Sotilaslääni esikuntineen on alueellinen johtoporras, joka vastaa alueensa maanpuolustuksen suunnittelusta ja toimeenpanosta, viranomaisyhteistyöstä sekä toimii tiiviissä yhteistyössä alueensa siviiliviranomaisiin sekä maanpuolustus- ja veteraanijärjestöihin.

- Länsi-Suomen Sotilaslääniä johtaa kenraalimajuri Juhani Kääriäinen. Sotilasläänin komentajan alaisuuteen kuuluu kuusi joukko-osastoa: Hämeen Rykmentti, Viestirykmentti, Pioneerirykmentti, Tykistörikaati, Panssariprikaati ja Porin Prikaati sekä Pohjanmaan Sotilassoittokunta. Joukko-osastojen yhteydessä toimii Maavoimien viisi aselajikoulua: Viestikoulu, Huoltokoulu, Pioneerikoulu, Panssarikoulu ja Tykstökoulu.

- Sotilasläänin asevelvollisuusasioita ja asiakaspalvelua hoitavat alueen seitsemän aluetoimistoa:

Pohjanmaan Aluetoimisto Vaasassa, Satakunnan Aluetoimisto Säskylässä, Kanta-Hämeen Aluetoimisto Hämeenlinnassa, Päijät-Hämeen Aluetoimisto Lahdessa, Varsinais-Suomen Aluetoimisto Turussa, Pirkanmaan Aluetoimisto Tampereella ja Keski-Suomen Aluetoimisto Jyväskylässä.

- Henkilöstöä on yhteensä 120 (ups 50, ou 25, aliups 18 ja siviilit 27). Miehiä on 90 ja naisia 30. Henkilöstön keski-ikä on 44 vuotta.



Tulevaisuuden näkymät huolestuttavat

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Aki Varkaman ja Vesa Takalan mukaan Puolustusvoimauudistuksesta puhutaan Länsi-Suomen Sotilasläänin työntekijöiden keskuudessa lähes päivittäin ja jokaista tiedotetta tai mediauutista seurataan sanatarkasti.

Kapteeni **Aki Varkama** työskentelee Länsi-Suomen Sotilasläänin Esikunnassa tietoturva- ja työsuojeluasioiden parissa. Edellinen puolustusvoimien organisaatiouudistus mahdollisti hänen siirtymisensä Karjalan Prikaatista Hämeenlinnaan ja Länsi-Suomen Sotilasläänin Esikuntaan.

- Halusin silloin muutosta ja haasteellisempia tehtäviä. Noin 22 vuoden joukko-osastopalvelun jälkeen sain haluamani siirron asiantuntijaorganisaatioon, sotilasläänin esikuntaan. Silloin julkisuudessa puhuttiin, että Länsi-Suomen Sotilasläänin on yksi operatiivisista lääneistä ja sillä on vahva tehtävä. Uskoin, että siirryn täältä aikanaan eläkkeelle.

Kokemus on osoittanut Varkamalle, että sotilasläänien tekemää työtä tarvitaan myös tulevaisuudessa.

- Missä se työpanos tehdään ja kuka sen tekee, aukeaa Puolustusvoimauudistuksesta tehtävien päätösten myötä. Tunteet ovat vähän sekavat, mutta en osaa vielä olla kovin huolissani työpaikastani, vaikka minul-

la on kuusi vuotta palvelusuraa jäljellä, hän kertoo tunnoistaan.

Varkama on pitänyt työstään asiantuntijaorganisaatiossa, jossa työ on itsenäistä ja jokaisella on vastuu oman tehtäväalueensa hoidosta.

- Työhön sisältyy esimiesohjausta hyvin vähän. Jokainen arvostaa toistensa tekemää työtä ja meillä on positiivinen työilmapiiri. Enkä ole huomannut, että Puolustusvoimauudistuksen uutisointi olisi sotilaspukuisten tunteja isommin liikauttanut. Siviilihenkilöstöllä on selvästi suurempi huoli työpaikkonsa puolesta.

Miten käy perheiden ja ammattiveljien?

Yliuutnantti **Vesa Takala** siirtyi vuonna 1999 Upinniimestä Hämeen Sotilasläänin Esikuntaan, ja nykyisin hänen työpanoksensa kohdistuu asevelvollisuusasioihin Länsi-Suomen Sotilasläänin Esikunnassa. Työ on Takalan mukaan itsenäistä ja sitä säätelevät normit sekä lait.

- Olen viihtynyt työssäni mainiosti, mutta

Puolustusvoimauudistuksen tulevat muutokset huolettavat ja luovat tukun kysymyksiä. Jossain nämäkin asevelvollisuusasioita koskevat työt tehdään, aluetuomistoissako? Löytyykö sieltä pestiä itselleni? Miten käy ammattiveljien ympäri valtakuntaa? Mikä on siviilityöntekijöiden kohtalo? Moniko jää työttömäksi?, Takala kuvailee tuntojaan mielessään risteilevin kysymyksin.

Hän uskoo, että puolustusvoimissa palvelevien perheissä käydään myös keskustelua ja pohditaan tulevaisuutta ja odotetaan kuumaisesti puolustusvoimien esitystä sekä poliittisten päättäjien reagoitua ja lopullisia linjauksia.

- Puolustusvoimat on ollut turvallinen työnantaja ja sotilasläänimme ollut hyvä työyhteisö. Harmittaa, jos sotilasläänit romutetaan ja sulautetaan muualla toimiviin organisaatioihin. Aika näyttää, miten tässä asioiden ja perheiden käy, ja syntyykö taas uusi reppurien laaja joukko, Takala pohtii.

Puolustusvoimauudistus ravistelee monella tapaa

Teksti: Markku Virtanen

Puolustusvoimauudistus etenee suunnitteluprosessina ja on päivittäin puolustusvoimissa palvelevien ihmisten mielissä. Epätietoisuus ja epävarmuus heijastuvat arjen työhön. Media käsittelee aihetta ja lisää ihmisten tuskaa, koska mitään yksityiskohtaista tietoa ei ole julkistettu. Asiat muuttuvat kaikille karuksi todellisuudeksi, kun Pääesikunta julkaisee suunnitelmansa puolustusvoimauudistuksesta ensi tammikuun loppuun mennessä.

Synkät tulevaisuudennäkymät aiheuttavat koulutustarvetta. Päälystöliiton jäsenten edunvalvonnan turvaamiseksi, kaikkien edunvalvojien on syytä kerrata yhteistoiminta-asiat ja hakeutua koulutustilaisuuksiin päivittämään tiedot. Ensi vuodelle on suunniteltu kymmenkunta tilaisuutta, joissa päivittämisen voi suorittaa. Päälystöliiton koulutusseurantataulussa on varsin monen henkilöedustajan kohdalla tyhjää parin vuoden ajalta. Asiat ovat muuttuneet jo tämän kahden vuoden aikana erittäin paljon.

Tiedottamisella epävarmuutta ja tuskaa voidaan lievittää

Hyvällä tiedottamisella puolustusvoimat voi työntekijöidensä tuskaa lievittää. Kaikesta päätellen suuria muutoksia tulee ja ne tulevat kohdistumaan satoihin, ellei jopa tuhansiin ihmisiin, kaikkiin joukko-osastoihin ja laitoksiin sekä esikuntiin. Tämä asettaa YT-elimet kaikilla tasoilla erityisasemaan. On selvítettävä oman henkilöstöryhmän näkemykset käsiteltäviin asioihin ja varmistettava, että tiedottaminen toimii yhteistoimintaelinten palaverien jälkeen. Yh-



teistoiminta aloitetaan Puolustusvoimien Yhteistoimintaelimessä(PYTE), jossa järjestöille on varattava mahdollisuus vaikuttaa puolustusvoimauudistuksen sisältöön kuten YT-laki edellyttää. Valmis suunnitelma on vielä käsiteltävä PYTE:ssä ennen kuin se jalkautetaan puolustushaaroihin. Puolustushaaran yhteistoiminta alkaa samoilla periaatteilla kuin PYTE:ssä, mutta koskee vain kyseistä puolustushaaraa. Päälystöliitto edellyttää, että edustuksellinen yhteistoiminta jatkuu lain hengen mukaisesti. Puolustushaara YT:n edustajat ovat paljon vartijana, koska kenttä on jalkautunut laajalle alueelle. On muistettava vaatia myös aikaa tutustua tehtyyn suunnitelmaan ja antaa siihen tarvittavat lausunnot. Myös PUHA-tasolla on valmis suunnitelma käsiteltävä ennen kuin se jalkautetaan joukko-osastoihin. Joukko-osastotasolla YT-edustajien on valmistauduttava puolustusvoimauudistuksen käsittelyyn huolella. On tärkeää tutustua yläjohtoportaiden suunnitelmiin ja niiden periaatteisiin ennen varsinaista käsittelyä. On tarpeen kartoittaa jäsenten ajatuksia ja mahdollisia heijastusvaikutuksia heidän

työhönsä sekä uranäkymiin. Asiat on puettava YT-elimessä myös siinä tapauksessa, että varsinaisia supistus- tai lakkauttamistoimia ei ko. joukko-osastoon tai laitokseen kohdistu, koska ne saattavat olla vastaanottamassa henkilöstöä lakkautettavista työyhteisöistä. Edunvalvonta pitää pystyä kohdentamaan myös siirtyvään henkilöstöön etupainotteisesti. Olisi väärin, jos ihmiset, joilta on tuttu ja turvallinen työpaikka hävinnyt, joutuisivat uudessa työpaikassa muita huonompaan asemaan. Henkilöstön siirrot tulevat väistämättä vaikuttamaan vastaanottavan joukon henkilöstön urakehitykseen ja tehtäväkiertoon.

YT-menettely on käytävä jokaisen kanssa henkilökohtaisesti

Siirrettävien tai siirtyvien henkilöiden on syytä perehtyä henkilökohtaisen YT-menettelyn suorittamiseen. Perinteinen YT-menettely, jossa otetaan kantaa vain halukkuuteen siirtymisestä, ei ole riittävä tapa hoitaa asiaa. Henkilökohtaisessa YT:ssä on syytä tuoda esimiehille tietoon ainakin sellaiset asiat ja seikat, joita hänellä ei ole tiedossa, kuten terveystiedot ja mahdolliset perheessä olevat sairaudet, jotka vaikuttavat esimerkiksi paikkakunnalla asumista. Tällaisilla tiedoilla voi olla vaikutusta asian käsittelyssä. Vastaavasti siirtoa hakiessa on sosiaalisilla perusteilla iso rooli päätöstä tehtäessä. Harhaluulo siitä, että jos YT-menettelyssä ilmoittaa vastustavansa siirtoa, on irtisanomisen peruste, on väärä. Irtisanomisen peruste syntyy vasta silloin, kun kieltäytyy toteuttamasta annettua määräystä. On muistettava, että YT-menettely on käytävä ennen kuin päätöksiä on tehty. Näin lain henki on.

Vaikka Puolustusvoimissa noudatettaisiin vapaan siirtymisen periaatetta, tullaan kohta tilanteeseen, jossa esimiehet joutuvat rajoittamaan siirtoja. Kun suunnitelmat lakkautettavista paikoista julkaistaan, alkavat ihmiset varmasti hakeutumaan vapaaehtoisesti säilytettäviin joukkoihin. Lähettävän joukon on luonnollisesti varmistettava osaaminen ja kokemus viimeiseen päivään saakka. Tällöin korostuu taas henkilökohtaisen YT:n käynti, jolloin pitää painavasti perustella, miksi haluaa siirtyä.

Puolustusvoimien aluetoimistoille tulee lisää vastuuta

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Puolustusvoimissa on eri puolilla maata 19 aluetoimistoa. Puolustusvoimauudistuskavailuissa kansalaisia "silmästä silmään" palvelevien aluetoimistojen merkitys kasvaa entisestään. Jokaisessa puolustusvoimien työpaikassa käydään lähes päivittäin keskustelua Puolustusvoimauudistuksesta ja arvailaan sen vaikutuksia omaan työyhteisöön. Tätä keskustelua käydään myös yhdellä maamme väkirikkaimmalla alueella sijaitsevassa Pirkanmaan Aluetoimistossa.

Tiedonnäkö Puolustusvoimauudistuksesta ulottuu varmasti myös lähes jokaiseen kansalaiseen. Erityisesti asia koskettaa kutsuntaiässä olevia varusmiespalvelusta suunnittelevia nuoria miehiä ja naisia sekä vapaaehtoisen maanpuolustuksen saralla toimivia järjestöjä, jotka tavalla tai toisella ovat kytköksissä puolustusvoimiin.

Aluetoimistot hoitavat asevelvollisuusasioita ennen ja jälkeen asepalveluksen sekä tekevät asevelvollisia koskevat hallinnolliset päätökset. Aluetoimistot vastaavat lisäksi alueensa operatiivisesta suunnittelusta ja puolustuksesta, maanpuolustustyöstä, viranomaistoiminnasta sekä vapaaehtoisen maapuolustuksen tukemisesta. Osa aluetoimistoista kuuluu sotilasläänien alaisuuteen ja muutama aluetoimisto toimii joukko-osaston yhteydessä. Aluetoimistot palvelevat asevelvollisia yhden luukun periaatteella ja muodostavat samalla lähikosketuspinnan puolustusvoimiin eri maakunnissa.

Pirkanmaan Aluetoimisto kuuluu Länsi-Suomen Sotilasläänin, ja aluehallinnon piiriin kuuluu 22 kuntaa. Pirkanmaalla on lähes puoli miljoonaa asukasta. Vuosittain kutsuntapäiväisiä ja uudelleen tarkastukseen tulevia on yhteensä noin 3 300. Vapaaehtoisia maapuolustusjärjestöjä on 250.

Uudistukset muuttavat toimintatapoja

Aluetoimiston päällikkö, everstiluutnantti Terho Mustonen on odottavalla kannalla,

mutta huolissaan. Hän tietää, että Pirkanmaan Aluetoimiston 15-henkinen työyhteisö tekee laadukasta työtä ja palvelee tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti jokaista reserviläistä tai kutsuntaiässä olevaa.

- Meillä on suuri huoli, ettei joukko-osastoissa tehtävä sotilaallinen koulutus rapaudu, sillä se luo perustan puolustuskyvylle ja sotilaalliselle valmiudelle, mikä on lakisääteisesti puolustusvoimien ensimmäinen tehtävä. Aluetoimistojen asema ja työpaikat näyttävät uudistuksen myllerryksessä vahvoilta. Tällä hetkellä en pistäisi ropokaan likoon minkään joukko-osaston säilymisen puolesta, koska puolustusvoimien henkilöstöä supistetaan rajusti, Mustonen sanoo.

Hän tähdentää kuitenkin jokaisen joukko-osaston tärkeyttä aluetoimiston järjestämien kertausharjoitusten ja vapaaehtoisen maanpuolustuskoulutuksen osalta.

- Teemme nykyisellään vahvaa yhteistyötä

Everstiluutnantti Terho Mustosen johtaman Pirkanmaan Alueoimiston alueella asuu noin puoli miljoonaa kansalaista, joista lähes 150 000 on asevelvollisuusikäisiä.



Satakunnan Lennoston, Panssariprikaatin, Tykistöprikaatin, Porin Prikaatin ja Ilmavoimien Teknillisen Koulun kanssa. Ilman joukko-osastoilta saatavaa tukea harjoitusten läpivienti vaikeutuisi huomattavasti. Sotilaslääkärin lakkautus merkitsi uudelleenjärjestelyjä johtosuhteissa ja henkilöstön tukitoimissa. Joukko-osastokentän supistuminen toisi meille myös merkittäviä uudelleenjärjestelyjä. Toki ymmärrämme muutosten välttämättömyyden, sillä asevelvollisten määrä ikäluokissa pienenee lähivuosina noin 4 000:llä, Mustonen toteaa.

Alueoimistolla on laaja tehtäväkenttä

Pirkanmaan Alueoimiston tilat ovat valtion virastotalossa, joka sijaitsee lähellä Tampereen rautatieasemaa. Palvelujen saavutettavuus on asiakkaiden kannalta erinomainen. Asiakaskäyntejä kirjataan kuu- kaudessa noin 330 ja puheluita tulee noin

800. Alueoimiston tilat ovat kohtuullisen hyvät ja käytännölliset.

- Kertausharjoitusten ja vapaaehtoisten harjoitusten järjestämiseen tilat ovat liian ahtaat ja joudumme tukeutumaan joukko-osastoihin tai vuokraamaan tiloja, Mustonen kertoo.

Alueoimistossa työskentelee 8 upseeria, 3 opistoupseeria ja 4 siviilihenkilöä. Syksyisin kutsunat työllistävät paljon henkilöstöä. Kutsuntapäiviä on yhteensä 26.

- Olemme yhdistäneet joidenkin pienempien kuntien osalta kutsuntatilaisuuksia. Näin saamme kustannussäästöä, mutta ennen kaikkea aikaa muulle työllemme. Pitää muistaa, että alueoimisto vastaa lisäksi alueensa operatiivisesta suunnittelusta ja puolustuksesta, maanpuolustustyöstä, yhteistyöstä muitten viranomaistahojen kanssa sekä vapaaehtoisen maapuolustuksen tukemisesta. Postimme on todella laaja, Mustonen sanoo.

Alueoimistossa työskentelevien opistoupseerien osalta Mustonen toteaa, että heillä on vahva kokemus joukko-osastoissa tehtävästä työstä ja kansainvälisistä kriisinhallintatehtävistä.

- Alueoimistoissa tehtävien kirjo on hyvin laaja ja monipuolista ammattitaitoa sekä itsenäistä ja samalla omaaloitteisuutta vaativaa. Valitettavasti tehtäväkuvausten tarkastuksista huolimatta emme ole saaneet tehtävien vaativuustasoa nousemaan. Tämä aiheuttaa ehkä tulevaisuudessa opistoupseerien kohdalla jonkin verran vaihtuvuutta, koska osa haluaa hakeutua vaativampiin tehtäviin muualla.

Pirkanmaan Alueoimiston työtyytyväisyys on kyselytutkimuksen mukaan hyvää luokkaa, minkä haastatellut opistoupseerit vahvistavat.



Juha Väisänen sotilasura on kouluttajapainotteinen ja nyt kokemusta kartutetaan asevelvollisuusasioiden parista.

Kouluttajataitoja tarvitaan myös aluetoimistoissa

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Yliluutnantti Juha Väisänen edustaa Pirkanmaan Aluetoimistossa moniosaamista. Vankka ammatitaito on syntynyt kokemuksen myötä, joka on hankittu kouluttajatehtävissä Viestirykmentissä, Kainuun Prikaatissa, Uudenmaan Prikaatissa ja Kaartin Jääkärirykmentissä.

Ammatillista näkemystä on lisännyt palvelu kansainvälisissä tehtävissä Kabulissa ja Mazar-e- Sharifissa.

- Tällä Pirkanmaan Aluetoimistossa teen työtä asevelvollisuuspuolella osastoupseerina. Asevelvollisten kutsunnat sekä reserviläisten ylennykset vievät keväisin ja syksyisin jonkin verran työaikaani. Tehtävänkuvaukseeni lisättiin juuri 30 % niin henkilökunnan kuin reserviläisten koulutus- ja kehittämistehtäviä, painottuen taisteluun rakennetulla alueella, lähiammuntoihin, sotilaspoliisitaitoihin ja voimankäyttökoulutukseen. Kohtuullisen paljon tulee erinäköisiä viikonloppuharjoituksia. Juuri purin reppuni Pirkanmaan Maakuntakomppanian vapaa-

ehtoista harjoituksen tiimoilta Niinisalosta, Väisänen kertoo.

Hän on syntynyt Raahesta, ja elämä on kuljettanut lapsuus- ja nuoruusvuosina ympäri Suomea ja Ruotsia.

- Ruotsissa vietetty aika antoi minulle melko hyvän ruotsinkielen taidon. Varusmiespalveluksessa olin Kainuun Rajavartiostossa ja huomasin johtajakaudella pitäväni touhusta sekä olevani siinä hetkittäin jopa hyvä. Myöhemmin koulutuksen ja uran aikana syyt sotilaan uraan vahvistuivat ja monipuolistuivat. Valmistuin peruskurssi 52:lta vuonna 1996, jv-pst-opintosuunnalta. Jatkokurssin kävin peruskurssi 53:n mukana, jatkokurssi 6:lla.

Väisänen kokeekin olevansa parhaimmillaan koulutustehtävässä, mutta toisaalta hänen mielestään on hyvä nähdä asevelvollisen tie kutsunnasta koulutuksen kautta si-
joitettuna sodanajan joukkoon.

- Monipuoliset tehtävät motivoivat ja menisyyteni Kaartin Jääkäriyrykmentin Tutkimus- ja kehittämisryhmässä halutaan täällä käyttää hyväksi. Siihen tehtävään sisältyi paljon henkilökunnan kouluttamista ja kyllä se koulutuspuoli on vahvuuteni. Tähän oman lisänsä tuovat kansainvälisistä tehtävistä saadut opit.

Puolustusvoimauudistus puhuttaa

Pirkanmaan Aluetoimisto on osoittautunut Väisänen mielestä ihan kelpo työpaikaksi, mikä antaa myös enemmän aikaa perhe-elämälle.

- Viimeisimmät vuodet ovat olleet joukko-osastoissa ja kansainvälisissä tehtävissä melkoista matalalentoa. Aluetoimistoissa tehtävä työ on kuitenkin pääsääntöisesti virka-aikana tehtävää työtä, joka mahdollistaa paremmin perhe-elämän ja harrastukset.

Vaikka Väisänen on viihtynyt hyvin nykyisessä työtehtävässään Pirkanmaan Aluetoimistossa, niin silti hänellä on tutkaimet ulkona ja tähtäin vaativampaan tehtävään.

- Valitettavasti tehtäväkuvausten tarkistaminen ei ole johtanut tehtävätasoni paranemiseen. Tämän myötä koen, että tämäkään ei ole urani päätepiste, vaan jossain vaiheessa on haettava vaativampaan tehtävään. Puolustusvoimauudistuksesta käydään työnkavereiden kanssa keskustelua Väisänen mukaan lähes joka päivä.

- Kaikki ovat yhtä mieltä siitä, että puolustusvoimien toimintoja on hyvä uudistaa ja tehostaa. Joukkojen määrää, koulutusta ja varustusta on puntaroitava tämän päivän ja tulevaisuuden uhkaan peilaten. Kuinka paljon ja minkälaisia joukkoja tulevaisuudessa tarvitaan, sen on ohjattava alkavaa uudistusta. Vasta julkaistut yli 800 miljoonan euron säästöt ovat uhka puolustusvoimien kyvyille turvallisuusviranomaisena toteuttaa lakisääteisiä tehtäviensä. Alueoimistot säilyvät näkemykseni mukaan paikallisena toimijana. Uskon säästöjen tai uudistusten vaikuttavan työhöni lähinnä lisääntyvinä tehtävinä.

Palkkapolitiikassa olisi korjaamisen varaa

Aivan tyytyväinen Väisänen ei ole nykyiseen palkkapolitiikkaan.

- Henkilöstöryhmän tai koulutustaustan ei pitäisi vaikuttaa maksettavaan palkkaan. Tehtävänkuvauksien arvioinneissa ja niistä maksettavissa palkoissa olisi tarkastelun tarvetta. Alueoimistoissa on verrattain kokenutta opistoupseeristoa ja esimerkiksi harjoituksissa saa tai joutuu välillä tekemään aika paljon tehtäviä, mitkä ei välttämättä mahdu siihen omaan tehtävänkuvaukseen ja maksettavaan palkkaan. Hankittu kokemus ja ammattitaito saisivat näkyä tilinauhassa paremmin.

Väisänen on kokenut Päälystölaiton hoitavan jäsenten asiaa hyvin ja saavansa jäsenmaksulleen katetta.

- Muutaman kerran olen joutunut asioimaan liiton toimiston kanssa epäselvien asioiden selvittelyssä ja apua on joka kerta tullut. Päälystölaitteen luen aina kannesta kanteen. Liiton lomakohteista Vierumäki ja Saariselkä on tullut koettua ja niiden yhteydessä olevat harrastusmahdollisuudet on hyviksi havaittu. Lomanvietto Kolilla on perheen kanssa suunnitelmissa.

Väisänen ykkösharrastus on golf, mutta mieluummin hän kiertää perheen kanssa lähi-seutujen luontopolut ja tulipaikat.

- Retkeily, marjastus ja sienestys on mukavaa puuhaa. Lenkkeily ja urheilu ovat lähellä sydäntäni, ja golf on ehdoton ykkönen.

Kahden joukko-osaston kautta alueoimistoon



Yliluutnantti Kari Lehtisalon arki kuluu huollon tehtävissä ja vapaa-aika menee lasten harrastuksissa sekä juniorivalmennuksessa.

Yliluutnantti **Kari Lehtisalo** on hankkinut palvelusurallaan kokemusta kahdesta joukko-osastosta. Peruskursin jälkeen vuonna 2001 kouluttajatehtävät kutsuivat Karjalan Prikaatissa, missä sai hyvän tuntuman ison maavoimien valmiusyhtymän arjesta ja siellä tehtävästä työstä. Vuonna 2007 hän siirtyi lähemmäs kotiseutuaan Tampereetta. Työpaikaksi tuli Tykistö-prikaati, missä hänelle tulivat kouluttajan, vääpelin sijaisen ja saapumiserän johtajan tehtävät. Opistoupseerin Jatkokurssin Lehtisalo kävi viime vuonna. Kun Pirkanmaan Alueoimistossa avautui sopiva tehtävä, niin Lehtisalon viisihenkiselä perheellä oli mahdollisuus siirtyä lapsuuden kotimaisemiin Tampereelle.

- Olen nyt työskennellyt noin 1½ vuotta Pirkanmaan Alueoimistossa ja päässyt sisäistämään tehtäviäni operatiivisen huollon sektorilla. Työhöni kuuluu myös paljon normaaliolojen huoltotehtäviä. Parasta on ehdottomasti ollut hyvät työkaverit, mutta toisaalta paljon antavat myös itsenäiset työtehtävät ja oman kotikaupungin katsominen uudesta näkökulmasta.

Lehtisalo kaipaa hieman lisää koulutusta etenkin tietojärjestelmien osalta.

- Lähes jokaista asiaa varten on oma tietojärjestelmänsä. Tieto siirtyy käytännössä perimätietona ja edellyttää käyntiä jonkun asian osaavan henkilön vierihoidossa oppimassa. Ehkä tämä koulutus voitaisiin järjestää keskitetysti. Työssään voi kehittää itseään ainoastaan tekemällä erilaisia työhön liittyviä tehtäviä, koska puolustusvoi-

mien kurssitarjonta palvelee tällä hetkellä aika huonosti alueoimiston tarpeita.

Kouluttajille ei ole siviilimarkkinoilla kysyntää

Puolustusvoimauudistukseen liittyviä uutisia Lehtisalo seuraa tarkasti ja sotilaille annettu irtisanomisuuhka tuntuu hänestä hyvin ikävältä.

- Eniten varmasti säästöuutiset painavat niistä joukko-osastoja, joiden yllä leijuu lakkautusuhka. Varmasti jokaisen tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa jatkaa itsensä kouluttamista ja kehittämistä, sillä koskaan ei tiedä, ketä pakkosiirto tai irtisanominen koskettaa. Pahinta on, että siviiliyömarkkinoilla ei ole kysyntää 10 vuotta sotataitoja opettaneelle kouluttajalle.

Puolustusvoimauudistuksen Lehtisalo näkee myös yhdeksi suurimmaksi koetinkiveksi Päälystölaiton edunvalvontahistoriasa.

- Liitto on hoitanut hyvin jäsentensä asiaa ja tiedottanut erilaisista asioista kattavasti. Nyt liitolla ja sen edunvalvojille on tiedossa työsarkaa, kun Puolustusvoimat on uhanut antaa kenkää myös palkatulle sotilashenkilökunnalle. Toivottavasti asia ratkeaa parhain päin niin, että Puolustusvoimat säilyttää kasvonsa uskottavana ja luotettavana työnantajana. Haluan uskoa, että näin johdossakin ajatellaan.



Sotilaiden irtisanomisella on reunaehdot

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Samuli Vahteristo

Puolustusvoimauudistuksesta julkaistujen linjausten mukaisesti esikuntien, joukko-osastojen ja laitosten määrä tulee olemaan selkeästi nykyistä pienempi. Uudistus edellyttää henkilöstömäärän merkittävää vähentämistä ja vähennystarpeet koskevat sekä sotilaita että siviilihenkilöitä. Millaisen uhkan uudistus henkilöstölle luo? Jos sotilaita irtisanoitaan, millaisen reunaehdoin niitä voidaan toteuttaa?

Puolustusvoimain komentajan mukaan henkilöstön vähentämisessä hyödynnetään eläköitymistä ja muuta vaihtuvuutta täysimääräisesti. Toivottavaa olisi, että tämä poistuma riittäisi mahdollisimman pitkälle, jotta massairtisanomisiin ei jouduttaisi.

Sotilaiden irtisanominen tuotannollisesta ja taloudellisesta syistä on ollut tähän saakka perin harvinaista – jopa ennenkuulumatonta. Materiaalin kunnossapidon kumppanuuteen siirryttäessä joitakin erikoisupseereita irtisanottiin, mutta heillekin työn jatkuvuus turvattiin kumppanuusyrityksen palveluksessa.

Viime vuosikymmenten rakennemuutoksissa lakkautettavien joukkojen sotilaita on määrätty muihin puolustusvoimien tehtäviin. Irtisanomisia on toteutettu vain niissä harvinaisissa tapauksissa, joissa sotilas ei ole halunnut siirtyä tarjottuun tehtävään muualle.

Valtion virkamieslain mukaan virkamies – siis sotilaskin – voidaan irtisanoa, jos virasto tai se yksikkö, jossa virkamies työskentelee, lakkautetaan tai virkamiehen tehtävät tai viraston mahdollisuudet tarjota virkamiehelle tehtäviä suoritettaviksi olennaisesti ja muutoin kuin tilapäisesti vähenevät. Pelkästään rajut määrärahojen leikkaukset voivat johtaa irtisanomisiin, kun työtä ei ole enää virkamiehille tarjolla.

Sotilaiden irtisanomisedellytyksiä tarkasteltaessa on huomioitava se, että armeijan virat ovat puolustusvoimien yhteisiä, eivät joukko-osastokohtaisia. Yhden yksikön lakkauttaminen ei välttämättä oikeuta

irtisanomaan henkilöstöä, jos samanlaista työvoimaa tarvitaan muissa yksiköissä, jonne lakkautetun yksikön tehtävät siirretään. Puolustusvoimien virkamiehet ovat velvollisia siirtymään toiseen tehtävään puolustusvoimissa.

Sotilaat sijoituskelpoisia

Uudistuksessa Puolustusvoimat on ilmoittanut toimivansa vastuullisen ja hyvän työnantajan periaatteita noudattaen. Tuoreen puolustushallinnon henkilöstöpoliittisen strategian mukaan tämä tarkoittaa muun muassa palvelussuhteiden jatkuvuuden turvaamista tehokkaalla tavalla joko puolustushallinnossa tai muun työnantajan palveluksessa. Periaatteet sisältävät myös erilaisia tukitoimia, joilla työllistymistä pyritään edistämään.

Moniin muihin työnantajiin nähden Puolustusvoimat on eri asemassa sen vuoksi, että se kouluttaa itse suuren osan työntekijöistään. Jos Maanpuolustuskorkeakoulussa koulutetaan uusia upseereita, ei viroissa olevia voida samaan aikaan irtisanoa. Eikä siinä olisi taloudellisessa mielessä järkeäkään, vaikka kurssien väliin jättäminen sotkeekin urakiertoa ja vinouttaa ikärakennetta.

Sotilashenkilön sijoittaminen puolustusvoimien muihin tehtäviin muutoksien yhteydessä on useimpia siviilitehtäviä helpompaa. Virkamieslain mukaan virastolla ei ole oikeutta yksiköiden lakkauttamistilanteissa irtisanoa virkamiestä, jos hänet voidaan ammattitaitonsa ja kykynsä perusteella sijoittaa tai kouluttaa viraston muuhun tehtävään. Sotilaskoulutus, tehtäväkierron tuottama osaaminen ja johtajakokemus mahdollistavat ammattisotilaiden joustavan sijoittamisen armeijan eri tehtäviin. Siviilimarkkinoilla irtisanottavien asema on tietysti huonompi.

Irtisanottavien valikointi

Valtion virkamieslaissa ja virkaehtosopimuksissa ei ole virkamiesten irtisanomisjärjestystä koskevia säännöksiä, toisin kuin työsuhteisella henkilöstöllä. Virkamiesten osalta ainoat poikkeukset on sovittu luottamusmiesten ja työsuojeluvallutettujen asemaan – irtisanomistoimet on pyrittävä kohdistamaan viimeisenä heihin.

Työsuhteisia koskevien sopimusmääräysten mukaan viimeksi irtisanoitaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi kiinnitetään huomiota työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään. Oikeuskirjallisuuden mukaan viranomaisen on kohdeltava virkamiehiä tasapuolisesti irtisanomistilanteissa. Tällöin työsuhteis-

ten osalta hyväksytty irtisanomisjärjestys on otettava huomioon yhtenä tärkeänä tekijänä.

Äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana virasto voi irtisanoa virkamiehen vain silloin, kun koko virasto lakkautetaan.

Lähtökohtaisesti irtisanomiset kohdistuvat lakkautettavien joukko-osastojen ja esikuntien henkilöstöön – niihin, joita ei voida sijoittaa tehtävineen muualle tai muihin puolustusvoimien tehtäviin. Isossakaan muutoksessa ei voida menetellä siten, että koko armeijan sotilashenkilöstö jaettaisiin virkansa säilyttäviin ja irtisanottaviin, esimerkiksi virkaurakurssien sijoituskolmanneksien perusteella.

Takaisinottovelvollisuus

Puolustusvoimilla on irtisanottujen virkamiesten osalta 24 kk:n pituinen takaisinottovelvollisuus tilanteissa, joissa se tarvitsee uutta työvoimaa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Tämän ajanjakson aikana viranomaisen pitää tiedustella työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja virkamiehiä työnhakijoina ja myönteisessä tapauksessa tarjota täytettävää virkaa kelpoisuusehdot täyttävälle. Työnhakijaksi virkamies voi ilmoittautua, vaikka hän ei olisi-kaan työtön.

Tehtävien tarjoamisvelvollisuus ei kuitenkaan koske tehtävää tai virkaa, johon nimittää tasavallan presidentti. Säännös rajaa siten upseerin pääsyn upseerin virkaan takaisinottovelvollisuuden perusteella. Tietysti upseeri voidaan ottaa puolustusvoimien muuhun tehtävään, jonka kelpoisuusehdot hän täyttää. Ja luonnollisesti hänet voidaan hakemuksensa perusteella nimittää uudelleen upseerin virkaan – mutta tarjota virkaa ei tarvitse.

Edellä mainitulle rajaukselle on vaikea ajatella muuta järjellistä syytä kuin se, ettei lainsäätäjäkään ole pitänyt mahdollisena upseerien joukkoirtisanomisen kaltaisen tilanteen syntymistä.

Takaisinottovelvollisuus ei avaa automaattista paluumahdollisuutta virkaan. Jos takaisin on pyrkimässä useita hakijoita, valittava seulotaan normaalin nimitysvertailun perusteella. Oikeuskirjallisuuden mukaan vertailussa on huomioitava esimerkiksi aikaisemman virkasuhteen kesto ja irtisanottun huoltovelvollisuus.

Viraston, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö työn tarjoamis- tai takaisinottovelvollisuuden, on korvattava virkamiehelle aiheuttamansa vahinko. Muiden kuin irtisanottujen ottaminen samankaltaisiin tehtäviin säädetyn kahden vuoden aikana voi aiheuttaa virastolle vahingonkorvausvastuun.

Sotilaiden irtisanomisella on reunaehdoja

Toimenpidejärjestys pääpiirtein henkilöstöä vähennettäessä joukko-osaston tai esikunnan lakkauttamistilanteessa:

- Yhteistoimintaneuvottelut (YT1) eri vaiheiden ja eri hallintotasolla henkilöstöä edustavien järjestöjen kanssa (irtisanomisen perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot).
- Yhdistettävien, täydennettävien ja perustettavien joukkojen ja laitosten henkilöstökoonpanojen vahvistaminen (tehtävät).
- Henkilöstösuunnitelman laatiminen.
- Henkilökohtaiset yhteistoimintaneuvottelut (YT2) yksittäisten virkamiesten kanssa.
- Henkilön sijoittamis- ja koulutusmahdollisuuksien sekä muiden työllistämistä edistävien tukitoimien selvittäminen.
- Henkilöstösuunnitelman vahvistaminen.
- Uudet tehtäväänmääräykset sijoitettaville ja päätökset irtisanottaville virkamiehille (aikaisemmin noudatettu 6 kuukauden irtisanomisaikaa palvelussuhteen kestosta riippumatta).

- Irtisanottujen osalta puolustusvoimilla aktiivinen velvollisuus uudelleen sijoitusjärjestelyjen etsimiseen irtisanomisajan loppuun saakka.

- Puolustusvoimilla on irtisanottujen virkamiesten osalta 24 kk:n pituinen takaisinottovelvollisuus tilanteissa, joissa se tarvitsee uutta työvoimaa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Irtisanotun tulee olla työnhakijana työvoimatoimistossa, mutta hänen ei tarvitse olla työtön.

Aikaisemmissa puolustusvoimien rakennemuutoksissa käytettyjä henkilöstön tukitoimia, joita käytettäneen myös puolustusvoimauudistuksessa (pääöstä ei ole vielä tehty):

- Ylivahvuuteen sijoittaminen, kun eläke- tai eroamisikä on lähellä.

- Irtisanomisuhan alaisten ja takaisinottovelvoitteen piirissä olevien etusijaisuus täytettäessä puolustusvoimissa avautuvia tehtäviä.

- Sijoittaminen määräajaksi toisen viraston, kunnan tai yksityisen työnantajan palvelukseen.

- Koulutuksen tukeminen.

- Palkkausvarojen siirtäminen lyhyeksi määräajaksi muualle valtionhallintoon, mikäli irtisanottu voi sen avulla työllistyä.

- Palkaton virkavapaus esim. uuden työnantajan määräämäksi koeajaksi.

- Muuttokustannusten korvaaminen.

- Irtisanoutumiskorvaus vapaaehtoisesti irtisanoutuvalle enintään irtisanomisajan palkkaa + 4 kuukauden palkkaa vastaava korvaus (enimmillään siis 10 kuukauden palkkaa vastaava määrä).

- Muutosturvan mukaiset työllistymistä edistävät tuet (matkakustannusten korvaaminen työpaikkahaastatteluihin, palkallinen työllistymisvapaa 5 – 20 työpäivää, esimerkiksi työnhakuun).

Sotilaskouluttajia tarvitaan aina, olivatpa Puolustusvoimauudistuksen ratkaisut mitkä tahansa.



Lieksasta kotoisin oleva yliluutnantti **Marko Ylönen** toimii Pohjois-Karjalan Prikaatin henkilöstöosastolla koulutusalan tehtävissä. Hän valmistui PK 52:n krh-linjalta vuonna 1996 ja kävi Jatkokurssin henkilöstölinjalla vuonna 2006. Ylönen on toiminut joukko-osastossa eri luottamustehtävissä vuodesta 2006 alkaen, ensin varaluottamusmiehenä ja ytelimen varajäsenenä sekä viimeiset viisi vuotta luottamusmiehenä ja yt-edustajana. Ylönen on osallistunut liiton järjestämiin luottamusmies- ja ytkoulutuksiin säännöllisesti vuosittain. Hänen mukaansa Opistouseen jatkokurssi henkilöstölinja antoi erittäin hyviä perusteita luottamusmiestehävään.

- Päälystöliiton koulutustarjonta on mielestäni myös kattava. Koen sen luottamusmiehenä erittäin tärkeäksi ja aion hyödyntää sitä jatkossakin. Etenkin puolustusvoimauudistus tulee varmasti jatkossa



Luottamusmieskoulutukselle on nyt erityinen tarve

Kuva: Marko Jalkanen

vaatimaan jokaiselta luottamusmiesorganisaatioon ja yhteistoimintaorganisaatioon kuuluvalla hyvää osaamista, joten nyt on paikallaan jokaisen täydentää koulutustaan ja päivittää tietojansa.

Minkälaisissa asioissa jäsenet ovat siunottaneet yhteyttä? Minkälaisena näet luottamusmiehen roolin?

Jäsenet ovat viime aikoina olleet yhteydessä työaikaan, palkanmaksuun ja tehtävänkuvauksiin liittyvissä asioissa. Toki yhteydenottoja on vuosien varrella tullut monista muistakin asioista. Jäsenet ovat pääsääntöisesti tarvinneet neuvoja ja ohjeita, varsinaisia erimielisyystapauksia on ollut vähän. Mielestäni luottamusmiehen rooli nykyisin on toimia etupainotteisesti asiantuntijana sekä jäsenistön että tarvittaessa työnantajan suuntaan. Omassa joukko-osastossani luottamusmiesten asiantuntemusta hyödynnetään monissa asioissa jo asioiden valmisteluvaiheessa. Se selittää osaltaan erimielisyystapauksien vähäisen määrän.

Miten näet Puolustusvoimauudistuksen koskevan omaa joukkoasi ja mitkä ovat edunvalvonnan ykkösasioita uudistukseen liittyen luottamusmiehen näkökulmasta?

En lähde arvailemaan Puolustusvoimauudistuksen sisältöä, koska asia on valmisteluvaiheessa. Tässä vaiheessa on tärkeää varmistua siitä, että luottamusmiesorganisaation ja yhteistoimintaorganisaation jäsenten osaaminen on mahdollisimman hyvällä tasolla.

Oletko yhteydessä muiden henkilöstöryhmien luottamusmiehiin/ tehdäänkö yhteistyötä/ voisiko lisätä?

Käyn keskusteluita muiden henkilöstöryhmien luottamusmiesten kanssa tarvittaessa, meillä ei ole mitään säännöllisiä tapaamisia. Pienessä joukko-osastossa näemme toisiamme lähes päivittäin. Teemme yhteistyötä yt-elimessä. Varsinaisia luottamusmiesrooliin liittyviä yhteistyötä vaativia tapauksia on ollut vähän, enkä näe tällä hetkellä tarvetta yhteistyön lisäämiselle.

Luetko Päälystölehden vai lentääkö se heti lehtikeräykseen? Mikä lehden annissa on parasta/mitä voidaan kehittää?

Luen Päälystölehden ennen sen heittämistä lehtikeräykseen. Lehti on kokonaisuudessaan hyvä, en keksi juuri nyt mitään erityistä kehittämistä.

Käytkö usein Päälystöliiton nettisivuilla?

Ei voi sanoa usein, keskiarvo on varmaan kerran viikossa.

Onko sinulla perhettä?

Perheeseeni kuuluvat vaimo, 14-vuotias poika, kohta 13 vuotta täyttävä tyttö ja parin vuoden ikäinen mäyräkoira.

Mitä puuhaillet vapaa-aikanasi?

Vapaa-aika kuluu kotiaskareissa ja pojan kuskina jääkiekkoharrastuksen parissa. Harrastan kuntoliikuntaa ja penkkiurheilua. Viikonloppuisin ja loma-aikoina vietämme perheen kanssa yhteistä aikaa mökillä. Kesällä kalastan ja syksyisin metsästä.

A man with short brown hair, wearing a green military sweater with shoulder patches, stands in front of military vehicles. Behind him is a large green armored vehicle and a white military truck. The setting appears to be an outdoor training area or a museum.

Puolet Afganistanin rauhanturvaajista saa vaativan kuljettajakoulutuksen

Teksti ja kuvat: Matti Vihurila

Aika tarkkaan puolet Afganistanin ISAF-operaatiossa palvelevista suomalaisista rauhanturvaajista osallistuu varsinaista kriisinhallintakoulutusta edeltävään kuljettajakoulutukseen. Edellisen kerran viime heinäkuussa järjestetyssä koulutuksessa oli 74 tulevaa rauhanturvaajaa, joista 32 osallistui Patria XA-203 johtaja/ajajakoulutukseen ja 42 koulutettiin RG 32 –partioajoneuvon kuljettajiksi. Kymmenkunta sai lisäksi pätevyyden panssaroidun G-sarjan Mercedes-Benz –maastohenkilöauton kuljettajaksi.

Porin Prikaatin Kriisinhallintakeskuksessa kuljettajakoulutuksesta vastaava kapteeni **Jari Levo** johtaa kahdesti vuodessa ISAF:n kuukauden kestävän kiivastahtisen autokoulun: neljän viikon rupeamaan sisältyy vain yksi vapaa viikonloppu. Porin Prikaatin oman väen lisäksi kouluttajina toimii henkilöstöä mm. Tykistöprikaatista, Etelä-Suomen Huoltorykmentistä ja Kaartin Jääkärirykmentistä, yhteensä keskimäärin 12 – 14 kuljetusalan ammattilaista. Kaikki kouluttajat ovat kokeneita opistouseereita.

- Lyhimmillään koulutus viedään läpi parissa viikossa ja pisimmillään se voi kestää lähes neljä viikkoa riippuen koulutettavan ajokorttiluokasta. Mikäli operaatioon lähtijällä ei ole voimassa olevaa puolustusvoimien C-ajokorttia, se ajatetaan ennen erityislupakoulutusta. Viimeksi tällaisia henkilöitä oli kolmannes eli 25. Tämän jälkeen

XA-tyyppikoulutus kestää kaksi viikkoa, ja RG:n osalta koulutuksen pituus on 40 tuntia, Jari Levo kertoo.

Taajama-ajotaidot korostuvat Afganistanissa

Levo käy kerran vuodessa Afganistanissa tutustumassa paikallisiin olosuhteisiin ja selvittämässä, mitä aiheita kotimaan kuljettajakoulutuksessa tulisi painottaa. Loka-kuun lopulle ajoittuneelta viikon visiitiltä oli tuomisina pieniä muutoksia käytännön ajokoulutukseen.

- Vaunukurssin samoin kuin raskaiden maasto-kuorma-autojen Sisu E 11:n ja 13:n taajama-ajokoulutukseen on panostettava entistä enemmän, koska pääosa niiden operatiivisesta käytöstä tapahtuu Mazar-e Sharifin ahtailla kaduilla ja teillä. RG:n osalta tuleamme jatkossa painottamaan yli 9 tonnin painoisen partioajoneuvon kunnos-



Samaan hengenvetoon hän toivoo niin kouluttajia kuin tarkastajiaakin lähettävien joukko-osastojen ja laitosten ymmärtävän, etteivät Porin Prikaatin omat rahkeet riitä koulutuksen järjestämiseen.

- Tehokkaan kuljettajakoulutuksen järjestäminen on kiinteä osa Puolustusvoimien kolmannen päätehtävän onnistunutta ja mahdollisimman turvallista toteutusta. On myös paikallaan muistaa, että nämä ihmiset ovat lähdössä todellisiin operatiivisiin tehtäviin, Jari Levo muistuttaa.

Hyvä fysiikka takaa jaksamisen

Kapteeni Levo on vastannut rauhanturvaajien kuljettajakoulutuksesta vuodesta 2007 alkaen ja vakuuttaa, että virtaa riittää jatkossakin.

- Koulutusajalta meille maksetaan sotaharjoituskorvaukset ja työpäiville tulee mittaa keskimäärin 13 – 14 tuntia. Fyysisen kunnan pitää olla kunnossa, jotta tällaista rumbaa jaksaa kuukauden yhtä soittoa kahdesti vuodessa.

Takavuosina osa kuljettajakoulutuksesta annettiin vasta itse operaatiossa. Jari Levo pitää tärkeänä sitä, että nykyisellään asiat opetellaan kotimaassa ennen alueelle siirtymistä. Viime toukokuussa hän kävi olosuhteiden pakosta pitämässä yhden RG-kurssin Afganistanissa.

- Silloin kyllä itseäkin huimasi, että onkohan Mazar-e Sharif ja sen olosuhteet oikea paikka harjoitella taajama-ajoa kankealla partioajoneuvolla, kapteeni Levo naurahtaa.

Suojan ja liikkuvuuden kompromissi

ISAF-operaatiossa palvelevilla suomalaisilla rauhanturvaajilla on partioikäytössä ainoastaan panssaroituja ajoneuvoja. Afganistanin olosuhteissa hyvä suoja on tärkeä ominaisuus ajoneuvoja valittaessa, mutta toisaalta liikkuvuuttakin on oltava. Järeintä kalustoa edustaa Patria XA-203 –kuljetuspanssariajo, joita on käytössä kotimaassakin. Hieman ketterämpiä partioajoneuvoina on panssaroituja G-sarjan Mercedes-Benz –maastoautoja, joiden kokonaismassa on 4 300 – 4 500 kiloa.

Viimeisin tulokas on eteläafrikkalaisvalmisteinen RG32M TPV –partioajoneuvo, jonka kokonaismassa vaihtelee 7 500 – 9 500 kiloon. Pääosa massasta tulee hitsatusta teräslevykorista, joka muodostaa suojaavan panssaroinnin miehistön ympärille.

RG32M TPV

- Pituus 5,30 m
- Leveys 2,14 m
- Korkeus 2,18 m
- Akseliväli 2,90 m
- Maavara 0,43 m
- Nousukyky 25 astetta
- Kääntösäde 17 m

sapitoa ja ajokäyttäytymisen tuntemusta. Siellä on tosiaan ajettava kieli keskellä suuta, jota kalusto säilyy mahdollisimman pitkään toimintakuntoisena, Levo listaa tutustumiskäynnin tuliaisista.

Kiivaasta koulutusrytmistä huolimatta Jari Levo on tyytyväinen nykytilaan. Hänen mukaansa aikaa on riittävästi, ohjeistus on kohdallaan, ja yhteistyö ajotutkintojen vastaanotosta vastaavan johtavan ajoneuvotarkastajan, insinöörimajuri **Veli-Matti Ojanperän** kanssa saa kiitosta.

- Kun meidän antama koulutus on päättynyt, Ojanperä ja muut ajoneuvotarkastajat ovat valmiina ottamaan tutkinnot vastaan. Tämä kestää normaalista 2 – 3 päivää. Kaikki eivät välttämättä ole samanaikaisesti valmiita tutkintoon, mutta Ojanperän joukko on aina hoitanut oman osuutensa meidän aikataulumme mukaisesti, Levo kiittelee.





Pohjoismainen Upseerialianssi 2011

Veteraanikäsité laajenee

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

Puheenjohtaja Antti Kuivalainen luovutti veteraanikeskuksen johtajalle everstiluutnantti John Petter Bachkelle kuvataulun, jossa olivat talvi- ja jatkosodan aikana Suomessa taistelleiden ja kaatuneitten norjalaisveteraanien muistotaulut.

Pohjoismainen Upseerialianssi tutustui Norjassa Puolustuksen Veteraanikeskukseen (Forsvarets veteransenter), ja keskeiseksi teemaksi kokouksessa nousivatkin veteraaniasiat. Pohjoismaissa on näköpiirissä suuria muutoksia veteraanien asemassa. Toisin kuin Suomessa, veteraanikäsitys on muissa pohjoismaissa erilainen eikä käsitä vain toisen maailmansodan veteraaneja. Työryhmät työskentelivät veteraani-, palkkaus- ja koulutusasioiden parissa.

Norjan Puolustuksen Veteraanikeskus sijaitsee Bæreiassa lähellä Kongsvingeriä. Keskus on keskeinen kohtaamispaikka veteraaneille, ja se on heidän käytössään ennen ulkomaanpalvelusta, sen aikana sekä palveluksen jälkeen. Keskus tarjoaa veteraaneille oivan mahdollisuuden nauttia Bæreian rauhasta ja luonnonkauneudesta. Veteraanikeskuksessa on myös mahdollisuus järjestää yksiköiden erilaisia kursseja ja konferensseja. Keskus tarjoaa palvelu-

jaan käytännössä ympäri vuoden ja on suljettu vain muutaman viikon kesällä ja yleensä kaksi ensimmäistä viikkoa joulukuussa. Keskukseen johtaja, everstiluutnantti **John Petter Bachke** esitteli keskuksen toimintaa ja sen veteraaneille tarjoamia palveluja. Keskus järjestää runsaasti erilaisia aktiviteetteja vierailijoille ja avustaa veteraaneja matkustamisessa sekä muissa mahdollisissa ongelmatilanteissa. Bachke korosti, että keskus ei tarjoa kuntoutusta eikä terveydenhuollon palveluja, mutta niiden hankkimisessa tarvittaessa käytetään ostopalveluja. Keskukseen toiminta on asevoimien vastuulla, mutta rahoitus toimintaan tulee erillisrahoituksella.

Asevoimien veteraanitoiminnan tarkastaja, kenraalimajuri **Robert Mood** esitteli veteraaniasioiden nykytilaa Norjassa. Hän lähestyi veteraaniasiaa kertomalla muuttaneen esimerkin hyvin erilaisista veteraanikohtaloista. Ongelmat ovat olleet moninaiset eikä aina ole osattu auttaa pulanjoutuneita eri tilanteissa.

Mood kertoi, että keskeinen osa nykyistä veteraanityötä on veteraanitietoisuuden lisääminen tavallisten kansalaisten keskuudessa ja asenteiden muuttaminen. Norjalaisten veteraanien asiaa pidetään keskustelussa ja positiivisesti julkisuudessa. Operaatiosta paluu on järjestetty tarkasti harkiten. Kotiin palaavat viettävät muutaman päivän yhdessä rauhallisessa paikassa ja sen jälkeen järjestetään kotiinpaluuparaati, jossa jaetaan kunniamerkkejä ja huomioidaan muutenkin veteraaneja.

Työryhmissä tiedonvaihtoa

Upseerialianssi työskenteli kolmessa ryhmässä. Työryhmät ovat olleet nyt toiminnassa parin vuoden ajan ja olivat nyt tilanteessa, jossa oli päätettävä jatkosta. Palkkатыöryhmässä tehtiin tämän hetken palkkavertailua. Majurin palkka oli määritetty keskipalkaksi, jonka suhteen vertailtiin prosentteina muiden palkkausta. Palk-



Norjan valtio on satsannut Veteraanikeskuksen kunnostamiseen ja toimintaan paljon resursseja.



Veteraanityön tarkastaja kenraalimajuri Robert Mood kertoi norjalaisten veteraanien erilaisista kohtaloista ja ongelmista erilaisilla esimerkkitapauksilla.



Jean Bobér Roosebom De Vries Norjan Upseeriliitosta toimi veteraanityöryhmän puheenjohtajana. Veteraanityöryhmä lopettaa aktiivisen työskentelyn ja seuraavissa kokouksissa kootaan lyhyet ajankohtaiskatsaukset aiheesta.

kasuhteet saatiin selvitettyä, mutta todellisen ostovoiman vertailu on vielä tekemättä.

Veteraanityöryhmässä todettiin Norjassa ja Tanskassa veteraanien aseman olevan turvattu laissa, ja Tanskassakin perustetaan veteraanikeskusta. Ruotsissa on tehty periaatepäätökset suuntalinjoista, joilla veteraanien asemaa parannetaan ja on määritelty se, kuka on veteraani.

Suomessa rauhanturvaamis- ja kriisinhallintatehtävissä palvelleita ei tunnusteta valtiovallan taholta veteraaneiksi, ja muihin Pohjoismaihin verrattuna asia onkin meillä lapsenkengissä. Veteraanityöryhmä päätti toimintansa tähän kokoukseen, ja seuraavassa kokouksessa kootaan vain lyhyet tiedonannot liitoilta.

Koulutustyöryhmässä perehdyttiin Pohjoismaiden aliupseerikoulutusjärjestelmiin. Tanskassa aliupseerikoulutuksella on pitkät perinteet. Suomessa koulutusjärjestelmä on käynnistynyt ja käytössä, ja Ruotsissa annetaan peruskoulutusta. Norjassa varsinaista aliupseeristoa ei ole, vaan aliupseerikoulutus on ensimmäinen vaihe upseerikoulutusta. Norjan kokoukseen Päälystöliitosta osallistuivat puheenjohtaja **Antti Kuivalainen**, pääluottamus mies **Sakari Vuorenmaa** ja varapuheenjohtaja **Ari Pakarinen** sekä Upseeriliitosta puheenjohtaja **Harri Westerlund** ja varapuheenjohtaja **Jyrki Tulppala**.

Ruotsin Upseeriliitto ja sen puheenjohtaja **Lars Fresker** ovat Pohjoismaisen Upseeralliianssin vetovastuussa vuonna 2012.

Ikäihmisen lihaskunto ei ole itsestäänselvyys

Teksti: Jari Kivelä Kuvat: Samuli Vahteristo ja Jari Kivelä

Ikääntyvän ihmisen vartalonhallinnan säilyttäminen sekä lihaskunnan ylläpitäminen luovat haasteita jopa liikunnalliselle ihmiselle. Sen tunnustaa tämän vuoden lopussa reserviin siirtyvä Maasotakoulussa palveleva kapteeni **Ari Jussila**.

Kurssinjohtajana toimiva Jussila tunnustautuu ikiliikkujaksi.

Olen koko ikäni ollut kiinnostunut liikunnasta ja oman kuntoni ylläpitämisestä. Vuonna 1986 hakeuduin PO II:lle liikuntalinjalle, ja siitä alkaen olen toiminut erilaisissa liikunta-alan tehtävissä puolustusvoimissa.

Kurssin jälkeen Jussila hakeutui aktiivisesti kestävyysvalmentajakoulutuksiin ja suorittim. kansainvälisen hengenpelastajakurssin. Maanpuolustusopiston liikuntakoulutajana sekä liikuntakasvatusupseerina hän toimi vuosina 1990 - 1997.

- Olen ollut joukko-osastoni edustusurheilija hiihdossa, suunnistuksessa, sotilas- 3-ottelussa ja maastojuoksussa koko virkaurani ajan, listaa Jussila liikuntainnostustaan.

Kuntoliikuntaa tulee Jussilan kokemuksen mukaan harrastaa ainakin neljä kertaa viikossa. Sellaista liikuntaa, jossa tulee hiki ja hengästyy kunnolla. Lihaskuntoharjoittelu on tärkeä osa perusliikuntaa.

- Itse suosin yhdistelmäharjoituksia, joissa ennen kuntosaliharjoitusta juostaan, sauvakävellään (hiihdetään) tai pyöräillään vähintään 30 minuuttia. Minulle hyvä fysiikka on äärimmäisen tärkeää. Haluan olla fyysisesti vahva ja terve. Hyvä fysiikka auttaa jakamaan hommassa kuin hommassa. Kun ihminen on hyvässä kunnossa, niin velatkin tuntuvat saatavilta – siksi harrastan monipuolista hikiliikuntaa vähintään kuusi kertaa viikossa, iloitsee Jussila.

Harjoittelulla tulee olla selkeä tavoite

Kuntosaliharjoittelulla voidaan kontrollidusti kuormittaa lihaksistoa monipuolisesti. Harjoitteita tulisi olla takataskussa

erilaisia. Omalla kehon painolla tehty kuntopiiri on erinomainen harjoitus. Lisäpainojen käyttö tuo kuitenkin lihakselle erilaisen ärsyksen. Jos haluat kiinteytyä, keskity pitkään toistosarjoihin pienillä painoilla. Lihassmassan lisäämiseen tarvitaan suuremmat painot ja vähemmän toistoja.

- Lihaskuntoharjoittelua suosittelen erityisesti ikääntyville ihmisille. Lihassmassa korvautuu sohvalla istumalla hyvin nopeasti rasvamassalla. Välttämättä painossa ei tapahdu suuriakaan muutoksia, mutta lihaksiston toimintakyky kääntyy jyrkkään laskuun. Erityinen huomio tulee kohdistaa keskivartalon vatsan, selän lihaskuntoon, luettelee Jussila.

Lihaskunnan mittarina toimii kuva peilissä Puolustusvoimien uusi lihaskuntotesti ei anna riittävää kuvaa sotilaan lihaskunnosta, huomauttaa Ari Jussila.

- Testi on niin sanottu yleistesti, joka antaa vain osviittaa todellisuudesta. Hyvään lihaskuntoon ja erityisesti lihastasapainoon liittyy kyllä paljon muutakin.

- Kaikenlainen liikunta kehittää myös lihaskuntoa. Niin kuin Parkon Manne aikanaan

Kuntoliikkujalle parasta jumppaa on luonnossa liikkuminen.



sanoi: ”Muista, sotilaan pitää näyttää sotilaalta eikä jauhosäkiltä! . Tämä mielestäni toteutuu, kun liikut säännöllisesti ja riittävästi. Jos erityisen hyvää lihaskunnon ja aerobisen kunnon kehittäjää / ylläpitäjää haetaan, niin voisipa vaikka vakuuttaa, että perinteisen hiihto on sellaista, kiteyttää Ari Jussila ajatuksensa.

Positiivinen asenne auttaa jaksamaan

Ari Jussila on harrastanut kilpaurheilua junioreistä saakka ja kilpailee edelleen.

- Veteraaniruuhailu on mukavaa puuhaa. Parhaat saavutukseni ovat tulleet maratonjuoksuista, minulla on neljä SM-mitalia. Hyvä suoritus oli myös veteraanien MM-kilpailuissa Lahdessa vuonna 2009, jossa sijoituin sijalle 8 ja joukkuekilpailussa voitimme MM-kultaa.

- Etenkin maratonilla hyvä tulos lähtee positiivisesta elämänsenteestä – uskoisin, että minulla on sellainen. On muistettava, että reippaus ei maksa mitään ja tiedän, että reippaus tarttuu myös koulutettaviin. Ensimmäisellä maratonilla oli positiivisuus koetuksella: makasin 35 km:n paikkeilla molemmat jalat krampissa asfaltilla. Paikalle tullut juoksija ojensi minulle juomapullon. Juoman turvin selvisin maaliin loppuajassa 2.59.32. Haamuraja oli alitettu, ja millä tuskalla, Jussila muistelee.

Tunnista omat rajasi sekä rajoitteesi

Kuntoliikkujan tulee harrastaa kuntosaliharjoittelua oman jaksamisen ja elämäntilinsä mukaan. Sotaharjoitusviikoilla lihaskuntoharjoitteluksi riittää työn fyysinen kuormittavuus ja seuraavalla viikolla ylläpitävät harjoitteet. Kuntosalilla tulee tehdä niitä liikkeitä, jotka varmasti hallitset ja kehosi liikkuvuus antaa suorittaa. Painojen määrä tulee suhteuttaa toistojen sekä harjoituksen kokonaiskeston suhteeseen. Yhdellä harjoituskerralla kannattaa keskittyä tiettyjen lihasryhmien kuormittamiseen. Esimerkiksi ylä- ja alavartalon lihasten vuorottainen kuormittaminen lisää palautumisaikaa. Keskivartalon lihaksistoa tulisi harjoittaa joka kerralla. Fyysinen työ kuormittaa erinomaisesti koko vartaloa, erityisesti jos muistat vaihtaa esim. lapioidessa si käsien asentoa.

Kuntoliikkujan syysresepti

La Sauvakävely 90 min
Su Seinäkiipeily tai keilailu 60 min
Ma Lepo
Ti Kuntopiiri 60 min
Ke Uinti 30 min
To Lepo
Pe Kahvakuula 60 min

La Juoksu/kävely 60 min
Su Ulkoilu 120 min
Ma Lepo
Ti Uinti tai vesijuoksu 30 min
Ke Sauvakävely 60 min
To Ulkotyöt 60 min
Pe Pallopelit 45 min
La Lepo
Su Sauvakävely 120 min

Lumitilanteen salliessa korvaa sauva-
kävely hiihdolla. Juoksu- ja kävelylenkit
voit tehdä myös juoksumatolla. Ylämä-
et voit juoksulenkeillä kävellä reippaasti.
Muista sään ja liikunnan mukainen vaa-
tetus.

Ari Jussila tunnustautuu
ikiliikkujaksi.



Hulvattoman hauska parisuhdeloma

Teksti: Hanna Heino Kuva: Taija Renfors

Syyskuun 23. päivä vei 11 pariskuntaa keikku-
maan Itämeren aalloille kohti Tallinnaa. Pari-
suhdematkan järjesti Pääliikkeen Naisten Liitto.
Osanottajat kokivat reissun rentouttavana, vir-
kistävänä ja hulvattoman hauskana.

Reissu tarjosi laatu-aikaa niin isolla porukalla kuin kahden
kesken oman puolison kera. Kotiin tultiin monta muistoa
rikkaampina ja naurulla elämää pidentäneinä.

Lähtö sujui hyvissä merkeissä – tosin pientä huolestu-
mista seurasi siitä, ettei matkanjohtaja matkalla sata-
maan ollut ihan varma, mihin terminaaliin pitäisi mennä.
Porin Prikaatin henkilökuntaa puolisoinen oli tällä reis-
sulla varsin vahvasti edustettuna, sillä 11 pariskunnasta
peräti kuusi lähti mukaan Säkylästä. Pisimmän matkan
päästä taisivat tulla kauhavalaiset.

Matkajärjestelyt toimivat hyvin. Hotelli oli hieno neljän

tähden Olümpia keskeisellä paikalla Tallinnassa. Mais-
emat korkealta olivat komeat ja osasta huoneista oli myös
merinäköala. Hieman vastatuulta koimme lauantai-illan
ravintolaruokailussa, jossa meille varattu pöytä vapau-
tui puoli tuntia liian myöhään ja lisäksi siellä oli katettuna
kaksi paikkaa liian vähän. Asiat kuitenkin järjestyivät ja ra-
vintola tarjosi viivästyksestä hyvitykseksi niin kuohuviinit
kuin snapsitkin.

Matkan aikana ehdittiin tutustua vaihtelevilla kokoonpa-
noilla Tallinnan yöelämään, shoppailumahdollisuuksiin,
ruokakulttuuriin ja hotellin saunaosastoon. Mielenkiintoi-
sia elämyksiä osa porukasta koki myös kokeilemalla uu-
tustuslajeja parkouria ja lankutusta. Kotiin tuomisiksi tuli sit-
ten ostosten lisäksi erinäisiä urheiluvammojakin. Kaiken
koetun jälkeen voi todeta täydestä sydäimestä, että näille
reissuille kannattaa lähteä mukaan.

*Hotellin aulabaarissa on vielä odottava tunnelma, mutta ilo
löytyi illan mittaen. Kuvassa vasemmalta Tommi Renfors,
Sami Ahola, Marko Heino, Mikko Majava, Tarja Kankare,
Taija Renfors, Mirva Jalonen ja Anne Ahola.*



Taloustilanteella suuri merkitys eläkevaroille

Teksti: Kirsti Lehtinen Opetusalan Seniorijärjestö OSJ Kuva: Samuli Vahteristo



Päällystöliiton puheenjohtaja Antti Kuivalainen ja evp-yhdistyksen edustajat Tenho Ilvonen ja Pertti Heikkilä keskustelevala eläkeläisten asemasta.

Taloustilanne vaikuttaa merkittävästi työeläkejärjestelmän kestävyteen, totesi johtaja **Markku J. Jääskeläinen** Akavan senioriverkoston tapaamisessa. Työeläkejärjestelmän kestävyteen vaikuttaa moni seikka, mutta yksi on ylitse muiden: talous. Jos taloudessa on riittävästi kasvua ja ihmisillä töitä, työeläkevaranto kasvaa. Jos taas taantuma kurittaa taloutta ja ihmiset jäävät työttömiksi, tämä näkyy heti myös työeläkevarallisuudessa.

Tuorein muistutus suhdanteiden vaikutuksista on vuodelta 2008, jolloin työeläkesijoitusten tuotto painui tuntuvasti miinukselle. Globaalisti vuoden 2008 tapahtumat olivat iso asia. Eläkevaroista hävisi 5 400 miljardia dollaria. Tuo hävikki oli siis noin 100 kertaa Suomen valtion budjetti.

– Pitkällä aikavälillä suomalaisten työeläkevarojen reaalityttö on kuitenkin ollut vähän yli neljä prosenttia, ja viime vuosina on päästy jopa historian parhaimpiin tuottoihin, kertoi johtaja Markku J. Jääskeläinen Työeläkevakuuttajat TELAsa. Reaalityttö on tuottoa, josta on vähennetty inflaation vaikutus.

Työeläkejärjestelmän kestävyteen liittyy myös paljon julkisuudessa esillä ollut kestävyysvaje. Talouspoliittisessa kielenkäytössä julkisen talouden sanotaan olevan kestävä, jos julkiset menot kyetään rahoittamaan valtion saamalla tuloilla ilman lisä-

velanottoa. Kestävyysvajeen prosenttiyksiköllä kerrotaan, miten paljon tarvitaan verojen ja maksujen nostoa tai menojen leikkauksia, jotta saavutetaan julkisen talouden kestävyys.

Valtiovarainministeriön mukaan Suomen julkisen talouden kestävyysvaje on nyt noin 5 prosenttiyksikköä vuotuisesta bruttokansantuotteesta. Nykyrahassa tämä prosenttiluku tarkoittaa noin kymmentä miljardia euroa. Työeläkkeistä aiheutuva julkisen talouden kestävyysvaje on tällä hetkellä 1,4 prosenttiyksikköä eli runsas neljännes koko julkisen talouden kestävyysvajeesta. – Työeläke-etuuksiin ei ole tällä hetkellä kuitenkaan leikkauspaineita, kertoi Markku J. Jääskeläinen.

Taitetun indeksin muuttamisen Jääskeläinen totesi olevan edunvalvonnallinen kysymys. Hän muistutti, että hallitusohjelmassa luvataan asettaa työryhmä pohtimaan työeläkejärjestelmän mahdollisia muutostarpeita. Hallitusohjelmassa luvataan myös, että eläkkeensaajilla on edustus selvitystyössä. Työryhmä asetettaneen vuoden 2012 alussa.

– Siirtyminen puoliväli-indeksiin nostaisi työeläkemaksuja. Eniten indeksin muuttamisesta hyötyisivät lähivuotuisina eläkkeelle jäävät ja jonkin verran jo eläkkeellä olevat. Maksajan osa lankeaisi nuorille, totesi Jääskeläinen.

Eri maiden toimia

Talouden heilahteluihin on reagoitu eri maissa eri tavoin. Monissa maissa on leikattu, säästetty ja muutettu eläkejärjestelmää. Kreikassa maksussa olevia eläkkeitä ja tulevia eläkkeitä on leikattu eri tavoin sekä eläkeiä nostettu. Ranskassa vähimmäiseläkeikä on nostettu 60 vuodesta 62 vuoteen, ja täyden eläkkeen saa vasta 67-vuotiaana. Espanjassa eläkkeitä nostetaan vuonna 2011 vain 1 prosentin verran. Hollannissa on ollut esillä eläkeiän nosto 68 vuoteen.

Talouden heilahtelut ovat tuoneet esiin myös tarpeen saada käyttöön uutta sääntelyä ja valvontaa. Sääntelyn tarpeeseen on herätty niin Yhdysvalloissa kuin Euroopan unionissakin. Esimerkiksi vuoden 2011 alussa aloitti toimintansa EU:n uusi finanssialan valvontajärjestelmä.

Juttu on julkaistu aiemmin Senioriopettaja-lehdessä.

Peruskurssi 22:n panssarilinja kokoontuu

Peruskurssi 22:n alkamisesta tulee ensi vuonna 50 vuotta. Ehdotamme, että peruskurssin Panssarilinja kokoontuisi Parolassa 28.6.2012, joka on Panssariprikaatin vuosipäivä tai 14.7.2012, jolloin on Panssarivaunupataljoonan perinnepäivä. Ohjelmapuolen ja käytännön hoitavat Pentti Samppala ja Erkki Salotaipale. Toivomme pikaista yhteydenottoa ja välittämään tieto kaikille kurssiveljille.

Erkki Salotaipale 040 527 9284

erkki.e@hlmkansantanssi.fi

Pentti Samppala 041 443 7040

pena.samppala@luukku.com

Peruskurssi 22 - tavataanko Lappeenrannassa?

Olisi mukava kokoontua perinnepäivillä 11. – 12.3.2012 kurssin alkamisen 50-vuotisvuotisjuhlan merkeissä. Kurssimme oppilaskunnan johtokunta voisi ehkä järjestää tapaamisen käytännön järjestelyt. Moni on poistunut riveistä, mutta on meitä vielä jäljelläkin.

Osmo Valkonen 040 755 2945

osmo.valkonen@pp1.inet.fi

Perinneyhdistykselle oma järjestölippu

Teksti: Arto Penttinen Kuvat: Arto Penttinen ja Puolustusvoimat/Ansa Räättäri.



Puheenjohtaja Keijo Koivisto tervehtii vastaanottamallaan lipulla Suomen lippua.

Ali-, Toimi- ja Opistoupseerien Perinneyhdistys ry. sai 13. lokakuuta arvoisensa tunnuksen eli oman järjestölipun. Maasotakoulun Vöyri-salissa Lappeenrannassa järjestetty lipun nautaus- ja siunaustilaisuus oli arvokas ja mieliinpainuva. Järjestölippuun lyötiin yhteensä 15 naulaa. Ensimmäisen löi sotaveteraanien edustajana toiminut Pääly-



Lipunnautauksilaisuuden yksi kunniamiehä oli panssarintuhoaja, eversti Aimo Airola, joka on monille Päälystölaiton jäsenille tuttu opiskeluvuosilta.

töopiston entinen johtaja, eversti **Aimo Airola** ja viimeisen naulan ATOP:n puheenjohtaja, kapteeni Keijo Koivisto.

Aloitteen järjestölipun hankkimisesta perinneyhdistykselle teki aikanaan kapteeni **Markku Toivanen**. Lipun on suunnitellut heraldikko **Liisa Kontiainen**. Lippu valmistui ensin pienoislippuna.

Oman järjestölipun hankinnalla ATOP juhlisti 20-vuotista toimintaansa ammattikunnan perinteiden vaalijana. Lipun hankintaa ovat taloudellisesti tukeneet Päälystölaitto ry. ja Opistoupseerikoulutuksen Tukisäätiö. Suurimpana tukijana Päälystölaitto luovutti nautatun ja siunatun lipun Ali-, Toimi- ja Opistoupseereiden Perinneyhdistykselle. Luovuttajana toimi liiton järjestöpäälikkö **Arto Penttinen** ja vastaanottajana ATOP:n puheenjohtaja **Keijo Koivisto**.

Naulaajien puolesta kiitospuheen pitänyt Päälystötöopiston entinen johtaja, eversti **Perti Pyötsiä** korosti sotilaallisen maanpuolustuksen muodostuvan materiaalista, taidosta ja tahdosta.

- Materiaalista vastaa valtio, mutta taidon ja tahdon saavat aikaan ihmiset, kouluttajat. Kouluttajista keskeisimmässä roolissa asevelvollistemme taidon ja tahdon muodostajina ovat itsenäisyyden ajan toimineet koulutetut ali-, toimi- ja opistoupseerit. He

ovat lähimpinä kouluttajina päivittäin olleet varusmiesten arvioinnin kohteina ja antaneet tätä kautta vahvan panoksensa nykyiselle korkealle maanpuolustustahdolle ja taidolle.

Kiitospuheensa lopuksi Pyötsiä vihjaisi, että nykyisiä puolustusrakenteen ratkaisuja tehtäessä on syytä hakea suuntaa myös menneistä ajoista. Tästä esimerkkinä hän otti esille talonrakennuksen.

- Ennen eivät talot homehtuneet, ne osattiin tehdä oikein, päätti Pyötsiä puheensa.

Lipunnautauksen jälkeen nautittiin kakkukahvit Maasotakoulun ruokalassa. Kahvila tunnelma oli rennon luonnollinen ja puheenvuoroissa muisteltiin huvittaviakin sattumuksia, joita entisellä opiston mäellä on koettu. Juhlapäivä jatkui juhlaillallisella Lappeenrannan Upseerikerholla. Illallisen alussa uutta järjestölippua saapuivat Walhallasta tervehtimään ali-, toimi- ja opistoupseereiden perinnehenkilöt eli vääpeli Roth ja korpraali Spoof. Tällä kertaa vääpeli Roth ei juottanut illallisväelle katkeraa kalkkia, vaan kuohuvaa kuplajuomaa perinteiden vaalimisen kunniaksi. Illan aikana kuultiin useita mielenkiintoisia puheita, joista mieleenpainuvimmat olivat eversti evp. Aimo Airolan kertomukset omista sota-ajan kokemuksistaan. Kiitospuheen isännälle

kutsuttujen puolesta piti kenraaliluutnantti **Matti Kopra**. Puheessaan hän totesi, että ilman osaavia ali- ja operatiivisia johtajia minkään maan armeija ei pärjää.

- Mitä paremmat miehistön ja väliportaiden johtajien taidot ja tahto ovat, sen paremmat mahdollisuudet kenraaleilla on laatia voittoisia operaatioita, Kopra totesi.

Lipun heraldinen selitys

Vihreässä lippukentässä patruunakehän ympäröimä havuristi, kaikki valkoista. Patruunakehä havuristin ympärillä esiintyy ali-, toimi- ja opistoupseerikoulutusta antaneiden sotakoulujen lipuissa vuodesta 1958 alkaen. Havuristin pohjana olevaa taitettua kuusenhavun oksaa käytettiin yleisesti sotilastunnuksena päähineessä Vapaussodassa. Sitä käyttivät myös silloisen Vöyrin Sotakoulun oppilaat ja se esiintyy Vöyrin Sotakoulun lipussa ja kurssimerkissä. Kuusenhavu otettiin sittemmin myös rauhan ajan sotilaalliseen tunnuskäyttöön. Järjestölipun vihreä väri esiintyy edellä mainittujen sotakoulujen lipuissa ja on yleinen kaikille yhteinen sotilaallinen perusväri.



Naulausvuorossa liiton kunniajäsen ja entinen puheenjohtaja, kapteeni evp. Pentti Järvinen. Suoritusta valvoo kapteeni Matti Meuronen.

Kurssiveljeys on yhdistävä voimavara

Joukko Turun seudun PK 21:n kurssiveljiä kokoontui Turussa muistelevaan viidenkymmenen vuoden takaisia kurssitunnelmia. Yhteisesti toivottiin, että vielä voitaisiin järjestää koko kurssin kokoontuminen Lappeenrantaan. Löytyisikö siltä suunnalta järjestämishalukkuutta? Ajankohta voisi olla esimerkiksi 14.4.2012, joka on I-jakson päättämispäivä 50 vuotta sitten tai vaihtoehtoisesti myöhemmin kesällä. Paikalla olleet päättivät jatkaa kokoontumista lounaan merkeissä vuosittain 2. lokakuuta Turussa, ravintola Teinissä. Tähän tilaisuuteen ovat tervetulleita kaikki muutkin kurssitoverit. Tilaisuus alkaa aina puolilta päivin, riippuen ravintolan aukioloajasta. Vuosilounaasta pyritään muistin virkistämiseksi tiedottamaan syksyisin Päälystöllehdessä. Yhteisesti todettiin, että kurssiveljeys on yhteinen voimavara, jota kannattaa edelleen vaalia

Finlaukku Oy

on Suomen suurin
laukkujen, käsineiden ja
matkavarusteiden varastomyymälä

Ahjotie 12, 96320 Rovaniemi
Puh. (016) 318 130 Gsm 0400 691 311

KUNNIAMERKIT KUNTOON

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

Job Security Through Framework Contract

Negotiating organizations have hammered out a centralized framework contract which provides a sound foundation for industry specific negotiations. The contract increases predictability and stability while maintaining employees' purchasing power with moderate wage increases totalling just over 4 %. Contract clauses concerning development of work conditions significantly improve the totality. The goals of JUKO (the Public Sector Negotiating Commission) were formulated to fit into the contract framework and government sector negotiations have been initiated. If the framework contract is finally accepted, the present contract period is extended by more than two years. This would bring a much needed peace to the contracting field during the current economic challenges. The framework contract also covers employee security under change. The clause states that "central organizations will, in cooperation, collect procedures ("com-

mon custom", best practices) that should be followed in corporate rearrangements with significant impact on personnel".

The government has followed the human resources policy set by the Cabinet. In their respective reorganizations, the Defence Forces and the Border Guard have admirably abided by the good employer practices set by this policy.

For the next few years, the Defence Forces will struggle with drastic downsizing. Budget cuts dictate significant changes in organization and operations. Staff will have to be downsized and assignments and locations radically rearranged. This will impact personnel as smaller wage increments, lower duty requirement classifications, added workload, relocations and possibly also job termination.

The security clauses create security and predictability for an employee's life path. An individual is more inclined to accept restructuring and more active to implement it when their own life is secure.

The Defence Forces is preparing a new personnel policy. Its contents closely parallel the present one. The final contents of the security clauses is being written in a cooperation board, with the aim of finalizing them by the end of the year.

A mutually accepted personnel policy is vital in a changing environment but there is room for improvement. Contracts concerning salary systems have clauses on secured salary, i.e. how the received salary will decrease when duty requirement classification decreases. The system is not without faults and sometimes puts an individual in a weaker position than others. The Defence Forces and Border Guard should pay attention to solving this problem. The new contract negotiations provide a golden opportunity to do it

Antti Kuivalainen
Chairman

Call for Even More Cuts

By Antti Kymäläinen

The requirement for Defence Forces budget cuts during the next four years has increased to 825 million euros, i.e. approximately 10 % of the annual budget. Work on the new Foreign and Security Policy Report has been initiated and it is expected to be ready next year. Government officials are preparing proposals on which garrisons should be shut down. Their schedule is tighter, with results to be published in late January.

The schedule for defence restructuring is being rushed due to the plummeting financing. Originally, the plan was to implement it by 2016. In early September, the Commander ordered implementation of the new organization by the beginning of 2015. Three weeks later, the word was to strive for first shutdowns already at the end of 2013.

The next year's budget proposal currently circulated in the parliament appropriates 2 853 million euros to the Ministry of Defence. According to the Ministry's budget calculations, the Defence Forces must make do with 75 million euros less than this year.

Because of the cuts, refresher training must be cut by half. Manoeuvres as well as flight and sailing hours will be cut significantly. Furthermore, conscripts' field exercise days will be cut approximately by a third. These measures will not solve the long term financing problems - they require a controlled defence restructuring as quickly as possible.

Even if defence procurement funds are slashed and some procurement plans dropped, new equipment will be bought. The Ministry of Defence lists in its press release that the technical base of the Defence Forces' information network is broadened; local troops will receive command post modules; the upgrade of Hornet fighters and their missile armament goes on; aging vehicles are replaced by new all-terrain trucks; light anti-tank and support weapons as well as surveillance, target acquisition and reconnaissance equipment are procured; naval defence is supplemented by new transport boats, surface-to-surface missiles, night vision and command and control equipment.



Foto: Defence Forces/Försvarsmakten

Ramavtal och omställningsskydd skapar trygghet

Centralorganisationerna fick igenom ett centraliserat ramavtal, varifrån det är bra att fortsätta förhandlingarna inom de olika sektorerna. Genom ett centraliserat avtal skapas förutsägbarhet och stabilitet, samtidigt upprätthåller man löntagarnas köpkraft genom moderata lönepåslag på mer än 4 procent. Genom att skriva in frågor om utvecklandet av arbetslivet i avtalet förbättrar man märkbart helheten.

JUKO:s förhandlingsmål är anpassade till ramavtalet, och statssektorns förhandlingar har påbörjats. Ifall det uppgjorda ramavtalet blir slutgiltigt godkänt, fortsätter de nu varade avtalsperioderna drygt två år. Samtidigt medför detta ett efterlängtat lugn åt avtalsförhandlingsfronten i denna krävande ekonomiska situation.

I ramavtalet har man även kommit överens om ett omställningsskydd. Enligt denna formulering "skapar centralorganisationerna ett sammandrag om förfaringsätt, som är bra att följa inom företagen då de genomför omställningar, som har märkbart påverkar personalen".

Staten har hållit sig inom ramen för statsrådets personalvillkor. Försvarsmakten och Gränsbevakningsväsendet har efterföljt dessa förutnämnda personalvillkor i sina omstruktureringar som baserar sig på principerna för den goda arbetsgivaren på ett berömligt sätt.

Försvarsmakten kämpar under de närmaste åren med drastiska nerskärningar. Budgetnerskärningarna förutsätter betydande förändringar i organisationen och verksamheten. Man är tvungen att minska på personalen samt genomföra ett kännbart antal befattnings- och ortsförändringar. Personalen märker förändringarna i form av nerskurna ersättningar för olägenheter i arbetet, minskade kravnivåer för befattningarna, mera belastning i arbetet, förändrade placeringsorter och eventuellt uppsägningar.

Genom omställningsskydd skapas de enskilda arbetstagarna trygghet och förutsägbarhet för att de skall kunna planera sina liv. Det är lättare att godkänna omstruktureringarna och delta i genomföran-

det av dessa, då individens trygghetsfaktorer är i skick.

Inom försvarsmakten har man förberett en uppdatering av personalvillkoren. Innehållet motsvarar det som tidigare varit i bruk. Omställningsskyddets slutgiltiga formulering finslipas i samverkansnämnden. Syftet är, att den slutgiltiga versionen färdig före årsskiftet.

I avtalen om lönesystemen har man kommit överens om löneskyddet det vill säga att den utbetalda lönen minskar i enlighet med minskade krav för befattningen. Detta skydd är inte utan luckor, utan ställer i vissa personalen i olika utsatta lägen. Inom försvarsmakten och Gränsbevakningsväsendet är det skäl att granska detta problem och sträva till att uppnå en lösning denna. De påbörjade avtalsförhandlingarna skapar ett utmärkt tillfälle för detta.

Antti Kuivalainen
Ordförande

Inbesparningskraven har ökat

Antti Kymäläinen



Inbesparningskraven på finansieringen av försvarsmakten har under de senaste fyra åren ökat till 825 miljoner euro, vilket på årsbasis innebär en nedskärning på omkring 10 procent i budgeten. Uppgörandet av den säkerhets- och försvarspolitiska utredningen har påbörjats, och är planerad att vara klar nästa år. Förslagen för nedläggningen av truppförband förbereds av tjänstemän enligt en stramare tidtabell och de publiceras redan i slutet av januari.

På grund av finansieringens kollaps påskyndas tidtabellen för verkställandet av försvarsmaktens förnyande. Ursprungligen skulle försvarsmakten ha varit i en ny ställning år 2016. I början av september linjerade försvarsmaktens kommendör, att den nya organisationen tas i bruk från början av år 2015. Tre veckor efter detta kom budet, att man strävar att göra de första nedläggningarna av truppförband redan i slutet av år 2013.

Nästa års budgetförslag, som är under behandling i riksdagen, utlovar försvarsministeriets förvaltningsområde 2 853 miljoner euro. Enligt ministeriets budgetförslagsmatematik bör försvarsmakten nästa år klara sig med en 75 miljoner mindre finansiering

än under detta år. På grund av inbesparningarna är man tvungen att halvera repetitionsövningarna. Övningsverksamheten samt flyg- och fartygsverksamheten beskärs märkbart. Likaså minskas beväringarnas terrängdygn, uppskattningsvis med en tredjedel. Dessa åtgärder löser inte försvarets finansieringsproblem på sikt, utan kräver, att omstruktureringen av försvarsmakten sker så snabbt och behärskat som möjligt.

Trots att medlen för anskaffandet av försvarsmateriel minskar, och man måste avstå från vissa planerade anskaffningar, köps även nytt materiel.

Den tekniska grunden för försvarsmaktens datatrafiknätverk utvidgas, de regionala trupperna får ledningsplatsmoduler, uppdateringen av Hornet-jaktplanen fortsätter och deras robotbeväpning utvecklas, föråldrade fordon ersätts med nya terränglastbilar, man köper lätta närpansarvärns- och stödvapen samt utrustning för spanings-, övervaknings- och eldledningssystem, sjöförsvaret kompletteras med nya transportbåtar, ytförsvarsrobotar samt lednings- och mörkerverksamhetsutrustning listar försvarsministeriet i sitt budgetmeddelande.

SICK mies maailmalla



Kuvitus: Thomas Lindberg / www.studiolindberg.fi