

Pääallystö- lehti

1/2012 HELMIKU



Puolustusvoimauudistus s. 14

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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

82. vuosikerta
ilmestyy 6 kertaa vuodessa.
ISBN 0788-8554

Seuraavaan numeroon tarkoi-
tetut jutut tulee olla toimituk-
sessä viimeistään 23.3. Lehti
on lukijoilla 12.4.

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

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

TOIMITUSSIHTEERI:

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

VAKITUISET AVUSTAJAT:

Anders Hagman
Puh. 0400 895 857
anders.hagman@kolumbus.fi
Arto Penttinen
Puh. 050 443 1409
arto.penttinen@paallystoliitto.fi
Antti Kymäläinen
Puh. 040 828 2758
antti.kymalainen@kolumbus.fi
Jukka Mäkinen
Puh. 050 594 4613
jukka.makinen@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	RAJA	LIIKUNTA	PÄÄLLYSTÖN NAISET	EVP	PÄÄLLYSTÖ BRIEFLY	SVENSK RESUMÉ
7	8	12	34	40	46	48	50	51

SISÄLTÖ

Kuva: Puolustusvoimat



PUOLUSTUSVOIMAUUDISTUS

- 4** Muutoksessa etsittävä selviytymiskeinoja
- 14** Puolustusvoimauudistuksen pommeja
- 16** Henkilöstön tukeminen muutoksessa
- 18** Pohjois-Karjalassa ollaan huolissaan perheiden kohtalosta
- 21** Avoin kertomus puolustusministerille
- 22** Elämme kovia aikoja
- 24** Hallissa vastaanotettiin huonoja uutisia
- 26** Henkilöstön ensi tunteja
- 30** ELKAKOP-hanke etenee vauhdilla
- 34** Maavoimien taistelutapaa uudistetaan
- 36** Koelentotaitoa alan huipulta

Kansikuva: Pohjois-Karjalan Prikaatin
vanha vartiokoppi kertoo henkilöstön
tunnelmasta. Kuva: Samuli Vahteristo



Puolustusvoima- uudistuksen muutosturvaan tarvitaan iso työkalupakki



Puolustusvoimauudistuksen jatkosuunnittelun perusteet julkaistiin heti presidentinvaalien jälkeisellä viikolla. Muutoksen sisältöä on nyt hetki pohdittu, ja sen suuruus sekä vaikutukset alkavat pikkuhiljaa aueta, vaikka monia yksityiskohtia on vielä auki. Jo näiden tietojen perusteella voi sanoa, että muutos ja erityisesti sen vaikutukset puolustusvoimien henkilöstöön ovat rajuja.

Uutisoinnissa on keskitytty pitkälti lakkautettavien joukkojen ja paikkakuntien käsittelyyn. On selvää, että näiden kohteiden henkilöstö on kaikkien tukien tarpeessa. Erityisesti tarvitaan tukipaketteja irtisanottaville, mutta samanaikaisesti on pohdittava tukikeinoja niille henkilöille ja perheille, jotka joutuvat muuttamaan elämänsä uuden työpaikan sijainnin takia. Monesti luullaan, että on helpotus, kun säilytetään työpaikka virastossa vaikka eri paikkakunnalla, mutta ei mietitä enempää sen aiheuttamia muutoksia yksilön ja hänen perheensä kannalta. Useasti myös tällainen muutos laittaa koko perhe-elämän uusiksi.

Puolustusvoimauudistus pitää sisällään myös suuria organisaatiomuutoksia ja yksiköiden yhdistämisä sekä siirtoja paikkakunnilta toisille. Näiden muutosten vaikutusten arviointi unohdetaan monesti. Totuus on kuitenkin se, että näissäkin tapauksissa on täysin samansisältöisiä vaikutuksia kuin lakkautettavien yksiköiden henkilöstön osalla.

Puolustushallinnossa on neuvoteltu ja osittain jo sovittu henkilöstöreunaehdoista ja muutosturvasta. Jatkoneuvotteluissa on

kiireesti perehdyttävä muutosturvan yksityiskohtaisiin soveltamisiin ja niiden tapauksien käsittelyyn, joihin perinteinen muutosturva ei yllä.

Puolustusministeri on luvannut, että muutoksessa yksilöihin kohdistuvien vaikutusten lievittämiseen on käytössä työkalupakki, josta löytyy tarvittavat keinot. Puolustusvoimauudistus on kaikin vaikutuksineen niin raju, että tarvitaan iso työkalupakki ja aitoa tahtoa avata se täysin käyttöön. Rahoitus on nyt löydyttävä eikä säästöjä saa hakea henkilöstön tukitoimista.

Puolustusvoimien vahvuus on sisäinen yhtenäisyys ja toisten tukeminen, nyt sitä tarvitaan erityisen paljon.

Päälystöliiton tukiorganisaatio on jo valmis. Liitto tukee jäseniään ja pyrkii luomaan edellytyksiä selviytyä tulevista haasteista mahdollisimman pienillä menetyksillä. Vastuullinen työnantajan toiminta on kuitenkin oleellinen osa muutoksen haittavaikutusten lieventämisessä.

Antti Kuivalainen
puheenjohtaja

PÄÄLYSTÖLIITTO 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.

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

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

Puheenjohtaja Antti Kuivalainen:

Isossa muutoksessa on etsittävä selviytymispolkuja

Teksti: Ari Pakarinen Kuva: Jorma Lindfors

Puolustusvoimien itsenäisyyden ajassa tai ainakin sodan jälkeisessä historiassa ollaan jälleen isossa käännekohtassa. Päivämäärä 8.2.2012 jää historiaan. Julkisuudessa on esitetty rankkoja arvioita Suomen puolustuksen romuttamisesta ja puolustusvoimien toimintaedellytysten kaventamisesta. Yleinen asevelvollisuus halutaan kuitenkin säilyttää, ja se on edelleen johtava kivijalka kotimaan puolustamisessa. Muutos tulee koskemaan jollain tavalla lähes kaikkia Päälystöliiton jäseniä puolustusvoimissa. Tässä muutoksessa Päälystöliitto on jäsentensä tukena.



Päälystöliiton puheenjohtaja ja pääluottamusmiehet kiertävät kevään aikana lakkautettavissa ja muutoksen kohteena olevissa joukko-osastoissa kertomassa liiton näkemyksiä ja kuulemassa jäseniä. Kuva Haminan tilaisuudesta.

Päälystöliitto joutuu hyväksymään muutoksen tarpeellisuuden puolustusvoimien talouden näkökulmasta. Puolustusvoimissa alkoi jo viime hallituskaudella muutosprosessi henkilövähennyksineen. Tätä muutosta vietiin eteenpäin hallitusti ja taustalla olivat lupaukset sitä tukevasta määrärahakehityksestä. Jyrkkä suunnanmuutos suunniteltiin tuli, kun vuonna 2011 aloittaneen uuden hallituksen määrärahalinjaukset ja vuoden 2012 budjetti satojen miljoonien säästövelvoitteineen tuli todeksi. Askelmerkit muuttuivat sietämättömiksi. Puolustusvoimien johtamistapaa etenkin taloudellisissa kysymyksissä arvosteltiin julkisuudessa talven 2010 - 2011 aikana. Erityisesti paheksuttiin sitä, kuinka poliittiset päätöksentekijät eivät voi vaikuttaa riittävästi niihin päätöksiin, joita puolustusvoimissa kehittämisen osalta tehtiin. Nyt alkavassa uudistuksessa poliittinen päätös haetaan korkeimmalta taholta valtakunnas-

sa. Puolustusvoimissa valmistellun esityksen tekoa on ohjannut voimakkaasti sille annettu määrärahakehys. Annettu budjetti on vahva poliittinen ilmaus ja päättäjien tahtotila.

Mitä on liiton rooli muutoksessa?

Päälystöliiton edunvalvonnan pääteemaksi vuonna 2012 nousee väistämättä Puolustusvoimauudistus. Liiton tehtävänä on tukea jäseniä muutoksessa ja paikata niitä aukkoja, joita puolustusvoimien tuottamiin tukitoimiin jää ja vaikuttaa niiden sisältöön. Uudistuksen jalkauduttua tehtävinä kentälle päästään laskemaan muutosten todellisia vaikutuksia jäsenistöömme. Sen jälkeen on mahdollista kohdentaa liiton täsmällistä tukea oikeisiin kohteisiin. Tiedonhankintavaiheessa liiton hallituksen jäsenet ja luottamusmiehet ovat keskeisiä tiedonhankkijoita. Liiton johdon tehtävänä on vaikuttaa yläta-

solla budjettipäätöksiin puolustusministeriössä ja eduskunnassa. Tavoitteena on vähintään säästötavoitteiden keventäminen lähivuosina ja jo vuoden 2012 aikana. Julkisuudessaakin esitetyt velvoitteet säästöistä ovat ankarat.

Neuvottelutoiminta edunvalvonnan osalta keskittyy henkilöstöreuna- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa takuupalkkamääräyksiin, muutto- ja siirtokorvauksiin sekä joustavien työaikamuotojen kehittämiseen. Yksilölliset työajat ja etätyö voivat olla muutosta tukevia malleja henkilökoh- taisella tasolla. Tavoitelistalla säilyy myös elinaikakertoimen vaikutuksen poistaminen sotilaiden osalta.

Päälystöliiton tukioirgansaatio on jo ole- massa. Päävastuu ja johto ovat liiton työva- liokunnalla ja hallituksella. Luottamusmies- organisaation rooli korostuu käytännön jäsentuen ja paikallisen ohjeistuksen osalta. Liiton luottamusmieskoulutuksen paino- piste on muutostilanne- ja yhteistoiminta-

koulutuksessa. Yhteistyötä tehdään tiiviisti puolustusvoimiin rakennettavan HR- ja tuki-koordinaattoriverkoston kanssa.

Alueellisesti ja paikallisesti liiton henkilöstöedustajat pitävät aktiivisesti yhteyttä lakkautettaviin ja muun muutoksen kohteena oleviin joukkoihin sekä jäljelle jääviin joukko-osastoihin. Selviytymispolkuja uusiin tehtäviin uusille paikkakunnille on aktiivisesti tutkittava ja haettava. Vaikuttaminen ja yhteydenpito ympäröivään yhteiskuntaan muutospaikkakunnilla ovat merkittävässä osassa muutoksen aikana.

Viestinnälle haastetta

Päällystöliiton päämedia on Päällystölehti ja sen pääteemana vuoden 2012 aikana on Puolustusvoimauudistus. Lehti raportoi tilanteista ja jäsenten tunnoista sekä uutisista lakkautettavissa ja kehitettävissä joukko-osastoissa. Lehteä on varauduttu täydentämään erillisillä tiedotteilla ja tiedotustilaisuuksilla lakkautettavissa ja muutoksen kohteena olevissa varuskunnissa. Paikallisyhdistyksen tehtävänä on toimia tiedon kerääjänä ja tiedottajana liiton suuntaan.

Päällystöliiton sivuille avattu linkki ja kansio – Puolustusvoimauudistus – on paikka, jonne kerätään kaikki niin ELKAKOP kuin puolustusuudistusinformaatio ja siihen liittyvät asiakirjat sekä näyttöesitykset. Jäsenten on nyt viimeistään aktivoitava käyttäjätunnuksena jäsenosioon. Sivut antavat ajankohtaista tietoa puolustusvoimauudistuksesta, ja keskusteluosiossa voi osallistua keskusteluun aiheesta ja vastataan ongelma-kohtiin liittyviin kysymyksiin.

Muutoskeskustelu on aloitettava kotona

Puheenjohtaja **Antti Kuivalainen** muistuttaa jäseniä siitä, että lakkautettavissa joukoissa jokaisen on itse mietittävä selviytymispolkuja ja omia vaihtoehtojaan uudistuksessa.

- Ammattitaitoiset opistoupseerit löytävät varmasti palveluspaikkoja muuttuvissa kokoonpanoissa, mutta valitettavasti ei välttämättä edes työssäkäyntialueella, kuvaa Kuivalainen edessä olevaa tilannetta.

- Meillä lähes kaikilla on omat perheet, läheiset, omaiset ja työtoverit. Heihin kaikkiin muutos tulee myös vaikuttamaan, joten heidät on otettava jo alkuvaiheessa mukaan muutoskeskusteluun, luonnehtii Kuivalainen. – On istuttava keittiön pöydän ääreen ja mietittävä miten edetään. Mietittävää riittää: minne isä tai äiti hakeutuu, muuttaako koko perhe, saako äiti uuden työpaikan jostain muualta, missä lapset käyvät koulua, myydäänkö talo vai ryhtyykö isä reppumieheksi? Kysymyksiä on varmaan paljon, ja vastaukset niihin on ehdottomasti mietittävä valmiiksi.

Kuivalainen muistuttaa, että tästä isosta muutoksesta huolimatta jokaisen pitäisi löytää itsensä ja ammattitaitonsa kehittämisen mahdollisuus.

Työnantajalta odotetaan aktiivista otetta tukitoimiin

Teksti: Sakari Vuorenmaa

Työnantajan toimenpiteet henkilöstön tukemiseksi on määritelty Pääesikunnan ja henkilöstöjohtoon toimesta noudatettavaksi puolustusvoimien muutostilanteissa. Määräyksellä vahvistetaan käyttöön otettavaksi säädösten mukaisia ja koko valtion henkilöstöä koskevia periaatteita sekä erityisiä viraston vastuulla olevia erityistukia henkilöstön tukemiseksi muutoksessa. On erittäin valitettavaa, että erityistukia koskevia "elementtejä" ei ole kehitetty vastaamaan muutoksen laajuutta tai muutoksen erityispiirteitä mm. yhden työnantajan palvelukseen kouluttautuneiden ammattisotilaiden aseman turvaamiseksi. Tämä koskee irtisanomisia tilanteissa, joissa siirtyminen uuteen tehtävään toiselle paikkakunnalle on yksinkertaisesti mahdotonta. Työnantajan määräys lähtee siitä, että PvL41§:n siirtymävelvollisuuden perusteella tehtävistä yksipuoleisista tehtävämääräyksistä kieltäytymällä ammatillisuudella tullaan irtisanomaan VmL25§:n perusteella ilman, että heillä olisi tämän jälkeen oikeutta erityisiin tukimuotoihin – ainoaksi turvaksi jää ansiosidonnainen päiväraha karenssiajan jälkeen.

Työnantajan on otettava nykyistä aktiivisempi rooli asiantilan parantamiseksi ja ryhdyttävä pontevasti vaikuttamaan valtiotyönantajan suuntaan tukimuotojen kehittämiseksi oikeudenmukaisempaan suuntaan – puolustusministeri Wallinin työkalupakin sivulokerotkin on tongittava ja tarvittaessa myytävä koko pakki muutoksen tarvitseman rahoituksen turvaamiseksi. Työnantaja on esittänyt ilmeisesti rahan puutteen johdosta TARKVES-neuvottelujen yhteydessä, että rahoitukseen tulisi käyttää myös neuvottelunvaraisia virastoeriä eli henkilöstön tulisi tässäkin osallistua kustannusten kattamiseen.

Päällystöliiton keskeinen tavoite on vaikuttaa päätöksentekijöihin kaikilla mahdollisilla tavoilla, jotta henkilöstön asemaa turvaavat säädökset, ohjeet ja määräykset huomioivat viraston erityispiirteet mm. siirtymävelvollisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Koulutamme kevään aikana mahdollisimman kattavasti koko "edunvalvontakoneemme" selviytymään edessä olevista haasteista. Paikalliset työnantajatahot ovat kiitettävästi tukenet tavoitteitamme, sillä haasteista selviytyminen on yhteinen etu.

Edunvalvontahenkilöiden toiminnalle on liiton varaukseton tuki ja uskallan väittää, että jäsenistömme eteen tehdään kaikki voitava muutoksen haittavaikutusten pienentämiseksi. Yhteistyö ja yhteistoiminta tulevat saamaan muutoksessa erityisen suuren merkityksen, kun yksilöiden asemasta ryhdytään huolehtimaan niin järjestön kuin myös työnantajan toimesta. Työnantajan on osaltaan vastattava haasteeseen ja otettava vastuu henkilöstön tasapuolisesta sekä erityisesti oikeudenmukaisesta kohtelusta mm. tulevien ja avoimena olevien tehtävien täyttämässä 2015 jäljelle jäävissä toimipisteissä – kilpajuoksunomaisia prosesseja ei tule tukea, sillä Puolustusvoimat on yksi työnantaja. Henkilöstön asemaa koskevat säädökset, ohjeet ja määräykset kootaan liiton toimesta www-sivujen jäsenosioon "PVUUD" kokonaisuudeksi. Henkilöstöedustajien toiveena on myös, että jäsenistö osallistuisi aktiivisesti em. sivustolla käytävään keskusteluun – tällöin mieltä askarruttavat kysymykset on helpoiten saatettavissa toimijoiden ja ammattiveljien tietoon.



SÄILIÖHUOLTO

ISO 9001 SERTIFIOITU
ISO 14001 SERTIFIOITU

PUHDISTAMME, TARKISTAMME JA KORJAAMME



- Öljysäiliöt
- Bensiniä säiliöt
- IBC-pakkaukset
- Raskasöljysäiliöt
- Farmarisäiliöt
- Korkeapaine/höyrypesut
- Säiliöiden käytöstäpoistot/purkutyöt

SOITA MEILLE!

0400 167 769

Toimialueena koko Suomi

pekka.makkonen@sailioykkoset.fi

SÄILIÖ YKKÖSET OY LAADUKKAAN PALVELUN ASIALLA

Puolustusvoima-uudistuksessa meille kaikille on tehtäviä

Teksti: Matti Vihurila



Puolustusvoimauudistus kaikessa rajuudessaan julkistettiin helmi-kuun alussa. Tiedossa toki oli, että tällä kertaa säästöjä ei haeta juustohöylällä vaan edessä on useidenkin joukko-osastojen lakkautuksia. Kyselykierros seuraavien kolmen vuoden kuluessa lakkautettavissa tai toiseen yksikköön yhdistettävissä joukossa paljasti, että useimmille päätös tuli sittenkin suurena yllätyksenä. Ymmärrettävästi ihmisten tunteet ovat velloneet laidasta laitaan – epätoivoa, vihaa, katkeruutta, joidenkin kohdalla ehkä helpotustakin, kun on oltu löysässä hirressä vuosikausia. Surulle ja tunteille on annettava niiden vaatima aika. Kun päätöksiä on ehditty sulatella tovi, katse on myös suunnattu tulevaisuuteen ja ryhdytty pohtimaan, miten tästä selvitään. Viesti joukoista on selkeä – tuleen ei aikomustakaan jäädä makaamaan!

Puolustusvoimauudistus koskee aivan konkreettisesti osaa Päälystöliiton jäsenistä, mutta uskon, että suru ja murhe heidän ja heidän perheidensä tulevaisuudesta on meidän kaikkien yhteinen. Haminan Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja kirjoittaa lehden kyselyyn vastatessaan, että ”Päätös on aiheuttanut jäsenissä epätoivon ja katkeruuden tunteita ... Tuntemuksia on monella sellaisellakin, joita päätös ei varuskunnassamme koske. Päätöksen lopuliseen vaikutuspiiriin joutuu kuitenkin läheisiä työtovereita ja monella paikkakunnalla asuvia virkaveljiä”.

Päälystöliiton tärkein tehtävä on ajaa jäsentensä etua ja niin se tulee nytkin toimimaan – tämä on selkeästi luettavissa lehden sivuilta. Liiton edustajat tulevat näkymään myös muutoksen kohteena olevissa joukoissa ja kuuntelemaan tarkalla korvalla jäsentensä toiveita ja tarpeita. Puolustusvoimat on vakuuttanut noudattavansa muutoksessa hyvän työnantajan periaatteita ja Päälystöliitto osaltaan valvoo, että näin myös tapahtuu. Liiton johdolla, luottamusmiehillä ja järjestöaktiiveilla on taatusti kädet täynnä töitä tulevana vuosina. Yhteisöllisyys on asia, jota nykypäivänä kiihkaasti peräänkuulutetaan ja haikkein mielin muistellaan aikoja, jolloin ”koko kylä kasvatti lapset”. Nyt jos koskaan kaikilla meillä päälystöliittolaisilla on tuhannen taalan paikka käytännössä osoittaa, mitä on 2010-luvun yhteisöllisyys ja mikä on sen voima. Uskon vakaasti, että meillä kaikilla – niin varsinaisilla jäsenillä, evp:illä kuin Päälystön Naisten Liiton jäsenillä – saataisi olla annettavaa niille aseveljille ja heidän perheilleen, jotka apua ja tukea muutoksessa tarvitsevat. Kehotan jokaista itse tykönään miettimään, mitä se omalla kohdalla voisi tarkoittaa.

Toivottavasti suurin pöly muutoksen ympäriltä häviää nopeasti ja muutoksen kohteena olevalle henkilöstölle voidaan kertoa heidän tulevaisuudestaan ja uudesta työpaikasta. Tällöin yksinkertaisimmillaan tuki voisi tarkoittaa vaikkapa soittoa vuosien takaiselle kurssikaverille, kysellä hänen

kuulumisia ja tuntemuksiaan ja myös sitä, voinko minä tässä tilanteessa tehdä jotain hänen hyväkseen. Päälystölehden kyselyn vastauksissa monella suulla todettiin, että vastaanottavien joukko-osastojen paikallisyhdistykset ja niiden jäsenet ovat parhaita ”asiantuntijoita” siirtyvälle henkilöstölle. Vaikkei yksittäinen jäsen mitään konkreettista apua kykenisikään tarjoamaan, hänellä on joka tapauksessa rutkasti tietoa uuden työpaikan ja sen sijoituspaikkakunnan asioista, asuntotilanteesta, puolison työllistymismahdollisuuksista, ja tälle tiedolle on varmasti kysyntää. Evp-yhdistyksellä on ”lonkeronsa” kautta Suomen ja monet sen jäsenistä ovat aktiivisesti kiinni siviilielämän arjessa. Mikäli joku ammattiveljistä tässä muutostilanteessa näkee omalta osaltaan parhaaksi vaihtoehdoksi siirtyä siviilitöihin, voisiko evp-väki esimerkiksi pitää silmänsä ja korvansa auki ja pyrkiä toimimaan yhdistävänä linkkinä osaavaa työntekijää etsivän tutun työnantajan ja ammattitaitoisien opistoupseerin välillä? Naisten liitosta löytyy varmasti sellaisia jäseniä, jotka perheineen ovat joutuneet läpikäymään edellisten uudistusten myllerrykset ja selvinneet siitä voittajina. Tälle vertaistuelle ja turvalliselle luotsaukselle läpi muutoksen aallokon on taatusti käyttöä juurikin nyt. ”Konstit on monet, sano emäntä, kun housut jeesusteipillä korjas!”

Puolustusvoimat ja henkilöstö myllerrysten kourissa

Teksti: Sakari Vuorenmaa Kuva: Puolustusvoimat



Helmikuun 8.päivänä julkistettiin Puolustusvoimauudistuksen toimet vuosille 2012 – 2015. Supistuvan rahoituskehityksen aiheuttamat muutostarpeet ovat ennakoarvailuja selkeästi suuremmat ja aiheuttavat tuhansien ihmisten osalta veloitteen siirtyä paikkakunnalta toiselle tai joutumisen irtisanomisuhan alaiseksi ja myöhemmin irtisanottavaksi. Muutokset ovat rauhanajan puolustusvoimien suurin ponnistus uudistaa toimintaansa vastaamaan yli 10 % leikkauksia rahoituksessa.

Erityistä ihmetystä aiheuttavat muutuneet linjaukset kahden peräkkäisen hallituksen osalta - edellinen hallitus myönsi puolustusvoimille ylimääräistä rahoitusta hallitun rakennemuutoksen läpiviemiseen ja kustannusten nousun kattamiseen, mutta nykyinen hallitus leikkasi rahoitusta ja asetti virastolle veloitteen huolehtia muutoksesta aiheutuvista ylimääräisistä kustannuksista olemassa olevalla rahoituksella. Hallitusohjelman kokonaisuudistukset vuoteen 2015 mennessä ovat noin 270 M€, mikä huomioiden puolustusvoimien on suoritettava menoleikkauksia vuosina 2012 – 2015 yhteensä noin 825 M€. Tehdyistä päätöksistä johtuen henkilöstö ryhtyy ”rahoittamaan” muutosta jo vuodesta 2012 lukien. Puolustusvoimat on pakotettu lisärahoituksen puuttuessa tinkimään päivittäisestä toiminnastaan selviytyäkseen lakisääteisistä tehtävistään. Asevelvollisten maastovuorokaudet, kertausharjoitukset, lentotunnit ja alusvuorokaudet ajetaan minimiin, jolloin myös henkilöstön ansiotasoon tulee merkittävä pudotus – ja mikä olennaisinta, nämä leikkaukset kohdentuvat suoraan puolustusvoimien sodanajan toimintakykyyn heikentyneenä joukkojen suorituskykyynä. Nyt toteutettavat toimet tulevat kohdentumaan alentuneena suorituskykyynä ainakin 2020-luvulle saakka. Am-

mattisotilaat ovat kaikissa tapauksissa ensimmäisiä ja ilmeisesti myös loppuvaiheen ”maksumiehiä”, kun asiaa tarkastellaan kokonaisuuden kannalta.

Muutos syö myös varoja

Työnantaja on vakuuttanut, että pyrkimyksenä on toimia ns. hyvän työnantajan periaatteita noudattaen. Yhtälö ei vaan oikein tahdo olla mahdollinen, jos muutokseen varatusta noin 100 M€:n suunnittelukehiksestä pääosan tulee viemään voimassa olevien sopimusten purkamiskustannukset esim. kiinteistöjen vuokrasopimusten osalta. Toteutettaessa suunnitelma esitellyllä tavalla on kyseenalaista, kykeneekö työnantaja vastaamaan muutoksen aiheuttamiin kasvaviin sopimusvaraisiin kustannuksiin mm. muutto- ja siirtokustannusten osalta.

Työnantajalle lankeaa myös muita kustannuksia, joilla pyritään varmistamaan ja tukemaan henkilöstön työllistymistä mahdollisissa irtisanomistilanteissa. Ensisijainen tavoite ammatillisotilaiden osalta tulee olla henkilöstön työllistyminen puolustusvoimien palvelukseen ja hallittu sotilaiden määrän vähentäminen noin 8 200 tehtävään vuoteen 2015 mennessä. Hallituksessa on otettava käyttöön kaikki mahdolliset keinot työllistymisen tukemiseksi,

ja mikäli työllistyminen ei ole mahdollista, niin on varmistettava, että henkilöt kuuluvat muutosturvan ja erityistukien piiriin. Irtisanomisten tulee olla vihoviimeinen keino pienentää henkilöstömäärää, ja mikäli tähän kuitenkin joudutaan, niin irtisanomiset tulee toteuttaa VmL27§ mukaisesti tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla – rahoitusvajeen johdostahan tähän tilanteeseen virasto on ajettu. Toimenpiteiden tueksi tulee työnantajan sitoutua myös kehittämään vaihtoehtoisia menettelyitä esim. eläkeratkaisujen muodossa.

Liitto jäsentensä tukena

Päällystöliiton keskeisenä tehtävänä on tukea jäsenistöään muutoksessa. Tuki tarkoittaa käytännössä sitä, että keskushallintotasolla vaikutetaan päätöksentekijöihin muutoksen valmistelussa, henkilöstön asemaa määrittäviin muutosturvaa koskevaan valmisteluihin ja virkaehtosopimuksilla määritettyjen palvelussuhteinehtojen kehittämiseen. Alue- ja paikallistasolla jäsenistön tukena ovat luottamusmiehet, YT-edustajat ja hallituksen jäsenet sekä työnantajan asettamat HR- ja tukikoordinaattorit. Jäsenistön osalta keskeistä on myös oma aktiivisuus ja selviytymismahdollisuuksien kartoittaminen. Kun ratkaisumallit alkavat hahmottumaan, saa jäsen tukea ja neuvoja toimenpiteisiin, joilla muutoksen negatiivisia vaikutuksia pyritään minimoimaan. Missään vaiheessa ei saa unohtaa myöskään muutoksen vaikutuksia virkamiehen perheeseen ja muihin läheisiin sekä tukiverkostoihin. Työnantajan on sitouduttava kaikissa toimissa yksilöön menevään tarkasteluun selviytymispolkujen etsinnässä ja pyrittävä siihen, että esim. kohtuuttomilta siirroilta välttyttäisiin huomioimalla mahdollisuudet sijoittaa henkilöstö maantieteellisestikin järkevällä tavalla uusiin tehtäviin. Virkamies joutuu käymään muutokeskusteluja ja YT-neuvotteluja työhönsä liittyen. Työnantajan tulee huomioida virkamiehen perheet tässä yhteydessä niin, ettei virkamiehen itsensä tarvitse selvittää kaikkia asioita läheisilleen vapaa-aikanaan. Päällystöliiton johto ja luottamusmiehet pyrkivät vierailemaan muutoksen kohteena olevissa joukoissa kevään 2012 aikana. Alue- ja paikallishallintotason työnantajaedustajien sekä henkilöstöedustajien tulee myös valmistautua mahdollisesti ”omaan” joukkoon siirtyvän henkilöstön vastaanottoon ja siihen liittyviin tukitoimiin, esim. perheiden vastaanottamiseksi, puolisoiden työllistymiseksi ja muihin tukitoimiin – olemmehan viimekädessä yhden työnantajan palveluksessa.

Suuret linjat on lukittu poliittisilla päätöksillä

Teksti: Sakari Vuorenmaa

Puolustusvoimien yhteistoimintaelimessä (PYTE) ei jäänyt arvailuille varaa, mihin suuntaan ja millä linjauksilla Puolustusvoimauudistusta ryhdytään suunnittelemaan ja toimeenpanemaan. Yhteistoiminnan ensimmäinen vaihe (YT1) käynnistettiin huolimatta järjestöjen kannanotoista, sillä Pääesikunnan (PE) tulee antaa esitys puolustusministeriölle (PLM) 4. toukokuuta mennessä uudistuksen edellyttämistä hallinnollisista päätöksistä ja muista toimenpiteistä sekä arvio lainsäädännön muutostarpeista. Henkilöstöpäällikön ja Puolustusvoimauudistusta suunnitelleen työryhmän johtajan kenraalimajuri Seppo Toivosen johdolla esiteltiin mm. henkilöstövaikutuksia ja niiden suhdetta sodanajan puolustusvoimien henkilöstörakenteeseen tavoitetilassa. Sotilaiden osalta määrä tulee olemaan enintään 8 200 tehtävää ja siviilien määrä noin 4 100.

Henkilöstön asemaa määrittävät reunaehdot on osaltaan ”ukittu” valtioneuvoston 26.1.2012 antamaan periaatepäätökseen, eikä niissä ole komentopäällikkö, prikaatikenraali **Sakari Honkamaan** mielestä liikkumavaraa. Sitä rajoittavat erityisesti Puolustusvoimille asetetut rahoituskehykset. Mikäli hallitus ei myönnä kevään kehysriihessä lisärahoitusta uudistuksen toteutukseen, niin ”tämä oli tässä”. Päätöksentekijöiden olisi tunnettava vastuunsa ja turvattava Puolustusvoimien toiminta ilman, että lisäleikkauksia asetetaan Puolustusvoimien kannettavaksi.

Järjestöt edellyttivät henkilöstöpäälliköltä toimia, joilla jatkosuunnittelussa otetaan huomioon myös henkilöstö. Jatkovalmistelua tullaan tekemään PE:n ohjauksessa ns. koriajattelumallilla. Uudistus jaetaan suunnittelun osalta tiettyihin tulevaisuuden organisaatorakennetta vastaaviksi kokonaisuuksiksi ja valmisteluvastuu annetaan osaltaan puolustushaaroille, laitoksille ja hallintoyksiköille. Henkilöstön osallistuminen valmisteluun toteutetaan hallintoyksiköiden ja puolustushaarojen YT-elimissä. Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö valvoo ja vastaa siitä, että YT toteutuu lakien ja sopimusten mukaisesti. PYTE käsittelee asiaa koko suunnitteluvaiheen ajan uudistusta koskevien linjausten mukaisesti. Nyt

on jokaisen henkilöstöedustajan aktivoiduttava ja ryhdyttävä vaatimaan YT-elintä koolle käsittelemään suunnittelun perusteita sekä tulevia henkilöstökokoonpanoja ja organisaatorakenteita. Kehotus koskee kaikkia hallintoyksiköitä, työpisteitä ja ylempiä hallintorakenteita riippumatta siitä, onko joukko ”lakkautuslistalla” – vaikutuksia tulee kaikkiin Puolustusvoimien hallintoyksiköihin luovuttavana tai vastaanottavana tahona. Paikallisesti ja puolustushaarallisesti on syytä pikaisesti ryhtyä selvittämään muutoksen vaikutuksia ja laatimaan esityksiä henkilöstön aseman turvaamiseksi. Liittotasolla tuemme paikallisia ja alueellisia toimijoitamme vaateiden esittämiseksi sekä viemiseksi PYTE:n käsittelyyn.

Henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi PEHENKOS tulee antamaan käskyn (AI2591), jolla ohjeistetaan avautuvien tehtävien täyttöprosessia. Käskyllä määritetään menettelyt uuden rekrytoitavan henkilöstön, määräaikaisten ja pysyvissä virkasuhteessa olevien huomioimisesta tehtäviä täytettäessä. Pysyvissä virkasuhteessa olevien osalta tehtävät täytetään kuitenkin aina pysyvästi. Työnantajan tarkennettua käskyään saadun palautteen perusteella, se tullaan julkaisemaan PVAH:lla em. diaarinumerolla – käskyn tarkoitus on saatettava viipymättä päätöksiä valmistelevien tahojen tietoon.

PYTE:n kokousaikataulua tiivistetään valmistelujen ajaksi ja samassa yhteydessä tehostetaan esimiesten, tukihenkilöstön ja luottamusmiesten koulutusta – asia on myös Päällystöliiton koulutuksessa etusijalla. Antamamme koulutus on nyt ”pilotoitu” Maavoimien Materiaalilaitoksen ja Merivoimien alueellisilla luottamusmies- ja YT-päivillä, ja niin kurssilaisten kuin myös työnantajan edustajien palaute on ollut rohkaisevaa. Kevään tilaisuuksiin on vielä aikaa ilmoittautua - toivotamme työnantajan edustajia mukaan ja matkaan, ”talkoot ovat yhteiset”. Puolustusvoimauudistuksen tiimoilta tapaamme mm. komentopäällikön selvittääksemme näkemyksiämme viraston mahdollisuuksista tukea henkilöstöään muillakin kuin reunaehdoissa määritetyillä menetelmillä.

Päivittäinen edunvalvonta on hoidettava huonoista uutisista huolimatta

Teksti: Sakari Vuorenmaa Kuva: Puolustusvoimat

OTV-neuvotteluissa saavutettiin neuvottelutulos 0,5 % virastoerän kohdentamisesta OTV-taulukkoon. Neuvottelut Päälystölaiton ja puolustusministeriön välillä käytiin hyvässä ja rakentavassa hengessä huolimatta siitä, että työnantaja ei kyennyt tuottamaan tilastoyhteistyösopimuksen edellyttämiä, riittävän luotettavia ja yksilöityjä palkkatilastoja varallisuuden määrittämiseksi. Neuvotteluissa toteutettiin varallisuuden kohdentaminen siten, että OTV6- ja 6B- palkkausta kehitetään HENKI 0%:n osalta 40 €/kk, mikä tarkoittaa 27 %:n HENKI-osalla noin 51 €:n korotusta palkkaukseen. Koiranhoidollisia koskevia määräyksiä ja hallinnointia selkeytettiin siten, että kotihoitositoumuksen tehneelle virkamiehelle maksetaan koiranhoidopalkkiona 275,77 € kuukaudessa jokaisesta sopimuksessa määritetystä koirasta. OTV-muutokset tulevat maksuun takautuvasti kevään aikana, mutta PEHENKOS:ltä saadun tiedon mukaan 1,9 %:n yleiskorotus ja 150 €:n kertaerä tulisi maksuun huhtikuun palkanmaksun yhteydessä.

Muutto- ja siirtokustannuksista neuvoteltiin

Muutto- ja siirtokustannusten korvaussopimuksen erityiskorvausta kehitettiin pidentämällä 52 edestakaisen matkan (virkamiehelle tai yhdelle perheenjäsenelle) korvausten maksamista 36 kuukauteen. Sopimuksen soveltamiseen liittyen neuvottelujen yhteydessä sovittiin eräiden tulkintojen täsmentämiseksi, että PE antaa ohjeen sopimuksen soveltamisesta mm.

- em. 52 edestakaisen matkan kustannusten korvaukset suoritetaan myös avioerosa toiselle puolisolalle määrätyn lapsen taapaamiseen liittyneiltä matkoilta,
- perheestään erillään asuva virkamies ja perhe voivat saada sopimuksen mukaiset korvaukset myös tapauksissa, että he muuttavat eri paikkakunnilta yhteiseen asuntoon virkamiehen saadessa siirron,
- selvennettiin korvauskäytäntöjä tapauksissa, että puoliset ovat molemmat virkamiehiä ja siirrot kohdistuvat molempiin virkamiehiin sekä suuntautuvat samalle tai eri paikkakunnille,

- erilliskorvaukseen liittyvää soveltamista tarkennettiin siten, että 2.mom. mukaisesti virantoimituspaikkakunnaksi luetaan kaikki paikkakunnat, joista virkamies voi hoitaa virantoimitukseen liittyvät päivittäiset työmatkansa 2. asunnolta virkapaikalleen. Osapuolet jatkavat sopimuksen kehittämistä koko sopimuskauden ajan ja seuraavat muutostarpeita mm. PV-uudistukseen liittyvissä tapauksissa. Sopimuskokonaisuuden osalta tavoitteena on koostaa ajantasainen "kodifikaatio" tehtyjen sopimusmuutosten kokoamiseksi yhdeksi kokonaisuudeksi.

Työaikasopimusta kehitetään

Työaikasopimuksen osalta sovittiin, että perustetaan kuluvan sopimuskauden ajaksi PV-työaikaryhmän, jonka tehtävänä on selvittää eri vaihtoehtoja ja käytäntöjä sellaisten puolustusvoimien työaikasopimuksen (TAS) soveltamiseen ja kehittämiseen liittyvien kysymysten ratkaisemiseksi, jotka eivät kuulu PLM-työaikaryhmän toimialaan, mm.

- koulutuskomennusten työaikajärjestelyjen tarkentaminen
- esikunnissa tehtävän työn mitoitus sovellettavan työaikajakson mukaisesti
- teknisen PvTAS-kodifikaation valmistelu
- joustavien työaikamuotojen käytön seuranta sekä PV:n organisaatorakenteessa tapahtuvien muutosten vaikutusten seuranta ja soveltaminen.

Huolimatta kaikista tulevaisuutta synkistävästä uutisista ja toimista, tulee jokaisen pitää huolta itsestään, läheisistään ja palvelustovereistaan – me Päälystölaitossa pyrimme luomaan edellytyksiä selviytyä tulevista haasteista mahdollisimman pienillä menetyksillä.

Muutos on väistämätön, työnantajan resursseista ja tarpeista lähtevää toimintaa – vastuullinen työnantajan toiminta on olennainen osa muutosta.

Työryhmä tekee esitykset ensiksi mainittujen tehtävien osalta 31.5.2012 mennessä PLM-työaikaryhmälle mahdollisista muutostarpeista. Muita kehittämistarpeita tarkastellaan PV-työryhmässä vuoden 2012 loppuun mennessä.

Samassa yhteydessä osapuolet selvittävät sopimuskauden aikana mahdollisuuksia kehittää kriisinhallintaoperaation toimialueelle suuntautuvien virkamatkojen palvelussuhteen ehtoja.

Takuupalkkaus

Kaikista yrityksistä ja laajoista perusteluista huolimatta työnantaja ei "lämmennyt" ajatukselle, että PVPJ-sopimusaloilla ryhdyttäisiin soveltamaan takuupalkkauksen osalta 24 kk:n takuupalkkausta PV-uudistuksen aikana tapahtuviin siirtoihin ja tehtävämääräyksiin. On päivän selvää, että siirrot uudistuksen yhteydessä tulevat liisäntymään huomattavasti eikä työnantaja kykene suoriutumaan velvoitteistaan pyrkii estämään vaativuusluokkien laskut takuupalkka-ajan puitteissa suoritettavilla henkilö-, tehtävä- ja urasuunnittelun keinoina. Pakkosiirtojen osalta myös puolustusvaliokunta on ilmoittanut kantanaan, että siirtojen tulee perustua ensisijaisesti vapaaehtoisuuteen eikä niillä tule aiheuttaa virkamiehelle kohtuutonta haittaa mm. palkkauksen alentumisen muodossa. Työnantaja ilmoitti kuitenkin, että he antavat Pääesikunnalle tehtäväksi selvittää mahdollisten siirtojen kokonaismääriä uudistuksen aiheuttamia kustannuksia seuraavan virastoerän neuvotteluihin liittyen. Päälystölaitto tulee pitämään asiaa esillä kaikessa PV-uudistukseen liittyvässä vaikuttamisessaan, etteivät kohtuuttomiksi arvioidut pakkosiirrot hankaloittaisi jäsentemme muutenkin tukalaa asemaa entisestään.

KRIHA-palvelussuhteen ehdot

UNIFIL-operaation osalta on saavutettu yhteisymmärrys operaation palvelussuhteen ehdoista, tehtävien vaativuusluokista ja palvelusvapaista. Päiväraha määritettiin 50 €:n tasoon. Palvelusvapaata kertyy operaation ajalta 4 vrk/kk ja niitä on mahdollisuus käyttää kahdella noin viikon tai yhdellä n. 2

OTV; Palkkataulukko 1.3.2012 (Yleiskorotus 1,9% tai min.39,50)

	0%	7%	12%	17%	22%	27%	32%	37%
OTV5	2 039,50 €	2 182,27 €	2 284,24 €	2 386,22 €	2 488,19 €	2 590,17 €	2 692,14 €	2 794,12 €
OTV5A	2 150,09 €	2 300,60 €	2 408,10 €	2 515,61 €	2 623,11 €	2 730,61 €	2 838,12 €	2 945,62 €
OTV6	2 302,18 €	2 463,33 €	2 578,44 €	2 693,55 €	2 808,66 €	2 923,77 €	3 038,88 €	3 153,99 €
OTV6A	2 379,37 €	2 545,92 €	2 664,89 €	2 783,86 €	2 902,83 €	3 021,79 €	3 140,76 €	3 259,73 €
OTV6B	2 541,65 €	2 719,56 €	2 846,64 €	2 973,72 €	3 100,81 €	3 227,89 €	3 354,97 €	3 482,05 €
OTV7	2 751,30 €	2 943,89 €	3 081,46 €	3 219,02 €	3 356,59 €	3 494,15 €	3 631,72 €	3 769,28 €
OTV8	2 955,10 €	3 161,96 €	3 309,71 €	3 457,47 €	3 605,22 €	3 752,98 €	3 900,73 €	4 048,49 €

viikon mittaisella palvelusvapaalla sekä kouttamisjaksolla 7 - 16 vrk riippuen aiemmin pidettyjen palvelusvapaiden määrästä. Operaatioon määritettyjen tehtävien osalta saimme vaikutettua opistoupseeriston soveltuvuudesta tiettyihin 8B-luokan tehtäviin, mikä osaltaan tarjoaa aiempaa haastavampia tehtäviä opistoupseereiden haettavaksi.

Kriisinhallintatehtävien palkkauksen tarkistuksista "raamisopimuksessa" määritetyllä kustannusvaikutuksella ja koh-

dentamisesta on todettu yleiskorotuksen heijastamisesta kaikkiin vaativuusluokkiin, mutta virastoerän kohdentamisesta neuvottelut jatkuvat. 150 €:n kertaerä suoritetaan myös KRIHA-palvelussuhteessa olevalle Puolustusvoimien palkatulle henkilöstöllä sopimuksen edellyttämällä tavalla. Tarkennuksena maksatukseen on myös se, että kertaerä voidaan maksaa vain kertaalleen – ei siis KRIHA-tehtävässä ja PV:n tehtävässä palvelun perusteella.

KRIHA-palveluksessa vammautuneiden sai-

raanhoidosta on myös saatu myönteisiä viestejä ns. tapaus Jylhän tiimoilta. Työnantaja on sitoutunut vastaamaan kustannuksista, joita aiheutuu vammautuneen leikkauksen ja jälkihoidon sekä kuntoutuksen takaisin työelämään Puolustusvoimissa.

Kriisinhallintatehtävissä toimivien palkkausta kohennetaan.





Muutoksen pyörteissä

Päällystöliiton puheenjohtaja ja pääluottamusmiehet kiertävät lakkauttavissa sekä muutoksen alla olevissa hallintoyksiköissä kertomassa jäsenistöilleen niistä tukitoimista, millä liitto pyrkivät auttamaan ja tukemaan jäseniään muutoksen pyörteissä. Päällystöliiton jäsensivuille on luotu oma osionsa Puolustusvoimauudistukselle. Väli-lehdeltä löytyvät asiakokonaisuuteen liittyvät asiakirjat sekä tietoja ja ohjeita.

Jäsenmaksut liitolle

Puolustusvoimien palkanmaksun sekaan nusten takia on myös liitolle tulevissa jäsenmaksutilityksissä ollut paljon epäselvyyksiä. Usealta jäseneltä ei ole peritty jäsenmaksua huhtikuun 2011 jälkeen ja jäsenmaksuperinnän ajankohdissa on paljon sekaannuksia. Liitto ei ole voinut suorittaa luotettavaa maksujen rästäjää useiden virheellisten tietojen takia. Tiedot viime vuoden jäsenten maksamien jäsenmaksujen kokonaissummista ovat tämän lehden painatuksen aikoihin lähetty verottajalle, toivottavasti mahdollisimman oikeina lukuina. Olen jo aikaisemminkin esittänyt toiveen, että jäsenet tarkistaisivat palkkauksestaan, peritäänkö heiltä palkasta ammattiliiton jäsenmaksua. Valitettavasti näin ei kuitenkaan kaikkien osalta ole toimittu ja joidenkin jäsenten kohdalta on jouduttu siten kerralla maksamaan suurempi summa jäsenmaksuja takautuvasti. Toimiston kanssa voi sopia myös perimättä jääneiden jäsenmaksujen maksamisesta useammassa erässä. Takautuvat maksut tulevat kuitenkin verovähennyksenä vasta sen vuoden verotietoihin, minä vuonna ne ovat maksettu ammattiliitolle. Eli jos olet joutunut kuluvan vuoden aikana maksamaan vuoden 2011 jäsenmaksuja, tulevat maksut näkyvään vasta vuoden 2012 verotiedoissa. Siis tarkistakaa jokainen palkkakuitista jäsenmaksun asianmukainen periminen, et-

tei katkoksia pääse tulemaan työttömyysturvan ohella muihinkaan jäsenpalveluihin.

Muuta ajankohtaista

Vuoden 2012 Päällystökaleri postitettiin joulukuun lehden mukana. Toimistolle on tullut loppu- ja alkuvuoden aikana useita ilmoituksia, ettei jäsen ole kalenteriaan saanut. Syykin on selvinnyt – virheellinen kotiosoite ja muutosta aikaa jopa puoli vuotta! Jäsen voi itse käydä tekemässä osoitteenmuutoksen (tai sähköpostiosoitteen lisäämisen/muuttamisen) jäsensivujen välilehdellä WebLyyti tai ilmoittamalla toimistolle muulla tavoin uuden osoitteen. Itella ei palauta virheelliseen osoitteeseen menneitä lehtiä ja toimisto tilaa kalentereita reserviksi, joten jotta kaikki saavat omansa, niin yhteystiedot kuntoon. Allakkaan on syytä merkitä vuoden 2012 tärkeät päivämäärät :

- 19.3. yhdistysten esitykset Vuoden toimihenkilöstä
- 2. – 4.5. liiton puheenjohtajapäivät
- 31.7. mennessä esitys liiton hallitukselle edustajakokouksessa käsiteltävästä asiasta
- 15.8. mennessä esitykset liiton ansio-merkillä tai –mitalilla palkittavista
- 31.8. mennessä esitykset liiton hallitukselle Vuoden opistoupseeriksi
- 6.11. liiton edustajakokous

Vuoden toimihenkilön valitseminen

Valittavan henkilön tulee olla liiton jäsen tai sen työntekijä.

Valinnan suorittaa liiton hallitus yhdistysten tai hallituksen jäsenten esitysten pohjalta. Valinta julkistetaan keväisin puheenjohtajapäivillä tai muussa vastaavan tyyppisessä tilaisuudessa/tapahtumassa.

Valinta Vuoden toimihenkilöstä pyritään ensisijaisesti kohdistamaan toimijaan, joka on toiminnallaan merkittäväällä tavalla vaikuttanut liiton jäsenistön edunvalvontaan, asemaan tai hyvinvointiin.

Liiton toimisto päättää vuosittain valintaesitysten jättämisajankohdan.

Valitulle henkilölle myönnetään stipendin lisäksi viikon mittainen käyttöoikeus valintansa mukaiseen liiton lomakohteeseen.

Yhdistyksiltä pyydetään esityksiä Vuoden toimihenkilöksi. Hallitukselle tehtävät esitykset tulee lähettää liiton toimistolle kirjallisesti ja myös mielellään sähköpostilla allekirjoittaneelle (arto.penttinen@paallystoliitto.fi) 19.3.2012 mennessä. Liiton hallitus tekee valinnan Vuoden toimihenkilöstä kokouksessaan 20.3. ja valinta julkistetaan liiton puheenjohtajapäivillä 2.5.



Kaskunurkka

Suomen ajokoiran mietteitä metsästysnuotiolla, kun isäntä kaivoi repusta puollon miestä väkevämpää:
"Jos otat, en aja"

NETISTÄ
-10%

AJATTELE MUITA. VAKUUTA ITSESI.

NYT VOIT SAADA HENKI- JA
TAPATURMAVAKUUTUKSEN
JOPA 50 % EDULLISEMMIN.
www.henkivakuutuskuntoon.fi

Tiesithän, että järjestömme jäsenenä voit saada itsellesi ja perheellesi henki- ja tapaturmavakuutuksen jopa puoleen hintaan.

Tutustu vakuutukseen osoitteessa henkivakuutuskuntoon.fi. Samalla voit tehdä laskelman

siitä, kuinka perheesi pärjäisi jos et olisi huolehtimassa heistä. Kun ostat vakuutuksen verkkokaupasta, säästät ensimmäisen vuoden maksusta 10 % lisää.



Ole huoletta. Me autamme.

Puolustusvoima- uudistuksen todelliset vaikutukset tiedetään vasta loppuvuonna

Teksti: Ari Pakarinen

Kuvat: Puolustusvoimat

Lähteet: Puolustusvoimien tiedotteet

Puolustusvoimat jätti tammikuun loppuun mennessä tarkoin julkisuudelta varjellun Puolustusvoimauudistuksen ratkaisumallin valtiojohdon käsittelyyn. Ratkaisumallin suunnittelua on vahvasti ohjannut Puolustusvoimille tuleville vuosille kaavailut määräraha-kehitykset. Tasavallan presidentti ja valtioneuvoston ulko- ja turvallisuuspoliittinen ministerivaliokunta (UTVA) käsitteli asiaa 8.2.2012. Nyt Puolustusvoimissa odotellaan puolustusministeriön ohjauskirjettä,

joka laukaisee käytännön valmistelutyön. Keskiviikko, 8. helmikuuta, jää historiaan varsinaisena ravistelupäivänä. Kuntauudistuksen kaavailujen julkistaminen, puolustusvoimien ratkaisumallin julkistaminen ja suomalaisen teollisuuden kärjen, Nokian, saneeraus- ja uudistus-työt Salosta olivat rajua kuulutavaa. Suomalaisen yhteiskunnan peruspiireita ravisteltiin kunnolla. Puolustusvoimien ratkaisumallissa esitetyn uudistuksen päällimmäisenä tavoitteena on varmistaa se, että Puolustusvoimat

kykenee täyttämään lakisääteiset tehtävät ja ylläpitämään Suomen sotilaallisen puolustuskyvyn. Yleinen asevelvollisuus säilyy kivijalkana ja varusmiespalveluksen kehittäminen jatkuu. Puolustusvoimien koko ja toiminta tullaan suhteuttamaan käytettävissä oleviin määrärahoihin.

Supistuksia, lakkautuksia ja yhdistämissiä

Julkisuudessa vähemmälle on jäänyt organisaatorakenteen uudistaminen. Johtamis-

ja hallintorakenne muutetaan kolmiportaiseksi. Nykyiset sotilasläänit johtoportaina lakkautetaan ja niiden tehtävät on kaavailtu siirrettävän muille toimijoille. Alueoimistojen määrä vähenee – kasvavatko niiden tehtävät, alueet ja henkilöstömäärä? Muutoksessa vapautuu suuri määrä suunnittelu- ja johtamisosaamista.

Julkisuudessa eniten painoarvoa ovat saaneet joukko-osastoja lakkautukset. Viisi lakkautettavaa joukko-osastoa ovat Pohjois-Karjalan Prikaati, Ilmavoimien Teknillinen koulu, Pioneerirykmentti, Hämeen Rykmentti ja Lentosotakoulu. Puolustusvoimain komentajan lupaus alueellisesta kattavuudesta ja puolustusvoimien läsnäolosta täyttyy vielä jotenkuten.

Lakkautusten lisäksi tulee tapahtumaan isoja muutoksia **kokoonpanoissa** jäljelle jääviin joukko-osastoihin kaikissa puolustushaaroissa.

Meripuolustusalueet nyky muodossa lakkautetaan, ja merivalvonta keskitetään Merivoimien operaatiokeskukseen. Kotkan Rannikkopataljoona lakkautetaan ja rannikkojoukkojen koulutus keskitetään Upinniemen ja Dragsvikiin.

Myös nykymuotoiset lennostot lakkautetaan,

ja ilmapalvonta keskitetään ilmaoperaatiokeskukseen.

Uudistuksessa perustetaan laajempia joukko-osastoja yhdistämällä toiminnallisesti Lapin Ilmatorjuntarykmentti Jääkäriprikaatiin, Reserviupseerikoulu Maasotakouluun, Viestirykmentti Panssariprikaatiin ja Tykistöprikaati Porin Prikaatiin.

Joukko-osastoja uudistetaan ja niiden rakennetta kevennetään keskittämällä hallintoa sekä tukeutumalla keskitetymin tuotettuihin logistiikan järjestelyihin ja tukipalveluihin. Logistiikkajärjestelmä uusitaan päällekkäisyyksiä poistamalla ja järjestämällä toimintoja puolustusvoimaleajuisiksi kokonaisuudeksi.

Henkilöstön vähennystarve koko paketissa on noin 2 200 henkilöä vuoteen 2015 kestävässä aikaikkunassa. Tämä paketti ei hoidu luonnollisella poistumalla.

Palkatun henkilöstön sijoittuminen uusiin organisaatioihin ja osaamisen säilyttäminen puolustusvoimissa tulee olemaan iso kysymys.

Yleisen asevelvollisuuden ja varusmiespalveluksen kannalta syntyy haasteellisia alueita palveluspaikkakuntien määrittämisessä. Esimerkiksi joensuulaiset nuoret naiset

ja miehet joutunevat varusmiespalveluksen aikana tottumaan pääosin yli 200 kilometrin lomakyytirumbaan.

Tutun oloinen haastava aikataulu

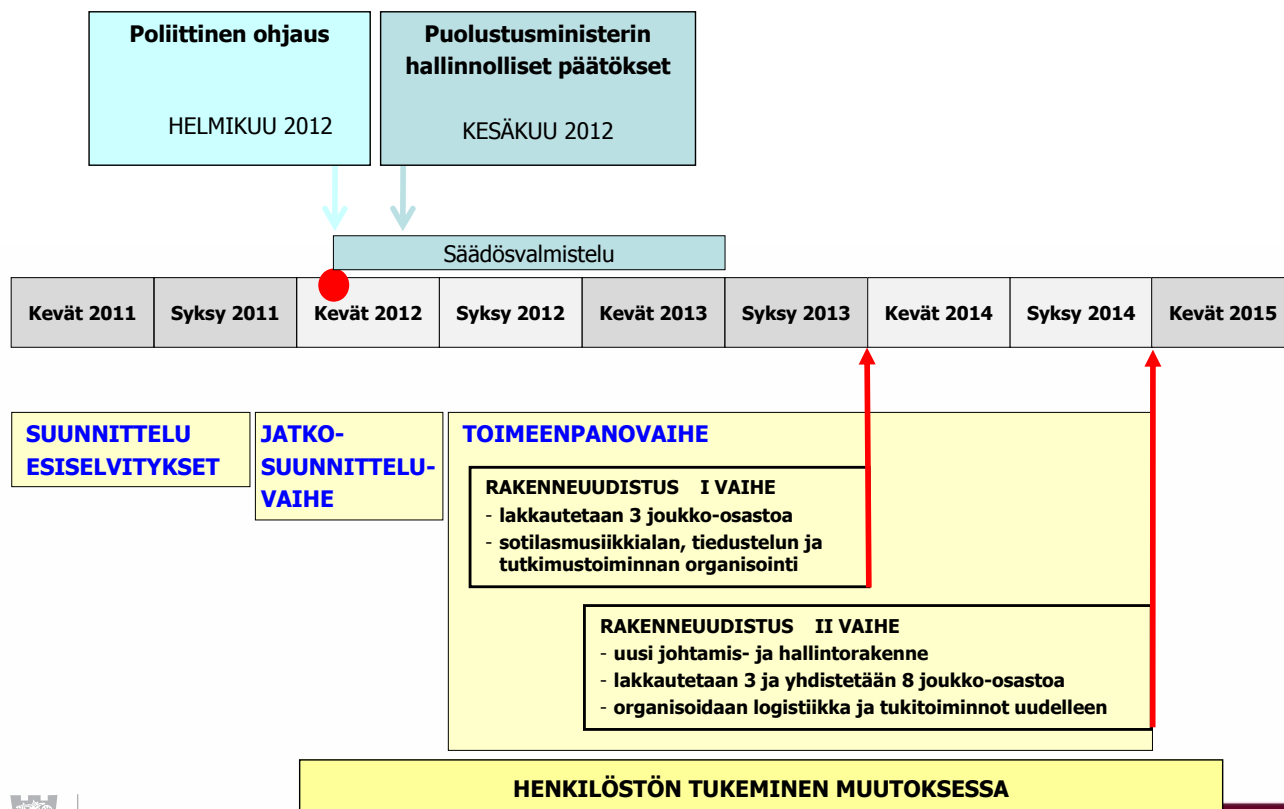
Puolustusvoimat tulee saamaan helmikuun 2012 aikana uudistusta koskevan ohjauskirjeen, jonka linjauksien mukaisesti yksityiskohtainen suunnittelu käynnistetään. Uudistuksen toimeenpanovaihe alkaa kesäkuussa.

Puolustusvoimauudistukseen liittyvät lakisätykset annetaan eduskunnan käsittelyyn syysistuntokaudella 2012. Hallintorakennemuutokset toteutetaan vuosina 2013 - 2014. Puolustusvoimien uusi organisaatio ja toimintatapa otetaan käyttöön vuoden 2015 alussa.

Puolustusvoimien aineistoon ratkaisumallista voi tutustua osoitteessa www.mil.fi. Päälystöliiton sivujen, www.paallystoliitto.fi, jäsenosiossa on muodostettu linkki *Puolustusvoimauudistus*, johon kootaan kaikki materiaali uudistukseen liittyen.



Puolustusvoimauudistuksen aikataulu



Henkilöstön tukeminen muutoksessa



Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Puolustusvoimat

Puolustusvoimauudistuksessa käytettävät erityistuet irtisanomishan alaisille ovat suppeammat kuin aikaisemmissa puolustusvoimien muutostilanteissa. Lähellä eläikeikää oleville mahdollinen ylivahvuustehtävään sijoittamisai-ka on puolittunut aikaisemmasta yhteen vuoteen. Samoin on lyhennyt aika, jolta toisen työnantajan palvelukseen virkamieslain 20 §:n mukaan siirrettävälle voidaan maksaa palkkaa Puolustusvoimista. Neljän vuoden suoja-ajat ovat nyt muistoja vain.

Synkistely ja vanhojen hyvien aikojen muisteleminen eivät kuitenkaan vie eteenpäin vaan nyt on pelattava niillä merkeillä, jotka ovat käytettävissä. Hyvää on se, että henkilöstön aseman turvaamisen peruslinjaus on edelleen kohdallaan: ensisijainen tavoite on se, että muutoksen kohteena oleva henkilöstö työllistyy uuteen tehtävään – Puolustusvoimiin tai muualle. Puolustusvoimat lupaa noudattaa hyvän työnantajan periaatteita, jonka mukaisesti muun muassa luonnollista poistumaa hyödynnetään täysimääräisesti. Irtisanomishanalaiset ovat etusijalla täytettäessä Puolustusvoimien avoimia tehtäviä ja he pääsevät ilmoittautumaan muihinkin valtionhallinnon avoiimiin tehtäviin ennen niiden avointa hakua.

Henkilöstön uudelleensijoittaminen ja tukeminen on organisoitu asianmukaisesti, ja vastuuhenkilöt sekä päätöksentekijät on määriteltä selkeästi. Jokaiseen joukko-osastoon, esikuntaan ja laitokseen on nimetty henkilöstö- ja tukikoordinaattorit.

Paljon julkisuudessa rummutettu tarve sotilaiden irtisanomiseen selvinnee vasta sitten, kun joukkojen lakkauttamisten ja uudelleenjärjestelyjen perusteella laadittavat henkilöstösuunnitelmat aikanaan valmistuvat. Todellinen uhka saattaa olla pienenemään päin. Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö, kontra-amiraali **Antero Karumaa** nimittäin totesi vastikään Ruotuväessä, että aliupseerien osalta paikko-

ja täytetään tänä vuonna sen verran kuin niitä avautuu, ja myös Maanpuolustuskorkeakouluun otetaan sisään normaali määrä hakijoita. Tämän perusteella opistoupseerillakaan on tuskin mitään hätää. Irtisanomisiin ei ole oikeutta, jos samankaltaisiin tehtäviin palkataan uutta henkilöstöä.

Puolustusvoimien virkamiehet ovat velvollisia siirtymään toiseen Puolustusvoimien virkaan tai tehtävään. Jos virkamiehelle osoitetaan uusi tehtävä ja hän siitä kieltäytyy, ei virkamies ole oikeutettu muutostilanteita varten vahvistettuihin erityistukiin.

Henkilökohtainen kuuleminen muutokeskusteluissa

Muutostilanteissa jokaisen virkamiehen kanssa käydään muutokeskustelut osana henkilöstösuunnittelua. Ensimmäisessä muutokeskustelussa todetaan muutoksen kohteena oleminen ja henkilön etusijaisuus haettaessa Puolustusvoimien tehtäviä. Sen yhteydessä korostetaan omaa aktiivisuutta uuden tehtävän hakemisessa ja selvitetään halukkuus mahdollisen uuden organisaation tehtäviin.

Niiden henkilöiden kanssa, joille pystytään osoittamaan uusi tehtävä, käydään tehtävään määräykseen liittyvä henkilökohtainen yhteistoimintaneuvottelu. Tämän jälkeen henkilö määrätään tehtävään.

Mikäli uutta tehtävää ei voida osoittaa, henkilön kanssa käydään toinen muutokeskustelu, jossa hänen todetaan olevan

irtisanomisuhanalainen. Keskustelussa selvitetään, miten henkilön työllistymistä voidaan tukea Puolustusvoimien vahvistamilla erityistukimuodoilla. Henkilö on tässä tapauksessa edelleen uudelleensijoitustoimien piirissä ja etusijainen täytettävänä oleviin soveltuviin Puolustusvoimien tehtäviin irtisanomisajan loppuun saakka.

Vahvistetut erityistuet eivät ole muutoksen kohteena olevalle virkamiehelle subjektiivinen oikeus vaan käytettävän tukimuodon tarkoituksenmukaisuutta arvioidaan tapauskohtaisesti.

Ylivahvuuteen vuodeksi

Jos työntekijälle ei kyetä osoittamaan uutta tehtävää ja hänet sen perusteella irtisanot-
tasiin, voidaan hänet

siirtää Pääesikunnan päätöksellä ylivahvuustehtävään sillä edellytyksellä, että hänellä on enintään yksi vuosi eläke- tai eroamiskään. Aika lasketaan siitä, kun joukko-osaston toiminta tai entinen tehtävä päättyy. Esimerkiksi jos joukko lakkautetaan 1.1.2014 lukien, voidaan siellä palvelavat vuoden 2014 aikana eläkeoikeuden saavuttavat määrätä ylivahvuuteen.

Mikäli kyseessä ei ole pakollinen eroamiskä, on henkilön irtisanouduttava ennen ylivahvuuteen määräämistä siten, että palvelussuhde päättyy eläkeoikeuden saavuttamisajankohtaan.

Ylivahvuustehtävä pyritään järjestämään samalta työssäkäyntialueelta.

Bonus vapaaehtoisesti irtisanoutuvalle

Pääesikunnan ohjeen perusteella vapaaehtoisesti irtisanoutuvalle voidaan valtiovarainministeriön harkinnan mukaan maksaa henkilön irtisanoutumisajan palkka lisätynä neljän kuukauden palkkaa vastaavalla määrällä. Korvauksen enimmäismäärä vastaisi siten 10 kuukauden palkkaa. Valtiovarainministeriö on PE:n ohjeen antamisen jälkeen korottanut korvauksen enimmäismäärän 12 kuukauden palkaksi ja tarkistanut sen myöntämisedellytyksiä. Nähtäväksi jää, miten PE mahdollisesti tarkentaa omaa ohjettaan tämän osalta.

Irtisanoutumiskorvauksen käyttöä kannattaa miettiä tarkkaan. Työttömyysturvaan lankeavat karenssit, verotuskäytäntö sekä virkojen täytön etusijaisuusperiaatteen ja takaisinottovelvoitteen ulkopuolelle jääminen saattavat tehdä tästä kultaista denpuristuksesta multaisen.

Palkkaporkkanoita työllistäjälle

Puolustusvoimista irtisanottu työntekijä voidaan Pääesikunnan päätöksellä siirtää muun työnantajan palvelukseen siten, että palvelussuhde Puolustusvoimiin säi-

lyy pääsääntöisen kuuden kuukauden irtisanomisajan ajan. Uusi työnantaja sitou-
tuu palkkaamaan henkilön irtisanomisaikaa vastaavasti, jolloin henkilö työllistyisi 12 kuukauden ajaksi. Toive on tietysti, että työ jatkuisi uuden työnantajan palveluksessa tämän jälkeenkin.

Irtisanottava henkilö voi itse tai henkilöstö-
tukikoordinaattorin avustamana etsiä sopivaa työtehtävää ja työnantajaa, joka on halukas tekemään yhteistyösopimuksen työllistämiseksi.

Tavoitteeltaan samanlainen tukikeino on palkkausvarojen siirto muualle valtiohallintoon. Puolustusvoimat voi valtiovarainministeriön myötävaikutuksella siirtää budjettivuoden puitteissa varoja toiselle hallinnonalalle irtisanotun työllistämiseksi. Tavoitteena on henkilön pysyvä työllistäminen uudessa virastossa, mutta vähintään kuuden kuukauden määräaikaisuuskin tulee kysymykseen.

Virkavapautta työllistymisen edistämiseksi

Irtisanomisuhanalaiselle ja irtisanotulle virkamiehelle voidaan myöntää palkatonta virkavapautta määräaikaiseen työhön muualla tai uuden työnantajan määräämäksi koeajaksi. Virkavapaudella ei kuitenkaan voi siirtää palvelussuhteen päättymispäivämäärää.

Tukimuotoihin kuuluu myös henkilöstön uudelleensijoittumista tukeva osaamisen kehittäminen. Kysymykseen voi yksilöllisen harkinnan perusteella tulla myös palkallinen opintovirkavapaus, jos henkilön työllistyminen näyttää opintojen avulla todennäköiseltä. Palkallisuuden osalta kriteerit ovat aikaisempiin muutostilanteisiin verrattuna tiukemmat.

Muutosturva työllistymisen edistämiseksi

Muutosturva on julkisesta työvoimapa-
lvelusta annetun lain mukainen toimintamalli, jonka avulla irtisanottu tai työttömyysuhanalainen työntekijä pyritään työllistämään uudelleen mahdollisimman nopeasti.

Puolustusvoimista irtisanotuilla on oikeus muutosturvan työllistymisvapaaseen täydellä palkalla osallistumiseen irtisanomisaikana

- työllistymissuunnitelman laatimiseen yhteistyössä työ- ja elinkeinotoimiston kanssa
- sen mukaiseen työvoimapolitiiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen
- oma- tai viranomaisaloitteiseen työpajan hakuun ja työhaastatteluun riippumatta oikeudesta työllistämishjelmaan
- uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus on porrastettu virka- ja työehtosopimuksen mukaisen palvelussuhteen pituuteen perustuvan irtisanomisajan mukaisesti 5 - 20 työpäivään.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi tukea työpaikkahaastatteluun tai työsopimusneuvotteluun menevää irtisanomisuhanalaista tai irtisanottua maksamalla matkustamiskustannusten korvaukset oman työssäkäyntialueen ulkopuolelle. Matka voidaan maksaa myös silloin, kun henkilö siirtyy työskentelemään uudelle paikkakunnalle. Samoin työssäkäyntialueensa ulkopuolelle siirtyvälle voidaan maksaa muuttokustannuksien korvausta.

Puolustusvoimien sisällä toiselle paikkakunnalle siirtyville muuttokustannukset maksetaan oman muuttokustannussopimuksen mukaisesti.

Takaisinottovelvollisuus

Puolustusvoimilla on velvollisuus ottaa tehtävän tai joukon lakkauttamisen vuoksi irtisanottu virkamies takaisin työhön, jos sillä on tarve palkata samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin uutta työvoimaa.

Takaisinottovelvollisuus on voimassa kaksi vuotta irtisanomisajan päättymisestä. Velvollisuus säilyy tämän ajan, vaikka irtisanottu henkilö olisi saanut muualta työtä.

Henkilön tulee ilmoittautua työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon, jotta työnantaja saa tiedon asianomaisen halusta työllistyä takaisin puolustusvoimiin. Työnhakijaksi voi ilmoittautua, vaikka henkilö olisi jo työssä. Pääesikunta tiedustelee valtakunnallisesti, ketkä puolustusvoimista irtisanotut takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat ovat työnhakijoina työ- ja elinkeinotoimistoissa.

Oma aktiivisuus avainasemassa

Omaksi koetun tutun joukon lakkauttamisen ja työn päättymisen on useimmille henkisesti raskas koettelemus. Surutyölle saa ja pitää antaa aikansa, mutta mahdollisimman nopeasti olisi ajatukset ohjattava tulevaisuuden rakentamiseen.

On haettava aktiivisesti ja oma-aloitteisesti tietoa kaikista mahdollisista vaihtoehdoista ja punnittava niitä – muutanko työn mukana uudelle paikkakunnalle, sopiiko ”reppurina” työskentely elämäntilanteeseen, haenko muuta työtä läheltä kotia vai opiskelenko uuden ammatin? Koti-isyys tai oma yritys – eri vaihtoehdot kannattaa miettiä. Lastuksi laineille ei kannata jäädä ajelehtimaan.

Oman joukon henkilöstöalan ammattilaiset sekä henkilöstö- ja tukikoordinaattorit ovat vastuuhenkilöinä virkamiesten tukena muutoksessa. Päälystölaiton jäsenistöä tukee myös oma luottamusmiesorganisaatio. Samoin tukea ja tietoa on tarjolla työ- ja elinkeinotoimistoissa.



Pohjois-Karjalan Prikaatissa ollaan huolissaan perheiden kohtalosta

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo



Henkilöstölle lähdetään etsimään yhdessä selviytymispolkua, vakuuttavat Marko Ylönen, Jari Kytölä ja Mika Räisänen.

Puolustusvoimauudistusta koskeva tiedotustilaisuus Pohjois-Karjalan Prikaatissa ei aiheuttanut henkilöstössä ulospäin näkyviä tunnepurkauksia, vaikka lakkauttamispäätös on merkittävä takaisku kaikille prikaatissa palvelevien perheille. Sotilaiden katoaminen lähes tyystin Pohjois-Karjalan maakunnasta vaikuttaa myös alueen talouteen ja maanpuolustushengen vaalimiseen sekä maanpuolustuskykyyn.

Prikaatin komentajan **Jari Kytölän** mukaan tiedotustilaisuuteen laskeutui täydellinen hiirenhiljaisuus karun ilmoituksen jälkeen.

- Eniten henkilöstöä ihmetytti se aikataulu, millä nopeudella joukko-osaston toiminnot joudutaan ajamaan alas. Tunnekuohua ehkä hillitsi osaltaan se tosiseikka, että Pohjois-Karjalan Prikaati on ollut lakkautuskeskustelujen kohteena jo aikaisempien rakennemuutosselvitysten yhteydessä.

Eversti Kytölä toteaa tilaisuudessa tulleen paljon asiallisia ja henkilöstön oman elämän suunnittelun kannalta tarpeellisia kysymyksiä. Valitettavasti vastauksia oli vain vähän annettavaksi.

- Puolustusministeriö antaa puolustusvoimauudistusta koskevan ohjauskirjeen Pääesikunnalle helmikuun loppuun mennessä, minkä jälkeen Pääesikunta antaa oman käskynsä puolustushaarojen esikunnille. Kevään kuluessa odotamme saavamme Maavoimien esikunnan käskyn, minkä pohjalta voimme kertoa mahdollisuudet henkilöstölle uudelleensijoituksista, kouluttamisesta ja joustavasta eläköitymisestä sekä muista tukimuodoista, Kytölä kertoo. Hänellä on tällä hetkellä päällimmäisenä ajatus, että jokaiselle muutoksen kohteeksi joutuvalla löydetään yhteistyössä selviytymispolku.

- Tässä vaikeassa tilanteessa olen korostanut henkilöstölle yhteistä vastuuta ja toistensa kunnioittamista. Pääesikunnan ja Maavoimien ohjeistus edellyttää, että henkilöstön tueksi joukko-osastoon perustetaan työryhmä, johon nimetään tukikoordinaattori, henkilöstötukikoordinaattori, sosiaalikirjaattori, sotilaspastori ja henkilöstöryhmien luottamusmiehet. Luonnollisesti koko prikaatin henkilöstöosasto tukee tätä työtä, Kytölä kertoo.

Hän kiittää henkilöstöä siitä, että näinkin rankan uutisen jälkeen jokainen poistui tiedotustilaisuudesta pystyssä päin hoitamaan työtehtäviään.

Haastattelun lopuksi Kytölä osoittaa esimiehelle ja ammattisotilaalle ehkä ajatuksellisesti vierasta myötäelämisen taitoa kertomalla, että hän on erityisen surullinen niiden perheiden puolesta, jotka jo toistamiseen joutuvat kokemaan puolustusvoimien rakennemuutoksen ja mahdollisen muuton uudelle paikkakunnalle.

Pitkä lakkautushuhujen varjo muuttui kylmäksi todeksi

Pohjois-Karjalan Prikaatissa luottamusmiehenä toimiva **Marko Ylönen** ja Päälyllytöiden hallituksessa Kontiorannan varuskunnan opistoupseereita edustava **Mika Räisänen** sanovat komentajansa tavoin, että tieto varuskunnan lakkauttamisesta nosti esiin jokaisen mielissä lukuisia kysymyksiä, joihin on tällä hetkellä vain vähän vastauksia.

- Prikaatin lakkautus on ollut esillä jo 1990-luvulta lähtien ja varjona meidän ar-

jessa siitä lähtien. Tästä huolimatta koimme tiedotustilaisuudessa melkoisen shokin. Mielessä risteilee, mikä on henkilöstön tulevaisuus, Ylönen kertoo.

Mika Räisänen toivoi, että olemassa oleviin ja mahdollisiin uudistuksen myötä perustettaviin uusiin tehtäviin tulisi muutoksen edessä olevalla henkilöstöllä olla tasavertainen mahdollisuus hakeutua.

- Toivomme, että mahdollisissa vastaanotavissa joukoissa lakkautettavien joukkojen vapautuva henkilöstö koetaan mahdollisuutena ja heidän ammattitaitoa ja osaamista pyritään hyödyntämään.

Ylönen ennakoii puolestaan jo edessä olevaa Yt-menettelyä, missä jokaisen tulisi kertoa omat ja perheen taustatekijät mahdollisimman avoimesti.

- Meillä on edessä rankka jakso. Yt-menettely korostuu, ja on syytä kertoa kattavasti näkemyksistään, jotta ne pystytään huomioimaan päätöksissä.

Ylönen ja Räisäsen mielestä jokaisen tulee näissä oloissa kantaa vastuuta työkaveristaan, perheistään sekä ennen kaikkea henkilöstä jaksamisesta. Päälystöliiton järjestämään muutuskoulutukseen on lähdössä Pohjois-Karjalan Prikaatista ainakin kolme henkilöä.

- Meillä on muutosprosessissa pienen joukko-osaston etu – kaikki tuntevat toisensa. Tiedämme, että puolustusvoimien tukitoimien lisäksi meillä on myös prikaatin komentajan, henkilöstöpäällikön sekä Päälystöliiton vankka tuki taustalla. Tästä huolimatta jokaisen yksilön ja perheen on löydettävä oma selviytymispolkunsa, jonka vastoinkäymiset on kahlattava läpi, kaverukset toteavat.

Lakkautusuutinen oli shokki

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Pohjois-Karjalan Prikaatissa sotilaspoliisien kouluttajana toimiva yliluutnantti **Timo Tarvainen** on **Heli-puolisonsa** kanssa muuttanut pari vuotta sitten uudenkarheaan omakotitaloon, joka sijaitsee luonnonkauniilla paikalla parinkymmenen kilometrin päässä Joensuusta pohjoiseen. Omakotitalon pihassa odottaa viisi lavallista betonikiviä, joilla on tarkoitus viimeistellä pihamaa ensi kesänä.

Tarvainen pitää työstään varusmiesten parissa, ja Heli työskentelee opettajana Itä-Suomen yliopiston Joensuun kampuksen kemian laitoksella.

Tunnelmat eivät perheessä ole kovin korkealla haastatteluhetkellä, sillä pari päivää sitten Timo oli ampumaradalla koulutustehävässä, jonne hän sai tiedotustilaisuudessa olevalta työkaverilta puhelimeen tekstiviestin työpaikkansa lakkauttamista. Heli puolestaan seurasi Valtioneuvoston tiedotustilaisuutta suorana lähetyksenä tietokoneen kautta.

- Prikaatin lakkautusuutinen oli meille järkytys ja iso shokki, jota nyt lähdetään sulattelemaan, aviopari kertoo.

Heillä on huoli tulevaisuudesta ja tulevasta muutoksesta. Ajatuksiin sisältyy ärtymyksen tunnetta päättäjiä kohtaan.

- Meillä elämä on niin sanotusti ollut mallilaaan, on oma koti, työ, vanhemmat ja muut

sukulaiset lähikunnissa. Kaikki tämä on rikkottava ja meidät repäistään pois juuriltamme. Vielä vaikeampaa on niillä, joilla on lapsia, Heli toteaa.

Tarvaiset tiedostavat, että irtisanomisista ja työpaikkojen lakkautuksista tulee koko suomalaisessa yhteiskunnassa.

- Pahinta tässä on, ettei läheltä kotia löydy työtä Timolle. On siirryttävä kauas, eikä päivittäinen tai viikoittainen työskentely reppurina toisella paikkakunnalla tule kyseeseen, koko perheen on muutettava, Heli jatkaa pohtimista.

Timon mielestä nyt pitää odotella maltilla lisätietoa ja tehdä päätöksiä rauhassa, vaikka prikaatin lakkautusaikataulu onkin yllättävän nopea.

- Minulla on kuitenkin luottamus työnantajaan. Toisaalta ajatuksissa on, että miksi valtio kurjistaa ja kaventaa ihmisten edellytyksiä tulla toimeen täällä Itä-Suomessa. Helin ajatuksissa on, että kaikkia suomalaisia ei pidä ahtaa kehäkolmosen tuntumaan.

- Kiireettömämpi elämäntapa, puhdas luonto ympärillä ja hyvä, perheestä, sukulaisista ja ystävistä koostuva turvaverkko tekevät ihmisistä eheämpiä, tuottavampia ja kaikki voivat paremmin. Sitä elämä täällä maakunnissa todellisuudessa on ja tätä ei valitettavasti ruuhka-Suomi pysty tarjoamaan.

Faktat:

Pohjois-Karjalan Prikaatin vuosibudjetti on 20 miljoonaa euroa. Palkkamenot ovat 8,9 miljoonaa euroa. Rakennuksia varuskunnassa on 51 ja niiden kunto on tyydyttävä. Rakennusten ja maa-alueiden vuokramenot ovat 2,6 miljoonaa euroa. Kontiorannan varuskunnassa työskentelee 271 palkattua henkilöä. Ammattisotilaita on 160, joista opistoupseereita on 57.



Heli ja Timo Tarvainen toivovat, ettei heidän tarvitsisi siirtyä kotiseudulta ruuhka-Suomeen.

Maakuntien miehet laittavat hanttiin

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Maakuntien päättäjät ja kansanedustajat ovat jo nyt olleet näkyvästi esillä varsinkin maakuntamedioissa ja heillä on halu puolustaa omien maakuntiensä joukko-osastojen säilyttämistä. Aika näyttää, pysyvätkö poliittiset päättäjät Puolustusvoimien tekemässä ehdotuksessa.

Pohjois-Karjalan Prikaatin lakkauttamisen kokonaisvaikutukseksi maakunnassa on arvioitu lähes 500 työpaikan menetys, mikä olisi kohtuuton isku aluetaloudelle ja erityisesti jo muutoinkin kovia kokeneelle Kontiolahden kunnalle.

Maakuntajohtaja **Pentti Hyttinen** kertoo Karjalainen-lehdelle antamassaan haastattelussa, että Joensuun seudulla näyttää olevan kyseenalainen kunnia olla ensimmäinen seutu Suomessa, joka joutuu hakeutu-

maan äkillisen rakennemuutoksen alueeksi valtion omien toimenpiteiden vuoksi.

- Valtio ampuu sarjatulella Pohjois-Karjalaa kohti. Miten on mahdollista, että kaikkien hallinnonalojen leikkausohjusten kärjet on suunnattu meitä kohti?

Prikaatin lakkautus veisi maakunnasta 280 valtion työpaikkaa. Päälle tulevat välilliset työllisyysvaikutukset, joista Hätäkeskus päätös vie 30 työpaikkaa. Kahden vastaanottokeskuksen lakkautus Kontiolahdelta vie puolestaan 60 työpaikkaa. Mahdollinen Pyhäselän ja Juuan vankiloiden lakkautus veisi yli 60 työpaikkaa.

- Välittömien työpaikkamenetysten päälle tulevat vielä kerrannaisvaikutukset, jotka varsinkin prikaatin tapauksessa ovat hyvin suuret, Hyttinen toteaa lehden sivuilla.

Kontiolahden kunnassa on asukkaita

14 500 ja verotulot ovat noin 40 miljoonaa euroa. Pohjois-Karjalan Prikaatin henkilöstön 8,9 miljoonan euron palkkapotista kunta laskee saavansa suoraa verotuloa 1,2 miljoonaa euroa vuodessa. Kunnanvaltuuston puheenjohtajan **Mika Kuuselan** mukaan Pohjois-Karjalan työttömyysaste on jo nyt lähes 15 prosenttia, mikä on maakuntien korkein.

- Kunnalla ei ole mahdollisuuksia paikata Pohjois-Karjalan Prikaatin lakkauttamisesta aiheutuneita menetyksiä. Suurin osa irtisanottavista joutunee muuttamaan pois paikakunnalta eikä valtion rakennerahastojen apu ole aikaisemmissa tapauksissa tuonut välttämättä pitkäaikaisia työpaikkoja toivotulla tavalla.



Kontiolahden varuskunnan lakkauttamisen taloudellisten vaikutusten lisäksi sotilaiden häviäminen katukuvasta on meille kova isku, toteaa kunnanvaltuuston puheenjohtaja Mika Kuusela.



Suomalaisten perheiden musta keskiviikko

Kirjoittaja Niina Jalovaara on perheenäiti ja ammattisotilaan puoliso, joka työskentelee sosiaalityöntekijänä.

Nokia irtisanoo yli tuhat työntekijä, useita varuskuntia lakkautetaan ja yhdistetään sekä kuntia pakotetaan sulautumaan yhteen. Tuskin kukaan taloudellisesti tehokkaampia organisaatioita suunnitteleva ja tavoitteleva on joutunut syvällisesti pohtimaan, mitä päätökset merkitsevät perheille. Haluan heidän kuitenkin tietävän ja siksi haluan kertoa omakohtaisista kokemuksista. Tiedän, että jokaisen päätösten johdosta inhimillistä hättää kokevan perheen tarina on erilainen ja ansaitsisi tulla kerrotuksi. Naiset, kirjoittakaa rohkeasti, asiasta ei voi olla hiljaa. Päätös Pohjois-Karjalan Prikaatin lakkautamisesta vei hetkessä pohjan perheemme elämältä, nyt jo toistamiseen. Ensimmäistä kertaa se mullistui Savon Prikaatin lakkautuksen myötä v. 2006, minkä seurauksena jouduimme jättämään Mikkelissä sijaitsevan kotimme, minä vakituiseen työpaikan, poikamme koulun ja kaverit, me kaikki monet ystäväperheemme ja työkaverimme. Silloinen päätös siirtyä Kontiorantaan ja muuttaa Joensuuhun oli pienin paha tarjolla olevista vaihtoehdoista, olihan Joensuu meidän molempien synnyinkaupunki. Päätös oli raskas, mutta yhdessä tehty. Pakkomuuton jälkeen alkoi elämän uudeen rakentaminen, mikä ei ollut lainkaan helppoa. Onnekseni sain heti vuoden sijaisuuden koulutustani vastaavassa työssä, josta sitten siirryin sijaisuuteen nykyiseen työpaikkaani, ja se johti pian vakinaistamiseen. Sopeutuminen uusiin töihin ja uusiin työkavereihin ei kuitenkaan ollut helppoa ja vei paljon aikaa ja energiaa. Poikamme koulunvaihto ja uusiin kavereihin tutustuminen alkoi varovasti, mutta vähitellen omat ympyrät alkoivat löytyä. Ostimme omakotitalon, jota aloimme remontoida vanhempieni avulla, ja tänä päi-

vänä voimme sanoa asuvamme itsemme näköisessä kauniissa kodissa. Alkuvuodet mielessä kaiheri koko ajan ikävä Mikkeliin ja siellä oleviin ihmisiin. Lopulta noin kolmen vuotta muuton jälkeen, vuoden 2009 lopulla, pystyimme sanomaan hyvillä mielin, että nyt elämämme on jälleen kunnossa ja asiamme ovat hyvin. Itse jopa koen vahvasti olevani nyt unelmieni työssä ja työpaikassa. Mikkelissä emme kuitenkaan ole kyenneet juurikaan vierailemaan, haavat ovat sen verran syvät. Vaikka ulkoiset puitteet pakkomuuton jälkeen järjestyivätkin siis kuntoon yllättävän helposti, henkinen toipuminen oli sen sijaan vuosia kestävä kivulias prosessi jokaisella perheemme jäsenellä. Kaikkien näiden reilun viiden Joensuun vuoden aikana taustalla kuitenkin kummitteli ajatus Pohjois-Karjalan Prikaatin lakkautuksesta. Viimeisen vuoden ajan olimme mieheni kanssa asiasta jo varmoja, olimmehan kokeneet täällä vallinneen yleisen keskustelun ja ilmapiiirin asian tiimoilta jo kerran Mikkelissä. Mielessä pyöri myös kenraali **Gustav Hägglundin** sanat keskustellessamme hänen kanssaan Savon Prikaatin viimeisessä vuosipäivänjuhlassa kesäkuussa 2006, jolloin Hägglund totesi, että hänen mielestään Pohjois-Karjalan Prikaati olisi pitänyt lakkauttaa ensimmäisenä.

Herra puolustusministeri, tiedustelen tiedostaako puolustusministeri perheiden todellisen tuskan ja mitä konkreettisia tukitoimia olette päättäneet muutoksen uhreina oleville perheille järjestää?

Silti mustana keskiviikkona julkistettu lakkautuslista tuli meille shokkina. Sain helmi-kuun 8.päivä mieheltäni taas lähes identtisen tekstiviestin Savon Prikaatin aikoihin nähden, "Meille tiedotettiin juuri, että prikaati lakkautetaan...". Päälimmäisinä tunteina ovat järkytys, epäusko ja pohjaton suru – voiko meille tapahtua näin taas.

Mielessä pyörii nyt tuhat kysymystä: mitä me teemme, pitääkö meidän taas lähteä ja aloittaa koko elämä alusta, irtisanoitaan mies, joudunko minä jälleen jättämään työni ja murrosiässä oleva poikamme kaverinsa, montako kertaa perhe pystyy joustamaan miehen työn vuoksi vai olisiko ratkaisu tällä kertaa miehen ammatinvaihto, mikä olisi uusi ammatti, miten sopeutua siihen, ettei mies olisikaan enää sotilas, miten tulemme taloudellisesti toimeen.

Emme tällä hetkellä ole näine ajatuksinemme yksin. Lakkautuspäätökset koskettavat siis henkilökuntaa perheineen syvästi ja pitkäaikaisesti. Mitkään valtion tai puolustusvoimien tarjoamat tukitoimet eivät poista sitä inhimillistä kärsimystä, mitä tällaiset päätökset perheiden sisällä synnyttävät. Mielestäni tämä kärsimys pitää tehdä päättäjille näkyväksi, vaikka taaskin Hägglundin minulle lausumia sanoja lainatakseni "ei puolustusvoimia johdeta perheiden asiaa ajatellen". Toki ymmärrän, että näin on, mutta rohkenen silti lisätä jotain entisen puolustusvoimain komentajan kommenttiin. Puolustusvoimien johdossa pitää mielestäni aikaisempia rakenneuudistuksia paremmin huomioida perheet ja yrittää lievittää muutosprosessin aiheuttamia sosiaalisia, taloudellisia ja psyykkisiä haittavaikutuksia.

Herra puolustusministeri, tässä meidän perheen tarina – miten se jatkuu, sitä emme tiedä.



Pohjois-Karjalan Prikaatissa palvelevan ylliluutnantti Mika Kataisen perheelle tulevaisuus on synkän usvan takana. Kuvassa (vas) Eemeli, 5, Atte, 13, sairaanhoitajana työskentelevänä Heli-vaimo, Mika ja Olivia, 7.

Nyt tuli kovat ajat

Teksti ja kuva: Marko Jalkanen

Moni työkaverini muistaa, kun aikanaan hallitusohjelman sisältämät, puolustusvoimiin kohdistuvat säästövelvoitteet vuosille 2012 – 2015 julkistettiin, niin totesin, että ”Pojat, pojat, tullee kovat ajat”. Nyt ne sitten tulivat, todella kovat ajat. Valtioneuvoston julkistaessa Puolustusvoimauudistusesityksen 8. helmikuuta, päätin kopioida seuraavan päivän molemmista tunnetuista iltapäivälehdistä historialliset etusivut muistoksi. Ikävä kyllä, kopion ottaminen jäi minulta kesken, koska tulostimestani loppui musta väri. Molempien lehtien etusivut kuvasivat taustaväritään ihmisten tunnelmia, eikä mustaa väriä ollut säästely.

Näin aluksi olisi taas helppoa syyttää työnantajaa tiedon panttaamisesta viittaamia kovia aikoja koskien, mutta tätä en tee, koska en näe sille mitään syytä tai perusteita. Aiemmista puolustusvoimien rakenneuudistuksista ja joukkojen lakkautuksista

on otettu iso harppaus parempaan. Puolustusvoimien henkilöstön ei tarvinnut ensimmäiseksi lukea näitä varuskuntien lakkautusesitysuutisia Suomen Tietotoimiston uutisoimana maakunnan ykköslehdistä ja aloittaa surutyö aamukahvin ääressä kotona. Puolustusvoimauudistuksen tiedottaminen on selvästi ollut suunnitelmallista. Tiedottaminen aloitettiin jo viime syksynä, ja henkilöstöjärjestöille on tiedotettu Puolustusvoimauudistuksen suunnittelun edistymisestä ja aikatauluista pitkin kuluva talvea niin Torni-portaalissa kuin erikseen järjestettävissä tiedotustilaisuuksissa. Ensimmäiseksi Puolustusvoimauudistuksen päälinjat tiedotettiin organisaation arvokkaimmalle pääomalle, palkatulle henkilöstölle. Ainoastaan välttämättömimmät työtehtävät hoidettiin tuolla hetkellä, mutta muutoin ”koneet oli ajettu alas” ja kokoonnuttu auditorioihin ja elokuvasaleihin kuulemaan esityksen julkaisemista. Tämän

jälkeen tiedotettiin vasta mediaa, kunnan edustajia ja asevelvollisia. Globaalia informaatioverkkoa hyödynnettiin esimerkiksi Valtioneuvoston tiedotustilaisuus lähetettiin verkossa jokaiseen joukkoon reaaliajassa.

Moni uskoi, että joukkojen lakkauttaminen ei tulisi koskemaan nimenomaan sitä omaa varuskuntaa ja tämän myötä esitykset lakkautuksista tulivat yllätyksenä, suorastaan järkyttävinä. Ikävät tiedotteet ja uutiset ovat aina epämiellyttäviä, mutta mielestäni työntäjän tiedottaminen Puolustusvoimauudistuksesta on hoidettu tähän asti niin hyvin kuin se näissä olosuhteissa on pystytty tekemään. Työntäjän tiedotteita on annettu silloin, kun on ollut jotain tiedotettavaa. Positiivisena seikkana mainittakoon kenraalien jalkautuminen joukkoihin 8. helmikuuta halki Suomen, tukemaan joukko-osaston komentajia tiedottamisessa henkilöstön ja etenkin kunta-aktiivien ja

mediapaineen edessä. Ei käynyt kateeksi niitä joukko-osaston komentajia, jotka tunnekuuhon keskellä olisi voinut luokitella superjulkiksi, jos median salamavalojen loistetta ja mikrofonien määrää käytetään kriteereinä.

Myös perheet tiedottamisen ja tukitoimien kohteeksi

"Kovat ajat" eivät tule koskemaan pelkästään Puolustusvoimien palkattua henkilöstöä, lakkautettavan varuskunnan kuntalaisia, yrittäjiä ja asevelvollisia, vaan sopeuttamistoimenpiteiden vaikutukset ulottuvat suoraan monen perheen arkeen. Monen perheen isää tai äitiä ollaan Puolustusvoimista annetun lain nojalla siirtämässä tämänhetkisestä kotivaruskunnasta toisaalle, jopa useiden satojen kilometrien päähän perheestä. Lakkautuspäätöksiä keskusteltiin työpaikalla pitkin päivää terapiakeskusteluin, pahin odotti vasta kotona. Vaimo ja lapset esittivät apeana paljon kysymyksiä, joihin isältä odotettiin vastauksia. Mitä nyt tapahtuu? Milloin tulee lisää tietoa? Miten meille nyt käy? Joudummeko muuttamaan? Minne? Menetätkö kaikki kaverit? Jäätkö työttömäksi? Millä me sitten elämme? Eräässä perheessä oli koettu samanlaisia tunteita, kun heidän lähisukulainen oli todettu kuolemansairaksi.

Perheiden tiedottamisessa ja tukitoimissa ei kuitenkaan olla vielä myöhässä. Tässä Puolustusvoimilla olisikin nyt oiva paikka näyttää valtiojohdon linjausten jälkeen muulle suomalaiselle yhteiskunnalle sitä esimerkillistä työnantajakuva, jota se on mediassa kertonut toteutettavansa. Lakkautettavien joukkojen virkamiesten ja työntekijöiden perheille tulisi järjestää infotilaisuuksia Puolustusvoimauudistuksen etenemisestä ja helpottaa näin arjen asioiden hallittavuutta perheessä muutoksen keskellä. Toisin sanoen myös perheet tulisi lisätä tiedottamisen kohteeksi.

Perheiden hyvinvoinnilla on suora vaikutus työhyvinvointiin. Sitä, millaista tukea ja informaatiota perheet tässä muutoksessa kaipaavat, tulisi kysyä tietenkin perheiltä itseltään. Tärkeintä olisi, että heille tarjotaisiin ennen kaikkea mahdollisuus esittää

muutosta koskevia kysymyksiä Puolustusvoimien sosiaalialan ammattilaisille. Vähintäänkin heille tulisi saattaa tietoon Puolustusvoimien tukiorganisaation ohjeita siitä, millaisia asioita kotona olisi nyt pohdittava. Lisäksi perheet kaipaavat informaatiota siitä, mitä Puolustusvoimauudistuksessa seuraavaksi tapahtuu ja millaisessa aika-tilassa, millaisia tukitoimia työntajalla on tarjota perheelle, kuten muutto- ja siirtotilanteita tukemaan tehdyt sopimusmääräykset puolustusvoimien pakkosiirroissa tai vaikkapa vastaanottavien joukkojen ja kuntien tukiorganisaatiot ja muut tarpeelliset yhteistyöviranomaiset.

Tiedottaminen hyvä, yhteistoiminta paras

Jotta tästä tulevasta Puolustusvoimauudistuksesta selvittää kunnialla, jatkossa pelkkä tiedottaminen ei riitä. Monessa joukossa kadonnut myötävaikuttamisen henki on saatava kaikilla tasoilla yhteistoimintamenettelyihin, joissa tiedottamisen jälkeen henkilöstölle annetaan tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa työnantajan päätöksiin. Tulenkin tämän kevään aikana kirjoittamaan tällä palstalla erityisesti muutostyöskusteluiden toteuttamisesta ja asioista, joita yhteistoimintamenettelyissä tulisi ottaa huomioon.



**Perheiden
hyvinvoinnilla on
suora vaikutus
työhyvinvointiin.**



Pasi Hakala, Reino Mäkelä ja Vesa Heinonen pohtivat sotilaskodissa, miten tästä mennään yhteistyöllä eteenpäin.

Tyrmistytävä päätös kurittaa Keski-Suomen maakuntaa

Ilmavoimien Teknillisen Koulun henkilöstö kohtasi uutispommin

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Sanomalehti Keski-suomalaisen pääkirjoitus 9. helmikuuta ottaa vahvasti kantaa hallituksen ilmoitukseen kuuden varuskunnan lakkauttamiseen. Päätöstä pidetään tyrmistytävänä. Kokonaan lopetettavien varuskuntien listaan maakunnasta kuuluu Ilmavoimien Teknillinen Koulu Jämsän Hallissa ja Keuruun Pioneerirykmentti.

- On pöyristyttävää, että hallitus hyväksyy varuskuntien lakkauttamisen. Pääministeripuolue syyllistyy nyt lahtamiseen maakunnissa. Uttamaata ja pääkaupunkiseutua sen sijaan suositaan, lehdessä todetaan. Jämsässä arvioidaan, että Ilmavoimien Teknillisen Koulun sulkeminen pyyhkii pois satoja työpaikkoja suoraan tai välillisesti. Kaupunginhallituksen puheenjohtajan mukaan isku on kova kaupungille, josta on kadonnut viime vuosina yli 1 500 paperiteollisuuden työpaikkaa. Ilmavoimien Teknillisen Koulun lakkauttamisesta ei arvioida olevan mitään merkittäviä vaikutuksia Patrian Hallin toiminnalle. Ilmavoimien Teknillisen Koulun henkilöstö sai kuulla uutispommin Hallin varuskunnan lakkauttamisesta Ilmavoimien komentajalta kenraalimajuri **Jarmo Lindbergiltä**, joka saapui pitämään henkilökunnalle tiedotustilaisuutta Puolustusvoimauudistuksen vaatimista ratkaisuista.

- Tieto varuskunnan lopettamisesta yllätti ja hiljensi väen. Ilmapiiri oli tyrmistynyt, mutta

rauhallinen, Ilmavoimien Teknillisen Koulun johtaja, eversti **Pasi Hakala** kuvailee tilannetta.

Koulun toiminta päättyy vuoden 2013 lopussa. Puolustusministeriön ohjauskirjeen jälkeen kevään aikana tiedetään enemmän lakkautukseen liittyvistä jatkotoimista.

- Silloin selviää, missä muodossa, millä paikkakunnalla, kuinka laajana Ilmavoimien henkilöstön ja varusmiesten koulutus jatkuu. Tärkeää on, että henkilökunta perheineen pääsee suunnittelemaan omaa elämäänsä eteenpäin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Tavoitteena on, että ratkaisut tulevat henkilöstön kannalta hyvin hoidettua, Hakala toteaa.

Ilmavoimien Teknillisen Koulun tilat eivät olleet enää parhaassa mahdollisessa kunnossa. Toiminnan jatkaminen Hallissa olisi edellyttänyt yli 20 miljoonan euron investointeja sisältäen mm. kasarmien peruskorjauksen.

Kapteenit **Reino Mäkelä** ja **Vesa Heinonen** ovat jo pitkään aistineet muutoksen

olevan edessä, koska Halliin ei ole enää vuosikausiin tehty mitään investointeja.

- Melkoinen uutinen Hallin varuskunnan lakkauttaminen oli ennakkoaavistelusta huolimatta meille kaikille. Vielä suurempi uutispommi se oli niille, jotka ovat kotoisin Jämsän seudulta ja joiden puolisoiden työpaikka on joko varuskunnassa tai lähisuudulla.

Ilmavoimien kehityksen kannalta ratkaisu on Heinosen mukaan ehkä kuitenkin tervetullut.

- On masentavaa, jos joutuu tekemään työtä puutteellisin välinein ja vanhan aikaisissa tiloissa, joihin ei haluta satsata, hän toteaa.

Mäkelä on huolissaan siitä, löytyykö kaikille työpaikka muualta, kun Ilmavoimien tukikohtia vähennetään ja toimintoja yhdistetään.

- Voi olla, että silloin saman tason asiantuntijoita on liikaa. Osalle saattaa löytyä töitä omaa osaamistasoa selvästi vaatimattommista tehtävistä, mikä olisi masentavaa.

Faktat:

Ilmavoimien Teknillinen Koulu on oppilasmäärältään Suomen suurin ilmailualan oppilaitos. Koulu antaa lentoteknillistä koulutusta Ilmavoimien, Maavoimien ja Rajavartiolaitoksen henkilökunnalle sekä varusmiehille. Koulu sijaitsee Jämsässä Hallin taajamassa, Tampereen ja Jyväskylän puolivälissä. Ilmavoimien Teknillisessä Koulussa on palkattua henkilöstöä 127, joista siviilejä on 40. Opistoupseereita on 36.

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

Kentän tuntoja Puolustusvoimauudistuksesta

Koosteteksti: Matti Vihurila

Kuvat: Sannamari Jokihaara, Merja Hämäläinen, Viestirykmentti, Samuli Vahteristo

Tieto lisää tuskaa, mutta toisaalta se voi tuoda myös helpotusta ja vapauttaa resursseja tulevaisuuden suunnitteluun. Päälystölehden kysely muutamien lakkautettavien yksiköiden (Hämeen Rykmentti, Pioneerirykmentti, Kotkan Rannikkopataljoona, Lentosotakoulu) ja yhdistettävien yksiköiden (Viestirykmentti ja Reserviupseerikoulu) paikallisyhdistysten puheenjohtajille (vastaaville) pyrki selvittämään, miten Puolustusvoimauudistus paikallisesti otettiin vastaan, millaisia tunteita se herätti sekä minkälaista tietoa ja tukea muutoksen kouriin joutuneet ammatteijemme perheineen kaipaavat. Ja miten tästä suunnataan eteenpäin?

Tuliko päätös oman joukon kohtalosta yllätyksenä?

- Päätös tuli täytenä yllätyksenä. Tietenkin tiesimme, että olemme keskusteluissa mukana, mutta uskon, että henkilöstö luotti vahvaan erikoisosaamiseemme, onhan tänne keskitetty huollon henkilöstön valtakunnallinen koulutus sekä Sotilasmusiikkikoulu ja Urheilukoulu. Täällä on annettu laadukasta varusmieskoulutusta, ja koko Puolustusvoimiin on koulutettu osaavia liikunnan ammattilaisia (kapteeni **Henry Lipponen**, Hämeen Rykmentin toimintakykypäällikkö ja Lahden Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja. Lahdessa muutos koskee noin 100 opistoupseeria.)

Yllättävä, viitteitä ilmassa, paljon huhuja ja arvailuja, odotettu, helpottava - mutta tuleen emme jää makaamaan!

- Pioneerirykmentti on ollut nimenä "lakkautuslistoilla" viimeiset 15 vuotta. Tulevaa tautia ei ole Keuruulla missään vaiheessa sairastettu, pahinta on kuitenkin osattu pelätä eikä päätös ole meille "puun takaa" tullut (kapteeni **Harri Jokihaara**, Pioneerirykmentin Esikunnan henkilöstösektorin johtaja/oikeusupseeri ja Keuruun Opistoupseerit ry:n puheenjohtaja. Keuruulla muutos koskee noin 25 opistoupseeria.)

- Viitteitä oli ilmassa (Rannikon puolustaja-lehden artikkeli ja sen jälkeiset spekulatiot) eikä päätös ollut varsinaisesti yllätys. Tässä jatkettiin siitä, mihin v. 2005 jäätin. Toki toivottiin, ettei näin kävisi! Vahva aluepoliittinen tuki (valmisteluvaiheessa) puuttui ja tässä rämmittään! (yliluutnantti **Pasi Pirkkalainen**, Kotkan Rannikkopataljoonan Esikunnan toimistoupseeri ja Kotkan Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja. Kotkassa muutos koskee noin 30 opistoupseeria.)

- Tiedossa oli, että muutoksia tulee, mutta Lentosotakoulun lakkautus tuli yllätyksenä. (yliluutnantti **Raimo Tikkanen**, Lentosotakoulun Esikunnan henkilöstösektorin osastoupseeri ja Kauhavan Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja. Muutos koskee 26 opistoupseeria.)

Päätös tuli täytenä yllätyksenä. Yllätyksellisyttä lisäsi se, että varuskunnassa on viime vuosina määrätietoisesti peruskorjattu ja –parannettu mm. lennonjohtorakennus ja huoltorakennus (kapteeni **Jarmo Kujanpää**, Lentosotakoulun lentokalustoupseeri ja ILTY Kauhavan osaston puheenjohtaja. Muutos koskee osaston kaikkia 31 opistoupseeria.)

- Uudistuksesta liikkui paljon huhuja ja arvailuja, mutta esityksen sisältö oli suuri yllätys (kapteeni **Kari Aintila**, Viestirykmentin Huoltokeskuksen varapäällikkö ja opistoupseerien luottamusmies sekä kapteeni **Arto Virtanen**, tietohallintopäällikkö ja Riihimäen Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja. Riihimäellä muutos koskee noin 40 opistoupseeria.)

- Päätös ei tullut täytenä yllätyksenä (yliluutnantti **Pasi Jokela**, RUK:n kuljettajakoulu-

tuskeskuksen ammattipätevyyskouluttaja ja Haminan Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja/varaluottamusmies. Haminassa muutos koskee arviolta 15 opistoupseeria.)

Kuten edellä olevista sitaateista on luettavissa, monille päätös oman yksikön lakkautuksesta tai yhdistämisestä tuli yllätyksenä. Kotkassa, Haminassa ja Keuruulla pahinta oli jo osattu odottaa.

- Ensitutemusta voitaneen verrata hukkuneeksi epäillyn naaraamiseen. "Ruumiin" löytyminen realisoi pahimman mahdollisen lopputuloksen, mutta lopullinen tieto omalla tavallaan vapautti suuntaamaan katseen eteenpäin. Jokainen lienee omalla kohdallaan kohdannut tunteiden koko kirjon, pettymyksen ja epävarmuuden. Surutyö ottaa aikansa, **Harri Jokihaara** kuvailee keuruulaisten tunteita.

Tiedottaminen ennen, nyt ja tulevaisuudessa?

Muutostilanteessa tiedonsaannin tärkeys korostuu. Valtaosassa joukoista koetaan, että tietoa on annettu niin paljon kuin se on ollut mahdollista. Jatkossa kaivataan pikaisesti infoa mm. työpaikkojen säilymisestä, tulevista organisaatiosta ja avautuvista tehtävistä, siirtojen aikatauluista, käytännön menettelyistä perheiden siirrossa, uudeleenkouluttautumiseen liittyvistä korvauksista ja "messinkisistä kädenpuristuksista" - Jäsenistömme haluaa myös, että vuosina 2013 ja 2014 lakkautettavat joukot ovat uusia työpaikkoja pohdittaessa samanarvoisessa asemassa, ettei pääse käymään niin, että kaikki 2013 lakkautettavat pääsevät valitsemaan päältä ja muut saavat sen, mitä jäljelle jää, Henry Lipponen Lahdesta korostaa.

Kotkan osalta etukäteistiedottamiseen liittyy yksi kummastusta aiheuttanut seikka. Rannikkoupseeriyhdistys ry:n julkaiseman Rannikon puolustaja-lehden numerossa 3/2011 silloisen Merivoimien komentajan ja tulevan Pääesikunnan päällikön variamiraali Juha Rannikon haastattelun kommentit herättivät ihmetystä ja spekulointia



Kapteeni Henry Lipponen, Hämeen Rykmentti: Vastaanottavan joukon henkilöstön tulee ottaa siirtyjät vastaan avoimesti. Meiltä tuleva henkilöstö on asiantuntevia ammattilaisia, joiden osaaminen on huipputasoa. Asiantuntijoiden siirtyminen oman alansa erityistehtäviin rikastuttaa niitä joukkoja, joihin heidän erityisosaamisalueensa koulutus ja opetus siirtyy.

henkilöstön keskuudessa - varsinkin, kun mitään lopullisia päätöksiä ei ollut vielä tiedossa. Asia koettiin lähinnä epämääräisten huhujen levittämisenä.

- Ihmetyttää, kun "tiedottaminen" aloitetaan vapaaehtoisen maanpuolustusjärjestön lehden sivuilla, Pasi Pirkkalainen summaa kotkalaisten tunteja.

Mitä työntajalta odotetaan?

Puolustusvoimat on moneen otteeseen ilmoittanut noudattavansa muutostilanteessa hyvän työnantajan periaatteita, ja tätä joukoissa todella myös odotetaan. Kyselyssä nousivat esiin mm. tasapuolisten hakumahdollisuuksien luominen avoihin tehtäviin sekä opistoupseerien avainhenkilöstön ja henkilöstöedustajien mukaan ottaminen työnantajan päättävällä olevaan suunnittelutyöhön. Työnantajan toivotaan myös osoittavan ymmärrystä ja tukea henkilöstön mahdollisesti hakeutuessa etupainotteisesti muuhun kuin pv:n osoittamaan tehtävään tai palveluspaikkaan (toiseen joukko-osastoon tai muualle valtionhallintoon).

- Kaikki toivovat, että virkojen ja tehtävien jaossa noudatettaisiin tasapuolisuutta. Jos päädytään irtisanomisiin, niin ponnistelut joustavoittamiseen, joita Päälystöliitto ajaa



Kapteenit Arto Virtanen ja Kari Aintila, Viestirykmentti: Odotamme Päälystöliitolta koulutusta sekä Puolustusvoimien yt-elimestä alkaen suunnittelu yhteistyön ja molemminpuolisen sitoutumisen merkityksen korostamista.



Kauhavalla sijaitsevan Lentosotakoulun lakkautus oli jättiylätys. Kuvassa Jaakko Ulvila ja Kari Hassi testaavat Hawkia.

Kapteeni Harri Jokihaara, Pioneerirykmentti: Pioneerirykmentin tiivis yhteisöllisyys on arvokasta pääomaa ja sitä tarvitaan nyt enemmän kuin koskaan. Henkilöstöryhmästä riippumatta jokaiselle yksilölle tulee löytää selviytymispolku.



eteenpäin, ovat hyvä asia. Mallia voisi hakea esimerkiksi paperiteollisuudesta, mitä on "kuritettu" viime vuosina kovalla kädellä. Monia tuttuja kohtasi karu tilanne, kun Enso-Gutzeit päätti lopettaa Summan paperitehtaan, Pasi Jokela Haminasta toteaa. Työhyvinvointitoimenpiteiden edellytetään olevan konkreettisia niin, että osaamisesta, johtamisesta ja toimintakulttuurista keskustellaan avoimesti. Toivelistalla ovat esimerkiksi uusien ja vanhojen työntekijöiden yhteiset tilaisuudet, jotta siirtynyt henkilöstö voi sitoutua ja integroitua uuteen työympäristöönsä mahdollisimman nopeasti.

Odotukset Päälystöliitolta?

Odotukset omalta liitolta tässä vaikeassa tilanteessa ovat moninaiset. Päälystöliiton edellytetään tarkalla silmällä valvovan hyvän työnantajan periaatteiden noudattamista myös käytännössä sekä virkojen ja tehtävien jaon tasapuolisuutta.

- Liitto voisi myös selvittää, miten paljon opistoupseerit menettävät tai saavat vaativimpia tehtäviä lakkautusten ja uusien organisaatioiden myötä, Raimo Tikkanen Kauhavalta ehdottaa.

Yhtenä tukimuotona nostettiin esiin mahdollisuus lakimiehen palvelujen käyttöön turvattaessa jäsenistön etuja. Edunvalvonnallisten resurssien kohdentaminen muutoksen hallintaan sekä luottamusmiesorganisaation kouluttaminen ja valmentaminen yksittäisen jäsenen tukemiseksi nähtiin tärkeänä.

- Kaveria ei saa jättää oman onnensa nojaan!

Lisäksi liitolta toivotaan selkeitä ohjeita menettelytavoista erilaisissa vaihtoehdois-

sa kuten irtisanomistilanteessa, siirrossa toiselle paikakunnalle tai oman joukon sisällä sekä mahdollisuudesta jäädä ylivahvuuteen.

Kapteeni Henry Lipponen muistuttaa liittoa positiivisen vireen ylläpidosta.

- Päälystöliiton luoma julkisuuskuva ja sen toimenpiteet ovat erityisen merkittävässä asemassa. Liitolta pitää tulla positiivista viestiä uudesta tilanteesta. Ihmisiä on kannustettava löytämään myös kaikki se tulevaisuuteen tähtäävä ja mahdollisuuksia antava näkökulma – muutos on aina kipeä, mutta hyvin hoidettuna se on kehityksen ja kasvun siemen.

Terveiset "uudelle isännälle" ja tuleville palvelustovereille?

Puolustusvoimauudistus merkitsee monille opistoupseereille siirtymistä uuteen joukko-osastoon, aselajiin, toimintakulttuuriin ja kenties puolustushaaraan. Millaisia terveisiä halutaan lähettää vastaanottaville joukko-osastoille ja niissä palveleville ammattiveljille?

- Avoin yhteistyö jo suunnitteluvaiheessa on välttämätöntä. Samoin odotamme tasaverstaista osallistumista avoimien ja avautuvien tehtävien, vaatiluokkien sekä niiden koulutus- ja kokemusvaatimusten kartoittamiseen, Arto Virtanen ja Kari Aintila Riihimäeltä painottavat.

Tasapuolisuus ja solidaarisuus korostuvat kaikkien vastauksissa. Siirtyvää henkilöstöä ei pidä nähdä uhkana vaan mahdollisuutena, joka entisestään rikastuttaa ja kasvattaa vastaanottavan joukko-osaston osaamis-pääomaa ja "hiljaista tietoa". Hyvin hoidettuna tämä mahdollistaa työyhteisön

laaja-alaisen osaamisen kehittymisen. Ymmärrystä toivotaan myös sille, että ”repureina” työskentelevillä olisi mahdollisuus joustavien työaikamallien käyttöön. Tärkeäksi siirtyvä henkilö kokee sen, että uusi ”isäntä” kykenee alusta alkaen ottamaan kokonaisvaltaisen kopin niin hänestä itsestään kuin perheestään.

- Vastaanottajalla tulee olla aikaa ja tahtoa kohdata elantonsa perässä liikkeelle ajettu uusi työntekijä yksilönä. Ihmisen käsitteleminen luikuhihnatyöllä, osana massaa, painaa jo entisestään nujerrettua tarpeettomasti ja hidastaa muutoksesta toipumista, muistuttaa Harri Jokihaara, joka toimii Keuruulla rakennemuutoksen toisena tukikoordinaattorina.

Miten tästä eteenpäin?

Viimeisimpänä vastaajilta kysyttiin heidän ja edustamansa joukon ajatuksia Puolustusvoimauudistuksesta yleensä (vapaa sana).

- Lahdessa on paljon erityisosaamista, jonka toivotaan olevan vahvuus rakennettaessa puolustusvoimia tulevaisuuden asentoon (kapteeni Henry Lipponen, Hämeen Rykmentti)

- Henkilöstöryhmästä riippumatta jokaiselle yksilölle tulee löytää selviytymispolku (kapteeni Harri Jokihaara, Pioneerirykmentti)

- Kaikille Puolustusvoimauudistuksen kourissa painiskeleville toivomme jaksamista. Erityisesti Pohjois-Karjalaan, jonka kanssa saimme tehdä ainakin meidän kannaltamme palkitsevaa koulutusyhteistyötä etulinjassa (yliluutnantti Pasi Pirkkalainen, Kotkan Rannikkopataljoona)

- Toivottavasti edellisen uudistuksen kokemuksista ja virheistä on jotain oppia otettu (yliluutnantti Raimo Tikkanen, Lentosotakoulu/Kauhavan Päälystöyhdistys)

- Ajatuksia on. Toivottavasti myös rahaa säästyy... (kapteeni Jarmo Kujanpää, ILTY/Kauhavan osasto)

- Kysyin 8.2. pidetyssä infossa erikseen suunnittelutyöhön osallistumisesta. Sain vastaukseksi, että uudistuksesta tiedotetaan yt-lain mukaisesti. Tämä ei kuitenkaan riitä aukottamaan yhteistyöhön, vaan edellyttämme osallistumista jo valmisteluvaiheeseen (kapteeni Arto Virtanen, Viestirykmentti)

- Itselläni oli tiedossa se, että supistukset tehdään rajuina, mutta toivoin niiden olevan suurin piirtein puolet nyt tehdystä. Pyrin itse ajattelemaan asioita järkevän positiivisesti, joten sotilaana uskon, että kaikille virkapukuisille riittää töitä. Siviilisektorin kohtalo meihin sotilaisiin verrattuna on paljon ”karumpi”. Heidän osaltaan ei varmasti välityä irtisanomisilta (yliluutnantti Pasi Jokela, RUK)

Soittokuntien alasajon mittavuus tuli täytenä yllätyksenä

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Riikka Halonen

Satakunnan Sotilassoittokunnan varapäällikkö, yliluutnantti **Ville Katajamäki** kummeksuu sotilasmusiikkialaa koskevan suuren mullistuksen etukäteistiedotuksen täydellistä puuttumista.

- Tiedottamista ei ole ollut eikä sotilasmusiikkialan ratkaisumallista ollut ennen tiedotustilaisuutta mitään tietoa. Näin mittavat lakkautukset tulivat täytenä yllätyksenä. Ylikapellimestari kiertää piakkoin kaikki soittokunnat ja kertoo, mitä tulevaisuudessa alkaa tapahtumaan. Kentällä on havaittavissa ristiriitaista tietoa rekrytoinnista jäljelle jääviin soittokuntiin.

Satakunnan Sotilassoittokunnassa muutos koskee kolmea ja koko sotilasmusiikkialalla kaikkiaan noin 40 opistoupseeria.

Katajamäki toivoo Päälystöliiton ottavan kantaa rekrytointimenetelmiin, ettei kenenkään soittajapuseerin koulutus mene hukkaan tulevissa soittokunnissa. Liiton tulisi myös pyrkiä vaikuttamaan sotilasmusiikkialan johtoon, jotta jokainen soittajapuseeri saisi jatkossa mielekkään palvelupaikan, jossa hänen koulutustaan voitaisiin hyödyntää parhaiten.

- Vuonna 2014 alkavassa soittokuntamallissa työskentelevät soittajapuseerit ovat saaneet mittavan koulutuksen alkaen soitto-oppilaasta ja lähes kaikki ovat jatkokoulutettuja, Katajamäki muistuttaa.

Säästövelvoitteista huolimatta työnantajan odotetaan esittävän mahdollisimman monia erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja ja noudattavan hyvän työnantajan periaatteita.

- Tuntuu hurjalta, mikäli Puolustusvoimat ei hyödyntäisi soittajapuseerien laajaa koulutusta ja monipuolista työkokemusta. Itse soittamisen ohella työtehtäviimme kuluu mm. henkilöstöhallintoa, muita hallinnollisia tehtäviä ja soittokunnan johtamista.

Katajamäki pitää sotilasmusiikkialan uudistuksen aikataulua kireää. Hän arvelee monen soittajapuseerin päätyvän lopulta repumies-ratkaisuun.

- Työn kuvan pitäisi muuttua arkipainotteiseksi, jotta reppuri näkisi perhettään edes joskus. Alueellinen kattavuus on haaste tulevaisuudessa, ja toivottavasti soittokuntia olisi mahdollista kuulla pienilläkin paikkakunnilla myös jatkossa. Soittokunnilla on sijoituspaikkakunnillaan merkittävä asema kulttuuri- ja kasvatustoiminnassa.

Katajamäkeä mietityttää myös jäljelle jäävien soittokuntien tilaratkaisut. Niiden henkilöstömäärä kasvaa huomattavasti ja monessa paikassa tilat ovat nykyäänkin hyvin puutteelliset.

Yliluutnantti Ville Katajamäen mukaan soittajapuseereilla on ristiriitaista tietoa rekrytoinnista jäljelle jääviin soittokuntiin. Hän kehottaa jokaista keskustelemaan asioista paikallistason luottamusmiehen kanssa, jottei tule tehdyksi hätäkohtia ratkaisuja.



Jääkäriprikaatissa ja Tykistöprikaatissa huokaistiin helpotuksesta

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo



Sodankylässä kaamos väistyy ja Puolustusvoimauudistuksen myötä siirrytään valoisampiin tunnelmiin. Sotilaskodin kahvipöydässä ovat ajatuksia vaihtaamassa Tommi Alatörmänen, Ari Järvelä ja Petteri Salmela.

Jääkäriprikaatissa ja Tykistöprikaatissa syntyi helpottunut tunnelma, kun lista lakkautettavista varuskunnista julkistettiin. Jääkäriprikaatin henkilöstö on kuvainnollisesti roikkunut löysässä hirressä jokaisen rakennemuutoksen yhteydessä, koska joukko-osasto on ollut lakkautuskeskusteluissa yhtenä vaihtoehtona.

Jääkäriprikaatin opistoupseerien luottamusmies **Tommi Alatörmänen** arvioi, että päättäjillä ei ollut kanttia joukko-osastoa lakkautuslistoille laittaa, koska sitä tarvitaan kokonaisuinaan puolustuksessa arktisen osaamisen koulutukseen ja Lapin alueen sotilaallisen puolustamiseen. Prikaatilla on myös iso merkitys Sodankylän alueen talouteen sekä paljon yhteiskuntakytköksiä.

- Täällä Sodankylässä niin sotilailla kuin siviilirintamalla on todella helpottunut tunne. Me opistoupseerit myötäelämme niiden ammattiveljien ja heidän perheidensä puolesta, jotka joutuvat moniin vaikeuksiin puolustusvoimauudistuksen myötä. Erityistä tunnesidosta täällä on ollut Pohjois-Karjalan Prikaatin henkilöstön asemaan, joka on noussut esiin kahvipöytäkeskusteluissa. Lapin Ilmatorjuntarykmentin toimintojen yhdistäminen Jääkäriprikaatin tuo Alatörmäsen mukaan omia sopeuttamistoimia, mutta ne ovat pieniä lakkautuksiin verrattuna. Puolustusvoimien rakennemuutoksen myötä Tykistöprikaati yhdistetään Porin

Prikaatiin vuoden 2014 lopussa. Yhdistämisen käytännön toteuttamisesta päätetään myöhemmin, mutta säästöjä haetaan erityisesti esikuntatasolla.

- Tunnelma on opistoupseerien keskuudessa kaksijakoinen, olemme iloisia tykistökoulutuksen jatkumisesta Niinisalossa. Tummat varjot ajatuksissa kohdistuvat jäsenkentässämme Satakunnan Sotilassoittokunnan lakkauttamiseen sekä Koeampumalaitoksessa muutama opistoupseeriin, toteaa luottamusmies **Ilkka Huttula**.

Niinisalon Päälystöyhdistyksen kirjoilla on 96 opistoupseeria. Pääosa henkilöstöstä voi Huttulan mukaan keskittyä työntekoon normaalilla tavalla.

- Hieman huoli on, jakautuvatko esikunta-tehtävät jotenkin kahdelle paikkakunnalle Niinisaloon ja Säskylään. Vielä ei siitä kannata murhetta kantaa, vaan odotetaan kun suunnittelu etenee. Luottamusmiespuolella nyt tehdään kaikki voitava niiden puolesta, joita muutosprosessi koskee, Huttula kertoo.

Kuvien kertomaa –keräykselle jatkoaika

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Valokuvakeräys on tuottanut tähän mennessä kovin vähän kuvia tarinoineen. Perinneyhdistys kannustaa jäseniä kaivelemaan laatikoista kuvat ja ottamaan kynät esiin tarinoiden kirjoittamista varten. Keräystä on päätetty jatkaa toukokuun 2012 loppuun asti ja parhaat kuvat tarinoineen palkitaan stipendillä.

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

Valokuva-aineiston käsittely

Suomen Kirjallisuuden Seuran kuva-arkisto ottaa vastaan valokuvia lahjoituksina ja lainoina kopiointia varten. Jos et halua luovuttaa alkuperäisiä valokuvia arkistoon, ne toivotaan saatavan lainaksi kopiointia varten. Paras arkistokopio saadaan aina alkuperäiskuvasta. Kirjoita ehdottomasti vastaukseesi, pitääkö kuvat tai negatiivit palauttaa. Kun lähetät valokuvia tai negatiiveja, kirjoita jokaisesta kuvasta erilliselle paperille tärkeimmät tiedot, kuten kuvausaika ja -paikka, aihe, henkilöt sekä kuvaaja. Kerro kuvaan liittyvä tarina ajankohtatietoineen. Vältä valokuvien kiinnittämistä mihinkään,

taitettu valkoinen paperi tai puhdas kirjekuori on hyvä suoja. Valokuvia ei pidä irrottaa vaan läheta valmiit albumit tai albumilehdet sellaisenaan. Arkiston kanssa voi sopia suurikokoisen aineiston toimituksesta. Älä kirjoita tai liimaa osoitetarroja valokuviin. Myös paperiliittimet ja niitit vaurioittavat kuvia.

Digitaalisella kameralla kuvatut tiedostot ja muut mahdolliset kuvatiedostot on suositeltavaa lähettää sähköpostin sijaan jollakin tallennevälineellä kuten CD-levyllä tai muistitikulla. Arkisto palauttaa lähetetyt tallennevälineet. Jos aiot itse skannata tai skannauttaa valokuvat arkistoa varten, kysy lisäohjeita arkistosta.

Kaikesta kuvien lähettämiseen liittyvää voi kysyä Kansanrunousarkiston kuva-arkistosta (p. 0201 131 286, kotisivut www.finlit.fi). Kuvien aihepiireihin liittyvät tiedustelut, GSM 040 719 2308 /Keijo Koivisto.

Kuvien Lähetysosasto on Kansanrunousarkisto/Kuva-arkisto, PL 259, 00171 HELSINKI. Kuoreen merkintä "ATOP ry Kuvien kertomaa".



Puolustusministerin punnerretua joulukuussa päätöksensä ELKAKOP-hankkeen toteutuksesta ja aikataulusta hanke on käynnistymässä todenteolla. Päälystöliiton edunvalvonnan kannalta oli erityisen hankalaa henkilösuunnitelmien pitäminen pimennossa aina päätöksentekoon asti. Aikataulu hankkeella on haastava, koska haku-, valinta- ja irtisanomisprosessi pitää olla valmis kesäkuussa 2012. Niille Päälystöliiton jäsenille, joita muutos koskee, järjestettiin muutokeskustelu ja yhteisöimäkoulutustilaisuus Tampereella tammikuun lopussa.

Vesa Torkkola (vasemmalla), Timo Hakkarainen, Keijo Lakanen ja Tapani Korhonen Haapajärven varikolta kiittelivät Sakari Vuorenmaan esitystä muutokseen valmistautumisesta.

ELKAKOP-hanke rytinällä toteutukseen

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

Päälystöliiton aloitteesta ja Maavoimien Materiaalilaitoksen sekä esikuntapäällikkö, eversti **Jari Anttalaisen** myötävaikutuksella toteutettiin ELKAKO -hanketta koskeva muutokeskustelu ja yhteisöimäkoulutuspäivä. Tilaisuuteen oli kutsuttu Päälystöliiton jäsenet, joita hanke koskettaa. Maavoimien Materiaalilaitoksen esikunnasta esiintyivät majuri **Olli Kivimäki**, kapteeni **Pekka Lahdenperä** ja henkilösuunnittelija **Ari Koivuniemi**. He esittelivät perusteellisesti niitä toimia, joihin henkilöstön osalta uutta

Räjähdekeskusta rakennettaessa on varauduttu.

Hankkeen henkilöstösuunnittelun toteuttaminen on kesään 2012 mennessä vähintäänkin haasteellinen. Hakeutuminen tehtäviin, valinnat, muutokeskustelujen kaksi vaihetta ja yhteisöimämenettelyn toteuttaminen on päiviin sidottua tarkkuustyötä. Henkilöstö hakeutuu uusiin tehtäviin 29.2. mennessä ja sitä ennen 24.2. mennessä on suoritettava muutokeskustelujen ensimmäinen vaihe. Henkilöstösuunnittelun pitää olla valmis toukokuun lopussa, jotta



irtisanomismenettely voidaan aloittaa irtisanottavien henkilöiden osalta.

Ari Koivuniemen keskeinen rooli on tukea prosessin aikana niitä henkilöitä, jotka tullaan irtisanomaan. Räjähdelaitoksen nykyinen henkilöstö, niin sotilaat kuin siviilit, on sitoutunut tehtäviinsä. Tämä tekee mm. irtisanomistilanteen monelle todella vaikeaksi, totesi Koivuniemi.

Tilaisuudessa Päälystöliiton osuudessa esiintyivät pääluottamusmies **Sakari Vuorenmaa** ja pääluottamusmies **Marko Jalakanen**. Heidän keskeinen viestinsä kuuli-joille oli henkilökohtaisen valmistautumisen merkitys muutokeskusteluihin ja yhteistoimintamenettelyyn. Jokaisen jäsenen henkilökohtainen aktiivisuus nousee arvoonsa työhaku- ja keskustelutilanteissa. Suurin virhe on jättäytyä laakereilleen lepäilemään ja odottelemaan tarjouksia. Kaikki pääluottamusmiesten esitysmateriaali on löydettävissä ja edelleen käytettävissä Päälystöliiton internet-sivujen Puolustusvoimauudistus-osiossa. Jäsenten on nyt viimeistään aktivoitava käyttäjätunnuksena jäsenosioon.

Kapteeni **Keijo Lakanen** Haapajärven varikolta kertoi, että Räjähdelaitoksessa ELKAKOP-tiedottaminen on hoidettu projektista annettujen pelisääntöjen mukaisesti eikä linjaorganisaatio ole juurikaan voinut vaikuttaa tiedottamiseen.

- Jokaisella henkilöllä on varmasti oma käsitys siitä, onko tämä tiedottaminen ollut riittävän hyvää. On kuitenkin hyvä muistaa, että pitkäkestoisen ja erityisesti työpaikkoja negatiivisesti käsittelevien asioiden tiedottaminen on aina haastavaa. Varikolla henkilöstön keskuudessa varmaankin eniten kysymystä on aiheuttanut se, miksi uuden organisaation henkilöstökokoonpano julkaistiin niin myöhään. Uuden organisaation julkaisu venyi varsin pitkään, minkä seurauksena yksittäiselle työntekijöille on jäänyt liian vähän aikaa miettiä uutta tulevaisuutta ennen muutokeskustelua, kuvaili Lakanen.

Henkilöstökokoonpanon odottaminen oli myös Päälystöliitolle hankala asia valmistauduttaessa tukemaan jäseniä muutoksessa.

Lakanen kuunteli päivän esiintyjä herkillä korvalla ja kertoi, että Haapajärven Varikolta tähän vapaaehtoiseen tilaisuuteen osallistuivat kaikki opistoupseerit.

- Osallistujien määrä kertoo osaltaan sen, että Tampereen tilaisuutta pidettiin tarpeellisenä. Tampereella pidetty tilaisuus täydensi erinomaisesti aiemmin varikolla pidettyä ELKAKOP info-tilaisuutta, minkä MAAVMATLE järjesti. Haapajärveläiset kiittelivät erityisesti Sakari Vuorenmaan esi-



Kapteeni Pekka Lahdenperä
nuotti hakuprosessien kulun.

tyksestä saamaansa tietoa muutokseen valmistautumisesta.

- Olen optimistinen varikolla olevien opistoupseerien uudelleensijoittumiselle. Heillä kaikilla on hallussaan laaja räjähdealan erityisosaaminen, mitä edelleen tarvitaan myös uusissa organisaatioissa.

Hän uskoo myös, että hakeutusjärjestelmä tulee toimimaan tässä muutoksessa suhteellisen hyvin, koska hakijoitten määrä on pieni ja nyt muutoksen kohteena olevalla henkilöstöllä on hyvin tietoa hakuprosessin etenemisestä.

Päälystöliitto hoitaa oman tonttinsa

ELKAKOP-hankkeen ja Puolustusvoimauudistuksen aikana Päälystöliiton tehtävä on selvä. Liiton henkilöstöedustajat luottamusmiestehtävissä ja yhteistoimintaedustajina tukevat jäseniään muutoksessa. Liiton koulutus keväällä 2012 tähtää henkilöstöedustajien osaamisen lisäämiseen hankkeissa ja muutostilanteissa. Liiton jäsenet voivat kääntyä aina ja kaikissa tilanteissa luottamusmiesten puoleen, ei ainoastaan sopimusvalvontaan liittyvissä asioissa vaan myös meneillään olevan muutoksen ongelmakohdissa.

ELKAKOP-hankkeen johto-, ohjaus-, projekti- ja työryhmissä on Päälystöliitolla edustajat. Kahdessa ensimmäisessä varsinaisena jäsenenä on Ari Pakarinen ja kahdessa

viimeksi mainitussa Jouni Rinne. He ovat myös toistensa varamiehiä ryhmissä.

Päälystöliiton sivuille avattu linkki ja kansio – Puolustusvoimauudistus – on paikka, jonne kerätään kaikki niin ELKAKOP kuin puolustusvoimauudistusinformaatio ja niihin liittyvät asiakirjat sekä näyttöesitykset.



Henkilöstösuunnittelija Ari
Koivuniemi tukee henkilöstöä
mm. henkilöstöreuna- ja
tukiasioissa.



Päällystöliiton varapuheenjohtaja (raja) Jukka Mäkinen piti sopimusneuvotteluita vaikeina.

Rajan neuvottelut ajautuivat perälautaan

Teksti ja kuva: Jukka Mäkinen

Rajavartiolaitosta koskevat virastoeräneuvottelut 0,5 %:n kohdentamisesta aloitettiin 9.1. henkilöstöjärjestöjen ja työnantajan tavoitteiden esittelyllä. Jo alkuvaiheessa oli aistittavissa, etteivät työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen tavoitteet ole kuin tietyiltä osiltaan yhteensopivat.

Tästä hyvänä esimerkkinä voidaan pitää kolmea ensimmäistä tarjousta, joilla ei ollut käytännössä minkäänlaisia mahdollisuuksia tulla hyväksytyksi kaikkien sopijaosapuolien (JUKO, JHL, Pardia) toimesta. Vasta työnantajan neljännellä tarjouksella oli edes jonkinlaisia mahdollisuuksia menestyä neuvottelupöydässä. Neuvottelujen jatkuessa sekin tuli hylätyksi. Työnantaja teki tämän jälkeen erikoisen ratkaisun peruuttamalla kolme seuraavaa, jo aikaisemmin sovitua neuvottelukokousta. Tämä luonnollisesti viestitti henkilöstöjärjestöille sen, että viimeinen sovittu neuvottelupäivä eli 15.2. tulisi olemaan sopimuksen aikaansaamisen kannalta ratkaiseva.

Viimeinen varsinainen neuvottelupäivä toi esille sen, ettei työnantajalla ollut enää juurikaan aikeita perääntyä omasta neljännessä tarjouksestaan, mikä jo lähtökohtaisesti aiheutti sen, ettei sopimuksen syntyyn uskottu henkilöstöjärjestöissä. Viimeinen eli

viides tarjous olisi tuonut tiettyjä, osittain kustannusneutraaleja parannuksia edelliseen tarjoukseen. Tämä ei kuitenkaan riittänyt varsinkaan JHL:lle, koska heidän laskennallinen osuus omasta palkkapotista olisi jäänyt joka tapauksessa reilusti alle 0,5 %:n. Tässä on huomioitava myös se, että edellisellä kierroksella JHL:n potti jäi alle puoleen siitä, mitä esim. perälautaratkaisu olisi heille tuonut.

JUKO:n (Upseeriliitto ja Päällystöliitto) osalta viimeisimmässä tarjouksessa jäivät toteutumatta keskeisimmät neuvottelutavoitteet, joita olivat operatiiviset toimialajohtajat, yleisjohtajat, vartioasemien varapäälliköt ja tietyt kustannusneutraalit työaikasopimuksen tekstikysymykset. Tästä pohjalta myös JUKO hylkäsi viimeisimmän tarjouksen.

Neuvottelut päättyivät 15.2. ja sopimusvarallisuus ajautui näin ollen perälautaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että

1.maaliskuuta alkaen tehtäväkohtaisen palkanosan taulukoita nostetaan 0,5 %:lla. Lisäksi Rajavartiolaitoksen esikunta hävisi työtuomioistuimessa Rajavartiolaitoksen esikunnan ja Rajavartiolaiton väliseen sovintoehdotukseen liittyvän erimielisyyssasian, joten työnantaja maksaa takautuvasti 0,2 %:n taulukkorotuksen 1.9.2010 alkaen ja 0,22 %:n korotuksen 1.5.2011 alkaen.

Henkilöjärjestöille jatkossa yhteiset tavoitteet

Työnantajan toimintaa voidaan pitää tietyiltä osin varsin merkittävänä. Jatkossa neuvottelujen pitäisi lähteä liikkeelle siitä, että henkilöstöjärjestöjä kuultuaan työnantaja sisällyttää niiden tärkeimmät tavoitteet jo ensimmäiseen tarjoukseen. Tällä kierroksella vasta neljäs tarjous oli sen suuntainen, että kaikkien tavoitteita oli edes joiltakin osin huomioitu. Seuraavia neuvottelukierroksia ajatellen on tärkeää, että henkilöstöjärjestöt laativat yhden yhteisen asiakirjan, jossa kaikkien tavoitteet olisi kirjattu prioriteettijärjestyksessä kustannuslaskelmineen. Tämä varmasti edesauttaisi henkilöstöjärjestöjen välistä yhteistyötä ja toisaalta viestittäisi työnantajalle henkilöstöjärjestöjen tahtotilan varojen kohdentamisesta oikealla tavalla. Tässä mallissa työnantajalle jätettäisiin tietty ”pelivara”, jonka mukaisesti se voisi toteuttaa omia tavoitteitaan. Tällä menettelyllä myös ns. iltalypsyn tarve olisi pienempi. Työnantajalla ja henkilöstöjärjestöillä pitäisi olla myös yhteiset laskentataulukot, joilla sopimusvarallisuuden liittyviä kustannuksia lasketaan. Tässä saattaa olla menneisyyden ja epäluuloisuuden taakkaa tietyiltä osin näkyvissä, mutta jollakin tavalla pitäisi siirtyä 2010-luvulle. Rajavartiolaitoksessa noudatetaan yhtä yhteistä palkkausjärjestelmää, mikä on erittäin haasteellinen virastoeräneuvotteluja silmällä pitäen. Tilanne rajalla on täysin erilainen, jos sitä verrataan esim. Puolustusvoimiin, jossa eri henkilöstöjärjestöt ovat eri palkkausjärjestelmän piirissä. Rajavartiolaitoksessa sopimukseen pääsy edellyttää kaikkien sopijaosapuolien hyväksynnän, mikä tälläkin kierroksella osoittautui erittäin vaikeaksi. Tässä asiassa tulisi kuitenkin huomioida se, että työrauhan vallitessa sopimuksiin pääseminen pitäisi olla kaikkien yhteinen päämäärä ja yhteistoimintaa parhaimmillaan. Tällä kierroksella tämä tavoite ei toteutunut.

SA KAUPPA

• **HÄMEENLINNA** Puh. 040 315 7777
Harvialantie 2, 13210 Hämeenlinna

• **JYVÄSKYLÄ** Puh. 040 315 7666
Sorastajantie 1 A, 40320 Jyväskylä

• **OULU** Puh. 040 315 7888
Alasintie 3-7 B 11, 90400 Oulu



SA-KAUPAT AVOINNA:

TI - PE 10 - 17 ja LA 10 - 14

MYYTÄVÄNÄ PUOLUSTUSVOIMIEN KÄYTÖSTÄ POISTAMAA JA HYLKÄÄMÄÄ MATERIAALIA:

Vaihtuva valikoima mm. vaatteita, nahkasaappaita, varsikenkiä, työkaluja, hyösyjä, asealan materiaalia, polkupyöriä, suksia ja paljon muuta!



Lisätietoja SA-Kaupoista:

www.sa-kauppa.fi

www.huutokaupat.com/puolustusvoimat

KANKAANPÄÄ

**Moderni
ja omaleimainen
kaupunki, jossa on tilaa
luovuudelle**

www.kankaanpaa.fi

KUNNIAMERKIT KUNTOON

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

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



SOTAINVALIDIEN VELJESLIITTO

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

Maavoimien taistelu uudistuu



Teksti: Veli-Pekka Parkatti Kuvat: SA-kuva ja Ari Pakarinen

Puolustusvoimat valmistautuu toteuttamaan mittavan uudistuksen. Sen lähtökohtia ovat puolustusvoimien nykyisten tehtävien jatkuminen, yleisen asevelvollisuuden toimivuuden varmistaminen sekä puolustusperiaatteen kehittäminen alueellisen puolustuksen pohjalta.

Uudistuksen yhteydessä puolustusmenojen käyttö pyritään saamaan hallittavaan tasapainoon, jolla taataan puolustuskyvyn pitkäjänteinen ylläpito ja kehittäminen. Puolustusjärjestelmän toimintakyvyn varmistamiseen liittyy välttämätön alueellisten joukkojen uudistaminen.

Alueellisilla joukoilla ja uudistuksen yhteydessä muodostettavilla paikallisjoukoilla varmistetaan, että koko maata voidaan puolustaa. Ne muodostavat maapuolustuksen torjuntakyvyn rungon ja alustan operatiivisten joukkojen toiminnalle.

Pääosa maavoimien joukoista on tulevaisuudessakin alueellisia joukkoja ja paikallisia joukkoja. Niiden kehittämisen ongelmana on, että suuri määrä puolustusmateriaalia vanhenee lähivuosina ja menetettävän suorituskyvyn korvaamiseen on niukasti varoja. Joukkojen määrä tulee väijäämättä pienenemään. Koko maata on kuitenkin puolustettava, eikä uhkamalleissa ja puolustusvoimien tehtävissä ole näköpiirissä merkittävää muutosta.

Yhtälö ei välttämättä kuitenkaan ole mahdollon, sillä maavoimissa on vuodesta 2008 alkaen tarkasteltu, miten tehtävät kyetään toteuttamaan pienemmällä joukkomäärällä. Tarkastelun alle on otettu joukkojen organisointi, varustaminen ja taistelutapa. Näitä kaikkia uudistamalla voidaan muodostaa toimintakykyiset joukot, kunhan kriittiset poistuvat suorituskyvyt kyetään korvaamaan.

Uusi taistelutapa perustana

Keskeinen uudistuksen kohde on joukkojen tapa taistella. Uudistetussa taistelutavassa nykyisestä jäykästä alueiden pitämiseen perustuvasta taktiikasta siirrytään kohti joustavampaa toimintamallia, jossa pyritään tuottamaan vastustajalle maksimaaliset tappiot oma toimintakyky säilyttäen. Taistelutapa ja organisaatiot uudistetaan ensimmäisessä vaiheessa alueellisten joukkojen osalta. Sen jälkeen ovat vuorossa paikallisjoukot ja operatiiviset joukot, joissa sovelletaan samoja periaatteita.

Uudistetussa taistelutavassa korostuu aktiivisuus, aloitteellisuus ja joustavuus. Joukot voivat käyttää samanaikaisesti eri taistelulajeja. Taistelutilan valmisteluun kuuluu keskeisesti suluttaminen, linnoittaminen ja oman toiminnan suojaaminen. Tulenkäytöl-

Prikaatikenraali Veli-Pekka Parkatti on johtanut maavoimien taistelun uudistusta.

lä ja yllättävillä iskuilla tuotetaan vastustajalle tappioita, pakotetaan se reaktiivisesti muuttamaan suunnitelmiaan. Toiminta tapahtuu samanaikaisesti koko vastualueen syvyydessä. Hyökkääjän sitoutuessa taisteluun syvällä alueella sen voima ehtyy ja pysäyttäminen on helpompaa.

Uudistettu taistelutapa perustuu laajaan tutkimukseen, jonka tuloksia on jo viime syksystä alkaen testattu pienimuotoisissa kokeiluharjoituksissa. Ensimmäiset kokemukset ovat olleet lupaavia. Sekä henkilökunta että varusmiehet ovat ottaneet uudistetut toimintamenetelmät vastaan innolla. Tänä vuonna kokeiluharjoituksiin osallistuu useita joukko-osastoja ja niissä siirrytään komppaniatasolle.

Keskeinen uudistetun taistelutavan mahdollistaja on johtamisjärjestelmä, joka vieään ryhmä- ja raskasasetasolle saakka. Ryhmäjohtajat on tarkoitettu varustaa radioilla ja paikkatietoon perustuvan tilannekuvan välittämisen mahdollistavilla päätelait-

teilla. Joukkueen johtaja voi uusin välinein johtaa äänensä kantaman ulkopuolella olevia ryhmiään reaaliaikaisen tilannekuvan ja paikkatiedon perusteella. Tykistön tuliyksiköitä varustetaan niin ikään asekohtaisilla päätelaitteilla, jotka mahdollistavat hajaautetun tuliasematoiminnan ja paremman suojan. Kaikilla tasoilla pyritään nykyistä joustavampaan ja hajautetumpaan toimintaan. Käyttöön suunniteltu teknologia on jo olemassa. Esimerkiksi hirvijahdissa käytetään samankaltaisia kaupallisia välineitä. Nykyiselle tietotekniikan tuntevalle sukupolvelle välineiden käyttö on luontevaa.

Myös joukkojen kokoonpanoja tarkistetaan. Kokeilukokoonpanoissa on jalkaväkiryhmän vahvuus kasvatettu yhdeksään sotilaaseen. Ryhmä voi jakautua kolmen taistelijan partioihin. Ryhmän aseistukseen kuuluu kaksi kevyttä konekivääriä ja tarkkuuskivääri sekä kertasinkoja ja viuhkapanoksia. Tulivoimaa joukoissa on muutoinkin kasvatettu olemassa olevalla materiaalilla. Itsenäiseen toimintaan kykenevällä vahvennetun pataljoonan taisteluosastolla on kaksitoista raskasta kranaatinheitintä ja kahdeksantoista kenttätykkiä.

Toiminta perustuu tehtävätaktiikkaan kaikilla tasoilla. Johtajalle annetaan toiminnan päämäärä, tehtävä ja resurssit, jonka jälkeen hän päättää, miten toiminta toteutetaan. Johtajilta ja yksittäisiltä sotilailtakin odotetaan rohkeuden ja aloitekyvyn lisäksi myös oveluutta. Heidän kouluttamisensa ymmärtämään taistelutavan syvin olemus on keskeinen haaste.

Joukkojen tuotanto alkaa jo 2013

Uudistetun taistelutavan mukaisten joukkojen tuottaminen on tarkoitus aloittaa kesän 2013 saapumiserästä. Tätä ennen on koulutettava kouluttajat ja uudistettava koulutussuunnitelmat. Uudet organisaatiot ja niiden varustus on tunnettava perinpohjaisesti, ennen kuin joukkotuotanto voidaan aloittaa. Joukko-osastojen henkilökunnan perehdyttäminen taistelutapaan toteutetaan Maavoimien Esikunnan johdolla tämän kevään aikana. Sen jälkeen joukkotuotannon valmistelu siirtyy joukko-osastoihin ja sotakouluissa aloitetaan henkilökunnan koulutus.

Tärkein työ taistelutapaa uudistettaessa tapahtuu kentällä. Kaikilla tasoilla riittää kantahenkilökunnalle pureksittavaa. Aliupseerien tulee hallita ryhmä- ja joukkueen toiminta sekä niiden ase- ja johtamisjärjestelmät. Opistoupseerien osaamisessa korostuu komppaniatason hallinta ja koulutuksen suunnittelu.

Uudistetun taistelutavan lisäksi vahvennetaan paikallispuolustusta. Paikallisjoukko-

jen tehtäviä ovat joukkojen perustaminen ja koulutus, kohteiden suojaus, tiedustelu, opastaminen, sivustojen suojaus, maahanlaskun torjunta ja rajoittaminen, sissitoiminta ja erikoisjoukkojen vastainen toiminta. Paikallisjoukkojen toiminnan yhteyteen on myös mahdollista kanavoida vapaaehtoisien maanpuolustuksen sekä kokonaisturvallisuuden toimintoja. Muita viranomaisia voidaan tukea mm. etsintä- ja pelastustehävissä.

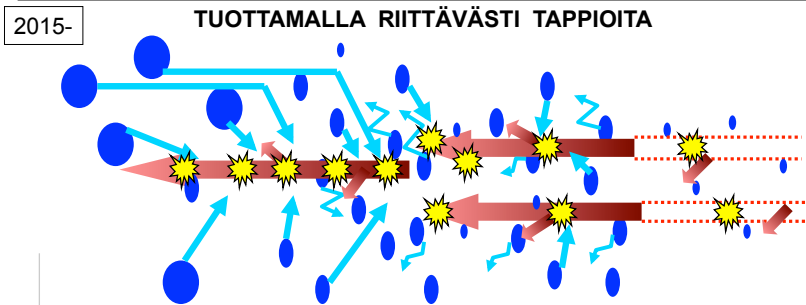
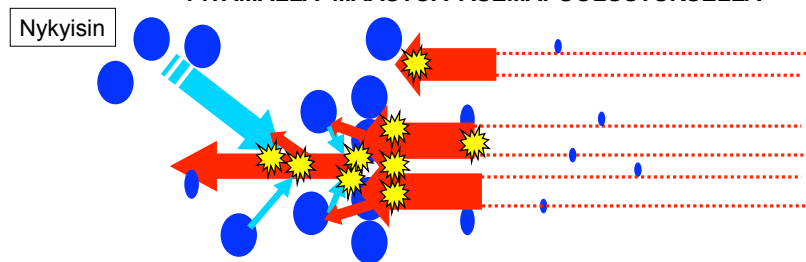
Tuleva joukkorakenne mahdollistaa reserviläiselle monipuolisen sotilasuran ja haasteellisia tehtäviä. Varusmieskoulutuksen

jälkeen sijoitus on alueellisissa tai operatiivisissa joukoissa. Sen jälkeen tarjolla on tehtäviä maakuntakomppanioissa, perustamisorganisaatioissa, koulutus- ja tukiorganisaatioissa sekä esikunnissa.

Maavoimien suunnitelmat perustuvat leikkauhin rahoituskehyksiin. Jos välttämättömin materiaali jää kuitenkin hankkimatta, uudistettu taistelutapa toteutuu vajaana ja vain pienen joukkomäärän osalta. Kertausharjoitusten raju leikkaus lähivuosina hidastaa myös reservin kouluttamista uusien periaatteiden mukaiseen toimintaan.

Vihollisen hyökkäys pysähtyy

PITÄMÄLLÄ MAASTOA ASEMAPUOLUSTUKSELLA



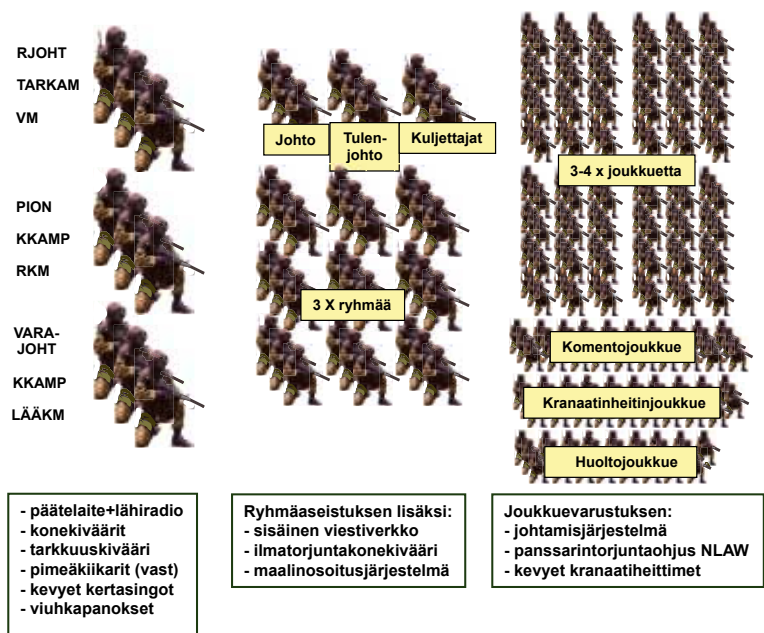
ALUEELLISET JOUKOT:

organisointi ja pääaseet (kokeilukokoonpano)

Ryhmä

Joukkue

Komppania





Luutnantti Aki Heinosta työllistävät tällä hetkellä NH90-kaluston vastaanottokoeennöt.

si. Samaan aikaan lähteneelle suomalaiselle insinööreille oli laajamittaisempi seuloenta-prosessi.

Kurssin haasteellisuutta kuvaa se, että usein työviikolle tuli mittaa yli 70 tuntia. Vuoden aikana saadut opintopisteet oikeuttavat parin lisätentin kera englantilaiseen BcS-tutkintoon, mikä vastaa meikäläisissä ympyröissä AMK-insinöörin tutkintoa.

Heinonen kertoo kurssin olleen haasteellisen myös opetuskielen vuoksi.

- Kurssiltamme lähti maitojunalla kotiin kaksi lentäjää, britti ja auzzi, joten ainakaan kielelliset haasteet eivät heitä rasittaneet.

Helikopteripuolelta on tähän mennessä koulutettu vain kolme koelentoinsinööriä ja kolme koelentäjää Class A -kelpuutuksen, ja Rajavartiolaikoksessa yksi koelentäjä ja yksi koelentoinsinööri Class B -luokkaan. Joukko ei ole suuren suuri, mikä nostaa Heinosen koelentokoulutuksen ja -taidot todelliseen arvoonsa.

Heinonen toivoo, että opistoupseerien harventuvat rivit jaksavat itse kannatella liittoa ponnekkaasti viimeisen opistoupseerin eläköitymiseen asti. Ehkä tämä koko ajan pienempi erikoisosajien joukko ja heitä edustava Päälystölaitos saisi pidettyä hyvät neuvotteluasemat esim. palkka-asioissa.

Koelentotaitoa alan huipulta

Teksti: Ari Pakarinen Kuva: Tommi Toikander

Luutnantti **Aki Heinonen** on koelentäjän tehtävässä paljon vartijana. Helikopterikoelentäjiä on vähän ja koelentämistä riittää. NH90-kalusto työllistää tällä hetkellä ja tulevaisuudelle sen verran hyvin Helikopteripataljoonan koelentotoinnista, että tyhjäkäynnistä ei ole pelkoa. Maailmanlaajuisesti koelentokoulutetut lentäjät ja insinöörit jaetaan kahteen luokkaan, A- ja B-luokkiin.

- Kävin 2007 Englannissa Empire Test Pilot School'issa reilun kolmen kuukauden

kurssin, jolta käteen jäi Class B -kelpuutus. Vuonna 2011 kävin Class A -kelpuutukseen oikeuttavan kurssin, jonka jälkeen voin tehdä mitä tahansa koelentotehtäviä ilman rajoituksia, Heinonen kertoo.

Tuon Class A -kurssille valikoituminen oli omanlaisensa prosessi.

- Kun kyseltiin, niin minä nostin käteni pystyyn ja ilmoitin, että voisin vaikka lähteä. Luulen, että minulla oli etumatkaa muihin potentiaaliin lähtijöihin valintavaiheessa, koska pohjalla oli aikaisempi koelentokurs-

Aki Heinonen

Ikä: 35

Koulutus: Yo, Peruskurssi 56, parhaillaan jatkokurssilla

Syntymäpaikka: Tampere,

Asuinpaikka: Valkeala

Harrastukset: Moottoripyöräily (ml. kilpailutoiminta), lumilautailu, suunnistus

Perhe: Avovaimo ja neljävuotias pikkumies

Muuta: Poikkeuksena tavanomaisesta urakehityksestä aloittanut ammattilentämisen siviilissä ja sen jälkeen siirtynyt puolustusvoimiin.

Pohjoisten järjestöjen ääni kuuluviin

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Euromilin pohjoisen alueen ammattijärjestöt kokoontuivat tammikuun alussa Dubliniin keskustelemaan tarpeistaan järjestön jäseninä. Asialistalla olivat niin Euroopan Ammatillisen Yhteisjärjestön EAY:n jäsenyysasiat kuin Euromilin työskentelyn tavoitteet ja toimintamallit. On selvää, että järjestöjä askarruttaa Euromilin suunta ja tavoitteet tulevaisuudessa. Euromil on aloittanut hakuprosessin EAY:n, jäsenyydestä. Tavoitteena on hakeutua mukaan eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen viiter ryhmään ja sitä kautta luoda kontakteja ja mahdollisuuksia heikoimmille jäsenjärjestöille, jotta ne voisivat edetä kohti järjestäytynyttä ammattiyhdistystoimintaa. Pääosalla Dublinin tapaamiseen osallistuneilla, kuten Päälystölaitolla, EAY:n jäsenyys on järjestetty keskusjärjestön kautta. Euromilin ongelmana on ollut se, että työnantajapuolella Euroopassa ei ole oikeaa neuvotteluosapuolta..

Jäsenyyshakemus on ollut EAY:ssä vastatulessa. Päätöksenteossa on haettu yksimielisyyttä, mikä on haitannut päätöksentekoa. Päätöksenteon vaikeuteen ovat heijastuneet myös joidenkin maiden ammattiyhdistyskentän sisäiset jännitteet. Erityisesti Belgian ja Saksan ammattijärjestöjen ja jopa johtohenkilöiden henkilökohdaiset ajatusmallit ovat vaikeuttaneet prosessia. Ammattiyhdistystoimintaan liittyvää solidaarisuutta ei tunneta sotilaiden ammatillista järjestäytymistä kohtaan.

Dublinin tapahtumaa isännöi PDFORRA puheenjohtaja William Webb. Kuvassa hän on pukeutunut Irlannissa perinteisiin johtaja käätyihin.



Terävyyttä toimintaan ja tiedonvaihtoon

Dublinin kokouksessa oli edustajia Irlannista, Belgiasta, Hollannista, Tanskasta, Ruotsista ja Suomesta. Kokousedustajat keskustelivat myös aihealueista, jotka ovat tärkeitä jäsenten edunvalvonnan kehittämisessä. Keskustelussa olivat koulutus-, palkaus- ja eläkeasiat, jotka ovat ajankohtaisia kaikissa muutoksen kohteena olevissa asevoimissa Euroopassa.

Euromilin kokouksien ryhmätyöskentelyyn tullaan hakemaan terävyyttä. Tämä vaatii aloitteellisuutta juuri ammattijärjestöjen kentässä. Pohjoisilla järjestöillä on edunvalvonnan osaamisessa paljon annettavaa muille Euromilin jäsenjärjestöille. Pohjoinen ryhmä kokoontuu toisen kerran elokuussa valmistelemaan Euromilin lokakuun kongressia, jossa linjataan toimintaa seuraavalle kolmivuotiskaudelle.

Opistoupseerikoulutuksen tukisäätiö tukee koulutusta

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Opistoupseerikoulutuksen tukisäätiö on keskeinen toimija opistoupseerikoulutuksessa menestyneiden opiskelijoiden ja koulutusta tutkivien palkitsemisessa ja rahallisessa avustamisessa.

Säätiö myöntää varoja stipendeihin, apurahoihin, palkintoihin ja avustuksiin, jotka liittyvät opiskelijoiden hyvään opintomenestykseen sekä opistoupseerikoulutusta että maanpuolustustyötä edistävään ope-

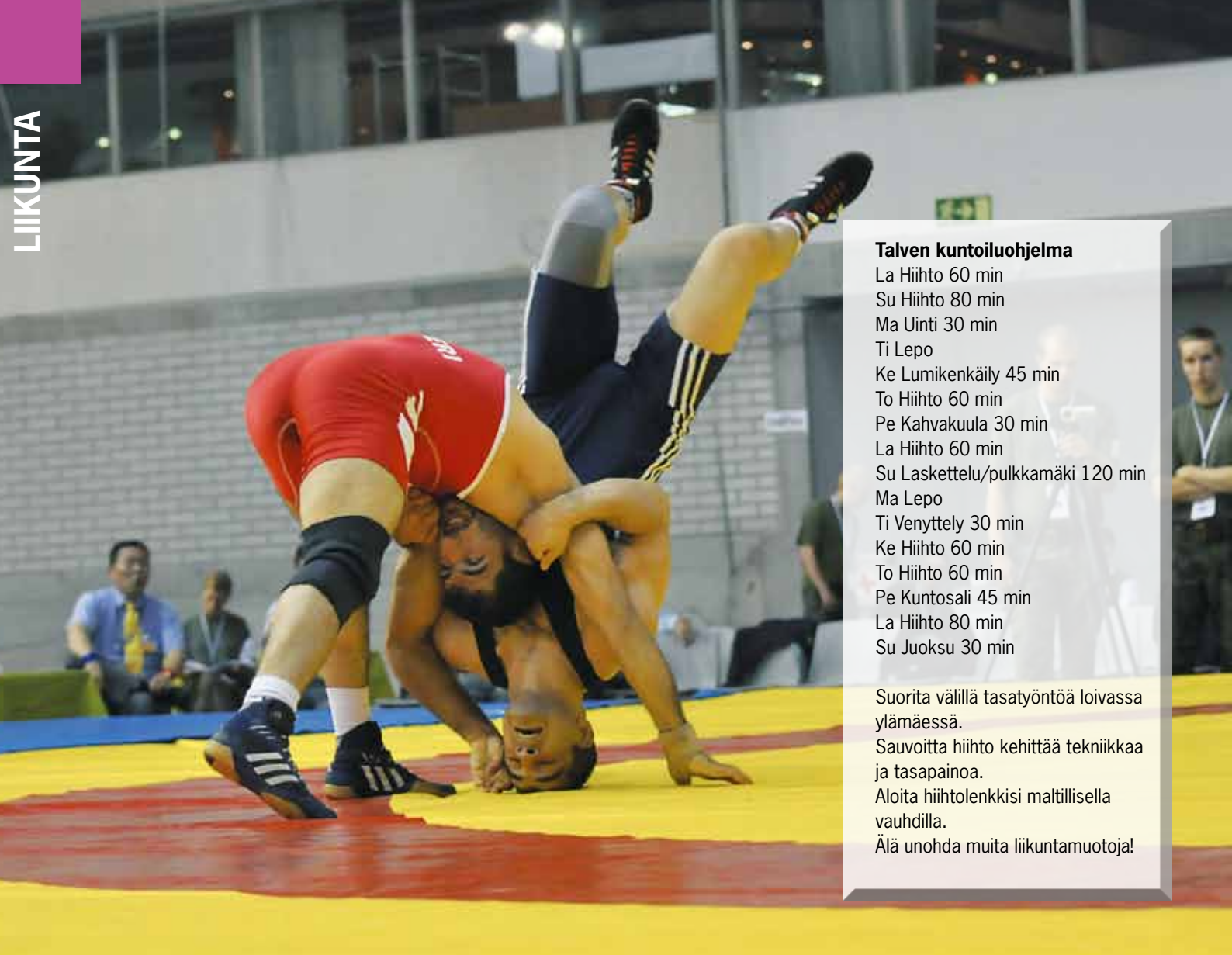
tus-, tutkimus-, kehittämis- ja avustustyöhön sekä täydennysopintoihin.

Säätiö voi sääntöjensä mukaisesti tukea yksityisiä henkilöitä ja yhteisöjä, jotka ovat merkittävällä tavalla toimineet opistoupseerikoulutusta ja maanpuolustustyötä edistävällä tavalla.

Säätiö ottaa vastaan myös lahjoituksia jaettavaksi edellä mainittuihin tarkoituksiin.

Lisätietoja tukisäätiön toiminnasta antavat:

hallituksen puheenjohtaja, yliluutnantti Timo Väisänen, puh.0299 418 776 ja säätiön asiamies, luutnantti Petri Kerkkänen
Opistoupseerikoulutuksen Tukisäätiö
Maasotakoulu
Väinö Valveen katu 4
53900 LAPPEENRANTA
Puh. 0299 418 783 / PVAH



Talven kuntoiluohjelma

La Hiihto 60 min
Su Hiihto 80 min
Ma Uinti 30 min
Ti Lepo
Ke Lumikenkäily 45 min
To Hiihto 60 min
Pe Kahvakuula 30 min
La Hiihto 60 min
Su Laskettelu/pulkkamäki 120 min
Ma Lepo
Ti Venyttely 30 min
Ke Hiihto 60 min
To Hiihto 60 min
Pe Kuntosali 45 min
La Hiihto 80 min
Su Juoksu 30 min

Suorita välillä tasatyöntöä loivassa ylämäessä.

Sauvoitta hiihto kehittää tekniikkaa ja tasapainoa.

Aloita hiihtolenkkisi maltillisella vauhdilla.

Älä unohda muita liikuntamuotoja!

Kamppailulajit kehittävät sotilasta ammatillisesti ja fyysisesti

Teksti: Jari Kivelä Kuva: Merja Hämäläinen

Puolustusvoimissa on pitkät perinteet kamppailulajien kilpailuihin osallistumisessa, mutta varusmiesten koulutuksessa tai henkilökunnan liikunnassa ne ovat marginaaliasemassa. Puolustusvoimat järjestää kamppailulajeissa kansainvälisiin sotilaskilpailuihin tähtäävää valmennusta nyrkkeilyssä, painissa ja judossa. Toki sotilaspoliisit ja muutamat erityisryhmät käyttävät kamppailuharjoitteita koulutuksessaan. Kamppailulajien taitajia ja valmentajia henkilöstössämme on useita. Kamppailukokemuksesta olisi hyötyä kaikille sotilaille, niin ammatillisesti kuin fyysisen kunnan edistäjänä.

Yliluutnantti **Pasi Huhtala** on pohjalais-taustansa mukaisesti painimies. Kauhaval-la sotilaspoliisijoukkueen kouluttajana hän pääsee hyödyntämään omaa tietämystään

lajista. Huhtala päätti oman kilpailijauransa vuonna 2008 sotilaiden MM-kilpailuihin.

- Tuleehan tuota edelleen molskilla väännettyä, mutta ei enää kilpailuissa. Toimin Lapuan Virkiän junioritoiminnassa mukana, toteaa mm. Military World Games'issa neljänneksi sijoittunut Huhtala. Hänet nimettiin vuoden 2010 sotilasvalmentajaksi suomalaisten hyvän menestyksen vuoksi omissa sotilaiden MM-kilpailuissa.

Paini on trendikäs kuntoliikuntamuoto. Paini mielletään pohjanmaalaisten lajiksi, mutta harrastajia ja johdettuja harjoituksia on koko maassa. Viime aikoina on Etelä-Suomessa aloittanut useampikin junnupainiryhmä, joiden tavoitteena on liikunnan riemu, ei kilpailutoiminta.

- Aikuiset voivat mielestäni osallistua toimintaan ja harjoitella lastensa kanssa. Paini

sopii erinomaisesti kuntoliikuntamuodoksi, ihan samalla tavalla kuin kuntonyrkkeilykin. Painissa oppii kunnioittamaan kaveria, ja laji kehittää erinomaisesti lihaskuntoa. Sillä saa kropan kesäkuuntoon, heittää Pasi.

Puolustusvoimissa kamppailulajien kilpailutoiminta nojaa Sotilasurheiluliiton kamppailupäiviin. Päivien yhtenä lajina on myös kuntoharrastajille soveltuva sotilaspaini. Lajissa on yksinkertaistetut painisäännöt sekä sotilaille soveltuvat asuvaatimukset. Huhtala kannustaa opistoupseereita mukaan kilpailutoimintaan. – Ei paini ole sen riskialttiimpi laji kuin mikään muukaan sisäliikunta, vaikka kova laji onkin. Välillä rapa- tessa roiskuu ja vammoja tulee, mutta se kuuluu asiaan kun otetaan miehestä mit- ta, hän virnistää.

Kentän miehet kuntoon

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Maavoimien opistoupseereille suunnattu ASLAK-kurssi alkoi Härmän kuntokeskuksessa 13.helmikuuta. Kurssi on tällä kertaa jaettu neljään viikon kestäväään jaksoon. Kurssia Härmässä luotsaa päälystöliitolaisille uusi tuttavuus, työfysioterapeutti **Jenni Lakso**. Jennin tavoitteena on luoda työssä jaksamisen ja liikkumisen malleja kurssilaisten omille työpaikoille ja kotiin vietäviksi.

Aslak-kurssin tarkoituksena on ennaltaehkäistävästi ylläpitää ja parantaa työ- ja toimintakykyä työelämässä. Tavoitteena on osallistujien työkyvyn pitkäaikainen parantaminen ja työkyvyn säilyttäminen lisäämällä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja ammatillisia valmiuksia.

Tämän vuoden kurssille oli paljon hakijoita eivätkä läheskään kaikki hakijat mahtuneet kymmenen valitun joukkoon. Hakijamäärä osoittaa, että Päälystöliiton jäsenet ovat havahtuneet varhaisen kuntoutuksen tarpeellisuuteen. Päälystöliitolle se taas on selkeä peruste olla tulevaisuudessakin aktiivinen kurssien hakija jäsenilleen.

Kurssille osallistuva **Harri Jokihaara** Keuruulta on lupautunut raporttoimaan Päälystöllehdelle kurssin eri vaiheista ja kurssilaisten tunnoista. Havaintojenteon toisena tarkoituksena on saada tietoa ja olla mukana aktiivisesti kehittämässä sotilaille suunnattujen ASLAK-kurssien ohjelmaa.

Jenni Lakso on luvannut äijänköriläille uusia virikkeitä työssä jaksamiseen. Kuntokeskuksen uusi kylpyläosasto tulee varmasti tutuksi kurssin aikana.



Päälystöliiton hiihtomestaruuskilpailut

Jääkäriprikaati järjestää hiihdon sotilaiden SM-kilpailut Sodankylässä 26. – 29.3.2012. Samassa yhteydessä kilpaillaan Päälystöliiton hiihto- ja ampumahiihtomestaruuksista.

Kilpailtavat lajit ja sarjat:

27.3. Maastohiihto 5 - 15 km (V), N, YI, M35, M45, M50, M55.

27.3. Ampumahiihto 5 - 10 km (pikakilpailu), N, YI, M35, M45, M50, M55.

28.3. Rk-ampumahiihto 10 - 12 km (P), N, YI, M35, M45, M50, M55.

Ilmoittautumiset tulee tehdä 13.3.2012 klo 16.00 mennessä yhdistyksittäin (joukko-osasto, vast) joko PVAH:lla liittäen ilmoitus asiaan 4231/55.06/2011 tai sähköpostilla osoitteella jouni.puljujarvi@mil.fi Ilmoittautumisessa käytetään samaa lomaketta kuin sotilaiden-SM-kilpailussa. Osallistuttaessa liiton kilpailuun on lomakkeeseen ehdottomasti merkittävä yhdistyksen lyhenne kohtaan PL. Ilmoittautumislomake liiton kotisivuilla.

Kilpailusihteeri kapteeni Jouni Puljujärvi, jouni.puljujarvi@mil.fi, 0299 452 125

Päälystöliiton ilma-asemestaruuskilpailut

ilmakiväärin ja -pistoolin kotiratakilpailut

Kilpailut järjestää Haminan Päälystöyhdistys ry. Kilpailuajankohta 1.3. – 31.3.2012. Ilmoittautuminen viimeistään 12.3.2012 kuluessa. Ilmoittautuminen kirjoitetaan PVAH:lla tai sähköpostilla kilpailun yhteysten henkilölle. Muistakaa mainita ilmoittautumisen yhteydessä oman yhdyshenkilön nimi, puhelin ja osoite. Osanottomaksu 15 € / henkilö / laji. Ohjeet maksun suorittamisesta saat ilmoittautumisen yhteydessä. Kilpailussa järjestetään joukkuekilpailu molemmissa lajeissa (5 parasta tulosta / yhdistys). Joukkuekilpailu on maksuton.

Kilpailun yhteysten henkilö: Jorma Lindfors, Kadettikoulunkatu 7, 49400 HAMINA, 0299 433130 / 040 762 1515, jorma.lindfors@mil.fi

Yliluutnantti Marko Lepästä Vuoden sotilasvalmentaja

Teksti: Samuli Vahteristo Kuvat: Lassi Palo ja Pasi Wedman

Hämeen Rykmentin Urheilukoulussa palveleva yliluutnantti Marko Leppä on pitkänlinjan menestyksekkäs ampumavalmentaja. Hän toimii aktiivisesti kolmella eri sektorilla eli Puolustusvoimien edustusvalmentajana, Urheilukoulun valmentajana sekä Suomen Ampumaurheiluliiton (SAL) valmentajana ja valmentajien kouluttajana. Lisäksi hänellä on useita menestyviä nuoria henkilökohtaisia valmennettavia.

Yliluutnantti Lepän tie valmentajaksi ja ammattisotilaaksi liittyy taustaan suvun tuomaan myönteiseen "rasitteeseen".

- Isäni Reijo Leppä palveli aliupseerina Las-kuvarjojääkärikoulussa Utissa. Hän ei koskaan suoranaisesti ohjannut sotilasuralle, mutta varmasti omalla esimerkillään näytti uravalinnalle mallia. Isoisäni ja molemmat vanhempani harrastivat pistooliammuntaa aika tasokkaasti, joten toteuttelu pistooliin alkoi jo nuoruudessa.

Leppä alkoi varusmiespalveluksen jälkeen harrastaa ammuntaa tosimitiehellä. Vuonna 1999 hänet valittiin Puolustusvoimien edustusvalmennusryhmään ampujaksi.

- Into puuttua toisten tekemisiin ja oman kehityksen hitaus johtivat siihen, että aloin kiinnostua valmennustoiminnasta syvällisemmin, olinhan ollut kouluttamassa ja valmentamassa omassa joukko-osastossa varusmiesampujia päivittäin, Leppä kertoo. Hän on suorittanut Valmentajan erikoisammattitutkinnon, ISSF:n kansainvälisen valmentajatutkinnon ja Johtamisen erikois-

ammattitutkinnon. Urheilukoulun hyvät yhteydet lajiliittoihin ovat Lepän mukaan yksi suomalaisen urheilun tukijalka.

- Yhteistyöllä syntyy hyvät synergiaedut monella tasolla. Valmennuksen osalta SAL on kehittänyt omaa valmentajien koulutusohjelmaa yhdessä muiden lajiliittojen kanssa. Puolustusvoimissa ja Urheilukoulussa nähdään, että tällaisella monen tason yhteistyöllä ja valmentamisella saadaan asian-
tuntemusta myös puolustusvoimien omaan toimintaan. Osaltaan hyvä valmennus lisää myös nuorten urheilijoiden hakeutumista Urheilukouluun ja auttaa heitä kehittymään urheilu-urallaan eteenpäin, Leppä kertoo.

Toisen esimerkin yhteistyön hedelmistä Leppä kertoo maajoukkueetasolta, missä SAL:n iso- ja vakiopistoolijoukkueessa on samoja ampujia kuin Puolustusvoimien pistooliedustusvalmennusryhmässä.

- Valmentamalla molempia ryhmiä tietää hyvin, miten urheilija harjoittelee ja pystyy omalla toiminnallaan helpottamaan tämän elämää. Urheilukoulu on oma haaransa, tosin erittäin hedelmällinen sellainen. Siinä

Urheilukoulun oppilas Juho Kurki (SAL:n olympiavalmennettava) saa kullannarvoisia neuvoja Marko Lepältä.
Kuva: Pasi Wedman



pääsee kehittämään seuraavan sukupolven tulevia ”Henri Häkkisiä”. Meillä on usein yhteisleirejä mm. SAL:n kiväärimaajoukkueen kanssa.

Leppä kertoo olevansa yllättynyt ja kiitollinen saamastaan Vuoden sotilasvalmentaja -tunnustuksesta.

- Silloin harvoin, kun ammunta saa palstatilaa lehdistössä, puhutaan yleensä toiminnasta, jolla ei ole mitään tekemistä ampumaurheilun kannalta. Koen, että tällainen tunnustus on myös palkinto koko ampumaurheilulle. Ilman Puolustusvoimien ja Urheilukoulun hyvää suhtautumista ja koko valmennuskenttä koskevaa syvää näkemystä ei tällainen monitahoinen valmennustoiminta olisi mitenkään mahdollista. Vuoden sotilasvalmentaja pitää Puolustusvoimia myös parhaana mahdollisena työnantaja ampumaurheilussa huipulle aikovalle urheilijalle. Nousemalla edustusvalmennusryhmään urheilija saa niin materiaalista kuin työajallista tukea.

Puolustusvoimauudistus ravistelee myös Urheilukoulua

Urheilukoulun toimintoja ollaan jakamassa kolmelle paikkakunnalle Santahaminan, Kajaanin ja Lappeenrantaan.

- Urheilijoiden kannalta on välttämätöntä, että he jatkossakin voivat hyödyntää hyvin nykyisiä Urheilukoulun tarjoamia palveluita, kuten testausta, fysioterapiaa sekä kurssija tutkimusosaston tuottamia palveluita.

- Oma saapumiseräjärjestelmä hyödyntää urheilijoiden siirtymiskautta ja mahdollistaa parhaiden varusmiesten RUK:n suorittamisen ilman, että urheilun taso laskee. Jos jatkamme Santahaminassa, palvelemme hyvin myös ruuhka-Suomen suuria joukkuelajeja, Leppä summaa.

Hänen mielestään valmentajien monitahoista työtä ei arvosteta palkkauksellisesti.

- Aktiivisesti valmennustyötä tekevillä tai puolustusvoimien edustusvalmennusryhmän toimintaan osallistuvilla ei ole mahdollisuutta päästä mukaan kuin harvoin soitaallisiin harjoituksiin ja leireille, joten on elettävä peruspalkalla. Paremman Vaatiluokan huomiointi tällaisessa toiminnassa olisi hyvä kannuste ja samalla se antaisi paremmat edellytykset valmennustyönsä kehittämiseen.



Vuoden sotilasvalmentaja Marko Leppä oli iloisen yllättynyt palkitsemisestaan. Kuva: Lassi Palo

Työt hoidetaan kuten ennenkin

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Tykistörikaatin liikuntakasvatusupseeri kapteeni, **Ilari Köykkä** vastasi Reserviläisurheiluliiton talvijotoksen tukitoimista Niinisalossa helmikuuisena viikonloppuna. Pakkanen hellitti sopivasti juuri jotosviikonlopuksi. Köykkä oli mielisään sään lämpenemisestä, koska mukaan jotokselle saapuneet ulkomaalaispartiot olisivat ehkä kärsineet kovasta pakkasesta. - Kisaorganisaatio oli varautunut tukemaan osallistujia muun muassa huopakumisaappailla. Muutenkin olimme Tykistörikaatissa panostaneet valmisteluihin paljon, Köykkä kertoo.

Puolustusvoimauudistuksen kaavailut Niinisalon osalta otettiin Köykan mielestä aluksi huojentuneina vastaan – Niinisalon varuskunta säilyy.

- Kun olimme aikamme tuumailleet asiaa, niin uhkakuvia alkoi taas piirtyä mieliin. Muutoksia prikaatin arkielämään on tulossa väistämättä. Emme kuitenkaan rupea himmailemaan asioiden hoitamisessa, vaan samalla tavalla kuten tämä Börbeli-jotos, kaikki hoidetaan laadukkaasti. Harmittaa vaan se, että kovin vähän partioita (13)



osallistui kisaan. Sen verran kovat valmistelut oli tehty niin Ylöjärven reserviläisten kuin Tykistörikaatin puolelta.

Lapin luonto lumoaa kaikkina vuodenaikoina

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Päälystöliiton nykyisistä lomakohteista vanhin on Saariselällä. Viisi lomahuoneistoa käsittävä rivitalo, Markovilla, valmistui marras-joulukuun vaihteessa v. 1989 - 90. Siitä lähtien Markovilla ja Saariselän alue ovat antaneet liiton tuhansille jäsenille unohtumattomia lomaelämyksiä.

Saariselän alue tarjoaa upeat puitteet kokea Lapin luonnon lumoa eri vuodenaikoina ja mahdollisuuden harrastaa monenlaista liikuntaa sekä tutustua saamelaiskulttuuriin.

Markovillan lomahuoneistojen vieraskirjat kertovat, että vaeltaminen turvallisilla tuntureiteillä ja perinteinen hiihto ovat kaikkien suosituimpia harrastusmuotoja lomailijoiden keskuudessa. Seuraavana tulevat laskettelu, pulkkamäki, kylpyläkäynnit ja muut riennot. Hyvin suosittua näyttää olevan myös ”mökkikokkaaminen”, vaikka moni varmasti myös syö ”ulkona”. Saariselän alueen ravintoloista löytyykin ruokatarjontaa aina kotipitsasta poro- ja riistaherkkuihin. Hintatasokin on kohtuullinen. Herkullisen ja täyttävän keittolounaan saa seitsemällä eurolla.

Saariselän alueen kauppapalvelut ovat niin hyvät, ettei mökissä ruokaa laittavan kannata ruokatarvikkeita kauempaa rahdata, ellei sitten halua säästää joitakin euroja. Saariselän kauppojen hinnat ovat selvästi etelän markettihintoja korkeammat. Hin-

noissa on sitä kuulua Lapin lisää.

Markovillan viikkohinta on 240 euroa ja sesonkiviikoilla 300 euroa. Vastaavien mökkien hinnat vapailla markkinoilla vaihtelevat 350 – 800 euroon riippuen vuodenaikasta. Markovillan käyttöaste on korkea syksyn ruska-aikaan ja loka-marraskuussa, kun ensilumen ladut Saariselällä avataan. Viime vuonna säilötystä lumesta tehtyä lyhyttä 2,7 km:n lenkkiä pääsi hiihtämään jo 10. lokakuuta. Lämpimät syyspäivät kuitenkin jarruttivat latu-urien tekoa, mutta lumetuksen ansiosta pidemmille latu-urille päästiin vähin erin. Pelkästään Saariselän alueella huollettuja latukilometrejä on 200, joista valaistuja 34. Laskettelukausi alkoi aika myöhään, 26. marraskuuta. Kuitenkin lomiin suunnittelevan on hyvä muistaa, että vuodet eivät ole sään suhteen veljiä. Normaalisti luonnon lunta sataa Saariselälle jo lokakuussa. Hiihtokautta pyritään jatkamaan aina toukokuulle. Kannattaa pitääkin silmällä, mikä on lumitilanne vapun jälkeen ja käydä ”äkkilähtö”-periaatteella vaikkapa evp-porukalla kevätlumilla.



Saariselän osalta parasta on se, että koko perheelle löytyy tekemistä. Perheen pienimmät viihtyvät pulkkamaässä ja kylpylä on monille mieluinen. Pienenä miinuksena on se, että kylpylä aukeaa vasta klo 14.00. Touko-kesä- ja heinäkuussa Markovillan viidestä huoneistosta on aina miltei joku vapaana. Kesällä voi käydä huuhtomassa omat hiput kultapuroista, kalastaa Inarijärvellä tai tehdä melontaretken Lemmenjoelle. Siida on ikkuna saamelaiseen kulttuuriin ja Pohjois-Lapin monimuotoiseen luontoon. Kulttuurinälkäisille Inarin Siida tarjoaa sekä moniaistisia elämyksiä että asiantuntevaa tietoa saamelaiskulttuurista. Kesäkaudella Siidan näyttelytarjontaa täydentää ulkomuseoalue. Siidassa voi tutustua ympäri vuoden vaihtuviin kulttuuri-, taide- ja luontoaiheisiin näyttelyihin.

Saariselällä ja Pohjois-Lapin alueella lähes kaikki on mahdollista, halusitpa sitten nauttia omatoimisesta tekemisestä tai paikallisten ohjelmapalveluntarjoajien ammattitaidosta.



Markovilla Sinua varten

Markovilla niin kuin kaikki muutkin Päälystöliiton lomakohteet ovat jäsenpalvelua parhaimmillaan. Hinnat on voitu pitää edullisina, koska lomakohteilla ei tehdä voittoa vaan vuokratuloilla peitetään käyttö- ja korjauskulut.

Huoneistojen varaukset (poisluettuna Helsingin asunnot) tehdään kirjallisesti käyttöjaksoittain seuraavasti:

- I lomakausi 1.1. – 30.4.
on varattava 15.9. mennessä
- II lomakausi 1.5. – 31.8.
on varattava 15.1. mennessä
- III lomakausi 1.9. – 31.12.
on varattava 15.5. mennessä

Mikäli useampia varauksia tulee samaan ajankohtaan, etusijalla ovat ne, jotka eivät ole aiemmin käyttäneet liiton lomakohteita. Muussa tapauksessa arpa ratkaisee käyttäjän.

Markovillan sijainti on Saariselän palveluihin nähden erinomainen. Kauppa ja ravintolapalvelut löytyvät noin 500 metrin etäisyydeltä. Hiihtoladuille pääsee miltei mökin nurkalta.

Markovilla on rivitalo, missä on viisi täysin varusteltua kuuden hengen huoneistoa. Kaikissa huoneistoissa on olohuone, yksi makuuhuone, parvi, sauna, pesuhuone, vaaraa vuolukivitakka ja täysin koneellinen

tupakeittiö. Makuuhuoneen koko vaihtelee, kahdessa huoneistossa on alakerran makuuhuoneessa parisänky (asunnot 2 ja 3) ja kolmessa on kerrossängyt. Huoneistoissa on lisäksi pyykinpesukone ja kuivauskaappi, 28 " taulutelevisio ja radio. Siellä on astiasto kuudelle hengelle sekä vuokraajien mukaisesti liinavaatteet ja pyyheliinat. Parvi on todella tilava ja sinne voi majoittaa sopu sijaa antaa - periaatteella enemmänkin väkeä.

MARKOVILLA, SAARISELKÄ

5 huoneistoa

- viikko 240 €, sesonki 300 €

- viikonloppu 120 €, vrk 60 €

(sesonkiviikot 1, 8 - 17, 36 - 38, 52)

KOLI

2 huoneistoa

- viikko 240 €, sesonki 300 €

- viikonloppu 120 €, vrk 60 €

(sesonkiviikot 1, 8 - 12, 52)

VIERUMÄKI

2 huoneistoa

- viikko 305 euroa, sesonki 355 €

- viikonloppu 150 €, vrk 75 euroa

(sesonkiviikot 23 - 32)

HELSINGIN ASUNNOT

Runeberginkatu (yksiö) 35 €/vrk

- Runeberginkatu (kaksio) 60 €/vrk

Toinen toistamme tukien

Teksti: Pirkko Lokinperä Kuva: Puolustusvoimat

Keskiviikko 8. helmikuuta toi surua, murhetta ja kenties pelkoakin monien puolustusvoimissa työskentelevien perheeseen. Valtionhallinnon virkamiehet eivät käsitelleet mitenkään pehmein hansikkain puolustusvoimissa työskenteleviä ja heidän perheitään. Miten yksi päivä voi murtaa niin monen tulevaisuuden suunnitelmat ja kääntää elämän suunnan aivan toiseen?

Toivoisinpa, että minulta löytyisi tarpeeksi suuri sydän ymmärtämään kaiken tapahtuneen ja tarpeeksi suuri syli, että pystyisin ottamaan syliini kaikki surevat ja antamaan lohtua heille murheissaan. Nyt kyse ei ole pelkästään puolustusvoimissa työskentelevistä vaan myös heidän perheistään; puolisoista ja lapsista. Kuka kantaa vastuun puolisoiden työpaikoista ja siitä, mitä mahdollisesti juuriltaan repäistä lapsi kokee ja tuntee? Kantaako kukaan huolta lapsista? Päällystön Naisten Liitto ry:n hallitus käsittelee lauantaina 11. helmikuuta kokouksessaan lakkautus- ja yhdistämisuutista. Monet liittosisaret niin Kauhavalta, Kontiolahdelta kuin Lahdestakin olivat olleet yhteydessä hallituksen jäseniin ja toivoneet, että heidän asiaansa käytäisiin lävitse. Tietysti monella oli huoli omista läheisistään, tukiverkoistaan kuin myös muista liittosisaristaan ja heidän perheistään.

Heli Tarvainen Kontiolahden Päällystön Naisten lähestyi hallitusta pitkällä kirjeellä, jossa hän kuvasi kontiolahtelaisien ja varmasti muidenkin varuskuntien väen tunteja erittäin osuvasti. Tässä yksi lainaus hänen

kirjeestään "Varuskunnan lakkautumisen johdosta myös paikallinen yhdistystoiminta hiipuu ja yhteys tätä kautta muodostuneisiin ihmisiin katkeaa. Ystävyyss Päällystön Naisten välillä on yhteisen taustan vuoksi ollut mutkatonta ikään ja koulutukseen katsomatta, ja monesta muusta yhdistystoiminnasta poiketen myös epätavallisen kiinteää tämän päivän yhteiskunnassa. Uusia kavereuksia ja ystävyyksiä varmasti syntyy tulevaisuudessakin, mutta tuskinpa vastaan tulee enää toista noin yhteen hiileen puhaltavaa ja yhtenäistä yhdistysjoukkoa, jonka kanssa on purettu itkien ja nauran samansuuntaisia elämäkokemuksia ja nautittu yhteisistä retkistä ja hetkistä hyvän ruoan ja saunan merkeissä, kaikkia näitä vedet silmissä ja toinen toistamme tukien. Henkilökohtaisten tunteiden lisäksi haikautta tuo myös tieto siitä, että historiallinen perinne lakkaa. Pohjois-Karjalan Prikaatissa ei jatketa sitä perinteen vaalimista, jonka iso-isämme ovat aloittaneet. Perinne muuttuu historiaksi, joka ajan myötä haalistuu ja jää unholaan. Siinä lienee tämän aikakauden kiitos sotiemme veteraaneille, jotka ovat tätä maata puolustaneet. Lakkauttaminen sanana tuntuu niin peruuttamattomalta ja ehdottomalta. Jos jonain päivänä olisi aihetta kyseisen laitoksen olemassaololle, ei sitä enää koskaan tänne saada."

Päällystön Naiset ovat suuren haasteen edessä

Jokainen perhe tarvitsee tukea niin lak-

kautettavaksi tulevissa kuin siirron saavissa varuskunnissa sekä vastaanottavissa varuskunnissa. Jokaiselle tulisi löytää juuri heidän tarpeisiinsa olevaa apua. Löytyykö meiltä voimia kantamaan se taakka, jonka olemme nyt saaneet kannettavaksemme? Liittosisarta ei jätetä. Meidän tulee rakentaa uudenlainen yhteistyön ja -toiminnan verkosto, jolla autamme perheet uuteen alkuun, mihin kukakin meistä sitten asettuu. Ratkaisut tulevat olemaan vaikeita, mutta toivon, että jokainen auttaa omien voimien mukaan ja jokainen avuntarvitsija pyytää apua avoimesti. Niinpä Päällystön Naisten Liitto ry:n hallitus valitsikin tämän vuoden teemakseen "Muutoksessa selviäminen".

Perheille tukea

Vaikka elämmekin nyt perheissä vaikeiden päätösten aikaa, tulisi meidän pysyä kiinni arjessa varsinkin perheen lasten takia. Lapsi reagoi hyvin monella tavoin siihen, mitä ympärillä tapahtuu. Siispä perheet tarvitsevat myöskin meidän liittosisarten apua. Päällystön Naisten Liitto ry on tänäkin vuonna järjestämässä tuettua lomaa perheille. Perheloma järjestetään 24. - 29.6. Yyterissä, Porissa. Aikuisten omavastuuosuus lomasta on 115 € ja 8 - 16-vuotiaiden lasten 35 €. Hakemuksia ja lisätietoja saa Pirkko Lokinperältä, pirkko.lokinpera@kolumbus.fi Hakemusten tulee olla takasin palautettuna 20.3.2012.



Liittokokouskutsu 2012

Päällystön Naisten Liitto ry:n liittokokous pidetään Säkylän Huovinrinteellä 18.3.2012. Valtakirjojen tarkistus alkaa klo 10.00 ja varsinainen kokous klo 10.30. Liiton sääntöjen mukaan kaikkien edustajien on oltava henkilökohtaisesti paikalla kokouksessa.

Kokouksessa käsitellään liiton sääntöjen 13 §:n määräämät asiat sekä nimetään liiton hallituksesta eronneen edustajan tilalle vuodeksi 2012 toinen varaedustaja ja valitaan uusi varaedustaja vuodeksi 2012. Lisäksi keskustelemme Puolustusvoimauudistuksen rakennemallista ja sen vaikutuksesta Päällystön Naisten Liitto ry:n ja sen jäsenyhdistysten toimintaan.

Liiton sääntöjen 11 §:n mukaan jäsenyhdistys on oikeutettu lähettämään liittokokoukseen kaksi (2) äänivaltaista edustajaa.

Yhdistyksen jäsenmäärän ollessa 50 – 99, edustajien määrä on kolme (3). Yhdistykset, joiden jäsenmäärä on 100 tai yli, ovat oikeutetut lähettämään liittokokoukseen neljä (4) edustajaa, joilla tulee olla yhdistyksen antama valtakirja.

Jokaisella äänivaltaisella edustajalla on yksi ääni. Edustajan tulee olla liiton jäsenyhdistyksen varsinainen jäsen. Edustajien määrää verrataan 31.12.2011 liitolle tilitettyjen jäsenmaksujen pohjalta tehtyyn jäsenluetteloon.

Päällystön Naisten Liitto ry:n liittokokousta pahtumaa vietetään Huovinrinteellä, Säkylän varuskunnassa 17. – 18.3.2012. Tarkempaa tietoa tapahtumasta löytyy liiton nettisivuilta www.paallystonnaiset.suntuubi.com.

Tervetuloa!

Päällystön Naisten Liitto ry:n hallitus



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



Evp-yhdistyksen jäsenet mukana vaikuttamassa

Teksti: Pertti Heikkilä Kuva: Lappeenrannan kaupunki

Eläkeläisten edunvalvonnassa ovat voimakkaasti olleet esillä vanhuspalvelulaki, ikäihmisten pankkipalvelut, ihmisoikeustoimintaohjelma ja kansalaisaloitejärjestelmä työeläkeindeksiä unohtamatta. Evp-yhdistyksen jäsenet ovat mukana vaikuttamassa Valtakunnalliset eläkeläisjärjestöt ry:n (VENK) välityksellä. Yhdenvertaisuuslakia ollaan myös uudistamassa.

Maan hallitus asetti työryhmän arvioimaan työeläkeindeksijärjestelmän mahdollisia muutostarpeita. Tässä työssä sovitaan yhteen työeläkkeiden ostovoimasta huolehtiminen, sukupolvien välinen oikeudenmukaisuus, työeläkejärjestelmän rahoituksellinen kestävyys ja kohtuullisina pysyvät työeläkemaksut.

VENK esitti kirjeellään sosiaali- ja terveysministeriölle haluavansa olla mukana työryhmässä ja toiveemme toteutui. **Ministeri Paula Risikko** teki työryhmän asettamispäätöksen 22.12.2011, ja siinä määriteltiin sen toimikaudeksi 1.1. – 31.12.2012.

VENKin edustajaksi nimettiin toimiva puheenjohtaja, opetusneuvos **Sirkka-Liisa Tarjamo**. Edustettuna on myös Eläkeläisjärjestöjen etujärjestö EETU ry. Lisäksi tulevat edustajat valtiovarainministeriöstä, sosiaali- ja terveysministeriöstä, työmarkkinaosapuolista, Suomen Yrittäjistä ja Suomen Nuorisotyö Allianssista. Pysyvät asiantuntijat ovat Eläketurvakeskuksesta, Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksesta, Palkansaajien tutkimuslaitoksesta ja Työeläkevakuuttajat TELA ry:stä. Toimeksian-

Päällystöliiton evp-yhdistys haluaa tukea palveluksessa olevia liiton jäseniä heidän kohdatessaan Puolustusvoimauudistuksen muutokset. Evp-yhdistys pohtii tuen muotoja maaliskuussa pidettävässä vuosikokouksessa.

non mukaan työryhmän tulee kuulla muita työnsä kannalta olennaisia sidosryhmiä. Olennaista on, että eläkeläisten edustus on mukana työryhmässä ja näin suoraan vaikuttamassa työryhmän päätökseen.

Työeläkeindeksityöryhmän tehtävänä on arvioida työeläkeindeksitarkistuksia koskevan sääntelyn mahdolliset muutostarpeet. Työryhmän tulee työnsä aikana myös selvittää, minkälaisia indeksejä on käytössä muiden maiden vastaavissa eläkejärjestelmissä.

VENKin piirissä toimivat ovat olleet tyytymättömiä taitettuun indeksiin, koska sen seurauksena eläkkeet jäävät jatkuvasti jälkeen ansiotason kehityksestä. Tämä on merkinnyt useana vuonna eläkeläisten ostovoiman laskua. Taitettu indeksi on ollut käytössä vuodesta 1966, ensin 65 vuotta täyttäneillä ja vuodesta 2005 se on koskenut kaikkia maksussa olevia eläkkeitä. VENKin tavoitteena on myös indeksitarkistuksen tekeminen kaksi kertaa vuodessa korkean inflaation vuosina, jolloin korjaantuu indeksikorotusten viiveellisyys.

Työryhmän tehtävä ei tule olemaan helppo, sillä yhteensovitettavat asiat ovat vaikeita. Tulee kuitenkin pyrkiä sellaiseen tulokseen, että se on eläkejärjestelmän kannalta kestävä ja että eläkeläisten kokemaa vääryyttä työeläkeindeksin kohdalla pystytään korjaamaan.

Lisäinfoa perinnepäivistä

Päällystöliiton evp-yhdistyksen perinnepäivät pidetään 10.-11.3. Lappeenrannassa. Perinnepäivien ohjelma on Päällystölehden numerossa 7/2011 ja evp-yhdistyksen nettisivuilla. Tarkennuksena ohjelmaan seuraa: lauantaina Rakuunamäellä syödyn tulo-lounaan jälkeen siirrymme koulunmäelle bussikuljetuksella klo 12.20 alkaen. Ohjelman jälkeen paluukuljetus Rakuunamäelle

noin klo 16.00, jossa evp-yhdistys tarjoaa osallistujille sotilaskodissa pullakahvit. Sunnuntain vuosikokoukset pidetään sotilaskodissa eikä Upseerikerholla kuten kutsussa ilmoitimme (Atop klo 9.00 ja evp-yhdistys klo 10.00). Kokousten välillä tarjoamme osallistujille sämpyläkahvit. Muutoin aikataulut ja paikat ovat joulukuun lehdessä ilmoitettujen mukaiset.

Tuetut lomat 2012

Tuettuja ryhmälomia ei tänä vuonna saatu. Ensi vuonna meille lupailtiin mahdollisuutta saada ko. lomia. Tänä vuonna jokainen voi hakea sopivaa lomaa Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry:tä. Ne kenellä on netti voivat hakea lomia myös sähköisesti (lomat.mtlh.fi). Lomia voi tiedustella numeroista 010 2193 460 tai 040 5366 058.

Vaihtoehtoja löytyy useita.

Esim. seuraavat:

Hyvinvoinnin ja terveyden tukeminen

Imatran kylpylä 18.03 - 23.03. tai Ikaalisten kylpylä 22.04 - 27.04. Hinta 33 € vrk.

Voimavaraloma

Härjän Kuntoutuskeskus 18. - 23.03. tai 07.10 - 12.10. Hinta 30 € vrk.

Työ takana elämä edessä

Herttuan Kuntoutuskeskus Kerimäki 27.08 - 01.09. Hinta 28€ vrk.

Lomia on haettava kolme kuukautta ennen loman alkua. Lomia myönnetään sosiaalisin perustein.

Tiedustelut ja hakulomakkeet: Matti Lehtola 0500-784431, mattijuho.lehtola@dnainternet.net

Vaasan kuulumisia

Puolustusvoimauudistuksessa soittokuntien määrää pudotetaan rajusti ja Pohjanmaan Sotilassoittokunta on mukana lakkautuslistassa. Muutoksen tuulet tulevat toteutuessaan vaikuttamaan myös Vaasan Päälystöyhdistyksen jäsenmäärään. 10-jäsenistä yhdistystä luotsaa uutena puheenjohtajana luotsaa luutnantti **Harri Kevari**. Yhdistyksen keppittäjäistilaisuudessa luutnantti **Timo Lemberg** "passitettiin" eläkepäiville.

Lemberg in palvelusuransa alkoi Lahden Varuskuntasotikunnassa vuonna 1977. Pitkän soittajauran aikana hän ehti palvella mm. Hämeenlinnan Varuskuntasotikunnassa, Hämeen Rykmentin Sotilasmusiikkikoulussa ja Vaasan Varuskuntasotikunnassa sekä Pohjanmaan Sotilassoittokunnassa. Lemberg pääsi eläkkeelle juuri parahiksi soittokuntaa uhkaavan lakkautustoimien alta.

Yhdistyksen edellinen puheenjohtaja Jussi Lepistö luovutti Timo Lembergille kepin ja tykötarpeet.



Osaajia eläkkeelle Niinisalosta

Teksti: Reijo Miettinen

Niinisalon Päälystöyhdistys keppitti m/s Gabriellalla reserviin pitkän linjan opistoupseereita. **Jarmo Sillanpää** toimi urallaan YK-Koulutuskeskuksessa ja Puolustusvoimien Kansainvälisessä Koulutuskeskuksessa viestitehtävissä ja sieltä hän siirtyi Tykistöprikaatin puolelle toimien varuskunnan komendantina. **Veli-Pekka Virtanen** muistetaan työurasta Tykistökoulun taisteluvälinealalta, mutta suurin osa jäsenistöstämme tunnistaa hänet taitavana timpurina, jonka kädenjäljet näkyvät niin Rovajärvellä kuin Niinisalon Päälystöyhdistyksen majapaikassa Huvikummussa. **Kari Mansikkamäki** puolestaan tunnetaan komentoalan miehenä, erityisesti oikeusupseerina. Karilta tuli viime vuosina "pahvin" kautta ihan viimeistä pilkkua myöten mietittyjä komentoalan tiedotteita, joka ei jättänyt tulkinnoille sijaa. **Tapio Haapamäki** toimi suurimman osan urastaan Tykistökoululla, työskennellen mm. tutkimus- ja kehittämistehtävissä, tulenjohtotehtävissä ja mittaustehtävissä,



mutta tykkimiehenä kumminkin. Haapamäki kantoi huolta jäsenten sopimusten mukaisesta kohtelusta toimiessaan luottamusmiehenä.

Kepitetty puolisoineen yhteispotretissa (vas) Jarmo ja Päivi Sillanpää, Eija ja Veli-Pekka Virtanen, Tarja ja Kari Mansikkamäki sekä Seija ja Tapio Haapamäki

Any Means Available Now Required to Support Personnel

The framework for further defence restructuring plans was published on the week immediately following the presidential election. We've had a moment to think about what the changes mean, and their scope and impact are slowly becoming clear, even though many details remain elusive. But already it is safe to say that the changes and especially their impact on Defence Forces personnel will be dramatic. The news have largely concentrated on garrison shutdowns and the afflicted communities. Their personnel naturally needs every kind of support. Those laid off are in particular need for support, but at the same time we must find the means to help the people and families whose lives will be upset by relocation. The usual reaction is

that it is a relief to still have a job, even if it is relocated somewhere else, but the associated changes to an individual's and their family's lives are ignored. The change often results in a total turmoil.

The Defence restructuring also entails massive organizational changes as well as relocating or merging various units. Often, their impact is ignored, while the fact remains that these measures affect the personnel in a similar manner as shutdowns. The defence administration has negotiated and already partly agreed on a personnel policy and employee security packages. When the negotiations continue, we must urgently cover their practical application and cases that fall outside their traditional scope.

The Minister of Defence has promised to provide the necessary means to mitigate the impact that the changes will have on individuals. The defence restructuring entails such drastic effects that there must be a wide set of tools available as well as a genuine will to use any and all means available. The funding must be available, employee support cannot be the target for cost cutting.

Internal unity and mutual support are the Defence Forces' strength. Now they are truly needed.

Antti Kuivalainen
Chairman

Defence Restructuring Drops Bombs

Text and photos: Ari Pakarinen and the Defence Forces. Sources: Defence Forces press releases

Proposed legislation associated with the restructuring will be submitted to the Parliament during its autumn 2012 session. Changes in administrative structure will be implemented in 2013-2014. The new Defence Forces organization and course of action will be in use in the beginning of 2015.

The guiding principle of the restructuring is to maintain the reformed Defence Forces' ability to fulfil its statutory duties and to defend Finland by force. It will be based of a universal conscription, which will further developed. The size and scope of action of the Defence Forces will be adjusted to match available funds.

Downsizing, Shutdowns and Mergers

The command and administration structure is to have three levels. The current regional commands will be discontinued as command levels and their duties distributed to other units. The number of regional offices

will be cut - will there be additions to their duties, areas and staff? A large amount of planning and command know-how will be released by the changes.

The media has concentrated on covering the unit shutdowns. The five units that will be closed are North Karelia Brigade, Aircraft and Weapon Systems Training Wing, Engineer Regiment, Häme Regiment and Training Air Wing. The Defence Commander's promise of full coverage and Defence Forces presence is barely fulfilled.

In addition to the shutdowns, the remaining units in all services will face significant organizational changes.

The present Naval Commands will be discontinued and maritime surveillance concentrated in the Navy operations centre. Kotka Coastal Battalion will be closed down and the training of coastal troops be concentrated in Upinniemi and Dragsvik.

Also the present Air Commands will be discontinued and air surveillance concentrated in an operations centre.

The restructuring involves creating larger units by merging the functions of Lapland Air Defence Regiment and Jaeger Brigade, Reserve Officer School and Army Academy, Signal Regiment and Armoured Brigade as well as Artillery Brigade and Pori Brigade.

Units are reformed and their organizations streamlined by concentrating administrative functions and relying on more centralized logistics arrangements and services. The logistic structure is renewed by cutting redundancies and rearranging functions into a single defence-wide organization.

The whole package calls for cutting around 2 200 jobs by the year 2015. This will not be achieved by natural attrition. How the staff will be placed in the new organization and how to keep their know-how in the Defence Forces will be a crucial question.

Säkringen av omställningsskyddet under försvarsmaktens förändringar kräver en stor verktygsback

Grunderna för vidareplaneringen av omställningen av försvarsmakten offentliggjordes veckan efter presidentvalet. Man har nu funderat en stund på omställningens innehåll, dess omfattning och inverkan börjar så småningom att klarna, fastän många detaljer ännu är öppna. Redan på basen av dessa fakta kan man säga, att förändringen och speciellt dess verkningar på försvarsmaktens personal är häftiga.

I publiciteten har man i stor utsträckning koncentrerat sig på att behandla förbanden, som skall läggas ner samt orterna. Det är klart, att den berörda personalen behöver allt stöd de kan få. Speciellt behövs stödpaket åt dem, som kommer att uppsägas. Samtidigt bör man planera stödelement för de personer och familjer, som måste ändra sitt liv beroende på var den nya arbetsplatsen är belägen. Man tror

ofta, att det är en lättnad, om man behåller sin arbetsplats i ämbetsverket, fastän på annan ort. Men, man funderar inte desto mera på de förändringar, som detta förorsakar ur individens och familjens synvinkel. Mången gång förorsakar flyttningen en totalförändring på familjelivet.

Omställningen av försvarsmakten omfattar även stora organisationsförändringar och sammanslagningar av enheter samt förflyttningar från en ort till en annan. Bedömandet av dylika förändringar glöms i många fall. Sanningen är dock, att också i dessa fall är verkningarna alldeles de samma, som för personalen inom enheterna, som läggs ner.

Inom försvarsförvaltningen har man förhandlat och delvis kommit överens om premisserna för personalen och omställningsskyddet. Under de fortsatta förhand-

lingarna bör man på det snaraste sätta sig in i detaljerna i tillämpandet av omställningsskyddet och behandlingen av de fall, som det traditionella omställningsskyddet inte omfattar.

Försvarsministern har utlovat, att man har en stor verktygsback till förfogande, som innehåller alla ingredienser, då man försöker lindra verkningarna av omställningarna, som berör individerna. Som helhet är omställningen så häftig, att man behöver en stor verktygsback och verklig vilja att ta den i bruk fullt ut. Nu bör finansieringen finnas och man får inte försöka spara genom personalens stödåtgärder.

Försvarsmaktens styrka är en intern sammanhållning och stöddet av varandra, nu behövs detta speciellt mycket.

Antti Kuivalainen
ordförande

Bomberna kring försvarsmaktens omställning singlar ner

Till och med slutet på januari överlät Försvarsmakten åt statsmakten för behandling sin nogsamt för offentligheten skyddade lösningsmodell för Försvarsmaktens omställning. Planeringen av lösningen har kraftigt styrts av försvarsmaktens anslagsramar under kommande år. Rikets president och statsrådets utrikes- och säkerhetspolitiska ministerutskott (UTVA) behandlade ärendet 8.2.2012. Inom försvarsmakten väntar man nu på Försvarsministeriets styresbrev, som utlöser de praktiska förberedelserna.

Lagförslagen, som hänför sig till försvarsmaktens omställning, ges till riksdagen för behandling på hösten 2012. Förändringarna inom administrationsstrukturen verkställs under åren 2013 – 2014. Försvarsmaktens nya organisation och verksamhetssätt tas i bruk i början av år 2015. Utgångsläget för försvarsmaktens omställning är det, att försvarsmakten kan uppfylla sina lagenliga uppgifter och upprätthålla Finlands militära försvarsförmåga efter omställningen. Den allmänna värnplikten kvarstår som stenhot utvecklandet av bevakningstjänsten fortgår. Försvarsmaktens

storlek och verksamhet kommer att anpassas till tillbuds stående anslag.

Nerskärningar, nedläggningar och sammanslagningar

Lednings- och administrationsstrukturen ändras till att verka på tre plan. De nuvarande militärlänen som ledningsenheter slopas och deras uppgifter kommer enligt planerna att flyttas åt andra aktörer. Antalet distriktskontor minskar – ökar deras uppgifter, områden och personalstyrka? Under omställningen frigörs en stor mängd planerings och ledningskunnande.

I offentligheten har nedläggningarna av truppförbanden fått mest publicitet. De fem truppförbanden som skall läggas ned är Norra Karelen Brigad, Flygvapnets Tekniska skola, Pionjärregementet, Tavastlands Regemente och Flygkrigsskolan. Försvarsmaktens kommandörs löfte om territorial täckning och försvarsmaktens närvaro uppfylls ännu på något vis.

Förutom nedläggningarna kommer det att ske stora förändringar i de kvarstående truppförbandens sammansättning inom alla försvarsgrenar.

Försvarsområdena i nuvarande form upphör, och övervakningen till sjöss koncentreras till Marinens operativa central. Kotka Kustbataljon läggs ned och utbildningen av kusttrupperna koncentreras till Obnäs och Dragsvik.

Också flygflottiljerna i sin nuvarande form upphör, och luftövervakningen koncentreras till luftoperationscentralen.

I omställningen grundas mer omfattande truppförband genom att verksamhetsmässigt koppla Lapplands Luftvärnsregemente till Jägarbrigaden, Reservofficersskolan till Markstridsskolan, Signalregementet till Pansarbrigaden och Artilleribrigaden till Björneborgs Brigad.

Truppförbanden förnyas och deras struktur görs lättare genom att koncentrera administrationen samt genom att stöda sig på mer centralt producerade logistiska arrangemang och stödfunktioner. Logistiksystemet förnyas genom att slopa överlappande funktioner och genom att organisera verksamheten till helheter, som omfattar hela försvarsmakten.

Helheten omfattar ett behov att minska personalen med cirka 2 200 personer till år 2015. Detta lyckas inte genom naturlig avgång. Den avlönade personalens omfördelning i de nya organisationerna och bibehållandet av kunnandet inom försvarsmakten kommer att vara en stor fråga.

LAUNCHER IS SKIES ARE
READY STEADY
GO!



www.robonic.fi