

Pääallystö- lehti

2/2012 HUHTIKUU



Puolustusvoimauudistus s. 4

SUOMEN ALIUPSEERI
VUOSINA 1930-44,
ASEMIEN 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-
sesssa viimeistään 11.5. Lehti
on lukijoilla 30.5.

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

OSOITTEENMUUTOKSET:

Pirkko Juslin 04030-19290
toimisto@paallystoliitto.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 040 532 5815
simo.nummi@mainosnummi.inet.fi

Painotalo Painorauma Oy

VAKIOPALSTAT

SANAN SÄILÄ	PÄÄLUOTTAMUSMIEHET	JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ	LIIKUNTA	RAJA	PÄÄLLYSTÖN NAISET	EVP	PÄÄLLYSTÖ BRIEFLY	SVENSK RESUMÉ
11	12	18	42	45	46	48	51	51

SISÄLTÖ



- 4** Puolustusministerin pakeilla
- 6** Jäsenillä riittää kysyttävää
- 8** Merivoimat ei selviä myllerrykseltä
- 17** Puheenjohtajapäivät lähestyvät
- 20** Sodanajan vahvuudet ohjaavat henkilöstösuunnittelua
- 22** Pioneerirykmentissä etsitään selviytymispolkuja
- 32** Panssariprikaatissa henkilöstö mukaan suunnittelutyöhön
- 34** Viestirykmentissä ollaan toiveikkaita
- 38** Sotilassoittokunnat murroksessa
- 40** Pohjoismainen Upseerialianssi

Kansikuva: Samuli Vahteristo
Sotilaat jättävät pian Hennalan
punatiiliset kasarmit autoiksi.



Osataanko pelata reilua peliä ?



Puolustusvoimauudistuksen ratkaisumalli julkaistiin helmikuussa. Pääesikunta on valmistellut Tulevaisuuden puolustusvoimat – mallin, jolla organisaatio ja toimintatapa muokataan rahoituskehyksiin sopiviksi. Uudistus piti tehdä maanpuolustuksellisista lähtökohdista. Puolustusvoimien henkilöstö oli ennakolta valmistautunut sitoutumaan Puolustusvoimauudistukseen, koska piti sitä tarpeellisena ja perusteita ymmärrettävinä. Henkilöstöllä oli luottamus siihen, että uudistuksen myötä päästään hetkeksi rauhaan jatkuvilta muutoksilta.

Mutta oliko peli reilua? Muutos ei perustunutkaan täysin maanpuolustuksellisiin lähtökohtiin. Lisäksi on todettu, että päätökset koskevat vain tätä hallituskautta. Eli onko jatkoa luvassa heti seuraavalla hallituskaudella?

Uudistus on iso ja valmistelulla on kiireinen aikataulu. Pääesikunnassa ja puolustushaaroissa tehdään kellon ympäri suunnitelmia ratkaisumallin lopullisesta toteutustavasta. Kaikki vaikuttaa kaikkeen ja valmistelu on porrastettu lähes minuuttiaikataululla. Suunnittelutyötä tehdään virkamiestyönä. Tiettyihin työryhmiin on liitoilla oikeus asettaa edustajansa.

Erityisen haasteen suunnittelutyölle asettaa välillisen yhteistoiminnan toteuttaminen. asiat tulee käsitellä kaikilla tasoilla yhteistoimintaelimissä ja niillä tulee olla aito vaikutusmahdollisuus. Näin on yhteistoiminnasta määrätty.

On päivänselvää, että yhteistoiminnassa tulee tapahtumaan ”oikomisia”. Todellista vaikutusmahdollisuutta ei ole, koska käsitel-

lyssä olevat asiat on oltava tiukasta aikataulusta johtuen saman tien seuraavalla organisaatiotasolla.

Kiireisestä aikataulusta ja muutoksen suuruudesta johtuen Puolustusvoimauudistuksessa korostuu avoimuus ja osallistaminen. Henkilöstön tulee olla aidosti ja avoimesti osallisena sekä tietoinen suunnitelmien perusteista. Henkilöstö- ja tehtävärakenteessa on huomioitava eri henkilöstöryhmien nykyiset tehtävätasot ja osaaminen. Suunnittelijoilla on erityinen vastuu oikeudenmukaisuuden toteutumisesta. Pelin on oltava reilua.

Puolustusvoimauudistuksesta on puhuttu vuosikausia. Aiheesta on käyty useita keskusteluja myös henkilöstöjärjestöjen kanssa. Olemme korostaneet erityisesti henkilöstön asemaa muutoksessa. Tärkeää on huolehtia irtisanomisuhan alla olevista, mutta myös uuden tehtävän takia siirtymään joutuvista. Tukea tarvitaan molemmissa tapauksissa.

Muutosturvasta puhuminen ei pelkästään riitä. Myös suunnittelun avoimuudella ja oikeudenmukaisuudella on keskeinen merkitys. Yhdessä tekemisen meininki ei saa horjua.

Pelin on oltava reilua!
Aurinkoisia kevätpäiviä!

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.

Päällystämismiehet 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.

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



Puolustusministeri Stefan Wallin:

Puolustusvoimauudistus toteutuu suunnitellusti

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen

Puolustusvoimauudistus oli pää-aiheena puolustusministeri **Stefan Wallinin** sekä Päälystöliiton puheenjohtajan **Antti Kuivalaisen** ja varapuheenjohtaja **Ari Pakarisen** tapaamisessa maaliskuun lopulla.

Puolustusministeri on kiertänyt ahkerasti lakkautettavissa joukko-osastoissa kuuntelemassa henkilöstön tunteja. Liiton edustajien tapaamista edeltävänä päivänä hän oli vierailut Keuruulla. Sielläkin inhimilliset ja henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvät asiat olivat nousseet esille siinä määrin, että Wallin kuvaili kokemuksesta ”vaikeaksi rastiksi”.

Julkisuudessa käydystä keskustelusta huolimatta Wallin uskoo, että Puolustusvoimauudistus toteutetaan päätettyjen linjausten mukaisena.

- Pitää lähteä siitä, että se menee sellaiseen eteenpäin.

Puheenjohtaja Antti Kuivalainen peräsi mi-

nisteriltä, pärjätäänkö puolustusvoimauudistuksella pitemmälle tulevaisuuteen vai odottaako uusi remontti jo seuraavalla vaalikaudella. Wallinin mukaan asiaa on vaikea lähteä ennakoimaan, koska tilanteet voivat muuttua nopeastikin.

- Eivät tällaiset laajat uudistukset saisi tietenkään olla päivän perhosia vaan niiden pitäisi kantaa pitempään, pohtii Wallin.

Esimerkkinä nopeista käänteistä hän pailautti mieleen edellisen hallituksen linjauksen, jonka mukaan puolustusvoimien piti saada määrärahoihin kahden prosentin li-

säys. Tämä kääntyi taloustilanteen muuttua nykyisen hallituksen päättämäksi mittavaksi säästövelvoitteeksi. Ratkaisuun vaikutti Wallinin mukaan myös hallituksen poliittinen koostumus.

Puolustusvoimille nyt asetettujen säästöjen vaikutuksista toimintaan ministerillä oli selkeä käsitys.

- Tämän vaalikauden rahoitustilanne on siedettävä ainoastaan sen vuoksi, että se on tilapäinen. Puolustuksen uskottavuuden vuoksi on pakko päästä normaalitilanteeseen. Tämä vaatii rakenneuudistuksen toteuttamista ja varojen vapauttamista toimintaan sekä toisaalta ennustettavuutta rahoituksen tason säilymisestä.

”Tämän vaalikauden rahoitustilanne on siedettävä ainoastaan sen vuoksi, että se on tilapäinen.”

Henkilöstön tukitoimet kehittyvät

Kuivalainen perusteli ministerille liiton vaatimuksen henkilöstön tukiehtojen muuttamisesta. Henkilöitä, jotka henkilökohtaisen

elämäntilanteen vuoksi eivät pysty siirtymään asuinpaikkakunnaltaan muualle, ei saisi rajata kaikkien tukitoimien ulkopuolelle.

Wallin ei suoraan luvannut muutosta nykylinjaukseen, mutta osoitti ymmärrystä yksilöllisiä ratkaisuja kohtaan. Hän korosti, että rakennemuutosryhmät osaltaan miettivät vielä tukitoimien käyttöä. Ministeri uskoo, että prosessin etenemisen myötä ratkaisuvaihtoehtoja tulee vielä lisää.

- Irtisanoutumiskorvaus voi olla kuvatussa tilanteessa eräs tapa vaihtaa alaa ja ammattia, kun henkilö saa jopa 12 kuukauden palkan heti ulos ja voi sitten tällä koulututtua uuteen ammattiin. Toinen voi olla viran siirto valtion hallinnon sisällä samalla paikkakunnalla, pohdiskeli Wallin.

Varusmieskoulutukseen laatua

Keskustelussa varapuheenjohtaja Pakarinen toivoi, että uudistuksen myönteiseksi tavoitteeksi lukeutuva perusyksiköiden kouluttajamäärän kasvattaminen myös käytännössä toteutuisi.

- Opistoupseerit ovat valmiita siirtämään osaamistaan nuoremmille upseereille ja aliupseereille, Pakarinen lupasi.

Tätä Wallin piti hyvänä asiana. Hän korosti, että kouluttajien lisääminen on myös varusmiespalveluksen laadullinen kysymys.

- Samaa tavoitetta edistää varusmiespalveluksen lyhentäminen 15 päivällä ensi vuodesta lähtien. Tämä säästää valtion rahaa 6 – 7 miljoonaa ja samalla antaa tarpeellisen tauon henkilökunnalle saapumiserien välillä, perusteli ministeri tulevaa muutosta.

Elinaikakertoimen kompensatiota ei ole kuopattu

Tapaamisessa esillä oli myös sotilaseläkelainsäädäntöön pitkään tavoiteltu muutos elinaikakertoimen kompensoimisesta. Ministeriön edustajien mukaan asiaa ei ole haudattu ja sitä edelleen selvitetään sosiaali- ja terveysministeriön kanssa.

Kumppanuushankkeita koskeneessa keskustelussa Antti Kuivalainen toivoi, että vuoden 2009 Millog-ratkaisussa hyvin toimineita henkilöstön reunaehtoja sovellettaisiin myös mahdollisissa tulevaisuuden hankkeissa.

Kriisinhallintatehtävissä loukkaantuneiden hoidon ja korvausten osalta keskusteluosapuolet olivat yksimielisiä siitä, että näiden on järjestyttävä nopeasti ja kitkatta.

- Tämä on valtion konsernin uskottavuuden kannalta aivan välttämätöntä, että pystymme huolehtimaan näistä ihmisistä, vakuutti Walliin.

Muutosta tuetaan koulutuksella

Teksti: Antti Kymäläinen

Puolustusvoimauudistuksen suunnittelu- ja toteuttamisvaiheessa henkilöstön uudelleen sijoittamista ja muutoksen vaatimaa esimiestyötä tuetaan koulutuksella. Koulutuksen järjestäjäksi puolustusvoimat on valinnut Amiedu-säätiön, jonka koulutus- ja tukipalvelut ovat joukko-osastojen käytettävissä Hansel Oy:n kilpailutaman Henkilöstöpalvelut 2011 -puitejärjestelyn mukaisesti.

Näiden lisäksi joukot voivat järjestää omaa koulutustaan henkilöstöalan asiantuntijoiden tai työterveyshuollon työpsykologien tukemana. Samoin hyödynnetään työ- ja elinkeinotoimistojen tarjoamaa muutosturvaan liittyvää koulutusta.

Vastuuhenkilöinä toimiville henkilöstö- ja tukikoordinaattoreille sekä luottamusmielille on järjestetty omia koulutustilaisuuksia muutokseen liittyvästä henkilöstötuesta.

Koulutusta järjestetään Puolustusvoimauudistuksen suunnittelun ja toteuttamisen etenemisen mukaisesti. Ensimmäisessä vaiheessa esimiehet valmennetaan muutosprosessin läpivientiin ja muutostyöskentelujen käymiseen.

- Niille irtisanomisuhan alaisille henkilöille, joille ei voida osoittaa uutta tehtävää,

järjestetään työnhakuun ja kouluttautumiseen liittyvää ryhmävalmennusta sekä sen jälkeen tarpeen mukaan yksilöllistä uudelleen sijoittumista tukevaa ohjausta, kertoo Pääesikunnan henkilöstötukikoordinaattori **Sari Rauhala**.

Rauhala korostaa, että lähtökohtaisesti kaikille tarjotaan ensin puolustusvoimien ja valtion tehtävien hakeutumismahdollisuuksia. Upseerien ja opistoupseerien tehtävät ilmoitetaan haettavaksi PVAH:n Avoimet työpaikat -sovelluksessa ja erikoisupseerien, aliupseerien ja siviilien tehtävät valtiolle.fi -sivuston HELI-järjestelmässä.

Amiedun järjestämää uudelleen sijoittamista tukevaa koulutusta on jo koeponnistettu Puolustusvoimien Johtamisjärjestelmäkeskuksessa. Käynnissä olevan räjähdealan ELKAKOP-hankkeen toimeenpanoon kytkeytyvissä koulutuksissa on tukeuduttu Maavoimien Materiaalilaitoksen henkilöstöalan ja työterveyshuollon työpsykologin asiantuntemukseen.

Muutostyöskentelusta luotsaavan suunnittelijan **Ari Koivuniemen** mukaan ELKAKOP-hankkeen toimeenpanossa pyritään koulutuksen oikeaan kohdentamiseen, sisältöön ja ajoitukseen.

Puolustusministerillä on omakohtaista kokemusta

Teksti: Sakari Vuorenmaa

Puolustusvoimauudistus repii satoja perheitä erilleen. On hyvä, että puolustusministeri **Stefan Wallin** tiedostaa, mitä perheestä erillään asuminen merkitsee. Wallinin perhe asuu Turussa. Eduskuntatalo, puolustusministeriö ja RKP:n puolue toimisto sijaitsevat Helsingissä. Ilta-lehdessä on julkaistu Wallinin kommentti siitä, miksi hän haluaa eroon puoluejohtajan tehtävästä.

- On haastavaa, kun asuu toisella paikkakunnalla kuin missä työskentelee. Silloin menettää paljon normaalia elämäs-

tä lasten arjessa. On mahdotonta käydä perjantaisin läpi sitä kaikkea, mitä lasten elämässä on tapahtunut viikon aikana. Itse olen sitten missannut koko viikon.

- Lapsuus on nopeasti ohimenevää aikaa, enkä halua enää olla seuraamassa sitä katsomon puolella, Wallin perustelee yhden poliittisen työtehtävän vähentämistä. Edellä olevien lausumien perusteella voisi odottaa, että puolustusministeri vauhdittaisi Puolustusvoimauudistuksen muutosturvan osalta asioita, jotka auttaisivat erilleen revittyjen perheiden asemaa.



Päällystöliiton johdon tiedotuskier-
tue keräsi Pirkkalassa runsaasti jäse-
niä kuuntelemaan ja keskustelemaan
Puolustusvoimauudistuksesta.

Jäsenillä riittää kysyttävää – liiton johto tien päälle vastaamaan

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

Puolustusvoimauudistukseen liit-
tyvän Puolustusvoimien ratkai-
sumallin julkistamisen jälkeen
Päällystöliiton jäsenkentässä ja
erityisesti lakkautettavissa joukko-osas-
toissa alkoivat alkusokin jälkeiset kysy-
mykset hahmottua. Päällystöliiton johto ja
pääluottamusmiehet lähtivät heti tiedotus-
kiertueelle ja samalla kuulemaan kentän
tuntoja.

Tiedotuskierros alkoi lakkautettavista jouk-
ko-osastoista maavoimissa, ja nyt ollaan
kierroksen puolessa välissä.

Lista erilaisista organisaation rakenteiden
uudistamisista on pitkä, ja lopputulokses-
sa 2 200 henkeä vähemmän työskentelee
puolustusvoimien palveluksessa. Ratkai-
sumallin suunnittelun päällimmäisenä vai-
kuttimena on ollut valtion taloudellisesta
tilanteesta johtuva määrärahojen raju leik-
kaaminen puolustuksesta – kansalaisten
perusturvallisuudesta.

Ratkaisumalli ei yksistään lakkauttanut va-

ruskuntia, vaan lakkauttaa myös joidenkin
joukko-osastojen toiminnan itsenäisinä ja
liittää ne joukko-yksiköinä uuteen joukko-
osastoon. Sotilasläänit ja aluetoimistot
lakkautetaan ja tilalle perustetaan uudet
aluetoimistot. Toimintoja ja tehtäviä siirre-
tään uusille joukoille. Samassa yhteydessä
kaikessa hiljaisuudessa valmisteltu sotilas-
soittotoimintauudistus paljastettiin. Muu-
tokset koskevat kaikkia puolustushaaroja,
eikä kukaan jäsenistä vältty ainakaan välil-
lisiltä vaikutuksilta. Päällystöliiton on selvi-
tettävä, mitä nämä kaikki muutokset käy-
tännössä merkitsevät liiton jäsenille.

Puolustusvoimien tehtävät säilynevät en-
tisinä. Isänmaan puolustus, muiden vi-
ranomaisten tukeminen ja osallistuminen
kansainväliseen kriisinhallintaan on mars-
sijärjestys. Yleinen asevelvollisuus on suo-
malaisen puolustuksen kivijalka tulevai-
suudessakin. Kivijalkaa tosin horjutetaan
lujasti vähentämällä varusmiesten maas-
tovuorokausia ja reserviläisten kertaus-

harjoitusten määrää. Millainen on pienen-
netyn reserviläisarmeijamme koulutuksen
taso? Puolustusvoimauudistuksella toki ta-
voitellaan lisäresursseja varusmieskoulu-
tukseen, kouluttajamäärätavoitteen ollees-
sa 2,5 henkeä peruskoulutusta antavassa
joukkueessa tai jaoksessa. Tämä tavoite
olisi toteutuessaan erinomainen asia.

Aikataulu haastaa – se on varma

Päällystöliiton puheenjohtajan **Antti Kuiva-**
laisen johdolla liitoon varapuheenjohtajat
ja pääluottamusmiehet aloittivat tiedotus-
kierroksen 21.2. Kotkan-Haminan alueella.
Kaikissa kohteissa on tavattu joukko-osas-
tojen komentajia ja esikuntapäälliköitä.
Heitä on kannustettu ottamaan etuote ja
aloittamaan valmistautuminen muutokseen
aktiivisella henkilösuunnittelulla ja osaamis-
kartoituksella. Pääosa heistä on jakanut
nämä ajatukset valmistautumisen tarpeelli-
suudesta. Valitettavaa on ollut se, että osa

näistä esimiehistämme on ollut sitä mieltä, että mitään ei tehdä ennen kuin ylempi esikunta käsklee. Jäsenten tapaaminen ja ensitunnelmien kuuleminen on kuitenkin ollut keskeinen tavoite, ja tuloksena onkin ollut se, että vakavia kasvoja ja huolestuneita kysymyksiä on kohdattu.

Puheenjohtaja Kuivalainen on avannut tilaisuuksissa ratkaisumalliin johtaneita syitä ja perusteita sekä liiton tekemiä toimenpiteitä yhteistoiminta- ja muissa neuvotteluelimissä. Liitto pyrkii tukemaan jäseniä muutoksessa ja täyttämään niitä aukkoja, joita työnantajan vastuulla oleviin tukitoimiin jää. Kuivalainen on puheenvuoroissaan korostanut valtion taloudellisen tilanteen vaikutusta puolustusvoimien toimintaan pakottaen näin rajuihin muutosesityksiin. Lakkautukset nopealla aikataululla ja vielä kahdessa vaiheessa eivät helpota tukitoimissa.

Jäseniä on kehoitettu aktiiviseen tiedonhankintaan ja rakentamaan omaa selviytymispolkua muutoksessa. Oma osaaminen ja kyvyt on tunnettava. Lisäksi Kuivalainen on korostanut ja kannustanut siihen, että perhe ja muu lähipiiri otetaan muutokeskusteluun jo heti alusta alkaen. Muutos alkaa keittiön pöydän äärellä, jossa pohditaan aidosti vaihtoehtoja. Nähtäväksi jää, onko muutos jopa mahdollisuus.

Luottamusmies ja yhteistoiminta-organisaatio valmistautuu

Päällystämies **Sakari Vuorenmaa** on tiedotustilaisuuksissa pureutunut tiedossa oleviin, työnantajan rakentamiin henkilöstöreunaehtoihin. Nämä ehdot ovat vielä olleet muutoksessa ja tarkennuksia niihin on tehty. Vuorenmaan ja muiden neuvottelijoiden tehtävänä on Puolustusvoimauudistuksen ohella neuvotella virkaehtosopimusmääräyksistä, jotka osaltaan ovat tukemassa muutoksen kohteena olevia.

Paikalliset luottamusmiehet ovat jäsenen lähellä toimiva tukiorganisaatio. He joutuvat kohtaamaan jäsenet ensimmäisinä ja aivan varmasti heidän roolinsa tiedottajina nousee aivan uusiin mittasuhteisiin. Päällystämies kuluvaan vuoden luottamusmieskoulutuksen painopiste on Puolustusvoimauudistuksessa, tukitoimissa ja yhteistoimintamenettelyssä.

Oikea yhteistoimintamenettely on vaarassa jäädä jalkoihin Puolustusvoimauudistuksen tiukassa aikataulussa. Ratkaisumallin valmistelun jälkeen Puolustusvoimauudistuksen edetessä on esim. uusien kokoonpanojen suunnitteluun liittyen henkilöstöjärjestöillä oltava mahdollisuus olla mukana suunnittelussa. Mahdollisuus tuoda osaaamista ja näkökulmia uuden suunnitteluun on oltava yhteistoimintalain ja -sopimuksen hengen mukaista.

Päällystämies **Marko Jalkanen** on tiedotustilaisuuksissa opastanut jäseniä valmistautumisessa henkilökohtaiseen muutokeskusteluun. Hän on korostanut jäsenille sitä, että nyt viimeistään on omaloitteisesti aloitettava valmistautuminen oman selviytymispolun rakentamiseen. Jalkanen aloittaa Päällystämieslehdessä artikkelisarjan, jossa yhteistoimintamenettely avataan selkokielellä jokaiselle yt-edustajalle ja jäsenelle.

Tietoa tiedonnälkäisille

Muutostilanne on haaste myös Päällystämiesliiton tiedottamiselle. Ajankohtaiseen tiedottamiseen Päällystämiesliiton kotisivuille on avattu Puolustusvoimauudistus-kansio, johon kerätään informaatioita uudistuksen etenemisestä, henkilöreunaehdoista ja muista tukitoimista. Jokaisen jäsenen on viimeistään nyt aktivoitava käyttäjätunnuksensa jäsenosioon ja käytävä säännöllisesti vierailmassa sivuilla ja keskustelupalstalla.

Palstalla on avattu keskustelua uudistuksesta. Niihin voi osallistua ja löytää omiin kysymyksiinsä vastauksia. Keskustelupalstalla mm. päällystämiesmiehet antavat vastauksia kysymyksiin. Tämä menettely tarjoaa mahdollisuuden myös luottamusmiehille tukeutua palsta informaatioon. Liiton toimistolla uskotaan, että samalla kevennetään paikallisten luottamusmiesten työtaakkaa mahdollisen kysymyssuman käsittelyssä.

Päällystämieslehdteen teemana on kuluvaan vuonna Puolustusvoimauudistus. Myös jo meneillään oleva Räjähdekeskuksen perustaminen ja nähtävästi Puolustusvoimauudistuksesta poikkeavalla aikataululla toteutettava sotilassoittotoimintauudistus saavat palstatilaa lehdessä.

Lehti kerää kevään aikana tietoa lakkautettavista joukoista, ja syksyllä painopiste siirtyy jäljelle jääviin ja toivottavasti henkilöstöä vastaanottaviin joukkoihin. Jäsenten ajatuksia, selviytymispolkuja ja henkilöstöreuna-ehdojen mahdollisuuksia esitellään laajasti.



Kontiorannassa henkilöstöllä on edessään ankeat näkymät.

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

Puolustusvoimauudistus ei ole Merivoimienkaan osalta mikään läpihuutojuttu. Suomenlahden Meripuolustusalue ja Saaristomeren Meripuolustusalue lakkautetaan. Tilalle perustetaan laivastojoukko-osasto Turkuun ja rannikopuolustukseen erikoistuva joukko-osasto Upinniemeen. Merivoimiin kuuluvan Uudenmaan Prikaatin sijoituspaikkana säilyy Dragsvikin varuskunta.

Päällystöliiton johdon Turkuun suuntautuneen tiedotus- ja vierailukäynnin yhteydessä tavattu Merivoimien komentaja **Veli-Jukka Pennala** luonnehti Puolustusvoimauudistuksen ratkaisuja haasteelliseksi toteuttaa samanaikaisesti valtiontalouden asettamien säästövelvoitteiden, koulutusvelvoitteiden ja uusien alusten koeajovaateiden kanssa. Lisää päänvaivaa suunnittelutyölle luovat myös materiaalihuoltoon ja erilaisiin palvelurakenteisiin kohdistuvat uudistukset.

Puolustusvoimiin perustetaan materiaalin huoltoon keskittyvä Logistiikkalaitos ja erilaisia palveluita joukko-osastoille tuottava Palvelukeskus. Puolustusvoimauudistuksen jatkosuunnittelulle ovat raamit annettu ja suunnittelutyö on käynnissä, mutta mitään yksityiskohtaista ei voi vielä julkistaa. - Tilannetta helpottaa se, että HARE-projekin aikana olemme jo harjoitelleet ja saaneet

hyviä kokemuksia esimerkiksi alushuollon keskittämisestä, Pennala kertoo. Samalla hän totesi, että on vielä liian aikaista sanoa, mitä toimintoja huollon, kunnostuksen ja palvelujen osalta jää merivoimiin, mitkä menevät puolustusvoimiin perustettaviin uusiin laitoksiin tai mahdollisten kumppanuussopimusten piiriin.

Pennala korosti, että toteutettava uudistus turvaa edellytykset antaa tehokasta koulutusta laivasto- ja rannikopuolustusjoukoille vuoden 2015 jälkeen.

- On tärkeää turvata rannikopuolustuskoulutusta antavien perusyksiköiden toiminta ja turvata edellytykset alusten merellisiin harjoituksiin.

Muutosturvaa ja joustavia työmuotoja on kehitettävä

Pennala halusi kuulla myös Päällystöliiton näkemyksen Puolustusvoimauudistuksesta sekä sen henkilöstölle luomista tuntemuksista. Puheenjohtaja **Antti Kuivalainen** totesi, että Päällystöliitto tukee puolustusvoimien johtoa ja joukkoja uudistuksen läpiviennissä. Samalla liitto kuitenkin eri työryhmissä ja jäseniltä saadun palautteen kautta valvoo ja vaikuttaa siihen, että kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti sopimusten ja lakien edellyttämällä tavalla.

- Muutosturvaa on heikennetty aikaisemmista rakenneuudistuksista. Muutosturvaa on kehitettävä, ja myös takuupalkkamääräyksiä on parannettava siten, että vähintäänkin muutokseen kohteena oleviin sovelletaan 24 kk:n takuupalkkaa. Se auttaisi myös työnantajaa selviytymään paremmin muutosajan yli tehtävien nivouttamisessa vastaanottavissa tai muutoksen kohteena olevissa organisaatioissa, Kuivalainen sanoi.

Aikaisemmat rakenneuudistukset ovat osoittaneet, että henkilöstön sijoittuminen osaamistaan vastaaviin tehtäviin vie noin kolme vuotta.

- Liittona haluamme, että myös opistoupseerien vaativampia tehtäviä säilytetään nykyinen määrä urakierron turvaamiseksi. Pääluottamusmies **Sakari Vuorenmaa** totesi, että muutosturvan parantamisen lisäksi erilaiset työaikojen joustavoittamiset otetaan käyttöön nykyistä laajemmin.

- Muutos tuo väistämättä lisää ns. reppureita. Johdon on kannustettava ja osoitettava luottamusta, että esimerkiksi hajautettu ja jopa kotona tehtävä etätyö on tiettyssä mitassa hyväksyttävä. Nykyiset Pääesikunnan ohjeet antavat siihen oikeutuksen. Työn sallimissa puitteissa työpisteen pääl-

Merivoimatkaan ei selviä myllerrykseltä

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo



liköllä on oikeus työnjohdollisin toimin teettää pitempää päivää ja neljäpäiväistä työviikkoa.

Lähivuodet eletään niukkuuden aikaa

Vierailun aikana puheenjohtaja Antti Kuivalainen ja pääluottamusmies Sakari Vuorenmaa tapasivat myös lakkautettavan Saaristomerien Meripuolustusalueen komentajan **Timo Ståhlhammarin** sekä esikunnan henkilöstöä. Keskusteluissa käytiin läpi osin samoja asioita kuin Merivoimien komentajan kanssa.

Kommodori Ståhlhammar syvensi käsitystä vuosien 2013 ja 2014 niukoista budjettivuosista, mikä ajaa toiminnot ja merellisen koulutuksen ahtaalle.

- Joudumme muuttamaan toimintatapoja. Nykyiset viiden päivän alusharjoitukset on supistettava kolmeen vuorokauteen ja harjoitettava merellä 24 tuntia vuorokaudessa estääksemme henkilöstön ja varusmiesten taitotason liiallisen notkahduksen. Ståhlhammarille ja koko henkilöstölle aiheuttaa päänvaivaa se, miten hoidetaan kolmen uuden Katanpää-luokan miinantorjunta-alusten ja neljän peruskorjauksesta valmistuvan Rauma-luokan ohjusveneen vastaanottoon ja takuihin liittyvät koeajot, jotka merkitsevät alusta kohti 100 vuorokauden merellistä toimintaa.

- Uutta henkilöstöä emme voi palkata haluamamme tahtiin, vaikka meidän pitäisi ajaa uudella ja vanhalla aluskalustolla rinnakkain ja samanaikaisesti kouluttaa uutta aliupseeristoa korvamaan poistuvaa opistouseeristoa.

Ståhlhammarin mukaan täydentävät suunnitelmat Puolustusvoimauudistuksen osalta on tehty ja ne tulevat Merivoimien johdon ja Puolustusvoimien eri käsittelykierron jälkeen julkisiksi sekä saatetaan henkilökunnan tietoon ja Yt-menettelyn piiriin.

- Alustavasti voin sanoa vain, että kaikki tehtävät ovat muutoksen kohteena. Huojentavana tieto on, että jokaista aluspalveluskelpoista tarvitaan jatkossakin.

Puolustusvoimauudistuksen tuomat muutokset Merivoimissa ja niiden seurausvaikutukset puhuttivat Päälystöliiton puheenjohtajan ja pääluottamusmiehen tavatessa Merivoimien komentajan ja esikuntapäällikön. Kuvassa vas. kapteeniluutnantti Jukka Jortikka, pj. Antti Kuivalainen, pääluottamusmies Sakari Vuorenmaa, Merivoimien pääluottamusmies Jorma Nieminen, (oik. etualalta) kontra-amiraali Veli-Jukka Pennala, lipueamiraali Veijo Taipalus ja Laivaston Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja Marko Luukkonen.

Pansiossa on odottava tunnelma



Pansiossa pidettyyn tiedotus- ja keskustelutilaisuuteen osallistuneita huoletti- vat tulevat muutokset, joita ei ole vielä tuotu henkilöstön tietoisuuteen.

Vierailulla oli tärkeää tavata jäsenistöä ja paikallista luottamushenkilöstöä ja kuulla heidän tuntojaan Puolustusvoimauudistukseen liittyen. Merivoimien pääluottamusmies **Jorma Nieminen** ja yhdistyksen puheenjohtaja Marko Luukkonen osallistuivat vierailupäivien kaikkiin tilaisuuksiin ja toivat keskusteluihin arvokasta merivoimalaista ja paikallista näkökulmaa.

Pansiossa järjestettyyn tiedotus- ja keskustelutilaisuuteen osallistui noin 50 liiton jäsentä. Päälystöliiton puheenjohtaja **Antti Kuivalainen** loi katsauksen Puolustusvoimauudistuksen edunvalvontatyön kannalta asettamiin haasteisiin. Pääluottamusmies **Sakari Vuorenmaa** puolestaan selvitti muutosturvaan ja selviytymispolkujen etsimiseen liittyviä asioita. Tilaisuuden päätteeksi jäsenille tarjoutui mahdollisuus kysymysten esittämiseen, mistä kävi ilmi jokaisen huoli oman tehtävänsä, aseman ja perheensä puolesta. Paikallaolijoista noin viidesosalla oli puoliso myös Merivoimissa töissä, joten huoli on heidän osaltaan kaksinkertainen.

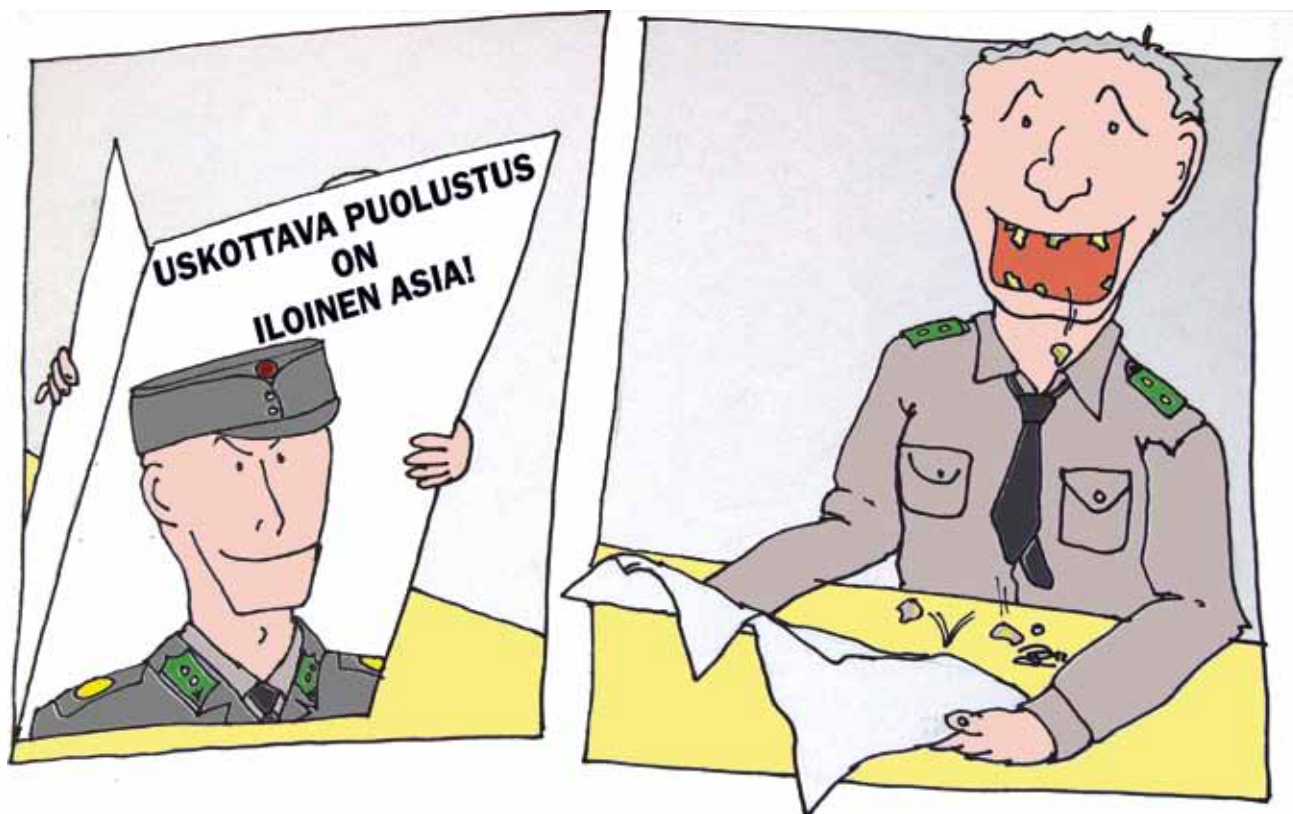
Hyvin epäileväisiä oltiin Puolustusvoimiin perustettavien Palvelukeskuksen ja Logis-

tiikkalaitoksen toimintojen onnistumisen suhteen. Epäily on oikeutettu, jos ajatellaan, miten huonosti keskitetty palkanlaskenta edelleen toimii.

Kuivalainen ja Vuorenmaa vakuuttivat, että liitto tekee kaikkensa Puolustusvoimauudistuksen haittojen vähentämiseksi ja muutosturvan parantamiseksi sekä virkauran turvaamiseksi.

- Meidän on tuettava Puolustusvoimain komentajaa ja johtoa, jotka on ajettu poliittisten päättäjien taholta selkään vasten Puolustusvoimauudistuksen nopean aikataulun ja muutosten laajuuden suhteen. Emme halua olla heittämässä hiekkaa ratkaisiin. Tässä tilanteessa turvaamme jäsenten edut parhaiten neuvottelemalla ja osallistumalla eri työryhmiin sekä valvomalla jäsenistön oikeudenmukaista kohtelua. Luottamusmiesorganisaation sekä Ytelimien kautta olemme läsnä myös alue- ja paikallistasoilla.

Päivän päätteeksi liiton johto tutustui Merivoimien tutkimuslaitokseen ja öljyntorjuntalus Halliin. Liiton johto kunnioitti myös läsnäolollaan Laivaston Päälystöyhdistyksen 90-vuotistajuhlaa.



AUTOJA MUKAVAMPIIN MATKOKSIIN.

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

*(0,75 EUR/min+pvm/mpm)

Hertz[®]fi
Mukavammin matkalla



Uskomaton puolustus

Teksti: Antti Kymäläinen

Virallinen toivotettu "totuus" on aina ollut se, että Suomella on uskottava puolustus - leikataan, supistetaan tai säästetään siitä kuinka paljon hyvänsä. Kulsseja ja kansalaisten turvallisuudentunnetta on yritettävä pitää yllä rauhoittavilla fraaseilla. Valtiojohto tai puolustusvoimain komentaja eivät voi koskaan ilmoittaa, että nyt puolustuksemme ei ole enää uskottava. Monen mielestä se olisi avoin viesti ulkomaailmalle – tervetuloa, hyökätäkää tänne nyt.

Todellisuus ei tietysti ole näin yksinkertainen. Vihollisuuksia virittelevät valtiot tekevät omat arvionsa puolustuskyvystämme julkisten tosiasioiden ja tiedustelutietojensa pohjalta – aivan riippumatta siitä, mitä **Katainen** tai **Wallin** rinta rottingilla runoilivat.

Puolustukseemme uskotaan vain, jos meillä on riittävästi nykyaikaista aseistusta, hyvin koulutettuja sotilaita ja luja maanpuolustustahto. Joukkojen pitää harjoitella maastossa, sota-alusten miehistöjen merellä ja hävittäjälentäjien ilmassa. Uskotavuus ei siis ole pelkkä ilmoitusasia eikä tosiasioita voi kikkailuilla muuksi muuttaa. Jakamalla sotilaille kahta kokoa pienempiä univormuja, joukoistamme ei tule pelottavampia ja suorituskykyisempiä - ellei sitten

strategiana ole tappaa vihollista nauruun. Upseeriliittokaan ei syyllistynyt sotasalaisuuden paljastamiseen julkistaessaan yhdessä Helsingin Sanomien kanssa, mitä mieltä upseerit ovat säästöjen ja Puolustusvoimauudistuksen vaikutuksista uskotavaan puolustukseen. Jos keisarilla ei ole vaatteita, ei niitä vain ole, vaikka uutta tiukkaa kostyymia kuinka ihasteltaisiin.

Säästöjen perimmäinen syy on se, että kaikki on nykyään entistä kalliimpaa – niin materiaali, toiminta kuin henkilöstökin. Yhtälö on sama kaikissa valtion toiminnoissa. Kun verotusta ei haluta kohtuuttomasti kiristää ja velkaa nostaa Kreikan malliin, ainoksi keinoksi jää menojen leikkaaminen. Se, mistä leikataan ja kuinka paljon, onkin sitten poliittinen arvovalinta.

Nyt ei ole kenellekään jäänyt epäselväksi, minkä arvon nykyinen Kataisen hallitus antaa maan ulkoiselle ja sisäiselle turvallisuudelle. Hallitukselle ei riittänyt se, että Puolustusvoimat oma-aloitteisesti halusi sopeuttaa toimintaansa kestäväälle pohjalle vuosikymmen puoliväliin mennessä. Tämän aloitteellisuuden hallitus palkitsi määrärahaileikkauksilla, joiden kerrannaiset vaikutukset nousevat yli 800 miljoonaan euroon. Puolustusvoimille summa merkitsee vuositasolla noin 10 prosenttia pienempää rahoitusta.

Leikkauksien seurauksena varusmiehet nyhjäävät kasarmeilla, sota-alukset lilluvat satamissa ja hävittäjät pölyntyvät kentillä, kertausharjoituksia ei järjestetä ja tarpeellisia hankintoja jätetään tekemättä. Puolustuskyky rapautuu joka nurkasta.

Ja tämä kaikki ennen suurta jytkyä – Puolustusvoimauudistusta. Siihen liittyvät joukko-osastojen ja esikuntien lakkauttamiset ovat raivostuttaneet maakuntien miehet ja naiset. Supistuva organisaatio uhkaa katkaista kansalaisten viimeisetkin yhteydet puolustusvoimiin, puhumattakaan menetetävistä varuskuntien välillisistä alueellisista taloudellisista hyödyistä. Aiheellisesti on kysytty, miten käy maanpuolustustahdon? Vastaus voi olla yhtä toivoton kuin hetkeä ennen Estonian uppoamista laivalta kuulu viesti: "Todella pahalta näyttää se nyt tässä kyllä!" Lopputuloksen voi olla sama – syvälle pohjaan sukelletaan.

Sotilaallisen maanpuolustuksen kivijalan sanotaan muodostuvan tahdosta, taidosta ja välineestä. Jos supistukset tappavat tahdon ja säästöt taidon, pelastavatko välineiksi hankittavat Hornettien uudet ohjukset puolustuskykymme? Kovin kiikkerällä perustalla uskottava puolustuksemme tulevaisuudessa lepää.



Päälouottamusmies Sakari Vuorenmaa on toiminut "matkasaarnajana" Puolustusvoimauudistukseen liittyen.

Ministeri Wallin tarjoili maakuntamatkoillaan empatiaa, sympatiaa ja välittämistä

Henkilöstö odottaa konkreettisia tukimuotoja

Teksti: Sakari Vuorenmaa Kuva: Ari Pakarinen

Upseeriliiton jäsenkyselyn ja Päälyllystölle tulvineiden yhteydenottojen perusteella on väistämättä vedettävä johtopäätöksiä, joiden mukaan ammattisotilaiden mitta alkaa olemaan täynnä katteettomista lupauksista ja kliseistä. Yhtään perhettä ei pidetä kasassa tai taloutta tueta maakuntamatkoilla esitellyillä teeseillä, vaan on ruvettava löytymään konkreettisia tukimuotoja, joilla aidosti tuetaan henkilöstöä muutostilanteissa. "Henkilöstö on tärkein voimavaramme" -lauseilla ei tosielämässä ole juurikaan nostetta.

Erityisen huolissani olen niistä yhteydenotoista, joissa avaintehtävissä palvelevat jäsenemme ovat yksiselitteisesti ilmoittaneet, etteivät aio lähteä työn perässä maakuntiin ja asumaan perheistään erillään useiden satojenkin kilometrien etäisyydelle. Työnantajan ja erityisesti puolustusministeriön tulee ottaa lusikka kauniisti käteen ja ryhtyä kehittämään palvelussuhteeneitoja siten, että siirtymävelvollisten erityisasema huomioidaan muutoksessa ja erityisesti virkaehtosopimuksissa. Mikäli työnantajan varallisuutta ei kohdenneta kehittämishankkeisiin, on suuri vaara, että kriittinen osaaminen menetetään ja sitä kautta vaarannetaan koko uudistuksen tavoitteet.

Sopimusten kehittämiseen on sitouduttava ja varattava varallisuutta

Työnantajan on sitouduttava kehittämään muutto- ja siirtokustannusten korvaussopimusta siten, että virkamiehelle ja hänen perheelleen aiheutuvat ylimääräiset kustannukset korvataan täysimääräisesti. Useissa tapauksissa on jo nyt käynyt niin, että asuntojen hinnat ovat laskeneet paikkakunnilla, joissa puolustusvoimien toiminta lakkaa ja toisaalta hinnat ovat kääntyneet nousuun paikkakunnilla, joihin toimintoja tullaan keskittämään. Odotettavissa on, ettei paikkakunnilla, joihin toimintoja keskitetään, tule löytymään riittävästi kohtuuhintaisia asuntoja pakkosiirretyille. Kruunuasuntojen ja

muiden valtiojohtoisten asunnon tarjoajien miljoonavoitot on viimeistään nyt kohden-
nettava siten, että riittävä määrä kunnossa
olevia asuntoja on tarjolla pakkosiirretyille
ja heidän perheilleen nykyistä vuokratasoa
selkeästi edullisimmalla tasolla. Kaikille
pakkosiirretyille henkilöille tulee kyetä tar-
joamaan minimissään ns. vuokratuettuja
asuntoja muutoksen ajan – eli toistaiseksi.

Joustavat työajat ja takuupalkkaus laajemmin käyttöön muutoksen tukemiseksi

Puolustusvoimien työaikasopimus on erin-
omainen sopimus, jos sitä vain osataan
oikein hyödyntää virkamiesten työn suun-
nittelussa huomioiden työnantajan ja työn-
tekijän tarpeet – ainoa mitä sopimus ei
mahdollista, on työnantajan oikeus määrä-
tää virkamies työskentelemään kotonaan ja
tähänkin löytyy ratkaisu etätyötä koskevis-
ta määräyksistä. Pääesikunnan on tultava
henkilöstöään vastaan muuttuneessa tilan-
teessa ja sovellettava sopimusta laajasti.
Mahdollistamalla perheistään erillään asu-
van, ja miksi ei muidenkin osalta, työsken-
tely myös muina aikoina kuin työpisteen
säännöllisinä työaikoina (8 – 16). Esimer-
kiksi klo 6 - 18 tehdystä työstä ei synny
ylimääräisiä kustannuksia.

Jokaiselle ammattisotilaille voidaan taatus-
ti osoittaa tehtäviä, joita voidaan suorittaa
ns. normaalin viikko- tai päiväohjelman ul-
kopuolisina aikoina ja mahdollistetaan työ-
skentely siten, että syntyy oikeus arkivapai-
siin 1 – 3 vrk kolmiviikkoisjaksoa kohden.
Varusmiesten palvelusaikaa on päätetty
lyhentää 14 vrk saapumiserää kohden –
nyt olisi mahdollisuus kehittää koulutusta
myös aiempaa pidempien palveluspäivi-
en muodossa. Etätyön, hajautetun työn ja
joustavien työaikojen (yksilöllinen ja piden-
netty työaika) nykyistä laajemmalla käyt-
töön otolla voidaan myös tukea henkilöstöä
ilman, että viraston tehtävien suorittami-
nen vaarantuisi missään muodossa – on
vain opittava luottamaan alaisiin ja tuettava
heitä. Talven VES-neuvotteluiden aikana so-
vittiin, että PE:n johdolla tarkastellaan em.
sopimusten soveltamismääräyksiä – työt
on saatava viipymättä käyntiin!

PVPJ-sopimuksia on ryhdyttävä aidosti ke-
hittämään tukemaan muutosta ja johtamis-
ta. Kuten olen useaan otteeseen todennut,
työnantaja ei tule suoriutumaan muutoksen
aikana veloitteestaan järjestellä henkilös-
tön tehtäviä siten, että tehtävien vaativuus-
luokkien laskulta voitaisiin välttyä. Lähes
poikkeuksetta arviomme ovat vahvistaneet
myös paikalliset työnantajan edustajat, joil-
le vastuu järjestelystä on säilytetty antamat-
ta heille riittäviä resursseja asian hoitami-

seksi. Kiistämätön tosiasia on myös se,
että puolustusvoimia koskevan lainsäädän-
nön uudistamiseen liittyen on lainsäätäjää
velvoittanut Puolustusvoimat toteuttamaan
siirrot ensisijaisesti vapaaehtoisuuteen pe-
rustuen ja vasta sen jälkeen on käytettävä
siirtymävelvollisuutta – tähän liittyy vaati-
mus, ettei siirrosta saa aiheutua kohtuuton-
ta taloudellista haittaa virkamiehelle tai hän-
nen perheelleen eli taloudellista asemaa ei
palkkauksen osalta saa heikentää pakko-
siirtojen yhteydessä.

Olemme tarjonneet työnantajalle em. vaa-
timuksen mahdottomuudesta johtuen mah-
dollisuuden määritellä takuupalkkaus kos-
kemaan koko henkilöstöä 24 kk:n ajan
Puolustusvoimauudistukseen liittyen lieven-
tämällä mm. karttumasäännöstöä. Aina-
kaan toistaiseksi ymmärrystä, empatiaa,
sympatiaa tai välittämistä ei löydy asian
hoitamiseksi, koska ”sehän saattaa mak-
saa jotain”.

Jäsenistämme huolehditaan, ja myös työnantajan edellytetään sitoutuvan tavoitteisiin

Hyvän työnantajan periaatteisiin kuuluu vel-
voite huolehtia työntekijöistään oikeuden-
mukaisesti ja yhdenvertaisesti, unohtamat-
ta tai jättämättä huomioimatta työntekijän
taustaan liittyviä tarpeita mm. työn ja per-
heen yhteensovittamiseksi.

Puolustusvoimauudistuksen muutoskes-
kustelut ja YT-menettelyt alkavat olla pian
ajankohtaisia. Yksilön kannalta tarkastel-
tuna jokaisen on saatettava työnantajan
tietoon kaikki ne faktat, joiden perusteella

työnantaja pystyy tekemään yksilön kannal-
ta parhaan mahdollisen ratkaisun muutok-
seen liittyen. Nyt ei kannata pitää kynttilää
vakan alla.

Perheellisten virkamiesten asema on erityi-
sen huolen aiheena edunvalvonnan kannal-
ta, sillä ei varmasti ole kenenkään etu, että
pakkosiirtojen perusteella aiheutetaan vir-
kamiehen perheelle ylitsepääsemättömiä
ongelmia ja mahdollisesti jopa perheiden
hajoamisia. Olemme saaneet lupaavia vies-
tejä puolustushaarojen henkilöstöjohtolta
yksilöiden aseman huomioimisesta muu-
toksen yhteydessä. Nyt vastaavaa viestiä
odotellaan myös puolustusvoimien johdol-
ta ja puolustusministeriöltä henkilöstönsä
tukemiseksi.

Puolustusvoimauudistukseen liittyvät Pääl-
lystöliiton johdon vierailut muutoksen koh-
teena olevissa joukoissa ovat saaneet jä-
senistöltä hyvän vastaanoton. Rakentava
toimintatapamme jäsenistön asian hoita-
miseksi on saanut tukea myös työnantajan
edustajilta. Valitettavasti on vaan todetta-
va, että emme me kuin liioin työnantajan
edustajatkään ole voineet tarjota henki-
löstölle juurikaan konkreettisia uusia ava-
uksia asian suhteen. Uudistukseen liittyvä
YT-menettely saa lisää syvyyttä ja toivotta-
vasti myös uusia avauksia huhtikuun aikana
toimivan HKP-työryhmän toiminnan kautta.
Muutoksen vaikutukset esitellään työryh-
mille virkamiestyönä tehtyjen suunnitelmi-
en osalta, ja tämän jälkeen yhteistoiminnan
tulee tehostua myös paikallis- ja aluehallin-
totason YT-elimissä.

Päällystöliiton kierros maakunnissa jatkuu

Puolustusvoimauudistuksen kireästä ja mo-
nitahoisesta aikataulusta johtuen kokouk-
sia ja muita tilaisuuksia tulee ”satulasta”,
mikä on myös muuttanut vierailuajakaulu-
jamme. Tästä esitämme pahoittelumme,
mutta olen vakuuttunut siitä, että huhti –
toukokuussa meillä on tuomisina nykyis-
tä selkeästi enemmän tietoa jäsenemme
tueksi. Muistakaa kutsua myös puolustus-
haarojen vaikuttajia tilaisuuksiinne, sillä
heillä on keskustason tieto käytettävissään
reaaliajassa. Lisäksi asiaan perehdytään
kevään koulutuspäivillä ja muiden tapaa-
misten yhteydessä. HKP2015 valmistelu

tulee jatkumaan kaikilla tasoilla aina kesälo-
miin saakka. Tavoitteemme on, että henki-
löstöön liittyvät toimenpiteet voisivat käyn-
nistyä heti lomakauden jälkeen.

Tapaamme jäseniä seuraavasti:

- Rovaniemi	18.4.
- Oulu	19.4.
- Riihimäki	8.5.
- Kauhava	16.5.
- Halli	23.5.
- Tikkakoski	24. - 25.5.
- Kouvola	31.5.
- Mikkeli	1.6.

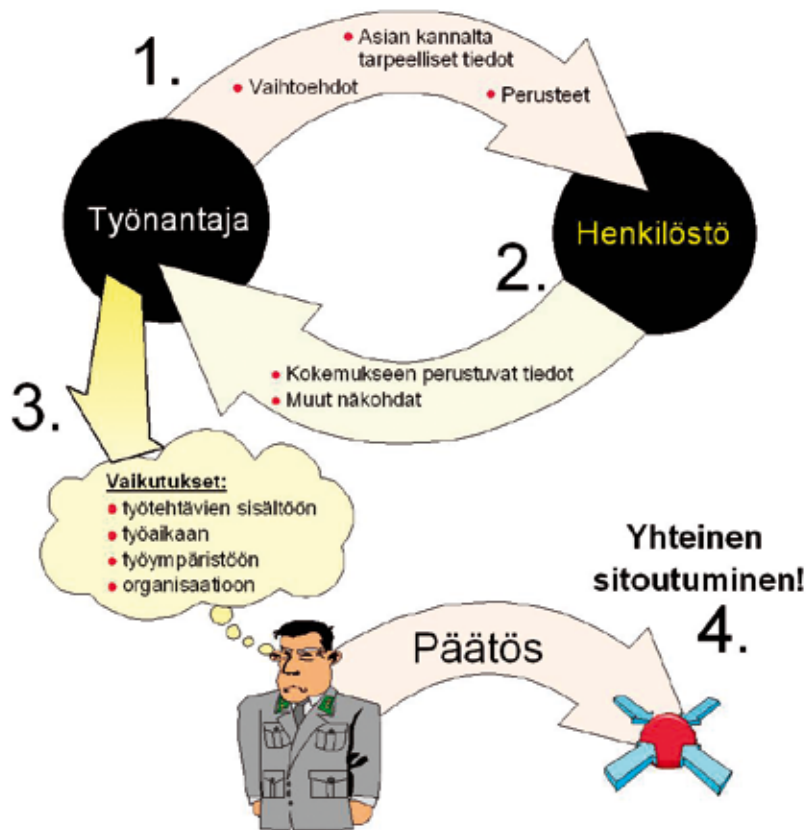
Tämä artikkelisarja kertoo yhteistoimintamenettelystä tavoitteenaan lisätä työnantajan ja työntekijöiden välistä keskustelua yhteistoiminnan kehittämismahdollisuuksista. Työntajan sitoutuminen Puolustusvoimauudistukseen ja siihen liittyvien toimenpiteiden suunnitteluun on ehdoton edellytys, jotta organisaatio olisi vuoden 2015 alussa tavoitteidensa mukainen. Pelkästään työntajan sitoutuminen ei riitä, vaan tähän tarvitaan myös henkilöstön sitoutumista. Yhteistoimintamenettely onkin tässä muutoksessa aivan keskeisessä asemassa henkilöstön ymmärryksen ja sitoutumisen edistämiseksi. Tässä ensimmäisessä osassa käsitellään yhteistoiminnan tarkoitusta ja tavoitetta sekä sitä, kuinka tiedottaminen ja yhteistoimintamenettely eroavat toisistaan.

Johdantona karmeita kokemuksia yhteistoiminnasta

Vuosia sitten erällä joukko-osastovierailulla tapasimme joukko-osaston johtoa, ja varsinaisen komentajan ja esikuntapäällikön ollessa poissa, esitin esikuntapäällikön sijaiselle kysymyksen, kuinka heidän joukko-osastonsa yhteistoimintaelin hänen mielestään toimii ja minkä arvon hän näkee siinä, että henkilöstölle varataan mahdollisuus tuoda lisäinformaatiota päätöksenteon tueksi. Piti ihan tukea ottaa, kun esikuntapäällikön sijainen vastasi: "Yhteistoiminnalle ei ole juurikaan tarvetta, kun meillä ei ole mitään ongelmia tai riitoja. Periaatteessa YT-elin on kuitenkin erinomainen tiedotuskanava, jossa he voivat työntajana tiedottaa erilaisia asioita. Toki me aina silloin tällöin kokoonnumme, kun laki niin velvoittaa". Meidän oma henkilöstön edustajamme nyökytteli vieressä päätään myöntymisen merkinä, että asia on juuri näin. En voinut muuta kuin todeta, että "täytyy ihaila tämän joukko-osaston asiavalmistelijoiden ja esimiesten ammattitaitoa, kun teillä vallitsee täysi konsensus siitä, että henkilöstöllä ei ole mitään lisäarvoa tuotavaksi päätösten teon tueksi". Nämä tapahtumat

Yhteistoiminnan päämääränä on, että esimerkiksi joukko-osaston komentajalla olisi päätöstä tehdessään käytettävissä kaikki asiaan liittyvä informaatio, jotta hän pystyisi tekemään asiassa viisaan päätöksen, johon myös henkilöstö sitoutuu

Yhteistoiminnan tarkoitus ja tavoite



Yhteistoimintamenettely ei ole avaruustiedettä

Osa 1

osoittivat myös sen, kuinka yhteistoimintamenettelyn tarkoitus ja etenkin tähän liittyvät yhteistoiminnalliset periaatteet on pahasti ymmärretty väärin. Surullisinta tässä on, että edellä kerrottu tapaus, jossa yhteistoiminnan periaatteet eivät ole selvillä, ei ole ainut laatuaan. Vastaavanlaiset yksittäistapaukset ovat enemmän sääntö kuin poikkeus. Toki näissä vierailun tapahtumissa oli jotain hyvääkin: ymmärsin sen, että meidän henkilöstön edustajamme tarvitsevat pikaisesti lisää koulutusta yhteistoiminnan tarkoituksesta ja tavoitteista.

Mitä yhteistoiminta on?

Suomalaisessa yhteiskunnassa yhteistoimintamenettely on saanut median kautta "statuksen" neuvotteluista, jotka käydään vain henkilöstön vähentämisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamistoimenpiteisiin liittyen. Kyse on paljon muustakin, eikä sen tarvitse välttämättä olla kovinkaan muodollista ko-

kouspöytäkirjoineen. Molemmipuoliseen luottamukseen perustuvan vuoropuhelun tulisi olla työpaikalla osa normaalia yhteistyötä, jonka avulla voidaan löytää uusia toimintatapoja ja ratkaista työyhteisön haasteita yhdessä. Sana yhteistoiminta viittaa "toimintaan yhdessä" jonkin päämäärään saavuttamiseksi.

Työelämän yhteistoiminnassa ei ole tarkoituksena riistää työjohto-oikeuteen perustuvaa päätösvaltaa työntajalta. Yhteistoimintalaki rajaa muutoinkin varsin vähin ne kysymykset, joissa tulisi päästä sopimukseen tai että asia tulisi ratkaista henkilöstön kannan mukaisesti. Yhteistoimintamenettelyn keskeisimpänä tavoitteena on antaa päätöksentekijöille sellaista informaatiota ja asiaa koskevaa kokemusperäistä tietoa, jota ei ole löydettävissä dokumentoituna tietona oppikirjoista, mutta näillä tiedoilla voi olla merkittävä vaikutus päätöksen onnistumiseen ja siihen, kuin-

ka hyvin henkilöstö sitoutuu niihin. Kyse on ennen kaikkea myötävaikutuksesta niissä päätöksissä, jotka tavalla tai toisella koskevat välittömästi henkilöstöä.

Yhteistoimintaa on myös työsuojelu, jossa työturvallisuuden kehittäminen edellyttää työnantajan ja työntekijöiden saumatonta yhteistyötä ja yhteistoiminnan on toimittava. Työntekijä, joka viime kädessä vastaa työturvallisuudesta, tarvitsee kokemuseräistä tietoa ja ehdotuksia, joilla työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta voidaan kehittää ennaltaehkäisevästi. Näillä toimenpiteillä edistetään työhyvinvointia sekä tuottavuuden ja työelämän laadun kestävää parantamista.

Tiedottamisen ja yhteistoiminnan erot?

Yhteistoimintalain säädösten ja sopimusmääräysten tarkoituksena ei ole ollut yksinomaan tiedottaminen ja informaation välittäminen, vaikka nekin kuuluvat oleellisena osana yhteistoimintaan. Aikanaan, kun nykyistä yhteistoimintalakia on säädetty, valmisteluvaiheen lakivaliokunnan mietinnöissä tiedottamisvelvollisuus on eroteltu neuvotteluvelvollisuudesta. Tiedottamisvelvollisuudella on tarkoitettu viraston tai

laitoksen velvoitetta tiedottaa henkilöstöön vaikuttavista, valmisteltavina olevista asioista, joiden avulla henkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus valmistautua viraston tai laitoksen neuvotteluvelvollisuuden toteuttamiseen.

Yhteistoimintaan verrattuna tiedottaminen, jossa henkilöstölle ei anneta mahdollisuutta vaikuttaa tiedotettavan asian sisältöön, on yksipuolista: ”Päätetään ensin ja kuunnellaan sitten, mitä henkilöstö sanoo.” Tällaiset yksipuoliset tiedotteet eivät edistä henkilöstön sitoutumista, ja ne jakavat aina mielipiteitä: ”Päätös oli aivan surkea eikä siinä ole otettu kaikkia oleellisia asioita huomioon”. Mielipiteet ovat aina sallittuja ja siltä osin oikeita, koska kysehän on subjektiivisista mielipiteistä. Niillä ei vaan ole vaikutusta juuri sen hetken päätökseen.

Tyypillisimpiä tiedotettavia asioita ovat sotilaskäskyasiat, joita ovat sotilaallisten toimenpiteiden valmistelu ja toteuttaminen, sotilaskoulutus sekä sotilaallisen joukon hengen, kurin ja järjestyksen ylläpito. Nämä asiat eivät ole Yhteistoimintalain säädösten ja sopimusmääräysten tarkoittamia neuvottelunvaraisia asioita, vaan niistä tiedotetaan, jos se viranomaisten toiminnan julkisuudesta säädetyn lain nojalla on mah-

dollista. Sotilaskäskyasioiden osalta toimivaltuussäännökset on säädetty puolustusvoimista annetussa laissa ja sen nojalla annetussa tasavallan presidentin asetuksessa toimivallan jaosta sotilaskäskyasioissa sekä Yleisessä palvelusohjesäännössä. Puolustusvoimauudistuksen ratkaisumallin suunnitelmallinen tiedottaminen on viimeaikaisin näkyvin esimerkki työnantajan tiedottamisvelvollisuuden täyttämisestä. Sotilaskäskyasioihin kuuluva ratkaisumalli valmisteltiin salaa ja kun se oli valmis, siitä tiedotettiin henkilöstöä, jotta voidaan siirtää neuvotteluvelvollisuuden toteuttamiseen.

Ratkaisumallin toteuttamiseen liittyvät jatkotoimenpiteet ja toteutus, jossa vaikutetaan henkilöstön asemaan työtehtävissä, työmenetelmissä ja tehtävien järjestelyissä sekä siirrot toisiin tehtäviin, ovatkin sitten jo yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita. Pelkästään käskytämällä ja henkilöstöä kuulematta ei pitkälle pötkitä ja muutoksen epäonnistuminen on todennäköistä. Kaikki viisaus kun ei asu yhdessä päässä. Yhteistoiminnan periaatteita noudattaen näiden jatkotoimenpiteiden tuleekin mennä siten, että ”kuunnellaan ensin henkilöstöä ja tehdään sitten päätös”.

Kevään aikana on pidetty liiton toimintasuunnitelman mukaisesti Merivoimien, Ilmavoimien sekä Mavoimien alueelliset luottamusmies- ja yhteistoimintapäivät. Seuraavina vuorossa ovat vielä luottamusmies- ja yhteistoiminnan jatkokurssi ja Rajan alueelliset päivät heti pääsiäisen jälkeen sekä puheenjohtajapäivät toukokuun alussa. Kesän koittaessa yli 200 päällystöliittolaista henkilöstöedustajaa on käynyt päivittämässä tietojaan ja kartuttamassa osaamistaan liiton omassa koulutuksessa tai osallistuneet pääsopijajärjestö JUKO ry:n järjestämiin koulutustahtumiin. Koulutuksen kokonaissaldoon voi olla tyytyväinen, mutta on tärkeää saada mukaan myös ne luottamusmiehet ja yhteistoimintaedustajat, joita ei ole koulutettu tai ne, jotka eivät ole päivittäneet koulutusta moneen vuoteen. Näin varmistamme jäsenistön edunvalvonnan kohtamaan kautta aikain suurimmat edunvalvonnalliset haasteet puolustusvoimissa.

Alueellisten päivien yksi keskeinen koulusteema on juuri Puolustusvoimauudistuksen luomat uhkakuvat ja haasteet joukoissa. Koulutuksessa on tärkeä olla etupainotteisesti liikkeellä, millä varmistamme henkilöstön edustajien ammatillisen osaamisen, ennen kuin Puolustusvoimauudistuksen rat-

Katsaus kevään koulutustoimintaan

Teksti: Marko Jalkanen

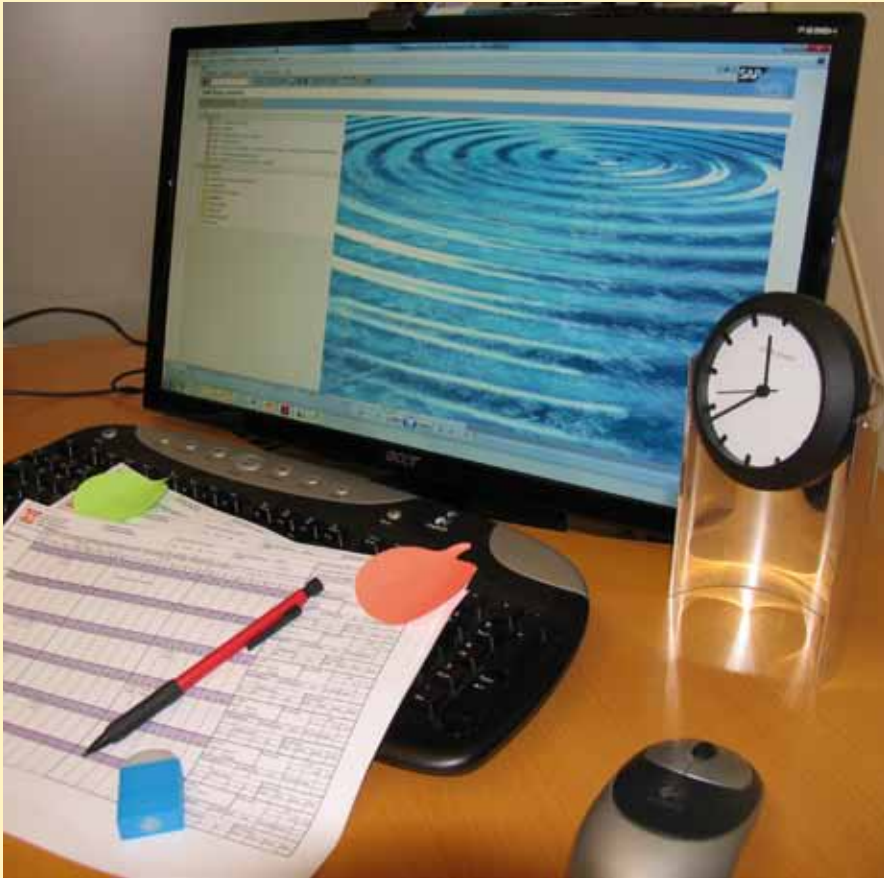
kaisumallin tuomat jatkotoimenpiteet konkretisoituvat. Kurssilaisten osaamista on kartutettu perehtymällä henkilöstöpolitiisiin reunaehtoihin ja eri tukimuotoihin sekä puolustusvoimien palkkausjärjestelmän, yhteistoiminnan ja muutto- ja siirtokorvauksen sopimusmääräyksiin case-tehtävien eli elävän elämän esimerkkien kautta. Lisäksi saimme arvokasta työnantajatietoa, kun kaikkien puolustushaarojen henkilöstöpäälliköt vierailivat luennoimassa tulevien henkilöstöjärjestelyjen perusteista ja kunkin puolustushaaran ajankohtaisista asioista. Lisäksi puolustushaaratason opistoupseerien henkilöasioiden hoitajat kävivät kertomassa ajankohtaisista henkilöstöasioista.

Koulutuksissa vieraili myös sotilaslakimiehiä luennoimassa muun muassa ammattisotilaan käyttäytymisvelvoitteesta ja luottamusmiesten roolista virkamiesoikeudellisten toimenpiteiden yhteydessä. Kurssilaisilta saadun palautteen perusteella

alueellisten päivien sisältöä voidaan pitää erittäin onnistuneena.

Kurssilaiset pitivät suurimpana huolenaiheena sitä, kuinka paikallistason yhteistoiminta saataisiin kehitettyä uudelle tasolle asioiden valmisteluvaiheessa, jotta se ei olisi vain pelkkää työnantajan asioista tiedottamista henkilöstöjärjestöille.

Osallistujat ovat olleet pääasiassa paikallisia luottamusmiehiä ja yhteistoimintaedustajia. Tänä vuonna kurssilaisina on ollut myös työnantajan mandaatilla mukana olleita HR- ja tukikoordinaattoreita, jotka paikallinen työnantaja oli käskennyt koulutukseen hakemaan informaatiota henkilöstön tukimuodoista ja keskeisistä sopimusmääräyksistä. Heidän kuulumisiaan ja kokemuksiaan liiton koulutuksesta on mahdollista lukea seuraavassa lehdessä.



Työaikakirjanpidosta kuuluu kentältä kummia

Teksti ja kuva: Marko Jalkanen

Olemme luottamusmiesryhmässä olleet erittäin huolestuneita, kun eräissä puolustusvoimien joukko-osastoissa on ohjeistettu ja kehoitettu väärentämään työaikatoteumia, koska SAP-järjestelmä on kuulemma niin ”kankea”, että järjestelmää huijaamalla pääsee helpommalla. Korvaavaa ja paikkansapitävää työaikakirjanpitoa ei kuitenkaan ole järjestetty mitenkään muutoin.

Luottamusmiehet ovat myös kertoneet tilanteista, joissa vahvistettuun työvuoroluetteloon oli sen julkaisemisen jälkeen tullut ennalta arvaamattomia työvuorojen muutoksia, mutta esimies ja alainen olivat sopineet lisä- tai ylityön tasoittamisesta jakson aikana. Työaikakirjanpidon laiminlyönnistä johtuen näistä ennalta-arvaamattomista työvuoroista Puolustusvoimien työaikasopimuksen 17–20 §:ssä sovitut lauantai- tai sunnuntai-työkorvaukseen taikka iltä-, yötyö- ja aattopäivänlisään oikeuttavat työaikakorvaukset olivat jääneet saamatta, kun niistä ei oltu osattu tai viitsitty tehdä SAP-järjestelmään asianmukaisia työaika-

kuulumattomana. Kyse ei ole pelkästään sopimusmääräysten rikkomisesta. Meillä luottamusmiespiireissä työaikakirjanpidon laiminlyöntiä kutsutaan rikokseksi.

Työaikalain (605/96) 37 §:ssä on säädetty, että siitä työntäjän määräyksestä tehtävästä toiminnasta, johon yksilö työjohtollisin toimenpitein on määrätty, on pidettävä työaikakirjanpitoa. Niiden Puolustusvoimien virkamiesten, joihin ei sovelleta työaikalakia, työaikakirjanpidon velvoite on määrätty Puolustusvoimien työaikasopimuksen soveltamisohjeiden erillisissä määräyksissä. Tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta johtuva kirjanpitovelvoitteen laiminlyönti on kriminalisoitu rikoslain 47 luvussa, jossa on säädetty työrikoksen rangaistussäännöksistä. Laissa on säädetty, että ”Työaikakirjanpitoa ei saa pitää väärin, muuttaa, kätkeä tai hävittää eikä tehdä sitä mahdottomaksi lukea. Tämän menetelyn jatkuessa työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, on työnantaja tai tämän edustaja tuomittava työaika-

Se, että puolustusvoimien organisaatiolla on käytössään keskeneräinen tietokoneohjelma työaikakirjanpitoa varten, ei tee työaikakirjanpidon laiminlyönnistä millään tavoin hyväksyttävää.

kuudeksi kuukaudeksi”. Rikoslain säädöksestä on tulkittavissa, että työaikakirjanpitovelvoite on ennen kaikkea työsuojelullinen toimenpide.

Työaikalaisissa eikä työaikasopimuksen soveltamisohjeiden erillisissä määräyksissä ole kuitenkaan määriteltä, miten ja millaisin välinein työaikakirjanpitoa on pidettävä, vaan tärkeintä on, että työaikakirjanpitoa pidetään toteutuneiden työvuorojen mukaisesti. Se, että puolustusvoimien organisaatiolla on käytössään keskeneräinen tietokoneohjelma työaikakirjanpitoa varten, ei tee työaikakirjanpidon laiminlyönnistä millään tavoin hyväksyttävää. Vaadimmekin, että jos jossakin työpisteessä, johon työaikakirjanpitovelvoite työjohtollisin toimenpitein on määrätty, ei ole riittävää osaamista, kykyä tai aikaa ”taistella” tämän SAP-järjestelmän kanssa eikä lisäkoulutusta tai muita lisäresursseja pystytty järjestämään, järjestelmän rinnalle on otettava joku toinen, paikkaansa pitävä työaikakirjanpitojärjestelmä, esimerkiksi Excel-taulukkolaskenta tai viime kädessä vaikkapa helmitaulu, kynä ja paperi.

Hyvän työaikakirjanpidon kriteerit

Työaikakirjanpidolla voidaan tarkoittaa niitä yksityiskohtaisia ja yksilökohtaisesti tehtäviä muistiinpanoja, joista ilmenee sekä yksilölle suunniteltu työ- ja vapaa-aika että merkinnät tehdyistä työtunneista ja poissaoloista. Työaikakirjanpidon muistiinpanot tulee tehdä niinä asianmukaisina työaika-

merkintöinä, joiden määräytymisperusteet on säädetty laissa, sovitettu virka- ja työsuopimuksissa tai määrätty virka- ja työsuopimuksista annetuissa soveltamisohjeissa. Henkilön, joka on määrätty kunkin työpisteen työaikakirjanpitäjäksi, tulee työaikakirjanpidon perusteiden lisäksi tuntea myös työajan käsite. Määräytymisperusteiden mukaisella työaikakirjanpidolla vältetään myös erimielisyyksien syntymisistä. Asianmukaisen työaikakirjanpidon laadun mittarina voidaan pitää myös sitä, millaisen työaikakirjanpidon työnantaja haluaisi esitellä työsuojeluviranomaisille siinä tilanteessa, jos he vaativat työaikakirjanpitoa tarkastettavaksi? Käsi ylös, kenellä olisi Puolustusvoimien organisaatiossa rohkeutta esitellä ”rinta rottingilla” työsuojeluviranomaisille paikkansapitämätöntä työvuorojen toteumaa, jonka syynä on vaikeaselkoinen ja keskeneräinen tietokoneohjelma?

Päällystöliiton puheenjohtajapäivät muutos-teemalla

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

Puolustusvoimauudistus ja sen vaikutus jäseniin ovat pääaiheita Päällystöliiton puheenjohtajapäivillä toukokuussa. Muutos on jatkuvaa myös Rajavartiolaitoksessa ja koskettaa kaikkia liiton jäseniä. Yhdistysten tulee miettiä omaa rooliaan jäsentensä tukijana muutoksessa. Meneillään olevista muutoksista huolimatta liiton toiminnan on jatkuttava suunnitelmallisesti. Puheenjohtajapäivillä ryhdytään suunnittelemaan, kuinka alkaneen hehtisen vuoden jälkeen valmistaudutaan vuoteen 2013, joka on liitossa vaalivuosi.

Puheenjohtajapäivien ohjelman kantava teema on puolustusvoimien ratkaisumalli Puolustusvoimauudistukseksi ja sen vaikutus Päällystöliiton jäseniin. Päivillä kuullaan laajasti kommentit työantajan edustajilta ja yhdistyskentältä niin lakkautettavista kuin jäljelle jäävistä joukoista. Paikallisyhdistyksissä on varmistettava se, että jokaisesta yhdistyksestä osallistuu päiville hyvin valmistautunut edustaja, joka tuo mukanaan yhdistyksen ja sen jäsenten kannanotot. Rajavartiolaitoksen organisaatiota on uudistettu, toimipaikkoja on lakkautettu ja siir-

rytty kaksipuoliseen hallintojärjestelmään. Päällystöliiton jäsenet ovat rajan piirissä olleet muutosten kohteena jo pitkään.

Molempien talojen uudistuksilla tulee olemaan vaikutusta liiton jäsen- ja yhdistyskenttään. Yhdistyksissä on käynnistettävä sopeutustoimien suunnittelu viimeistään nyt, jotta lakkautettavissa varuskunnissa voidaan järjestää liiton paikallinen edunvalvonta viimeiseen päivään asti. Luottamusmies- ja yhteistoimintaorganisaation edustukset ja toiminta on varmistettava. Uudistus tulee olemaan kova ponnistus henkilöstöedustajille, ja heidän työtään muutoksessa on tuettava, jotta jäsentuki toteutuu parhaalla mahdollisella tavalla.

Mahdolliset yhdistysten lakkauttamiset on suunniteltava tarkoin, ja ennen kaikkea jäsenten edunvalvonta uusissa palveluspaikoissa on varmistettava.

Yhdistysten perinne-esineet, valokuvat ja siakirja-arkistot on kyettävä luovuttamaan arkistoihin niin, että ne ovat tulevaisuudessa esim. tutkijoiden käytössä. Näissä hankkeissa tietoa yhdistyksille jakaa Ali-, Toimi- ja Opistoupseerien perinneyhdistys puheenjohtajansa **Keijo Koiviston** johdolla.

Vuosi 2013 laitettava ”tulille”

Päällystöliitto järjestönä toimii neljän vuoden vaalikaudella Puolustusvoimauudistuksen etenemisestä huolimatta. Tämä tarkoittaa sitä, että vuosi 2013 on vaalivuosi liitossa. Uusi johto ja hallitus valitaan toimeenpanemaan edustajakokousten päätöksiä. Suunnittelua ohjaavat ensisijaisesti viime marraskuun edustajakokouksen päätökset. Liitto jatkaa itsenäisenä ja nykyisessä pääsopija- ja keskusjärjestöperheessä. Liiton jäsenmäärän kuitenkin ollessa laskeva, on paikallaan jälleen keskustella liiton hallinnon rakenteista.

Piirit voivat ryhtyä valmistelemaan omalta osaltaan seuraavan vaalikauden tavoiteasettelua ja keskustelemaan edustajakokouksen teemoista sekä liiton hallituksen jäsenten ehdokasasettelusta vuodelle 2013. Päällystöliiton etuina tulevaisuudessakin ovat vahva neuvotteluosaaminen, toimiva luottamusmiesorganisaatio ja vahvalla pohjalla oleva talous. Nämä seikat mahdollistavat toiminnan jatkamisen itsenäisenä liittona vuosiksi eteenpäin.





Jäsenasioihin tarkennuksia

Teksti: Arto Penttinen

Jäsenedut.fi

Liiton www-sivuille välilehdelle ”Jäsenedut” on lisätty linkki jäsenedut.fi-palveluun. Palvelu on akavalaisten liittojen yhteinen jäsenetuu, jota todella kannattaa hyödyntää. Käyttö edellyttää rekisteröitymistä, ja se tapahtuu sivuilla olevasta linkistä laittamalla oma jäsennumero kysytyyn kenttään ja valitsemalla vetovalikosta oma liitto. Jäsenetuja saa auton katsastuksesta matkoihin, majoituspalveluihin ja vaikka mihin. Käyttämällä kyseisten jäsenetujen palveluiden tuottajien tarjouksia takaamme niiden saatavuuden myös jatkossa, joten käykää tutustumassa. Liiton jäsenetuihin kuuluu tietenkin lomakohteiden vuokrausmahdollisuus. Siksi muistutetaan, että syyskauden varausesitykset (pl. Helsinki) ajalle 1.9.- 31.12.2012 tulee tehdä 15.5.2012 mennessä. Toimistolla kaikkien lomakohteiden varausasioita hoitaa **Pirkko Juslin** (040 301 9290, pirkko.juslin(at)paallystoliitto.fi). Helpoiten täytät varausesityksen jäsensivulta kohdasta ”Lomatoiminta”.

Jäsenten osoiteasiat kuntoon!

Valitettavan moni jäsen ei muista muuttonsa yhteydessä ilmoittaa uutta osoitettaan liiton toimistolle. Tämä tietysti aiheuttaa sen, että Päällystölehti, kalenteri, jäsenkortti ja mahdollinen muu posti ei tavoita saajaansa. Jäsensivujen osiossa välilehdellä WebLyyti voit käydä päivittämässä

omia yhteystietoja. Toimisto toivoo mahdollisimman monen jäsenen lisäävän sähköpostiosoitteen yhteystietoihinsa. Saat kyseiseen osoitteeseen mm. uuden salasanasivun, mikäli se on päässyt unohtumaan (kirjautumisikkunassa on ohjeet). Uudet yhteystietosi voit myös lähettää sähköpostilla osoitteeseen toimisto(at)paallystoliitto.fi.

Kaskunurkka

Kaverukset olivat melko kovan saunailan jälkeen lähteneet aamuhämärissä pilkille. Heidän reillä pilkkiessään jostain ylhäältä kuului yht’äkkiä ääni, joka sanoi ”siellä ei ole kalaa”. Kaverukset siirtyivät hieman sivummalle pilkkimään ja taas hetken päästä kuului hieman kovempaa sama ääni ”siellä ei ole kalaa!”. Toinen kavereista ampaisi pystyyn ja huusi ”kuka siellä puhuu?” ”Ai minä vai, kysyi ääni? Minä olen tämän jäähallin vahtimestari”.

Kaksi ruotsalaista metsästäjää eksyi metsästyksen aikana pääporukasta. Aikansa harhailtuaan toinen muisti, mitä jahtipäällikkö oli alkusyksynä neuvonut tällaisessa tilanteessa tekemään eli ampumaan ilmaan. Näin tehtiinkin. Ilta kuitenkin alkoi hämärtyä eikä apua kuulunut. Toinen totesikin epätoivoisena, etteivät muut taida heitä löytää ja iltakin on jo tulossa. Niin, ja nuoletkin lopuvat kohta, totesi toinen.

Tuikkuil

Teksti: Arto Penttinen

Kuvat: Ari Pakarinen

Päällystöliitto järjesti karkauspäivänä 29.2. perinteisen Tuikkuilan. Tilaisuuteen kutsutaan yhteistyökumppaneita, työnantajan edustajia ja poliittisia päättäjiä. Tuikkuilta antaa eri toimijatahojen edustajille mahdollisuuden käydä keskustelua hieman vapaammissa puitteissa.

Tuikkuilan nimi juontaa tuikkukynttilöistä, jotka osaltaan tuovat valoa alkuvuoden pimeyteen. Tällä kertaa Pääesikunnan keskuspaviljongissa järjestetyssä illassa eivät palaneet aidot tuikut vaan sähkökäyttöiset tiukentuneiden paloturvallisuusmääräysten takia. Tuikkuilan kutsuun oli myönteisesti vastannut reilut sata yhteistyötahojen edustajaa, joskin tapahtuman aikana pahimmillaan riehunut flunssa-aalto hieman verotti lopullista osallistujamäärää. Samana päivänä eduskunnassa käyty välikysymyskeskustelu Puolustusvoimauudistuksesta rajoitti kansanedustajien osallistumista Tuikkuiltaamme, mutta ilahduttavaa oli kuitenkin eduskunnan ensimmäisen varapuhemiehen **Pekka Ravin** käynti tilaisuudessa. Ravi tuli kesken välikysymyskeskustelua tuomaan terveisensä ja palasi sitten myöhemmin jatkamaan puheenvuorojen jakamista eduskuntaan. Tuikkuilan avasi liiton puheenjohtaja **Antti Kuivalainen** tervehdyssanojen myötä ja hänen jälkeensä Akavan puheenjohtaja **Sture Fjäder** kertoi keskusjärjestön näkemyksiä illan puhutuimmasta aiheesta eli Puolustusvoimauudistuksesta.

lassa tavattiin tuttuja



Kaartin Seitsikko viihdytti yleisöä esittämällä Vuoden opistoupseerin Timo Forsströmin (oikealla) tuotantoa. Esityksestä ei puuttunut myöskään huumoria, mistä Forsströmin lisäksi piti huolen solistina toiminut Heikki Mäntynen (harmaissa).



Puolustusvoimien komentopäällikkö, prikaatikenraali Sakari Honkamaa ja eversti Timo Mustaniemi Pääesikunnasta vaihtavat ajatuksia Päälystöliiton pääluottamusmiehen Sakari Vuorenmaan kanssa.

Päälystöliiton Tuikkuiltaan osallistuivat myös Kirsi Venäläinen ja Kati Virtanen Lakimiesliitosta.



Sodan ajan vaatimukset ohjaavat henkilöstösuunnittelua

Teksti: Antti Kymäläinen



Puolustusministeriön 15.2.2012 Pääesikunnalle antamassa Puolustusvoimauudistuksen ohjauskirjeessä korostetaan sodan ajan vaatimuksia henkilöstösuunnittelun lähtökohtana. Kriittinen osaaminen halutaan säilyttää ja henkilöstö kohdentaa sodan ajan suorituskyvyn kannalta keskeisiin toimintoihin.

Sotilashenkilöstön sekä soveltuvin osin siviilihenkilöstön laadun ja määrän suunnittelussa on ministeriön mukaan huomioitava:

1. Muuttuvat osaamisvaatimukset kuten
 - sa-joukkojen henkilöstön osaamis- ja toimintakykyvaatimukset,
 - valmiusvaatimukset,
 - sotavarustuksen teknistymisen edellyttämät vaatimukset,
 - vaativien kriha-operaatioiden vaatimukset,
 - monipuolisen viranomaisyhteistyön asettamat vaatimukset.
2. Asevelvollisten motivoivan ja laadukkaan koulutuksen edellyttämien koulutajaresurssien riittävyys.
3. Kansainvälisistä tehtävistä huolehtiminen.
4. Puolustusvoimien kehittämistyössä tarvittavat henkilöstöresurssit.
5. Toimintatapamallin muutosten kuten kumppanuusratkaisujen vaikutukset.
6. Ammattitaitoisen ja toimintakykyisen johtajareservin määrän kehittyminen - sotilaseläkejärjestelmän toimivuuden turvaaminen.

Puolustusvoimauudistuksessa vapautuvaa henkilöstöä kohdennetaan ensisijaisesti asevelvollisten koulutustehtäviin ja puolustusvoimien kehittämishankkeisiin. Uudistuksen jälkeen vuodesta 2015 lukien puolustusvoimien henkilöstömäärä on enintään 12 300, josta ammattisotilaita on noin 8 200.

Muutakin kuin ruotsinkielisen koulutuksen ohjausta

Puolustusministeriön ohjauskirje on perusta Puolustusvoimauudistuksen suunnittelulle, valmistelulle ja toimeenpanolle sekä raportoinnille ja seurannalle. Ohjeen mukaisesti Pääesikunnan pitää tehdä ministeriölle 4. toukokuuta mennessä esitys uudistuksen edellyttämistä hallinnollisista päätöksistä ja muista toimenpiteistä sekä arvio lainsäädännön muutostarpeista. Ohjauskirje vakuuttaa, että yleinen asevelvollisuus, alueellinen puolustus ja liittoutumattomuus sekä nykyiset puolustusvoimien tehtävät pysyvät puolustuksen perustana. Sen sijaan tukitoiminnot kannustetaan toteuttamaan jatkossa kustannustehokkaammin muun muassa kump-



Työryhmät tarkastelemaan henkilöstön asemaa ja kokoonpanoja

Teksti: Sakari Vuorenmaa

Työnantaja ja henkilöstöjärjestöt tarkensivat kantojaan valmisteilla olevaan Puolustusvoimauudistukseen liittyen. Järjestöt eivät ole tyytyväisiä henkilöstön asemaa määritteleviin ohjeisiin ja määräyksiin sekä edellyttävät työnantajalta selkeitä vastaantuloja "reuna-ehdojen" ja erityistukien parantamiseksi. Keskeinen vaatimus järjestöillä liittyy henkilöstösuunnitteluun ja erityisesti sen liian kiireelliseen aikatauluun YT-menettelyineen ja muutoskeskusteluineen.

Päällystöliiton ensisijainen tavoite on takuupalkkauksen kehittäminen vastaamaan muutoksen ja uudistuksen laajuutta sekä sen vaikutuksia henkilöstön taloudelliseen asemaan. Edellytimme työnantajalta selkeää sitoutumista, vastaantuloa, vastuullisuutta ja varallisuuden kohdentamista siirtymävelvollisten tukemiseksi muutoksessa.

Puolustusvoimien yhteistoimintaelimelle (PYTE) esiteltiin eri työryhmien tavoitteita ja työskentelyyn liittyviä menettelyitä. Kaikilta osin emme voi olla tyytyväisiä henkilöstön mahdollisuuksiin osallistua muutoksen valmisteluun, mutta poikkeuksiakin on mm. henkilökokoonpanotyöryhmän tavoitteiden osalta. Tavoitteena on saada kesään mennessä aikaiseksi HKP2015 vähintään luonnoksena vahvistettavaksi, jotta tehtävänkuvastan laadinta, arvioinnit ja hakeutuminen tehtäviin voitaisiin käynnistää kaikkien

muutoksen kohteena olevien osalta samanaikaisesti alkusyksystä 2012. Kireästä aikataulusta johtuen edellyttämme, että muutoskeskusteluihin joutuvien henkilöiden osalta määritetään keskusteluille määräaika, mihin mennessä keskustelut on käyty ja erityisesti, missä vaiheessa ajallisesti henkilöstö on muutoksen kohteena sekä oikeutettu erityistukiin ja etusijaisuuteen avoimia tehtäviä täytettäessä.

Saimme myös Pääesikunnan oikeudellisen osaston muistutuksen virkamiesten velvollisuudesta noudattaa julkisuuslain asettamia rajoituksia tiedottaessaan valmisteilla olevista asioista julkisuuteen. Jokaisen, joka saa valmisteluaineistoa haltuunsa, tulee varmistua, missä laajuudessa asiaa voi julkisuudessa repostella. Työryhmien jäsenillä on kuitenkin oikeus ja jopa velvollisuus saada riittävästi tietoa työnantajalta sekä oikeus myös esitellä aineistoa määräysten edellyttämässä laajuudessa "taustaryhmiin" lausuntojen ja työskentelynsä tueksi – siis suojaustason mukaisesti.

PYTE ja työryhmät työskentelevät läpi huhtikuun, ja sen jälkeen alkaa alue- ja paikallistason YT-neuvottelut koskien henkilöstön asemaa muutoksessa mm. henkilökokoonpanojen osalta. Jokaisen YT-edustajan on viimeistään nyt aktivoiduttava sekä selvitetävä osaltaan jäsenistömme tunteita ja tunteita tulevaisuuden haasteiden edessä.

panuusjärjestelyjä hyödyntäen. Ministeriö edellyttää, että uudistus tuo merkittäviä säästöjä henkilöstökuluihin.

Uudistuksen tavoitteeksi linjataan koulutus- ja harjoitustoiminnan palauttaminen koulutusvaatimusten edellyttämälle tasolle ja materiaalisien suorituskyvyn varmistaminen. Materiaalikustannukset sekä henkilöstökulut ja muut toimintamenot halutaan pitää tasapainossa.

Sodan ajan operatiivisten, alueellisten ja paikallisjoukkojen kokonaismäärä supistetaan 230 000 sotilaaseen. Vapaaehtoista maanpuolustusta kehitetään kiinteämmäksi osaksi puolustusvoimien toimintaa.

Puolustusvoimien rauhan ajan rakenne muodostetaan kolmiportaiseksi lakkauttamalla sotilasläänit ja uudistamalla johtamisrakennetta. Asevelvollisuusasiat, joukkojen perustamisen valmistelut ja viranomaisyhteistyö järjestetään 12 aluetoimiston kautta. Varusmiehiä kouluttavia joukko-osastoja on uudistuksen jälkeen 16. Tavoitteena on puolittaa nykyisten puolustusvoimien hallintoyksiköiden (50) määrä.

PLM:n ohjauskirje on julkinen asiakirja ja se löytyy PVAH:sta tunnuksella AI3538.

Puolustusvoimauudistuksen edunvalvontaan liittyvistä asioista löydät lisätietoa liiton jäsensivuilta.

www.paallystoliitto.fi



Pioneerirykmentin komentajan Jouko Rauhalan mukaan rykmentissä on aloitettu selviytymispolkujen etsintä henkilöstölle.

nutta työhönsä ja osaaminen on korkealla tasolla. Rykmentti haluaa pitää hyvää huolta omistaan. Rauhala lupaa, että rykmentissä reagoidaan muutosturvaan ja henkilöstötukeen tarpeen mukaan tarvittavilla lisäresursseilla.

- Haluan korostaa, että jokaisen henkilön on myös itse otettava vastuuta ja oltava aktiivinen oman selviytymispolkunsa rakentajana.

Paikallisesti Pioneerirykmentti osallistuu Keuruun kaupungin työllistämishankkeisiin ja muiden viranomaisten johtamaan äkillisen muutoksen alueen työryhmätyöskentelyyn.

- Yhteistoimintamenettelyä toteutetaan lain hengen mukaisesti. Tiedottaminen on avointa ja jatkuvaa. Kokouksia pidetään tarpeen mukaan, mutta henkilöstön kuuleminen on jatkuvaa. Rauhala toteaa, että komentajan huoneen oven kynnyks ei ole korkea henkilöstöedustajille.

Aselajin tulevaisuus varmistettava

Rauhala nosti haastattelussa esille tällä hetkellä Pioneerirykmentissä olevan osaamisen siirtämisen uusille osaamiskeskuskille, joita muutoksessa on syntymässä.

- Tässä on koko aselajin mahdollisuus onnistua, jos nyt jo muutoksen suunnitteluvaiheessa varmistetaan riittävä ja osaava henkilöstö uusiin osaamiskeskuksiin. Samalla muutoksesta tulee mahdollisuus kehittää toimintoja. Tässä onnistutaan, jos hyvin alkanut yhteistyö Maavoimien esikunnan ja vastaanottavien joukkojen kanssa jatkuu muutoksen valmistelussa ja sen aikana.

"Aktiivisesti selviytymispolkujen suunnitteluun"

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Pioneerirykmentin komentaja, everstiluutnantti **Jouko Rauhala** joukkoineen ei enää haikaile taaksepäin. Rykmentissä on aloitettu shokkivaiheen jälkeen aktiivinen selviytymispolkujen etsintä. Henkilöstö kokonaisuudessaan on kova ammattilaisten joukko, jonka halu ja motivaatio selviytyä tästäkin koettelemuksesta ovat korkealla tasolla.

Pioneerirykmentin henkilöstöosaajat ovat ottaneet etuvedon ja aloittaneet ensimmäiset kartoitukset henkilöstön osaamisesta ja ajatuksista. Normaalialueen henkilöstösuunnittelua jatketaan rykmentissä ja näin tuetaan jatkuvasti tarvittavaa tietoa tulevaa muutosta varten. Osaamisen varmistaminen on tarvittaessa mahdollista henkilöstön lisäkoulutuksella.

- HR- ja tukikoordinaattorit on nimetty ja he ovat osallistuneet Pääesikunnan johdolla alkaneeeseen koulutukseen. Rauhala katsoo, että tässä vaiheessa myös tukitoimien eri elementit ja muodot alkavat hahmottua.

Tukipaketti ja suunnitelmat vaikuttavat hyvältä, vaikkakin päätöksiä tukitoimien kohdentamiseksi tehdään lopulta muualla kuin Pioneerirykmentissä. Tukitoimien toteuttaminen ja onnistuminen punnitaan tulevaisuudessa. Henkilöstö on hyvin sitoutu-

Pioneerirykmentti

- Varusmiesvahvuus tällä viikolla 660, joista naisia 16
- Palvelusajat: noin 41 % 180 vrk, noin 13 % 270 vrk ja noin 46 % 362 vrk.
- Henkilökunnan koulutuskurssit ja osallistujamäärät: SAMOJ 1 ja 2, OUJK, kadettikurssi ja SM 2 aselajioinnit, lisäksi yli 40 muuta kurssia, 2 300 osallistumisvuorokautta.
- Palkattua henkilöstöä yhteensä 293: PIONR 206, Varikko 26, PHRAKL 15, Leijona Catering 17, Sotilaskoti, ISS 29.
- Vuoden 2012 budjetti noin 18,3 miljoonaa euroa.
- Kaikkiaan ajoneuvoja on yli 300, joista päivittäisessä käytössä 50 – 60 ajoneuvoa, E-kaudella yli 100.



Henkilöstöedustajan totuuden hetket

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Pitkään luottamusmiestehtävissä Keuruun varuskunnassa toiminut **Reijo Ojanen** kuvailee edessä olevaa tilannetta haasteelliseksi. Ilmassa on kovin vähän tietoa siitä, kuinka Puolustusvoimauudistus todella etenee. Ilman jäljelle jäävien joukkojen henkilöstökokoonpanoja on vaikea ryhtyä tukemaan edustettavia jäseniä selviytymispolkujen rakentamisessa. Ojanen toivoo, että jokainen olisi itse myös hereillä tilanteessa, eikä jäisi missään nimessä odottamaan apaattisena tilanteen kehittymistä.

- Päälystöliiton nettisivujen jäsenosion pitäisi nyt olla aktiivikäytössä tiedonhankintakanavana jokaisella.

Ojanen luottaa siihen, että yhteistyö paikallisten HR- ja tukikoordinaattorien, sotilaspa-

pin ja sosiaalikuuraattorin kanssa sujuu kattomasti.

- Keskustelut komentajan kanssa ovat sujuneet hyvin, ja rykmentissä on tehty jo asioita tulevaa ajatellen. Henkilöstösektori on muun muassa aloittanut alustavat osaamis- ja halukkuuskartoitukset.

Päälystöliiton koulutuksen painopiste vuonna 2012 on muutokoulutuksessa. Ojanen pitää tätä oikea painopistealueena ja aikoo itsekin osallistua koulutukseen. Koulutuksen jälkeinen informaation jakaminen ja tiedottaminen jäsenille tulee olemaan haasteellista.

- Arvioin joutuvani aivan uudenlaiseen rooliin tiedottajana.



Reijo Ojanen uskoo, että luottamusmiehenä hän saa käyttää riittävästi aikaa muutokseen liittyvien edunvalvontatehtävien hoitamiseen.

Puolustusministeri vieraili Keuruulla

Lähde: STT 27.3.2012

Puolustusministeri Stefan Wallin kiistää, että ruotsinkielisen Dragsvikin varuskunnan ympärillä käyty väantö olisi hankaloittanut puolustusvoimien uudistuksen markkinointia maakunnissa.

- En ole ainakaan huomannut sellaista. Tämä riippuu taas keran perspektiivistä eli siitä, onko alue tai paikkakunta ikään kuin häviäjien vai voittajien puolella, Wallin sanoi Keuruulla. Keuruun Pioneerirykmentti kuuluu uudistuksen häviäjiin, mutta Wallinin mukaan henkilöstön kanssa käytiin kaikesta huolimatta hyvä keskustelu.

- Ymmärrettävästi aika moni kysymys liittyi henkilökohtaiseen tilanteeseen eli siihen, millä tavalla työntekijöistä tullaan pitämään huolta uudistuksen aikana ja sen jälkeen. Puolustusvoimat on laskenut säästävänsä rykmentin lakkauttamisella 7,5 miljoonaa euroa vuosittain. Wallin käy kaikissa lakkautettavissa joukko-osastoissa keskustelemassa henkilökunnan ja paikallisten päättäjien kanssa.



Ei puheita, vaan tukea etulinjaan

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Kapteeni **Harri Jokihaara** toimii Pioneerirykmentissä kahdessa roolissa: henkilöstösektorin johtajana ja paikallisen yhdistyksen puheenjohtajana. Nyt Jokihaara on määrätty myös tukikoordinaattoriksi. Tässä hän näkee tässä vaaran paikan.

- Muutoksen läpivieminen henkilöstötyön osalta ei voi päättyä hyvään lopputulokseen, jos henkilöstöalan ennestäänkin suureen työkuormaan lisätään vielä uusia tehtäviä ilman lisäresursseja. Itsekin muutoksen kohteena oleminen ei tätä taakkaa kevennä, jos omien murheiden lisäksi vastuuta on tunnettava ilman koordinaattorin statustakin yli 200 työkaverista. Rykmentin johdon on oltava valmis tukemaan muutoksen tekijöitä lisäresursseilla Puolustusvoimauudistuksen edetessä.

Helmikuun lakkautusuutisten jälkeen on Keuruulla reilu kuukausi toivuttu tapahtu-

neesta. Juna kuitenkin kulkee ja monen osalta kohti tuntematonta. Jokihaaran ensivaikutelma henkilöstöreunaheitojen tukipaketista on kohtuullisen hyvä. Valittavaa on se, että siirtovelvollisuus ehdollistaa nämä tukitoimet monelta.

Jokihaara toimii myös Keuruun opistoupseerit ry:n puheenjohtajana. Yhdistyksessä on tehty suunnitelmia erilaisia tilanteita varten.

- Suunnitelmat ovat valmiina jäsenten luonnolliseen eläkepoistumaan ja myös joukko-osaston lakkauttamiseen. Yhdistys tukee jäseniään muutoksessa ja varmistaa, että sen palvelut ovat käytössä varuskunnan sulkemiseen asti. Mahdollisesta perineyhdistyksen perustamisesta tai yhdistyksen alasajosta päättää vuosikokous 2013, Jokihaara kertoo.



Tämänkin tunnelin päässä on valoa

Teksti: Ari Pakarinen ja kuva: Harri Jokihaara



Mika Puronhaara palvelee tällä hetkellä Pioneerij- ja suojelukoulussa ja vastaa pioneeriaselajin aliupseerien kouluttamisesta kaikilla tasoilla. Hän on työskennellyt tässä tehtävässä vuodesta 2007 alkaen ja on ollut mukana käynnistämässä aliupseerikoulutusta pioneeriaselajissa.

Ennen Pioneerirykmentin lakkauttamispäätöstä Puronhaaralla oli suunnitelmia tulevista tehtävistä rykmentin esikunnassa.

- Lakkauttamispäätös kuitenkin muutti suunnitelmiani niin, että haluan jatkaa Pioneerij- ja Suojelukoulussa myös koulun uudessa osoitteessa Lappeenrannassa.

Henkilöstön keskuudessa oli monenlaisia arvailuja lakkautettavista varuskunnista, mutta Purohaara jaksoi uskoa Pioneerirykmentin säilymiseen loppuun asti.

- Tiedotustilaisuuteen mennessäni näin, että siihen osallistui sotilasläänin komen-



Timo Nurminen on harkinnut jatkavansa opiskelua.

Henkilökohtainen varasuunnitelma vireillä

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

taja sekä pioneeri- ja suojelutarkastaja. Tästä arvasin päätöksen olevan rykmentin lakkauttaminen. Laitoin tilaisuuden aikana vaimolleni tekstiviestin lyhyesti: "Lappeenrantaan 2014"? Vastaus tuli nopeasti: "Kyllä me kotiudutaan Lappeenrantaankin". Tämä helpotti omaa suhtautumistani esimiesten tekemiin päätöksiin. Purohaara pohtii kuitenkin, mikä on oma paikkani muutoksen jälkeen, vai onko paikkaa Puolustusvoimissa hänelle ollenkaan? - Toivottavasti päätöksiä tehdään nopeasti, jotta pääsen suunnittelemaan perheen muuttoa uudelle paikkakunnalle. Ison perheen muutto on kohtuullisen monitahoinen projekti, jossa keskustellaan talon ja kesämökin myynnistä sekä uuden kodin ostamisesta tai rakentamisesta uudelle paikkakunnalle, lasten kouluista ja opiskelupaikkojen muutoksista. Koko perhe tuntuu olevan positiivisesti mukana muu-

toksessa, mutta lapset toki murehtivat kavereiden jäämistä Ähtäriin, summaa Purohaara perheen tunnelmia. Päätökset on tehty, ja Purohaara pyrkii sotilaana omalta osaltaan toteuttamaan uudistuksen valmistelua mahdollisimman hyvin. - Koulutus jatkuu laadukkaasti Keuruulla vuoden 2014 loppuun, mutta henkilökohtaisesti kannan suurta huolta, mikä on Pioneeri- ja Suojelukoulun asema uusissa kokoonpanoissa muutoksen jälkeen.

Luutnantti **Timo Nurminen** edustaa koko ajan harvenevaa "tvällärien" koulukuntaa ja opistoupseeriston nuorinta kaartia. Taisteluvälinealan osaajien mahdollisuudet työllistyä jossain uudessa joukossa ovat varmasti hyvät. Nurminen kuitenkin on hakeutumassa insinöörikoulutukseen, johon päästyään hänellä olisi mahdollisuus opiskella hyvin pitkälle työn ohella.

- Tämä on varasuunnitelma, joka avaisi mahdollisuuden lähteä kokonaan uudelle uralle tai työura voisi jatkua puolustusvoimissa muissa tehtävissä. Olen tietienkin edelleen halukas työskentelemään firmassa, toteaa Nurminen.

Tikkakosken suunnan Nurminen näkee mahdollisena uutena palveluspaikkana.

- Olemme kuitenkin viihtyneet perheen kanssa Keuruulla, koska pienessä ja kuitenkin toimivassa kaupungissa on kaikki tarvitsemamme palvelut hyvin järjestetty.

Maantieteellisesti vaikea yhtälö

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen



Arto Alaluusualle Pioneerirykmentin lakauttaminen on hankala paikka. Halu pysyä aselajissa olisi kova, mutta nyt mahdolliset palveluspaikat ovat kaikella tavalla väärissä paikoissa.

- Olen aina pitänyt kouluttajan työstä kentällä ja ajatuskin toimestotyöstä tuntuu kovin vieraalta.

Alaluusua osoittaa karttaa, johon on merkattu pioneerikoulutusta antavat varuskunnat.

- Tuo punainen neula on lasten sijainnin kohdalla. Ajomatkat lapsien tapaamiseksi muuttuvat järjettömiksi, ja toisaalta olen juurtunut Multialle, jossa metsäpalsta, metsätyöt ja harrastukset sijaitsevat. Vaihtoehtoina palveluspaikoiksi tulisivat kyseeseen Tikkakoski ja Vaasa, mutta en tiedä vielä minkälaisia palvelustehtäviä niissä on tarjolla.

Alaluusuan mielestä Puolustusvoimauudistus ei tässä kohtaa ota huomioon sosiaalisia syitä.

- Koen, että asuinpaikka ja yhteydenpito lapsiini ovat minulle tärkeitä elämänlaatuksymyksiä. Päälystöliiton suuntaan esitän, että niiden puolesta, jotka joutuvat itse irtisanoutumaan sosiaalisista syistä, tehtäisiin ponnekkaasti edunvalvontatyötä jonkinlaisen muutosturvan saavuttamiseksi.

Kartta kertoo tilyä kieltä Arto Alaluusualle. Kaikista mahdollisista uusista työpaikoista olisi todella pitkä matka Vaasaan lasten luo.



Vaikka hyvä yhteistyö romutetaan, niin

Keuruun seutukunta katsoo tulevaisuuteen

Teksti: Ari Pakarinen Kuva: Harri Jokihaara

Keuruulla ei ryhdytty surkuttelemaan helmikuun 8. päivän tyrmistyttyä uutisia puolustusvoimien ratkaisumallista. Jo kahden päivän kuluttua Keuruun kaupungin valtuustosalin kokoontui suuri joukko alueen yrityselämän edustajia pohtimaan sitä, kuinka varuskunnan menetetyt työpaikat voitaisiin korvata työssäkäyntialueella. Keuruun kaupungin johdon näkökulmasta on todella harmillista se, että kaupungin ja varuskunnan kaikin puolin toimiva yhteistyö purkaantuu tällä tavalla.

Kaupunginjohtaja **Timo Louna** on pettynyt puolustusvoimien päätökseen lakkauttaa Pioneerirykmentti ja sen myötä Keuruun varuskunta. Hänen mukaansa Pioneerirykmentti on vaikuttanut erittäin kustannustehokkaalta joukko-osastolta. Keuruun kaupunkiin ei oltu puolustusvoimista yhteydessä lainkaan päätöstä valmisteltaessa, eikä mitään laskelmia mahdollisista syntyvistä säästöistä ole puolustusministeriöltä eikä puolustusvoimilta pyynnöistä huolimatta saatu.

- Säästöjen laskeminen on ilmeisesti vasta alkutekijöissään, toteaa Louna.

- Meillä kaupungissa on kuitenkin hyvä käsitys siitä, mitä varuskunnan vuosittainen ylläpito maksaa.

- Keuruulla ollut kaupungin ja varuskunnan kanssa erinomainen yhteistyö ja sen loppuminen tällä tavalla on enemmän kuin valitettavaa. Kaupunki on ottanut huomioon varuskunnan tarpeet kaikessa uuden rakentamisessa, mm. kunnallistekniikassa ja liikuntapaikoilla. Alueiden kaavoitusta tehdessä olemme pyrkineet huomioimaan varuskunnan harjoitus- ja ampumarata-alueen toiminnan edellytykset. Varuskunta on ollut meillä oleellinen osa kaupunkia, luonnehtii Louna.

Valtiolta toivotaan mustaa valkoisella

Varuskunnan lakkaamisen myötä Keuruulta häviää toiseksi suurin työnantaja ja noin 300 työpaikkaa. Se tarkoittaa seitsemää prosenttia työpaikoista, mikä on suhteessa

suurin prosenttiosuus lakkautusten kohteena olevista seutukunnista.

Yrityselämä on reagoinut menettäviin työpaikkoihin, ja Keuruun kaupunki tukee kaikissa mahdollisissa hankkeissa, joissa varuskunnassa nyt työskentelevät henkilöt voisivat löytää uusia työuramahdollisuuksia työssäkäyntialueelta.

- Keuruu tarvitsee valtiolta rahallista tukea uusien ja korvaavien työpaikkojen luomiseen. Sitä kaupunki edellyttää päättäjiltä, ja noista päätöksistä on saatava mustaa valkoisella nopealla aikataululla, summaa Louna tukitoimiasiaa.

- Varuskunnan tyhjäksi jäävien tilojen uusio- käyttöä ei ole vielä kaupungin taholta suunniteltu. Kasarmien soveltuvuus esimerkiksi yrityskäyttöön ei ole itsestään selvää. Toivon mukaan rakennuskanta varuskunnassa

päätty hyötykäyttöön tulevaisuudessa.

Työmarkkinajärjestöillä myös tehtävä

Louna on hyvin perillä Pioneerirykmentin henkilöstön osaamisesta pioneeriaselajin taitajina.

- Sellaisen osaamisen mahdollinen menettäminen ja hukkaaminen uudistuksessa ei ole missään määrin hyväksyttävää – ainaakaan näin veronmaksajan ja sotilaallisen maanpuolustuksen kannattajan näkövinkelistä.

- Työmarkkinajärjestöillä on nyt oma vastuunsa kamppailla jäsentensä muutosturvan ja tukitoimien riittävydestä Puolustusvoimauudistuksen aikana. Mahdolliset tukipaketit on ulotettava kaikille riippumatta siitä, onko siirtymävelvollinen vai ei.



Kaupunginjohtaja Timo Louna on pettynyt puolustusvoimien päätökseen lakkauttaa Pioneerirykmentti.



Hämeen Rykmentin komentaja Risto Kolstela ja opistoupseerien luottamusmies Markku Jokimies pohtivat aamukahvipöydässä, että vaikka lähivuosien muutoksen myllerrys tulee aiheuttamaan melkoisia huolia henkilöstölle niin tästä huolimatta valoisiaakin puolia asiasta löytyy.

Hämeen Rykmentissä uskotaan omaan tekemiseen

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Lahden varuskunnassa sijaitseva Hämeen Rykmentti on määrätty lakautettavaksi vuoden 2014 loppuun mennessä Puolustusvoimauudistukseen liittyen. Hämeen Rykmentin komentajan **Risto Kolstelan** mukaan Lahden varuskuntaan on lähivuosikymmenten saatossa syntynyt huollon, logistiikan, tiedustelun, liikunnan ja sotilasmusiikkialan koulutus- ja osaamiskeskus, jonka tekemää työtä puolustusvoimat tulee tarvitsemaan jatkossakin.

Eversti Kolstelan mielestä rykmentin henkilöstö voi muutoksesta huolimatta ylpeänä kulkea eteenpäin, sillä osa rykmentin nykyisistä tehtävistä joudutaan toteuttamaan jossakin muualla puolustusvoimissa. Hämeen Rykmentissä on varusmieskoulutuksen lisäksi pidetty viime vuonna noin 60 erilaista kurssia palkatulle henkilöstölle, joihin on osallistunut 1 000 henkilöä.

- Yksikään henkilö joukko-osastossa ei ole tehnyt turhaa työtä. On päivän selvää, että esimerkiksi logistiikan ja huollon osalta puolustusvoimissa tarvitaan osaajia, jotka kouluttavat henkilökuntaa. Ilman tätä ei synny uusia päteviä varusmiesten ja reserviläisten kouluttajia, joilla on palvelusturvallisuuden ja varomääräyksien edellyttämät luvat kunnossa, Kolstela sanoo.

Muutos tulee erittäin hankalaan aikaan juuri, kun ollaan luomassa ja kouluttamassa uutta aliupseeristoa. Puolustusvoimauudistuksessa edellytetään, että on taattava motivoivan ja laadukkaan kouluttajaresurssien riittävyys.

Kolstelan mukaan Puolustusvoimauudistus tulee merkitsemään hetkellistä notkahdusta huollon, logistiikan, tiedustelun, liikunnan ja sotilasmusiikkialan koulutukseen.

- Toiminnot on rakennettava jossakin muualla uudelleen ja siihen on saatava nyt Lah-

dessä olevat osaajat mukaan. Siirtyminen toiselle paikkakunnalle töihin ja uuden alun luominen ei ole työntekijöille helppo juttu. Muuttuneiden työolosuhteiden, koulutusvaateiden ja toimintatapamallien lisäksi heidän on hoidettava omia muutoksesta johtuvia, siviililämään liittyviä murheita, etenkin huolehdittava oman perheen jaksamisesta. On siinä kuormaa kylliksi, Kolstela toteaa.

Hyvä etupainotteinen tiedottaminen vähentää tuskaa

Komentaja ja opistoupseerien luottamusmies **Markku Jokimies** pohtivat aamukahvipöydässä, että vaikka lähivuosien muutoksen myllerrys tulee aiheuttamaan melkoisia huolia henkilöstölle niin tästä huolimatta valoisiaakin puolia asiasta löytyy. Henkilöstön korkea osaaminen lisää heidän käytettävyyttään puolustusvoimien jäl-

jelle jäävissä joukko-osastoissa ja uusissa organisaatioissa. Ainakin Hattulaan ja Riihimäelle tulee tällä tietoa siirtymään useita henkilöitä. Lahden keskeisestä sijainnista johtuen henkilöstön on helppo siirtyä muihin joukko-osastoihin. Hattula, Riihimäki, Kouvola kuin pääkaupunkiseutukin ovat lähietäisyydellä ja mahdollistavat päivittäiset työmatkat.

- Se mahdollistaa kimppakyydit ja lievittää sopeutumista uuteen toimintaympäristöön, Jokimies toteaa.

Kolstela ja Jokimies ynnäävät muutoksen luomia uhkia ja selviytymiskeinoja. Koko henkilöstö on johtoa myöten samassa veneessä. Yhteisesti on sovittu, että Puolustusvoimauudistuksen suunnittelun jatkovaiheista tiedotetaan aina kun uutta tiedotettavaa tulee. Lisäksi kaikki muutosturvan mukaiset tuet ovat henkilöstön käytössä heti, kun uudistusta koskevat hallinnolliset päätökset on tehty.

Uusia luovia ratkaisuja on etsittävä

Työvoimaviranomaiset kytketään mukaan prosessiin, ja Kolstelan mukaan perinteisten tukitoimien lisäksi etsitään uusia luovia keinoja asioiden ratkaisemiseksi.

- Henkilöstölle on kerrottu nykyiset muutosturvaan liittyvät asiat. Olemme nimenneet myös henkilöstötukikoordinaattorit ja tukikoordinaattorit, joiden avulla pyritään etsimään henkilöstölle selviytymispolkuja. Kaikkien henkilöstöryhmien luottamusmies-

ten edustajat ovat mukana prosessissa ja esimiestehtävissä olevat saavat valmennusta ja koulutusta muutoksen läpiviemiseen mahdollisimman pienin kolhuin. On myös etsittävä ja uskallettava käyttää uusia ratkaisuja, jos se vähänkään on mahdollista, Kolstela kertoo.

Jokimiehen mielestä joukko-osaston johto on oikealla tiellä. Tietoa ei pidä pantata. Selviytymispolkuja pitää alkaa etsiä jokaisen kohdalla heti, kun se on mahdollista.

- On ollut hyvä, että kaikille yhteisten tiedotustilaisuuksien lisäksi tietoa ja keskustelutilaisuuksia järjestetään henkilöstön osamisolueiden mukaan. Se helpottaa tiimien syntymistä uusille paikkakunnille ja kimppakyytien järjestämistä. On helppo antaa joukko-osaston koko johdolle täydet pinnat tähänastisesta toiminnasta ja tiedottamisesta, Jokimies toteaa.

Epävarmuuden ilmapiiirissä on kuitenkin vielä elettävä jonkin aikaa. Henkilöstön tuleva asema sinetöityy vasta Maavoimien esikunnan määritettyä säilytettävien joukko-osastojen ja uusien organisaatioiden tehtävät sekä henkilöstörakenteen. Erityisen huolissaan Kolstela ja Jokimies ovat siviilihenkilöiden sijoittumisesta muualle puolustusvoimien piiriin. Samalla he muistuttavat, että kenenkään ei pidä iloita omasta selviytymisestään ennen kuin jokaisen läheisen palveluskaverin asiat ovat järjestyksessä.

Hämeen Rykmentti

- Saapumiserän vahvuus noin 350 – 380 alokasta, joista naisia vajaat 10.
- Varusmiesvahvuus on enimmillään noin 700.
- Palvelusajat: noin 30 % 180 vrk, noin 10 % 270 vrk ja noin 60 % 362 vrk.
- Henkilökunnan kursseja on vuosittain noin 60 kappaletta, niillä opiskelee noin 1 000 henkilöä.
- Palkattua henkilöstöä noin 278. Lisäksi Lahden varuskunnassa työskentelee Leijona Cateringin varuskuntaravintola Salpassa 19 henkilöä, Puolustushallinnon Rakennuslaitoksen Lahden paikallistointiosastossa 23 henkilöä ja Lahden sotilaskodissa 7 palkattua henkilöä.
- Rykmentin hoitovastuulla ovat Hälvälän, Padasjoen ja Vesivehmaan ampumaja harjoitusalueet.
- Vuoden 2012 budjetti runsaat 24 miljoonaa euroa.
- Päivittäisessä koulutuskäytössä on noin 150 ajoneuvoa.

Hennalan punatiilisillä kasarmeilla ei jatkossa kuulla enää marssimusiikkia.



Miten meidän käy?

Teksti ja kuva Samuli Vahteristo

Monet Puolustusvoimauudistukseen liittyvät asiat askarruttavat Hämeen Rykmentin opistoupseereita. Aivan ensimmäisenä mieltä hämmentää, onko Puolustusvoimauudistuksessa Hämeen Rykmentin osalta mitään järkeä, kun hajautetaan erityisosaaminen ja henkilökunnan koulutus ympäri valtakuntaa.

- Henkilökunnan koulutus on Huoltokoulussa, Urheilukoulussa ja Sotilasmusiikkikoululussa ollut erittäin laadukasta ja kustannustehokasta. Tällainen toiminnan pirstaloittaminen heikentää henkilökunnan koulutusta. Lahdessa ja Hälvälän harjoitusalueella olosuhteet henkilökunnan ja varusmiesten kouluttamiseen ovat erittäin hyvässä kunnossa. Ovatko työtilat, koulutus- ja valmennusolosuhteet muualla yhtä hyvät?, Lahden Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja **Henry Lipponen** oikeutetusti kysyy. Keskusteluringissä mukana olevat Henry Lipponen, **Hannu Rahkonen** ja **Jari Kivelä** sanovat, että varmasti jokaisen joukko-osastossa palvelevan mielissä on, miten minun ja meidän perheen käy? Haasteena on nähty uudelle työpaikalle matkustamisen ongelmat ja on aloitettu pohdinta siitä onko mahdollista muuttaa työn perässä uudelle paikkakunnalle. Erittäin merkittävänä

nähdään epävarmuuden tunne omasta tulevasta tehtävistä.

- Jokainen haluaisi päästä osaamistaan vastaavaan tehtävään? Pelkona on, että siirtyville on tarjolla jännöstehtäviä, muiden poimiessa rusinat pullasta. Nuoremmat opistoupseerit ovat pohtineet ääneen omaa markkina-arvoaan siviilissä, **Jari Kivelä** toteaa.

Lipponen näkee, että vastaanottavissa joukoissa pitää antaa myös koulutusta ja oikean asenteen kasvattamista muista joukko-osastoista siirtyviin ”muukalaisiin”. Puolustusvoimissa on tietoa aikaisemmista rakennemuutoksista ja niihin liittyvistä työilmaapiiritutkimuksista, joista pitää ottaa oppia.

- **Soini Nurmen** väitöskirja osoittaa, että esimerkiksi Helsingin Ilmatorjuntarykmentin lakkautusprosessissa neljällä viidestä tutkimushenkilöstä oli epäoikeudenmukaisuuskokemuksia ja osa tunsivat itsensä jopa ”ei toivotuksi” uudessa joukko-osastossa. Savon Prikaatin osalta meille kantautuneet tiedot kertovat Karjalan Prikaatissa suhtautumisen olleen jo astetta parempaa, Lipponen kertoo.

Hän korostaa, että myös vastaanottavia joukko-osastoja on valmennettava muutosprosessiin.

Tukiverkon lisäksi jokaisen on oltava itse aktiivinen

Lahden Päälystöyhdistyksessä on 92 jäsentä, joista 82 palvelee Hämeen Rykmentissä ja 3 Sotilaslääketieteen keskuksessa ja 7 muissa organisaatioissa. Opistoupseereista poistuu eläkkeelle tai muihin joukko-osastoihin näillä näkymin ennen rykmentin lakkauttamista noin 15 henkilöä.

Henkilöstöosastolla työskentelevä ja tukikoordinaattoriksi nimetty **Hannu Rahkonen** kertoo, että hän on osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen ja osallistuu myös työnantajan kustantamana Päälystöliiton järjestämään koulutustilaisuuteen huhtikuussa.

- Henkilöstön työllistymistä tuetaan monin eri tavoin, tavoitteena on löytää uusi tehtävä Puolustusvoimista, muualta valtion hallinnosta tai yksityiseltä sektorilta. Prosessi lähtee käyntiin, kun hallinnolliset päätökset uusista tehtävistä ja henkilökokoonpanoista on tehty. Korostaisin, että jokaisen on oltava myös itse aktiivinen. Kannattaa aloittaa jo kotona perheen parissa punta-roimaan eri ratkaisuvaihtoehtoja ja mahdollisia palveluspaikkoja.

Keskusteluringissä mukana olevat Jari Kivelä, Henry Lipponen ja Hannu Rahkonen sanovat, että varmasti jokaisen joukko-osastossa palvelevan mielissä on, miten minun ja meidän perheen käy?





Kotiseutu on jokaiselle tärkeä ja siitä luopuminen on vaikeaa. Kuva on Lahden Ruoriniemestä.

Kuva: Lahden kaupunki

Lahti ja Päijät-Häme häviäjien joukossa

Puolustusvoimauudistuksen heijastusvaikutukset ympäröivään yhteiskuntaan ja sen talouteen ovat melkoiset. Kauhava ja Kontiolahti kuuluvat näillä näkymin suuriin häviäjiin, mutta eivät Lahden ja Päijät-Hämeenkaan päättäjät helposti tehtyä ratkaisua niele. Hämeen Rykmentin lakkauttaminen tarkoittaa 360 työpaikan lopettamista. Päijät-Hämeen työttömyysprosentti on 12,4 prosenttia. Lahdessa oli tammikuun lopussa lähes 7 000 työtöntä, joista 2 600 on pitkäaikaistyöttömiä. Tulevaisuus ei ole ruusuinen, sillä seurannaisvaikutukset huomioon

ottaen varuskunnan poistuminen tarkoittaisi kaupungin arvion mukaan noin tuhannen työpaikan häviämistä Lahdesta. Lahden kaupunki pitää Lahden varuskunnan lakkautusta kohtuuttomana ja edellyttää sopeuttamistoimina valtion sijoittavan Lahteen korvaavia, ensisijaisesti puolustushallinnon työpaikkoja. Lahti vaatii myös, että kaupunki on huomioitava suunnitteilla olevan puolustusvoimien tukipalvelujen palvelukeskuksen sijaintipaikkakunnaksi. Lahti ja sen ympäristökunnat ovat tarjonneet puolustusvoimille kehittymismahdollisuudet toimia maantieteellisesti kes-

keisellä paikalla ja taanneet läheltä hyvät harjoitus- ja ampumarata-alueet. Jatkossa jää nähtäväksi kuinka auliisti kunnat tarjoavat Lahden aluetoimiston käyttöön näitä alueita käyttöön, joilla on iso merkitys vapaaehtoisen maanpuolustuskoulutusta järjestämisessä. Monien bisnesmaailman miesten ja päättäjienkin mielissä varmasti on ajatuksia saada alueet nykyistä tuotavampaan käyttöön. Nettikeskusteluissa Hennalan alueelle on viritelty luksustaloja, jäähallia ja hotelleja.



Viestirykmentti liitetään osaksi Panssariprikaatia

Henkilöstö halutaan mukaan uuden Panssariprikaatin suunnittelutyöhön

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Eversti **Pekka Toveri** on luottavainen sen suhteen, että Viestirykmentin liittäminen Panssariprikaatiin sujuu suuremmista ongelmista eikä musta baretti tule kiristämään viestimiesten päissä. Prikaatin komentajan tahtotila on, että kaikki henkilöstön edustajat on saatava mukaan tulevaan suunnittelutyöhön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Parhaillaan odotellaan Maavoimien Esikunnan suunnittelukäskyä, joka antaa pohjan jatkotyöskentelylle. Uudet henkilöstökokoonpanot pitäisi olla käytössä vuodenvaihteeseen mennessä.

- Viestirykmentti on perinteikäs joukko-osasto, jossa on tehty hienoa työtä. Tervetuloa uuteen yhteiseen joukko-osastoon, jonka nimi on Panssariprikaati, mutta joka ei ole samannäköinen kuin se on tänä päivänä. Uusi väki ja uudet tehtävät muuttavat joukkoa, ja haluan, että tuo muutos tehdään yhdessä. Tästä syntyy se voima, jota nyt tarvitaan, Pekka Toveri visioi. Toveri uskoo, että uudistuksella saadaan aikaan haluttuja säästöjä. Toimintojen yhdistäminen ja järjestäminen ovat hänen mielestään helposti tehtävissä johtuen mm. lyhyestä maantieteellisestä etäisyydestä.

Suunnitteluperusteita odotellaan, mutta Toveri olettaa, että perustyö Riihimäellä jatkuu yhtenä Panssariprikaatin joukkoyksikkönä. Koko Riihimäen varuskunta toiminee jatkossa Panssariprikaatin johdossa.

- Käsittääkseni rykmentin esikunta lakkautetaan, mutta varuskunnallisten palveluiden järjestäminen edellyttää mm. jonkinlaisen esikuntaosan perustamista.

Henkilöstöstä luvataan pitää hyvää huolta

Aivan ensimmäistä kertaa Panssariprikaati ei ole "pappia kyydissä". 2000-luvulla alus-



Prikaatin komentaja, eversti Pekka Toveri (vas.) ja opistoupseerien luottamusmies, kapteeni Kari Paunonen toivottavat Viestirykmentin väen lämpimästi tervetulleeksi uudistuvaan Panssariprikaatiin.

sa Varsinais-Suomen Ilmatorjuntarykmentti ja myöhemmin Helsingin Ilmatorjuntarykmentti siirrettiin Parolannummelle. Toverin mukaan prikaatin henkilöstöjohtolta ja muualtakin organisaatiosta löytyy runsaasti näihin kokemuksiin perustuvaa osaamista, jota nyt on tarkoitus hyödyntää.

- Lähdemme siitä, että meihin liitetään osaava ammattilaisjoukko omien hienojen perinteidensä kanssa. Ei ole olemassa mitään Panssariprikaatin mallia vaan olemme tiedostaneet, että tämä on dynaaminen joukko, joka muuttuu, kun tehtävät ja henkilöstö vaihtuvat. Jokainen tulija tuo kokonai-

suuteen oman lisänsä, ja me puolestamme haluamme pitää hyvää huolta heistä. Olemme aina olleet tekninen joukko, ja vaikka tekniikka ja välineet ovat tärkeitä, vieläkin tärkeämpiä ovat niiden käyttäjät, eversti Pekka Toveri vakuuttaa.

Komentaja toivoo, että prikaati saisi itse suunnitella tulevan organisaationsa ja esikuntarakenteensa, mutta uskoo, että Maavoimien esikunta tulee antamaan asiassa oman ohjauksensa. Henkilöstökokoonpano on odotettavissa vuodenvaihteeseen mennessä. Sen myötä avautuu tehtäviä, joita täytettäessä Viestirykmentin henkilöstön osaaminen ja kokemus tullaan huomioimaan.

- Avainosaajat on kyettävä tunnistamaan ja saamaan mukaan uuteen organisaatioon. Tarkoituksena ei todellakaan ole, että prikaatin vanha väki kerää sokerit päältä pois ja loput jätetään muille. Tämä on jatkossa isompi talo, jossa on nykyistä parempia mahdollisuuksia edetä vaativampiin tehtäviin. Eläköitymisten myötä mm. huollon alalla meillä tulee olemaan osaamisvajetta, ja esimerkiksi Panssariviestikomppaniakin henkilöstötilanne vaatii kohennusta, Panssariprikaatin komentaja painottaa.

Luottamusmiehet pohtivat jo selviytymisstrategiaa

Panssariprikaatin opistoupseerien luottamusmies, kapteeni **Kari Paunonen** uskoo myös, että perustyö Riihimäellä jatkuu. Hänkin odottelee perusteita, jotta lopullisesti tiedetään, ketkä joutuvat muutosuhan alle. Riihimäen luottamusmies, kapteeni **Kari Aintila** listaa parhailaan Viestirykmentin opistoupseereiden nykyisiä tehtäviä, koulutusta, kokemusta ja eläköitymistä. Maaliskuun lopulla Päälystöliiton järjestämässä luottamusmieskoulutuksessa Paunonen ja Aintila ovat samassa työryhmässä pohtimassa tulevaisuuden selviytymisstrategiaa.

- Kunhan nuo pohdiskelut saadaan jalostettua lopulliseen muotoonsa, tarkoituksemme on Aintilan kanssa esitellä ne Panssariprikaatin komentajalle ja samalla välittää hänelle kentän ääni ja jäsenistömme odotukset. Näin komentajalla on jo huhtitoukokuun vaihteeseen mennessä tämä etukäteistieto, jota hän pystyy hyödyntämään, kun lopulliset suunnitteluperusteet ja henkilöstökokoonpanot ovat selvillä, Paunonen kertoo.

Paunonen arvelee, että vaikeimmassa tilanteessa ollaan uuden esikuntaorganisaation tehtäviä täytettäessä.

- Riihimäkeläiset eivät valitettavasti voi tuudittautua siihen, että tietty tehtävä ja sen tämänhetkinen haltija siirtyisi-

vät sellaisenaan uuteen organisaatioon. Vaati-luokkien osalta saattaa tulla hetkellisiä laskuja, jotka sitten ajan myötä korjautuvat. Panssariprikaatin opistoupseereilta löytyy tiettyä solidaarisuutta, mutta toisaalta saavutetuista eduista on vaikea luopua. Täytyy muistaa, ettei meidän esikunta ole muutosuhan alla.

Lisääntykö töiden kuormittavuus?

Yhtenä tulevaisuuden haasteena Kari Paunonen näkee töiden kuormittavuuden lisääntymisen. Väki tulee vähenemään, mutta työt eivät. Työn määrä ei kuitenkaan lisää sen vaativuutta eikä näin ollen vaikuta palkkaan.

- Nyt kun puhutaan henkilöstön vähentämisestä ja yhdistämisestä, yksittäinen työntekijä saattaa joutua kurjaan tilanteeseen, kun työn määrä lisääntyy, mutta palkka ei. Pitkällä aikavälillä tämä saattaa teettää luottamusmiehillä töitä, kun kuormittavuuden lisääntyttä ihmiset eivät yksinkertaisesti jaksa enää omissa tehtävissään.

Päälystöyhdistysten kesken on jo alustavasti sovittu yhteydenpidosta. Ensimmäisessä vaiheessa yhdistysten hallitukset tapaavat ja keskustelelevat riihimäkeläisten odotuksista ja toiveista tulevaan yhdistymiseen liittyen. Paunonen kuitenkin muistuttaa, ettei ole syytä lähteä "laukalle" ja maalaamaan piruja seinille, kun suunnitteluperusteet puuttuvat.

Panssariprikaati

- Saapumiserän vahvuus noin 1 200 alokasta, joista naisia 10 – 20.
- Varusmiesvahvuus noin 1800 -2000.
- Palvelusajat: noin 30 % 180 vrk, noin 10 % 270 vrk ja noin 60 % 362 vrk.
- Palkattua henkilöstöä noin 580. Lisäksi Parolannummella työskentelee noin 100 hlöä Leijona Cateringin, Parolan Terveysaseman ja Puolustushallinnon Rakennuslaitoksen palveluksessa.
- Prikaatin hoitovastuulla ovat mm. Hätilän, Ilveskallion, Parolannummen ja Lohtajan ampuma- ja harjoitusalueet.
- Vuoden 2012 budjetti noin 53,2 miljoonaa euroa.
- Päivittäisessä koulutuskäytössä noin 170 panssarivaunua ja noin 660 ajoneuvoa / hinattavaa laitetta.
- Maavoimien joukoista koulutuksen tukena eniten erilaisia simulaattorijärjestelmiä.



Luottamusmies Kari Aintila, Riihimäen Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja Arto Virtanen ja Viestirykmentin komentaja Harri Virtanen toteavat, että henkilöstön on tässä vaiheessa vaikea suunnitella tulevaisuuttaan, kun Puolustusvoimauudistuksen tuomista yksityiskohdista ei ole tietoa.

Viestirykmentin henkilöstö on muutoksesta huolimatta toiveikas

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Riihimäki säilyy jatkossakin varuskuntakaupunkina. Puolustusvoimien rakenneuudistus yhdistää Riihimäellä toimivan Viestirykmentin hallinnollisesti Panssariprikaatiin vuoden 2015 alusta lukien. Varusmiesten joukkotuotanto toteutettaneen ainakin elektronisen sodankäynnin osalta edelleen Riihimäellä. Viestikoulu jää Riihimäelle, mutta saattaa hallinnollisesti siirtyä Maasotakoulun alaisuuteen.

Riihimäen varuskuntaan tulee uutena Logistiikkalaitoksen johtama Logistiikkakoulu. Osa Logistiikkalaitoksen järjestelmäkeskuksesta ja Kenttälääkinnän valmiuskeskus muuttavat myös Riihimäelle. Riihimäen varuskuntaan perustetaan myös osa Puolustusvoimien tutkimuslaitosta.

Viestirykmentin komentajan **Harri Virtasen** mukaan Panssariprikaati on muuntumiskykyinen tekninen joukko, johon Viestirykmentin osaaminen ja perinteet on hyvä liittää.

- Alustavaa suunnittelua on tehty erittäin hyvässä yhteistyössä ja suunnitteluperusteiden tarkentumisen myötä sen voidaan arvioida tiivistyvän entisestään. Onnistumisen edellytyksiä lisää olennaisesti myös Panssariprikaatista löytyvä osaaminen rykmentin kokoisten joukko-osastojen integroimisesta osaksi prikaatia siten, että lopputuloksena on hyvin toimiva kokonaisuus. Eversti Virtanen uskoo, että uuden Panssa-

riprikaatin tehtäviä täytettäessä Viestirykmentin henkilöstön kokemus ja osaaminen otetaan huomioon täysimääräisesti.

- Johtamisjärjestelmät ja elektroninen sodankäynti ovat jatkossakin avainosamaisalueita, joilla on keskeinen merkitys kriittisten sodan ajan suorituskykyjen rakentamisessa. Niihin liittyvää osaamista tarvitaan myös osassa uuden organisaation tuki- ja esikuntatehtäviä.

Linjauksia ja suunnitteluperusteita kuitenkin Virtasen mukaan vasta odotetaan, joten on liian varhaista arvioida esimerkiksi nykyisen Viestirykmentin tehtävien ja henkilöstön jakautumista Hattulan ja Riihimäen kesken. Toisaalta Puolustusvoimauudistuksen tiedotusaineistossa todettiin elektronisen sodankäynnin koulutuksen keskittäminen Riihimäelle ja Maasotakoulun johtoon tulevan Viestikoulun toiminnan jatkuminen Riihimäellä.

- Olen myös Panssariprikaatin komentajan **Pekka Toverin** kanssa samaa mieltä siitä,

että varuskunnallisten palveluiden turvaaminen edellyttää jonkinlaisen esikuntaosan perustamista. Riihimäelle on myös Puolustusvoimien Tutkimuslaitoksen ja Puolustusvoimien Logistiikkalaitoksen perustamisen myötä syntymässä huomattava määrä uusia tehtäviä, joihin esimerkiksi rykmentin nykyisellä henkilöstöllä on mahdollisuus haakeutua.

Julkisuudessa on ollut esillä, että Puolustusvoimat toimii uudistuksessa hyvän työnantajan periaatteita noudattaen.

- Sen ydin on, että ihmisistä pidetään hyvää huolta ja siihen olen myös henkilökohdaisesti sitoutunut. Tavoitteena on kyetä osoittamaan jokaiselle viestirykmenttiläiselle työpaikka puolustusvoimissa, muualla valtionhallinnossa tai yksityisellä sektorilla. Siinä onnistumista tukee henkilöstöalan asiantuntijoidemme korkea ammattitaito, aito yhteistyö henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa sekä käytössä oleva runsas tukitoimien keinovalikoima, Virtanen painottaa.

Viestirykmentti on komentajansa mukaan osaavien ammattilaisten upea joukko, jonka toiminta on luontevaa organisoida osaksi 1.1.2015 perustettavaa uutta, vieläkin dynaamisempaa Panssariprikaatia.

- Parhaiten se onnistuu aidosti yhdessä tekemällä, sillä yhteistyössä on voimaa, Virtanen kannustaa.

Viestirykmentti

- Saapumiserän tavoitevahvuus 340 alokasta, joista naisia 5 – 15.
- Varusmiesvahvuus noin 500 – 550.
- Palvelusajat: noin 37 % 180 vrk, noin 13 % 270 vrk ja noin 50 % 362 vrk.
- Henkilökunnan koulutuskurssit ja osallistujamäärät: Esimerkiksi Viestikoulun vuonna 2011 järjestämiin opetustapahtumiin osallistui noin 1 100 henkilöä. Myös Elektronisen sodankäynnin keskus on valtakunnallisesti merkittävä palkatun henkilöstön kouluttaja.
- Palkattua henkilöstöä noin 270. Lisäksi Riihimäen varuskunnassa työskentelee Puolustusvoimien muissa hallintoyksiköissä henkilöstöä n 130 henkilöä. PV:n ulkopuolisten toimijoiden työntekijöitä on noin 220.
- PV:n tahot: Puolustusvoimien teknillinen tutkimuslaitos, Länsi-Suomen Huoltorykmentin elektroniikka-ala, Riihimäen Varuskunnan Terveysasema
- PV:n ulkopuoliset tahot: Millog Oy Riihimäen toimipiste 210, Leijona Catering
- Rykmentin hoitovastuulla ovat mm. Räyskälän harjoitusalue.
- Vuoden 2012 budjetti noin 6.5 miljoonaa euroa (toimintamenot), kokonaisbudjetti n 21 M€.
- Päivittäisessä koulutuskäytössä noin 20 – 60 erilaista ajoneuvoa, isoimpien harjoitusten aikana noin 200 ajoneuvoa + vuokra-ajoneuvot. Ajoneuvojen lisäksi päivittäisessä käytössä on noin 30 viesti- ja elektronisen sodankäynnin asemaa niihin kuuluvine laitteineen.

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

Uskoa löytyy - tietoa tarvitaan

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo



Viestirykmentissä palvelevilla opistoupseereilla on odottava tunnelma ja mitään henkilökohtaisia päätöksiä oman uran ja palveluspakan suhteen ei voi tehdä ennen kuin hallinnolliset päätökset on tehty ja Maavoimien esikunta on antanut tarvittavat ohjeet jatkosuunnittelulle. Jokaisen toiveessa tietenkin on, että palveluspaikka olisi Riihimäellä.

Riihimäen Päälystöyhdistyksessä on 43 jäsentä ja Viestirykmentissä on 48 opistoupseerin tehtävää. Puheenjohtaja **Arto Virtasen** mielestä yksittäisen jäsenen on vaikea suunnitella tulevaisuuttaan, kun tietoa muutosten yksityiskohdista ei ole. Yhdessä luottamusmies **Kari Aintilan** kanssa he korostavat tiedottamisen merkitystä.

- Epätietoisuus on pahinta myrkkyä tässä tilanteessa, jossa jokainen joutuu pohtimaan, mitä tulevat ratkaisut merkitsevät työn ja perheasioiden yhteensovittamisen kannalta. Odotamme etupainotteista tiedottamista meneillään olevien suunnitelmien osalta. Peräämme myös aitoa mahdollisuutta osallistua suunnittelutyöhön, Aintila toteaa

Virtanen puolestaan näkee, että jäsenten aktiivisuuden osuus korostuu, kun esimiesten ja edunvalvonnan välinen yhteistyö ja

vuoropuhelut alkavat.

- Tällöin jokaisella on oltava jo oma tahto tulevasta tehtävästä selvillä. Mikäli siirtymisiä tulee tilannetta helpottaa se, että Hämeenlinna on lähellä, ja joidenkin työmatka voi jopa lyhentyä, jos siirto Parolaan toteutuu.

Riihimäen Päälystöyhdistys ry on Virtasen mukaan valmis muuttamaan toimintaansa muuttuvassa toimintaympäristössä ja toivottaakin Riihimäelle muuttavat opistoupseerit tervetulleeksi jäsenikseen.

- Vankka ammattitaito edunvalvontatyössä jatkuu ja vahvistuu uusien jäsenien myötä, Virtanen toteaa.

Monet asiat askarruttavat

Viestikoululla tutkijapuseerin tehtävässä toimiva **Juha Leppänen** pohtii siirtyykö viestialan korkeakouluopetus Maasotakouluun Lappeenrantaan, ja mitä Riihimäelle

Viestirykmentin opistoupseerit
Juha Leppänen, Petteri Aho,
Jonne Itkonen ja Jan Näränen
ovat tulevaisuuden suhteen
varovaisen luottavaisia.

syntyvä Logistiikkakeskus pitää sisällään.

- Nykyisellään Viestikoulun korkeakoulu-
osastoon liittyy kiinteästi tutkimus- ja ke-
hittämisosasto. Molemmilla osastoilla on
haastavia ja tehtävätasoltaan vaativia teh-
täviä, joten on luonnollista, että muutoksen
vaikutukset mietityttävät koululla työsken-
televiä opistoupseereita. Erityisesti oman
tehtävän sijoituspaikka, sisältö ja asema
organisaatiossa koulun siirtyessä Maasota-
koulun johdon alle aiheuttavat keskustelua.
Leppäsen mielestä keskustelu jatkuu niin
kauan, kun työnantajan taholta ei ole esit-
tää faktoja muutokseen liittyen.

- Toisaalta mieliala on luottavainen, koska
osaaminen ja ammattitaito ovat huippuluok-
kaa ja jokainen uskoo omalle osaamiselle
löytyvän käyttöä jatkossakin. Isoja kysy-
myksiä ovat säilyykö nykyinen Viestikoulun
organisaatio Maasotakoulun alaisuudessa?
Siirtyykö joitain toimintoja Riihimäeltä pois?
Mikä on tutkimus- ja kehittämistoiminnan si-

jainti tulevaisuudessa, koulu vai logistiikka-
laitos vai tutkimuslaitos?

1. Viestikomppanian vääpeli **Petteri Aho**
puolestaan miettii, mitä muutoksia tulee va-
rusmieskoulutusta antaviin yksiköihin. Eni-
ten häntä mietityttää minkälaisella fooru-
milla varusmieskoulutus jatkuu Riihimäellä,
säilyykö nykyinen tehtävä?

- Toisaalta logistiikkakoulu voi tuoda Rii-
himäelle mielenkiintoisia huollon tehtäviä
huollon jatkokurssin käyneelle. Siirto Hat-
tulaankaan ei hämeenlinnalaisena ole vas-
tenmielinen ajatus, jos vain löytyy mielen-
kiintoinen tehtävä. Oman palvelusuran
suhteen päätöksiä täytyy varmaan tehdä
kun saadaan lisää informaatiota siitä, mitä
tarjontaa on Riihimäellä ja mitä Hattulassa.

Esikunnan ja huollon tehtävien määrä ehkä vähenee

Osastoupseerina rykmentin esikunnassa
työskentelevää **Jonne Itkosta** huolettaa,
löytyykö kaikille esikuntaportaassa työ-
skentelevälle tulevaisuudessa työpaikkaa.

- Minulla on kuitenkin kova luotto siihen,
että työtä jatkossakin löytyy, jos ei esikun-
nasta niin sitten turvallisuus- tai koulutus-
alan tehtävistä.

Riihimäen varuskunnassa tulee toimimaan

useita joukkoja joilla kaikilla on omat eri-
tyistarpeensa materiaalin, tilojen sekä huol-
lon tarpeen osalta. Varastopäällikkö **Jan
Näränen** tiedostaa, että huoltoa tarvitaan
aina siellä, missä on joukkoja.

- Tällä hetkellä mieltä jäytää epätietoisuus.
Toisaalta huoltoa tarvitaan aina. Suunnit-
telu ja tiedottaminen tulevat korostumaan
muutoksen aikana. Kaiken yhteensovitta-
minen vaatii paljon yhteistyötä. Suunnitte-
lulle tulee olla selkeät perusteet, ettei tulla
tekemään turhaa työtä vain arvailujen pe-
rusteella.

Näränen arvioi, että huollon johtotehtäviä
tullaan vähentämään ja varastointipalvelut
tulevat muuttumaan nykytilanteeseen ver-
rattuna.

- Nähtäväksi jää minkälaisia varastopalvelu-
ja tarvitaan, missä tiloissa ja minkälaisella
henkilöstöllä varuskunnassa tullaan tulevai-
suudessa toimimaan. Muutoksen koen kui-
tenkin positiivisena ja toimintoja kehittävä-
nä kokonaisuutena.

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

Sotilassoitto raikaa tulevaisuudessa yhä harvemmin

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

Usean maakunnan kokoinen aukko

Panssariprikaatin Panssarisoittokunta lakkautetaan uudistuksen myötä vuoden 2013 lopussa. Soittokunnan toiminta-alueella asuu kansalaisia paljon ja on selvää, että Parolannummelle vuoden 2014 lopussa siirtyväksi kaavailtu Puolustusvoimien varusmiessoittokunta ei tätä aukkoa paikkaa.

Panssarisoittokunnan päälliköllä musiikkimajuri **Pasi-Heikki Mikkolalla** on huoli niin henkilöstön jatkosijoittumisesta kuin alueen joukko-osastoista ja yleisöstä, jotka jäävät paitsi Panssarisoittokunnan palveluja.

- Panssarisoittokunta on keskeinen maanpuolustushengen ylläpidolle ja Panssariprikaatin näkyvyydelle ei vain Kanta-Hämeessä ja vaan myös Pirkanmaalla. Soittokunnalla on puolustusvoimien ulkopuolisia maanpuolustusaiheisia soittotilaisuuksia enemmän kuin millään muulla soittokunnalla, ja sen suosiota kuvastaa hyvin yli 1 500 kuulijan saaminen konserttiin vaikeuksista. Soittokunnalla onkin tavanomaisten soittotehtävien lisäksi vuosittain useita suurkonsertteja alueellamme.

Panssariprikaatin komentaja, eversti **Pekka Toveri** luonnehtii perinteikkään soittokunnan lakkauttamista ikäväksi asiaksi.

- Tilalle tuleva Puolustusvoimien varusmiessoittokunta korvaa tietenkin osaltaan tätä menetystä. Asiassa on kuitenkin muutama haaste, mikäli muutos toteutetaan nyt suunnitellulla tavalla. Varusmiessoittokunta on aktiivisessa soittotoiminnassa vain noin 5 kk vuodessa, jolloin Panssariprikaatin tulevalle, noin miljoonan ihmisen vastuualueelle jää melkoinen sotilassoittannollinen katvealue pääosaksi vuotta. Tämä ajanjakso osuu lisäksi syys- ja talvikauteen, joka on ollut Panssarisoittokunnalle perinteisesti maanpuolustussoittojen kiireisintä aikaa, Toveri summaa syntyviä ongelmia.

- Lisäksi varusmiessoittokunnalla on valtakunnallinen rooli, jolloin se toimii suuren



Pasi-Heikki Mikkolalla on huoli henkilöstönsä jatkosijoittumisesta.

Puolustusvoimauudistukseen liittyen julkistettiin myös suunnitelma sotilassoittotoiminnan uudistamisesta. Suunnitelma sisältää ison joukon lakkautuksia ja toimintojen siirtämistä uusille paikkakunnille. Muutos tulee koskettamaan useita soittokunnissa palvelivia opistousesteitä. Soittokuntien lakkauttaminen tulee jättämään isoja alueellisia sotilassoittotyhjiöitä valtakunnassa ja kansalaisten parissa tehtävä puolustusvoimien pr-työ jää väistämättä alavireiseksi. Päälystöllehti aloittaa soittotoiminnan uudistuksen raportoinnin nyt Panssarisoittokunnasta ja Puolustusvoimien varusmiessoittokunnasta. Seuraavassa numerossa kuullaan tunteja muista lakkautettavista sotilassoittokunnista.

Sotilassoittotoiminnan suunnitelma soittokuntien lakkauttamisesta ja uudelleenjärjestelystä oli raju ja tuli yllätyksenä soittokunnille. Valmistelua on tehty ilmeisen pienessä piirissä. Valmistelu on tehty jälleen siten, että se jättää vähintäänkin toivomisen varaa yhteistoimintamenettelyn suhteen, kun kyse kuitenkin on merkittävästä sotilassoittajien työhön vaikuttavasta suunnitelmasta.

Yhteistoimintalain henki on se, että osava henkilöstö otetaan mukaan muutoksen suunnitteluun ja annetaan todellinen mahdollisuus tuoda esiin näkökulmia ja vaikuttaa suunnitteluun. Lain hengen lisäksi kirjaukset käsiteltävistä asioista ja menettelytavoistakin ovat aika selkeät lain tekstissä.

osan ajasta Panssariprikaatin vastuualueen ulkopuolella aina ulkomaita myöten. Toisaalta täytyy sanoa, että Parola on keskeisen sijaintinsa ansiosta ”iskuetaisyydellä”, muutaman tunnin ajomatkan sisällä asuu pääosa kansalaisista.

Osaamisen menettäminen suurena vaarana

Toverin mukaan henkilöstöasioiden yksityiskohtainen suunnittelu Panssariprikaatissa odottaa vielä perusteita.

- Kaikki muutosturvan keinot ovat tietenkin käytössä ja pyrimme tukemaan irtisanomishuonalaista henkilöstöä niin hyvin kuin mahdollista.

Muutoksessa on Mikkolan mielestä vaarana se, että menetetään osaamista. Puolustusvoimien tarjoamien tehtävien vähentyminen paikkakunnalla ei houkuttele nuoria soittajia välttämättä edes hakeutumaan muualla avautuviin tehtäviin ja silloin heidät menetetään. Molempia hiukan kummastuttaa se, ettei Panssariprikaatin eikä soittokunnan edustajia otettu soittotoiminnan uudelleenjärjestelyjen suunnitteluun mukaan. Siihen olisi ollut mahdollista asettaa osavia henkilöitä.

Panssariprikaatiin siirtyvän varusmiessoittokunnan henkilöstö on oma haasteensa.

- Varusmiessoittokunta on käytännössä uusi perusyksikkö, eikä nyt prikaatiin siirtyväksi suunnitellun kantahenkilökunnan määrä riitä varusmiessoittokunnan toiminnan pyörittämiseen. Jatkosuunnittelussa meillä on turvattava riittävät henkilöstöresurssit lisäämällä sotilaskouluttajien määrää.

- Parempi vaihtoehto olisi tietenkin jakaa puolustusvoimien soittohenkilöstö niin, että varusmiessoittokunnalla olisi riittävä soittohenkilöstö suoriutumaan tehtävistä itsenäisesti, ilman muiden aselajien sotilaskouluttajien sijoittamista soittokunnan tueksi. Lisäämällä jonkin verran soittohenkilöstön määrää suunnitellusta, varusmiessoittokunnan soittohenkilökunta voisi toimia myös sotilassoittokuntana niinä aikoina, kun varusmiessoittokunta ei ole käytettävissä.

Toveri ja Mikkola ovat molemmat jo tehneet ajatustyötä varusmiessoittokunnan tilakysymyksen suhteen.

- Varusmiessoittokunnan varusmiesten majoittaminen Parolannummelle ei ole mikään ongelma. Varusmiessoittokunnalla on kuitenkin tällä hetkellä Lahdessa käytössään yli 1 200 neliometriä harjoittelua, opetus- ja varastotilaa. Näiden tilojen löytäminen Parolannummelta on tietenkin melkoinen haaste. Uskon kuitenkin, että riittävät tilat kyetään ylempien esikuntien tuella soittokunnalle takaamaan, Toveri kuvailee tilakysymystä.

Varusmiessoittokunta on erikoisjoukko

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Yliluutnantti **Henry Perälä** toimii varusmiessoittokunnassa apulaiskapellimestarina. Hän tuntee soittokunnan prosessit perin pohjin valintaprosessista aina soittokunnan viimeiseen keikkaan asti.

- Varusmiessoittokunta on erikoisjoukko. Valitut soittajat saavat aivan normaalin sotilaan peruskoulutuksen, mutta soittokunnan hengen luominen alkaa jo alokasaikana. Tämän hengen luomiseen ovat sitoutuneet kaikki – soittajat ja sotilaskouluttajat. Peruskoulutuskauden jälkeen alkaa harjoittelu varsinaista tehtävää varten. Soittokunta valmistautuu vaativaan valtakunnalliseen soittotehtävään, joka kestää vuosittain ainostaan kuusi kuukautta.

- Tässä näen ristiriidan sellaisen ajatuksen kanssa, että varusmiessoittokunta sidottaisiin oman päätehtävän lisäksi toimimaan sotilassoittokuntana jollain alueella. Soittokunnan puolen vuoden elinkaari ei koke-

mukseni mukaan mahdollista sitä.

Vastaanottavalle Panssariprikaatille tulee riittämään haasteita varusmiessoittokunnan kanssa.

- Soitinkalusto on mittava, ja lisäksi tarvitaan harjoituskenttä ja harjoitustiloja. Uudistuksen edetessä olisi kuitenkin varmistettava riittävä ja ennen kaikkea osava henkilöstö kouluttamaan ja johtamaan varusmiessoittokuntaa. Osaamisen ja toiminnan muiden resurssien varmistaminen koskee tietysti myös jäljelle jääviä harvakuksia soittokuntia. Rekrytointiin on satsattava, jotta nykyiset huippuluokan soittajat eivät häviäisi, Perälä luettelee.

Henry Perälän mielestä Varusmiessoittokunta ei voi lyhyen elinkaarensa vuoksi täyttää Panssarisoittokunnan jättämää aukkoa.



Henkilöstöjärjestelmät muutoksen kourissa Pohjolassa

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Pohjoismaisen Upseerialianssin upseerijärjestöt olivat koolla Ruotsin Upseeriliiton ja puheenjohtaja **Lars Freskerin** johdolla Tukholmassa maaliskuussa. Alianssi kokoontuu vuosittain ajankohtaisten asioiden ja kokemusten vaihtoon. Muutokset henkilöstöjärjestelmissä nousivat keskeiseen osaan kokouksessa ja työryhmätöissä. Pohjoisissa armeijoissa muuttuvat tehtävät ja tiukentuvan talouden ohjaus henkilörakenteisiin on voimakasta. Muutokset henkilöstömäärissä ja palvelussuhteiden ajallisissa rakenteissa ovat jatkuvia.

Suomalaiset ovat olleet sivusta katsojia rajuissa muutoksissa, joita on tapahtunut viime vuosina muissa Pohjoismaissa. Sotilashenkilöstön vähennykset, asevoimien uudistuneet tehtävät, asevelvollisuudesta luopuminen tai varusmieskoulutuksen määrän väheneminen ovat olleet tyydyttävää. Näissä ratkaisuissa on tärkeää osaan noussut osallistuminen kansainväliseen kriisinhallintaan. Tälle on saanut tehdä tilaa kysymys oman maan puolustamisesta.

Suomessa tahti on myös muuttumassa, ja helmikuussa julkistetun Puolustusvoimauudistuksen vaikutuksista päästiin tuoreeltaan raportoimaan pohjoismaisille kumppaneille. Suomalaisen puolustus- ja turvallisuuspolitiikan perusopit ja puolustusvoimien lakisäätöiset tehtävät eivät kuitenkaan ole muuttumassa, mikä oli omiaan herättämään kysymyksiä tehtyjen linjausten toimivuudesta tulevaisuudessa ja käytännössä.

Ryhmätöissä kaikille ajankohtaisia teemoja

Kokouksen ryhmätyöskentelyvaiheessa käsiteltiin eläkekysymyksiä, määräaikaista palvelussuhteita ja upseerin ammatin houkuttelevuutta. Työryhmät käsitelivät aiheita kunkin maan esimerkkien pohjalta ja samalla tutkien erilaisten järjestelmien ongelmia.

Paineet saada ihmiset työskentelemään työelämässä pitempään on Pohjoismaissa yhteinen ongelma. Sotilasammatin erityispiirteet ja työn fyysinen vaativuus vaativat

vanhempien sotilaiden tehtävien järjestelyä organisaatiossa. Työurien mahdollinen pidentäminen asevoimissa on todella haasteellista. Ikäranteen hallinta on haasteellista jo nyt, ja vanhemmille sotilaille on vaikea tarjota vaativia ja haasteellisia tehtäviä palvelusuran viimeisille vuosille.

Henkilöstön ikärakenteen hallintaa pyritään hoitamaan mm. määräaikailla palvelussuhteilla. Ruotsissa asevelvollisuusarmeijan lopettamisen jälkeen uusien ammattisotilaiden on laskettu ja suunniteltu palvelevan enintään 35 vuoden ikäisiksi. Suomen mallin eli määräaikaisten reserviupseerien koulutus- ja palvelussuherakenteet kerrattiin ja keskusteltiin järjestelmästä saaduista havainnoista. MARUjen koulutus on päättynyt ja pääosa ottanut vastaan aliupseerien viran ja palvelus jatkuu aliupseerien tehtävissä. Loppujen lopuksi suuri osa MARUjen kokemuksesta ja osaamisesta saatiin säilytettyä puolustusvoimissa.

Ruotsin puolustusvoimien siirtyessä kohti palkka-armeijaa on upseerien ikä-, koulutus- ja tehtävarakenne hankala. Joukkoja ja



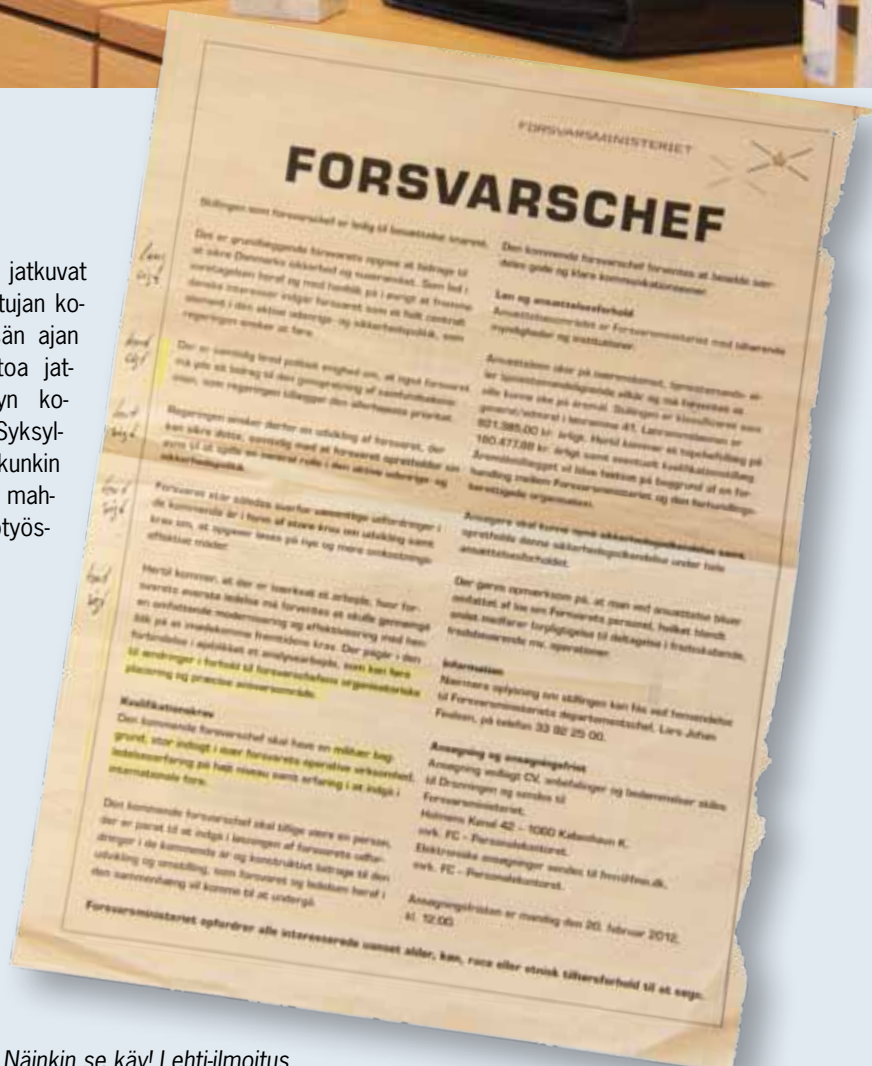


Järjestöjen puheenjohtajat kuuntelemassa ryhmien yhteenvetoja.

joukkojen johtajien tehtäviä on vähennetty, ja nyt lähes 9 000 upseeria johtaa reilun 4 000 sotilaan armeijaa. Tämä on käynnistänyt hankkeen, jossa luodaan erikoisupseeristo ja aliupeeri-arvojärjestelmä ollaan ottamassa käyttöön uudelleen. Koulutusorganisaatiota, jota tarvittiin asevelvollisuusjärjestelmän kouluttamiseen, ei enää tarvita. Tämä merkitsee sitä, että tehtäväosat tulevat laskemaan. Joukkoja koulutetaan operatiivisissa joukoissa niiden oikeissa kokoonpanoissa.

Kolmannessa työryhmässä pohdittiin upseerin ammatin arvostusta niin yhteiskunnallisesti kuin työelämässä. Keskustelussa todettiin upseerikoulutuksen tuottavan osajia sotilaiden tehtäviin ja punnittiin sen tuomia etuja muilla työmarkkinoilla. Upseerikoulutukseen ja sotilasammattiin rekrytointi on tulevaisuudessa jatkuvaa kilpailua muiden koulutusalojen kanssa.

Ryhmätyöt jatkuvat kunkin osallistujan kotimaassa kesän ajan ja tiedonvaihtoa jatketaan syksyn kokouksessa. Syksyllä tutkitaan kunkin aiheen osalta mahdollinen jatkotyöskentelytarve.



Mikael Boox johti henkilöstöjärjestelmätyöryhmää. Työryhmässä keskityttiin määrääikeisten palvelussuhteiden rakenteisiin.

Näinkin se käy! Lehti-ilmoitus, jolla haetaan Tanskan asevoimien komentajaa.

Liikunnalla suuri merkitys jaksamisessa muutoksen keskellä

Teksti: Jari Kivelä Kuva: Samuli Vahteristo

Luonnossa liikkuminen antaa aikaa ajatuksille ja kohottaa kuntoa.

Liikunnan harrastamisella tiedetään olevan stressiä vähentävä vaikutus. Säännöllisesti liikuntaa harrastavat ihmiset ovat terveempiä ja iloisempia kuin liikuntaa harrastamattomat - näin ainakin koemme. Suuren elämänmuutoksen keskellä on syytä olla jokin keino toteuttaa itseään sekä pönkittää itsetuntoaan. Yhdessä harrastettu liikunta ja sen tuomat positiiviset kokemukset auttavat jaksamaan.

Urheilujohtajan rooli liikuttajana

Päälystöliiton liikuntatoiminta ei ole vain mestaruuskilpailuja, se käsittää myös liikuntaan aktivoivia toimia sekä yhdessä koettuja liikuntaelämyksiä. Mestaruuskilpailut tuottavat tyydytystä kilpailuhenkisille jäsenille, mutta pääosa meistä haluaa olla hyvässä kunnossa ja elää terveenä. Vielä ei ole liian myöhäistä aktivoitua työpaikoilla työhyvinvointia ja jaksamista kasvattavien liikuntatuokioiden järjestämiseen. Nyt me kaikki tarvitsemme virikkeitä ja kannustusta toisiltamme.

Päälystöliiton urheilujohtaja on kaikkien jäsenten tukena, mikäli tarvitsette liikuntaneuvontaa tai tukea liikuntatapahtumalenne. Toki on muistettava, että ei yksi ihminen ihmeitä tee. Joukossamme on kymmenittäin erittäin osaavia ja innokkaita liikunta-alan ammattilaisia, jotka mielellään jakavat osaamistaan. Olkaamme kaikki innovatiivisia ja uskaliaita erilaisten liikuntaelämysten tuottamiseksi. Liikuntaelämys ei läheskään aina vaadi suuria ponnisteluja, työkaverin kannustaminen ruokatuntiulkoiluun on jo riittävä teko. Pienet teot ja henkilöiden yksilöllinen kohtaaminen tuottavat useimmiten parhaan tuloksen -liikunnan sisällyttämisen jokapäiväiseen elämään.

Työhyvinvointi ei ole vain työnantajan vastuulla

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan "Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä". Nykyisessä tilanteessa työnantajan toimet hyvinvoinnin lisäämiseksi tai edes ylläpitämiseksi ovat, ainakin tuntemuksemme mukaan, kovin mitättömiä. On elintärkeää, että liittomme liikunta-aktiivit huolehtivat liikuntamahdollisuuksista omissa työpisteissään ja houkuttelevat kaikki jäsenemme mukaan toimintaan. Jokaisella meillä on oikeus kahden tunnin viikkoliikuntaan työajalla, kunhan pakolliset liikuntatestit on asianmukaisesti suoritettu. Tämä oikeus kannattaa jokaisen meistä hyödyntää - oman jaksamisen ja läheisten hyvinvoinnin vuoksi. Väsänyt, harmistunut ja itseensä tyytymätön henki-

lö nimittäin luo ympärilleen negatiivisuuden renkaan. Sopivasti liikuntaa harrastamalla kuka tahansa meistä jaksaa paremmin, on tyytyväisempi itseensä sekä kykenee kohtaamaan negatiiviset asiat maltillisemmin. Jokaisesta työyhteisöstä löytyy innokkaita harjoitusten vetäjiä tai lenkkikavereita, olkaa rohkeasti aktiivisia ja hyödyntäkää viikkoliikunnan mahdollisuudet. Liikuntakasvatusupseerin kanssa ennakoon sopimalla yhteisistä lenkkituokioista syntyy kriteerit täyttäviä johdettuja liikuntaharjoituksia. Viikkoliikunnan voi pilkkoa vaikkapa neljäksi 30 minuutin suorituskerraksi. Sovittamalla suoritusten esimerkiksi ruokataukoon, on mahdollisuus täysimääräisesti nauttia liikunnasta. Ole yhteydessä joukkosi liikuntakasvatusupseeriin, niin liikuntatuokiosi saa varmasti myönteisen vastaanoton.

Liikunnan harrastamisessa ei ole merkitystä lajilla tai suoritustasolla, mikäli halajat parannusta elämänlaatuusi. Keskeisessä asemassa on oma innostus sekä säännöllinen harrastaminen. Liikunnan positiivisten vaikutusten piiriin pääset jo 3 – 5 kertaa viikossa 30 minuutin suorituksia tekemällä, näin olen itse kokenut. Ei liikunnan suorittaminen vaadi mahdolltomuuksia, vain omaa halua ja päättäväisyyttä. Nyt jokainen huolehtimaan itsestään ja työkaveristaan, liikuntaelämyksissä tavataan!

Kuntoilijan kevätliikunta

La Kävely 60 min
Su Pihan kevätsiivous 120 min
Ma Lepo
Ti Kuntosali 45 min
Ke Uinti 30 min
To Lepo
Pe Kävely 60 min
La Hiihto / sauvakävely 90 min
Su Juoksu/kävely 60 min
Ma Lepo
Ti Keppijumppa 45 min
Ke Juoksu 45 min
To Kahvakuula / pallopeti 45 min
Pe Venyttely 30 min
La Sauvakävely 60 min
Su Keilailu 60 min

Pidä liikuntainnostustasi yllä ja kerää 3–5 suoritusta joka viikko.
Aloita kevään kunniaksi jokin uusi liikuntaharrastus!
Innosta kaverisi liikkumaan, yhdessä nautitte enemmän.
Muista pukeutua auringonpaisteesta huolimatta lämpimästi.

Maastoammunnan SM-kilpailut ja Liitto-ottelu

Maastoammunnan sotilaiden SM-kilpailut järjestetään 8. – 10.5.2012 Sotinuorilla. Kilpailussa ratkaistaan myös AUL – UAY – PL välinen liittomestaruus. Liitto-ottelussa huomioidaan jokaisessa lajissa kunkin liiton viisi parasta. Kilpailussa palkitaan lajeittain Liitto-ottelun kolme parasta kilpailijaa. Otteluun ei vaadita erillistä ilmoittautumista. Ilmoittaudu joukko-osastosi ilmoittautumislomakkeella.

Valmennuspatruunoita haettavissa

Yhdistyksiä pyydetään tekemään esitys jäsenistään, joille olisi tarpeen myöntää patruunoita omaan valmentautumiseen. Esityksiin tulee laittaa ne nuoret ja lupaavat ampujat, jotka eivät saa harjoittelua varten patruunoita riittävästi esim. omasta joukko-osastosta tai muualta. Tuettujen ampuihin edellytetään osallistuvan liiton kilpailuihin. Jaettavat patruunalajit, suluissa olevat mahdollisesti :

- pistoolissa .32 ja .22LR
- kiväärissä 6,00 ja .22LR (.308 ja 6,5)
- Savikiekkoja

(Skeet ja Trap patruunaa)

Muut liiton patruunat jaetaan liiton ampu- makilpailujen yhteydessä Haminassa 11. – 13.9.

Vähintään seuraavat tiedot tulee ilmetä **yhdistyksen esityksessä**:

- henkilön nimi ja ikä sekä yhdistys, johon kuuluu
- ampumalaji ja saavutukset 2011
- patruunalaji
- joukko-osasto osoitteineen, jonka asevarastosta henkilö kuittaa patruunat
- puoltojärjestys, mikäli yhdistyksestä tulee useampia esityksiä samalle patruunalle
- Anomukset on toimitettava 14.5. mennessä sähköpostilla tai kirjeenä urheilujohtajalle.

urheilujohtaja@paalystoliitto.fi

Jari Kivelä, HÄMR, PL 5, 15701 LAHTI

ASLAK – osa muutosturvaa

Teksti: Ari Pakarinen

Päällystöliitto on muutaman vuoden hakenut aktiivisesti jäsenilleen harrastusvaraista, opistoupseereille kohdennettua ammatillista kuntoutusta. Päällystöliiton tekemä yhteistyö toteuttavien kuntoutuslaitosten kuten Härmän Kuntokeskuksen kanssa on ollut vuosien saatossa erinomaista ja rakentavaa. Jäseniltä ja työterveyshuollosta esiin nostetut tarpeet on otettu liiton kautta huomioon kurssien suunnittelussa. Kuntoutus on tarkoitus niivoa lähelle kuntoutujan työtä, työympäristöä ja arkea.

Kuntoutuksen sisältö perustuu terveyden edistämisen, elämänhallinnan tukemisen ja työ- ja toimintakyvyn paranemiseen tähtääviin toimiviin ratkaisuihin ja käytäntöihin. Sisällön tulee tukea kuntoutujan yksilöllisiä tavoitteita, joita työstetään koko kuntoutusprosessin ajan. Kuntoutus on kokonaisvaltainen oppimis- ja ratkaisukeskeinen prosessi, jossa kuntoutujan itsereflektiotaitojen lisääntyessä omat ajattelu- ja toimintamallit voivat rakentua uudelleen.

Edellä mainitut sisällölliset tavoitteet tukevat meitä opistoupseereita työssä jaksamisessa ja nyt aivan erityisesti Puolustusvoimauudistuksen edetessä. Palaute kurseista on tähän mennessä ollut rohkaisevaa. Elämäntapamuutos on ollut monen kohdalla konkreettinen ja osa kurssilaista on kyennyt jakamaan edelleen saamaansa tietoa työyhteisöissä.

Kannattaa seuraila **Jokihaaran Harrin** raportteja meneillään olevalla kurssilla. Tänä keväänä on jälleen ASLAK-kurssien haku ja Päällystöliiton näytön paikka. Pitäkää peukkuja!



Tommin taidonnäyte tasapaino-
testissä. Jyrki lihaskuntotestissä,
Esa nilkoissa.

"Sut kannattaa vielä elvyttää"

Kirjoittaja on Harri Jokihaara, entinen hyväkuntoinen opistoupseeri Keuruulta, nykyinen KELAn mannekiini.



"Sut kannattaa vielä elvyttää" oli onnittelujen jälkeen esimieheni ensimmäinen kommentti kerrottuaani Maavoimien opistoupseerien ASLAK-kurssista.

ASLAK-kurssimme Ijakso (5 pv) alkoi 13. helmikuuta Härmän kuntokeskuksessa. Kurssille oli hyväksytty yhteensä 10 opistoupseeria Pioneerirykmentistä, Panssariprikaatista, Porin Prikaatista, Länsi-Suomen Huoltorykmentistä sekä Raja- ja Merivartiokoulusta. Heti alussa kurssilaisilla oli "lottovoittajan" fiilikset; täällä meihin todellakin panostetaan. Ohjelmassa oli mm. lääkärin, terveydenhoitajan ja fysioterapeutin henkilökohtaiset tapaamiset ja tutkimukset. Kaikki nämä asiantuntijat olivat täällä meitä varten.

Jokainen sai henkilökohtaisen viikko-ohjelman, joka sisälsi tutkimusten ja testien lisäksi ryhmätöitä ja -keskusteluja. Keskusteluja oli vetämässä mm. psykologi ja sosiaalityöntekijä. Aiheet liittyivät työelämään, henkiseen hyvinvointiin, stressin ja muutoksen hallintaan. Tämä tulikin tarpeeseen – puolet kurssilaisista sai edellisellä viikolla tietää palvelevansa lakkautettavassa joukossa.

Liikuntaa viikko sisälsi runsaasti. Testien lisäksi pääsimme kokeilemaan mm. Taiji:a, steppilautaa (käsittämättömän rankka laji), pallojumbppaa (usko tai älä, tosi kivaa) ja allasvoimistelua. Allasvoimistelu osoittautui todella tehokkaaksi, ei siis mitään luulemaani eläkeläisten ja naisten jumbppaa.

Liikunta vaati toki myös veronsa, loppuvuorokolla kurssilaisista ei löytynyt lihasta (tai lihaksen paikkaa), joka ei olisi ollut kipeä. Lausahdus "urheilijanuorukainen ei tervetä päivää nähnyt" muuttui todeksi, eikä huumori kurssilla loppunut.

Kotiin viemiseksi saimme, itsestämme huolehtimisen kipinän lisäksi, henkilökohtaiset harjoitusohjelmat ja itse asettamamme tavoitteet kuntoutukselle. Tavoitteet liittyvät useimmilla fyysisen kunnon parantamiseen, lihashuoltoon, painon pudottamiseen, stressin hallintaan tai alkoholin ja tupakoinnin vähentämiseen. Seuraava jakso on kesäkuun alussa, vielä ehtii treenamaan ja venyttelemään...

Rajalla riittää neuvoteltavaa

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Mari Nyssönen

Tuskin on ehtinyt pöly laskeutua virastoeräneuvottelujen osalta, kun uudet ja jos mahdollista vieläkin haastavammat neuvottelut ovat Rajavartiolaitoksen ja palkansaajajärjestöjen välillä meneillään.

Rajavartiolaitoksen esikunnan ja Rajavartiolaitoksen välisen sovintoehdotus ja sen tiimoilta annettu työtuomioistuimen päätös (TT:2012-4) on käynnistänyt keskustelut kokemusosan (Taso 1: Upseerit, opistousepseerit ja raja/merivartijat, 20 palveluvuotta) kohtalosta. Työtuomioistuimen päätöksen mukaisesti Rajavartiolaitoksen esikunta ei olisi saanut käyttää vuoden 2010 (ja myöhemmin vuoden 2011) virastoerää kokemusosan rahoittamiseen. Työtuomioistuimen päätöksessä todetaan, että Rajavartiolaitoksen esikunnan ja Rajavartiolaitos ry:n 23.4.2010 hyväksymällä sovintoehdotuksella ei voitu sopia virastoerän toteuttamisesta pääsopijajärjestöjä sitovasti. Lisäksi päätöksessä todetaan, että Rajavartiolaitoksen esikunta on menetellyt vastoin valtion virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä, kun se on suorittanut Rajavartiolaitoksen henkilökunnalle vain 0,23 prosentin yleiskorotuksen, vaikka sen olisi tullut suorittaa 0,43 prosentin suuruinen yleiskorotus koko Rajavartiolaitoksen henkilöstölle 1.9.2010 lukien.

Työtuomioistuimen päätöksen ja virastoeräneuvottelujen jälkeen työnantaja on julkaissut uudet palkkataulukot, jotka sisältävät vuoden 2012 yleiskorotuksen (1,9 %, kuitenkin vähintään 39,50 euroa), ns. perälautaan menneen virastoerän vuodelta 2012 (0,5 %) sekä vuosilta 2010 ja 2011 kokemusosan kehittämiseen käytetyn varallisuuden (0,2 % ja 0,22 %). Tästä kaikesta on luonnollisesti seurauksena se, että Rajavartiolaitoksen esikunnan mielestä palkkapotissa on ”ylimääräistä” rahaa juuri edellä mainitun kokemusosan kehittämisen verran.

Rajavartiolaitoksen esikunnassa käytiin 29.2. ja 7.3. neuvotteluja, joissa työnantajan tavoitteena oli hakea erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja kokemusosan säilyttämiseen tai sen mahdolliseen purkamiseen. Neuvotteluissa työnantaja totesi, ettei Rajavartiolaitoksella ole muuta varallisuutta osoitettavaksi kokemusosan rahoittamiseen kuin virastoerät.

Tästä johtuen työnantaja esitti, että kokemusosan korotukset maksettaisiin työtuomioistuimen päätöksen vapauttamasta vuoden 2011 virastoerästä ja vuoden 2013 virastoerällä. Tähän ratkaisuun JHL, JUKO ja Pardia eivät kuitenkaan voineet suostua, koska järjestöjen tulkinnan mukaan työnantajan on rahoitettava tehdyt ko-

rotukset ns. työnantajarahalla. Tässä asiassa ei ole saavutettu lopullista ratkaisua ja henkilöstöjärjestöt odottavat seuraavaksi työnantajan toimenpiteitä asian suhteen.

Työaikasopimusneuvottelut

Rajavartiolaitos on joutunut muun valtionhallinnon tavoin tilanteeseen, jossa on saatava aikaan pysyviä kustannussäästöjä nykytilanteeseen nähden. Rajavartiolaitoksessa tämä tarkoittaa noin 25 miljoonaa euroa vuositasolla. Tämän takia työnantajalla on yhtenä tavoitteena avata Rajavartiolaitoksen työaikasopimus ja etsiä sieltä kohtia, joista olisi saatavissa säästöjä.

Rajavartiolaitoksen esikunnassa kokoukset 9.3. sopimustoiminnan seurantaryhmä, jossa työnantajan edustajat esittelivät omia näkemyksiään ja tavoitteitaan työaikasopimuksen kehittämiseksi. Keskusteluissa tuli ilmi, että nykyinen sopimus ja sen pohjalta laaditut työnantajamääräykset työvuoroluettelon laatimisesta ja tasoitusvapaaajärjestelmästä on otettava tarkastelun alle. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työnantaja haluaa tietyiltä osin poistaa työvuoroluettelon sitovuuden jaksotyössä, jolloin ylityötä ei tulisi läheskään niin paljon kuin nykytilanteessa. Tällä hetkellä jaksotyössä kaikki vahvistetun työvuoroluettelon jälkeiset lisätyövuorot menevät aina ylityöksi. Tasoitusvapaaajärjestelmän osalta työnantajan tavoitteena on saada järjestelmä täysin työnjohdolliseksi apuvälineeksi eli jatkossa työnantaja päättäisi yksipuolisesti kuka työntekijöistä kuuluu tasoitusvapaaajärjestelmän piiriin ja kuka ei. Nykytilassa tasoitusvapaaajärjestelmän soveltaminen yksittäiseen työntekijään perustuu aina ko. henkilön vapaaehtoisuuteen.

Seurantaryhmässä ei ole vielä keskusteltu henkilöstöjärjestöjen tavoitteista työaikasopimuksen uudistamiseen liittyen. Se on päivänselvää, etteivät henkilöstöjärjestöt tule suostumaan siihen, että sopimusta järjestöjen ja yksittäisten virkamiesten osalta heikennetään, mutta mitään järjestöjen tavoitteita ei uudistustyössä oteta huomioon. Seuraavat neuvottelut työaikasopimuksen uudistamiseen liittyen pidetään 13.4. Tätä ennen henkilöstöjärjestöissä on saatava listattua omat tavoitteet työaikasopimuksen muuttamiselle. Yhtenä tavoitteena varsinkin JUKO:n osalta tulevat olemaan joustavat työaikamuodot (yksilöllinen työaika, tiivistetty työaika, pidennetty työaika). Joka tapauksessa näistäkin neuvotteluista on tulossa hyvin mielenkiintoiset.

Rajalla työtä riittää. Kuva Nuijamaan rajanylityspaikalta.



Liittokokous järjestettiin Huovirinteen kerholla Huovirinteen Päälystön Naisten emännöimänä.



Puolustusvoimauudistus on koko perheen asia

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Päälystön Naisten Liiton liittokokous pidettiin puheenjohtaja **Pirkko Lokinperän** johdolla Säkylässä maaliskuussa. Kokousrutiinien lisäksi Huovirinteellä käytiin keskustelua naisten ja perheiden lomatoiminnan järjestämisestä tulevaisuudessa sekä Puolustusvoimauudistuksen vaikutuksesta liiton toimintaan ja muutoksen kohteina olevien perheiden asemaan.

Huovirinteen Päälystön naisten emännöimän kokouksen varsinaiset liittokokousrutiinit toimintakertomuksen ja tilipäätöksen osalta sujuivat nopeasti. Toimintasuunnitelmaa käsiteltäessä lomatoiminnan järjestelyt nousivat keskusteluun. Lomatoimintaa järjestävät elimet saavat ohjausta varojen käytöstä ja ohjeita lomatuokien myöntämisestä taloudellista tukea antavilta tahoilta, kuten Veikkaus Oy:ltä.

Ohjeistuksella on vaikutusta liiton esittämien lomatuokien vuosittain ja edelleen jäsenten mahdollisuuksiin saada tuettua lomaa peräkkäisinä vuosina. Saattaa syntyä

tilanteita, joissa edellisenä vuonna käytetty henkilökohtainen loma estää tuetun perheloman saamisen seuraavana vuonna. Liiton hallitus sai kokousedustajilta tehtävän selvittää ja suunnitella lomien rytmittämistä tulevaisuudessa, jotta tuettujen lomien saaminen olisi tasapuolista. Lomat niin äideille kuin perheille ovat todella tärkeitä tulevaisuuden muutoksen aikoina.

Puolustusvoimauudistus askarruttaa naisiakin

Päälystöliiton varapuheenjohtaja **Ari Pakarinen** esitteli liittokokousedustajille Päälystöliiton toimintaa jäsentensä tukemiseksi Puolustusvoimauudistuksen edessä. Päälystöliiton tukea jäsenille johtaa ja koordinoi liiton puheenjohtaja ja hallitus. Liiton neuvottelijat pyrkivät vaikuttamaan henkilöstöreunaehtoihin ja virkaehtosopimusmääräyksiin sekä erilaisten kustannusten korvaussummien määriin, kuten esim. muuttokustannusten korvauksiin. Liitto täyttää niitä aukkoja tukitoimissa, joita puol-

ustusvoimat ei tarjoa.

Paikallistasolla ensimmäisinä tukitoimiin joutuvat luottamusmiehet. Päälystöliiton luottamusmiehet ovat hyvin koulutettuja, mutta Puolustusvoimauudistus tuo ongelmakenttään aivan uusia ulottuvuuksia. Näihin muuttuviin haasteisiin pyritään antamaan eväitä luottamusmieskoulutuksessa, jonka painopiste on vuonna 2012 muutokoulutuksessa. Luottamusmiesten vastuu tiedottajina tulee lisääntymään.

Päälystöliiton kotisivujen jäsenosioon on avattu Puolustusvoimauudistus – kansio, johon kootaan kaikki materiaali uudistuksen etenemiseen liittyen. Jokaisen jäsenen on oltava myös itse aktiivinen tiedonhankkija, jotta pysyy ajan tasalla muutostilanteissa.

Edustajakokousedustajat antoivat aiheellista palautetta tiedon kulusta miehiltä naisille.

- Tieto ei kulje riittävästi ja valitettavasti emme ole ennustajia, tuli kommenttina kokousedustajilta. Tässä on miehille selkeästi parantamisen paikka, jotta perhe pysyy kartalla muuttuvissa tilanteissa.

Pakarinen haastoi Päälystön Naisten Liiton hallituksen ja paikallisyhdistykset miettimään omaa rooliaan Puolustusvoimauudistukseen liittyen. Naisten liitto on ollut vahva taustatuki ennenkin vaikeina aikoina jäsenille, miehille ja perheille.

Päälystön Naisten Liiton kokousviikonloppu 17.–18.3. tarjosi monenlaista ohjelmaa.

Säkylään ja Köyliöön suuntautuneella sightseeing-kierroksella saatiin tuntuma siitä, millaisella paikkakunnalla toimii Porin Prikaati, josta vuoden 2008 alusta lukien on muodostunut kansainvälisen koulutuksen keskus. Yhtenä kohteena oli Säkylän talvi- ja jatkosotamuseo. Museo sai alkunsa, kun Pekka Parikan Talvisota-elokuvaan tarvittiin paljon rekvisiittaa luomaan aitoa ajankuvaa. Esineistä ja asuista koottu näyttely oli elokuvan jälkeen esillä useissa paikoissa. Näyttely sai niin suuren suosion, että syntyi idea perustaa museo, jonka kokoelmia on täydennetty ja täydennetään jatkuvasti. Säkylän Talvi- ja jatkosotamuseossa on vierailut jo runsaat 188 000 kävijää.

Kirkkovierailu ja kunniakäynti sankarihaudoilla

Bussikierroksella saatiin tietoa Säkylässä sijaitsevasta Suomen ainoasta sokeritehtaasta. Köyliössä tutustuttiin neulemuotiin. Tutustumiskierros suuntautui myös uudistettuun puukirkkoon, jota esitteli vt. kirkkoherra **Ismo Nieminen**. Kunniakäynnillä Säkylän sankarihaudoilla iiton puheenjohtaja **Pirkko Lokinperä** laski liiton seppleen sankarivainajien muistomerkeille. Bussikierros päättyi varuskuntaan, jossa Porin Prikaatia esitteli yliluutnantti **Timo Hiljanen** ja sotilaskotia **Päivi Seppä**.

Iltajuhla naamiaisten merkeissä

Huovirinteen Päälystöyhdistyksen puheenjohtajan Jaska Hyvösen tervehdyspuhe käynnisti varuskunnan kerholla pidetyn ohjelmalliset illamat, joiden teemana oli karaokenaamiaiset. Naiset olivat pukeutuneet mitä mieleenpainuvimpiin asuihin; joukosta löytyi niin Helinä-keijua kuin sumopainijaa erilaisista satuhahmoista puhumattakaan. Jopa "Tuksukin" oli saapunut juhlaan. Illan kruunasi kuitenkin Huovirinteen Päälystön Naisten esittämä "Ikkunanpesijätär"-tanssi,

Päälystön Naisten liittokokous Säkylän Huovirinteellä

Teksti ja kuvat: Suoma Tirkkonen



Tutustumiskierroksella poikettiin Säkylän ohella myös Köyliössä, missä Kaino-Tuotteen yrittäjät Sanni Salonen ja Niina Sinisalo esittelivät yrityksensä toimintaa ja tuotteita.

joka kirjoitti mitä mahtavimmat ablodit. Naisille povataan menestystä uudella uralaan. Paikallisen yhdistyksen naiset olivat luoneet mitä mahtavimman viikonlopun vierailleen. Siitä vielä kerran mitä lämpimimmät kiitokset.

Miksi en ole lähtenyt aiemmin mukaan?

Etelä-Suomen Päälystön Naisten edustajana mukana ollut **Kirsi Risku** Lahdesta harmitteli sitä, ettei ollut aiemmin tajunnut lähteä Päälystön Naisten toimintaan mukaan. Ensikertalaisena hän ihmetteli sitä, kuinka yhteenhiutunutta väki oli. Hän totesikin sen, mitä moni on aiemminkin sanonut, ettei sotilaan vaimoa voi ymmärtää kuin toinen sotilaan vaimo. Kirsi asuu nykyään perheensä kanssa Lahdessa ja Puolustusvoimauudistus koskettaa heidänkin perhettä. Kirsi totesi, että mihin Lahden 100 000 asukkaan kaupungista voidaan lähteä, kun kaikki jäljelle jäävät varuskunnat ovat keskellä "ei mitään". Tämä tulee olemaan varsinainen kulttuurisokki perheellemme, hän toteaa.





Eero Vaalgamaa Hämeenlinnasta (vas.) ja Jorma Korhonen Helsingistä ovat valtakunnallisen evp-yhdistyksen perustajajäseniä, jotka toimivat aktiivisesti myös paikallistasolla. Veljesillallisella heidät palkittiin liiton tunnustuspalkinnoilla.

ATOP ja Evp-yhdistys palasivat juurilleen Lappeenrantaan

Teksti ja kuvat: Matti Vihurila

Ali-, toimi- ja opistoupseerien perinneyhdistys ATOP ja Evp-yhdistys viettivät perinnepäiviään Lappeenrannassa 10. – 11.3. Ammattikuntamme jäsenille tuttu koulutuspaikka, nykyinen Maasotakoulu, isännöi lähes 50 osallistujan tapaamista, illanviettoa ja molempien yhdistysten vuosikokouksia. Ensimmäisen päivän tapahtumat alkoivat seppeleenlaskulla Sodissamme kaatuneiden aliupseerien muistokivellä. Ohjelma jatkui Maasotakoulun esittelyllä, everstiluutnantti **Janne Mäkitalon** esitelmällä ”JR 1:n toiminnasta jatkosodassa” sekä tutustumisella Perinnehuoneeseen ja entiseen majoitusrakennukseen, rakennus Vääpeliin. ATOP:n

20-vuotisjuhlaa ja Evp-yhdistyksen 10-vuotistaivalta juhlittiin veljesillallisen merkeissä Lappeenrannan upseerikerholla. Veljesillallisella kuultiin Evp-yhdistyksen puheenjohtajan **Pertti Heikkilän** tervehdyspuhe ja ATOP:n puheenjohtajan **Keijo Koi-viston** juhlapuhe aiheesta ”Vuosikymmen evp-edunvalvontaa”. Tilaisuudessa palkittiin Evp-yhdistyksen standaarilla **Eero Vaalgamaa** ja **Tenho Ilvonen** sekä kunniakilvellä **Jorma Korhonen**, **Pertti Nykänen** ja **Risto Manninen**. Jääkärikistöröykmentistä v. 1989 reserviin siirtynyt Vaalgamaa pitää valtakunnallisen evp-toiminnan käynnistymistä 10 vuotta sitten erittäin merkittävänä asiana.

Hämeenlinnassa on tällä hetkellä 79 evp-jäsentä, mikä on jo enemmän kuin paikallisessa Päälystöyhdistyksessä. - Toimintamme on vireää, kokoonnumme kerran kuukaudessa. Tämän lisäksi olemme aktiivisesti mukana kerhoravintola Seiskan toiminnassa, Vaalgamaa kertoo. Pääkaupunkiseudun evp-yhdistyksen toiminta käynnistyi vuosi sitten. Siellä tavoitteena on, että reserviin siirtyessään evp:t säilyisivät automaattisesti Päälystöyhdistyksen jäseninä, tasavertaisina palveluksessa olevien jäsenten kanssa. - Asiasta on keskusteltu ja paikallisen Päälystöyhdistyksen väki on kanssamme samaa mieltä, Jorma Korhonen sanoo.

Pieni, mutta vaikuttava

Evp-yhdistyksen puheenjohtajalla **Pertti Heikkilällä** oli maaliskuun alussa johdettavanaan 1 715 jäsentä, joista viitisenkymmentä osallistui Lappeenrannan tapaamiseen. Yhdistys tekee työtä sen eteen, että elämä jatkuisi hyvänä myös eläkkeellä ollessa. Siihen tarvitaan edunvalvontaa, yhteistoimintaa ja tarvittaessa muutosvalmennusta eläkkeelle siirtymiseen. Heikkilän mielestä pienelläkin on mahdollisuus vaikuttaa, kunhan on tarpeeksi esillä.

- Yhdistys on tässä onnistunutkin, mistä osoituksena on hallituspaikka Valtakunnallisessa Eläkeläisjärjestöt VENK:issä. VENK:illä on puolestaan edustus hallituksen vuodelle 2012 asettamassa työryhmässä, jonka tavoitteena on selvittää työeläkeindeksin muutostarpeet. Eläkkeiden ostovoima on jäänyt jälkeen palkkakehityksestä, ja tähän on saatava korjaus. Toinen vaikutuskanava on AKAVAn senioriverkosto, josta pyrimme löytämään laajempaa tukea edunvalvontaan.

Heikkilä on mukana Päälystöliiton hallituksessa läsnäolo- ja puheoikeudella, ja edustajakokouksessa Evp-yhdistyksellä on käytössään 10 ääntä. Kuluvan vuoden toi-

mintasuunnitelmaan on kirjattu yhdeksi tavoitteeksi täysivaltaisen hallituspaikan saaminen.

- Äänemme kyllä kuuluu, mutta näemme, että täysivaltaisuuden myötä liitto tunnustaisi toimintamme merkityksen ja arvostaisi työtämme tulevienkin eläkeläisten edunvalvojana, puheenjohtaja perustelee.

Vuosikokous lisäsi toimintasuunnitelmaan helsinkiläisen **Markku K Toivasen** esityksen, jonka mukaan yhdistys pyrkii saamaan evp-henkilöt yhdenvertaisiksi varsinaisten jäsenten kanssa paikallisyhdistyksissä ja liitossa.

Hautakivimuistomerkki muistuttaa elämäntyöstä

Eläkkeelle siirtyvien tukitoimintaa on tarkoitus lisätä jatkossa. Parhailaan ollaan luomassa koko maan kattavaa tukihenkilöverkostoa.

- Perusajatus on, että Päälystöliitto hoitaa jäsentensä asiaa eläkkeelle lähtöön asti ja Evp-yhdistys jatkaa tästä.

Liiton kalenterin "Kohti sotilaseläkettä, oletko valmis" -osiosta on tullut hyvää palautetta, ja sitä on tarkoitus kehittää. Evp-yhdistys ei halua tyrkyttää apuaan, mutta

toivoo voivansa olla jäsentensä tukena tarvittaessa.

Vuosikokous päätti luovuttaa hautakivimuistomerkkin veloituksetta Evp-yhdistyksen jäsenten omaisille, jotka tätä mahdollisuutta haluavat käyttää. Merkki voidaan luovuttaa myös omaisille, jos vainaja on ollut Päälystöliiton tai sen edeltäjien jäsen, vaikka ei ole liittynyt evp-yhdistykseen. Tällöin merkistä veloitetaan 30 euroa postikuluneen.

Evp-yhdistyksen hallitus v. 2012

Puheenjohtaja Pertti Heikkilä (Tampere)
Varapuheenjohtaja Eino Ronkainen (Haukipudas), varajäsen Hannu Kuparinen (Oulu)
Sihteeri Harri Kolila (Vesivehmaa), varajäsen Markku Virtanen (Helsinki)
Jäsensihteeri Atte Kainulainen (Kirkkonummi), varajäsen Ari Tiainen (Kirkkonummi)
Urheiluvastaava Simo Hämäläinen (Lieksa), varajäsen Markku K Toivanen (Helsinki)
Lomavastaava Matti Lehtola (Säkylä), varajäsen taloudenhoitaja Lauri Sund (Köyliö)
Jäsen Esa Barsk (Rovaniemi), varajäsen Aake Mäkinen (Tampere)

Kuvien kertomaa -keräys jatkuu toukokuun loppuun



20-vuotistaivaltaan juhlijan ATOP ry:n tehtävänä on ammattikuntamme yhtenäisyyden edistäminen sekä henkisen ja aineellisen perinteen tallentaminen. Viime vuonna käynnistynyttä Kuvien kertomaa -keräystä on päätetty jatkaa kuluvan vuoden toukokuun loppuun saakka. Yhteistyössä Suomen Kirjallisuuden Seuran kansanrunousarkiston kanssa toteutettavaan keräykseen on tähän mennessä lähetetty noin 1 000 valokuvaa kertomuksineen.

- Lähetäjät ovat hienosti ymmärtäneet keräyksen idean eli sen, että valokuvan ohel-

Kapteeni evp, FT Keijo Koivisto jatkaa Ali-, toimi- ja opistoupseerien perinneyhdistyksen ATOP:n puheenjohtajana. Hallituksen erovuoroiset jäsenet Risto Manninen ja Asko Nieminen valittiin jatkamaan tehtävissään.

la tärkeä on siihen liittyvä tarina. Vanhimmat kuvat ovat vuodelta 1951, ja pääosa kuvista on 60- ja 70-luvulta. Tällä hetkellä varsinkin 40 – 50-luvun kuvista ja kertomuksista on pulaa, mutta kaikenikäiset muistot ovat edelleen tervetulleita, kertoo ATOP:n puheenjohtaja **Keijo Koivisto**.

ATOP suunnittelee myös ammattikuntamme koulutuspaikkojen eli Jalkaväen Aliupseerikoulun ja sen seuraajien historian esitelyä laajemmalle yleisölle. Atop:n tietämän mukaan Lappeenrantaan on suunnitteilla Tali-lhantala -keskus, josta ehkä löytyisi tilaa ammattikuntamme koulutuksen esille tuomiseen, onhan Lappeenranta myös yhdistyksemme kotipaikka.

- Mikäli tuo hanke toteutuu, se saattaisi olla sopiva paikka myös ammattikuntamme historian ja etenkin koulutuksen historian esitelylle, onhan Lappeenranta samalla yhdistyksemme kotipaikka, Koivisto muistuttaa.

Ristikon laadinta

 	OMAK-SUJA KOVETE ESIM. SAKSA KALLIALA YDINENERGIA PURJE- VENEESSÄ HISSI- FIRMA - QUO PELAA TURUSSA	VAIHTO- EHTO ALKO- HOLIA LUISTEL- LUT DREI VAA- RA MOOTTO- RILLA ASI- KAINEN SOITTIMIA OM- MEL TÄMÄN TÄSTÄ "RÖLLI- ALLU"	LAPPEEN- RANNAN SEURA VAUVAN SUUSSA NYBERG, PAASILINNA REMPSEYS LAMPE- NIUS IHO- VAIVOJA VESIKUL- JETUKSIA ÄÄNIÄ TYÖ- TAISTELU NAARAS- KALASTA KIN- NU- NEN SAIRAALLA JURKAN KAIMOJA CALVIN AAMUISIN NYHDET- TYJÄ? MUUTOK- SENHAKU- VÄYLÄ NESTEITÄ AR- MAS JAMES "ISOJA MIEHIÄ" REILU KIISTE- LYITÄ RUTI- NOITUA	JOKI, JUUSTO TAI KUNTA LA- KASTU- NEITA KAUKAA KUULUVA ÄÄNI VIA- TON "WWW" LAULA- JATAR KASVI OLI- VER KAR- PELA SALA- IVA -SANA	KEN- RAALI "WWW" YKKÖS- MIES MONET EDVAR- DIT RITARI ÄSSÄN AUTO
----------------------------------	---	--	---	---	--

Ristikon AVAINSANAT ratkaisseiden kesken arvomme kolme kappaletta Päällystöliiton pr-esineitä.

Lähetä vastaukset ja yhteystietosi 30.4. mennessä s-postiosoitteella: arto.penttinen@paallystoiliitto.fi tai kirjekuoressa os. Päällystöliitto ry. Arto Penttinen, Laivastokatu 1 B ,00160 HELSINKI. Kuoreen tunnus "Ristikko".

Can We Play Fair?

The outline for defence restructuring was released to the public in February. Defence Command has prepared "The Defence Forces of the Future", a model to shape the organization and procedures to match the financial limitations. The restructuring was supposedly based on the interests of national defence. The personnel was ready to commit to the restructuring in advance, because they found it necessary and understood its causes. The personnel trusted that the restructuring would bring a moment of peace from the constant change. But was the game a fair one? The changes are not wholly based on the interest of national defence. Furthermore it has been stated that the decisions only apply until the next election. Does that mean further changes after the election?

The restructuring is a massive one, with a tight schedule. Defence Command and

service commands work around the clock, planning its final implementation. Everything affects everything else and the preparation is scheduled almost to the minute. The planning is done by government officials. The union has the right for representation in certain workgroups.

A special challenge to the preparation work is staff-employer co-operation. Matters must be handled in co-operation boards on all levels, and they shall have a real opportunity to influence the outcome. That is the law on co-operation.

It is obvious that corners will be cut in co-operation procedures. The real opportunity will not materialize, because issues must immediately be shifted to the next organizational level in order to meet the compressed schedule.

Due to the tight schedule and the scope of changes, openness and empowerment

must be emphasized in the defence restructuring. The personnel must be genuinely and openly involved and made aware of the basis of the plans. The personnel and assignment charts must take into account the present duty classifications and know-how of different personnel groups. It is the planners' responsibility to ensure that justice prevails. The game must be fair.

Defence restructuring has been discussed for years, repeatedly also with trade unions. We have especially emphasized the personnel's position in the turmoil. It is important to take care of those whose jobs are threatened as well as those who must relocate. Support is needed in both cases. It is not enough to just talk about security amidst the changes. Open and fair planning is also crucial. We must not lose our sense of togetherness.

We must play fair!
Have a sunny spring!

Antti Kuivalainen
Chairman

Kan man spela rent?

Modellen för hur omställningen av försvarsmakten skall ske publicerades i februari. Huvudstaben har förberett Framtidens försvarsmakt, en modell enligt vilken organisationen och verksamhetssättet anpassas till finansieringsramen. Omställningen skulle ske utgående från försvarets synpunkter. Försvarsmaktens personal hade på förhand förberett sig för att förbinda sig till omställningen, därför, att de ansåg den vara nödvändig och argumenten begripliga. Personalen hade tillit till det, att man genom omställningen skulle komma till ro undan ständiga förändringar.

Men var spelet redigt? Förändringen baserade sig inte fullt ut på försvarets utgångsläge. Man har dessutom konstaterat, att besluten gäller endast denna regeringsperiod. Alltså är fortsättningen utlovad redan under nästa regeringsperiod?

Omställningen är stor och förberedelserna har en stram tidtabell. På Huvudstaben och inom försvarsgrenarna uppgör man dygnet

runt planer om hur man slutligen skall genomföra omställningen. Allt påverkar allt och förberedelserna är indelat i en så gott som minutiös tidtabell. Planeringsarbetet görs som tjänstemanna arbete. Förbunden har rätt att tillsätta representanter till vissa arbetsgrupper.

Det indirekta samverkandet ställer en speciell utmaning på planeringsarbetet. Frågorna bör behandlas i organen för samverkan på alla plan, som bör ha en genuin möjlighet att påverka. Detta är beordrat i fråga om samverkan.

Det är självklart, att det kommer att förekomma "ginanden" inom samverkan. Det finns ingen reell möjlighet att påverka, därför, att frågorna som är upp till behandling, i det samma bör vara på följande organisationsplan på grund av den strama tidtabellen.

På grund av den strama tidtabellen och förändringens storlek, betonas öppenhet och medverkan i försvarsmaktens omställning.

Personalen bör delta genuint och öppet samt ha kunskap om vad planerna utgår från. De olika personalgruppernas nuvarande befattningsnivåer och kunskande bör beaktas i personal- och befattningsstrukturen. Planerna har ett speciellt ansvar i det, att rättvisan sker. Spelet bör vara just. Man har i åratal pratat om omställningen av försvarsmakten. Man har fört ett flertal diskussioner om temat också med personalorganisationerna. Vi har speciellt betonat personalens position i omställningen. Det är viktigt, att ta hand om dem, som är under uppsägningshot, men även om dem, som kommer att bli förflyttade på grund av en ny befattning. Stöd behövs i båda fallen. Det räcker inte att enbart tala om omställningsskyddet. Också planeringens öppenhet och rättvishet har en central betydelse. Tanken på att jobba på ett gemensamt projekt får inte rubbas.

Spelet bör vara rejält!
Soliga vårdagar!

Antti Kuivalainen
ordförande



Päällystöliiton jäsenedut Viking Linella 2012

Edut on tarkoitettu jäsenten vapaa-ajan matkoille 1.1.–29.12.2012 (ei 23.–25.12.). Muista mainita tuotetunnus varauksen yhteydessä. Varaa pian, paikkoja on rajoitetusti. Alla näet esimerkkihintoja, koko tarjonnan löydät netistä!

HELSINKI-TUKHOLMA-risteilyt

Esim. **78 EUR/B-hytti** (norm. 110 EUR), su–ke -lähdöt
Hintaan sisältyy risteily 2–4 henkilölle. Tuotetunnus FKKRY.

Miniristeily TURUSTA

Esim. **30 EUR/B-hytti** (norm. 60 EUR), su–to -iltalähdöt
Hintaan sisältyy risteily 2–4 henkilölle. Tuotetunnus FKKRY.

HELSINKI-TALLINNA päiväristeilyt

Alk. su–ke -lähdöt **17 EUR/henk.** (norm. 31 EUR)
Hintaan sisältyy Päiväristeily Viking XPRS:llä. Tuotetunnus FKKRYP.



Jäsenedut netissä

Katso kaikki etuihin kuuluvat reittivaihtoehdot ja hinnat osoitteesta:
www.vikingline.fi/edut/pl

VIKING LINE

Varaukset: www.vikingline.fi • myyntipalvelu puh. 0600-41577
(1,64 €/vastattu puhelu + pvm/mpm) • matkatoimistosta
Pidätämme oikeudet muutoksiin.