

Pääallystö- lehti

3/2012 TOUKOKUU



Puolustusvoimauudistus puhuttaa

Rakennus 90 Kapteeni



Maasotakoulu

Korkeakouluosasto

Vöyrinsali

Riitta Tikka-sali

Sotilaskoti



Timo Väisäsestä Vuoden toimihenkilö

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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

Seuraavaan numeroon tarkoi-
tetut jutut tulee olla toimituk-
sesssa viimeistään 7.9. Lehti
on lukijoilla 26.9.

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 040 746 5340
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	RAJA	PÄÄLUOTTAMUSMIEHET	JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ	LIIKUNTA	PÄÄLLYSTÖN NAISET	EVP	PÄÄLLYSTÖ BRIEFLY	SVENSK RESUMÉ
13	14	19	42	10	45	48	51	51

SISÄLTÖ



PUHEENJOHTAJAPÄIVILLÄ

6

- 4 Puolustusvoimain komentaja puheenjohtajapäivillä
- 6 Puheenjohtajapäivät toimivat keskustelun avaajana
- 10 Säästöpainet pakottavat Rajavartiolaitoksen muutoksiin
- 16 Yhteistoiminta ei ole avaruustiedettä
- 20 Kurseilta eväitä jäsenten tukemiseen
- 24 Organisaatiomuutos koettelee mielenterveyttä
- 28 Lentosotakoulun lakkautus tuo ongelmia sadoille perheille
- 32 Soittajien valintaprosessi puhuttaa
- 34 ELKAKOP-hankkeesta oppia
- 38 Äkkilähdöllä Lähi-Itään

Kannen kuvat:
Puolustusvoimat,
Samuli Vahteristo ja
Heta Toiskallio.



Joustoilla saadaan kustannus- tehokkuutta ja työhyvinvointia



Puolustusvoimissa valmistellaan merkittävää rakenneuudistusta. Uusittu organisaatio- ja toimintamalli otetaan käyttöön 2015 alusta. Henkilöstöä vähennetään ja siirretään uusiin työpisteisiin. Hallintorakennetta yksinkertaistetaan ja toimintoja keskitetään.

Puolustusvoimissa on jo kokeiltu joustavia työaikoja. Työhyvinvoinnin ja motivaation varmistamiseksi on uusimuotoisten työjoustojen käyttöä laajennettava.

Rajavartiolaitoksen toiminnan painopiste on siirtynyt ja siirtyy myös jatkossa entistä enemmän ylikulupaikoille. Lisääntyvät matkustajavirrat edellyttävät rajatarkastushenkilöstön lisäämistä kansainvälisille ylikulupaikoille. Suurimmat paineet ovat Etelä-Suomessa. Resurssipulaa on paikattu ensisijaisesti rajavartiolaitoshenkilöstöllä erilaisia keinoja hyväksi käyttäen.

Rajatarkastushenkilöstön lisääminen ei onnistu enää muista tehtävistä ilman, että niiden suorittaminen vaarantuu. Henkilöstöresurssin tasapainottamiseksi tarvitaan työaikajoustoja. Päälystöliitto valmisteli jo vuosia sitten yhdessä muiden ammattijärjestöjen kanssa Rajavartiolaitoksen toimintaan sopivan tasoitusvapaajärjestelmän. Työnantaja ei silloin suostunut sen laajamittaiseen käyttöönnottoon. Nyt on viimeistään saatava tasoitusvapaajärjestelmä käyttöön alkuperäisen rakenteensa mukaisesti.

Työaikajoustot ovat pelkkää tasoitusvapaata suurempi kokonaisuus. Myös yksittäisen työntekijän henkilökohtaiset tarpeet on huomioitava. Näitä tapauksia varten on valtiolla sovittu muun muassa etätöystä ja yksilöllisestä työstä. Näidenkin käyttöönotto kuuluu sopimuspakettiin.

Rajavartiolaitoksen tehtävissä korostuu kausiluontoisuus. Viranomaisvalvonnan painopiste on aina silloin, kun muut kansalaiset viettävät lomaa tai juhlapäiviä. Rajavartiolaitoksen henkilöstö ei saa olla pelkästään se kärsivä osapuoli. Työaikasopimuksen kehittäminen pitää tehdä win-win-periaatteella. Onnistuneella sopimuskokonaisuudella työnantaja saa kustannustehokkaimman mallin henkilöstöresurssin käyttöön. Samalla henkilöstö saa asiallisen korvauksen tehdystä työstä.

Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen henkilöstö on normaaleja työssäkäyviä ihmisiä, joilla on myös perhe-elämä ja vapaa-ajan aktiviteetit. He joutuvat ajankäytön kokonaisuudessa miettimään myös perhe-elämän yhteensovittamista. Tässä suunnittelussa tarvitaan ennakkointia. Jatkuvat pikatilanteet eivät vain käy.

Työaikajoustot tuovat oikein käytettyinä kustannustehokkuuden lisäksi myös työhyvinvointia. Tämä taas lisää motivaatiota. Työaikajoustojen merkitystä nykyaikaisessa työympäristössä ei saa väheksyä. Kaikki energia on käytettävä niiden käyttöönottoon ja kehittämiseen.

Työmotivaatio ja -ilmapiiri ovat silloin kohdallaan, kun henkilöstö hymyilee kilpaa keväturingon kanssa.

Antti Kuivalainen
Puheenjohtaja

PÄÄLYSTÖLIITTO RY.

Laivastokatu 1 b, 00160 HELSINKI • www.paallystoliitto.fi • toimisto@paallystoliitto.fi • Vaihde 04030-19290 • Faksi 09-726 2299
Toimisto avoinna 8.30–11.30, 12.00–16.00, kesä-elokuu klo 15.30:een • s-posti: etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi

Puheenjohtaja Antti Kuivalainen 04030-19291, 040 566 5504 Järjestöpäällikkö Arto Penttinen 04030-19292, 050 443 1409.
Jäsensihteeri (lomat ja osoitteenmuutokset, ma-pe) Pirkko Juslin 04030-19290, Järjestösihteeri Sanna Karell 040 301 9297.

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

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



Puolustusvoimain komentaja puheenjohtajapäivillä

Henkilöstön sijoittuminen selvillä ensi keväänä

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Samuli Vahteristo

Puolustusvoimain komentajan kenraali **Ari Puheloinen** mukaan tavoitteena on, että puolustusvoimien organisaatioon sijoittuvat tietävät vuoden 2013 huhtikuun alussa uuden tehtävänsä. Tavoite koskee sekä vuoden 2013 että 2014 lopussa lakkautettavien joukkojen henkilöstöjä. Edellytyksenä tälle on, että puolustusministeriön hallinnolliset päätökset saadaan ajallaan.

Komentaja kertoi Puolustusvoimauudistuksen etenemisestä Päälystöliiton jäsenyhdistysten puheenjohtajapäivillä toukokuun alussa.

- Aikataulut tarkentuvat alkukesästä. Muutoksen kohteena oleva henkilöstö täsmen-tyy ja henkilöstökokoonpanot valmistuvat elokuun loppuun mennessä - ehkä jo aikaisemminkin. Tällöin muutoksen kohteena olevat näkevät, millaisia mahdollisuuksia on käytettävissä, valotti Puheloinen.

Tehtävien täytössä tullaan komentajan mukaan noudattamaan samantyyppistä ha-

keutumis- ja halukkaaksi-ilmoittautumismenettelyä kuin vuoden 2008 uudistuksessa.

- En kuitenkaan voi luvata, että kaikkien kohdalla täytöt menevät toivomuksien mukaan. Joidenkin osalta joudumme käyttämään perinteistä siirtomenettelyä.

Uudistuksen henkilöstösuunnittelun ajaksi tehtävien täyttölupatoimivaltaa on nostettu organisaatiossa ylemmäksi. Suunnitteluprosessin ajaksi ei Puheloinen mukaan aseteta mitään ehdotonta siirtokieltoa muihin tehtäviin, mutta johtamisvalmiuksiin ja osaamisen turvaamiseen liittyvät seikat saattavat kuitenkin vaatia siirtoajankohtiin puuttumista.

- Johtotähtenä uudistuksessa on hyvän työnantajan periaatteiden noudattaminen. Se on meidän kaikkien yhteinen etu, valitti Puheloinen.

Evästyksiä luottamusmiehiltä

Päälouottamusmies **Sakari Vuorenmaa** korosti komentajalle tarvetta ottaa ensi-

jaisesti oma halukkuus huomioon henkilöstöä sijoitettaessa. Hän muistutti, että tätä periaatetta painotettiin Puolustusvoimista annettua lakia uudistettaessa.

Vuorenmaa otti esiin myös liiton esityksen 24 kuukauden takuupalkan soveltamisesta kaikissa uudistukseen liittyvissä tehtävään-määräyksissä. Tähän yksityiskohtaiseen kysymykseen komentaja ei ottanut tilaisuudessa kantaa, vaan halusi ensin perehtyä kaikkiin asiaan vaikuttaviin näkökohtiin.

Päälouottamusmies **Marko Jalkanen** esitti, että Puolustusvoimat toimisi edelläkävijänä joustavien työaikamuotojen käyttöönottamisessa ja samalla helpottaisi kauemmaksi siirtymään joutuvien asemaa. Jo käytössä olevan hajautetun työn rinnalle Jalkanen toivoi muitakin kokeiluja, kuten esimerkiksi etätyötä.

- Näistä on kyllä keskustelua käyty ja voi olla, että linjaukset vielä täsmen-tyvät, mutta toistaiseksi menemme nykyisillä järjestelyillä, jarrutteli Puheloinen.

Uudistus kritiikin kohteena

Komentaja käsitteli puheenvuorossaan Puolustusvoimauudistuksesta julkisuudessa esitettyä kritiikkiä. Hänen mukaansa uudistuksella on hallituksen ulko- ja turvallisuuspoliittisen ministerivaliokunnan poliittisen harkintaan perustuva linjaus, jonka mukaisesti puolustusvoimat nyt etenee. Eduskunnan väitettyä sivusta katsojan roolia komentaja kommentoi siten, etteivät hallituksen ja eduskunnan väliset suhteet ole Puolustusvoimien asia.

Se, ettei poliittisessa linjanvedossa tarvinnut muuttaa Puolustusvoimien tekemää esitystä, kertoo Puheloisen mielestä hyvästä virkamiesvalmistelusta.

Komentaja kumosi epäilyt, joiden mukaan esitettyjen ratkaisujen perusteiksi ei olisi laadittu puolustussuunnitelmia ja tulevaisuuden uhka-arvioita. Nämä pohjatyöt on Puheloisen mukaan tehty, ja kysymys on ollut lähinnä siitä, missä järjestyksessä asioita esitetään poliittiselle päätöksentekijälle. Nyt perinteisen puolustusselonteon puuttuessa julkinen huomio on ollut enemmän rauhan ajan organisaation muutoksissa.

Säästölaskelmat eivät ole ainoa peruste

Joukko-osastojen lakkauttamisen perusteiksi laadittujen laskelmien oikeellisuutta

on paikoin epäilty. Samoin on vähätelty lakautuksilla saatavien säästöjen merkitystä. Puheloisen mukaan Puolustusvoimien on koottava säästöjä pienistäkin puroista, sillä niistä kertyy vuosien saatossa isoja rahavirtoja. Taloudellisten tekijöiden ohella yhtä tärkeitä perusteita ovat sodan ajan joukko-tuotantoon liittyvät järjestelyt sekä tarve järjestellä henkilöstön tehtäviä, esimerkiksi perusyksiköiden toimintaedellytysten parantamiseksi.

Puolustusvoimien kehittämisen suunnasta on julkisuudessa esitetty eriäviä näkemyksiä. Toiset näkevät, että Puolustusvoimat haluaa keskittyä pelkästään pienen teknoarmeijan rakenteluun. Toiset taas haluaisivat säilyttää massamaisen reserviarmeijan.

- Molemmat ääripäät ovat väärässä. Kummallakaan konseptilla ei tulevaisuudessa pärjätä, vaan tavoite on näiden ääripäiden välissä. Osa kalustostamme pitää olla uutta teknisen kehityksen mukaista materiaalia ja paikallisjoukoissamme voimme hyödyntää vanhempaakin hyvää välineistöä, selventää Puheloinen.

Budjettileikkaukset merkitsevät riskinottoa

Komentaja pahoitteli sitä, että ajankohtaiset budjettileikkaukset ja Puolustusvoima-

uudistuksen toteuttaminen on julkisessa keskustelussa niputettu yhteen.

- Vaikka nämä asiat lomittuvat toisiinsa, ovat ne sisällöltään ja vaikutuksiltaan erilaisia. Budjettileikkaukset ovat Puolustusvoimien kannalta kielteinen asia ja niillä on pitkävaikutteisia seurauksia. Leikkaukset merkitsevät riskinottoa puolustuskäytössämme tämän vuosikymmenen aikana. Puolustusvoimauudistus on sen sijaan myönteinen kokonaisuus, jolla mahdollistetaan toiminnan tason palauttaminen kestäväälle pohjalle.

Uuden puolustusselonteon laadinta on parhaillaan käynnistymässä ja sillä on keskeinen rooli Puolustusvoimien pitkäjänteisessä kehittämisessä. Puheloinen pitää tärkeänä, että puolustuksen rahoitusta linjataan yhtä hallituskautta pitemmälle, noin kahdeksan vuoden ajanjaksolle. Selonteossa valtiojohto sitoutuu yhdessä päätettävällä tavalla Puolustusvoimien isompiin kehittämislinjauksiin. Pidemmän aikavälin ohjelma pienentää myös virheinvestointien riskiä.

SA KAUPPA

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

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

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



SA-KAUPAT AVOINNA:
TI - PE 10 - 17 ja LA 10 - 14

**MYYTÄVÄNÄ PUOLUSTUSVOIMIEN KÄYTÖSTÄ
POISTAMAA JA HYLKÄÄMÄÄ MATERIAALIA:**

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



Lisätietoja SA-Kaupoista:
www.sa-kauppa.fi
www.huutokaupat.com/puolustusvoimat

PANSSARIMUSEO

Hattulantie 334, Parola, 040 5681186



To 28.6. Panssaridivisioona 70 v ja Panssariprikaati 60 v - juhlapäivä Parolannummella Klo 9 alk. kalustoesittely, ohimarssi (mukana museovaunuja) ja taistelunäytös. Iltapäivällä taistelunäytöksen jälkeen ilmaiset nonstop-kuljetukset museolle: 400 ensimmäiselle pääsylipun ostajalle hernerokkaa kentäkeittimestä. HUOM! liput myydään nonstop-kuljetuksen yhteydessä.

La 7.7. PERHEPÄIVÄ ja SOTILASAJONEUVOJEN kokoontumisajot, toimintanäytöksiä, re-enactment harastajia ja ohjelmaa lapsille. Aluelippu

La 4.8. Jyrinää Panssarimuseolla: militariaharrastuksia
MARSKIN NYRKKI- PSD:n perustamisesta 70v Erikoisnäyttelyt: **PANSSARI-lehti 60 v ja Panssarihuumoria**

Puheenjohtajapäivät toimivat keskustelun avaajana

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Päälystöliiton puheenjohtajapäivät on muodostunut jokakeväiseksi perinteeksi, missä paikallisyhdistysten puheenjohtajat ja luottamusmiehet sekä liiton johto pohtivat edunvalvonnan tulevaisuuden suuntalinjoja ja samalla käynnistävät keskustelun syksyn edustajakokouksen asioista. Puheenjohtajapäiville oli saatu myös arvovaltaiset vieraat, kenraali **Ari Puheloinen** valotti kuulijoille Puolustusvoimauudistuksen taustoja ja Rajavartiolaitoksen henkilöstöosaston päällikkö, prikaatikenraali **Pasi Kostamovaara** kertoi Rajavartiolaitoksen tulevista rakenneuudistuksista. Puheloinen ja Kostamovaaran viesteistä on erilliset artikkelit toisaalla tässä lehdessä.

Puheenjohtaja **Antti Kuivalainen** kertoi ajankohtaiset uutiset neuvottelurintamalta, jossa on meneillään ”hiljainen vaihe”. Kuivalaisen mukaan Valtion virkaehtosopimus on voimassa aina maaliskuulle 2014. Sopimuskauteen liittyvästä ensi vuoden maaliskuun yleiskorotuksesta on jo sovittu (0,5 %), ja paikalliserän kohdentaminen hoituu Antin mielestä varmasti yhden kahvikupillisen ääressä.

- Neuvottelurintaman hiljainen kausi antaa mahdollisuuden ja aikaa liiton hallinnolle sekä toimiston välle keskittyä tukemaan

Puolustusvoimauudistuksen kouriin joutuvaa jäsenistöä. Sekä irtisanomis- että siirtymisuhan alle joutuvien aseman parantaminen on liiton keskeinen tavoite. Nyt vahvistetut henkilöstöreunaehdot ovat vielä riittämättömiä. Haluamme nähdä, että puheet hyvän työnantajan periaatteista toteutuvat käytännössä ja katsoa, onko puolustusministerin lupaamassa ”työkalupakissa” jotakin todellista sisältöä, joka tukee rajun muutoksen kohteeksi joutuvaa henkilöstöä, Kuivalainen summasi.

Rajavartiolaitoksen neuvottelutoiminnan osalta Kuivalainen toivoi muutosta. Hänen mukaansa työnantajan edustajat tuovat pöytään miltei ”kuusikymmentälukulaisia” ajatuksia.

- Rajan neuvottelijoiden olisi aika palata 2000-luvulle ja työehtojen heikennysten sijasta löytää kohteita, jotka hyödyttäisivät kummankin neuvotteluosapuolen arjen toimia.

Liiton johto ja luottamusmiehet ovat kiertäneet kevään aikana lakkautettavissa joukoissa, ja tapaamiset jatkuvat aina kesälomiin saakka ja uudelleen syksyllä tarpeiden edellyttämällä tavalla. Isoksi uutiseksi nousi Kuivalaisen ilmoitus, ettei hän asetu ehdolle puheenjohtajaksi seuraavalle nelivuotiskaudelle.

- Uusi puheenjohtaja valitaan vuoden 2013 syksyn edustajakokouksessa. En halua antaa mitään testamenttia tai nimetä suosikkia seuraajastani. Aikainen luopumispäätökseni antaa mahdollisuuden yhdistyksissä ja piireissä rauhassa harkita tulevan puheenjohtajan valintaa, Kuivalainen totesi.

Katse tulevaisuuteen

Kuivalainen esitteli myös liiton talouden tilaa ja sen näkymiä, mikä antaa vakaan pohjan hoitaa edunvalvontaa tehokkaalla tavalla. Samalla hän kuitenkin muistutti varautumista tulevaisuuteen ja kehotti huolehtimaan Päälystöliiton järjestörakenteen kehittämisestä taloudellisempaan sekä tehokkaampaan tapaan hoitaa edunvalvontaa. Kuivalainen esitti jatkokeskustelun pohjaksi mallia, missä nykyisten yhdistysten yhdistymisiä tuetaan ja pyrkimyksenä olisi tuleva varuskuntarakenne. Hän halusi myös yhdistyksissä pohdittavan, voisivatko evp:t ja puoliset olla jäseniä omalla, sääntöjen määrittämällä tavalla ja jäsenmaksulla. Kuitenkin niin, että Evp-yhdistyksellä ja Päälystön Naisten Liitolla olisi myös rooli valtakunnallisesti Päälystöliiton osana.

Evp-yhdistyksen puheenjohtaja **Pertti Heikkilä** ja Päälystön Naisten Liiton puheenjohtaja **Pirkko Lokinperä** kom-



mentoivat heti tuoreeltaan Kuivalaisen keskustelun avausta ja pitivät sitä kehittä-miskelpoisena. Kysymys onkin siitä, näh-däänkö evp-jäsenet ja puoliset yhdistyksis-sä voimavarana. Kummallakaan ryhmällä ei ole valtapyrkimyksiä tai tarvetta puuttua palveluksessa olevien edunvalvontapää-töksiin, mutta esimerkiksi evp-henkilöstön piiristä löytyy kokemusta ja halua auttaa sekä tukea esimerkiksi yhdistystoiminnan eri tehtävissä.

Kuivalainen kertoi, että liiton toimiston henkilöstössä ja tehtävien jaossa tapah-tuu muutoksia. Pitkäaikainen työntekijä, toimiston ”sydän ja tietopankki” **Pirkko Juslin** siirtyy 1.9. eläkkeelle. Samanaikai-sesti **Annukka Kiviranta** palaa äitiysva-paaltaan. **Sanna Karellin** tilapäinen työ-suhde on vakinaistettu. Annukan ja Sannan toimenkuvat käydään läpi syksyn aikana ja asiasta tiedotetaan jäsenistölle. Elokuussa järjestettävässä läksiäistilaisuudessa yh-distyksetkin voivat muistaa Pirkkoa halun-sa mukaan.

Jokaiselle löytyy työpaikka

Pääluottamusmies **Sakari Vuorenmaa** arvioi puheenvuorossaan, että jokaiselle opistoupseerille löytyy tehtävä puolustusvoimista vuonna 2015.

- Suunnitelmassa opistoupseerien tavoite-vahvuus on noin 2 000 vuonna 2015. En-nusteiden mukaan eläkepoistuma hoitaa pääosan tarpeesta vähentää sotilaiden määrää. Eläkepoistuma on ollut jopa en-nakoitua nopeampaa. Oma arvioni on, että osa opistoupseereista ei tule ottamaan vastaan heille tarjottua työtä muilta paik-kakunnilta, mikä tulee vaikuttamaan jäljel-le jäävien opistoupseerien sijoittumiseen osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Erityisen huolissani olen siitä, että Puolustusvoi-mat menettää osaamista irtisanoutumisen muodossa.

Yksi keskeisistä edunvalvonnallisista asi-oista on opistoupseerien tehtävätasojen säilyttäminen uusia henkilöstökokoonpa-noja (HKP) laadittaessa. Vuorenmaa pai-notti oikeudenmukaisuutta, missä tehtävät määritetään ammatillisen osaamisen ja ko-kemuksen tuoman taidon mukaan.

- Paikallisilla luottamusmiehillä ja YT-elinten jäsenillä on velvollisuus vahtia, ettei virka-työnä laadittavissa HKP:ssä laatijoilla ole ”kotiinpäin vetoa”, Vuorenmaa painotti.

Hän toi esiin listan, missä oli määritetty Päälystöliiton keskeiset edunvalvontata-voitteet. Painopisteenä on opistoupseerien tehtävätasojen sekä siirtymävelvollisten ja irtisanomisuhan alle joutuvien aseman tur-vaaminen ja pyrkimys siihen, että nykyinen takuupalkkaus voitaisiin ulottaa 24 kuukau-den ajalle.



Kapteeni Arto Kuutsa raportoi, perusteli ja ohjeisti kuulijoita OTV-asioissa.

Vuorenmaan mielestä työnantajan tulisi ha-kea eläkeratkaisuihin joustoa, tukea virka-vapausanomuksia ja opiskelua sekä huo-mioida henkilöstön siirroissa sosiaalisten perusteluiden merkitys. Muutos tuo väistä-mättä lisää ns. reppureita. Heidän tilannet-taan helpotetaan, jos uudet työaikamallit ja PVTAS:n laajempi soveltaminen otetaan ny-kystä enemmän käyttöön.

- Työn sallimissa puitteissa työpisteen pääl-liköllä on mahdollisuus ja oikeus työnjoh-dollisin toimin teettää pitempää päivää ja neljäpäiväistä työviikkoa ja sallia jopa ko-toa käsin tehty työ. Tarvitaan rohkeutta käyttää näitä muotoja, Vuorenmaa korosti. Pääluottamusmies **Marko Jalkanen** puo-lestaan painotti paikallisten yhteistyöelin-ten jäsenten ja luottamusmiesten toimintaa ja yhteistyömenettelyn merkitystä, jos-sa vastuuta on otettava aina yksilötasolla saakka.

- Luottamusmieskursseilla on laadittu lis-taa, mitä jokaisen tulee huomioida, kun hä-nen kohdallaan käydään YT:ssä vuoropuhe-lua Puolustusvoimauudistuksen muutoksen osalta. Lista löytyy Päälystöliiton nettisivu-jen jäsenosioista kohdasta Puolustusvoima-uudistus, Jalkanen totesi.

Hän kiitti jäsenistöä aktiivisesta osallistumi-

sesta liiton koulutustoimintaan. Tämän vuo-den aikana yli 200 henkeä on osallistunut liiton järjestämään koulutukseen. Jalkanen avaa YT-toimintaa toisaalla tässä lehdessä.

Tehtäväkuvauksissa tarkennettavaa

Kapteeni **Arto Kuutsa** on opistoupseeri-asioiden hoitajana tuttu vieras Päälystölii-ton puheenjohtajapäivillä. Tämän vuoden pj-päivillä Kuutsa esitteli opistoupseerien OTV-luokkien lukumääristä yleistilannet-ta. Lisäksi hän esitteli aika tarkkaakin ana-lyysia siitä, kuinka paikallinen arviointityö ja luokkien vahvistaminen ovat sujuneet. Keskustason vastuuhenkilönä hän suori-ttaa koko ajan tarkastelua paikallisen tason arvioinnista.

Esityksessään hän muistutti arviointityön periaatteista ja antoi ohjeita paikallisen ta-son arviointityöhön. Ohjeita annettiin pai-kallisten verrokitehtävien merkityksestä ja niiden keskustasolla tehtyjen arviointien ikään sekä OTV 8 –tason tehtävien poikkeava-sta arviointiprosessista. Kuutsa muistut-ti myös siitä, että järjestelmässä on paljon henkilöitä, joilla on kaksi tehtäväkuvausta, ja joita pitäisi olla vain yksi.

Tunnustelukeskusteluja tulevaisuuden päätöksille

Tekstit: Ari Pakarinen, Antti Kymäläinen ja Samuli Vahteristo Kuvat: Samuli Vahteristo

Päällystöliiton puheenjohtajapäivillä purettiin piireittäin mielipiteitä ajan-kohtaisista edunvalvontatyöhön liittyvistä asioista ja keskusteltiin myös liiton hallinnon kehittämistä. Keskustelu jatkuu jäsenyhdistyksissä ympäri maata, mikä luo pohjan edustajakokouksen päätöksille.

Maavoimissa ei kaveria jätetä

Maavoimien piirin kokoontumisessa esiteltiin Päällystöliiton tiedostuskierroksen materiaalia ja perehdyttiin Puolustusvoimauudistuksen termeihin. Paikallisella tasolla termit ovat jääneet osin epäselviksi lakkauttamisen, yhdistämisen ja tehtävien siirtämisen osalta. Yhteistoimintamenettelyyn valmistautumisesta ja aidon yhteistoiminnan merkityksestä keskusteltiin erityisesti tulevaa HKP-valmistelua koskien. Paikallistasolla on oltava valmiina esittämään vaatimuksia osallistumisesta suunnitteluun

ja avoimeen kokoonpanojen käsittelyyn. Yhdistysten puheenjohtajia perehdytettiin HKP-taulukoiden tulkitsemiseen. Paikallisella tasolla yhdistyksen ja sen puheenjohtajan rooli koordinaattorina nousee luottamusmiesten ja yhteistoimintaedustajien toiminnassa sekä yksittäisten jäsenten tukemisessa.

Maavoimissa tapahtuu suuria muutoksia. Opistoupseerien vaativimpien tehtävien suunnittelu muille henkilöstöryhmille uudistuksen tässä vaiheessa on pyrittävä esittämään ja tähän asiantuntemusta on vain paikallisen tason toimijoilla. Opistoupseerien kokemusta ja osaamista nykyisessä tehtäväkentässä on perustellen korostettava HKP-käsittelyn aikana. Lakkautettavien joukko-osastojen opistoupseereille on etsittävä kaikin keinoin selviytymispolkuja jäljelle jääviin joukko-osastoihin. Oma kokonaisuutensa uudistuksessa ovat soittotoiminnan uudistus ja Logistiikkalaitoksen perustaminen.

Maavoimien piiri odottaa liiton keskus-, alue- ja paikallistason toimijoiden saumatonta yhteistyötä ja asiantuntemuksen käyttöä uudistuksen valmistelun edetessä. Liiton vuoden 2013 syysedustajakokous-

ta silmällä pitäen maavoimien piiri keskusteli liiton hallinnon rakenteista seuraavalle nelivuotiskaudelle. Hallituksen koon pienentämiseen on Maavoimien piirissä valmiutta, jos sillä saavutetaan toimintaan lisää tehoa. Samalla keskusteltiin erilaisista malleista. Tiukka puolustushaarpainotus koetaan osin hankalaksi kokonaisedunvalvonnan kannalta, mutta ymmärrettiin se, että puolustushaarojen erityisasiantuntemusta tarvitaan hallitustyöskentelyssä. Sitä ei voida sivuuttaa mahdollista uutta hallinnon kokoonpanoa suunniteltaessa. Hallituksen jäsenten roolia ja mahdollisuuksia tehdä edunvalvontatyötä puntaroidaan jo syksyllä piirin kokouksessa. Päällystöliiton luottamusmiesorganisaation merkitystä korostettiin keskustelussa. Maavoimien piiri katsoo, että sen toimintaedellytyksiin on panostettava tulevaisuudessa.

Merivoimien edunvalvontaan tulossa vahdinvaihto

Merivoimien piiri keskusteli varapuheenjohtaja **Kari Reinivuon** luotsaamana Puolustusvoimauudistuksen vaikutuksista opistoupseerien asemaan sekä luottamusmies- ja yhdistystoiminnan järjestelyihin.

Eniten Merivoimien piirin edustajia puhutti uusi henkilöstökokoonpano.



Eniten piirin edustajia puhutti Merivoimien uusi henkilöstökokoonpano. Yhteinen näkemys vallitsi siitä, että nykyisistä ylemmistä ja osaamista vaativista opistoupseeritehtävistä tulee pitää kiinni kynsin hampain.

Merivoimien organisaatio muuttuu, ja Turun alueelle tulee uutena toimijana Puolustusvoimien Logistiikkalaitoksen yksikkö. Turun seudulla toimii nykyisin neljä pääosin joukko-osastokohtaista yhdistystä, joissa kuitenkin kaikissa on jonkin verran jäseniä muistakin alueen joukoista. Tulevaisuudessa joukko-osastoja on vähemmän ja ne toimivat useammalla paikkakunnalla, osin eri johtoportaiden alaisena. Muutokset tulevat vaikuttamaan väijäämättä luottamusmiesten ja yhdistystoimintaan. Piirin kokouksessa pohdittiin alustavasti toimintojen eri järjestämisvaihtoehtoja.

Piirin kokous käsitteli myös liiton kehittämislinjauksia ja ensi vuoden edustajakokouksen henkilöstövalintoja. Kari Reinivuo vahvisti kokouksessa, ettei hän ole enää ensi vuonna käytettävissä Merivoimien varapuheenjohtajan tehtävään.

Ilmavoimat turbulenssissa

Ilmavoimien piiri tarkasteli tulevaisuutta liiton hallituksen jäsenten **Pekka Väyrysen** ja **Reino Mäkelän** johdolla.

Puolustusvoimauudistus ravistelee Ilmavoimia voimakkaan turbulenssin tavoin. Kauhavan ja Hallin varuskunnat tyhjenevät, hävittäjälentotoiminta Pirkkalassa lakkaa ja tilalle tulee kuljetus-, yhteys- ja koelentotoimintoja. Ilmavoimien Materiaalilaitos liitetään osaksi Puolustusvoimien Logistiikkalaitosta. ELSO-koulutus siirtyy Tikka-koskelta Riihimäelle. Vahvistuva rooli tuki-kohtana on erityisesti Tikkakoskella, jonne

Lentosotakoulun ja Ilmavoimien Teknillisen koulun toiminnot siirtyvät.

Ilmavoimien piirin kokouksessa keskustelua herättivät erityisesti henkilöstön sijoittuminen uuteen organisaatioon ja muutosten vaikutukset ilmavoimalaisten palvelussuhteen ehtoihin. Ilmavoimien pääluottamusmies **Jouni Nyström** korosti periaatetta, jonka mukaisesti nykyisin opistoupseerien hoitamat tehtävät tulee säilyttää uudessakin organisaatiossa opistoupseereilla.

- Kiveen hakattuna periaatteena on, ettei OTV 6B ja sitä ylempiin tehtäviin sijoiteta aliupseereita, painotti Nyström.

Sitoumuskorvauksen maksuun lankeamisen tulkintoihin kaivattiin selvyyttä, jotta pelisäännöt olisivat tiedossa, kun yksittäiset henkilöt tekevät ratkaisujaan. Nyt eri joukoissa on ollut toisistaan poikkeavia käytäntöjä.

Monia kysymyksiä nousi esiin Logistiikkalaitokseen siirtyvien kohdalla. Säilyvätkö ilmavoimien lisät laitokseen sijoitettavilla? Epäilyä esitettiin siitäkin, että Logistiikkalaitokseen siirtyminen olisi askel Millogin haalareihin.

Päällystöliiton hallintoa kehitettäessä ja mahdollisesti kevennettäessä ilmavoimaiset haluavat säilyttää nykyisen painoarvonsa päätöksenteossa. Jos edustuksellinen suhde säilyy, hallituksen pienemmästä koosta voidaan keskustella.

Pekka Väyrynen evästi ilmavoimalaisia huolehtimaan siitä, että vastaanottavissa joukoissa otetaan huomioon siirtyvien henkilöiden tarpeet, tasapuolinen kohtelu varmistaen. Joukkojen tukikoordinaattoreiden ja luottamusmiesten tuki on tähän käytettävissä.

Rajalla ollaan tyytymättömiä sopimusneuvotteluiden ilmapiiriin

Rajan piiri kokoontui varapuheenjohtaja **Jukka Mäkinen** johdolla. Liiton hallinnon kehittämiseksi rajan piiri ei näe esteitä. Käydyssä keskusteluissa tunnistettiin, että tulevaisuudessa liiton hallituksen edustajien määrää on säästösyiden ja tehokkuudenkin vuoksi pienennettävä. Rajan piiri kuitenkin aikoo pitää kiinni kahdesta hallituspaikastaan, millä taataan asiantuntemus maa- ja merirajoilla työskentelevien jäsenten parhaaksi.

Rajan piiri aikoo tulevassa liiton puheenjohtajaehdokasasettelussa käyttää vielä harkinta-aikaa eikä ainakaan toistaiseksi nimeä omaa ehdokastaan.

Rajan piirin edustajat olivat huolissaan Rajavartiolaitoksen sopimusneuvottelujen ilmapiiristä ja sopimustoiminnan seurantar ryhmän työstä. Keskustelussa kävi ilmi, että työnantaja esittää sovittaviksi asioita, jotka muistuttavat jäänteitä 1960-lukulaisesta työmarkkinatoiminnasta eli yksipuolisesta sanelupolitiikasta.

Ilmavoimien piirin kokouksessa keskustelua herättivät erityisesti henkilöstön sijoittuminen uuteen organisaatioon ja muutosten vaikutukset ilmavoimalaisten palvelussuhteen ehtoihin.



Säästöpainneet pakottavat muutoksiin

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Samuli Vahteristo

Prikaatikenraali **Pasi Kostamovaara** kävi puheenjohtajapäivillä kertomassa Rajavartiolaitoksen ajankohtaisista asioista. Henkilöstöosaston osastopäällikkönä toimivan Kostamovaaran mukaan talouden synkät näkymät ovat ajankohtaisia myös Rajavartiolaitoksessa, koska talouden liikkumavara on menossa reilusti miinukselle tällä suunnittelukaudella.

Ankara suunnittelutyö näköpiirissä olevan talouskurimuksen voittamiseksi on käynnissä. Sopeuttaminen suunnitellaan itse, ei ulkopuolisten pakottamana.

- Aikaa toki on, mutta suunnitelmien on toteutettava siten, että Rajavartiolaitoksen talous on tasapainossa vuonna 2016, Kostamovaara totesi.

Vuonna 2016 Rajavartiolaitoksella on käytettävissä noin 29 miljoonaa euroa vähemmän ostovoimaa kuin vuonna 2011. Vanha ja uusi hallitus ovat leikanneet Rajavartiolaitoksen kehystä yhteensä 13 miljoonaa euroa. Kustannusten nousun eli inflaation arvioidaan aiheuttavan noin 9 miljoonan euron lisäpaineen. Tällä hetkellä on menossa Rajavartiolaitoksen historian suurin helikopterihankekokonaisuus, jolla turvataan alan suorituskyky vuosikymmeniksi. Toisaalta samalla kaluston käyttö- ja ylläpitokustannukset kasvavat noin 7 miljoonaa euroa nykytasosta.

- On myös selviä lisätarpeita, tarvitsemme nimittäin noin 10 miljoonaa euroa jatkuvasi kasvavan rajaliikenteen tarkastuksiin. Rajanylityspaikoille tarvitaan uusia rakenteita, kalustoa ja välineistöäkin pitää kehittää, Kostamovaara kertoi.

Pietarin ja Leningradin alueen noin 7 miljoonaa venäläistä matkustavat yhä enenevässä määrin Suomeen. Syitä on monia. Jotkut tuotteet ovat Suomessa jopa halvempia kuin Pietarissa erityisesti tax free -palautusten jälkeen, ja laatu on varmaa. Kuitenkin vasta noin viidennes pietarilaisista on käynyt Suomessa. Potentiaalia kasvuun on siis paljon, ja mahdollinen viisumivapaus lisäisi matkustamista vielä entisestään huomasti.

- Tässä kohtaa on hyvä muistaa, että rajaliikenteellä on suotuisa vaikutus Suomen

kansantalouteen. Vuonna 2011 venäläiset kuluttivat Suomessa noin miljardi euroa. Tästä näkökulmasta toivoisi päättäjiltä tukea rajaliikenteen vaatimiin investointeihin ja henkilöstön palkkaamistarpeisiin.

Voimavarastrategia

Sopeutustarve 29 miljoonaa euroa on yli 10 prosenttia Rajavartiolaitoksen toimintamenoista. Kun 70 prosenttia määrärahoista kuluu palkkoihin ja 30 prosenttia muihin toimintamenoihin on selvää, että myös henkilöstökuluista on pystyttävä säästämään. Kokonaisvaltainen suunnittelutyö käynnistyi vuoden alusta ja nyt on menossa arviointivaihe, paljonko eri toimenpiteet tuottaisivat säästöjä ja liittyykö niihin sellaisia riskejä, joiden perusteella toimenpiteitä ei pitäisi toteuttaa.

- Tulossuunnittelukäskyssä kesäkuussa hallintoyksiköille annetaan tarkemmat suunnitteluohjeet. Vuoden lopussa puolestaan tehdään päätökset siitä, millä toimilla niukeneva talous saadaan tasapainoon, Kostamovaara kertoi.

Keinovalikoimaan mahdollisesti sisältyy se, että rajojen valvonnan suorituskykyä jouduttaneen laskemaan Pohjois-Karjalasta pohjoiseen, sisärajoilla sekä Pohjanlahdella eli käytännössä painopistealueiden ulkopuolella.

Tämä tarkoittaa Kostamonvaaran mukaan nykyistä suurempaa riskinottoa, mutta sen on arvioitu olevan mahdollista. Nykyisellä väellä on voitava tehdä enemmän rajatarkastuksia, mikä tarkoittaa toimintamenetelmien kehittämistä ja automatiikan lisäämistä. Itärajalla haasteena ovat viisumivolliset matkustajat. Näiden osalta on nähtävissä, että EU-säännösten vuoksi vasta tämän vuosikymmenen lopulla päästään automatiikassa tuottavuutta parantaviin ratkaisuihin. Maastorajan vartioasemat tukevat rajatarkastuksia siellä missä se on mahdollista. Teknillisen alan, henkilöstöhallinnon ja taloushallinnon palvelutuotantoa keskitetään. Matkustamista vähennetään karsimalla tilaisuuksia ja lisäämällä videoneuvotteluita. Kiinteistömenoja puolestaan vähennetään yhdistämällä toimitiloja. Myös

työajankäyttöä pitää tehostaa.

- Tähän tarkoitukseen tarvitaan työnantajan ohjauksessa toimiva tasoituvapaajärjestelmä tasaamaan Rajavartiolaitokselle ominaista työmäärien kausivaihtelua. Työt myös voitaisiin suunnitella nykyisen kolmi-viikkoisjakson sijasta kuuden viikon jaksossa, mikä tehostaisi työajan käyttöä ja työvuorojen sijoittelua, Kostamovaara sanoi. Rajavartiolaitoksen henkilömäärä jatkaa laskuaan joka tapauksessa. Viime syksynä suunniteltiin jo 160 henkilötövuoden vähennys vuoteen 2017 mennessä. Voi olla, että tarvitaan vielä saman verran lisää. Tämä tarkoittaa aikaisemmin suunnitellun rekrytoinnin vähentämistä, mikä puolestaan voi johtaa tarpeeseen siirtää henkilöstöä muualta painopistealueille.

- Onnistumalla työajan käytön tehostamisessa voidaan tätä painetta pienentää. On hyvä muistaa, että Rajavartiolaitoksessa ei suunnitella henkilöstön irtisanomisia eikä hallintoyksiköiden lakkauttamisia, Kostamovaara painotti.

Henkilöstösuunnitelma

Kostamovaaran mukaan tarkistettavana oleva Rajavartiolaitoksen henkilöstösuunnitelma tähtää aina vuoteen 2022 asti. Se antaa perusteita henkilöstörakenteen pitkäjänteiseen kehittämiseen. Oleellista on huolehtia siitä, että mikään henkilöstörakenteeseen liittyvä tekijä ei pääse kehittymään kriittiseksi. Ura- ja seuraajasuunnittelu on osa henkilöstösuunnittelua.

- Rajavartiolaitokseen tähyvälle henkilölle on voitava riittävällä tarkkuudella kertoa, minkälainen työura vaihtoehtoineen voi olla edessä. Samalla palveluksessa olevalta henkilöstöltä pitää kysyä, mitä se voi odottaa lähitulevaisuudeltaan ja työuraltaan. Tähän pitää antaa myös palaute, Kostamovaara sanoi.

Prosessin yhtenä lopputuloksena Rajavartiolaitokselle syntyy hallintoyksiköissä seuraajasuunnitelmat, joilla turvataan avaintöiden täyttäminen mahdollisimman ammattitaitoisella henkilöstöllä.

Tilaisuuden lopuksi Kostamovaara vastasi hänelle aikaisemmin lähetettyihin ja tilaisuudessa esitettyihin kysymyksiin.

Miltä näyttää opistoupseereiden tulevaisuus?

- Opistoupseereilla on henkilöstöryhmänä erinomaisen tärkeä rooli työyksiköiden päällikköinä, johtajina ja asiantuntijoina. Tällä hetkellä lähes kaikkien Rajavartiolaitoksen ydinyksiköiden eli asemien päälliköt ovat opistoupseereita. On päivän selvää, ettei Rajavartiolaitoksella ole varaa hukata opistoupseereiden osaamista ja kokemusta tulevaisuudessakaan. Opistoupseerit sijoitetaan jatkossakin osaamistaan vastaaviin tehtäviin Rajavartiolaitoksen tarpeiden mukaisesti.

Voiko voimavaroja koulutukseen lisätä?

- Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset ovat nousseet jopa 25 % vuosina 2009 - 2011. Tällaiseen menoon ei ole enää varaa, saatikka panostuksen kasvattamiseen. Volyymin pienentäminen tästä eteenpäin on arkirealismia. Tarvitaan tiukkaa priorisointia siitä, mitä tilaisuuksia todella on välttämätöntä järjestää. Vastaavasti työpaikkakoulutusta ja työssä oppimista on lisättävä järjestelyjä tehostaen.

Opistoupseereiden jatkokoulutus?

- Uusia ns. virkaurakursseja ei ole suunnitelmassa, mutta tämä ei tarkoita sitä, ettei keitäkään koulutettaisi. Täydentävää koulutusta annetaan, mutta sen on liityttävä henkilön tehtävään ja kriittiseen osaamisvajeeseen koko hallintoyksikönkin mittakaavassa.

Voidaanko muista valvontatehtävistä karsia?

- Voidaan ja pitääkin, koska muita viranomaistehtäviä tehdään vain siinä määrin, kun ne ovat välttämättömien rajaturvallisuuksien tekemisen jälkeen mahdollisia.

Voitaisiinko työnantajan yksipuolisesti antamista virkaehtosopimustulkinnosta koota yksi normi?

- Henkilöstöosaston arvion mukaan tällaisen kaiken kattavan normin kirjoittaminen ei ole tarkoituksenmukaista. Henkilöstöosaston palvelussuhdeyksikkö vastaa käytännössä päivittäin erilaisiin kyselyihin. Siinänsä ajatuksen takana oleva tavoite on hyvä. Soveltamiskäytäntöjen pitää olla yhdenmukaisia, missä riittää paimennettavaa henkilöstöalalle ja esimiehille hallintoyksiköissä.

Entä uusien työaikamallien käyttöönotto Rajavartiolaitoksessa?

- Etätyön tekemismahdollisuudet Rajavartiolaitoksessa ovat varsin rajalliset. Tästä huolimatta on selvitelty ja tarjottukin vaihtoehtoa lähteä asiassa liikkeelle Rajavar-

tiolaitoksen esikunnassa ja Raja- ja merivartiokoululla. Asiaan varmaan palataan neuvottelupöydässä.

Milloin henkilöstö pääsee arvioimaan voimavarastrategian tuloksia?

- Oleellista on, että henkilöstö on informoitu haasteesta ja mukana suunnittelutyössä. Henkilöstöjärjestöjen edustajille on jo pidetty kaksi seminaaria, joissa pohjustettiin lähtötilannetta ja haettiin ideoita työhön. Kolmas seminaari pidetään vielä ennen kesälomia. Lisäksi hallintoyksiköissä on järjestetty infotilaisuuksia suunnittelun tavoitteista ja sisällöstä. On hyvä muistaa se, että voimavarasuunnittelu on osa vuotuista toiminta- ja taloussuunnittelua, jonka tuotokset käsitellään normaalisti hallintoyksiköiden ja Rajavartiolaitoksen yhteistointialautakunnissa. Tätäkin kautta henkilöstön osallistuminen on varmistettu.

Pasi Kostamovaara sanoi, että Rajavartiolaitokseen palvelukseen tähyvälle henkilölle on voitava riittävällä tarkkuudella kertoa, minkälainen työura vaihtoehtoinen voi olla edessä.





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



Saako Puolustusvoimauudistuksessa ”kaikki pelata”?

Teksti: Matti Vihurila

Yhdysvaltojen maavoimien kenraaliluutnantti **Frederick Franks** lanseerasi Persianlahden sodan eli Operaatio Aavikkomyrskyn tiimellyksessä tunnetuksi tulleen sanonnan ”Forget logistics, you lose” – laiminlyö huolto, niin häviät. Suurissa kokonaisuuksissa tietyt osatekijät nousevat arvoon arvaamatomaan.

Viestinnän merkitystä työyhteisöjen muutostilanteessa ei itse asiassa voi korostaa liikaa. Viestinnän sisällöistä, keinoista ja toteutuksesta riippuen muutoksia voidaan joko vauhdittaa tai hidastaa. Viestinnällinen toimintakulttuuri kertoo, miten vakavasti viestinnän merkitykseen ja voimaan organisaatiossa suhtaudutaan. Se ei synny hetkessä, ja sen rakentumisessa organisaation ylimmän johdon asenteella on ratkaiseva merkitys. Jos viestintää ei nähdä merkityksellisenä asiana, jää viestinnän rooli vähäiseksi. Pahimmillaan kyse on tällöin salailun ilmapiiristä, joka aikaa myöten johtaa pelon ilmapiiriin ja luottamuksen rapautumiseen.

Muutostilanteessa organisaatiolla on valittavanaan kaksi viestinnällistä toimintakulttuuria: yksisuuntainen muutostiedotuskulttuuri tai kaksisuuntainen muutostiedotuskulttuuri. Tyypitetysti kulttuurien eroavaisuudet

voidaan kuvata niin, että muutostiedotuskulttuurissa ”päättöksistä kerrotaan, kun ne on tehty” tai ”kerrotaan, kun on jotain kerrottavaa”. Kaksisuuntaisen muutostiedotuskulttuurin johtavana ajatuksena on puolestaan periaate ”kaikki tiedossa oleva jaetaan”. Toinen varsin olennainen ero löytyy kulttuurien nimistä: viestintä on lähtökohdiltaan vähintään kaksisuuntaista, kun tiedottaminen on ylhäältä alas siirtyvää ”komentotaloutta”.

Työterveyslaitos oli mukana eurooppalaisessa hankkeessa, jossa tutkittiin organisaatiomuutoksen vaikutuksia työtekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa korostuivat mahdollisuus osallistua muutosprosessiin ja tuen saaminen muutoksen aikana. Yksi mielekkään organisaatiomuutoksen kolmesta keskeisestä asiasta oli laadukas viestintä. Sekä johto että työntekijät saavat ja heidän tuleekin mahdollisimman avoimesti viestiä organisaatiomuutokseen liittyvistä asioista. Asialla on vähän samanlainen arvopohja kuin Suomen Paloliiton *Kaikki Pelaa* – ohjelmalla: jokaisella ”joukkueessa” on oikeus nauttia tekemisestä, sanoa sanottavansa, kuulla ja tulla kuulluksi.

Muutostiedotuksen ei pitäisi olla pelkkää muutosta koskevan tiedon siirtämistä. Laa-

ja-alaisesti muutoshanketta tukevan viestinnän tulee olla ymmärrettävää ja selkeää viestintää. On tärkeää, että tieto muutoksen syistä, toteutustavoista ja vaikutuksista saadaan henkilöstön keskuuteen ymmärrettävästi. Näin ollen muutosta koskevaa tietoa tulee jatkuvasti jäsentää, muokata, tuottaa ja toistaa. Tärkeää on myös tapa, jolla viestitään. Organisaatiomuutostiedotus on osattava toteuttaa yhteisellä kielellä. Yksi muutostiedotuksen keskeisistä periaatteista on avoimuus. Henkilöstölle on tärkeä kertoa kaikki, mitä muutoksesta voidaan ja osataan sanoa. Muutosprosessin aikana henkilöstölle on osattava sanoa myös se, ettei asioista ei aina tiedetä tai saada kertoa. Esimies ei tietenkään voi paljastaa hänelle luottamuksellisesti uskottuja tietoja, mutta tällöinkin hän voi paljastaa muille omat kokemuksensa: ”En valitettavasti voi kertoa asiasta, mutta minusta tuntuu, että kyllä tästä selvittää”. Alaisen kannalta on huojentavampaa kuulla esimiehen suusta tämän omia kommentteja kuin jäädä tyystin uutispimentoon. Pahinta, mitä esimies muutostilanteessa voi tehdä, on olla viestimättä. ”Forget communications, you lose?”



Puolustusvoimauudistukseen liittyvät YT-menettelyt saavat voimakasta kritiikkiä kentältä

Teksti: Sakari Vuorenmaa Kuva: Samuli Vahteristo

Puolustusvoimauudistuksen 2015 organisaatioiden ja niihin liittyvien henkilöstö- sekä tehtävä-kokoonpanojen käsittely koetaan lähes mahdottomaksi laaditun aikataulun johdosta. Uudistukseen liittyvä henkilöstön asemaa koskeva materiaali on laajuudeltaan erittäin monimuotoinen ja sen jakelua rajoitetaan useissa tapauksissa jopa perusteetta.

Jokaiselle virkamiehelle on selvää, että keskeneräisistä asioista ei tiedoteta muuten kuin virallisten tahojen toimesta, mutta valmisteluun osallistuvan henkilöstön osalta turhia rajoitteita tulisi pyrkiä välttämään. Useissa tapauksissa henkilöstöedustajat laitetaan mahdottoman tehtävän eteen, kun materiaalia jaetaan tiukasti rajoitettuna ja vieläpä paperiasiakirjoina tutustuttavaksi ja lausuttavaksi viikonlopun aikana ilman, että edustajien taustaryhmillä on edes teoreettisia mahdollisuuksia osallistua lausunnon valmisteluun. Menettelyillä on jo nyt luotu epäuskoa valmistelun laadulliseen tasoon, aitoon avoimuuteen ja todelliseen tahtoon toteuttaa uudistukseen liittyviä asioita yhteistoimintalain tai –sopimuksen mukaisesti. Jokainen ymmärtää, että Puolustusvoimien ulkopuolelta on luotu erityisen suuret paineet to-

teuttaa uudistus asetettujen poliittisten aikamääreiden mukaisesti. Se ei kuitenkaan oikeuta toteuttamaan prosesseja huolimattomasti tai vaarantamaan henkilöstön aitoa mahdollisuutta vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa.

Huolimatta em. kritiikistä on Päälystöliitto sitoutunut tukemaan muutosta kaikilla käytettävissä olevilla keinoilla, joilla henkilöstön asemaan voidaan vaikuttaa myönteisesti – edellyttämme samaa myös

KÄYTTÖ RAJOITETTU
Suojaustaso IV
Julkl (621/1999) 24.1§:n 10 k

työnantajalta jäsenistömme aseman turvaamiseksi muutoksessa. Henkilöstökoonpanotyöryhmässä (HKP) istuneena olen täysin tietoinen muutoksen laajuudesta. Lukuisista uudistuksen haasteista huolimatta henkilöstö olisi pitänyt ottaa mukaan valmisteluun jo huomattavasti aikaisemmassa vaiheessa. Näin monilta turhilta spekulatioilta ja muilta lieveilmiöiltä olisi voitu välttyä.

En voi olla toistaiseksi täysin vakuuttunut, että jäsenistömme tulee saamaan sen kohTELUN ja arvostuksen, mitä se työnsä ansaitsee uusissa organisaatioissa. Useissa keskusteluissa on noussut esille huoli siitä, että opistoupseereilta tullaan siirtämään suuret määrät OTV-järjestelmän vaativimpia tehtäviä muille henkilöstöryhmille 1.1.2015. Asia täsmentyy tämän vuoden aikana, ja työnantajan on selkeästi sitouduttava kohtelevaan opistoupseeristoa oikeudenmukaisesti ilman, että em. epäilykset saavat vahvistuksen.

Jäljelle jäävät tehtävät pitää jakaa oikeudenmukaisesti

Henkilöstö- ja tehtäväkoonpanojen (HKP, TKP) valmistelun ja YT-menettelyn siirtymisen alue- ja paikallishallintotasolle ei toteutunut näkemykseni mukaan siten kuin työnantajan ja järjestöjen tarkoituksena oli keskushallintotason käsittelyjen perusteella. HKP-työryhmän käsittelyjen ja huomautusten jälkeen olisi voinut olettaa, että YT olisi käynnistynyt välittömästi kaikilla eri hallinnon tasoilla – vaan eipäs käynnistynyt. Ei ainakaan riittävässä laajuudessa HKP:n ja TKP:n osalta.

Ilmavoimien ja Merivoimien osalta suunnittelulle ja erityisesti sen avoimuudelle voidaan antaa jossain määrin kiitosta huolimatta siitä, että vielä ei ole saavutettu opistoupseeristoa tyydyttävää lopputulosta. Uskon ja toivon, että lopullisessa muodossaan TKP:t vastaavat työskentelylle asetettuja vaatimuksiamme oikeudenmukaisesti tehtävien jakautumisesta henkilöstöryhmien välillä ilman, että ketään on syrjätetty organisaatioon jäävistä tehtävistä tai että jollain henkilöstöryhmällä olisi ”etuotto-oikeus” tietyntasoihin tehtäviin. Päälystöliiton puheenjohtajapäivillä annettujen tilanneselvitysten ja käytyjen keskustelujen perusteella uskon, että jäsenistömme ja henkilöstöedustajiemme maltti riittää

”Puolustusvoimauudistuksen suunnittelun ja valmistelujen keskeneräisyydestä huolimatta toivon, että jokainen jäsenemme pystyisi luottamaan huomiseen ja keskittymään oman sekä läheisten jaksamiseen tulevan lomakauden aikana. Päälystöliiton edunvalvontatyö jatkuu jäsentemme parhaaksi”.

osallistua valmisteluun periaatteidemme mukaisesti, mutta vaatimuksena on se, että opistoupseeriston asema tulee selkeytyä.

Työnantajan on sitouduttava valmistelussa siihen, että periaatteet oikeudenmukaisesti tehtävien jakautumisesta toteutuu ennen lomakautta. Tällöin jäsenistömme ja henkilöstöedustajat voivat ladata akkujaan syksyn haasteista selviytymiseksi. Palvelukseen jäävän henkilöstön osalta työnantaja on ilmoittanut, että tukitoimet julkaistaan riittävän ajoissa ja lisäksi Pääesikunnan henkilöstöosasto tulee toteuttamaan halukuuskartoituksen koskien koko henkilöstöä ennen syksyllä tapahtuvia uuden organisaation täyttöprosesseja.

Halukuuskartoitusten osalta toivon, että jokainen jäsen kertoisi mahdollisimman avoimesti toiveensa ja perustelunsa tulevaisuuden suunnitelmiansa osalta. Henkilöstösuunnitelman onnistumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että työnantajalla on selvillä henkilöstön omat tahtotilat, sosiaaliset asiat ja muut suunnitteluun vaikuttavat tekijät mm. mahdollisen eläköitymisen osalta. Näillä tiedoilla voidaan parantaa myös muiden henkilöiden selviytymispolkua ja 1.1.2015 jälkeen.

Muutosturvassa on edelleen kehitettävää

Nykyisten tietojen ja ennusteiden perusteella olen varovaisen toiveikas, että jokaiselle opistoupseerille löytyy tehtävä Puolustusvoimissa myös 1.1.2015. Valitettavasti tilanne on vaan sellainen, että useita satoja henkilöitä joutuu lähtemään työn perässä työskentelemään toiselle paikakunnalle ja pääosassa tapauksia erillään perheistään. Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä tapahtuvien siirtojen osalta taloudellista tuskaa lieventää jossain määrin mm. takuupalkkamääräykset ja muut Vir-

kaehtosopimuksella sovitut lisääntyneen haitan korvaukset. Toisaalta emme voi olla tyytyväisiä, sillä sopimuksissa on muutosturvan osalta kehitettävää, jotta ne vaikuttaisivat paremmin rajujen muutosten haitta-vaikutuksiin.

Valitettavin tilanne on niiden henkilöiden osalla, jotka eivät missään olosuhteissa voi ottaa tarjottua työtä vastaan toisella paikkakunnalla. Valtiotyönantaja tulkitsee edelleen asiaa siten, että irtisanominen toteutetaan näissä tapauksissa yksilöperustein ja henkilö putoaa eri tukimuotojen ulkopuolelle. Työvoimaviranomaiset ja työttömyyskassojen etuudet sentään ovat etenemässä oikeaan suuntaan, ja työttömyyskorvausten osalta em. tilanteissa ei todennäköisesti sovelleta 3 kk:n karenssi-aikaa, mikäli muutoksen johdosta henkilö joutuu työttömäksi. Useissa yhteyksissä liitosta on tiedusteltu myös sitä, menettäkö takuupalkkauksen, jos itse hakeutuu uusiin tehtäviin. Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä noudatetaan edellisen JOHA/RAKE-periaatteita eli takuupalkkausta ei menetä hakeutuessaan uusiin tehtäviin.

Reunaehdoissa on myös myönteistä kehitystä

Työnantaja on sitoutunut ja vahvistanut periaatteen, jossa HKP2015 mukaisiin tehtäviin haku, hakeutuminen ja tehtäviin määräämiset toteutetaan samanaikaisesti sekä 1.1.2014 että 1.1.2015 toiminnan aloittavien organisaatioiden osalta – siis syksyllä 2012, ja tehtäviin määräämiset toteutetaan viimeistään alkuvuodesta 2013. Reunaehdoissa on tapahtunut myönteistä kehitystä mm. siinä, milloin henkilöstö on oikeutettu eri tukitoimiin ollessaan muutoksen kohteena tai pahimmissa tapauksissa jopa irtisanomisuhan alaisena. Nämä asiat on jokaisen hyvä tiedostaa ja perehtyä aineistoon, jos tehtävää ei tahdo löytyä tulevasta organisaatioista. Erityisen vaatimuksen olemme esittäneet työnantajalle palveluksessa olevan ja palvelukseen jäävän henkilöstön tukemiseksi muutoksessa, jotta sopimuksia kehitettäisiin vastaamaan muutoksen laajuutta sitomalla osa muutokseen varatusta varallisuudesta sopimusten kehittämiseen. Jos henkilöstöä ei kyetä si-
touttamaan muutokseen, on huonoimmassa mahdollisessa tilanteessa edessä osaa-
misen ja henkilöstön karkaaminen muiden
työnantajien palvelukseen.

Hyvää kesää ja rentouttavia vapaapäiviä kaikille lukijoidemme – myös työnantajan piirissä!

Yhteistoiminta ei ole avaruustiedettä

OSA 2

Teksti: Marko Jalkanen Kuvat: Samuli Vahteristo ja Marko Jalkanen



Pääluottamusmies
Marko Jalkanen ruotii
Puolustusvoimien yhteistoi-
mintamenettelyn puutteita.

Artikkelisarjan ensimmäisessä osassa käsiteltiin yhteistoiminnan tarkoitusta ja tavoitetta sekä sitä, miten tiedottaminen ja yhteistoimintamenettely eroavat toisistaan. Tässä toisessa osassa käsitellään viimeaikaisia havaintoja Puolustusvoimauudistukseen liittyvästä paikallisesta yhteistoiminnasta sekä sitä, kuinka yhteistoimintasäädösten ja -sopimusten edellyttämä yhteistoiminta tulisi toteuttaa käytännössä. Puolustusvoimat on markkinoinut itseään Suomen suurimpana johtamiskouluna ja sitä se varmasti onkin, jos johtajakoulutuksen saaneiden määrää käytetään mittarina. Tällä meriitillä ei kannattaisi juuri nyt paukuttaa henkseleitä. Syväjohtaminen, jota käytetään niin varusmiespalveluksen kuin kanta-henkilökunnan johtajakoulutuksen perustana, näyttää unohtuneen monen joukon muutosjohtamisessa. Ammattimaisesti johtajia tuottavana instituutiona puolustusvoimat itse syyllistyy niihin samoihin virheisiin, joista se koulutettaviaan varoittaa. Paikalliset henkilöstöedustajat ovat viime aikoina kertoneet kokemuksista, joista on vedettävä varsin tyyli johtopäätös: Puolustusvoimauudistusta varten Puolustusvoimien hallinnossa oma johtajakoulutus on ollut hyvin puutteellista, eikä yhteistoimintamenettelyä ole nähty muutosjohtamisen osana, vaan pikimminkin rasitteena. Surullista.

Puolustusvoimien yhteistoimintasopimuksessa on sovittu, että "Puolustusvoimien sotilaallisesta järjestyksestä johtuva korostunut johtajavaltaisuus asettaa erityisiä vaatimuksia kaikissa eri portaissa toimiville esimiehille yhteistoimintasopimusten noudattamiseksi". Käytännössä tämä sopimuksen kirjaus on jäänyt huomioimatta. Suurimmaksi haasteeksi paikalliset edustajat ovat kokeneet autoritaarisen johtamiskulttuurin, joka on perustunut esimiesten tai asiavalmistelijoiden roolien ja tehtävien korostamiseen. Heille on annettu valta ja vastuu asiavalmistelusta ja he vastaavat suunnittelusta ja päätöksenteosta; henkilöstö niiden toteuttamisesta. Yhteistoimintamenettelyä on toki yritetty toteuttaa ja henkilöstöä on kuunneltu, mutta se on ollut hyvin muodollista ja "pakon sanelemaa", jota voidaan edes jollakin tavalla osoittaa yhteistoiminnan toteutuvan säädösten ja sopimusten edellyttämällä tavalla. Mielipiteillä tai asiantuntijalausunnoilla ei ole juurikaan ollut merkitystä.

"Ammattimaisesti johtajia tuottavana instituutina puolustusvoimat itse syyllistyy niihin samoihin virheisiin, joista se koulutettaviaan varoittaa".

Salaisuuden verho estää todellisen yhteistoiminnan

Joukkojen yhteistoiminnallisissa toimenpiteissä ei myöskään tunneta asiakirjojen julkisuusasteita, joista on säädetty laissa viranomaisen asiakirjajulkisuudesta. Erään joukon ytelimen puheenjohtaja oli esitellyt joukon henkilöstökokoonpanoluonnoksen ja antanut lopussa kokousedustajille saatesanoiksi, että "Teidän on ymmärrettävä luottamuksellinen asemanne järjestön edustajina, eli ette siis voi puhua tai jakaa tietoa mitenkään eteenpäin. Tieto on vain teille lausuntoanne varten". Toiminta on aivan käsittämätöntä, ja henkilöstön edustajalle asetetaan melkoiset profeetan vaatimukset, jos hänen pitäisi yksin tietää lausuntoaan varten se, millainen organisaatio ja henkilöstökokoonpano palvelevat parhaiten tulevan organisaation tehtäviä. Tiedon panttaaminen jonkin asian keskenäisyydellä ja kuvitelmat siitä, että henkilöstön mielipiteillä ei ole mitään lisäarvoa päätöksen tekoon, on henkilöstön ammatitaidon aliarvioimista.

Se, että jokin asiakirja on varustettu viranomaiskäyttöleimalla, ei tarkoita sitä, ettei materiaalia saisi jakaa oman viranomaisorganisaation henkilöstölle. Tulevan organisaation tärkeimmät tiedot olisikin jaettava mahdollisimman monen käyttöön, jotta jokainen sitoutuisi käsiteltävään asiaan. Jokaisella virkamiehellä on virkavastuu, joten turha vainoharhaisuus tiedon väärinkäytöstä voidaan unohtaa, ja tuskinpa tiedot näistä henkilöstökokoonpanoista kiinnostaisi esimerkiksi jotakin jurvalaista maanviljelijää. Yhteistoimintalain ja -sopimusten tarkoituksena on nimenomaan antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus työhönsä ja työoloihinsa vaikuttavaan, viraston toimintaa koskevaan päätöksentekoon siinä vaiheessa, kun asiassa ei ole tehty lopullista päätöstä. Yhteistoimintaelimen kokouksiin ei tarvitse tuoda valmiiksi päätettyjä asioita käsiteltäviksi, koska sitä varten meillä on käytössä muut tiedotuskanavat.

Mistä tämä puuhastelu johtuu?

Työelämän yhteistoiminnasta on säädetty lailla ja lakia on täydennetty sekä keskustason että virastotason tarkentavilla sopimuksilla. Nämä eivät kuitenkaan sisällä ohjeita, miten yhteistoiminnan piiriin kuuluvien asioiden käsittely tulee joukoissa yksityiskohtaisesti järjestää. Tämä koetaan usein työpaikoilla

"Toimivassa työyhteisössä toiminta perustuu joukkuepelaamiseen, jossa jokainen kantaa vastuuta yhteisten tavoitteiden puolesta".

ongelmaksi, kun laki ja sopimukset eivät anna riittävästi tukea ja ohjausta käytännön yhteistoiminnan toteuttamiseen eivätkä ne anna myöskään tukea johtamiseen tai toiminnan suunnitteluun. Työelämän yhteistoiminnassa takerrutaankin liian usein muodollisiin perusteisiin, yhdistämällä yhteistoimintamenettely pelkästään yhteistoimintaelimen kokouksiin, niin myös puolustusvoimissa.

Byrokraattinen organisaatiokulttuuri näyttää juurtuneen niin syvälle Puolustusvoimien organisaatioon, ettei yhteistoiminta istu totuttuun sotilaalliseen hallintokulttuuriin. Toki muulla yhteiskunnalla ja historialla on myös osasyynsä tähän. Niin kouluissa kuin muissakin oppilaitoksissa on toimitu kautta aikain siten, että opettajalla on ollut hyvin selkeä auktoriteetti. Kaikille on ollut selvää, että opettaja tietää enemmän ja hallitsee sellaista kokemusta, jota oppilailla ei ole. Kyse on ollut yksisuuntaisesta viestinnästä. Työelämässä asia on toisin: henkilöstössä on oman alansa erityisosaajia, joiden tiedoilla ja taidoilla on esimiesten päätöksenteossa hyötyä. Toimivassa työyhteisössä toiminta perustuukin joukkuepelaamiseen, jossa jokainen kantaa vastuuta yhteisten tavoitteiden puolesta.

Myös yleisessä palkitsemiskulttuurissa, jossa useimmiten palkitaan vain yksilöitä, olisi kehitettävää. Yksilöille asetettavat menestymispaineet ovat johtaneet organisaation sisäiseen tiedon panttaamiseen ja tarpeettomaan oman henkilöstön välisiin kisoihin paremmuudesta.

Muutos johtamiskulttuuriin

Yhteistoiminnassa on lopunperin kyse samasta asiasta kuin syväjohtamisessa: tavoitteellinen vuorovaikutus yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tähän asti yhteistoimintaa ei ole ymmärretty liittää osaksi strategista johtamista tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi, vaan yhteistoimintaa pidetään erillisenä osana päätöksenteon valmistelussa. Tässä on ryhti liikkeen paikka.

Käynnissä olevaa Puolustusvoimauudistusta ei tule johtaa pelkästään käskyttämällä, koska muutoin uudistus epäonnistuu ja pahasti. Nyt, jos koskaan, olisikin aika siirtyä tästä autoritäärisestä johtamiskulttuurista aitoon osallistavaan johtamiseen yhteistoiminnan ja yhdessä tekemisen avulla. Tällöin ymmärretään hyödyntää päätöksenteossa organisaatioon ja henkilöstöön kertynyttä osaamista ja ideoita. Osallistavan johtamisen ideana on organisaation tärkeimpien tietojen ja taitojen siirtyminen mahdollisimman monien käyttöön.

Vuoden 2015 organisaatioiden henkilöstökokoonpanoja käsitellään parhaillaan joukkojen edustuksellisisa yhteistoimintaelimissä. Tällä työllä vaikutetaan suoraan siihen, kuinka Puolustusvoimauudistus onnistuu. Pahimmillaan vuoden 2015 alussa aloitetaan sama organisaatiokokoonpanojen muutostyö uudestaan, kun huomataan jostain organisaatiosta puuttuvan jonkin erityisalan ammattiosaaja, joiden tarvetta organisaatioissa ei osattu huomioida keväällä 2012. Tee jälleen kerran työtä, joka on arvoitus.



Sopimusneuvottelut jatkuvat

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Samuli Vahteristo

Rajavartiolaitoksen esikunnassa pidettiin 13.4. sopimustoiminnan seurantaryhmän kokous, jossa jatkettiin neuvotteluja työaikaopimuksen muuttamisesta.

Työnantaja esitteli pääsopijaosapuolille kaksi luonnosta ja yhden tarjouksen. Ensimmäinen asiakirja on luonnos työvuoroluettelon muuttamisesta koskevaksi RVLE:n määräykseksi, toinen on luonnosa asiakirja liittyen työaikaopimuksen muuttamistarpeisiin (tasoituvapaaajärjestelmä, 2 x 3-viikkoisjakso, vapaa-aikakorvaus). RVLE:n tarjous tarkentavaksi virkaehtosopimukseksi koskee työaikaopimuksen muuttamista, missä tavoitellaan vuorokau-

sikorvauksen käyttöönottamista FRONTEx – yhteisoperaatioissa.

Kyseisiä asiakirjoja käsiteltiin Päälystölaiton puheenjohtajapäivien yhteydessä pidetyssä Rajan piirin kokouksessa. Yleisesti ottaen asiakirjojen sisältöön oltiin tyytymättömiä, koska niissä ei ollut käytännössä minkäänlaista vastaantuloa henkilöstöjärjestöjen suuntaan, vaan kyseessä on kaikilta osin nykyisten sopimusten heikentäminen. Tilaisuudessa keskusteltiin myös Päälystölaiton tavoitteista meneillään oleviin neuvotteluihin liittyen. Varapuheenjohtaja kirjasi tavoitteet ylös, ja niitä käsitellään seuraavan kerran puolustus- ja rajajaoston kokouksessa. Kokoukseen on

kutsuttu poikkeuksellisesti Rajavartiolaitoksessa toimivat JUKO:n pääneuvottelijat. Tilaisuudessa on myös tarkoitus käsitellä JUKO:laista neuvottelutoimintaa yleisemmällä tasolla.

Työaikaopimusneuvotteluja jatketaan seuraavan kerran 14.5., johon mennessä sopijaosapuolien on annettava työnantajalle kirjalliset vastaukset luonnosasiakirjoihin. Frontex-tarjoukseen vastaus on annettava viimeistään neuvottelujen yhteydessä. JUKO:n osalta vastaukset annetaan puolustus- ja rajajaoston kokouksessa sovittujen linjausten mukaisesti.

Päälystölaiton puheenjohtajapäivien yhteydessä pidetyssä Rajan piirin kokouksessa käsiteltiin työntäjän työaikaopimuksen muuttamisesta tehtyjä esityksiä. Sisältöön oltiin tyytymättömiä, koska niissä ei ollut käytännössä minkäänlaista vastaantuloa henkilöstöjärjestöjen suuntaan, vaan kyseessä on kaikilta osin nykyisten sopimusten heikentäminen.



Mikkelin kaupunki
www.mikkeli.fi



Insinööritoimisto
Kimmo Manninen OY
Uusi Porvoontie 151, 00890 Helsinki
0500 606 507
kmanninen@elisaneet.fi



Liitolle uusi puheenjohtaja 2013

Teksti: Arto Penttinen

Päälystöliiton puheenjohtaja **Antti Kuivalainen** ilmoitti liiton puheenjohtajapäivien avauspuheenvuorossaan 2.5. ensimmäisen kerran julkisesti sen, että hän ei ole enää käytettävissä puheenjohtajan tehtävään vuoden 2013 edustajakokouksen jälkeen. Ilmoitus ei ollut sinällään yllätys, sillä onhan Antti asiasta useamman kerran jo maininnut, mutta ei "koko jäsenistön" läsnä ollessa. Puheenjohtajaksi pyrkivillä on siis reilut puolitoista vuotta aikaa tehdä vaalityötä ja head hunttereilla etsiä parasta mahdollista ehdokasta. Puheenjohtajapäivillä piirit kävivät myös keskusteluita mahdollisista liiton hallinnon organisaation muutostarpeista valittaessa liitolle hallintoa vuoden 2013 edustajakokouksessa. Mennäänkö nykyisellä hallintorakenteella, jossa liitolla on päätoiminen puheenjohtaja ja neljä varapuheenjohtajaa, on pitkälti kuluvan vuoden edustajakokouksen päätösten varassa. Vuoden 2011 edustajakokouksessa hyväksytty ponsi, jossa yhdistysten edustajakokoukselle tehtävien esitysten jättöaikaa muutetaan heinäkuun lopulta elokuun lopulle, on tällä hetkellä patentti- ja rekisterihallituksessa käsittelyssä. Liiton hallitus on päättänyt, että koska edustajakokouksen hyväksymä ponsi oli yksimielinen, voidaan esityksen jättöajassa noudattaa jo nyt edustajakokouksen tahtotilaa, vaikka virallista

sääntömuutoksen hyväksyntää ei tätä kirjoitettaessa ole PRH:sta vielä saatu. Eli yhdistykset, teillä on aikaa elokuun loppuun asti tehdä hallitukselle esityksiä edustajakokouksessa käsiteltävistä asioista. Edustajakokous pidetään tänä vuonna 6.11. Katajanokan Kasinolla Helsingissä.

Jäseneduista

Kirjoitin aikaisemmin, että akavalaisille jäsenjärjestöille on perustettu palvelu jäsenedut.fi. Liiton sivuilta kohdasta jäsenedut löytyy painike:

jäsenedut.fi

Painiketta klikkaamalla pääsee palvelun sivuille. Ennen ensimmäistä käyntikertaa tulee järjestelmään rekisteröityä. Jatkossa pyritään siihen, että jäsen pääsee palveluun suoraan, jos hän on kirjautunut jäsenisivuille. Kesällä tarvitaan jos minkälaisia hankintoja ja palveluita, joten kannattaa ehdottomasti käydä palvelussa tarkistamassa, josko listoilta löytyy itselle sopivia etuuksia. Palveluita käyttämällä varmistetaan myös se, että yrittäjät jatkossakin tarjoavat houkuttelevia tarjouksia akavalaisille. Huomioikaa myös kesän risteilyitä suunnitellessa Viking Linen liitolle osoittamat erikoishintaiset tarjoukset. Varauksikoodit ja esimerkkihinnat löydät Päälyst-

tölehden edellisen numeron Viking Linen ilmoituksesta. Jos lomalla on tarvetta liikua autolla, kannattaa vertailla oman auton käyttökustannuksia esim. junan ja vuokra-auton käyttöön. Liitolla on autovuokraamo Hertzin kanssa erillissopimus, joten kannattaa olla keskusvaraamoon yhteydessä. Yhteystiedot löydät jäsenkortista. Pienellä vaivalla saatat säästää huomattavan määrän euroja lomakassaasi.

Päälystöliiton Grand Old Lady eläkkeelle

Todennäköisesti Päälystöliiton historian pitkäaikaisin työntekijä, jäsensihteeri **Pirkko Juslin** jää ansaitulle eläkkeelle 31.8. Liitto järjestää Pirkon nykyisille ja entisille työkavereille sekä yhteistyökumppaneille kahvitilaisuuden 15.8. kello 14 - 16 Katajanokan Kasinolla. Tilaisuuteen ovat tervetulleita kaikki, jotka haluavat tulla Pirkkoa tervehtimään vielä hänen "virassaollessaan". Tiedusteluihin vastaa toimistolta **Sanna Karell**.

Toimiston aukiolo kesällä

Toimisto siirtyy kesäaikaan 1.6. alkaen, joten puhelimeen ei juurikaan vastata kello 15.30 jälkeen. Hallituksen hyväksymän toimiston lomalistan mukaisesti toimisto on kuitenkin koko kesäkauden miehitettynä, joten jäseniä pystytään palvelemaan eri asioissa läpi kesän. Toimiston henkilöstön ja omasta puolestani toivotan jäsenistölle virkistävää töistä ja Puolustusvoimauudistuksesta irti päästävää kesää.

Kaskunurkka



Mies käveli melkoisessa laitamyötäisessä aamuyöstä kello 4 aikoihin pitkin Mannerheimintien leveää jalkakäytävää. Käytävän leveys ei tahtonut riittää ja siksi lähistöllä ollut poliisipartio pysäyttikin miehen ja tiedusteli mihinkä tämä oli menossa. Mies vastasi: "Olen, hik, menossa kuuntelemaan alkoholipoliittista luentoa alkoholin vaaroista ja haittavaikutuksista". Poliisit tietenkin totesivat tähän, että eihän tähän aikaan missään mitään luentoja pidetä. Tähän mies: "Kylläh vaan meillä pidetään, vaimo toimii luennoitsijana".

Oulun seudun kolmikko Seppo Puolakka, Veijo Koskela ja Kimmo Niemelä hakivat Päälystöliiton koulutuksesta eväitä Puolustusvoimauudistuksen ja yhteistoimintamenettelyn hoitamiseen.



Kursseilta eväitä jäsenten tukemiseen

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

*Puolustusvoimauudistus on hallinnut vuoden 2012 toimintoja Päälystöliitossa. Pääluottamusmies **Marko Jalkasen** johdolla luottamusmies- ja yhteistoimintakoulutuksessa muutoksen hallintaa on opeteltu kaikilla tasoilla. Kurssilaisia on riittänyt ja oppia on haettu niin jäsenten lähitukeen kuin yhteistoiminta-asioiden hallitsemiseen.*

Alkanut savotta on jo ensi metreillä näyttänyt nurjat puolensa mm. kiireellisen aikataulun vuoksi. Rajavartiolaikotuksessa siirtyminen kaksipuoliseen hallinto- ja johtamisjärjestelmään työllistää henkilöstöedustajia jälkimainingeissa.

Päälystöliiton luottamusmies- ja yhteistoiminnan jatkokurssi toteutettiin huhtikuun alussa laivakurssina. Samalle kurssille oli yhdistetty rajan alueellinen luottamusmies- ja yhteistoimintakoulutus.

Kurssilla kävi esittäytymässä Pääesikunnan toimialapäällikkö **Kati Virtanen**. Hän on juuri aloittanut tehtävässä ja yrittää vauhdista hypätä liikkeellä olevaan Puolustusvoimauudistusjunaan. Virtanen kertoi tehtävän aloituksen olleen haasteellinen. Lyhyessä puheenvuorossa hän avasi ajan-kohtaisia asioita, ja kurssilaisten kanssa keskusteltiin joustavista työaikamuodoista ja yhteistoimintamenettelyn haasteellisesta aikataulusta Puolustusvoimauudistusta koskien. Palkanmaksujärjestelmän kun-

toon saamisesta hän oli optimisten ja uskoo palkanmaksun ongelmien tulevan ratkaistuksi.

Yhteisessä osiossa perehdyttiin molempien talojen meneillään oleviin asioihin. Puolustusvoimauudistus laajuudessaan ihmetytti rajan miehiä, mutta toisaalta Rajavartiolaikotuksessaakin muutos on ollut jatkuvaa. Kurssi tarjosi mitä parhaimman mahdollisuuden keskinäiseen tiedonvaihtoon. Ryhmien jakauduttua omiksi työryhmiä pureuduttiin kummankin talon meneillään oleviin erityiskysymyksiin.

Muutos koskettaa kaikkia jäseniä

Oulun alueen toimijat olivat lähteneet kurssille isolla miehityksellä. **Veijo Koskela** Pohjois-Suomen Huoltorykmentistä, **Seppo Puolakka** Pohjois-Suomen Sotilasläänin Esikunnasta ja **Kimmo Niemelä** Puolustusvoimien Johtamisjärjestelmäkeskuksesta sijoituspaikkanaan Oulu olivat lähteneet kurssille hakemaan kättä pidempää

tuleviin koitoksiin, kuten tietoa henkilöstön tukitoimista yhteistoimintamenettelyn toteuttamiseen.

- Kurssilta lähdin hakemaan aineistoa, jota voi käyttää Puolustusvoimauudistuksen eri vaiheissa ja jäsenten tukitoimissa paikallisella tasolla. Aineiston olemassaolo ja sen löytäminen helposti on tärkeää. Uskon, että edunvalvonnan toteuttaminen tulee ajankäytön osalta olemaan haasteellista, koska työtehtävät huoltorykmentissä ovat työllistäviä, kuvailee Veijo Koskela kurssituntoja.

Seppo Puolakka oli tullut kurssille hakemaan eväitä juuri yhteistoimintaosaamiseen.

- Kurssilla asioita työstetään porukalla ja ideoidaan. Yhteistoimintamenettelyn pitäisi olla vaikuttavaa ja pitäisi osata toimia siten, että pystyy antamaan lausuntoja asioihin ja merkkauttaa ne pöytäkirjoihin. Jäsenille tiedottaminen asioiden kulusta on iso haaste. Puolakka uskoo, että hänellä on mahdollisuus riittävään ajankäyttöön yt-toiminnassa silloin, kun se todella vaatii aikaa ja paneutumista.

Palvelupäällikön tehtävässä toimiva Kimmo Niemelä on edunvalvonnan monitoimimies Oulussa. Yhdistyksen sihteerinä sekä luottamusmies- ja yhteistoimintaedustajana toimiminen haastaa tulevissa muutoksissa. Johtamisjärjestelmäkeskuksen suunnittelun etenemisestä ja tulevaisuudesta on Oulussa kovin vähän tietoa ja päätös-

ten puuttuminen herättää epävarmuutta. Jäsenet ymmärtävät muutoksen tarpeellisuuden ja odottavat työantajalta näkyviä tukitoimia tilanteen kehittyessä.

- Luottamusmiehet ja ytedustajat on aktivoitu kiittävästi liiton taholta, mutta iso haaste on se, kuinka aktivoidaan jäsenistö. Olen omalta kohdaltani yrittänyt tehostaa tiedottamista mm. eläkeasioista ja korostanut sitä, että loppupeleissä jokainen itse vastaa asioistaan. Minulla on onneksi hyvät esimiehet, jotka ymmärtävät edunvalvontatyön merkityksen tässä tilanteessa, luonnehtii Niemelä.

Rajan muutos jo 2011

Rajan kurssilla korostui kurssilaisten pitkä kokemus edunvalvontatyöstä. Kurssilaisilla oli kokemusta luottamus- ja yt-toiminnasta, paikallisyhdistyksen tehtävistä ja palkkatiimin jäsenyydestä.

Raja- ja merivartiokoululta kurssilla osallistui **Jyrki Juvonen** ja Kainuun Rajalta **Eero Moilanen**. Kummankin ovat kokeneita konkareita henkilöstöedustajina ja tottuneet useammassa eri toimipisteessä työskentelyyn.

- Rajalla iso muutos oli jo vuonna 2011, kun siirryttiin kaksipuoliseen johtamis- ja hallintojärjestelmään. Tässä uudistuksessa opistoupseerien tehtävätasot säilyivät kohtuullisen hyvin, kertoo Juvonen.

- Puolustusvoimauudistuksesta oli hyvä kuulla tilanneselostusta jo pelkästään yleissivistyksen vuoksi. Me olemme rajalla tottuneet siihen, että siirtoja tulee ja miehet menee. Rajan uudistuksella vuonna 2011 ei ollut juurikaan vaikutusta Raja- ja



Jyrki Juvonen Raja- ja merivartiokoululta piti tärkeänä sitä, että joukolla pohditaan paikallisia ongelmia ja niiden ratkaisuja.

merivartiokoulun toimintaan. Koulu on saanut jopa lisää resursseja toimintaan ja siitä osin kaikki näyttää hyvältä. Juvosen mukaan palkkatimityöskentely on jatkuvaa ja siinäkin kehittämistä riittää. Vaativuuskäsikirjan kehittäminen on jäänyt vähän kaiken muutoksen jalkoihin ja sen kehittäminen olisi varmasti paikallaan.

Kuhmon rajavartioston varapäällikkönä työskentelevä Moilanen ei surkuttele enää lopetettujen alueiden perään. Aseman tehtävät ovat vaativampia ja selkeitä.

- Tehtävätasot opistoupseereilla säilyivät, mutta ongelmia riittää. Työaika-asiat ja matkustaminen ovat aineiden tulkin alla eikä tilannetta helpota laitoksen ahdas tulkinta sopimusmääräyksistä. Ehkäpä näistäkin selvittäisiin paremmalla etukäteissuunnittelulla.

Moilanen piti kurssia hyvänä paikkana käsitellä yhdessä ajankohtaisia ongelmia, niiden tulkintoja ja ratkaisumalleja.

- Yhteistoimintakoulutus oli erittäin paikallaan kurssilla.



Uusi toimialapäällikkö Kati Virtanen Pääesikunnasta kävi esittäytymässä.

IKKUNAPAIKKOJA ja parasta seuraa



KESÄAUTOKUUME NOUSEE!

Ikkunapaikka Hertz kesäautossa Päällystöliiton jäsenetuhinnoilla ei paljoa maksa. Saat hyvän tarjouksen kesäautosta, kun ilmoitat jäsennumerosi Hertz Varauspalveluun.

Hertz Varauspalvelu

☎ **0200 11 22 33**

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

Hertz[®]fi
Mukavammin matkalla



horatio™



HR-koordinaattorin tehtävät pitävät Mika Kataisen kiireisenä.

Kurssilla "firman piikkiin"

Teksti ja kuvat: Marko Jalkanen ja Ari Pakarinen

Kapteeni **Hannu Rahkonen** Hämeen Rykmentistä osallistui kurssille työnantajan lähettämänä. Henkilöstösektorilla työskentelevä Rahkonen ilmoitti tällaisesta koulutusmahdollisuudesta esimiehelleen, joka kannatti ajatusta heti lämpimästi.

- Lahdessa koko rykmentin johto on sitoutunut vahvasti muutoksen asialliseen valmisteluun ja läpivientiin. Henkilöstöstä halutaan pitää huolta ja koko ajan tehdään normaalia henkilöstösuunnittelua Puolustusvoimauudistuksen suunnittelun ohella. Tämä mahdollistaa henkilöiden hakeutumisen nyt avoimina oleviin tehtäviin ja rykmentti tukee tällä tavalla selviytymispolkujen hakemisessa.

- Vastaanottavien joukko-osastojen rooli tulee olemaan myöhemmässä vaiheessa tärkeä erityisesti osaamisen ja ammattitaidon säilyttämisessä. Opistoupseerien vaativien tehtävien siirtäminen muille henkilöstöryhmille muutoksen tässä vaiheessa on suuri uhka koko Puolustusvoimille.

Rahkonen pitää kurssia erinomaisesti muutostilanteeseen räätälöitynä.

- Tätä voisi suositella muillekin henkilös-

töälalla työskenteleville. Täällä saa oppia asioiden rakentavaan ja suunnitelmalliseen hoitamiseen ja samalla voi helposti luoda kontakteja. Samanlainen kurssitus voisi sopia puolustusvoimien HR- ja tukikoordinaattorijoukollekin.

Suosittelava paketti kaikille – ei vain lakkautettaville joukoille

Pohjois-Karjalan Prikaatin HR-koordinaattori, yliluutnantti **Mika Katainen** osallistui maaliskuun lopulla Maavoimien alueellisille Luottamusmies- ja Yhteistoimintapäiville laivalla. Katainen ei toimi luottamusmiehenä eikä muissakaan henkilöstöedustajan tehtävissä. Hän kertoiakin olevansa tyytyväinen, että paikallinen työnantaja mahdollisti hänen osallistumisensa tähän koulutustilaisuuteen, johon osallistumista hän itse oli esittänyt kartuttaakseen virkatehtävien hoidossa tarvittavaa osaamista. Vastavansisältöistä koulutusta työnantajan järjestämänä ei ollut tarjolla eikä Kataisella ole aiempaa kokemusta päällystöliittolaisesta ammattiyhdistyskoulutuksesta.

- Ennen tilaisuutta saamani kurssiohjelman

Hannu Rahkonen haki kurssilta lisätietoa henkilöstön asioiden hoitoon muutoksessa.

ja valmistautumistehtävien perusteella osasin odottaa laadukasta koulutusta, mutta laivalla konkretisoitui, miten tiivistä koulutustilaisuudesta oli kyse. Päivät olivat pitkiä, mutta sitäkin kiinnostavampia, Katainen kertoo.

Katainen piti hyvänä, että koulutuksen aikana perehdyttiin syvällisesti henkilöstöpoliittisiin reunaehtoihin ja eri tukimuotoihin sekä Puolustusvoimien palkkausjärjestelmän, yhteistoiminnan ja muutto- ja siirtokorvausten sopimusmääräyksiin case-tehtävien kautta. Näistä tiedoista hän kokee olevan hyötyä tulevaisuuden haasteissa, kun Pohjois-Karjalan Prikaatia ryhdytään portaittain ajamaan alas.

Katainen suosittelee päällystöliittolaista koulutusta kaikille henkilöstöalan toimijoille.

- Eikä osallistujien tarvitse olla pelkästään lakkautettavista joukoista. Osaamisen kehittämiseksi voin suositella tätä kaikille, jotka kokevat tarvitsevansa sopimusmääräyksestä virkatehtävissään.

Kielteiseksi koettu organisaatiomuutos koettelee mielenterveyttä

Teksti: Matti Vihurila



Henkisen hyvinvoinnin riskiryhmä

- Työntekijät, joiden
- hyvinvointi on heikko jo ennen muutoksia
 - yksilölliset voimavarat ovat heikkoja, esimerkiksi henkilöt, jotka kokevat, että heidän työssään tarvitsemansa osaaminen tai kyvyt ovat puutteellisia
 - tapa käsitellä kielteisiä stressiin liittyviä tunteita ei johda tilanteen parantamiseen toiminnan kautta
 - mahdollisuudet löytää uusi työpaikka ovat huonot.

Nykymaailmassa ei taida enää olla muuta pysyvää kuin jatkuva muutos. Muutosten avulla yritykset pyrkivät vahvistamaan omaa kilpailukykyään ja työn tuottavuutta kansainvälistyneillä markkinoilla. Julkisyhteisöt joutuvat suunnittelemaan toimintojaan uudelleen mm. rankasti vähentyvien budjettivarojen myötä.

Organisaatiosta riippumatta muutoksella on vaikutusta työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Työpaikansa menettävien lisäksi kielteisiä seurauksia ilmenee myös organisaatioon jäävillä työntekijöillä. Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan organisaatiomuutoksen jälkeen voi ilmetä mielenterveyden ongelmia erityisesti niille, jotka kokevat muutoksen kielteiseksi. Toisaalta tutkimuksessa myös havaittiin, että työntekijän yksilölliset voimavarat voivat suojata hänen mielenterveyttään organisaatiomuutoksen aikana.

Still Working –seurantatutkimuksessa yhdistettiin runsaan 6 500 työntekijän kysely- ja rekisteriaineistoa yli kymmenen vuoden ajalta organisaatioissa, joissa oltiin toteutettu organisaatiomuutos. Tutkimuksessa havaittiin, että kielteiseksi koettu organisaatiomuutos ennusti mielenterveyden ongelmia seuraavien viiden vuoden aikana sellaisilla työntekijöillä, jotka eivät ole aiemmin kärsineet niistä. Muutoksen kielteiseksi kokeneiden osalta riski mielenterveysongelmista kasvoi puolitoistakertaiseksi verrattuna niihin, jotka olivat kokeneet muutokset neutraaleiksi.

Voimavarana vahva elämänhallinnan tunne

Muita useammin organisaatiomuutoksen kokivat myönteisenä ne työntekijät, jotka tunsivat elämänsä olevan hallinnassa. Sama elämänhallinnan tunne (koherenssi) suojasi heitä myös mielenterveyden heikkenemistä vastaan, vaikka kokemus muutoksesta olisi ollut kielteinen. Tutkimuskohteena olivat organisaatiomuutoksen vaikutukset mielenterveyteen muutosta seuranneina vuosina ja siinä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia liittyen heidän työyhteisöönsä ja omaan asemaansa työpaikalla.

- Organisaatioiden kannattaa panostaa muutoksen toteuttamiseen rakentavalla tavalla. Myönteiset tai neutraalit kokemukset tukevat organisaatioon jääneiden työntekijöiden hyvinvointia, joka on organisaatiolle tärkeä voimavara, kun se muutoksen jälkeen jatkaa toimintaansa, suosittelee tutkimuksen tekijä, tiimipäällikkö **Ari Väänänen** Työterveyslaitoksesta.

Työterveyslaitos oli mukana myös eurooppalaisessa hankkeessa, jossa tutkittiin organisaatiomuutoksen vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Tulokset osoittivat, että mielekkäässä organisaatiomuutoksessa keskeisiä asioita ovat laadukas viestintä, mahdollisuus henkilöstön osallistumiseen sekä tuen saaminen muutoksen aikana.

- Tutkimus osoitti, että organisaatiomuutoksen aikana kokemus työn epävarmuudesta yleensä lisääntyy, esimiesten tuki saattaa vähentyä ja konfliktit työpaikalla lisääntyä, kertoo tiimipäällikkö **Krista Pahkin** Työterveyslaitoksesta.

Eräässä toisessa Suomessa tehdyssä tutkimuksessa on puolestaan todettu, että muutoksen kohteena olevilla työpaikoilla kiusaaminen yleistyy noin kolminkertaiseksi tavanomaiseen nähden.

Työterveyslaitoksen tutkimus osoitti myös sen, että organisaatiomuutoksiin ei totu eli aiempi kokemus muutoksesta ei vähennä sen negatiivisia vaikutuksia. Toisaalta kaikki seuraukset eivät aina ole hyvinvoinnin kannalta kielteisiä. Tutkimuksen tulosten mukaan kielteisiä vaikutuksia voi vähentää valmistautumalla prosessiin hyvin. Suomesta, Hollannista, Puolasta ja Tanskasta kerättyssä tutkimusaineistossa onnistuneen organisaatiomuutoksen taustalta nousivat esiin samat keskeiset tekijät: laadukas

Viestintä, henkilöstön osallistuminen ja tuki avainasemassa

viestintä, osallistuminen ja tuen saamisen mahdollisuus.

Viestintä on tärkeää organisaation jokaisella tasolla, koskettaahan muutos kaikkia sen jäseniä. Se ei saa olla pelkästään tiedon jakamista vaan sen tulee tarjota mahdollisuus aitoon vuoropuheluun, ja niin johdon kuin työntekijöidenkin tulee viestiä muutokseen liittyvistä asioista. Viestinnän kanssa yhtä tärkeäksi tutkimuksessa todettiin mahdollisuus osallistua muutosprosessiin. Jokaiselle tarjottu mahdollisuus vaikuttaa muutoksen toteuttamiseen ja uuden organisaation suunnitteluun on keino sitouttaa koko organisaatio muutokseen. Tällöin myös kaikkien asiantuntemusta voidaan hyödyntää terveen organisaation aikaansaamiseksi.

Onnistuneeseen lopputulokseen pääsyyn vaikuttaa olennaisesti myös työntekijöille,

heidän edustajilleen ja esimiehille tarjottu tuki. Tämä voi olla esimerkiksi yksilöihin ja työryhmiin kohdistuvaa koulutusta muuttuviin työtehtäviin ja vastuisiin, tukea muutoksen läpikäymiseen tai esimiehille annettavaa koulutusta muutoksen hallitsemiseen. Tutkimus osoittaa, että organisaatiomuutoksen läpivieminen ei ole vain ylimmän johdon velvollisuus, vaan jokaisella on oltava siinä oma roolinsa. Onnistumista tukevia toimia voidaan suunnata niin yksilö-, ryhmä-, johto- kuin organisaatiotasolle. Viestintää ja tukea tarvitaan muutosprosessin kaikissa vaiheissa eli ennen, aikana ja vielä muutoksen jälkeenkin.

Lähteet: Työterveyslaitoksen tiedotteet 9 ja 10/2012 sekä Pauli Juuti ja Petri Virtanen (2009). Organisaatiomuutos. Keuruu: Otava

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



Victorinox SwissTool
3.0323.3CN on Suomen
Puolustusvoimien käyttämä
monitoimityökalu.

3.0323.3CN SwissTool/
Suomen Puolustusvoimat



VICTORINOX

VOITTAMATON

VICTORINOX SWISS TOOL MILITARY

ERIKOISHINTAAN
PÄÄLLYSTÖN LUKIJOILLE.
TILAA OMASI!



3.0323.3CN SwissTool/
Suomen Puolustusvoimat



3.0224.3CCH SwissTool/
Spirit/Sveitsin Armeija



3.0224.L SwissTool/
Original Spirit

Tarkista saatavuus ja hintasi suoraan maahantuojaalta ville.vatola@mastermarkbrands.fi



Lentosotakoulun lakkautus tuo ongelmia sadoille perheille

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo



Lentosotakoulun lakkauttaminen vuoden 2014 lopussa Puolustusvoimauudistuksen myötä merkitsee suunnitelmien mukaan noin 270 työpaikan vähennystä Kauhavalla. Perheille päätös merkitsee lukemattomia hankaluuksia ja lähes kestämättömiä taloudellisia vaikeuksia.

Päälystöliiton pääluottamusmies **Sakari Vuorenmaa** kävi Kauhavalla kuulemassa jäsenten tunteja ja kertomassa, miten siirtymävelvollisen henkilöstön asemaa pyritään turvaamaan. - Kylmä fakta on, että tässä poliittisessa tilanteessa Lentosotakoulu lakkaa. Arvioin, että vaikka Kauhavan kaupungin laskelmat Valtiontalouden tarkastusvirastossa osoittautuisivat oikeiksi eli Lentosotakoulun lakkauttamisella ei juurikaan saada säästöjä aikaan, politiikoilla ei olisi selkärankaa perua päätöstä, Vuorenmaa totesi. Hänen mukaansa Päälystöliitto ei halua lyödä Puolustusvoimauudistuksen toteuttamiselle kapuloita rattaisiin, mutta se tulee tekemään kaikkensa, jotta jokaiselle haluavalle löytyy työpaikka Puolustusvoimista ja perheet voivat ponnistaa eteenpäin mahdollisimman pienin vaurioin. Päälystöliiton järjestökone on valjastettu Puolustusvoimauudistuksen haittojen lieventämiseksi, ja eri tasoilla työnantajan

kanssa käydään neuvotteluja muutosturvan parantamiseksi. Lähiviikkoina liiton edunvalvonta keskittyy siihen, että Puolustusvoimien 2015 henkilöstökokoonpanot (HKP) laaditaan reilun pelin hengessä.

- Virkatyönä ja osin sapluunaratkaisuna laaditut HKP:t vaativat varmasti säästöä. Aiomme myös valvoa, että mitään Puolustusvoimissa palvelevaa henkilöstöryhmää ei sorretta eikä nykyisiä tehtävätasojä siirretä henkilöstöryhmältä toiselle, Vuorenmaa kertoi.

Pohjalaista peräksiantamattomuutta koetellaan

Lentosotakoululla palvelee 57 opistoupseeria, joista noin puolet on lentoteknisissä tehtävissä ja toinen puoli palvelee tukitehtävissä tai esikunnassa. Kaikille Hawk-kaluston parissa työskenteleville tulee arvion mukaan löytymään työpaikka. Suurin huoli Lentosotakoululla palvelevilla opistoupseereilla on, miten käy tukitehtävissä palveleville, löytyykö heille työpaikka esimerkiksi Maavoimista.

Sakari Vuorenmaa sai vastattavakseen useita jäsenten mieltä askarruttavia kysymyksiä, joissa esillä oli mm. nopeutettu eläkkeellesiirtyminen, kouluttautuminen toisen työnantajan tehtäviin, mitä tapahtuu, jos ei ota tarjottua työtä vastaan ja miten perheet selviytyvät kahdella paikkakunnalla asumisesta ilman konkurssia. Tehdyt kysymykset ja vastaukset löytyvät Päälystöliiton nettisivuilta Puolustusvoimauudistus-osioista.

Lentosotakoulun opistoupseerit esittivät tukun kysymyksiä Päälystöliiton pääluottamusmiehelle Sakari Vuorenmaalle ja Ilmavoimien pääluottamusmiehelle Jouni Nyströmille. Vastaukset löytyvät liiton nettisivujen jäsenosioista.

Vuorenmaan mielestä tässä vaiheessa kenenkään ei kannata repiä ranteitaan auki tai vaipua synkkyyteen.

- Kun HKP:t muotoutuvat ja eri vaihtoehdot tulevista työmahdollisuuksista hahmottuvat, on jokaisen syytä käydä kesälomien aikana perheen ja läheisten kanssa oma YT-neuvottelu, miten jatketaan eteenpäin.

Pääosa Lentosotakoulun henkilöstöstä on kotoisin Pohjanmaalta, juurtunut kotikonnuilleen ja ylpeitä pohjalaisuudestaan.

- Pohjalaiseen luonteeseen kuuluu olennaisena osana peräksiantamattomuus. Nyt tätä ominaisuutta koetellaan, sillä joudutte elämään erillään perheistä tai muuttamaan muualle. Voitte kaikissa tapauksissa olla ylpeitä pohjalaisuudestanne ja ammatillisesta osaamisestanne, jolla on varmasti käyttöä jatkossakin puolustusvoimissa, Vuorenmaa totesi.

Hän esitti myös narkästyksensä siitä, että Ilmasotakoulun johto perui ennaltaarvitut tapaamisen.

- Kertoisiko tämä jotain Lentosotakoulun johdon todellisesta suhtautumisesta henkilöstön asemaan näin vakavassa tilanteessa, ettei haluta keskustella, mitä yhdessä voitaisiin rakentavasti tehdä henkilöstön parhaaksi.

Kauhavalla ei uskota Puolustusvoimien tuottamiin laskelmiin Lentosotakoulun lakkautuksesta saataviin säästöihin. Kaupunki on tehnyt kantelun Lentosotakoulun lakkauttamissuunnitelmasta sekä teettänyt asiantuntijoilla omat laskelmat. Puolustusvoimat laskee, että vuosisäästöjä saataisiin noin 14,5 miljoonaa euroa. Kaupungin asiantuntijoilla teettämät laskelmat osoittavat säästökseen vain noin miljoonaa euroa. Kun näihin lisätään muut perheille ja yhteiskunnalle aiheutetut haitat, niin lakkautuspäätös on kyseenalainen. Laskelmat ovat tarkistettavana Valtiontalouden tarkastusvirastossa ja niihin on luovutettu vastaus elokuuhun mennessä. Kauhavan päättäjät eivät niele Lentosotakoulun lopetuspäätöstä. Kaupunginvaltuuston puheenjohtajan **Jouko Mäkisen** mukaan kaupunki tekee kaikkensa säilyttääkseen Lentosotakoulun paikkakunnalla.

- Teemme kaikkemme, että Lentosotakoulu säilyy Kauhavalla. Meille kanteluun puolustusministeriöstä annettu vastine on yhtä tyhjän kanssa ja ympäröivä, eikä siinä anneta vaihtoehtoiselle laskelmille arvoa. Puolustusministerin vierailu osoitti, että koko prosessissa alueen toimijoille ei anneta minkäänlaisia mahdollisuuksia osallistua keskusteluun. Ratkaisussa halutaan selvästi kiirehtiä, välittämättä hyvästä lopputuloksesta. Kaupungin teettämät laskelmat osoittavat, että valtion kassaan odotetut säästöt jäävät toteutumatta tai muuttuvat jopa lisämenoiksi, Mäkinen totesi.

Mikäli Valtiontalouden tarkastusvirasto to-

Kauhavan kaupunki ei anna periksi

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

teaa puolustusvoimien tekemät säästölaskelmat vääriksi, silloin kaikki muutkin laskelmat ovat hataralla pohjalla.

Olisi sääli, jos väärin laskelmien ja johtopäätösten seurauksena Lentosotakoulun 80-vuotinen historia Kauhavalla päättyy ja kaupunki menettää yli 300 työpaikkaa. Lisäksi satojen perheiden elämä vaikeutuu ja turvallinen arkielämä romutetaan.

- On lähes varmaa, etteivät kaikki tule suostumaan siirtoon, ja näin Ilmavoimat menettää huipputaakkaa, toteaa Ilty Kauhan osaston puheenjohtaja **Jarmo Kujanpää**.

Kauhavan kaupungin päättäjien mielestä järkevin ja sekä kustannuksiltaan että investointitarpeiltaan kannattavin kokonaisratkaisu ilmavoimissa olisi Hawkien lentäminen elinkaarensa loppuun Kauhavalla.

Jarmo Kujanpää ja Sakari Vuorenmäki tapasivat kaupunginvaltuuston puheenjohtajan Jouko Mäkisen. Hän vakuutti, että Kauhava aikoo vielä panna hanttiin Lentosotakoulun lakkautuksen suhteen, mutta on valmis tukemaan perheitä muutostilanteessa ja mahdollistamaan asumisen kotipaikkakunnalla.

Lentosotakoulu

- Lentosotakoulu antaa kadeteille ja lentopuiseereille jatko- ja taktista lentokoulutusta Hawk-suihkuharjoituskoneella. Tavoitteena on tuottaa Hornet-koulutuskelpoisia lentopuiseereita.
- Varusmieskoulutuksen tavoitteena on tuottaa vartio- ja sotilaspoliisijoukkueita sekä jatkokouluttaa apumekaanikkoja ja ensimmäisen luokan lentotukikohdan reserviin.
- Varusmiesvahvuus vaihtelee 120–350 välillä ajankohdan mukaan.
- Palkattua henkilöstöä noin 230. Lisäksi varuskunta ja yhtestytahot työllistävät noin 70 henkilöä.
- Vuoden 2012 budjetti noin 18 miljoonaa euroa ilman kiinteistömenoja.

Kauhava

- Asukkaita noin 17 300, verotulot noin 45,3 miljoonaa euroa.
- Kaupungille tunnusomaista on vahva pienyritystäjyys metalliteollisuuden alalla. Ilmailu ja elokuvatuotanto on nostettu keskeisiksi kehittämiskohteiksi kaupunkistrategiassa.
- Työttömyysaste on noin 6 prosenttia.





Lentosotakoulun lakkauttaminen pistää Jouni Välimaan ja satojen muiden perheiden asiat melkoiseen pyörytykseen. Välimaalalle on valmistumassa uusi omakotitalo Kauhavan keskustaan, mutta missä on perheen koti tulevaisuudessa, miettii Aada Välimaa yhdessä isänsä kanssa.

Perheet kurimukseen

Teksti: Samuli Vahteristo Kuva: Jouni Välimaan kotialbumi

Puolustusvoimauudistus merkitsee lähivuosina useille sadoille perheille monenlaista tuskaa ja taloudellisia vaikeuksia, joiden seurauksia voi vain arvailla. Päälystöliitto toivoo puolustusministeriön, Puolustusvoimien ja valtion tekevän kaikkensa vähentääkseen Puolustusvoimauudistuksen haittavaikutuksia perheille. Monissa perheissä tehdään jo lähikuukausina kauaskantoisia suunnitelmia, siksi mahdolliset tukimuodot pitäisi olla pikaisesti tiedossa. Nykyinen muutosturva on riittämätön. Muutos merkitsee monille asumista kahdella paikkakunnalla erillään perheestä, toisen asunnon ja auton hankkimista, työmatkakustannusten merkittävää kasvua sekä lukuisia muita talouteen ja sosiaalisen elämään vaikuttavia seikkoja. Kauhavalla ainakin ollaan vihaisia, kun siellä vierailleilla ministereillä ei ole ollut muuta tarjottavaa kuin hokema "Uskokaa, että Lentosotakoulu lakkaa". - Pelkällä sympatialla, empatialla ja välittä-

misellä ei perheiden tuskaa lievitetä, tarvitaan konkreettisia keinovalikoimia, sanoo Lentosotakoululla palveleva henkilö, joka ei halua nimeään julkisuuteen. Yli luutnantti **Jouni Välimaa** puolestaan haluaa kertoa omista mietteistään uusioperheen tulevaisuuden suhteen. - Olen Kauhavalta kotoisin ja asumme täällä. Perheeseeni kuuluu sairaanhoitajana Kauhavalla työskentelevä vaimo **Anu Leher-vo**, tytär ja kolme poikaa. Pojat ovat edellisestä avioliitosta ja asuvat äitinsä kanssa. Onneksi pojat asuvat samalla paikkakunnalla muutamien kilometrien päässä ja ovatkin usein luonamme viettämässä viikonloppuja ja myös pidempiä aikoja. Jos minulle osoitetaan uusi tehtävä jossain muualla puolustusvoimien organisaatiossa, mahdollisuus viettää aikaa poikien kanssa vähenee huomattavasti kasvavan etäisyyden takia. Välimaa aloitti palveluksensa Pohjan Prikaatissa Oulussa v. 1991 ja toimi koulutajatehtävissä. Hän halusi kuitenkin pala-

ta takaisin kotiseudulle ja sainkin siirron 1996 vuoden alusta silloiseen Ilmasotakouluun Kauhavalle. Välimaa on palvellut myös kansainvälisessä kriisihallintatehtävässä Bosniassa vuosina 2000 - 2001. Nykyisin hän työskentelee Lentosotakoulussa perusyksikön varapäällikkönä ja sotilaspoliisialiupseerikurssin johtajana. Puolustusvoimauudistuksen kaavailut olivat Välimaan perheessä tiedossa ja he olivat tietyllä tavalla varautuneita siihen, että joukko-osaston lakkautuskin voi tulla eteen. - Lentosotakouluun on kuitenkin investoitu viime vuosien aikana merkittävästi rahaa ja ajattelimme, että lakkauttaminen ei kuitenkaan koskisi omaa joukko-osastoa, mutta toisin kävi. Teimme päätöksen oman talon rakentamisesta 2011 maaliskuussa, jolloin ei ollut näköpiirissä mitään lakkauttamiseen liittyvää tietoa. Rakentaminen aloitettiin syksyllä 2011, ja vuoden 2012 alku-puolella sitten karmea totuus iski silmille eli lakkautus olikin tosiasia.

Muutto pois Kauhavalta tuntuu raskaalta

Välimaalla ei ole tulevasta tehtävästä tällä hetkellä tietoa eikä myöskään varmuutta siitä, tarjotaanko yleensä mitään vai joutuuko irtisanottavien listalle.

- Vaikeimmalta asialta tuntuu ehkä se, että kaikki lapset eivät kuitenkaan muuta mukamme uudelle paikkakunnalle, vaan pojat jäävät asumaan Kauhavalle. Alustavasti on toki ajateltu, että alkuvaiheessa uudelle paikkakunnalle muutan vain itse ja sitten mietitään jatkoa rauhassa. Yli 10 vuoden "reppuriaika" tuntuu kyllä niin pitkältä, että sekään ei todennäköisesti voi olla ratkaisu, vaan vaimo ja tytär ehkä muuttavat perässä myöhemmin.

Uudelle paikkakunnalle muuttaminen tuntuu Välimaan perheen kannalta varsin raskaalta ajatukselta sen takia, että koko tukiverkosto, ystävät ja muu perhe asuvat Etelä-Pohjanmaalla. Lisäksi perheen taloutta koetellaan raskaalla kädellä.

- Lastenhoitoapu ja mahdollisuus osallistua lasten harrastuksiin loppuu täysin. Asialla on merkittäviä vaikutuksia jo senkin takia, että kahden asunnon ylläpitäminen tuntuu aika mahdottomalta ajatukselta taloudellisesti. Kauhava on myös niin pieni kaupunki, että oman asunnon myyminen todellisella hinnalla saattaa olla haaste, Välimaa murehtii. Hän on puolisonsa kanssa pohtinut vaihtoehtoja ja yhdessä on yritetty etsiä ratkaisua, millä ponnistaisi huomiseen.

- Vaihtoehtoja on pohdittu paljonkin ja kaikki mahdollisuudet on otettava huomioon, niin alanvaihto kuin uudelleen koulutus. Taloudellisesti edellä mainitut vaihtoehdot voivat kuitenkin olla mahdottomia. Vaikka pettymys tehtiin ratkaisuihin onkin suuri, on päällimmäisenä kuitenkin ajatus saada jatkaa puolustusvoimien palveluksessa. Olemme päättäneet antaa nyt ajan kulua ja teemme ratkaisuja vasta myöhemmin. Pyrimme ajattelemaan, että asioilla on tapana järjestyä, vaikka joskus voi olla vaikeaa.

Pohjanmaalla ei ole Välimaan mukaan tapana luovuttaa, vaikka olisijoskus vähän hankalaa.

- Toivoisimme tietysti työnantajalta sitä, että tukitoimet siirtyville olisi rakennettu mahdollisimman kattavaksi ja tietysti myös sitä, että niiden osalta, joilta sosiaaliset perusteet estävät oikeasti paikkakunnan vaihdon, olisi tarjolla erilaisia vaihtoehtoja. Päälystöliitolta toivomme vahvaa edunvalvontatyötä näiden edellä mainittujen asioiden eteenpäin viemisessä työnantajan suuntaan.

Kevään tiedotuskierros loppusuoralla

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

Päälystöliiton puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja pääluottamusmiehet ovat kiertäneet huhti-toukokuussa lakkautettavia ja muutoksen kohteena olevia joukko-osastoja ja hallintoyksiköitä. Käynneillä on tavattu joukko-osastojen komentajia, muuta johtoa ja ennen kaikkea jäseniä. Jäsenten aktiivisuus on ollut kiitettävää ja salit ovat täytyneet kuulijoista.

Tiedotuspakettia on päivitetty kevään aikana muuttuneiden asioiden osalta. Pääesikunnan henkilöstöreunaehdokäskysä tapahtuneet muutokset, päätökset ja henkilöstökokoonpanosuunnittelun eteneminen on pyritty ottamaan huomioon muistaen asiakirjojen julkisuudesta käsketyt asiat.

Henkilöstökokoonpanon suunnittelu on edennyt, ja toukokuun alusta alkaen se saatiin jalkautettua paikallistasolle ja Päälystöliiton henkilöstöedustajien käsiteltäväksi. Paikoin valmistautuminen yhteistoimintamenettelyyn on ollut haasteellista riittävän informaation puuttuessa. Asioiden käsittelyn aikajana on ollut suuria eroja puolustushaarojen välillä, mikä on ollut omiaan asettamaan henkilöstön eriarvoiseen asemaan.

Henkilöstökokoonpanosuunnitelmien lähes päivittäinen muuttuminen ja sotilaiden tehtävien ja pääasia opistoupseerien

nykyisillä tehtävillä käytävä nollasummapeli on ollut vaikeasti hallittavissa. Paikoin suunnittelijat ovat jo nähneet pitkälle tulevaisuuteen 2030-luvulle ja hävittäneet opistoupseereita kokoonpanoista surutta jo nyt ja siirtäneet tehtäviä muille henkilöstöryhmille.

Jäsenten tiedottamisen lisäksi haasteena on ollut pitää päälystöliittolaiset henkilöstöedustajat ajan hermolla. Henkilöstöedustajat – luottamusmiehet, yhteistoimintaelimien jäsenet ja paikallisten yhdistysten johto – ovat joutuneet pitämään kokouksia ja laatimaan laskelmia sekä lausuntoja. Työ on sujunut hyvin, ja yhteistyötä on tehty myös lakkautettavien, liitettävien ja säilyvien joukko-osastojen kanssa.

Tiedotuskierroksella on muistutettu jäseniä aktivoimaan tai hankkimaan käyttäjätunukset Päälystöliiton kotisivujen jäsenosiin. Sivujen Puolustusvoimauudistus-kansiossa on kerätty tietoa muutoksesta ja keskustelupalstalla voi esittää kysymyksiä tai perehtyä jo kysytyihin kysymyksiin ja niiden vastauksiin.

Huhti- ja toukokuun aikana tiedotuskierroksen kohteina ovat olleet Helsingin alue 3.4., Rovaniemen alue 18.4., Oulu 19.4., Riihimäki 8.5., Kauhava 16.5. ja Jyväskylän alue 24. – 25.5. Kesän vierailujen aikataulu on Puolustusvoimauudistus-kansiossa.



Puolustusvoimauudistus aiheuttaa paljon avoimia kysymyksiä - ilmeet puhukoot puolestaan.

Soittajien valintaprosessi luottamusmiehen painajainen

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Mikko Ahtinen on erityisalojen luottamusmies, joka vastaa päälystöliittolaisten soittajaupseerien erilliskysymyksistä. Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä toteutettava sotilassoittotoiminnan uudistaminen lakkautuksineen on tuonut vaikeita säveliä edunvalvontatehtävään.



Puolustusvoimauudistuksen julkistamisen yhteydessä paljastui kaikessa kaameudessaan koko sotilasmusiikkialan uudelleenjärjestely, jonka myötä lakkautetaan seitsemän soittokuntaa.

Tiedottaminen ontui ja ensimmäisissä perusteluaineistoissa oli paljon ristiriitaisuuksia termeissä. Lakkauttamiset, tehtävien siirtymiset ja henkilöstön siirtämiset olivat sekavia. Samalla kuultiin ensimmäiset heitot mm. koesoittojen järjestämisestä opistoupseereille jäljelle jäävien ja avoimiin tehtäviin hakeutumisen yhteydessä. Päälystöliiton johto ja Ahtinen tapasivat ylikapellimestari **Elias Seppälän** tiedotuskierroksen aikana Kaartin Soittokunnassa. Tapaamisessa yritettiin saada perusteita muutoksen toteuttamiseen. Supistamisvelvoitteet, tulevat määrärahat, soittokuntien taiteellinen taso, kokoonpanojen kasvattaminen ja sen myötä soittokuntien monipuolisemmat käyttömahdollisuudet olivat keskeisiä ajatuksia muutoksen pohjana. Yhteistoimintamenettelyn kannalta katsottuna suunnittelutyötä oli tehty siten, että henkilöstöjärjestöillä ei ollut valmisteluvaiheessa minkäänlaista mahdollisuutta osallistua tai lausua suunnittelusta. Suunnittelu oli toteutettu pienessä piirissä Seppälän johdolla. Yt-menettelyn vaikeudet jatkuvat, koska esimerkiksi Maavoimien yhteistoiminta-elimessä ei ole esitelty tai käsitelty jäljelle jäävien soittokuntien henkilöstökokoonpanoja ja niiden suunniteltua tehtävää lainkaan.

Hakeutumisen perusteita on saatava

Huhtikuussa pidettiin vihdoinkin palaveri, jossa käsiteltiin alustavasti sotilasmusiikkialan uudet

Sotilasmusiikkialan uudelleenjärjestelyt vetävät erityisalan luottamusmiehen Mikko Ahtisen ilmeen väkisinkin totiseksi.

kokoonpanot. Palaveriin osallistuivat Seppälä, opistoupseerien ja aliupseerien valtakunnalliset luottamusmiehet sekä Musiikkiupseerit ry:n luottamusmies. Palaverin pääpaino oli toimialan oman halukkuuskartoituskyselyn laatimisessa eikä niinkään henkilöstö- ja soitinkokoonpanoissa. Henkilöstökokoonpanoluonnoksessa on suunniteltu opistoupseerien ja aliupseerien perustehtäviä sama määrä. Opistoupseerisoittajien ammattitaito ja asiantuntijuus on hankittu opistoupseerien jatko- tai luutnanttikurssilla sekä ennen kaikkea sotilasmusiikkialan pitkällä työkokemuksella. Opistoupseerien tehtävinä päätyön eli soittamisen ohella ovat esimerkiksi toimiminen apulaiskapellimestarina, äänenjohtajana, vääpelinä, työpaikkaohjaajana sekä tiedottajana. Opistoupseerien sodan ajan sijoitukset ja tehtävät tukevat heidän sijoittumista tuleviin kokoonpanoihin. Ahtinen tuskaillee edessä olevan hakuprosessin kanssa.

- Siirtymävaiheessa ei voida muodostaa suoraan suunnitelmissa olevia soittimien ohjaamia kokoonpanoja, vaan soittimien osalta pitää tehdä kompromisseja Soitinkokoonpanot tulevat ns. kypsään vaiheeseen vasta vuosien kuluessa.

- Soittokuntien toiminta isommissa kokoonpanoissa pakottaa miettimään, kuinka hallintoa niissä hoidetaan ja miten roolitetaan esim. soittokuntien vääpelit. Mikä on soittamisen ja vääpelin tehtävien suhde.

Sotilas ja soittajaupseeri

Ahtinen kuvailee opistoupseerien erityistä roolia seuraavasti.

- Monet opistoupseerit ovat tulleet Puolustusvoimien soittokuntiin soitto-oppilasjärjestelmän kautta. Ammattikunnan ammatillista osaamista ei voi mitata pelkästään soittotaidon perusteella, vaan suurin osa asiantuntijuutta ja musiikillista ammattitaitoa on muodostunut pitkällä palveluksella soittokunnan eri tehtävissä.

- Opistoupseerisoittajat ovat sitoutuneet koulutuksensa kautta toimimaan Puolustusvoimien palveluksessa. Koulutus, pitkä työkokemus ja sodanajan tehtävät tukevat opistoupseerien sijoittumista tuleviin henkilöstökokoonpanoihin. Nämä perustelut tulisi huomioida uusien organisaatioita perustettaessa ja tehtäviä täytettäessä.

Euromilin kevätkokouksen kokous-
edustajat joutuivat pohtimaan suu-
ria kysymyksiä Irlannin Limerickissä
huhtikuussa. Puheenjohtaja **Emmanuel
Jacob** alusti kokouksessa, kun järjestö on
totisen paikan edessä ja ryhtyy sopeutta-
maan toimintaansa muuttuvassa talousti-
lanteessa. Järjestön talouteen heijastuu
vahvasti yleiseurooppalainen talouden ma-
tolasuhdanne ja sen myötä asevoimissa ta-
pahtuvat henkilöstösupistukset.

Vuoden 2011 tilinpäätös oli vielä ylljää-
mäinen, ja järjestö on varautunut taloudel-
lisesti kokoamalla varoja toiminnan ylläpi-
tämiseen poikkeuksellisissa tilanteissa.
Euromilin on kuitenkin tunnustettava se to-
siasia, että jäsenmaksutulot tulevat laske-
maan lähivuosina eikä reserveilla toimintaa
pitkään ylläpidetä nykyisellä tasolla.

Asevoimien toiminnan supistaminen Euroo-
passa, ja erityisesti Saksan Bundesweh-
rin supistukset vaikuttavat suurimman jä-
senjärjestön jäsenmäärään ja sitä kautta
suoraan Euromilin jäsenmaksusuuteen.
Saksalainen edunvalvontajärjestö haluaa
olla mukana toiminnassa, mutta sen talou-
delliset resurssit suurimman taloudellisen
vastuun kantajana kapenevat rajusti. Ko-
kousedustajat hyväksyivät tämän tosiasian
yksimielisesti.

Euromilin kevätkokous totesi, että toimis-
ton työntekijämäärää on tarkastettava ja
myös mietittävä vaihtoehtoja käytettävistä
toimistotiloista. Euromil on vuokralaisena
saksalaisen järjestön tiloissa Brysselissä.
Henkilöstön määrän osalta kokouksen 80
edustajaa 26:sta eri järjestöstä päättivät,
että pääsihteerin työtehtävä päättyy vuo-
den 2012 lopussa. Henkilöstön määrää ja
tehtäviä tullaan tarkastelemaan.

Jacob esitteli myös ajatusta siitä, että Eu-
romil hakisi kumppania tai tiiviimpää yhteis-
työtä muiden järjestöjen kanssa. Tällaise-
na kumppanina tuli kyseeseen esimerkiksi
poliisijärjestöjen EURO COP -järjestö, joka
suunnittelee muuttoa Luxemburgista Brys-
seliin. EURO COP on jo nyt muun muassa
EAY:n jäsen (Euroopan Ammatillinen Yhteis-
järjestö). Euromilin jäsenyys on osaltaan
ollut vastatulessa EAY:n hallituksessa.
Päälystöliiton jäsenyys eurooppalaisessa
yhteistyöjärjestössä on kunnossa Akavan
kautta.

Euromil pitää kolmen vuoden välein kon-
gressin, jossa päätetään seuraavan kau-
den toiminnan päälinjoista. Seuraavalla toi-
mikaudella on tarkkaan mietittävä, kuinka
toimistoa johdetaan ja käytännön edunval-
vontatyötä ja lobbausta tehdään Euroopan
ytimessä. Hallituksella on lokakuun kon-
gressiin asti aikaa suunnitella erilaisia vaih-
toehtoja.



Puheenjohtaja Emmanuel Jacobilla riitti vielä avajaisten jälkeenkin keskustel-
tavaa kansainvälisestä palveluksesta Irlannin puolustusvoimien pääesikun-
nan päällikön kenraaliluutnantti Seán McCannin kanssa.

Euromil varautuu muutokseen

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Hallitusta täydennettiin kongressiin asti

Euromilin hallitus on kuluvalle toimikaudella
kokenut suuria muutoksia. Puolan ja Unka-
rin edustajat ovat jättäneet hallitustyösken-
telyn, ja taloudenhoitajana toiminut Irlannin
Denis Granville esitteli viimeisen tilinpää-
töksensä vuodelta 2011 ja jäi samalla eläk-
keelle.

Syntynyt tilanne oli poikkeuksellinen Eu-
romilin historiassa, ja kevätkokous päätti
täydentää hallitusta loppukaudeksi, jotta
se saisi hieman paremmat edellytykset val-
mistella syksyn tärkeitä kongressia.
Hallituksen sisältä taloudenhoitajaksi valit-
tiin hollantilainen **Ton de Zeeuw**, ja edus-
tajakokouksen vaalissa valittiin kolme uut-
ta jäsentä täydentämään hallitusta: **Simon
Deveraux** Irlannista (PDFORRA), **Miguel**

Lopéz Espanjasta (AUME) ja **Ari Pakari-
nen** Päälystöliitosta. Lopezin valinta halli-
tukseen tukee Välimerenmaiden järjestöjä,
koska hänen edustamansa AUME on saa-
vuttanut edistystä edunvalvontaorganisaat-
iona Espanjassa viime vuosina.

Pääosa hallituksen jäsenistä tulee nyt jä-
senjärjestöistä, jotka ovat oikeita ammatti-
järjestöjä ja edunvalvonnan sekä sopimus-
toiminnan asiantuntijoita. Tämä on seikka,
jonka katsotaan edesauttavan järjestön
seuraavan kolmen vuoden toiminnan suun-
nittelua ja valmistelua.

Seuraavassa kongressissa ja syksyn edus-
tajakokouksessa lokakuussa suoritetaan
henkilövaalit seuraavaksi kolmeksi vuodek-
si. Vaalien ehdokasasettelu Brysselin kon-
gressiin alkaa kesän aikana.



Ilkka Voutila (keskellä) ja Hannu Tasula sekä trukkia ohjaava Pasi Kauppinen pohjivat työn lomassa ELKAKOP-hankkeen tuomia muutoksia.

ELKAKOP-hankkeen kokemuk- sista voi ottaa oppia

Teksti: Samuli Vahteristo Kuva: Harri Jokihaara

Räjähdädealan ELKAKOP-hankkeesta saadut kokemukset ovat kapteeni **Ilkka Voutilan** mukaan monitahoiset ja sellaisia, joista voi henkilöstöedustajan kannalta ottaa oppia. Päälystöliiton puheenjohtajapäivillä asiaa avannut Voutila totesi, että kokonaisuutena iso muutosprosessi meni opistoupseerien kannalta hyvin. Hyvään lopputulokseen hänen mukaansa vaikutti paikallisten toimijoiden lisäksi liiton pääluottamusmiesten ja johdon tuki sekä osaltaan myös asian puolinen tarkastelu Päälystöllehdessä koko muutosprosessin ajan.

Voutilan mielestä aidon yhteistoimintamennettelyn toteutuminen on vaikeaa, koska keskeneräisistä asioista ei saanut tiedottaa tai kysyä jäsenistön mielipiteitä. Asiantuntijaorganisaatiossa, jossa osaamisalueita on valtavasti, tulisi avoimesti käsitellä eri vaihtoehtoja sekä tukea tällä tavalla hyviä ja perusteltuja päätöksiä.

- Prosessin aikana eri työryhmiin osallistu-

neille sanottiin, että tiedot ovat luottamuksellisia ja ne ovat tarkoitettu vain "teille". Aitoa keskustelua ei voinut käydä työpis- teissä, eikä jäsenkentässä muutosten vai- kutuksista.

Eri työryhmissä ja YT-elimissä henkilöstön edustajien kannanotot tulee kirjata tarkasti ylös. Pelkkä maininta, että asiasta keskus- teltiin, ei anna päätösten tekijöille mitään lisäarvoa eikä kehitä mitään toimintaa.

- Puolustusvoimauudistuksen työryhmissä tai YT-elimissä toimivien kannattaa ottaa oppia tapahtuneesta, ja jatkossa on huolehdittava, että kannanotot kirjataan pöytäkirjoihin ja muistioihin, Voutila toteaa.

Henkilöstöedustajan on hänen mukaansa oltava tietoinen hankkeen päämääristä ja toisaalta pystyttävä sovittamaan myös niihin edunvalvonnan tavoitteet. Asioista tiedottaminen on oltava niin hankkeen kuin edunvalvontaorganisaation osalta selvä. Oikeaa tietoa on saatava oikeaan aikaan, muuten huhut alkavat muuttua todeksi.

- ELKAKOP:in tapaisessa laajassa hank- keessa tietoa oli kerättävä useista työryh- mistä. Henkilöstöedustajien jaksamisen kannalta on tärkeää, että yhdistyksissä suunnitellaan edunvalvontatoimet. On mää- ritettävä tiedon kokoaja, kuka pitää yhteyt- tä yhteistyötahoihin ja edustettavien suun- taan. On huolehdittava tiedon arkistoinnista ja seurattava, että päätökset toteutuvat so- vitulla tavalla. Henkilöstöedustajille on valit- tava sijaiset. Yhtään kokousta ei saa jättää vaille edustusta, Voutila opastaa.

Henkilöedustaja joutuu pohtimaan asiat monelta kantilta

Luottamusmiehet, YT-elimien jäsenet ja eri työryhmissä toimivat henkilöstön edustajat pääsevät Voutilan mielestä vaikuttamaan laajoihin asiakokonaisuuksiin. Kannanotoil- la ja asiantuntemuksella on sekä välittö- miä vaikutuksia että pitkälle tulevaisuuteen kantavia vaikutuksia. Henkilöstön edustaja

joutuu väkisinkin tekemään itsetutkiskelua.

- Jouduin useaan otteeseen pohtimaan, olenko oman osaamisalueeni asiantuntija vai edustanko koko ammattikuntaani? Mietin myös, että vaikuttaako asiantuntijuuteni omaan asemaani ja pohtimaan, onko sillä väliä? Koko ajan oli myös pohdittava turvaako asiantuntijuuteni nykytilan vai pyritäänkö vaikuttamaan parempaan tulevaisuuteen?

Keskeistä henkilöstön edustajalle tehtävästä riippumatta on henkilön oma aktiivisuus. Voutilan mukaan asioiden taustoja on selvitettävä etukäteen ja käyttää asiantuntijoiden apua oman esityksen taustoittamiseksi.

- Saadakseen työnantajan edustajailta ja työryhmien johtajilta vastauksia oman henkilöstöryhmänsä asioihin, on myös heille annettava etukäteen tietoa ongelmakohtista ja ennen kaikkea aikaa valmistautua oikean tiedon hankkimiseen. Kokousten työjärjestyksiin on hyvä etukäteen pyytää omana kohtana ne asiat, joihin haluat vaikuttaa. Mikäli et ole varma jostakin asiasta, tee varaus tietojen täydentämisestä ja pyydä asian käsittelyn siirtämistä, Voutila neuvoo.

Vuoden iltyläinen, kapteeni Matti Laamanen

Teksti ja kuva: Anssi Komulainen

Ilty ry. valitsi vuosikokouksessaan 17.3. vuoden 2011 Iltyläiseksi kapteeni **Matti Laamasen** Karjalan Lennostosta. Ilty ry. toimii ilmapuolustuksen teknisten henkilöiden muodostamien osastojen yhdysjärjestönä ilma- ja maavoimissa.

Laamanen työskentelee tällä hetkellä tukeutumisupseerina Karjalan Lennoston esikunnan huolto-osastolla. Hänen tehtäviin kuuluu kehittää ilmapuolustusalueen tukikohtien tukeutumisvalmiutta ja varmistaa lentoteknisen sotavarustemateriaalin taroituksenmukainen käyttö ja jako.

Laamasella on erittäin laaja ja syvälinen kokemus lentoteknisestä tukeutumisesta. Aikaisemmin toimiessaan Ilmavoimien Esikunnan huolto-osastolla hänen vastuualueenaan oli koko ilmavoimien tukeutumi-

sen ylläpito ja kehittäminen. Laamanen on nykyisen tehtävän ohella säilyttänyt myös rutiinin ja tuntuman lentokonetyöhön pitäen yllä käyttöhuoltokelpuutuksia yhteyslentueen lentokonekalustolle.

Palvelusvuosiensa aikana hän on työskennellyt mm. Ilmavoimien Teknillisen Koulun opetustehtävissä, Tiedustelulentolaivueessa sähkö- ja avioniikkatarkastajana, laatu-päällikkönä ja opiskellut Roomassa Mig-tiedusteluversion elektronisen sodankäynnin järjestelmiin sekä laatinut Mig-tiedusteluversion valmisteluohjeen.

Laamanen on ollut pitkäaikainen puheenjohtaja Ilty Luonetjärven osastossa ja edustanut Iltyläisiä Päälystölaiton hallituksessa.



Vuoden iltyläiseksi valitulla kapteeni Matti Laamasella on erittäin laaja ja monipuolinen kokemus lentoteknisestä tukeutumisesta.



Vielä kerran Libanoniin

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Suomen lippu liehuu tätä nykyä kolmatta kertaa levottomassa Etelä-Libanonissa. 177-henkinen kriisinhallintajoukko siirtyi 18.5. uudelle toimialueelleen Libanonin kaakkoiskulmaan ja aloitti tässä vaiheessa vuoden mittaiseksi suunnitellun toimintansa osana Irlannin johtamaa pataljoonaa.

Maavoimien operaatiopäällikkö, prikaatikenraali **Veli-Pekka Parkatti** luonnehtii alueen tilannetta hyvin jännittyneeksi, mutta tällä hetkellä rauhalliseksi.

- Alueella on useita toimijoita ja turvallisuustilanteen muutokset ovat nopeita. Arabikevään vaikutuksesta turvallisuusympäristö on muuttunut entistä sirpaleisemmaksi ja Syyrian levottomuudet antavat oman heijasteensa. Kolmantena tilannetta hämmentää omaa ydinasettaan rakentava Iran, Parkatti toteaa.

Suomalaisten rauhanturvaajien tehtävänä tässä perinteisessä YK-johtoisessa kriisinhallintaoperaatiossa on partiointi ja lipunäyttö, raketti-iskujen vastatoimet sekä mm. tilapäisten kulunvalvontapaikkojen perustaminen. Prikaatikenraali Parkatin mukaan YK-joukot eivät ole iskujen todennäköinen kohde, mutta pitää mahdollisena, että joukot voivat joutua niiden oheisvaikutuksen kohteeksi tehtäviään suorittaessa.

Suomalaisen kriisinhallintajoukon rungon muodostaa 3-joukkueinen jääkärikomppania. Joukon keski-ikä on 29 v, ja yli 60 % lähtijöistä on ensikertalaisia, hiljattain kansainvälisessä valmiusjoukossa varusmiespalveluksesta suorittaneita nuorukaisia. Porin Prikaatissa Säkylässä pidetyn koulutus- ja valintatilaisuuden kouluttajina toimi mm. operaatiossa palvelleita irlantilaisia joukkueenjohtajia, jotka toivat päivitettyt tiedot operaation nykytilasta ja olosuhteista.

Sotilaspoliisikouluttajasta jääkärijoukkueen johtajaksi

Oman ammattitaidon kehittäminen ja kokemuksen hankinta saivat luutnantti **Janne Räsänen** hakeutumaan Libanon-operaatioon. Peruskurssi 58:lta valmistunut Karjalan Prikaatin Esikuntakomppanian sotilaspoliisikouluttaja uskoo pystyvänsä hyödyntämään kouluttajakokemustaan myös tulevassa tehtävässä.

- Voimakeinojen käyttö ja aluevalvonta ovat osa jääkärijoukkueen tehtäväkenttää, Räsänen kertoo.

Hänen mukaansa Porin Prikaatin Kriisinhallintakeskuksen järjestämä koulutus antoi hyvät perusvalmiudet tuleviin tehtäviin, mutta täyden toimintavalmiuden saavuttaminen edellyttää asioiden harjoittelemista vielä paikan päällä. Räsänen varajohtajana toimii sotatieteiden kandidaatti ja ryhmänjohtajina yksi ammattiläupseeri ja kaksi reserviläistä. Pääosa miehistöä on hiljattain kotiutunut kansainvälisestä valmiusjoukkokoulutuksesta.

- Meidän tehtävänä tulee olemaan tehokkaiden toimintatapamallien luominen. Joukko on valikoitunut ja motivoitunut, välillä jopa liian innokaskin, Janne Räsänen kehuu alaisiaan.

Libanon-operaatioon osallistuu kaikkiaan 11 opistoupseeria, joista kaksi on evp-henkilöstöä.

UNIFIL-operaatio

- Perustettu 1978.
- Nykyinen vahvuus noin 12 000 sotilasta ja 1 000 siviiliä.
- Tehtävänä valvoa vihollisuuksien lopettamista alueellaan ja tukea Libanonin armeijan sijoittumista alueelle. UNIFIL avustaa Libanonin armeijaa siinä, että ns. Blue Line'in ja Litani-joen välisellä alueella ei olisi muita aseistettuja ryhmittymiä tai aseita kuin Libanonin asevoimat ja UNIFIL.
- Suomi on osallistunut operaatioon aiemmin vuosina 1982 – 2001 (kaikkiaan noin 11 500 rauhanturvaajaa) ja 2006 – 2007 (noin 500 rauhanturvaajaa).
- Suomi osallistuu Libanonin operaatioon osana Irlannin johtamaa pataljoonaa. Suomalais-irlantilaisen pataljoonan toiminta-alue sijaitsee Libanonin eteläosassa. Pääosa suomalaisista on sijoitettuna Tibninissä (engl. Tebnine) sijaitsevaan tukikohtaan. Lisäksi pataljoonalla on tulitaukolinjan tuntumassa kaksi joukkuetukikohtaa.
- Suomalaisen kokonaisvahvuus on 177 rauhanturvaajaa, joista 42 pv:n palkattua henkilökuntaa ja 135 reserviläistä. Joukko koostuu jääkärikomppaniasta, tukiosista sekä esikuntaupseereista.
- SKJL:n (Suomalainen Kriisinhallintajoukko Libanonissa) komentajana toimii everstiluutnantti **Timo Mäki-Rautila**.



Äkkilähdöllä Lähi-itään

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Matti Vihurila ja Marko Taka

Suomi osallistuu Syyriassa toimeenpantavaan UNSMIS-operaatioon (United Nations Supervision Mission in Syria) kymmenen sotilastarkkailijan voimin. Porin Prikaatissa 23. – 27.4. järjestettyyn koulutus- ja valintatilaisuuteen kutsuttiin kaikkiaan 11 kokenutta rauhanturvaajaa, joista lopulta kahdeksan lähti operaatioon 8. toukokuuta. Lisäksi kaksi rauhanturvaajaa siirtyi Syyriaan suoraan UNTSO-operaatiosta. Lapin Lennoston 5.Pääjohtokeskuksessa johtokeskusupseerina palvelevan yliluutnantti **Marko Takan** ei kauaa tarvinnut miettiä lähtöä, kun MaavE:stä asiaa puhelimitse häneltä tiedusteltiin. Neljenteen

missioonsa lähtevällä Takalla on aiempaa kriisinhallintakokemusta Bosniasta, Afganistanista ja viimeisimpänä Kashmirista, missä hän palveli sotilastarkkailijana, osan aikaa myös kansallisena vanhimpana.

- Nyt oli sopiva mahdollisuus irrottautua töistä, ja kun kotoakin näytettiin vihreää valoa, myönteinen päätös oli helppo tehdä. En ole aikaisemmin palvellut Lähi-idässä, joten sekin osaltaan innosti lähtemään.

UNSMIS-operaation mandaatti on valvoa aseellisten väkivaltaisuuksien lopettamista sekä joukkojen ja raskaiden aseiden vetämistä takaisin tukikohtiin. Tehtävän toteuttamista varten UNSMIS-operaatiolla on ns. "Team Site" kaikissa suurimmissa kaupun-

geissa, muun muassa Damaskuksessa, Aleppossa, Homsissa, Hamassa, Idlibissä ja Dara'assa.

Syyrian kansannousussa on saanut surmansa tuhansia syyrialaisia ja levottomuuksien pelätään jatkuvan. Levottomat olosuhteet eivät Takaa pelota, koska kaikessa toiminnassa otetaan turvallisuusnäkökohdat huomioon eli noudatetaan ns. "safety first"-periaatetta.

Palvelussuhteen ehdot puhuttavat tarkkailijoita

UNSMIS-operaatiossa palvelevia suomalaisia sotilastarkkailijoita ihmetyttää Suomesta maksettava 25 euron päiväraha, joka



Porin Prikaatissa järjestetyssä koulutuksessa Marko Taka ja muut suomalaistarkkailijat harjoittelivat mm. miinojen paikantamista ja poistamista. Kouluttajana toimi yliluutnantti Teemu Jokinen.

on alin mahdollinen olosuhdelisänä maksettava päiväraha. Esimerkiksi Libanoniin lähteville rauhanturvaajille maksetaan 50 euroa. Yksi päivärahan määräytymisperusteista on kunkin operaation riskitaso. YK:n turvallisuusluokituksessa Damaskoksen ja Aleppon turvallisuustaso on 4 ja muiden suurimpien kaupunkien turvallisuustaso on 5. Vertailun vuoksi turvallisuustaso suomalaisten vastualueella Pohjois-Afganistanissa on 3 - 5 sekä Etelä-Libanonissa 4.

- Tietääkseni Suomi ei ole tehnyt uhka-analyysiä Syyriasta, mutta muista operaatioista se on olemassa. Ihmetyttääkin, mihin faktoihin päätös kotimaan päivärahasta pohjautuu. Pitäisimme kohtuullisena, että UNSMIS-operaation riskitaso määritellään uudelleen siten, että suomalaiset rauhanturvaajat saavat asianmukaisen olosuhdelisän. Tämä operaatio ei ole rinnastettavissa miltään osin UNMOGIP:n ja UNTSO:n kaltaisiin tarkkailijaoperaatioihin, Taka toteaa. Lisäksi runsasta keskustelua tarkkailijoiden



Suomalaisten sotilastarkkailijoiden työt alkoivat varsin pian operaatioalueelle saapumisen jälkeen. Kuvassa Marko Taka (vas.) ja hänen marokkolainen kollegansa haastattelevat Syyrian armeijan sotilaita tienvarsipommin (IED) räjähdyspaikalla 15. toukokuuta.



kesken herätti se, että UNTSO:sta rekrytoituille tarkkailijoille maksetaan henkilökohmainen lisä (HL), mutta Suomesta lähteneille ei.

- Pohdimme asiaa tovin porukalla, mutta teimme kollektiivisen päätöksen hyväksyä tarjotut palvelussuhteen ehdot, koska emme halunneet asettaa Puolustusvoimia hankalaan asemaan. Olin kyllä saman tien yhteydessä Päälystölle, joka lupasi ottaa palvelussuhteen ehdot esille Kriisinhallintahenkilöstön yhteistyöryhmän neuvotteluissa (Kriha Yt).

Suomalaisella mentaliteetillä eteenpäin

Syyriassa palvelevien tarkkailijoiden kesken vallitsee hyvä yhteishenki ja porukalla tekemisen meininki.

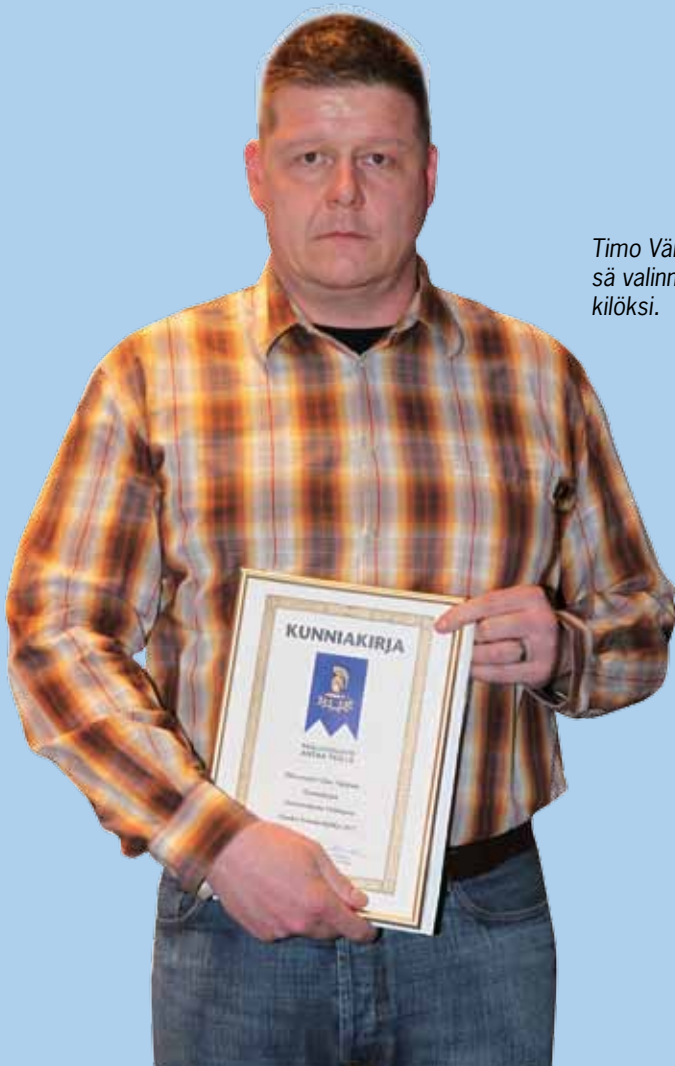
- Tämän porukan kanssa voi lähteä mihin vaan, sillä kaveria ei jätetä, Taka vakuuttaa.

Huovinrinteen Päälystökerho

...tarjoaa mahdollisuuden rentoutumiseen varuskunta-alueen välittömässä läheisyydessä. Kerholla on jäsentilaisuuksien lisäksi hyvät valmiudet järjestää seurojen yhdistysten ja yksityishenkilöiden juhlatilaisuuksia.

Tervetuloa!
Huovinrinteen Päälystö ry.

Tiedustelut ja varaukset:
Emäntä: 0299 441 947
Jaska Hyvönen 0299 441 411



Timo Väisänen kertoi yllättyneensä valinnastaan Vuoden toimihenkilöksi.

Monitahoiset toimijat palkittiin

Vuoden toimihenkilö Timo Väisänen

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Päällystöliitto on valinnut jo vuosikymmenien ajan Vuoden opistoupseerin ja viime vuonna valittiin ensimmäistä kertaa Vuoden toimihenkilö. Opistoupseerien ammattikunnan edustajat ovat monasti myös merkittäviä toimijoita ja vaikuttajia siviiliyhteisöissä. Etenkin liikunnan ja urheilun vapaaehtoisuudessa on mukana monia, jotka toiminnallaan ansaitsivat tulla huomioduksi. Palkitsemisperinteitä on haluttu laajentaa, ja jatkossa vuosittain valitaan Vuoden toimihenkilön lisäksi Vuoden urheiluteko.

Vuoden toimihenkilöksi valittiin yliluutnantti **Timo Väisänen**. Maasotakoulussa palveleva Väisänen toimii Koulutuskeskuksen opintotoimiston päällikkönä. Lisäksi hän toimii Opistoupseerikoulutuksen Tukisäätiön hallituksen puheenjohtajana, Lappeenrannan Päälystöhdistyksen puheenjohtajana ja Etelä-Karjalan käräjäoikeuden sotilasjäsenenä.

Väisänen on luotsannut ponnekaasti opistoupseerikoulutusta edistävän tukisäätiön toimintaa Maasotakoulussa ja sen ohjauksessa opistoupseerikoulusta antavissa op-

pilaitoksissa. Väisänen mukaan säätiö tukee myös yhteisöjä ja yksityisiä henkilöitä, jotka ovat toimineet merkittävällä opistoupseerikoulutusta ja maapuolustustyötä edistävällä tavalla. Viimeisen Opistoupseerien jatkokurssin erikoiskoulutusjakso päättyi huhtikuussa 2013 Merisotakoulussa.

- Tukisäätiö lakkautetaan kyseisen vuoden loppuun mennessä, koska opistoupseerien "virkaurakurssien" päättyessä säätiön alkuperäisistä tarkoitusta on haastavaa toteuttaa. Sääntöjen mukaan varat lakkautuksen yhteydessä on käytettävä opistoupseerikoulutusta ja maapuolustustyötä edistävän toiminnan tukemiseen. Päälystöliitto ry. on lahjoittanut aikanaan alkupääoman Tukisäätiön perustamiseksi ja nyt säätiön alasajon yhteydessä varat palautetaan takaisin alkuperäiselle lahjoittajalle, samalla lakkauttamista ohjaavat säännöt täyttyvät, Väisänen kertoo.

Hän kertoo yllättyneensä valinnasta Vuoden toimihenkilöksi.

- Olin yllättynyt ja otettu. Se, että valinta kohdistui yksittäiseen pienen piirin toimijaan, oli yllätys. Valittiinhan viime vuonna

Vuoden toimihenkilöksi Päälystöliiton pääluottamusmies **Sakari Vuorenmaa**. Tunnen olevani kovassa joukossa.

Lappeenrannan Päälystöhdistyksen puheenjohtajana Väisänen katsoo Puolustusvoimauudistuksesta huolimatta luottavaisena tulevaisuuteen.

- Yhdistyksemme jatkaa perinteisellä, sääntöihinsä perustavalla tavallaan muutostilanteesta huolimatta. Lähitulevaisuudessa korostuu aktiivinen osallistuminen rakennemuutokseen siten, että muutos tapahtuu hallitusti ja jäsenistölle parhaalla mahdollisella tavalla, vähin vauriain - joita on luullakseni valitettavasti mahdoton välttää. Palkkaedunvalvonta tulee nousemaan entistä korostetummin esille nykyisten tehtävien uudelleenjärjestelyn myötä.

Lappeenrannan Päälystöhdistys ry. on poikkeava siltä osin, että jäsenmäärä on ollut kasvava viime vuosina. Yhdistys on vakavarainen ja Väisänen toivottaa tervetulleeksi jäsenikseen kaikki, joilla sääntöjen mukaan on siihen mahdollisuus.

Liikunnan monitaitaja Jukka Jortikka

Merivoimien liikuntapäällikkö, kapteeniluutnantti **Jukka Jortikka** vastaanotti ensimmäisen Vuoden urheiluteko-huomionosoituksen. Jortikalla on pitkä ansioluettelo liikunnan parissa. Hän on toiminut mm. tenniksen ykköstähtemme **Jarkko Niemisen** fysiikkavalmentajana vuosina 1998 - 2003.

Jortikka on suorittanut liikunnanohjaajan ja ammattivalmentajan tutkinnot, ja hänen ohjauksessa monet huippu-urheilijat ovat päässeet hienoihin saavutuksiin. Urheilijoiden valmennuksen lisäksi liikunnalle sydämensä antanut Jortikka ei ole unohtanut kuntoliikkujien innostamista ja heidän kuntonsa nostamista. Hänellä on myönteisessä mielessä ollut sormensa pelissä, kun Merivoimien Esikunnan kuntosali uudistettiin nykyajan vaatimustason mukaiseksi.

Jortikalta on löytynyt aikaa myös liikunnan järjestötoiminnan kehittämiseen, sillä hän on toiminut muutaman vuoden Sotilasurheiluliiton hallituksessa ja on nykyisin Turun Varuskunnan Urheilijoiden puheenjohtaja.

Omaa kuntoaan Jortikka vaalii monipuolisesti, käy kuntosalilla, lenkkeilee ja pelaa mielellään golfia. Hän on juossut mm. neljä täyspitkää maratonia. Jortikka on palvelut ennen nykyistä tehtäväänsä kolmessa joukko-osastossa: Turun Ilmatorjuntapatteristossa, Varsinais-Suomen Ilmatorjuntarykmentissä ja Porin Prikaatissa.

Jortikka on uransa aikana palkittu eri liikuntatahojen toimesta useampaankin kertaan, mutta joka kerta palkitseminen hänen mukaansa yllättää.

- Olin erittäin yllättynyt Vuoden urheiluteko-tunnustuksesta, joka jaettiin ensimmäistä kertaa. Samalla haluan antaa kiitoksen kaikille liikunnan parissa ahertaville, mutta erityisesti Merivoimien piirissä työskenteleville. Merivoimien fyysinen toimintakyky on kehittynyt huomattavasti vuosina 2005 - 2012. Olemme luoneet ammattimaisen liikuntaorganisaation, joka toimii omissa joukko-osastoissa hienosti.

Samalla Jortikka haluaa osoittaa tunnustusta Merivoimien johdolle, joka hänen mielestään on tukenut kiitettävällä tavalla

kaikkea liikuntaan liittyvää ja sitä kautta terveyttä edistävää toimintaa. Jortikan mukaan ei ole kuitenkaan ryhtyä laakereilla leppäämään.

- Liikunnan ja fyysisen kunnon, etenkin kestävyystason kohentamisen parissa haastetta riittää niin meillä Merivoimissa kuin koko Puolustusvoimissa.

Kohteliaana ja sanavalmiina tunnettu Jortikka ehätti palkinnon vastaanottotilaisuudessa antaa kiitosta myös Päälystölaiton uudelle liikuntastrategialle, missä pyritään kilpaurheilun sijasta kannustamaan koko jäsenkuntaa liikkumaan.

- Urheilujohtaja **Jari Kivelä** on liiton hallituksen tuella tehnyt hyvää työtä. Päälystölehdessä urheilupalstalla on julkaistu harrasteliikuntaan kannustavia artikkeleita ja tavallisille Matti Meikäläisille on laadittu vuodenaikojen mukaan kunto-ohjelma. Lisäksi kilpailukalenteriin on tuotu harrasturheilua tukeva laji golf. Viime vuoden golfkisat Alastarolla oli erinomaisesti järjestetty liikuntatapahtuma.

Liikunnan ja fyysisen kunnon, etenkin kestävyystason kohentamisen parissa haastetta riittää niin meillä Merivoimissa kuin koko Puolustusvoimissa, sanoo ensimmäisenä Vuoden urheilutekijänä palkittu Jukka Jortikka.





Säännöllinen liikunta tuottaa tulosta

Teksti: Jari Kivelä Kuva: Henry Forss

Yhdessä tekeminen kannustaa MAAVMATLE:n henkilöstöä liikumaan. Palkintoja jakamassa Henry Forss (vasemmalla).

Mutama liikkalo vyötäröllä ei merkitse mitään, mikäli henkilö aloittaa säännöllisen liikuntaharrastuksen tai 20 vuotta tupakoinut luopuu savukkeista, toteaa **Henry Forss**.

Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan liikunnallinen osastoupseeri tietää mistä puhuu. Hän on liikuttanut puolustusvoimien henkilöstöä jo 23 vuoden ajan. Aktiivisena liikkujana sekä kansainvälisen tason nyrkkeilyvalmentajana Forss tuntee ihmisen fysiologiset perusteet sekä rajoitteet.

Kapteeni Forss toteaa liikuntamahdollisuuksien kehittämisen olevan pitkäjänteistä työtä. On toimittava yhdessä esimiesten, liikunta-aktiivisten ihmisten ja työterveyshuollon sekä varuskunnan muiden joukkojen kanssa.

- Meillä Tampereella on tavoitteena, että ihmisillä on joka viikko mahdollisuus osallistua viikkoliikuntaan jossakin 10:stä eri liikuntamuodosta. Useimpina viikkoina tavoite toteutuu, kiitos aktiivisten vetäjien, Forss suitsuttaa.

Aiemmin Urheilukoulussa sekä Nyrkkeilyliiton eri tehtävissä toimiessaan Forss on huomannut, että vetäjien oma esimerkki sekä yhteisöllinen tekeminen kannustavat ihmisiä liikkumaan. Yhdessä tekeminen luo enemmän liikuntamahdollisuuksia ja vastuunjakajia on enemmän.

- Näin henkilöt eivät kuormitu liikaa ja jokaiselle on tarjolla liikuntaelämyksiä. Esimerkiksi Kamppailupäivät on loistava tapahtuma, joka on ollut aina aikaansa edellä. Nyt lajiliitot kopioivat samaa siviilipuolella Olympiakamppailuiden nimellä. Lajien yhteistyössä on voimaa, muistuttaa Forss.

Säännöllisyys ja positiivisuus avainasemassa

Säännöllisesti viikoittain toteutettu ihmisten liikuttaminen, joka jatkuu vuodesta toiseen, on tärkeää. Henkilöstö oppii esimerkiksi, että tiistaiaamuisin on aina kuntopiiri, satoi tai paistoi. Näin säännöllisen toiminnan ympärille muodostuu harrastajaporukka, johon voi liittyä mukaan milloin vain itselle sopii.

- Olen huomannut, että erilaisten tempausten ja tapahtumien järjestäminen on enemmän omantunnon puhdistamista. Toistuvat liikuntasuoritteet tuottavat pysyviä tuloksia. Oman kokemuksen mukaan opistoupseeristo on erittäin liikuntamyönteistä ja hyväkuntoista. Olen aina ajatellut, että liikuntamyönteisyys kuuluu toimenkuvaam-

me, Forss kiteyttää tuntojaan.

Jo vähäinenkin liikunta-annos kerrallaan (30 minuuttia) riittää, kunhan suorituksia kertyy 3 - 5 viikon aikana. Tämä määrä riittää soilaan toimintakyvyn ylläpitoon. Etenkin ikääntyessä kenttäkelpoisuutta ylläpidetään fyysisen kunnon kautta.

Kesän kuntoiluvinkit

La Pihatyöt 90 min
Su Kävely maastossa 60 min
Ma Sulkapallo 45 min
Ti Seinä- tai kalliokiipeily 45 min
Ke Lepo (venyttely)
To Uinti 30 min
Pe Rullaluistelu / pyöräily 60 min
La Soutu / melonta 45 min
Su Lepo
Ma Kuntonyrkkeily 45 min
Ti Tanssi 90 min
Ke Suunnistus 60 min
To Kuntosali 60 min
Pe Lepo (hieronta)
La Sauvakävely 90 min
Su Pihapelit 60 min

Muista liikunnan säännöllisyys.

Kesällä liikunta voi olla leppoisaa yhdessä tekemistä. Yhdistä liikunta päivän askareisiin, esim. puutarhatöihin. Huomioi hyötyliikunta.

"Liikuntakasvatuksen tavoitteena tulee olla pysyvä elämäntapojen muutos yksilölle".

Opistoupseeri hiihtourheilun vaikuttajana

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen



Hiihtourheilu nousee ja mitaleita saadaan Suomeen jatkossa, uskoo vastikään 50-vuotispäiviään viettänyt Suomen Hiihtoliiton liittovaltuuston puheenjohtaja, kapteeni **Asko Uurasjärvi**.

Uurasjärven mukaan hiihtolajeissa on parhailaan käynnissä sukupolvenvaihdos. Vaikka kilpaurheilijoiden määrä onkin laskussa, nuoria toivoja on nousemassa. Tästä merkkejä ovat antaneet nuorten maailmanmestaruuskisojen alppilajeissa ja naisten maastohiihdossa menestymiset erittäin nuorella joukkueella.

Hiihtourheilun parissa Uurasjärvi on pyörinyt koko ikänsä. Vuokatin urheilulukion käynyt kilpahiihtäjä siirtyi oman hiihtouransa päätyttyä sulavasti lajin valmennus- ja järjestötehtäviin. Hiihtoliiton Satakunnan piirin luottamustehtävistä 1980-luvun lopulla alkanut pitkä järjestöura on nostanut Uurasjärven nykyiseen merkittävään rooliin Hiihtoliiton hallinnossa.

Liittovaltuuston puheenjohtajana Uurasjärvi johtaa kaksi kertaa vuodessa järjestet-

tävät valtuuston kokoukset sekä osallistuu hiihtoliiton johtokunnan ja joidenkin lajiyhdistyksien hallitusten kokouksiin. Järjestötoimijana hän on mukana myös Suomessa järjestettävissä hiihdon kansainvälisissä kilpailuissa.

Menneiden vuosien tyrskyjen jälkeen Hiihtoliitolla menee nyt jo paremmin ja talous on saatu vakaammalle pohjalle. Uurasjärven mukaan lisärahalle olisi kuitenkin tarvetta.

- Kaikkea sitä, mitä haluttaisiin, ei voida toteuttaa. Eniten olen huolissani mäkihypyn ja yhdistetyn tilanteesta, harmittelee Uurasjärvi.

Suomen Hiihtoliitto ei ole pelkästään huippuurheilun toimija. Uurasjärven mielestä liiton edistämälle hiihdon harrastustoiminnalle on kilpaurheilun rinnalla selvästi kysyntää.

- Jo keski-ikäen päässeet haluavat pitää huolta kunnostaan, samoin kuin seniori-ikäen ehtineet, toteaa virkatyönään Koe-ampumalaitoksen henkilöstöalaa luotsaava Asko Uurasjärvi.

Päällystöliiton mestaruuskilpailut

Ammunta

Haminan Päällystöyhdistys järjestää Päällystöliiton ampumamestaruuskilpailut ammunnan sotilas SM-kilpailujen yhteydessä 10. – 13.9. Haminassa.

Kilpailulajeina ovat ammunnan sotilas SM-kilpailulajien lisäksi, hirvi (ammutaan SAL:n sääntöjen mukaisesti), metsästyshaulikko ja olympiapistooli.

Edellä mainittuihin kolmeen lajiin on osallistumismaksu 8 euroa henkilö/laji. SM-kilpailulajien yhteydessä kilpailtavat lajit ovat maksuttomia.

Kaikkien lajien ilmoittautumiset on lähetettävä joukko-osastojen SM-kilpailun ilmoittautumislomakkeella tai 27.8. klo 12.00 mennessä sähköpostiosoitteeseen: koulutusosasto@ruk.fi. Jälki-ilmoittautumisia ei oteta huomioon. Ilmoittautumislomake julkaistaan liiton kotisivulla urheilutoimintaosiossa. Ilmoita myös edustamasi yhdistys.

Osallistumismaksut maksetaan Haminan Päällystöyhdistys Ry:n tillille, IBAN: FI98 5506 0040 0314 68 (SWIFT OKOYFIHH). Maksujen eräpäivä on 3.9.

Lisätietoja: kapteeni Tapio Kruuse 0299 433 165 tai yliluutnantti Jorma Lindfors 0299 433 130.

Biljardi

Vekaranjärven Päällystöyhdistys ry järjestää Päällystöliiton XXII ja jäsenyhdistysten XXXII biljardimestaruuskilpailut 14. – 16.9. Kuusankoskella.

Ilmoittautuminen 31.8. mennessä os.joe.laamanen@mil.fi sekä jarno.pontinen@mil.fi

Osallistumismaksu 25 euroa henkilö / 25 euroa joukkue. Osallistumismaksut 7.9. mennessä / Vekaranjärven Päällystöyhdistys ry FI14 5750 8040 0049 41

Majoitusmahdollisuus kilpailupaikan läheisyydessä Hotelli Sommelo Kuusankoski 14. – 16.9.

Osallistujat varaavat majoituksen itse suoraan hotellista, puh. (05) 740 701.

Tiedustelut Joe Laamanen 0299 431 506 / 050 382 7369

Golf

Ks. sivu 47.

Suunnistus

Päällystöliiton suunnistusmestaruuskilpailut pidetään 18. – 21.9. suunnistuksen sotilas SM-kilpailujen yhteydessä Lopen-Hälvälän -alueella. Henkilökohtaiset kilpailut juostaan keskiviikkona 19.9.

Kilpailuohjeet ja ilmoittautumislomake löytyvät Viestirykmentin kotisivuilta www.puolustusvoimat.fi/viestir. Mikäli mahdollista, Päällystöliiton suunnistusmestaruuskilpailuihin osallistuvien ilmoittautumiset tulevat samaan lomakkeeseen joukko-osaston kanssa. Huom! yhdistyksen lyhenne.

Ilmoittautumiset 4.9. klo 12.00 mennessä Viestirykmenttiin joko PVAH:ssa sekä liitettynä asianumeroon 1235/55.06/2012 tai sähköpostilla osoitteeseen heikki.kivikko@mil.fi, puh 0299 445 122.

Kilpailijat varaavat omat EMIT-kilpailukortit ja ilmoittavat numerot ilmoittautumisen yhteydessä. Ilmoittamatta jääneille varaamme kilpailutoimistosta noudettavan lainakortin.

Merivoimissakin voidaan vielä joku pelastaa

Teksti: Ari Pakarinen Empin luonnosta mukaillen Kuva: Esa-Marko Puittinen

Kahdeksan merivoimien opistoupseeria pääsi osallistumaan yhteensä kahdeksalle ASLAK-kurssille. Aloituspaikkojahan oli kymmenen, mutta kanteliko tiedottaminen hakuvaiheessa vai oliko mahdollisesti tärkeämpää tekemistä? Pikailmoittautuneena saatiin kuitenkin opistoupseeriveli Ilmavoimista mukaan ja ryhmän vahvuus oli lopulta yhdeksän rohkeaa seuraavasti: SMMEPA 6, SLMEPA 1, MERIVE 1 ja SATLSTO 1.

Kuntoutusjaksoja oli kolme ja ne järjestettiin Härmän kuntokeskuksessa Ylihärmässä 21. – 25.3.2011, 8. – 19.8.2011 ja 19. – 23.3.2012.

Kurssin parasta antia oli mahdollisuus hieman irrottautua normaalista arjesta. Opittiin myös tukemaan toisiamme niissä tavoitteissa, mitä kurssilla jokaiselle annet-

tiin. Tyylikästä oli myös asiantuntijan testien perusteella laadittu kuntoresepti, jonka avulla jaksojen välillä pystyi hyvin tekemään harjoitteita eikä näin ollen tarvinnut langeta ylilyönteihin, luonnehtii **Esa-Marko Puittinen** kurssia.

Jokaisen jakson jälkeen tehtiin kuntoutuskertomus, joka meni automaattisesti myös työterveyshuoltoon. Kurssi huipentui toisella jaksolla järjestettyyn yhteistyöpäivään, jonne oli kutsuttu kaikista kurssilaisien joukko-osastoista kuntoutujan esimies tai esimiehet ja joukon työterveyshuollon edustus. Parhaiten tässä onnistui Ilmavoimat, josta tuli vahva edustus paikalle, vaikka kuntoutujia oli vain yksi henkilö! Merivoimien esimiesedustus olisi todellakin voinut olla paljon suurempi – kurssilaisia hieman hävetti heikko osallistuminen.

Kolmannella jaksolla tarkasteltiin alussa asetettujen tavoitteiden toteutumista. Lyhyesti voidaan todeta, että asetetut tavoitteet kaikkien yhdeksän kuntoutujan osalta saavutettiin erinomaisesti. Tässä ei KELAn rahoitus valunut todellakaan hukkaan eikä viime aikoina julkisuudessa käyty keskustelu ASLAK-kurssien huonosta hyödystä pidä paikkaansa alkuunkaan. Kurssilaiset päättivät pitää palautetilaisuuden noin vuoden kuluttua ASLAKin päättymisestä.

Toimitus muistuttaa, että Päälystöliitto on hakenut kursseja vuodelle 2013. Puolustusvoimauudistuksen toteuttaminen tulee rasittamaan jäseniä aivan varmasti. Olisiko ASLAK-kurssista apua näissä tilanteissa?

Kurssin parasta antia oli mahdollisuus hieman irrottautua normaalista arjesta tuumivat ryhmäkuvaan kokoontuneet ASLAK-kurssilaiset



Päälystön Naiset suunnittelivat toimintaansa

Teksti ja kuvat: Pirkko Lokinperä

Päälystön Naisten Liitto ry:n hallitus piti äitiänpäivän aattona kevään viimeisen kokouksensa. Kokouksessa keskusteltiin paljon Puolustusvoimauudistuksen vaikutuksista varuskuntiin ja niissä toimiviin paikallisiin yhdistyksiin. Hallitus pohti myöskin sitä, että isoista muutoksista huolimatta katseet on suunnattava toiminnassa kohti tulevaisuutta. Hallitus päätti tukea jäseniään, jotta perheet jaksaisivat arjen rutiineissa. Vuoden 2012 toimintasuunnitelma rakentui hiukan toisenlaiseksi kuin se normaalisti on ollut.

Perhelomaa ei tänä vuonna järjestetä

Vuonna 2012 Päälystön Naisten Liitto ei järjestä yhteistyökumppaneidensa kanssa ollenkaan ns. tuettuja lomaa, eli sekä ns. Terveysloma kuin Perhelomakin on peruttu. Nämä peruutukset johtuvat siitä, että Raha-automaattiyhdistys on tiukentanut tukien jakamisen perusteita ja tuettuja lomaa voi siis jatkossa hakea vain aikaisintaan joka toinen vuosi. Näin ollen lomille ei ollut hakemassa kuin muutamia, jotka eivät olleet viime vuonna tuetuilla lomilla ja sen vuoksi ryhmät peruttiin kokonaan. Päälystön Naisten Liitto ry:n hallitus yritti löytää per-

heille sopivaa lomaa tai tapahtumaa, mutta se osoittautui näin pikaisella aikataululla hyvinkin haasteelliseksi. Näin ollen hallitus teki sen päätöksen, että Perhelomaa haetaan ensi vuodeksi, ja vuodelle 2014 suunnitellaan jo hyvissä ajoin jokin perhetapahtuma omin neuvoin.

Kesäpäivät Kylpylähotelli Peurungassa

Terveysloman (ent. Lumoavat Leikit) tilalle tarjotaan nyt Päälystön Naisten Liitto ry:n Kesäpäiviä, jotka järjestetään Kylpylähotelli Peurungassa 10. - 12. elokuuta. Peurunka sijaitsee Laukaassa lähellä Jyväskylää. Viikonloppupaketin hinta on 90 euroa ja se sisältää majoittumisen kahden hengen huoneissa, puolihoitoon, allasosaston ja kuntosalien vapaan käytön sekä vapaa-ajanohjelmatarjonnan. Mukaan mahtuu kolmekymmentä nopeinta. Ilmoittautuminen päättyy 15. heinäkuuta.

Pariskunnat kylpylään Tallinnaan

Pariskunnille suunnattu viikonloppumatka järjestetään 21. - 23. syyskuuta. Matka suuntautuu Tallinnaan, tällä kertaa kylpylähotelli Merinton Grand Conference &

Spa-hotelliin. Viikonloppupaketin hinta on 220 euroa pariskunnalta ja siihen sisältyy matkat Helsinki-Tallinna-Helsinki Tallinkin laivoilla, majoitus kahden hengen huoneissa, puolihoito ja allasosaston vapaan käyttö sekä kuljetus satamasta hotelliin ja hotelista satamaan. Matkalle mukaan pääsee 15 nopeinta pariskuntaa. Ilmoittautuminen päättyy 15. elokuuta.

Järjestökoulutusta marraskuussa

Järjestökoulutukseen ja pikkujouluviikonloppuun kokoonnutaan Ikaalisten kylpylään 17. - 18. marraskuuta. Lauantaista sunnuntaihin kestävässä tapahtumassa keskitytään järjestökoulutukseen, ja yhdistysaktiiveille tarjotaan mahdollisuus yhteiseen pikkujouluun yhdessä eri yhdistysten aktiivien kanssa. Viikonloppu maksaa 60 euroa ja hintaan sisältyy majoitus, koulutus, kylpylän käyttö ja ruokailut. Mukaan mahtuu 30 nopeinta ilmoittautujaa. Ilmoittautuminen päättyy 15. lokakuuta. Kaikkiin tapahtumiin ilmoittaudutaan Päälystön Naisten Liitto ry:n puheenjohtajalle **Pirkko Lokinperälle** sähköpostitse pirko.lokinperä@kolumbus.fi Pirkolta saa myöskin lisätietoja tapahtumista.



Konferenssipalvelu rakentaa kulissit ja estradin liiton tapahtumiin

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Päällystöliitto käyttää Viking Linen konferenssipalveluja koulutuksen ja muiden tapahtumien järjestämiseen. Konferenssin henkilökunta hääreilee taustalla ja varmistaa, että kaikki pelaa. Päällystöliiton puheenjohtajapäivillä Päällystölehdessä haastatteluhaaviin jäi **Teemu Saikkonen**, joka on yksi konferenssipalvelujen työmyyristä ja tuttu monelle päällystöliittolaiselle.

Teemu lähti reissulle 17-vuotiaana Vaajakoskelta kohteenaan naapurimaan pääkaupunki Tukholma. Nuorella miehellä oli kova halu päästä ravintola-alalle.

– Yhtään en osannut ruotsia eikä sitä tosin tarvinnut sairaalan keittiössä osatakaan. Selvällä suomen kielellä pärjäsi vielä silloin. Oli tosin selvää, että ura ei urkene ilman koulutusta, ja Suomeen paluun jälkeen matka jatkui ravintolakouluun Vaasaan. Hinku ravintola-alalle oli kova ja laivayhtiöön leipiin pääsy kiinnosti. Ravintola-alan työkokemusta hänelle tosin on kertynyt myös maissa.

- Laivoille oli vaikea päästä töihin 80-luvulla, mutta 1985 tämä ura alkoi Mariellalla. Gabriellan konferenssiin tulin töihin 1997 ja 15 vuotta onkin vierähtänyt aika nopeasti. Työnteko laivalla sopii työaikojen ja vapaajaksojen vuoksi minulle hyvin, kertoo Saikkonen.

Päällystöliittolaisiin olen törmännyt muistaakseni ensimmäisen kerran reilu kymmenen vuotta sitten. Positiivista ja kurinalaista porukkaa, koska näyttävät ehtivän tilaisuuksiin ajallaan ja ovat konferenssin välelläkin tavalla helppo asiakas. Päällystöliiton kouluttavat pääluottamusmiehet ovat tulleet tutuiksi vuosien saatossa.

Saikkonen kehuu myös Viking Linen sisäistä koulutusta, joka on antanut eväitä aina parempien palvelujen järjestämistä asiakkaille.

– Asiakkaiden toivomuksiin pyritään aina venymään ja sanoisinkin, että kaikki mikä laivan resursseilla on mahdollista, niin se järjestetään. Eri liitot ja yhdistykset käyttävät paljon Vikingin kokous- ja muita palveluja ja sen myötä me olemme tottuneet asiakkaiden tarpeisiin.



Toimituksen kommentti: Päällystöliittolaiset ovat tottuneet siihen, että Teemun ja kumppanien naamat konferenssikannella eivät ole koskaan happamina ja huumori kestää – siitä suuri kiitos!

Golfmestaruus- kilpailut

Päällystöliiton 2. golfmestaruuskilpailut pelataan Hirvihaarassa, Mäntsälässä sunnuntaina 2.9.2012. Kilpailun järjestelyistä vastaa Lahden Päällystöyhdistys ry.

Sarjat ja kilpailuajataulu

Miehet, A-sarja, hcp 0 -18.4, lyöntipeli.

Alkaen klo 10.00.

Miehet, B-sarja, hcp 18.5 - 36.0, pistebogey.

A-sarjan jälkeen.

Osallistumismaksut

Osallistumismaksu 35 euroa/ hlö maksetaan kilpailu-aamuna caddiemasterille. Maksuvälineenä käy myös Smartum-liikuntasetelit. Kentällä on peseytymismahdollisuus.

Kilpailijoilla on oikeus yhteen 25 euron hintaiseen harjoituskierrukseen viikon ajan ennen kilpailua. Harjoituskierron edellyttää kilpailuun osallistumista.

Lähtöajat harjoituskierrokselle varataan

caddiemaster@hirvihaarangolf.fi tai puh. 0400 212 331.

Ilmoittautuminen

Ilmoittautumisohjeet julkaistaan Päällystöliiton kotisivuilla Urheilutoiminta -osiossa.

Tiedustelut

Urheilujohtaja Jari Kivelä, urheilujohtaja@paallystoliitto.fi tai GSM 040 522 89 83

Kentän kotisivut: www.hirvihaarangolf.fi

Viime vuonna golfarit kokoontuivat mittelemaan mestaruuksista Alastarolle. Nyt vuorossa olevat toiset liiton golfmestaruuskilpailut käydään Mäntsälän Hirvihaarassa.



SAAB

hattula.fi

Elämää varten.

ORICOPA
SHARING SUCCESS

www.oricopa.fi

Menestys on yhteistyötä

Valitse hankkeisiin aito kumppani, jonka kanssa saavutat tavoitteesi ja menestyt.

Nerokkaat ratkaisumme ja palvelumme:

Hankkeet

- Järjestelmien kokoonpano ja integrointi
- Modifikaatiot ja modernisoinnit
- Suojaratkaisut

Kunnossapito

- Puolustuslaitteiden ja -järjestelmien ylläpito

Asiantuntijapalvelut

- Suunnittelu (järjestelmä ja HW)
- Dokumentointi

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

Kunnon ampumataulut

Kivääri 300 m koko: 1150x1300

SPOL koko: 570 x750 mm ja

RK 3 koko: 600 x 600 mm



Pa-Hu

OSAA PAHVIT JA PAKKAUKSET

saat varastostamme

Teollisuustie 2, 02880 Veikkola

Puh. 020-7891 000, Fax, 020 7891 099

E-mail: myynti@pa-hu.fi

Eläkeasiat otsikoissa

Teksti: Sirkka-Liisa Tarjamo VENK ry:n puheenjohtaja



Päivittäin päivälehdet ja aikakauslehdet kirjoittavat eläkkeistä ja siitä, että rahat eivät tulevaisuudessa riitä eläkkeiden maksamiseen. Ihmiset elävät liian kauan ja huoltosuhte heikkenee. Tähtäin on hyvin kaukana 2060-luvulla. Otsikot vaihtelevat, mutta puolisena lankana on työurien pidentäminen. Työnantajapiirit haluavat, että eläkeikää nostetaan 63 vuodesta. Työntekijäjärjestöt vannovat työelämän kehittämisen ja joustavuuden varaan ja vastustavat ehdottomasti eläkeiän nostoa.

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen pääarkkitehti **Kari Puro** kehottaa katselemaan yli suhdanteiden ja näkemään kokonaisuuden. Hänen mielestään joustava eläkkeelle siirtyminen on osoittautunut onnekaaksi ratkaisuksi. Yksilön elämäntilanteen mukaan voidaan siirtyä eläkkeelle 63 - 68-vuotiaina. Vasta vuodesta 2010 lähtien voidaan saada tietoa siitä, kuinka moni on jatkanut työuraansa yli 63 vuoden. Elinaikakerroin huolehtii siitä, ettei koko eliniän piteneminen mene eläkevuosiin vaan osa käytetään työntekoon.

Pitkälle 2000-luvun puoliväliin tehdyt enusteet tuottavat huolta. Riittävätkö silloin eläkerahat ja tuleeko ikääntynyt väestö toimeen ja saako se tarpeellista hoitoa? Mie-

lestäni pitäisi myös huolehtia nykyisistä eläkeläisistä, jotka elävät yhteiskunnassamme tänään. Tulevatko he toimeen ja saavatko he tarpeellista hoivaa ja palveluja?

Tutkimuksia

Eläketurvakeskus on raportissaan tarkastellut eläkkeitä ja eläkkeensaajien toimeentuloa 2000 -2010. Näinä vuosina eläkkeelle siirtyneiden (uudet) eläketaso on noussut 33 % tarkastelujaksolla. Tässä ryhmässä vanhuuseläke on pysynyt noin 60 %:ssa työssä käyvien ansiosta. Kaikki eläkkeet ovat nousseet 20 %. Tässä ryhmässä eläkkeensaajien ja työssä käyvien tulosuhde on pysynyt koko tarkastelujakson 50 %:n vaiheilla. Koko tarkastelujakson eläkkeellä olleiden (vanhat) eläkkeet eivät ole nousseet yhtä nopeasti. Tässä ryhmässä eläketaso nousi tarkastelujaksolla 13 %. Vuosien 1990 ja 2000 ansiotuloihin suhteutettuna keskieläke oli noin 50 % keskiansiosta. Vuonna 2010 keskieläke oli 47 % keskiansiosta. Suhteessa keskiansioon tällä ryhmällä on tapahtunut heikennys vuoteen 2010 mennessä.

Uudet eläkkeet ovat selvästi korkeampia kuin vanhat. Se on luonnollista, koska ansiotaso on noussut. Raportti osoittaa, että vanhojen eläkkeiden suhte ansiotasoon

heikkenee. Indeksien tehtävänä on huolehtia eläkkeiden tason suhteesta ansiotasoon, jotta ostovoima säilyisi. Taitettuun indeksiin siirtyminen merkitsi eläkkeiden leikkausta niin kuin oli tarkoituskin. Lisäksi 1990-luvun laman varjolla tehtiin muitakin huononnuksia. Silloin leikattiin indeksia kaksi kertaa: vuoden 1993 leikkaus, ja v. 1994 ei eläkkeitä korotettu olleenkaan. Lisäksi poistettiin kansaneläkkeen pohjaosa työeläkkeen saajilta. Pohjaosa oli yhteensovitettu työeläkkeisiin, jolloin työeläkkeet pienenevät lakisääteisestä. Pieni korjaus saatiin 2000-luvulla aikaan, mutta se ei ollut täydellinen. Indeksileikkauksia tehtäessä luvattiin kompensoida menetykset parempien aikojen koittaessa. Näin ei kuitenkaan tapahtunut.

Nyt on selvästi nähtävissä ns. vanhojen eläkkeiden jälkeenyjääneisyys. Siitä pitäisi myös olla huolissaan. Taitetun indeksin vaikutus tulee olemaan sama myös uusien eläkkeiden kohdalla. Näitä leikkaamaan on rakennettu myös elinaikakerroin. Se järjestelmä tiedetään ennakkoon, ja jokainen voi kompensoida sen aiheuttaman leikkauksen olemalla kauemmin työelämässä, jos jaksaa ja työnantaja sallii. Sen avulla on pystytty pidentämään jonkin verran työuria. Nyt on syytä pohtia, miten eläkkeiden jälkeen jääminen yleisestä ansiotasosta pysäytetään.

Useita työryhmiä työssä

Toimitusjohtaja **Jukka Rantalan** johtama eläkeneuvotteluryhmä perustuu sosiaali- ja hallitusohjelmassa asetettuun tavoitteeseen löytää pitkäjänteinen ratkaisu työurien pidentämiseksi, työeläkejärjestelmän rahoituksen turvaamiseksi ja riittävän eläketurvan, mukaan lukien indeksisuoja, varmistamiseksi.

Työryhmä tavoittelee konkreettisia uudistuksia eläkelainsäädännön uudistamiseksi. Ryhmä jätti väliraporttinsa ministeri **Paula Risikolle** 17.2. Tavoitteena on, että työmarkkinajärjestöt sopivat hallituksen kehysriihen mennessä periaatelinjauksista ja aikataulusta, joiden pohjalta neuvotellaan ja sovitaan konkreettisista ehdotuksista kokonaisratkaisuksi. Ryhmässä on ollut esillä työeläkkeiden rahoitus, eläkkeiden taso ja keskimääräisen eläkkeellesiirtymisen nostaminen.

Työeläkeindeksijärjestelmän muutostarpeita pohtiva työryhmä, niin ikään Jukka Rantalan johdolla, on vasta aloittanut toimintansa.

Näiltä työryhmiltä odotetaan tuloksia ja päättäjiä päätöksiä, jotka takaavat suomalaisille turvattu vanhuuden nyt ja tulevaisuudessa.

Puolustusvoimauudistus ravistelee perinteitäkin

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen



Ali-, toimi- ja opistoupseerien perinneyhdistys ATOP kantaa huolta perinteiden vaalimisesta ja niiden keräämisestä talteen jälkipolville. Viime talven aikana käynnissä ollut valokuvakeräys on päättymässä ja nyt ryhdytään varmistamaan, että Puolustusvoimauudistuksen aiheuttaman muutoksen myllerryksessä ei menetetä mitään arvokasta tietoa. Puheenjohtajapäivillä puhunut ATOP:n puheenjohtaja **Keijo Koivisto** vetosi puheenjohtajiin, jotta kaikesta meneillään olevasta myllerryksestä huolimatta yhdistyksissä huomioitaisiin perinnesiatkin. Valokuvakeräyksen nyt päättyessä on perinneyhdistyksessä mietitty perinteiden talteen keräämisen seuraava vaihetta. Yhdistyksillä on hallussaan omia arkistoja, palkintoja ja muuta materiaalia. Jokapäiväisessä toiminnassa ei asiakirjojen tai esineiden merkitys korostu. Yhdistystoiminnan historian tutkimuksen kannalta esimerkiksi pöytäkirjat, muistiot ja erilaiset suunnitelmat ovat kuitenkin arvotavaa. Niiden perusteella voidaan selvittää tarkasti ammattikunnan kerhotoiminnan historiaa ja erityspiirteitä – ammattikuntamme ei ole ollut mikään tahansa ammattikunta.

Joukossamme on toiminut myös yhdistysaktiiveja, joilla saattaa olla omia henkilökohtaisia arkistoja, jotka liittyvät kerho-, luottamusmies- ja yleensä ammattiyhdistystoimintaan. Nämä ovat myös historian kannalta tärkeitä arkistokokoelmia, joiden pelastaminen on tärkeää.

Mihin yhdistykset sitten voivat suunnata katseensa näiden arkistojen kanssa? Yksi suunta on Toimihenkilöarkisto, joka sijaitsee Helsingin Vallilassa. Se on toimihenkilöammattijärjestöjen päätearkisto, joka aloitti toimintansa vuonna 1988. Arkistoa

ylläpitää Toimihenkilöarkistoyhdistys, jonka jäsenenä on myös Akava. Arkisto saa toimintaansa mm. valtionapua.

Akavan, STTK:n ja TVK:n keskusjärjestöarkistot sekä monien jäsenjärjestöjen arkistot ovat Toimihenkilöarkistossa tutkijoiden käytettävissä. Asiakirjoja arkistossa on yli 700 järjestöltä yhteensä noin 2 000 hyllymetriä. Vanhimmat asiakirjat ovat 1860-luvulta, uusimmat 2000-luvun alusta.

Ohjeita Toimihenkilöarkiston toiminnasta ja materiaalin luovuttamisesta löytyy kotisivulta osoitteesta www.th-arkisto.fi. Puheenjohtaja Keijo Koivisto ja muut hallituksen toimijat ATOP:sta antavat tarvittaessa apua paikallisyhdistyksille pelastamisoperaatioissa.

Perinnemitali palkitsemiskäyttöön paikallisyhdistyksissä

Ali-, Toimi- ja Opistoupseerien perinneyhdistyksen perinnemitali on mitä parhain osoitus ammattikunnan yhtenäisyydestä. Tämä yhtenäisyys punnitaan viimeistään nyt Puolustusvoimauudistuksen edetessä. Perinnemitali hitsaa yhteen erilaisen koulutustaustan omaavien, mutta saman ammattikunnan ammattisotilaiden katkeamattoman ketjun.

Perinneyhdistys kannustaa Päälystöliiton paikallisyhdistyksiä ottamaan perinnemitalin hyötykäyttöön yhdistysaktiivien palkitsemisvälineenä. Näin mitalilla ei tarvitse palkita vain eläkkeelle lähtijöitä, vaan mitalilla voidaan palkita hyviä ja esimerkillisiä onnistumisia niin palveluksessa kuin yhdistystoiminnassa. Ohjeita ja hakulomake löytyvät osoitteesta www.evp-yhdistys.fi/atopry.htm.

Evp-jäsenten kesäpäivät Kouvolassa

Päälystöliiton evp-yhdistyksen (avec) kesäpäiviä vietetään Kouvolassa 4. – 5. elokuuta. Ilmoittautuminen Hotelli Vaakunassa 4.8. klo 12.00 mennessä. Ohjelmassa on tulokahvit ja seppeleenlasku sodissa kaatuneiden muistomerkille (muistomerkki hotellin lähellä). Miesväki tutustuu Utin Jääkärirykmenttiin ja naisille on järjestetty omaa ohjelmaa. Iltapäivän lopulla vietämme yhteisen kahvihetken Utin sotilaskodissa. Ohjelman jälkeen on majoittuminen hotelliin, saunat ja mahdolliset kurssikokoukset. Veljesillallinen on hotellin ravintolassa klo 19.00.

Paketti 1: Hinta 100 euroa/2hh huoneessa, sisältää majoittumisen, aamiaisen, saunan, veljesillallisen, orkesteritanssit, kahvit ja ohjelman. Hinta 133 euroa/1hh.

Paketti 2: Mahdollisuus majoittumiseen jo 3.8. jolloin hinta koko ajalta 148 euroa/2hh huoneessa ja 214 euroa/1hh, sisältäen aamiaiset.

Paketti 3: Vain Uttiin ja veljesillalliselle osallistujan hinta on 50 euroa.

Ilmoittautumiset Toivo Hartikaiselle viimeistään 29.6. mennessä, jolloin on ilmoitettava täydellinen nimi ja syntymäaika sekä haluttu paketti, puh. 0400 655 283 tai e-mail. kymenlaakson.svp@sotaveteraaniliitto.fi. Ilmoittautumisen yhteydessä on ilmoitettava huonekaveri ja erikoisruokavaliot. Ilmoittautuminen vahvistetaan maksamalla samanaikaisesti osallistumispaketti evp-yhdistyksen tilille FI50 1131 3000 1083 93.

Tarkemmin ohjelmasta etenkin naisten osalta kotisivuiltamme www.evp-yhdistys.fi. Mahdollisuus osallistua omatoimisesti Hamina Tattoo -tapahtumiin. Ohjelman ja lippujen tilauksen voi varmistaa ohjelman nettisivuilta.

Peruskurssi 32:n Kesäkirmaus

Kesäkirmaus järjestetään 14.–15. heinäkuuta Hailuodossa, Perämeren suurimassa ja aurinkoisimmassa saarella, jota myös Perämeren helmeksi sekä Havaijiksi kutsutaan.

Kirmauksen aattopäivänä 13.7. klo 19 alkaen järjestetään PK 32:n karsinta tanhofestivaaleille. Samassa tilaisuudessa suoritetaan myös kurssin kuulantyyntöön mestaruuskilpailu. Karsinta ja kilpailu tapahtuvat Eskon laavulla osoitteessa Kasparlantie 2. Ilmoittautumiset 30.6. mennessä Esko Väliheikille puh. 040 574 0762.

Flexibility Creates Cost Efficiency and Well-Being

The Defence Forces is preparing a significant restructuring. A new organization and model of operations will be implemented in the beginning of 2015. Personnel will be downsized and relocated. Administration will be streamlined and operations centralized.

Flexible working hours have been tried in the Defence Forces. To ensure well-being at work and motivation, new methods of flexible working must be put to wider use. The Border Guard has become more focused on border crossing points, and this trend will continue. Growing numbers of international travellers require more staff for border checks at these crossing points. The greatest pressure is on Southern Finland. The lack of resources has been compensated mostly by various means of utilizing border surveillance personnel.

Bolstering border check personnel by us-

ing people from other duties cannot be increased without jeopardizing other functions. Flexible working hours are required to balance resources. Several years ago, in co-operation with other trade unions, the Institute Officers' Union a system for compensating overtime by paid vacation and tailored it especially for the Border Guard. The employer did not agree to implement it. Now it is high time to implement the system as it was originally planned.

Flexibility means more than compensating overtime. An individual worker's personal needs have to be attended to. For such cases, the government has agreements on teleworking and individual work arrangements. Implementing these would be a part of the package.

The Border Guard's workload is markedly seasonal. More officials are always needed when the citizens have their vacations and

holidays. The Border Guard personnel cannot always bear the brunt of this. Agreements on working hours must be developed on a win-win basis. An ideal contract provides the employer with the most cost-efficient method of using their resources, while giving the employees a fair compensation for their work.

The Defence Forces and Border Guard personnel are regular working people with families and hobbies. While allocating their available time, they must also consider how to combine work with family. Such allocation calls for predictability. Constant emergencies are not an option.

When used properly, flexible working provides not only cost efficiency but also well-being, which in turn increases motivation. The importance of flexible working cannot be overemphasized. We must dedicate all our strength into their implementation and development.

Motivation and atmosphere are what they should be when the staff smiles as brightly as the springtime sun.

Antti Kuivalainen
Chairman

Effektivitet och trivsel i arbetet genom flexibilitet

Försvarsmakten förbereder en betydande omstrukturering. En förnyad organisations och verksamhetsmodell tas i bruk i början av år 2015. Man minskar och flyttar över personal till nya arbetspunkter. Förvaltningsstrukturer förenklas och verksamheten centraliseras.

Inom försvarsmakten har man redan provat flexibla arbetstider. För att säkra välbefinnandet och motivationen i arbetet bör man utvidga bruket av flexibel arbetstid.

Tyngdpunkten för Gränsbevakningsväsendets verksamhet har övergått och övergår framöver allt mer till gränsövergångspunkterna. Ökade passagerarströmmar kräver, att man ökar gränskontrollpersonalen vid de internationella gränsövergångspunkterna. Pressen är störst i Södra Finland. Resursbristen har i första hand lappats med gränsbevakningspersonal.

Man kan inte längre överföra gränskontrollpersonal från andra befattningar utan att dessa äventyras. För att balansera per-

sonalresurserna behövs flexibel arbetstid. Befälsförbundet förberedde redan för något år sedan tillsammans med de andra fackföreningarna ett utjämningsledningssystem, som passar Gränsbevakningsväsendet. Arbetsgivaren gick inte då med på att ta den i bruk i större utsträckning. Senast nu är det hög tid att få utjämningsledningssystemet i bruk enligt den ursprungliga modellen.

Flexibel arbetstid utgör en större helhet än endast utjämningsledigheten. Även den enskilda arbetstagarens personliga behov bör beaktas. Med tanke på dylika situationer har man inom staten kommit överens om bland annat arbete på distans och individuellt arbete. I bruktagandet av också dessa ingår i avtalspaketet.

Inom Gränsbevakningsväsendets uppgifter betonas säsongerna. Tyngdpunkten för myndigheternas övervakning är alltid då de övriga medborgarna firar semester och feshögtider. Gränsbevakningsväsendets

personal får inte endast vara den lidande parten. Utvecklandet av arbetstidsavtalet bör ske på enligt win-win- principen. Genom en lyckad avtalshelhet får arbetsgivaren en mera kostnadseffektiv modell för att använda personalresursen. I det samma får personalen en saklig ersättning för utfört arbete.

Försvarsmaktens och Gränsbevakningsväsendets personal är vanliga arbetande människor, som har familjeliv och fritidsaktiviteter. Som en del av helheten måste de också fundera på att anpassa familjelivet till sitt tidsschema. Planeringen kräver förutseende. Återkommande ex tempore situationer går inte för sig.

Rätt använda innebär flexibel arbetstid förutom kostnadseffektivitet också trivsel i arbetet. Detta ökar för sin del motivationen. Betydelsen av flexibel arbetstid bör inte undervärderas i den moderna arbetsmiljön. All energi borde användas till i bruktagandet och utvecklandet av den samma.

Arbetsmotivationen och -atmosfären är den rätta, då personalen smälter ikapp med vårsolen.

Antti Kuivalainen
Ordförande

LAUNCHER IS SKIES ARE
READY STEADY
GO!



www.robonic.fi