

Pääallystö- lehti

ELOKUU 2012



Puolustusvoimauudistus
extra



PORIN PRIKAATI
KOMENTAJA
Säkylä

KUTSU

8/7/2012

Arvoisa vastaanottaja,

Oyana puolustusvoimauudistusta Porin prikaatin rakennetaan
valtakunnallinen suojelualueen osamiskeskus. Tämän myötä
Keuruun Pioneerirykmentin osia siirretään Porin prikaatin
mikä tarkoittaa myös suojelualueen tehtävien siirtymistä tänne
säilyttämään.

Järjestämme Keuruulta Säkylään siirtymistä liitteeseen
osaajille tutustumispäivän Porin prikaatissa maanantaina 13.8.
Toivottan sinut ja perheesi lämpimästi tervetulleeksi tutustu-
maan Säkylän varuskuntaan, sekä Säkylän kunnan ja sen
lahjoituspäivien tarjoamien palveluiden ja mahdollisuuksien
mahdollisuuksiin.

Prikaatin komentaja
Evertti

SUOMEN ALIUPSEERI
VUOSINA 1930-44,
ASEMIES 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-
sessa 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 7465 340
olavi.waljakka@pp.inet.fi

Aikakauslehtien liiton jäsenlehti,
Member of the European Military
Press Association



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

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

Painotalo Painorauma Oy

PÄÄKIRJOITUS

Henkilöstö- suunnittelussa tarvitaan ryhtiä



Pääesikunta on vahvistanut Puolustusvoimien tavoiteorganisaatiot luonnokse-
na. Organisaatioluonnokset tarkentuvat suunnittelun kuluessa. Työ on haas-
teellinen ja henkilöstömääriltäänkin valtava. Henkilöstösuunnittelu eli organi-
saatioiden miehittäminen käynnistyy elokuussa.

Palapelin jokaisen palan oikealle kohdalle asettaminen vaatii käytettävissä olevien palikoiden tuntemusta. Väkivaltaa ei saa käyttää, vaan jokaiseen "koloon" on asetettava sopivin pala.

Lisähaasteen tuo se, että palapelin reiät eivät riitä kaikkien palikoiden sijoittamiseen ensimmäisessä aallossa. Työtä joudutaan tekemään eräpäivään eli 2014 loppuun saakka ja voi olla, että myös sen jälkeen. Organisaatioista vapautuu tehtäviä koko siirtymäkauden ajan muun muassa eläköitymistien kautta. Toivottavasti tieto niistä saadaan mahdollisimman etupainotteisesti.

Muutoshetkellä on tärkeää tunnistaa ja hyväksyä prosessin pitkäkestoisuus ja monivaiheisuus. Jos sopivaa koloa ei löydy ensimmäisessä aallossa, niin ei saa hermostua. Suunnittelu ja kohdentaminen jatkuvat sekä tiivistyvät päivä päivältä. Mitä pidemmälle aika kuluu, sitä enemmän resursseja ja aikaa yksilökohtaiseen suunnitteluun kohdennetaan.

Päälystoliitto on kouluttanut ja ohjeistanut organisaationsa tukemaan jäsenistöään. Nyt käsissäsi oleva lehti on esimerkki yhdestä täsmätuotteesta, joka on tehty vireillä olevaan edunvalvontatilanteeseen. Pääesikunta on huomioinut lausuntonne ja kantamme hyvin. Ohjeet ovat asiallisia. Suunnittelussa on noudatettava annettuja määräyksiä. Tämän lehden kirjoitukset antavat päivitettyjä ohjeita, jotka jokaisen on hyvä sisäistää. Luottamusmiehet tukevat tarvittaessa henkilökohtaisella ohjauksella.

Sateinen kesä on kääntymässä syksyyn ja Puolustusvoimauudistus konkretisoitumassa käsin kosketeltavaksi. Muutos on iso ja suunnittelun läpivieminen vaatii nyt ryhtiä. Ylimääräiset sooloilut eivät tähän sovi.

Antti Kuivalainen
Puheenjohtaja

- 5** Halukkuuskyselyyn kannattaa panostaa
- 6** Pääesikunnalla on vastuu henkilöstösuunnittelusta
- 9** Vaikuta omaan tulevaisuuteesi
- 11** Työttömyysurva



Harri Jokihaara Pioneeriykkmentistä koki myönteisenä Porin Prikaatin komentajalta saamansa kirjeen.



Yksilön asia on vaarassa jäädä muutoksen jalkoihin

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Puolustusvoimauudistuksen henkilöstösuunnittelussa siirrytään vaiheeseen, jossa henkilöstöä ryhdytään sijoittamaan tehtäviin. Lakkautettavien joukko-osastojen henkilöstö on voinut todeta, että jäljelle jäävien joukkojen tarjoamat mahdollisuudet sijoittua ovat rajalliset. Puolustusvoimien tiedotustoiminta henkilöstösuunnittelun etenemisestä henkilöstölle on ollut vähäistä. Yhteistoimintamenettelystä annetun lain ja sopimusten hengen toteutuminen on asetettu osin kyseenalaiseksi.

Päällystöliiton jäsenten kannalta Puolustusvoimauudistuksessa olleen merkittävässä käännekohtassa. Halukkuuskyselyyn vastaamisen jälkeen henkilöstösuunnittelua jatketaan työryhmissä, jotka ovat avainasemassa. Antaako halukkuuskysely vastauksia työryhmissä toimiville myös yksilön sosiaalisesta tilanteesta, jolla on väistämättä vaikutusta henkilöstön mahdollisuuteen siirtyä uusiin tehtäviin uusille paikkakunnille? Uusien henkilöstö- ja tehtäväkoonpanojen suunnittelua viime talven ja kesään aikana leimasi aika ajoin avoimuuden puute. Asiakirjojen luottamuksellisuus suhteessa yhteistoimintamenettelyyn ja aitoon yhteistoimintaan puhuttivat koko prosessin ajan. Henkilöstösuunnittelua toteutettiin myös eri tavalla eri puolustushaaroissa. Nämä asiat vaikeuttivat erityisesti Päällystöliiton luottamusmiesten ja yhteistoimintaelinten jäsenten toimintaa ja osallistumista aidosti suunnitteluun. Varapuheenjohtaja **Tapani Mäki** on tyytyväinen Ilmavoimien tapaan hoitaa kevään prosessia.

- Ilmavoimien esikunnassa henkilöstöjohto

ja kaikki suunnitteluun osallistuneet olivat sitoutuneet ja täysillä rakentamassa uutta kokoonpanoa. Tietoa annettiin myös henkilöstöjärjestöjen edustajille aivan toiseen tapaan kuin esimerkiksi Maavoimissa.

Mäki toivoo, että sama hyvä syke jatkuu suunnittelun nyt edetessä syksyä kohti.

- Edessä on varmasti hankalia tilanteita myös Päällystöliiton jäsenille. Tästä tulee vielä useamman vuoden kamppailu, jotta ei tulisi isompia takaiskuja esimerkiksi opistoupseerien tehtävätaidoissa ja tehtävien liukumisessa muille henkilöstöryhmille. Jokaisen edunvalvojan ja yksittäisen jäsenen on nyt pysyttävä hereillä. Varapuheenjohtaja **Kari Reinivuon** mukaan merivoimien henkilöstösuunnittelu on tähän vaiheeseen asti sujunut pääsääntöisesti hyvin.

- Suunnittelutyötä on helpottanut se, että Merivoimien joukko-osastoja on vähemmän kuin esimerkiksi Maavoimissa. Asioita on viety eteenpäin hyvässä hengessä mm. yhteistoiminnassa. Järjestöjen tekemiä esityksiä ja kannanottoja on otettu osin huomioonkin. Kiitoksen paikka tähän asti kaikille osallistuneille niin työntäjä- kuin järjestö-

puolellakin. Huolenaiheitakin riittää: perusyksiköiden varapäälikköjen tehtävien siirtyminen opistoupseerien ulottumattomiin, henkilöstön riittävyys eri toimipaikoilla, pätevyysvaatimusten vaikuttavuus joissakin tehtävissä ja hallinnon oheneminen.

- Näillä on vaikutusta kaikkien merivoimien yksiköiden päivittäisen toimintaan tulevaisuudessa, luettelee Reinivuo. Maavoimien osalta oli havaittavissa pientä vaikeutta, johon mm. Sotilasaikakauslehdessä Upseeriliiton pääluottamusmies **Mikko Valtanen** otti tiukasti kantaa, ja kritiikki meniikin oikeaan osoitteeseen. Jälkiviisaasti voidaan kuitenkin todeta, että tempot teki koko Puolustusvoimauudistuksen äärettömän tiukka aikataulu ja Maavoimien esikunnan selkeä virhearvio suunnitteluvoiman kohdentamisesta huhti - toukokuun aikana. Kaikkia henkilöstösuunnittelua osaavia voimia ei oltu valjastettu suunnitteluun. Joukkojen pitäminen suunnittelurytmissä tuotti myöskin vaikeuksia. Aikamääreet olivat tiukat, ja joukko-osastot tekivät suunnittelutyötä kohtuullisen niukan suunnittelumateriaalin pohjalta. Ongelma näytti ainakin maavoimien yhteistoimintaelimen näkökulmasta tältä.

Maavoimilla on mahdollisuus parantaa toimintaansa siirryttäessä henkilöstösuunnittelun seuraavaan vaiheeseen. Se vaatii Maavoimien esikunnalta joukkojen tiukkaa ohjausta ja valvontaa. Halukkuuskyselyjen toteuttaminen, niiden tulosten oikea ja perusteellinen tutkiminen sekä niiden huomiointi ottaminen jatkotyössä ovat onnistumisen kivijalka. Päälystöliitto luottaa siihen, että maavoimissa alueelliset työryhmät työskentelevät tosissaan ja että päästään mahdollisimman hyvään lopputulokseen henkilöiden sijoittamisessa uusiin kokoonpanoihin.

Puolustusvoimauudistuksen suunnittelun aikana Logistiikkalaitoksen perustaminen on ollut edunvalvonnallisesti vaikea tapaus. Aika ajoin on tuntunut sitä, että se ei kuulu kenellekään. Maavoimien yhteistoimintaelimessä saatu informaatio on perustunut lähinnä eversti **Risto Kososen** aktiivisuuteen. Hän on yrittänyt pitää yhteistoimintaelimen tilanteen tasalla Logistiikkalaitoksen osalta. Eläköp-hanketta rakennettiin siinä hengessä, että perustettava Räjähdekeskus on valmis kokonaisuus, joka liitetään sellaisenaan Logistiikkalaitokseen. Nyt on ilmassa jo toisenlaista henkeä ja että Puolustusvoimauudistuksen vaikutukset heijastuvat Räjähdekeskukseenkin. Päälystöliiton hallituksen jäsen **Jouni Rinne** Maavoimien materiaalilaitoksen esikunnasta edustaa Päälystöliittoa työryhmissä, joissa Logistiikkalaitoksen perustamista suunnitellaan.

Missä on vaaran paikka?

Pystyvätkö alueellisen työryhmät jatkotyöskentelyssä hahmottamaan kaiken muun lisäksi mahdolliset yksittäisen henkilön ja hänen läheistensä sosiaaliset kysymykset ja tarpeet? Puolustusvoimauudistuksen tiedottamisessa on julistettu osaamisen säilyttämisen merkitystä uudistuksen jälkeisissä puolustusvoimissa. Puolustusvoimilla on lakisääteiset tehtävät, ja valittu puolustusjärjestelmä perustuu yleiseen asevelvollisuuteen. Vastuu asevelvollisten hyvinvoinnista ja palvelusturvallisuudesta on kaikilla organisaatiotasoilla jakamaton. Käytännössä välittömän vastuun kantavat joukko-osastot ja niiden koulutushenkilöstö. Ainakin Maavoimissa perustettavat työryhmät, jotka jatkavat saatujen tietojen mukaan henkilöstösuunnittelua syyskuussa, ovat vaativassa paikassa. Muutoksen kohteena olevan henkilön osaamisen ja sosiaalisen tilanteen kokonaisvaltainen hahmottaminen tulee olemaan haasteellista. Koko uudistuksen onnistuminen edellyttää sitä, että kaikkiin tehtäviin löytyy paras mahdollinen osaaja ja että valitulla henkilöllä on myös sosiaalinen perusta kunnossa sekä motivaatio uuteen tehtävään. Mahdollisesti tilanteisiin palveluksen, perheen ja asuinpaikkakunnan yhteensovittamiseksi on tehtävä lujasti työtä. Tätä ajatusta ei ole juurikaan tuotu esille työantajan tähän mennessä antamissa perusteissa. Onko tätä edes ajateltu?

Päälystöliittolaiset luottamusmiehet ja yhteistoimintaedustajat lähtevät jatkotyöskentelyyn yhteistyön hengessä ja ovat valmiita osallistumaan työryhmiin aktiivisesti. Liiton jäsenille toimintaohjeita on tarjolla tässä Päälystölehdessä erikoisnumerossa. Jäsenen lähin tuki ja turva on luottamusmies, joka on aina käytettävissä. On kuitenkin selvää, että jokaisen jäsenen tulee olla hereillä ja seurata Puolustusvoimauudistuksen etenemistä ja pitää myös lähipiirinsä selvillä tilanteesta. Päälystöliiton kotisivujen jäsenosiossa on tarjolla ajankohtaista tietoa Puolustusvoimauudistuksesta, ja keskustelupalstalla voi esittää kysymyksiä uudistukseen liittyen.



Pääsikunnan henkilöstöosaston apulaisosastopäällikkö eversti **Timo Mustaniemi** johti kevään aikana henkilöstötyöryhmää, jossa yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa käsiteltiin henkilöstökokoonpanoja. Mustaniemi luonnehti työryhmän työskentelyä onnistuneeksi ja kiittelee positiivista yhteistyön henkeä.

Yhteistyö järjestöjen kanssa oli rakentavaa ja henkilöstöedustajien asiantuntemusta päästiin käyttämään hyödyksi erityisesti eritysalojen kysymyksissä, ja kun määriteltiin eri henkilöstöryhmien soveltuvuutta eri tehtäviin.

Mustaniemi toteaa, että muutoksen laajuus on varmasti yllättänyt kaikki. Puolustusvoimauudistuksessa mikään ei oikeastaan säily ennallaan ja muutos koskettaa kaikkia puolustushaaroja ja hallintoyksiköitä. Kokonaan uusien kokoonpanojen luominen, kuten Palvelukeskuksen perustaminen, vaikuttaa kaikkiin jäljelle jääviin hallintoyksiköihin. Tehtäviä vähenee ja siirtyy palvelukeskuksen hoidettavaksi.

Yksittäisen joukko-osaston lakkauttaminen ja siihen liittyvä henkilöstösuunnittelu sekä henkilöiden kohdentaminen on periaatteessa tähän verrattuna yksinkertaista.

Henkilöstötyöryhmässä saatiin koko 12 300 henkilön tehtävämassa käsiteltäviä määrääjassa. Henkilöstökokoonpanoluonnoksessa on pystytty ennakoimaan varsin hyvin vuoden 2015 alun tilanne.

Työryhmän työn merkittävin anti oli mielestäni kuitenkin kaikille työryhmän jäsenille muodostunut kuva siitä, että henkilöstö pystytään kohteilemaan mahdollisimman oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, vaikka muutos on näin suuri. Periaatteethan on kirjattu hyvin pitkälti Pääesikunnan henkilöstöosaston ohjeistukseen (AI12409, 20.6.2012).

Työryhmässä muodostui lisäksi varsin hyvä ennakkokäsitys mahdollisista kipupisteistä, joita saatetaan kohdata jatkosuunnittelun aikana. Tosiasia on se, että tulevassa tehtäväkokoonpanossa ei ole kaikille tehtäviä, vaan osa henkilöstöstä joudutaan määrittämään muutoksen kohteeksi.

Puolustushaaroilla erilaiset mittakaavat

Työskentely eteni eri tahdissa puolustushaaroissa huhtikuussa. Muutosten vaikutukset eri organisaatioissa olivat erilaiset, ja siksi myös suunnittelun eteni eri tahdissa. Samalle viivalle puolustushaarat saatiin toukokuussa, ja samalla varmistettiin se, että suunnittelu voidaan toteuttaa yhteismittallisesti kaikkialla.

Prosessi opetti varmaan sen, että olisi

Puolustusvoimauudistuksessa ravistellaan kokoonpanoja ja toimintatapamalleja

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen



Timo Mustaniemi toivoo, että suunnittelu jatkuu samanlaisella hyvällä yhteistyöllä kuin keväälläkin. Näin päästään mahdollisimman hyvään lopputulokseen ja minimoidaan uudistuksen haitat.

hyvä käyttää alajohtoportaita tehokkaasti suunnittelun aikaisempaa enemmän. Puolustushaaroista saatiin kuitenkin riittävää informaatioita hkp-työryhmään, jossa mahdollisia puutteita voitiin täydentää henkilöstöjärjestöjen edustajien avulla.

Jatkotyöskentely Pääesikunnan ohjauksessa

Pääesikunnan käsky on valmis seuraavan vaiheen osalta ja se sisältää halukkuuskyselyn ja ns. ”kori”-kohtaisen henkilöstösuunnittelun.

Hallintoyksiköiden esikunta- ja henkilöstöpäälliköille järjestetään koulutustilaisuus elokuussa. Puolustushaarat tapaavat syyskuun alussa, jossa on tarkoitus käsitellä puolustushaarojen väliset tehtävähaluudet ja siirrot. Syyskuun kaksi viimeistä viikkoa on varattu Pääesikunnan henkilös-

töosaston johdolla tapahtuvaa tarkastelua varten. Tuolloin varmistetaan se, että ohjeistusta on noudatettu ja suunnitelmat vastaavat annettuja perusteita. Lokakuun aikana määritetään muutoksen kohteena olevat henkilöt ja samalla ohjeistetaan vuoden vaihteeseen ajoittuva tehtävien hakukierros, luettelee Mustaniemi.

Ohjeistuksella on annettu perusteet, joilla on pyritty varmistamaan se, että henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti ja se, että toiminta on läpinäkyvää. Mm. jokainen muutos, jossa esimerkiksi tehtävän henkilöstöryhmä muuttuu, on pystyttävä perustelemaan, jotta yhtenäinen käytäntö ja perusteet pystytään varmistamaan. Henkilöstön edustajien tulee olla mukana paikallisissa ja alueellisissa elimissä, kuten yhteistoimintalakikin edellyttää. Tätä on jo suunnitteluvaiheessa toteutettu hyvin, mutta parannettavaa löytyy aina.

Opistoupseerien vahvuus osaamisessa

Sotilaiden sodan ajan tehtävin ja osaaminen tulee näkyä valinnoissa. Tehtäväkokoonpanoissa on tehtäviä, joiden tehtävänhoitaja voi olla useammasta henkilöstöryhmästä. Tämä on ilmaistu selkeästi myös ohjeistuksessa. Valintoja tehdessä tulee varmasti tilanteita, joissa joudutaan pohtimaan tehtävään valittavan henkilöstöryhmää. Valintoja pohditaan varmasti joukko-osaston tarpeiden näkökulmasta, kun taas puolustusvoimien kokonaisuuden kannalta näkökulma voi olla toinen.

Upseerien ja opistoupseerien määrä on aika hyvin poistumaennusteinen ja valmistumiseen tiedossa. Tämä mahdollistaa sen, että tällaisissa kiistanalaisissa tehtävissä voidaan tehdä laajempaa tulkintaa. Pääesikunnan arvion mukaan vuoden 2015 henkilöstökokoonpanossa on juuri se määrä tehtäviä kuin arvioidaan olevan rivissä tuolloin. On muistettava se, että henkilöstökokoonpano tulee tarkentumaan vielä, kun edetään kohti vuotta 2015.

Mustaniemi kaipaasi esimerkiksi yksikön vääpelin tehtävään kokeneita opistoupseereita. Valitettavasti vääpelin tehtävä on muodostunut jostain syystä aliarvotetuksi. Esikuntatehtäviä varmasti ja huollon tehtäviä todennäköisesti tulee vähenemään uudistuksessa, joten jokainen joutuu itse arvioimaan sen, mitä tehtäviä ja missä haluaa hoitaa seuraavien vuosien aikana.

Halukkuuskyselyyn kannattaa panostaa

Henkilöstö- ja tehtäväkokoonpanot ovat nyt kaikkien käytössä jokaisen henkilön omaa päätöksentekoa varten. Halukkuuskyselyn avulla pyritään selvittämään ne henkilöt, jotka haluaisivat työskennellä muualla kuin omassa hallintoyksikössä mahdollisesti samalla paikkakunnalla. Ne paikkakunnat, joissa puolustusvoimien toiminta lakkaa on oma lukunsa.

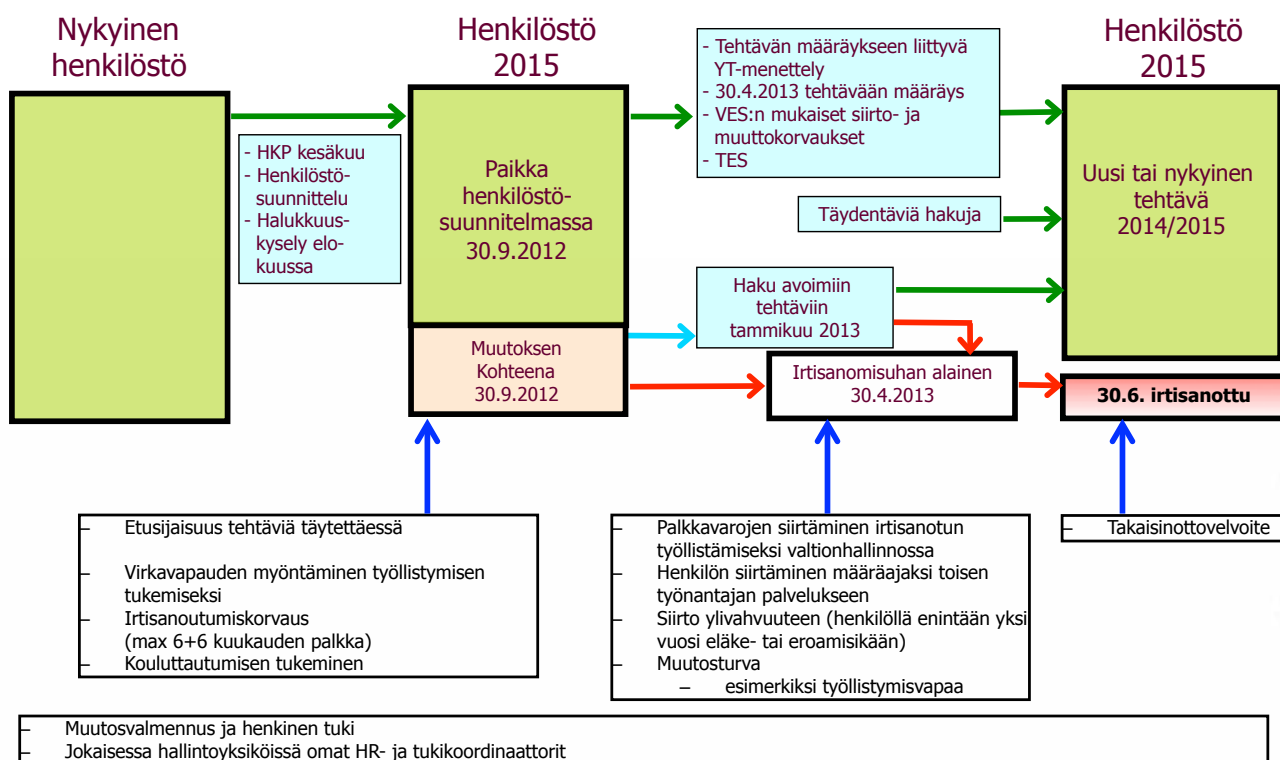
Mikäli tulee tilanteita, joissa pienellä lisäkoulutuksella voidaan korvata tarvittava osaaminen siten, että vältetään turhilta siirroilta, niin näin menetellään, kertoo Mustaniemi.

Henkilöstösuunnittelu on avainasemassa, kun halutaan taata Puolustusvoimauudistuksen onnistuminen parhaalla mahdollisella tavalla. Pääesikunta on antanut asiasta selvät ohjeet (AI12409). Tässä artikkelissa on nostettu esiin asiakirjan keskeisimmät henkilöstösuunnittelun periaatteet. Pääesikunnan tulee valvoa ns. isäntäasiakirjan tahtotilan toteutumista, sillä puolustushaaraesikuntien antamissa asiakirjoissa on havaittavissa joitain soveltamisia, mitkä eivät näkemykseni mukaan täysin vastaa Pääesikunnan tahtotilaa ja saattavat ohjata suunnittelua väärille urille.

"Henkilöstösuunnittelun avulla pyritään varmistamaan puolustusvoimien tarpeeseen perustuvan riittävän osaamisen kohdentaminen uudessa tehtäväkokoontenpanossa. Tavoitteena on taata koko henkilöstölle mahdollisimman oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu puolustusvoimauudistuksen henkilöjärjestelyissä. Irtisanotuksi tulevan henkilöstön määrää on jo pyritty minimoimaan avautuvien virkojen ja työsopimussuhteisten tehtävien määräaikaisella täyttämislä (AI2591/2.3.2012)".

Edellä mainittujen periaatteiden noudattaminen ja valvonta ovat Päälystöliiton edunvalvonnan keskiössä, kunnes jokaisen opistoupseerin työllistyminen Henkilöstökokoonpanoon 2015 (HKP) on kyetty varmistamaan. Työnantaja on ilmoittanut kaikilla tasoilla, että opistoupseerien osamista tarvitaan tulevaisuuden puolustusvoimissa ja jokaiselle tulee löytymään tehtävä myös HKP 2015 -kokoonpanoista. Valitettavasti vain monelle työpaikka löytyy toiselta paikkakunnalta, missä tehtävä nykyisin sijaitsee. Muutoksen tunnustaminen on nyt tärkeää, jotta paras mahdollinen lopputulos saavutettaisiin jokaisen osalta – paluuta vanhaan ei ole.

LIITE 1
1(2)



Hallinto- ja tukipalveluissa koetaan suuria muutoksia. Siirtymäkauteen liittyvät toimenpiteet, organisaatioiden tarkka henkilöstömäärä ja niihin liittyvien tehtävätasojen hioutuminen tulee viemään henkilötasolla aikaa varmasti useita vuosia. Luonnollisen poistuman myötä muutoksen seurausvaikutukset osin lieventyvät, mutta kokonaan niiltä ei voida välttyä. Erityisen tarkasti on seurattava ja huolehdittava, etteivät opistoupseereiden vaativimmat tehtävät siirry muille henkilöstöryhmille.

"Pääesikunnan henkilöstöosasto ratkaisee mahdolliset henkilösuunnitelmien päällekkäisyydet ja ristiriitallanteet. Tehtäväkuvauksiin ei saa suunnitella työnantajan välttämättömiin tarpeisiin nähden ylimääräisiä osaamisvaatimuksia tai ylimääräisiä tehtävien sisältöjä." "Jos vuoden 2015 henkilöstö- ja tehtäväkokoontalon (luonnos) suositus ensisijaisesta henkilöstöryhmästä on muuttunut nykyisestä, niin se ei ole peruste nykyisen tehtävänhoitajan irtisanomiselle tai tehtävänhoitajan vaihtamiselle."

Oikeudenmukaisuuden varmistamiseksi olemme peränneet lupauksia Puolustusvoimien johdolta, että tehtäviämme ei siirry muille henkilöstöryhmille Puolustusvoimauudistuksen varjolla. Tämän lupauksen olemme myös saaneet ja ulosmittaamme sen tarvittaessa kaikissa tilanteissa. Samalla velvollisuutemme on huolehtia siitä, ettemme sorru itse "syrjintään". Tapoimisten yhteydessä on keskusteltu laajasti

mm. nykyisten tehtävänhoitajien oikeudesta jatkaa tehtävissään, jos olennaista muutosta ei tehtävässä tapahdu. Johtopäätöksenämme on ollut se, että opistoupseerin tehtäviä ei keinotekoisin perusteluin siirretä esim. esiuupseerikurssin suorittaneille upseereille (esim. osastoups → osasto-esiups). Jos tehtävässä tapahtuva muutos on alle 50 %, ei muutos ole mielestämme olennainen. Näissä tapauksissa yli 50 % osaamisesta on taatusti myös nykyisellä tehtävänhoitajalla ja muu osaaminen on varmasti koulutettavissa lyhyellä perehdyttämällä. Henkilöstösuunnittelun (HESU) käynnistyessä on olennaista, että muutokset tarkastellaan avoimesti yhteistyössä henkilöstöedustajien kanssa. Mikäli on todettavissa, ettei nykyisen tehtävänhoitajan osaaminen vastaa tehtävän asettamia vaatimuksia, syntyy peruste mahdolliseen henkilöstöryhmän muutokseen johtavaan YT-menettelyyn tai osaamisen kehittämiseksi – tästä periaatteesta Päällystöliiton ja Pääesikunnan näkemykset ovat yhteneviä.

Työnantajan on otettava huomioon suunnittelussa myös Puolustusvoimauudistuksen perustelut henkilöstökustannusten hillitsemisestä. Perusteettomia muutoksia koulutason osalta ei tule hyväksyä missään tapauksessa, jos se perustuu esim. koulutus- ja kokemusvaatimusten "vedätyksiin" ylöspäin – muuttuneen sisällön ja tehtäväjärjestelyiden kautta muutoksia tulee muutenkin aivan tarpeeksi. Työnantajan on valvottava em. periaatteen toteutumista jo siitäkin syystä, ettei kustannusrakennetta muuteta. Seurauksena saattaa olla se, että muutaman vuoden kuluttua joudutaan irti-

sanomaan lisää henkilöstöä kustannusten noususta johtuen.

"Yhteisesti sovitut toimintaohjeet, pelisäännöt, muodostavat perustan onnistuneelle muutokselle ja periaatteiden toteutumiselle".

HKP-esitysten laadinnassa on nähty ja kuultu vaikka mitä versioita, mutta erittäin harvoin sitä, kuka on ohjausvastuussa suunnittelusta kussakin "korissa". Pääosa suunnittelusta on noudattanut PE/PYTE/HKP-työryhmän linjaamia periaatteita, mutta myös täydellistä välinpitämättömyyttäkin on esiintynyt mm. henkilöstöryhmien kohdennusten osalta, kun on haettu ns. tavoitetilan HKP-rakennetta. Täysin käsittämätöntä on, että opistoupseerit eivät ole sisällyntynyt ko. HKP-rakenteeseen. Nykyisillä eläkesäädöksillä viimeinen opistoupseeri jää eläkkeelle vasta v. 2035. Opistoupseerit palvelevat vähenevänä henkilöstöryhmänä työnantajaansa puolustusvoimien tehtävien kannalta hyvinkin korkeaa ammattiosaamista vaativissa tehtävissä. Tämä on tosiasia, jota ei voi yksikään HKP:n suunnittelussa mukana oleva sivuttaa. Nyt on valitettavasti käynyt niin, että em. visionäärit ovat aiheuttaneet turhaa eripuraa henkilöstön kesken ja selkeästi haitanneet suunnittelun etenemistä johdon linjausten mukaisesti. Eteenpäin on kuitenkin katsottava ja haettava yhdessä selviytymistä vakituissa virassa oleville sotilaille tai koko muutoksen perustelut voidaan kyseenalaistaa.

Sopimukset ja määräykset on saatava vastaamaan muutoksia

Työnantajan (PLM ja PE) ja järjestöjen on ryhdyttävä viipymättä ajantasaisesti sopimuksia vastaamaan Puolustusvoimauudistuksen muutoksien laajuutta. Kaikki virkaehtosopimuksen (VES) kirjaukset eivät vastaa tulevaa tilannetta ja haasteita, joihin olemme ajautumassa uudistuksen johdosta. Esimerkkinä on mm. se, että lisäjärjestelmien piiriin kuuluvaa henkilöstöä kohdennetaan organisaatioihin, joita VES-tekstit eivät tunnista missään muodossa. Sopimusten tarkoitus on se, että lisäpalkkiot yms. määräytyvät tehtävän sisällön, ei organisaation mukaan. Esimerkiksi il-

mavoimalliset lisäpalkkiot tulee määritellä uudelleen ja niiden tarkastelu tulee siirtää mahdollisesti keskushallintotasolle, sillä jatkossa ko. lisällisiä tehtäviä tehdään nykyistä laajemmin muissa hallintoyksiköissä kuin Ilmavoimien Esikunnan alaisissa joukoissa. Tehtävän lisällisyyden päättää nykyisellään työnantaja, eikä henkilöstöä edustavia tahoja kuunnella asiassa riittävästi. Koska kyse on VES-asiasta, tulisi lisäpäätökset jatkossa tehdä yhteistyössä sopijaosapuolten välillä. Sitouttamisen tarvetta työnantajan tulee tarkastella nykyisen kaltaisesti toiminnallisten tarpeiden perusteella.

Puolustusvoimien palkkausjärjestelmäsopimusten (PVPJ) takuupalkkakirjaukset on sovittu aikana, jolloin muutokset töissä ja tehtävissä tapahtuivat lähes poikkeuksetta yksittäisten tehtävien osalta eikä kuten nyt on tapahtumassa, kun jokainen muutos vaikuttaa useaan tehtävään ja henkilöön. Takuupalkkaus on viimeisiä todellisia keinoja, joilla työnantaja voi aidosti tukea muutoksen kohteena olevaa mahdollisesti "taloon" jäävää henkilöstöä ja siten varmistaa osaamisen säilyminen tehtävien edellyttämällä tasolla.

Samalla voidaan lieventää tarpeita tehdä vakavaltaisia muutoksia henkilöstöryhmien välillä ja tukea henkilöstösuunnittelun tavoitteita siirtymäkauden aikana. Puolustusvoimauudistuksen tavoitteen saavuttaminen vie vuosia ja sen onnistumista sekä henkilöstön asemaan liittyviä lisäkorjaustarpeita voidaan tarkastella tarkemmin vasta vuonna 2017.

Puolustusvoimien työaikasopimuksen (PV-TAS) osalta tarkentavia neuvotteluja käydään elokuusta alkaen PE:n johdolla, mutta vain rajoitetun asialistan osalta: virasto-työajan mittainen säännöllinen päivittäinen työaika ja siihen liittyvät työajan tasoittamisjärjestelmät sekä oppikurssien ja koulutuskomennusten työaikamerkinnot ml. kurssipäivien pituuden määrittely. Nämä ovat hyviä ja yhdessä sovitteja asioita, mutta täysin riittämättömiä Puolustusvoimauudistuksen henkilöstölle synnyttämien epäkohtien osalta.

Sopimusta on tarkasteltava monen muunkin tekijän osalta, ja samalla on kyettävä laventamaan soveltamista mm. päivittäisen työajan osalta tukemaan henkilöitä, jotka joutuvat asumaan viikot perheistään

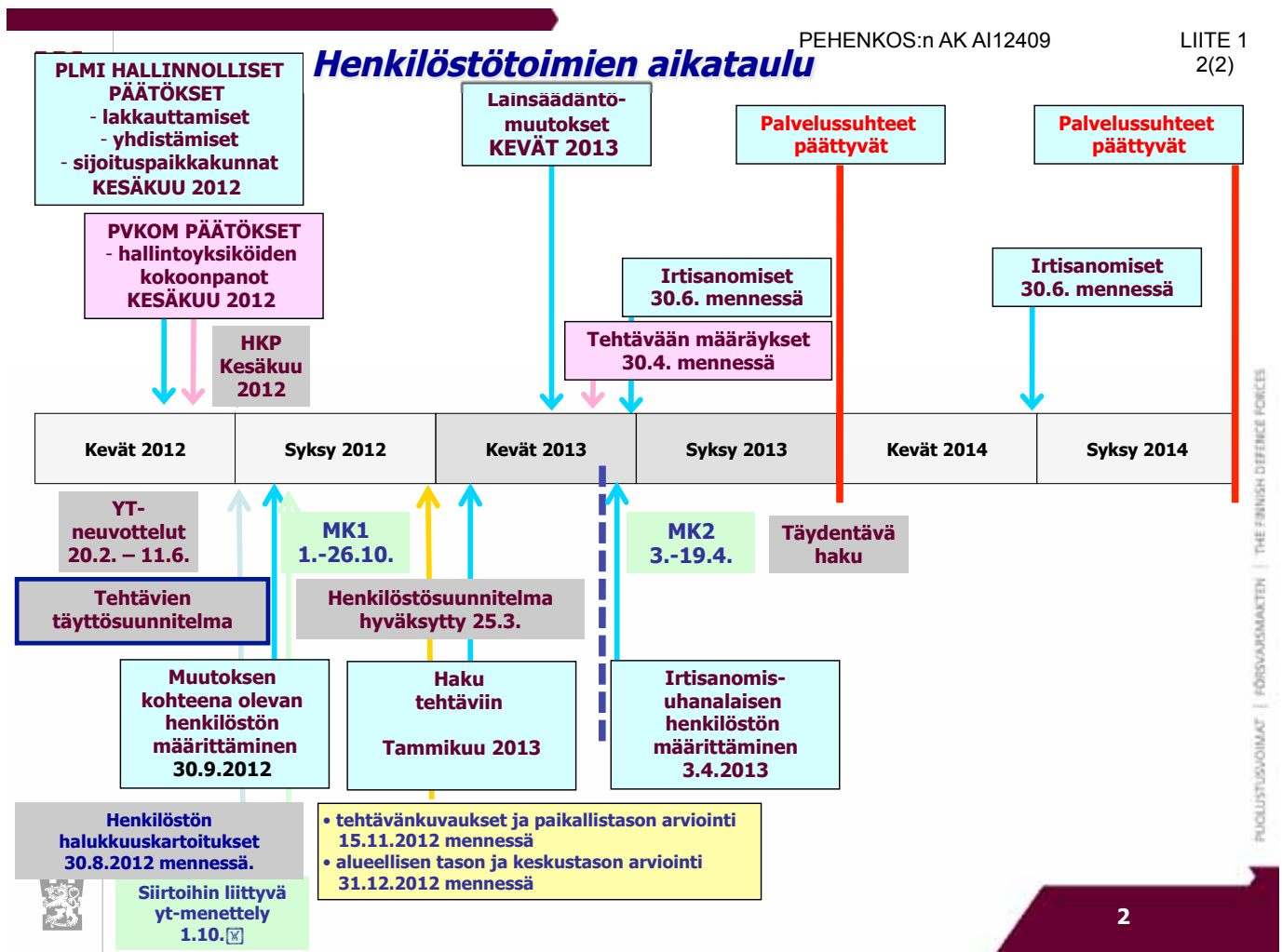
erillään ja myös sitä, miten määräytyy eri työpaikkojen päivittäinen työaika. Työaikasopimus tunnistaa vain nykyiset hallintorakenteet ja sopimuksen uudistamisen kannalta on olennaista saattaa muutokseen liittyvät hallintoyksiköiden nimet yms. ja sopimuskirjaukset vastaamaan toisiaan jo ennakolta ennen 1.1.2015 tapahtuvaa suurta muutosta.

Muutto- ja siirtokustannusten korvaamista koskevat määräykset ovat kohtuullisella tasolla, mutta neuvotteluissa on kyettävä tarkastelemaan korvaustasoja ja maksettavien korvausten ajallista kestoa huomioiden Puolustusvoimauudistuksen vaatima siirtymäaika, kunnes tehtävät ja ihmiset asemoituvat tavoitteen mukaisiin tehtäviin. Muuton pysyväisluontoisuus ei voi olla keskeisin tarkastelukohta, vaan se, mitä ylimääräisiä kustannuksia virkamiehelle ja hänen perheelleen syntyy siirtymävelvollisuuden johdosta. Kaikkia näitä kuluja ei nykyinen sopimus tunnista mm. asunnon myynnistä tai uuden asunnon hankinnasta syntyvien kustannusten osalta.

"MuuttoVES:n" osalta olen osittain pessimistinen siitä, riittääkö muutokseen varat-

tu varallisuus kustannusten kattamiseen, ja jo senkin vuoksi henkilöstösuunnittelua tulee ohjata siihen suuntaan, ettei yhtään turhaa siirtoa tehdä Puolustusvoimauudistuksen varjolla.

Henkilöstöpoliittisissa reunaehdoissa muutostilanteissa (AH24360) määrittelevään asiakirjaan on saatu kevään aikana muutamia parannuksia koskien muutoksen kohteeksi joutuvaa tai irtisanomisuhan alaista henkilöstöä. Kokonaisuuteen ei voi olla vielä täysin tyytyväinen. Keskeinen ongelma koskee henkilöstöä, joka ei missään olosuhteissa voi ottaa tarjottua tehtävää vastaan, vaan joutuu irtisanotuksi yksilöperustein (Vml27§). Tähän työnantajalta on löydyttävä keinot tukea henkilöstöään oikeudenmukaisuusperiaatteen mukaisesti. "Reunaehdoissa" määritetyt korvaukset ja eri tukimuotojen kustannukset ovat määrältään ja kestoaltaan marginaalisia siihen verrattuna, mitä muutos tulee kokonaisuutena maksamaan eikä siirtymäkauden säästöjä tule maksattaa yksinomaan henkilöstön asemaa perusteetta heikentämällä.





Vaikuta omaan tulevaisuuteesi



Kuten olemme vierailujemme yhteydessä ja aiemmissa kirjoituksissa korostaneet, on jokaisella yksilöllä korostettu vastuu siitä, että henkilöstöedustajilla ja henkilöstösuunnittelua toteuttavilla tahoilla on käytössään ajantasaiset tiedot henkilön omista toiveista ja suunnitelmista tulevien vuosien osalta. Edunvalvontaa ja henkilöstösuunnittelua ei kyetä hoitamaan asianmukaisesti, mikäli tietoa pantataan yksittäisten virkamiesten osalta, oli kyseessä sitten omat tahtotilat tai työnantajan tarpeet.

Jokaisen työnantajan edustajan on myös osaltaan kyettävä selvittämään yksilölle ne tavoitteet ja tarpeet, joita henkilöön kohdistuu muutoksen aikana. Suunnittelua ohjaavien ja siitä vastuussa olevien tahojen on kyettävä välittämään tietoa paikallisille työnantajan edustajille riittävän ajoissa, jotta esimiehet kykenevät kertomaan alaisilleen muutoksen vaikutuksista heidän tulevaisuuteensa puolustusvoimissa.

Pääesikunnan henkilöstöosasto (PEHENKOS) on laatinut YT:n aikana halukkuuskyselyn, mikä toteutetaan koko henkilöstön osalta 24.8. mennessä. Vuosilomien ja muiden syiden johdosta kyseistä "eräpäivää" ei tule ohjeistaa alajohtoportaiden toi-

mesta muuten kuin PE ohjeen mukaisesti. Päällystöliitto näkee kyselyn yksilön kannalta hyvänä asiana henkilöstösuunnittelun onnistumiseksi mahdollisimman oikeudenmukaisella tavalla. Esimerkiksi tapauksissa, joissa henkilö ilmoittaa tai suunnittelee jäävänsä eläkkeelle muutoksen aikana, kyseinen tehtävä voidaan jo suunnitteluvaiheessa kohdentaa etupainotteisesti toiselle henkilölle nykyisessä henkilöstöryhmässä. Pääesikunta ja puolustushaaraesikunnat ovat myös ohjeistaneet sen, miten henkilöstöedustajat (HED) tulevat osallistumaan henkilöstösuunnitteluun syksyn aikana. Henkilöstön tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun varmistamiseksi tulee mahdollistaa kaikkien joukkojen osalta henkilöstöedustajien osallistuminen työskentelyyn ilman turhia rajoitteita esim. varamiesten nimeämisen osalta. Eteen tulee väistämättä tilanteita, joissa varsinainen edustaja on estynyt osallistumaan käskettyihin tilaisuuksiin. Työryhmiin ja muihin "toimielimiin" nimettyjen tulee myös osaltaan vastata siitä, että suunnittelun piirissä olevan henkilöstön "ääni" kuuluu suunnittelupöydissä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti ketään syrjimättä tai suosimatta.

Halukkuuskyselyn osalta PE on huomionnut kohtuullisen hyvin antamamme lausunnot koskien tiedusteltavia asioita, mutta kyselyä ei koskaan saada täysin kattavaksi, ja senkin johdosta on tärkeää, että jokainen jäsen pitää myös paikalliset henkilöstöedustajat tietoisena omista toiveistaan ja suunnitelmistaan. Kyselylomakkeeseen on mahdollista kirjata niitä tietoja, joita ei "alasvetovalikoilla" ole kyetty selvittämään. Tärkeä seikka oman tulevaisuuden kannalta on pitää nykyisen joukon henkilöstösuunnitteluun osallistuvat työnantajan ja Päällystöliiton edustajat tietoisena mahdollisista muista päätöksiin vaikuttavista asioista. Mahdolliset "erimielisyydet" ja tulkinnallisuudet tulevat viimekädessä keskustasolle PE:aan ratkaistaviksi, ja tästäkin syystä omaan kohtaloon vaikuttavat kaikki asiat tulee dokumentoida asiallisesti mahdollista jatkokäyttöä silmällä pitäen. Jokaiselle henkilölle löytyy toimija, jonka puoleen voi kääntyä. Mikäli kohtaat ongelmia suunnitteluun tai hakuprosesseihin liittyen, tuki- ja HR-koordinaattorit, esimiehet ja erityisesti Päällystöliiton edunvalvontakoneeseen kuuluvat toimijat kaikilla eri tasoilla ovat velvollisia auttamaan.

Työryhmä (TR15) on ilmoittanut, että Puolustusvoimauudistuksen suunnittelun perustana ovat SA-puolustusvoimien henkilöstötarpeet vuonna 2015, ja tässä yhteydessä ilmoitettiin opistoupseeritarpeeksi 2 000 – 2 150 tehtävää HKP:ssa 1.1.2015. Kesäkuun tilanteessa opistoupseeritehtävien määräksi oli muodostunut HKP:ssa 1 968 tehtävää. Varmuudella tehtäviä löytyy lisää henkilöstösuunnittelun edetessä, kunhan suunnitteluohjeen periaatteita noudatetaan eikä toimita minkään kyseenalaisen ”ta-voitetilan” mukaisissa visioissa. Opistoupseereiden määrä tämän vuoden lopussa on noin 2 300, ja vuosien 2013 – 2014 poistumaennuste on noin 330 henkilöä eli tehtäviä pitäisi tämänkin perusteella löytyä kaikille halukkaille. Päälystöliitto on korostanut kaikissa tapaamisissa ja lausunnoissaan sitä, että opistoupseeripoistuman perusteella ei sotilastehtävien määrää voi muissa henkilöstöryhmissä ryhtyä kasvattamaan kevään 2012 tilanteesta ennen kuin jokaisen palveluksessa olevan tilanne on ratkaistu eikä toisaalta saa myöskään käydä niin, että ketään pakotetaan käyttämään oikeutensa jäädä eläkkeelle heti saavutettuaan eläkeoikeuden.

HKP-luonnos on vahvistettu jatkosuunnittelun pohjaksi Puolustusvoimain komentajan toimesta kesäkuussa ja on huomioitava, että ko. versiossa olevat henkilöstöryhmien kohdennukset olivat pahasti kesken-eräisiä ja ne tulevat muuttumaan henkilöstösuunnittelun aikana joidenkin tehtävien osalta. Uusien tehtävien osalta ei tule hyväksyä nykyistä käytäntöä muuttavia vaatimuksia erityisesti koulutustason osalta – osaaminen ei ole vain opintojen suorittamista tai tietyn tutkinnon korostamista osaamisen mittarina.

Toinen keskeinen vaatimuksemme on ollut, että vaativimmat opistoupseerien tehtävät on säilytettävä nykyisellä henkilöstöryhmällä tehtävä- ja urakehityksen turvaamiseksi. PE on keväällä antanut määräyksen, jossa opistoupseerien tehtävien siirtoa muille henkilöstöryhmille tullaan tarkastelemaan Puolustusvoimauudistuksen ratkaisujen jälkeen eli aikaisintaan 2015. Valitettavasti tahtotilan vastaisiakin toimia nousee esiin toistuvasti, joissa opistoupseerien vaatimampia tehtäviä jätetään täyttämättä erilaisiin keinotekoisiiin perusteluihin vedoten ja kuitenkin tehtävä sitten siirretään kaikessa hiljaisuudessa muun henkilöstöryhmän hoidettavaksi. Näistä tulemme reklamoidaan poikkeuksetta Pv:n johdolle, jos toimet kohdistuvat vain ou-tehtäviin.

Sotilaseläke-oikeuden hyödyntäminen



Teksti: Sakari Vuorenmaa

Mikäli olet harkitsemasa sotilaseläkkeelle jäämistä muutoksen aikana, niin kehotan ryhtymään suunnittelemaan tulevaisuutta jo hyvissä ajoin ennen eläketapahtumaa. Liitosta on kyselty useaan otteeseen, mikä on liiton kanta eläkeratkaisuihin. Opistoupseerin eroamisikä on 55 vuotta, ja yksilöllä on oikeus tehdä päätöksiä eläkkeelle jäämisestä täysin omista lähtökohdistaan. Liittona olemme pyrkineet yhteistyössä työnantajan (PLM ja PE) kanssa hakemaan ratkaisuja, joissa eläkkeelle jääminen ennen eroamisikää olisi taloudellisesti mahdollisimman kannustavaa muutoksen tukemiseksi ja henkilöstösuunnittelun saamiseksi ”oikeaan” asentoon etupainotteisesti. Mikäli harkitset eläkkeelle jääntä vuosien 2012 – 2015 aikana, sinun kannattaa pyytää eläkeikälaskelma ajoissa KEVA:sta www.keva.fi. Viime aikoina olemme törmänneet useisiin tapauksiin, joissa palvelusuran alussa on oltu tietämättään palvelussuhteessa puolustusvoimiin muussa kuin opisto-/toimiupseerin virassa eli yleensä työllisyysvaroin palkattuna kouluttajana tai vastaavissa tehtävissä, joista ei kerry sotilaseläkkeeseen oikeuttavaa palvelusta. Jos KEVA:n antamassa näkyy em. palvelussuhteita, ei ”peli” kuitenkaan ole kokonaan menetetty, vaan olemme onnistuneet yksittäistapauksissa saamaan myös em. palvelussuhteita sotilaseläkelaskennan piiriin tiettyjen toimenpiteiden jälkeen. Ole yhteydessä allekirjoittaneeseen, jos laskelmaasi liittyy epäselvyyksiä tai ne eroavat omista laskelmistasi eläkeoikeuden syntymiseen liittyen.

Sotilaseläkkeisiin liittyy suuria intohimoja eri tahojen osalta eikä niiden repostelulle julkisuudessa tunneta mitään myötätuntoa, ei ainakaan Päälystöliitossa. Yhteistyössä järjestöjen ja työnantajan välillä tehdyssä selvityksessä todetaan yksiselitteisesti, että sotilaseläkejärjestelmä perustuu SA-tarpeisiin ja siinäkin keskeistä on henkilöstön suoriutuminen poikkeusolojen tehtävistä eikä tätä vaatimusta voida kumota

eläke- tai sosiaalipoliittisilla perusteilla ilman, että vaarannetaan poikkeusolojen toimintakyky. Sotilaseläkejärjestelmään ei toisaalta myöskään kuulu mitään kannustimia, joilla nykytilan (PVUUD) mukaisia tarpeita voitaisiin huomioida ilman merkittäviä taloudellisia menetyksiä. Keskeinen vaatimuksemme on ollut, että elinaikakertoimen (EAK) vaikutukset tulisi poistaa tai voida kompensoida muulla tavalla kuin palvelemalla ”yliaikaa”. Asia ei ole edennyt toivomallamme tavalla, sillä se nähdään osana muuta eläkkeisiin liittyvää yhteiskunnallista keskustelua työurien pidentämiseksi, otamatta huomioon maanpuolustuksellisia tarpeita – työ jatkuu. Puolustusvoimauudistuksen laajuudesta johtuen tulisi työnantajan yhdessä järjestöjen kanssa ryhtyä hakemaan eri ratkaisumalleja, joilla eläkeoikeuden saavuttaneiden päätöstä tehdä ratkaisunsa etupainotteisesti voitaisiin tukea ja siten helpottaa henkilöstösuunnittelun paineita tulevien vuosien osalta saavuttaa uudistukselle asetetut tavoitteet.

Tee eläkepäätöksesi ajoissa, harkiten tulevaisuuttasi, ja huomioi, että päätöksellä on vaikutuksensa myös palvelustovereiden ja työnantajan toimintaan tulevaisuudessa. Ennen eläkepäätöstä ja irtisanoutumista ole aina ensin yhteydessä KEVA:an ja pyydä eläkeikälaskelma hyvissä ajoin, ettei tahdu mitään katastrofeja, esim. irtisanoutumalla ennen kuin on edes eläkeoikeus täyttynyt. Eläkepäätös on aina yksilöllinen ratkaisu eikä kukaan tai mikään saa painostaa ihmistä ratkaisunsa edessä, sillä kyseeseen saattaa nousta myös epäily ikärasismista tai työsyrynnästä. Päälystöliiton toimijat voivat tukea yksilöä päätöksenteossa, mutta ratkaisu on aina yksilöllä itsellään.

Eläkkeelle?



Sotilaseläkejärjestelmä on kokonaisuudessaan melkoisen monimutkainen järjestelmä, mutta muutamia keskeisiä määritelmiä kannattaa huomioida eläkepäättöstä tehtäessä (opistoupseerit)

- Eläkettä karttuu 23 ikävuodesta lukien sotilasvirassa (ml. SOTKRIHA) palvelun perusteella (ou- tai tu-virka).
- Eläke lasketaan viimeisen 10 vuoden ansioista sotilasvirassa.
- Pakollinen eroamisikä ou:lla on 55 v.
- Uusi sotilas on astunut palvelukseen 1.1.1993 tai sen jälkeen (myös katkoksen jälkeen palvelukseen palanneet), eläkeoikeus syntyy eroamisiässä 55-vuotiaana ja eläkkeen tavoitetaso on 60 %.
- Uusi sotilas voi erota palveluksesta 48 vuotta täyttyään ja saada palvelusajan perusteella lasketun eläkkeen 55-vuotiaana, mikäli 30 vuoden sotilaseläkeaikavaatimus täyttyy (eli 48-vuotiaana oltava vähintään 23 vuotta sotilasvirassa palveltua aikaa).
- Vanhalla sotilalla eläkeoikeus syntyy palvelusvuosien perusteella 48 – 55-vuotiaana (2012 pääosin 50 v.), eläkkeen tavoitetaso on 60 – 66 % (2012 pääosin 64 %).
- eläkettä karttuu 2,64 % vuoden 1994 loppuun saakka (vanha sotilas), 1995 – 2004 2,0 % vuodessa ja 2005 lukien 1/180 % päivässä (2 % vuodessa). Lentäjillä karttuma on 1,5-kertainen.
- Palkattomat keskeytykset siirtävät eläkeoikeuden syntymä vastaavalla määrällä (1996 – 2004 max. 30 vrk)
- Elinaikakerroin pienentää myönnettyä euromääräistä eläkettä eläkkeelle jäämisvuoden kertoimen mukaisesti (ei koske sotilasta, jolla eläkeoikeus on täyttynyt 30.11.2009).
- Eläkkeellä tehdystä työstä karttuu ”uutta” eläkettä 1,5 % vuodessa ja se tulee maksuun hakemuksesta ko. palvelussuhdetta määrittelevän lainsäädännön mukaisesti 63 - 68-vuotiaana.
- Sotilaseläkettä haettaessa on syytä muistaa, että hakemukseen tulee liittää kopio irtisanoutumistodistuksesta ja nimikirjanotteesta. Irtisanoutumisaika sotilasvirasta on 1 kk ja eläkkeen myöntämiseen menee yleensä 1 – 2 kk riippuen ajankohdasta eli suunnittele taloutesi em. mukaisesti, mikäli päädyt ratkaisuun ”viimemetreillä”.

Eläkepäättöksen tekemisen helpottamiseksi Päälystöliton [www-sivuilta](http://www.sivuilla) löytyy laskuri, millä voit vertailla eri eläkkeellejäämisajankohtien vaikutusta eläkkeesi tasoon euromääräisesti. Mielestäni on turhaa tuijottaa eläkekattumaa %:na, sillä viimekädessä eurot ratkaisevat ja se, miten olet kyennyt sopeuttamaan taloutesi alemman kuukausiansioon. Huomioi päätöstäsi tehdessä myös mahdolliset muut talouteen vaikuttavat tekijät kuten esim. verotukselliset tekijät (mm. vähennykset), yli 53-vuotiaalle määräytyvä korotettu työeläkemaksu, poistuvat kuluerät kuten työmatkat jne.

Muista myös

- vertailla laskurilla, miten palkkakerroin vaikuttaa laskentavuosien (10 viimeistä kalenterivuotta) ansioihin muunnettuna eläkkeelle jäämisvuoden tasoon => mm. kannattaako ottaa viimeinen vuosi mukaan laskentaan,
- jos jätät eläkkeelle ennen vuodenvaihdetta tai vuodenvaihteessa, myös kertyneet lomat tulee maksaa ko. vuoden aikana ennen virkasuhteen päättymistä eli työnantaja EI voi käskää pitämään lomaa ennen virkasuhteen päättymistä,
- anoa eroa riittävän ajoissa, jotta päätös voidaan tehdä kuukausi ennen irtisanoutumispäivää (mahdollistaa myös HESU:n onnistumisen seuraajasi osalta),
- jos olet virassa päivänkin viimeisen vuoden joulukuussa => eläketapahtuma siirtyy seuraavalle vuodelle => EAK määräytyy seuraavan vuoden mukaan (yleensä leikkaa euromääräistä eläkettä aiempaa vuotta enemmän),
- eläke tulee maksuun aina viimeistä virassaolopäivää seuraavan kuukauden 1. päivä lukien,
- eläkettä ei tarkasteta eläkeindeksin perusteella, jos eläke alkaa 1. tammikuuta, sillä tällöin ansiot on ”korjattu” ko. vuoden tasoon
- eläkkeellä ollessasi saat todistuksen vanhuuseläkkeellä olost ja olet oikeutettu alennuksiin (mm. VR, Finnair ja Päälystöliitto ry.).

Henkilöstösuunnittelu uuteen organisaatioon toteutetaan vahvistettujen henkilöstö- ja tehtäväkokoonten luonnosten mukaisesti tehtäviin. Suunnitteluun liittyy olennaisena osana valtakunnallinen halukkuuskysely, jonka tuloksia hyödynnetään henkilöstösuunnitelman valmistelussa. Halukkuuskysely toteutetaan PE:n käskyn AI2409 mukaisesti 24.8.2012 (31.8.2012) mennessä. Olemassa olevat tehtävät, joissa on nykyisellään tehtävänhoitaja, täytetään HESU:n yhteydessä ja henkilö tai HERY jatkaa ko. tehtävän hoitamista myös uudessa organisaatiossa. Siirtyvien tehtävien osalta siirtoon liittyen tulee käydä YT-menettelyt normaalisti etenkin, jos tehtävän sijaintipaikkakunta muuttuu. Työnantajan ja HED:ien tulee varmistua myös siitä, että virka- ja muilla vapailla ole-

va henkilöstö pääsee vastaamaan halukkuuskyselyyn.

Pääesikunnan henkilöstöosasto järjestää suunnitteluun liittyviä ohjaustilaisuuksia hallintoyksiköiden esikunta- ja henkilöstöpäälliköille 23.8. ja 24.8. Viikoilla 36 - 37 laaditaan paikallisen ja alueellisen tason henkilöstösuunnitelmat. Pääesikunnan henkilöstöosaston johdolla suunnittelua tehdään viikoilla 38 - 39 (18. - 20.9. ja 25. - 27.9.2012). Näissä tilaisuuksissa suunnittelua tarkennetaan Pääesikunnan ja sen alaisten laitosten sekä puolustushaarojen suunnittelijoille sekä varmistetaan siitä, että suunnittelu on ollut mahdollisimman oikeudenmukainen ja tasapuolinen eri suunnittelutahojen välillä. Alueelliseen ja paikalliseen suunnitteluun osallistuu myös eri henkilöstöryhmien edustajat. Liitto valvoo ja osallistuu suunnitteluun keskushallin-

jopa 2 vuotta ennen varsinaista siirtoajan kohtaa. Halukkuuskysely on myös suunnattu koko henkilöstölle syystä, että myös ne henkilöt, joiden tehtävät säilyvät 1.1.2015 lukien, voisivat hakeutua uusiin tehtäviin tai uusille paikkakunnille, mikäli yksilöllä on tämänsuuntaisia tarpeita eikä siirto ole aiemmin onnistunut esim. kielteisen irrottelevuuslausunnon johdosta.

Viimeistään tammikuun 2013 aikana tulevat muutoksen kohteena oleville hakuun ne tehtävät, joihin ei ole ollut osoittamaa 30.9.2012 mennessä tehtävänhoitajaa tai jotka ovat tulleet avoimeksi siihen mennessä tai tulevat avautumaan muutoksen aikana. Tehtävät ovat pääasiassa uusia tai (asiakirjan AI2591/2.3.2012 mukaisesti) määräaikaaisesti täytettyjä. Kaikkeen hakeutumiseen ja tehtävämääräämiseen liittyy olennaisena osana vahvistettu ja luokiteltu tehtävänkuvaus. Syksy 2012 tulee vaati-amaan huomattavan määrän työtä tehtävänkuvausten laadinnan ja arviointien parissa. Olemme korostaneet kaikissa tapaamisissa ja muissa tilanteissa sitä, että kyseisen arviointijärjestelmän ja tehtävän tuntevia edustajia tulee ottaa mukaan jo kuvausten laadintaan ennen arviointiprosessin käynnistämistä, jotta välttyisimme edellisen muutoksen aiheuttamilta turhilta arviointierroksilta. Arvioinnista tullaan antamaan tarkentavia ohjeita syksyn aikana, kunhan asiat on ratkaistu neuvotteluosapuolten välillä – kyseessä on selkeä VES-asia eikä siten suoraan työnantajan päätettävissä oleva asia. Uudistuksen laajuudesta johtuen joitain muutoksia tehtävien kuvaamiseen ja arviointikäytäntöihin jouduttaneen tekemään kaikesta huolimatta, jotta aikataulussa pysyttäisiin muutoksen kohteena olevan henkilöstön osalta.

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on, että Puolustusvoimien vuoden 2015 mukaiseen henkilöstö- ja tehtäväkokoonten on sijoitettu henkilöstö maaliskuun loppuun 2013 mennessä. Irtisanomisuhanalainen henkilöstö pyritään määrittämään huhtikuun alkuun 2013 mennessä, ja tämän jälkeen käydään hallintoyksiköissä muutokeskustelu 2. Tässä yhteydessä korostan kuitenkin, että 1.1.2015 tilanne tulee elämään aina "eräpäivään" saakka, ja uusia tehtäviä tulee varmuudella avautumaan, kunhan henkilöstö tekee omat ratkaisunsa mm. siirtoihin liittyen.

Tulevien aikojen haasteet

Teksti: Sakari Vuorenmaa

totasolla sekä tukee alue- ja paikallistason toimijoita suunnittelun edetessä.

Henkilöstösuunnittelun ensimmäisen vaiheen tulisi valmistua syyskuun 2012 loppuun mennessä, jolloin tulee myös määrittellä muutoksen kohteena olevan henkilöstö. Kun Pääesikunta on hyväksynyt suunnitelman, tiedotetaan henkilöstöä ja käynnistetään hallintoyksiköissä muutokeskustelu 1 muutoksen kohteena olevan henkilöstön kanssa ja samalla heidän osaltaan käynnistyvät (PEHENKOS ak:n AI5245/30.4.2012) mukaiset tukitoimenpiteet. Tämä henkilöstö on etusijaisena hakemassa suunnittelussa avoimeksi jääneitä tai avautuvia tehtäviä. Tehtävämääräyksiin liittyen käydään normaali siirtoon liittyvä yhteistoimintamenettely lokakuusta 2012 alkaen. Siirtoihin liittyvä yhteistoimintamenettely käydään kuitenkin vasta sen jälkeen, kun kyseiseen tehtävään on voimassa oleva tehtävänkuvaus ja sen vaativuusluokka on määritetty. Siirrot uusiin tehtäviin voidaan tehdä em. mukaisesti huomattavan etupainotteisesti,



Ansiosidonnainen työttömyysturva ja puolustusvoimauudistus

Teksti ja kuva: Marko Jalkanen

Ansiosidonnainen työttömyysturva on ollut monelle tärkeä jäsenyysperuste liittyä ammatiliittoon. Vaikkakaan pelkkä työttömyyskassan jäsenyys ei yksin riitä työelämässä, ansiosidonnaista työttömyysturvaa voidaan pitää yhtenä tärkeimmistä jäsenpalveluista, joita ammattiliitot tarjoavat. Päälystöliitto ry:n jäsenet ovat myös JATTK-työttömyyskassan jäseniä: työttömyyskassan jäsenmaksu sisältyy Päälystöliiton jäsenmaksuun. Ansiosidonnainen työttömyysturva saattaakin vielä nousta monelle arvoon arvaamattomaan Puolustusvoimauudistuksen aikana.

Tilanteessa, jossa päälystöliittolainen jäsen ei pysty ottamaan vastaan hänelle tarjottua työpaikkaa puolustusvoimissa ja joutuu työttömäksi, on ensiarvoisen tärkeää ilmoittautua välittömästi työttömäksi jättyään työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto).

Suomalainen työttömyysturvajärjestelmä on tarkoitettu tukemaan kokoaikaisen työnhakua. Työnhakijan on siis haettava ja oltava valmis vastaanottamaan kokoaikatyötä saadakseen työttömyysetuutta. Ilmoittautuminen työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon tulee tehdä täyttämällä sähköinen ilmoittautumislomake (www.mol.fi) viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä. Sähköiseksi työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen tulee vielä käydä henkilökohtaisesti työ- ja elinkeinotoimistossa, jotta henkilö saa työttömyysturva-asiansa vireille. Henkilökohtaiseen käyntiin on otettava mukaan kaikki alkuperäiset työ- ja koulutodistuk-

set. Työttömyysetuutta maksetaan vain sillä ajalla, kun työnhaku on voimassa eikä ilmoittautumista ei voi tehdä takautuvasti. Suomessa työtön työnhakija voi saada työttömyyspäivärahaa kahdesta eri järjestelmästä: joko Kansaneläkelaitoksen maksamaa peruspäivärahaa tai työttömyyskassan työttömille jäsenilleen maksamaa ansiopäivärahaa. JATTK-työttömyyskassa, johon päälystöliittolaiset jäsenet kuuluvat, maksaa jäsenen työttömyyden ajalta ansiopäivärahaa eli ansioon suhteutettua työttömyyspäivärahaa jäsenen työttömyyden ajalta silloin, kun jäsen täyttää näiden etuuksien saamisen edellytykset.

Työttömyysetuuksien ehtona ovat työttömyyskassan jäsenyyssehto ja työssäoloehto. Palkansaajakassan jäsenyyssehto täyttyy, kun henkilö on ollut kassan jäsenenä eli vakuutettuna vähintään 34 edellistä viikkoa. Palkansaaja ei voi olla samanaikaisesti jäsenenä kahdessa tai useammassa työttömyyskassassa. SAP-järjestelmän käyttöönoton jälkeen joiltakin päälystöliittolaisilta jäseniltä on jostain syystä jäänyt perimättä palkanmaksun yhteyteen liittyvä liiton jäsenmaksu. Jäsenyyssehdon täyttymisen kannalta kehotankin jokaista tarkastamaan palkkalaskelmastaan, että

Työttömyysetuuksien ehtona ovat työttömyyskassan jäsenyyssehto ja työssäoloehto.

jäsenmaksu todella peritään palkasta. Tarkastaminen on jokaisen henkilökohtaisella vastuulla. Vain maksamalla jäsenmaksusi, säilytät oikeuden ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan. Työttömyysturvasi ei ole voimassa, jos jäsenmaksussasi on katkoja. Palkansaajan työssäoloehto täyttyy, kun henkilö on 28:n lähinnä edellisen kuukauden aikana (tarkastelujakso) ollut vähintään 34 kalenteriviikkoa palkkatyössä. Työn ei tarvitse olla yhdenjakoista, vaan työssäoloehto voi kerätä välittömästi työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumista edeltäneen 28 kuukauden mittaisen tarkastelujakson aikana. Tietyin edellytyksin 28 kuukauden tarkastelujaksoa voidaan myös pidentää. On huomattavaa, että mikäli henkilö on poissa työmarkkinoilta yli kuusi kuukautta ilman hyväksyttävää syytä, työssäoloehdon voimassaolo päättyy.

Ansiosidonnainen

Ansiosidonnainen työttömyysturva maksetaan Suomessa asuvalle, työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon ilmoittautuneelle henkilölle, joka on täyttänyt työttömyyskassan jäsenyys- ja työssäoloehdon. Työttömyyspäivärahaa maksetaan viideltä päivästä viikossa omavastuuajan vähentämisen jälkeen. Omavastuuajan vähentämisen jälkeen. Omavastuuajan vähentämisen jälkeen. Omavastuuajan vähentämisen jälkeen. Omavastuuajan vähentämisen jälkeen.

Ansiosidonnaisen työttömyysturvan suuruus määräytyy ansioiden mukaan. Esimerkiksi 3 000 euroa kuukaudessa tienanneen ansiopäivärahan suuruus vaihtelisi ansiopäivärahan määräytymisperusteesta riippuen noin 80 eurosta noin 100 euroon per päivä. Puolison tulot eivät vaikuta sen suuruuteen. Mikäli henkilölle maksetaan irtisanomisaajan palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta, vuosiloma-ajan palkkaa, lomakorvausta tai muita taloudellisia etuuksia, kuten sairauspäivärahaa, äitiys-, isyys-, ja vanhempainrahaa, nämä



korvaukset jaksotetaan henkilönansiotuloksi työttömyysajalle, jolloin tältä ajalta ansiopäivärahaa ei makseta. Näissä tilanteissa henkilö saattaa kokea esimerkiksi irtisanoutumiskorvauksen myötä, ettei taloudellisesti ole tarvetta hakeutua työttömänä töihin. Henkilön kannattaa kuitenkin ilmoittaa heti työttömäksi jäätyään työnhakijaksi, koska työttömyysturvan karenssiaika alkaa kulua välittömästi, vaikka korvausta ei saisikaan. Ilmoittautumisella varmistetaan myös palkansaajan työssäoloehdon säilyminen. Oikeutta ansiopäivärahaan ei ole, jos henkilö on päätoiminen opiskelija tai päätoiminen yrittäjä.

Karenssiaika ja siirtovelvollisuus

Työttömyysturvajärjestelmän periaatteena on, että mikäli työnhakija aiheuttaa itse ilman pätevää syytä työttömyytensä tai työttömyyden pitkittymisen, hän menettää oikeutensa työttömyysetuuteen. Tästä korvauksettomasta ajasta eli karenssiajasta päättää oman asuinalueen TE-toimisto. Karenssiaika voi olla joko määräaikaisesti 30, 60 tai 90 päivän pituinen tai toistaiseksi voimassaoleva.

Puolustusvoimien virkamies on lakisääteisesti velvollinen siirtymään toiseen virkaan tai tehtävään, kun se on tarpeen palveluksen asianmukaista järjestelyä varten. Tämä voi myös tarkoittaa muuttoa paikkakunnalta toiselle. Siinä tilanteessa, missä virkamies määrätään lain nojalla esimerkiksi siirtymään toiselle paikkakunnalle ja hän ei siirry työskentelemään tälle uudelle paikkakunnalle uuteen tehtävään, muodostaa se virkamieslain 27 §:n nojalla irtisanomisperusteen yksilöperustein eli virkamiehensä itsestään johtuvin syin. Näissä tilanteissa oman alueen TE-toimisto kuitenkin arvioi työttömyysturvalain nojalla, onko henkilöllä ollut pätevää syytä olla ottamatta vastaan kyseistä työtä menettämättä oikeutta työttömyysetuuteen. Mikäli Puolustusvoimista tarjottu uusi tehtävä olisi sijainnut henkilön työssäkäyntialueen ulkopuolella, joka ulottuisi yli 80 kilometrin etäisyydelle hänen tosiasiallisesta asuinpaikastaan, työstä kieltäytymistä tämän syyn perusteella on TE-toimistoissa lähtökohtaisesti pidetty pätevänä syynä eikä tästä ole välttämättä seurannut korvauksetonta karenssiaikaa. Lisätietoa karenssiajasta ja muusta ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta on JATTK:n kotisivuilla www.jattk.fi sekä Työttömyyskassojen Yhteisjärjestöjen kotisivuilla www.tyj.fi

Pohjois-Karjalassa eletään epävarmuuden vallassa

Teksti: Samuli Vahteristo
Kuva: Marko Jalkanen



Pohjois-Karjalan Prikaatin henkilöstöstä jokainen joutuu lähitulevaisuudessa tekemään työnsä, yksityiselämänsä ja sosiaalisten suhteidensa kanssa kipeitä ja kauaskantoisia ratkaisuja. Prikaatin antama laadukas asevelvollisten koulutuspanos siirtyy Jääkäriprikaatin, Kainuun Prikaatin ja Karjalan Prikaatin vastuulle. Prikaatin toiminnot ajetaan alas vuoden 2013 loppuun mennessä. Pohjois-Karjalan Prikaatissa on henkilöstöä kaikkiaan noin 200, joista sotilaita on noin 150 ja siviileitä 50. Luonnollinen poistuma vuoden 2013 loppuun mennessä on noin 20.

Pohjois-Karjalan Prikaatin opistoupseerien luottamusmies **Marko Ylönen** kertoo, että joukko-osaston taholta on tehty ja tehdään kaikki voitava sen hyväksi, että asiat menisivät parhain päin.

- Yhteistyö prikaatin johdon kanssa on sujunut koko ajan erittäin hyvin. Tukikoordinaattori ja henkilöstötukikoordinaattori ovat kouluttautuneet ja kartuttaneet tietämystään monipuolisesti. Pääesikunnan järjestämään henkilöstön halukkuuskyselyn täyttöön annetaan ohjeet jokaisessa työpisteessä. Kyselyyn vastataan 24.8. mennessä. Jokaisen kannattaa vastata huolellisesti ja pohtia yhdessä perheen kanssa ratkaisuvaihtoehtoja, Ylönen painottaa. Hänen mukaansa tällä hetkellä tiedossa

on, että työnantajalla on ensimmäisessä vaiheessa osoittaa nykyisille Pohjois-Karjalan Prikaatin opistoupseereille yhteensä 20 tehtävää joko Porin Prikaatissa, Karjalan Prikaatissa, Kainuun Prikaatissa tai Jääkäriprikaatissa. Opistoupseereita prikaatissa on kaikkiaan vajaa 60.

- Kokonaisuutena prikaatin henkilöstö elää tulevaisuutensa suhteen vielä suuren epävarmuuden tilassa, johon toivottavasti alkava syksy ja seuraava kevät tuovat lisää valaistusta. Varmasti jokainen miettii omaa tulevaisuuttaan lähes päivittäin. Tulevaisuuden epävarmuus ei näy ainakaan vielä päivittäisessä tekemisessä, mutta ei se työhyvinvointia parannakaan, Ylönen kertoo. Asiat alkavat konkretisoitua ihmisille henkilökohtaisella tasolla nyt syksyllä, kun henkilöstösuunnittelu käynnistyy. Tärkeintä on, että jokaiselle löytyy jatkossakin työpaikka puolustusvoimista. Pohjois-Karjalan Prikaatista on pitkä matka lähimpäänkin maavoimien joukko-osastoon. Henkilöstön on omaansa ja perheidensä tulevaisuutta miettiessä laitettava vaakakuppiin puolisoiden työpaikat, lasten koulut ja monet muut sosiaaliset kysymykset.

- Mahdollista on, että Pohjois-Karjalan maakuntaan syvästi juurtuneet etsivät ja harkitsevat siviilityöhön siirtymistä, vaikka se onkin ammattisotilaille kipeä paikka, kertoo Ylönen.



Everstiluutnantti Jyrki Niukkanen ja kapteeni Harri Jokihaara tiedostavat, että henkilöstösuunnittelun osalta edessä ovat monisärmäiset ajat. Lopputulos on heidän mielestään paras, jos kaikki pelaavat avoimin kortein ja pyrkivät huomioimaan myös työkaveriensa tarpeet.

Jokaisen on toimittava avoimin kortein

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Pioneerirykmentin henkilöstö tuskin hyräilee kovin valoisalla mielellä Keurusselän sinestä, sillä kesälomienkin aikaan monien mielessä on pyörinyt Puolustusvoimauudistuksen eteen tuomat monet huolet. Puolustusministerin hyväksymässä päätöksessä lukee, että Pioneerirykmentti lakkautetaan 31.12.2014.

Pioneerirykmentin henkilöstömäärä on 205. Lakkauttamiseen liittyen noin 100 tehtävää kohdennetaan Puolustusvoimien muihin hallintoyksiköihin. Arvioitu luonnollinen poistuma on noin 15 henkilöä vuoden 2014 loppuun mennessä, mikäli kaikki eläkeiän saavuttaneet käyttävät oikeuttaan siirtyä eläkkeelle.

- Joukko-osasto toivoo, että henkilöstösuunnittelun helpottamiseksi mahdollisimman moni eläkeoikeuden ennen 31.12.2014 saavuttavista ilmoittaisi eläkkeellesiirtymisajankohdansa etupainotteisesti. Pioneerirykmentin alasajon kannalta tulemmme kuitenkin tarvitsemaan muutamiin eläkeoikeuden saavuttaneen panosta aina viimeisen tietokoneen irrottamiseen saakka, kertoo esikuntapäällikkö **Jyrki Niukkanen**.

Pioneerirykmentin käytössä olevista tiloista ja alueista luovutaan vuoden 2014 loppuun mennessä. Pioneerijoukko- ja suojeluskoulutuksen

siirtäminen aiheuttaa uudis- ja muutosrakentamista Porin Prikaatissa, Karjalan Prikaatissa, Kainuun Prikaatissa ja Maasotakoulussa.

Everstiluutnantti Niukkanen mukaan suunnittelun tässä vaiheessa Pioneerirykmentin osalta 95 henkilölle löytyy tehtävä suoraan muualta Puolustusvoimista.

- Suunnittelun edetessä tehtäviä tulee varmasti lisää. Jatkosuunnittelulle pohjan luo osaltaan elokuussa tehtävä henkilöstön osaamis- ja halukkuuskartoitus. Jokaisen onkin syytä täyttää kyselylomake mahdollisimman huolellisesti ja tuoda osaamisensa sekä halukkuutensa lisäksi esille myös muut seikat, kuten perhekohtaiset asiat. Pioneerirykmentin henkilöstösektorin johtajan **Harri Jokihaaran** mukaan opistoupseereiden osalta henkilöstön sijoittumistilanne muihin joukkoihin näyttää melko hyvältä.

- Rykmentissä on 25 opistoupseeria, ja sijoitussuunnitelmista löytyy paikka 17:lle. Mikäli kaikki käyttävät saavutettua eläkeoikeuttaan 2014 loppuun mennessä, niin tilanne kohenee vielä viiden henkilön kohdalla. Maasotakoulu tarvitsee opistoupseereistamme yli puolet (11 hlöä) varsinaisiin aselajitehtäviin, ja valmiusyhtymiin perustettavat uudet osaamiskeskukset lisäksi yhteensä 3 - 6 opistoupseeria, kapteeni Jo-

kihaara kertoo.

Hänen mukaansa siviilihenkilöiden sijoittumistilanne näyttää valitettavan huonolta. Tilannetta pahentaa se, että Keuruun seutu ei nykyisellään pysty juurikaan tarjoamaan työtä hallinto- ja toimistotyössä oleville naisille eikä logistiikka-alan osaajille. Keuruun kaupunki onkin ryhtynyt voimakkaasti hankkimaan alueelle uusia työpaikkoja. Keuruun tavoitteena on saada alueelle 300 uutta yksityisen sektorin työpaikkaa.

Jokihaara on tutkinut koko Puolustusvoimien osalta eri esikuntien hallinto- ja huoltotehtävien rakennetta ja huolestuttavalta näyttää.

- Puolustusvoimauudistuksen tavoite lisätä kouluttajien määrää on minustakin oikeaan osunut, mutta murtokeikka hallinto- ja huoltotehtävissä toimivien selkäranka työkuorman alla, niin ohuilta henkilöstömäärät suunnitelmissa näyttävät.

Puolustusvoimauudistuksen alkushokki on Jokihaaran mukaan jätettävä taakse ja jokaisen henkilön on otettava vastuuta oman ja perheen elämän eteenpäin viemisessä.

- Joukko-osaston henkilöstösektori, tukihenkilöt, liittojen luottamusmiehet ja varmasti suunnittelijat sekä päättäjät kaikilla tasoilla tekevät parhaansa, jotta kaikki menisi hyvin. Yksilötasolla on tuotava suunnittelijoille kaikki mahdollinen tieto omasta osaamisesta ja halukkuudesta sekä uskallettava tehdä päätöksiä. Meille ehkä pahinta on luopua hienosta kotiseudusta ja omasta Pioneerirykmentin koulutuskulttuurista sekä vahvasta yhteishengestä, Jokihaara sanoo.

Varaa ja virkisty

Päällystöliiton lomahuoneistot

Saariselkä (Markovilla)

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

Koli (Hiisiranta)

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

Vierumäki (Rauhalinna)

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

Helsingin asunnot

Runeberginkatu 65 (yksiö) 35 €/vrk
Runeberginkatu 48 (kaksio) 60 €/vrk
Liiton ulkopuolisilta vuokraajilta vuokraushinnat peritään kaksinkertaisina pl. Upseeriliiton jäsenet.

Varaukset:

Netissä jäsensivujen kautta.
Pirkko Juslin 040 301 9290 tai
Sanna Karell 040 301 9297
tai sähköpostilla
toimisto@paallystoliitto.fi
www.paallystoliitto.fi

Upseeriliiton mökit

Vierumäki

Upseeriliiton mökit ovat käytettävissä myös ns. äkkilähtöperiaatteella.
(Varaus 4 vko ennen) Mökkien varaukset Päivi Schroderus, puh. (09) 6689 4014 tai
schroderus (at) upseeriliitto.fi
www.upseeriliitto.fi

Varaustoiveet lomakaudelle 1.1.2013 – 30.4.2013 tehtävä 15.9.2012 mennessä.

PÄÄLLYSTÖLIITTO RY.

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

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

Jäsensihteeri (lomat ja osoitteenmuutokset, ma-pe) Pirkko Juslin 04030-19290, Järjestösihteeri Sanna Karell 040 301 9297.

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.

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