

Pääallystö- lehti

5/2012 MARRASKUU



**Puolustusvoima-
uudistuksen haasteet
logistiikalle**

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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

Seuraavaan numeroon tarkoi-
tetut jutut tulee olla toimituk-
sessä viimeistään 23.11. Lehti
on lukijoilla 12.12.

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

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

TOIMITUSSIHTEERI:

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

VAKITUISET AVUSTAJAT:

Antti Kymäläinen
Puh. 040 828 2758
antti.kymalainen@kolumbus.fi

Jukka Mäkinen
Puh. 050 594 4613
jukka.makinen@paallystoliitto.fi

Arto Penttinen
Puh. 050 443 1409
arto.penttinen@paallystoliitto.fi

Juha Susi
Puh. 050 545 0269
juha.susi@paallystoliitto.fi

Matti Vihurila
Puh. 040 518 6672
matti.vihurila@hotmail.fi

OSOITTEENMUUTOKSET:

04030-19290
toimisto@paallystoliitto.fi

MAINOSMYYNTI:

Etelä-Suomen Lehtipalvelut Ky
Käpytie 4 I, 13720 PAROLA
Olavi Waljakka 040 7465 340
olavi.waljakka@pp.inet.fi

Aikakauslehtien liiton jäsenlehti,
Member of the European Military
Press Association



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

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

Painotalo Painorauma Oy

VAKIOPALSTAT

SANAN SÄILÄ	PÄÄLUOTTAMUSMIEHET	JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ	LIIKUNTA	PÄÄLLYSTÖN NAISET	EVP	PÄÄLLYSTÖ BRIEFLY	SVENSK RESUMÉ
7	8	12	28	30	32	34	34



APUA
SAATAVISSA

4

- 12** Katseet koulutustoimintaan
- 15** Merkittävä lakialoite
- 16** Logistiikkajärjestelmä muuttuu
- 21** Aslak auttaa muutoksessa
- 31** Parisuhdereissulla arjen yläpuolelle

Logistiikkauudistus teettää paljon
työtä eri puolustushaaroissa.
Kuvat Samuli Vahteristo ja puolus-
tusvoimat



Uudistuksen henkilövaikutukset selviämässä



Puolustusvoimauudistuksen henkilöstösuunnitelma julkaistiin lokakuun alussa. Muutoksen kohteeksi tässä vaiheessa joutuu hieman yli 800 henkilöä. Samanaikaisesti on avoimena noin 400 tehtävää.

Suunnittelukausi jatkuu ja tehtäviä avautuu lisää, jotenka mahdollinen irtisanottavien määrä on merkittävästi pienempi kuin alustavat uhkakuvat näyttivät. Tällainen pahimpia ennusteita parempi tulos viestii kohtuullisesta henkilöstösuunnittelusta ja toimivasta yhteistyöstä henkilöstöedustajien kanssa, vaikka ongelmiakin on matkalla ollut.

Vaikka uudistuksen alkuvaihe on mennytkin positiivisesti, ei Puolustusvoimauudistus ole vielä valmis. Jokainen muutoksen kouriin joutuva on liikaa, ja henkilöstösuunnittelua on jatkettava yhteistyössä järjestöjen kanssa.

Muutoksen kohteiksi on viimeistään nyt tunnustettava myös Puolustusvoimien palvelukseen jäävä henkilöstö, sillä paikkakunnan vaihdoksia on tulossa tuhansia. Työpaikan siirtyminen satojen kilometrien päähän on siirtyvälle henkilölle ja hänen läheisilleen oikeasti iso muutos. Jo pelkästään asunnon myynti paikkakunnalta, jolta varuskunta on lakkautettu, saattaa aiheuttaa merkittävät taloudelliset menetykset. Lisäksi tulevat puolison työpaikan vaihto-ongelmat ja lasten sopeutuminen uuteen ympäristöön.

Puolustusvoimien on taisteltava myös uudistuksen jälkeen hyvän ja houkuttelevan työnantajan asemasta. Henkilöstöllä olevaa osaamista ei saa menettää, ja myös jatkossa palvelukseen

tulee saada hyvää ainesta. Puolustusvoimauudistuksen haittavaikutuksia voidaan ja myös pitää lieventää kaikkia mahdollisia keinoja käyttäen. Viimeistään nyt on sovittava konkreettisesti ”muutosturvasta” myös Puolustusvoimiin jäävän henkilöstön osalta. Tarvitaan yhteiskunnan tukea muun muassa varainsiirtoveron poistamiseksi siirtovelvollisilta, perheiden tukipaketteja siirtymään joutuneille ja erityisesti kaikki mahdolliset joustavat elementit työaikasopimuksiin.

Puolustusvoimien henkilöstö miettii parhaillaan lopullista ratkaisuaan. Mikä on minulle ja perheelleni sopivin ratkaisu? Otanko tarjotun tehtävän vastaan? Pystymmekö muuttamaan vai lähdenkö reppuriksi? Tämän ratkaisun tekeminen edellyttää, että kaikki päätökseen vaikuttavat tekijät ovat tiedossa.

Muutoksen kohteena olevien tukipaketit ovat jo tiedossa, mutta uudelleen sijoitettavien osalta näin ei ole.

Toivottavasti tämän tyyppinen Puolustusvoimien kehittäminen eli lakkauttamiset loppuvat edes joksikin aikaa. Toistuva ”pelaaminen” henkilöstön ja heidän perheidensä tulevaisuudella ei ole mukavaa.

Antti Kuivalainen
puheenjohtaja

PÄÄLLYSTÖLIITTO RY.

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

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

Järjestösihteeri (lomat ja osoitteenmuutokset, ma-pe) Annukka Kiviranta 04030-19290, Järjestösihteeri Sanna Karell 040 301 9297.

Pääläluottamusmiehet 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

Epänormaali reagointi epänormaalisissa tilanteissa on normaalia

"Älä häpeä hakea apua"

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Samuli Vahteristo



Puolustusvoimien ylilääkäri, lääkintäprikaatikenraali Simo Siitonen muistuttaa, että terveysasemien ovet ovat avoinna kaikille apua haluaville ja sitä tarvitseville. Puolustusvoimauudistuksen myötä mahdollisesti syntyvään kasvavaan avuntarpeeseen on varauduttu luomalla valmiudet ja kumppanuudet työterveyshuollon ostopalveluiden käyttöön.

Päälystölehti käsitteli taannoin tutkimusta, jossa isolla organisaatiomuutoksella todettiin olevan merkittäviä vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin ja jopa mielenterveyteen. Toisaalta lakkautettavissa joukko-osastoissa ollaan tilanteissa, jossa itsekkin muutoksen ja pahimmillaan irtisanomisen kohteena oleva terveydenhuoltohenkilöstö kohtaa samassa tilanteessa olevia asiakkaitaan. Miten auttajat tästä selviävät, ja riittävätkö terveydenhuollon omat resurssit haasteiden hoitamiseen? Kävimme kysymässä Puolustusvoimien lääkintäjohtolta, miten suureen muutokseen on varauduttu.

- Kun päätökset lakkautettavista joukko-osastoista julkistettiin, lääkintäjohto halusi tukea näiden joukko-osastojen yhteydessä toimivien terveysasemien henkilökuntaa. Kiersin terveysasemat samoin tein ja keskustelimme henkilöstön kanssa tulevasta

suuresta elämänmuutoksesta. Kesäloman jälkeen tein terveysasemille soittokierroksen, ja yllätyin positiivisesti, miten edellisen käynnin aikaiset alakuloiset tunnelmat olivat kääntyneet selviytymissuunnitelmien kehittelyn suuntaan. Puolustusvoimien ylätasolla tiedostettiin jo etukäteen, että väsymisen vaara on olemassa ja että lisärahaa varataan työterveyshuollon toimintaan sekä ostopalveluiden käyttöön. Toistaiseksi ostopalveluihin ei ole ollut suuremmin tarvetta, mutta valmiudet ja kumppanuudet ovat olemassa, kertoo Puolustusvoimien ylilääkäri, lääkintäprikaatikenraali **Simo Siitonen**.

Entiseen ei ole paluuta

Työterveyshuollon johtotiimiin kuuluvalla työterveyspsykologilla **Tomi Viitasella** on näppituntuma, että hoitoalalla toimivat haluavat olla loppuun saakka huolehtimassa

asiakkaistaan, vaikka oma tulevaisuus olisi-kin epävarma.

- Hoitoalalle hakeutuneet usein ajattelevat, että heidän täytyy jaksaa kaikissa tilanteissa, Viitanen sanoo.

Hän on käynyt pitämässä lakkautettavien joukko-osastojen henkilöstölle ja esimiehille suunnatun koulutuspaketin otsikolla "Yksilön sopeutumien muutokseen: voimavarat ja palautuminen". Yksi sen keskeisistä ajatuksista muistuttaa, että on tavanomais- ta reagoida voimakkaasti poikkeustilanteeseen ja toisaalta se, että vaikeistakin asi- oista selvittää.

- Epänormaali reagointi epänormaaliin tilanteeseen on normaalia käytöstä. Vaikeuksista huolimatta elämä kyllä kantaa pitkällä aikajänteellä. Meillä jokaisella on omat ankurimme, ja muutoksessa tuntuu siltä, että ne pettävät ja joudumme tuuliajolle. Mitä nopeammin pääsemme eroon siitä ajatuksesta, miten hyvin asiat olivatkaan ennen ja keskitymme nykyhetkeen ja tulevaisuuteen, sitä parempi, sillä paluuta entiseen ei yksinkertaisesti ole, työterveyspsykologi Tomi Viitanen opastaa.

Muutoksen johtaminen avainasemassa

Yksittäisten työntekijöiden lisäksi Puolustusvoimauudistus mullistaa myös perheiden elämää. Vaikka perheenjäsenten hyvinvointi ei suoranaisesti kuulukaan työterveyshuollon vastuulle, sen huomioonot- taminen kuuluu hoitotyön rutiineihin.

- Yksittäisen potilaskäynnin aikana kartoitetaan myös asiakkaan kokonaishyvinvointia. Erityisesti jos potilas tulee vastaanotolle jonkin orastavaan jaksamisongelmaan mahdollisesti viittaavan syyn vuoksi, ammattitaitoinen hoitohenkilöstöön kuuluva kysyy samalla, mitä lähipiirille, perheyhteisölle kuuluu ja kartoittaa kokonaistilannetta, sanoo hallintoylilääkäri, lääkintäeversti-luutnantti **Rami Heikkilä** Pääesikunnasta. Varautuminen muutokseen on näkynyt työterveyshuollon kehittämisessä jo etupainotteisesti. Painopisteenä on ollut suuntautuminen moniammatillisuuteen: lääkärin ja hoitajan ohella tarjolla ovat mm. fysioterapeutin ja työterveyspsykologin palvelut, ja muutostilanteessa näihin panostetaan entistä enemmän. Rami Heikkilä kuitenkin muistuttaa, että keskeisintä tässä murroksessa on muutoksen ja työhyvinvoinnin joh-

taminen ylätasolla. Hyvin hoidettuna tämä antaa mahdollisuudet eri osa-alueiden toiminnan onnistumiselle. Yhdeksi esimerkiksi tästä nousee tiedottaminen.

- Se on hoidettu hyvin, ennakoivasti. Yksi muutoksen peruspilareita on se, että tiedotetaan luvattuna aikana, vaikkei mitään uutta olisikaan kerrottavana.

Myös Päälystön Naisten Liiton kädenojen-
nus muuttajille saa kiitosta lääkintäjohtol-
ta.

- Osaan arvostaa sitä, että ns. kolmas sek-
tori haluaa rakentaa omaa kontaktipintaa
muutoksen kohteeksi joutuville, Simo Siito-
nen sanoo.

Terveysasemien ovet ovat avoinna

Pääesikunnan henkilöstöosasto on julkaissut ”Muutoksen käsikirjan”, joka on luet-
tavissa Tornissa. Sieltä on löydettävissä
mm. muutokseen sopeutumiseen liittyvää
aineistoa. Mitä neuvoja asiantuntijat itse
haluaisivat antaa?

- Älkää eristäytykö, olkaa vuorovaikutuk-
sessa, sillä ette te ole tässä yksin, koros-
taa työterveyspsykologi Tomi Viitanen.

- Välttääkää kaverista, ja hakekaa rohkeasti
apu myös itsellenne, sanoo lääkintäeversti-
luutnantti Rami Heikkilä.

- Älä häpeä hakea apua, kannustaa lääkintä-
pärikaatikenraali Simo Siitonen.

He kaikki haluavat painottaa, että varus-
kuntien terveysasemien ovet ovat avoinna
apua haluaville ja sitä tarvitseville.

*Työterveyshuollon johtotiimiin
kuuluvat työterveyspsykologi
Tomi Viitanen (vas.) ja hallintoyli-
lääkäri, lääkintäeverstiluutnantti
Rami Heikkilä painottavat, että
muutostilanteessa menneitä on
turha haikailla takaisin. On pa-
rempi keskittyä nykyhetkeen ja
tulevaisuuteen, sillä paluuta enti-
seen ei yksinkertaisesti ole.*



Organisaatiomuutos ei vaikuta lääkintä- huollon toimivuuteen

Puolustusvoimauudistus tuo muutok-
sia myös Sotilaslääketieteen keskuksen
(SOTLK) organisaatioon ja henkilöstö-
määrään. Lakkautettavien joukko-osasto-
jen myötä terveysasemien määrä putoaa
24:stä 18 :aan, ja jatkossa niissä työ-
skentelee 380 henkilöä (nykyisin 525).
SOTLK:sta tulee uudessa organisaatios-
sa osa Puolustusvoimien logistiikkalaitos-
ta, mutta Puolustusvoimien ylilääkäri oh-
jaa toimialateitse sen toimintaa. Nykyisin
SOTLK:n organisaatioon kuuluva Lääkintä-
varikko siirtyy Logistiikkarykmentti 2:n alai-
suuteen, ja Lääkintäkoulu liitetään perus-
tettavaan Logistiikkakouluun.

- Millään näillä uudistuksilla tai organisaa-
tiomuutoksilla ei ole käytännön vaikutusta
puolustusvoimien lääkintähuollon toimin-
taan. Hyväksi ja kustannustehokkaaksi
osoittautunut lääkintähuollon keskitetty
malli säilyy, ja varusmiehille ja palkatulle
henkilöstölle on tarjolla samat laadukkaat
terveydenhuollon palvelut kuin aiemminkin.
Varusmiehet pääsevät jatkossakin tervey-
denhuollon ammattihenkilön vastaanotolle
saman päivän aikana ja tarvittaessa eri-
koislääkärin tutkittavaksi viikossa, vakuut-
taa Puolustusvoimien ylilääkäri, lääkintäpri-
kaatikenraali Simo Siitonen





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



Täydellinen johtamissuoritus? Ei ihan

Teksti: Ari Pakarinen Kuva: Teemu Pulkkinen

Puolustusvoimauudistuksen henkilöstösuunnittelun ensimmäinen vaihe saatiin päätökseen. Tyytyväisyyttään lähtökohtaa parempaan tulokseen ei kukaan korkeista esimiehistämme voinut pidätellä: muutoksen kohteeksi joutuneita henkilöitä oli huomattavasti ennakoarvioita vähemmän.

Uudistus koskettaa kuitenkin suurempaa joukkoa, tuhansia ihmisiä, jotka jatkavat jossain Puolustusvoimien palveluksessa. Lukuisia muuttokuormia liikaa, ja lakkautettavien joukko-osastojen reppurijoukot ajelevat tulevaisuudessa syys- ja talvikeleissä luonnonolosuhteita ja hirvieläimiä väistellen kodin ja palveluspaikan välillä. Tukitoimet eivät ulotu vaimon työpaikan hakuun ja lasten koulunkäynnin järjestelyihin - siis jokapäiväiseen ja elintärkeään toimintaan perheyhteisössä.

On pakko kuitenkin olla ilonpilaaja ja palata henkilöstösuunnittelun toteuttamiseen ja ennen kaikkea suunnittelun johtamiseen joukoissa. Ensinnäkin on hämmästyttävää, kuinka monella eri tavalla Pääesikunnan selkeää ohjetta henkilöstösuunnittelun toteuttamisesta tulkittiin.

Puolustusvoimia pidetään yleisesti, ja Puolustusvoimat on sitä itsekin julistanut, johtamisen kärkeä Suomessa. Ainoa paikka koko valtakunnassa, missä johtamista oikeasti opetetaan. Soveltaen voi jopa syväjohtamisen taitoja käyttää myös johtamisen kulmakivenä työ- ja vaikka yh-

distyselämässä. Se on ihmisten johtamista - edestä ja omalla esimerkillä.

Henkilöstö ja sen osaaminen on voimavara. Sotajoukon johtaja käyttää esikuntaansa. Hän antaa päätöksissään perusteet valmistelulle. Esikunta hankkii kaiken, viimeisen ja parhaan tiedon lopullisen päätöksenteon pohjaksi. Minulle opetettiin, että hyökkäys ilman kunnollista tiedustelua ja epäsuoraa tulta on puuristin arvoinen suoritus.

Henkilöstösuunnittelussa tehtiin paikoin aivan johtamisen perusvirheitä. Perusteet jäivät lukematta eikä kaikkia voimavaroja otettu mukaan suunnitteluun. Ryhmän johtaminen ei onnistunut paljon isompien kokonaisuuksien johtajiksi koulutetuilta sotilailta.

Jääräpäisesti pienessä piirissä ja salaisuuden verhoon kätkeytyen tehtiin henkilöstön kohdentamisia. Epäilen, että tulevien organisaatioiden osaamista ei pystytty rakentamaan parhaalla mahdollisella tavalla. Häviöjä lopulta on Puolustusvoimat 1.1.2015 alkaen.

Henkilöstösuunnittelussa tehtiin paikoin aivan johtamisen perusvirheitä. Perusteet jäivät lukematta eikä kaikkia voimavaroja otettu mukaan suunnitteluun.

Henkilöstöedustajien osaaminen henkilöstöasioissa sivuutettiin joissakin suunnitteluryhmissä täydellisesti. Heille ei jaettu tietoja etukäteen valmistautumista varten. Alkeellisimmatkin yhteistoimintamenettelyn periaatteet ja henki unohdettiin hetkessä. On nimittäin niin, että käskyihin kirjatut päivämäärät ja käskyt pitää yhteistoimintakouksia eivät pelkästään ole oikeata yhteistoimintaa lain ja sopimuksen tarkoittamalla tavalla.

Vastapainona löytyy onneksi hyviä johtamissuorituksia. Siellä, missä hätä oli suurin eli lakkautettavissa joukko-osastoissa, siellä olivat myös suuret johtajat, suorasekäiset komentajat, esikunta- ja henkilöstöpäälliköt. Eivätkä olleet huonoja henkilöstön edustajakaan, jotka viisaasti otettiin mukaan asiantuntijoina suunnitteluun. Oli havaittavissa oikeaa, aitoa ja jatkuvaa yhteistoimintaa selviytymispolkujen etsimisessä. Nämä havainnot Päälystöliitto on tuonut työnantajankin tietoon.

Rakenteilla ei ole yhden yön ihme, vaan uusia Puolustusvoimia rakennetaan jokunen vuosi tästä eteenpäin. Se antaa jäsenille lisää pelivaraa tulevaisuuden suunnitelmiin.

Epäoikeudenmukaisuudet on korjattava

Teksti: Sakari Vuorenmaa

Helmikuussa 2012 henkilöstölle ilmoitettiin Puolustusvoimauudistuksen perustelut ja erityisesti niiden henkilöstövaikutukset niin rauhanajan kuin myös poikkeusolojen organisaatioihin. Työryhmä 15:n laskelmien mukaan Puolustusvoimien henkilöstökokoonpanoissa tarvitaan noin 8 200 sotilasta ja 4 100 siviiliä, jotta selvittää rauhanajan tehtävistä ja kyetään tuottamaan riittävästi johtajareserviä poikkeusolojen organisaatioiden tarpeisiin. Henkilöstösuunnittelun 1. vaiheessa vaakakuppi on kuitenkin kääntynyt eikä tavoitetta sotilaiden määrän osalta tultane saavuttamaan, vaan määrä jäänee noin 8 000:een. Muutoksilla on suuri vaiku-

tus siihen, miten poikkeusolojen organisaatiot tulevat selviämään tehtävistään, mikäli tilanne pysyy sotilaiden osalta jatkosuunnittelunkin jälkeen em. lukujen tuntumassa. Hieman jaksan myös epäillä sitä, saavutaanko 2015-organisaatiossa perusyksikkötasalla tavoitteena ollut 2,5 kouluttajaa/joukkue.

Jatkosuunnittelussa suurena haasteena on myös se, että mikäli tehtyjä virheitä henkilösijoitusten osalta ei ryhdytä aktiivisesti korjaamaan, niin etenkin kokeneimpien ammattisotilaiden osaaminen menetetään tai se jää täydellisesti vajaakäytölle. Millään keinoilla tai selityksillä ei ole perusteltavissa mm. ne tilanteet, joissa esim. nykyisiä

OTV8-tasoisia tehtäviä lakkautetaan ja siirretään nuorempien, vailla kokemusta olevien hoidettaviksi ja kyseisiä tehtäviä hoitavia henkilöitä siirretään joukkueenjohtaja/vast. tasoisin tehtäviin. Edellä kuvatuissa tilanteissa vaikutukset ovat moninaisia; työmotivaatio katoaa kokeneilta osaajilta, kokemusta vailla olevat eivät selviydy tehtävistään ja tuskastuvat työnsä tuloksiinsa tai uupuvat työssään, poikkeusolojen organisaatioiden johtajatarpeen mukainen osaaminen rapautuu, sillä nousujohteinen tehtävään valmistava urakehitys tyrehtyy. Huolestuneita on tuotu selkeästi työnantajan tietoon kaikilla eri tasoilla ja ymmärrystä asiallemme on alkanut löytymään – jatkosuunnittelun aikana näemme, reagoidaanko asiaan sen edellyttämällä vakavuudella.

Suunnittelun epäkohtia

Henkilöstösuunnittelun 1. vaihe on kaikkein huolimatta sujunut rakentavassa hengessä. Suunnitteluryhmissä on henkilöstön toiveita kyetty ottamaan huomioon sijoitettaessa henkilöitä 2015-organisaatioihin. Työnantajan tilastojen mukaan noin 90 % henkilöstöstä vastasi halukkuuskyselyihin, ja 65 - 70 % osalta henkilö kyettiin sijoittamaan tehtävään, minkä hän oli ilmoittanut vaihtoehdoissa sijoille 1 - 3. Useissa tapauksissa halukkuuteen ovat vaikuttanut eri osatekijät, mm. oma tai vaadittu osaaminen, tehtävän arvioitu vaativuus, halu edetä urallaan ja erityisesti mahdollisuudet käydä töissä päivittäin nykyiseltä asuinpaikkakunnalta.

Joissain tapauksissa on esitetty myös epäilyksiä siitä, onko työnantajan tarkoituksena ollut edistää henkilön siirtymistä esim. eläkkeelle siirtämällä hänet maantieteellisesti organisaatioon tai tehtävään, johon ei varmuudella ole osoitettu mitään mielenkiintoa halukkuuskyselyn yhteydessä. Tietomme on tuotu myös useita tapauksia, joissa ainakin oman tulkintamme mukaisesti on toimittu Pääesikunnan antamien käskyjen vastaisesti sivuuttamalla määräykset mm. nykyisen tehtävänhoitajan pysymisestä tehtävässään, mikäli tehtävä säilyy pääosiltaan nykyisellään myös 2015-kokoonpanoissa.



Vastaavaa välinpitämättömyyttä tai kiireen aiheuttamaa vauhtisokeutta on esiintynyt myös toisessa keskeisessä vaatimuksessa olemassa olevan osaamisen kohdentamiseksi 2015-kokoonpanoihin. Osaamisen kohdentaminen on oma taiteenlajinsa. Sen perusteella ei pitäisi mitenkään olla mahdollista kohdentaa osaamista vastoin ura- ja tehtäväsuunnittelun periaatteita nykyistä tehtävää selkeästi vaatimattomampaan tehtävään. Kyseiset menettelyt ovat täydellistä resurssien hukkaamista, ja toisaalta kyseiset toimet koetaan poikkeuksesta epäoikeudenmukaisuutena tai jopa muiden suosimisena nykyisten osaaajien kustannuksella. Pääosa näistä tapauksista on todennettavissa tapahtuneen niissä joukoissa, joissa henkilöstön tai henkilöstöedustajien osallistumista suunnitteluun rajoitettiin – eli ei haluttu kuulla asiantuntijoita, joilla on parhaat tiedot edustettavistaan henkilöistä osaamisen, halukkuuksien ja muiden sijoi- tukseen vaikuttavien tekijöiden osalta. Erittäin läheltä suunnittelua seuranneena ja siihen osallistuneena olen erityisen huolissani myös siitä, mitä tapahtuu kustannuksille, jos henkilöstökokoonpanoihin ei tehdä työnantajan itsensä edellyttämiä korjaavia toimenpiteitä jatkosuunnittelun aikana – takuupalkkalaisten määrää on kyettävä hillitsemään mahdollisimman oikean suuntaisilla kohdennuksilla tuleviin tehtäviin suhteessa nykytilaan. Takuupalkkaus on olennainen osa muutostilanteita, mutta oikeudella sen syntymiseen ei ketään nykyistä osaaajaa saa kohdella epäoikeudenmukaisesti sijoittamalla henkilö useita luokkia alempaan tehtävään.

Uskottavuus palautuu oikaisuilla

Suunnittelulle on annettava kritiikkiä ja se on myös otettava vastaan avoimesti sekä pyrittävä siihen, että ”törkeimmät” epäoikeudenmukaisuudet korjataan ja pyritään palauttamaan uskottavuus suunnittelun perusteisiin. Jatkosuunnittelu on käynnissä kaikilla tasoilla, mutta tällä hetkellä Pääesikunta on asian keskiössä johdettuna 1.10.2012 tilanteen ”lukitsemisesta” ns. perustilanteeksi jatkosuunnittelun kannalta. Kaikilla hallintoyksiköillä on käytössään omat HKP/TKP-rakenteet 1.10.2012 tilanteen mukaisesti, ja sen perusteella on määriteltävä mm. muutoksen kohteena oleva henkilöstö ja erityisesti joukoille käsketyt organisaatiot sen hetkisen sijoitetun henkilöstön mukaisesti. Syksyn aikana uudistuksessa jäljelle jääville joukoille tulee määrittää tehtävät, työjärjestykset ja erityisesti laatia tehtäväkuvaukset 2015 vallitsevan tilanteen oletusten perusteella.

Tässäkin yhteydessä on olennaista huomoida se tosiasia, että tehtävien sisällöt ja sitä kautta myös tehtäväkuvaukset tulevat elämään erittäin laajasti seuraavien vuosien ajan, koska henkilöstömäärä vähenee, mutta tehtävien määrä ei suinkaan vähene samassa suhteessa eli työt jaetaan uudelleen.

Tehtäväkuvauksen laadinta ja niiden arviointi tulee työllistämään koko edunvalvontakoneemme kuluva loppusyksyn osalta, sillä jo nyt on nähtävissä, että kuvauksen tulva tulee vain kiihtymään loppuvuotta kohden. Avomien ja tammikuussa hakuun tulevien tehtävien vaativuusluokkien on oltava selvillä siinä vaiheessa, kun tehtäviin ryhdytään hakeutumaan – samassa yhteydessä myös muut palvelussuhteen ehtoihin liittyvät palkkaukselliset tekijät pitäisi kyetä ilmoittamaan henkilöstölle, mm. mahdolliset lisäpalkkiot yms., joita tehtävässä maksetaan tai ei makseta. Jatkosuunnittelun yhteydessä ryhdytään myös määrittämään henkilöitä suunniteltuihin tehtäviin, ja näidenkin osalta on selkeästi ohjeistettu, että luokittelemattomaan tehtävään ei henkilöä voida määrätä.

Palvelussuhteen ehtoja on muutettava muutosta tukevaksi

Loppuvuodesta tulee kiireinen kaikilla hallinnon tasoilla mm. tehtävien vaativuuden arviointityön ja jatkosuunnitteluun osallistumisen osalta. Vaikkakin monet ratkaisut keskittyvät ”isolle kirkolle”, ei muillakaan tasoilla voida jäädä lepäämään ”laakereilla”. Myös paikallistasolla on oltava jatkuva valmius tuottaa tukitietoja alue- ja keskustasolla toimiville eri työryhmille jatkosuunnittelun tueksi. Joudumme tekemään vielä useita yhteydenottoja ja tietopyyntöjä paikallistason toimijoille suunnittelun edetessä. PVUUD:n ”playoff-vaihe” jatkosuunnittelun osalta saavuttaa keskeisen virsitanpylvään maaliskuuhun 2013, kun kaikilla 2015-organisaatioon sijoitettuihin tulisi olla olemassa tehtävämääräys uuden organisaation mukaiseen yksilöityyn tehtävään. Toisaalta valitettavasti osalla henkilöstöä tulisi olla tieto myös siitä, ettei tehtävää 2015-organisaatiosta ole löytynyt.

Palvelukseen jäävien henkilöiden osalta suunnittelu kuitenkin jatkuu vuosia, ja toisaalta myös irtisanotuilla on mahdollisuus palata puolustusvoimiin 24 kk:n takaisinottovelvoitteen mukaisesti, kun tehtäviä jatkossa avautuu eri syistä. Hanskoja ei pidä missään vaiheessa pudottaa jäähän, vaan pyrkiä kaikesta huolimatta hakemaan uusia haasteita ja tehtäviä myös tulevaisuudessa – ”valmennusvastuussa” olevien velvollisuutena on sitten reagoida tilanteisiin, joissa roolitukset ovat menneet pieleen. Keskushallintotasolla Pääesikunnassa ja puolustusministeriössä tullaan ratkaisemaan loppuvuodesta keskeisimmät asiat, joilla on vaikutuksia henkilöstön asemaan muutoksessa, ja tässä suhteessa voimme vaatia työnantajan suunnalta selkeää vastaantuloa tilanteen rauhoittamiseksi, mm. kehittämällä palvelussuhteen ehtoja muutosta vastaavasti.

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



Päättäjille näkökulmaa

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Päällystöliiton puheenjohtaja Antti Kuivalainen ja pääluottamusmies Sakari Vuorenmaa selvittivät Puolustusvoimauudistuksen epäkohtia kansanedustajille. Puolustusvaliokunnan puheenjohtaja Jussi Niinistö kuunteli selvitystä herkillä korvalla kansanedustaja Antti Kaikkosen kanssa.

Päällystöliiton vieraana oli lokakuun alussa eduskunnan puolustusvaliokunnan kansanedustajia, alueen kansanedustajia ja Tuusulan kunnan johtoa. Maanpuolustuskorkeakoulun täydennyskoulutus- ja kehittämiskeskuksesta järjestettyyn tilaisuuteen osallistui myös talon isäntä, eversti **Jyrki Lahdenperä** ja eversti **Timo Mustaniemi** Pääesikunnasta. Päällystöliitto halusi tuoda Puolustusvoimauudistuskusteluihin ammattijärjestön ja sen jäsenten näkökulmaa. Puheenjohtaja **Antti Kuivalainen** ja pääluottamusmies

Sakari Vuorenmaa kertoivat esityksissään muutoksen vaikutuksesta yksittäisen opistoupseerin ja hänen perheensä arkeen. Muutoksen vaikutukset ovat kaikissa tilanteissa merkittäviä ja aina henkinen ja taloudellinen haaste perheelle. Timo Mustaniemi esitteli osallistujille Pääesikunnan johdolla toteutettua henkilöstösuunnittelua ja työantajan suunnitelmaa henkilöstön tukemisesta.

Puolustusvaliokunnan puheenjohtaja **Jussi Niinistö** (ps.), valiokunnan jäsen ja kansanedustaja **Eero Reijonen** (kesk.) sekä

kansanedustaja **Antti Kaikkonen** (kesk.) pohtivat keskustelun aikana keinoja, joilla siirtovelvollisen asemaa voitaisiin helpottaa muutostilanteessa.

Tapaamisen jälkeen Niinistö jätti 4.10.2012 eduskunnassa kirjallisen kysymyksen siitä, voitaisiinko ne Puolustusvoimien virkamiehet, jotka joutuvat vaihtamaan palvelupaikkakuntaa, vapauttaa varainsiirtoverosta vähintään Puolustusvoimauudistuksen keston ajaksi.

Muutoksen kohteena koko henkilöstö

Teksti: Sakari Vuorenmaa

Pääesikunta ilmoitti 1.10.2012, että 865 henkilöä olisi muutoksen kohteena suunnittelun tässä vaiheessa ja sotilaiden osuuden olevan tästä 130 henkilöä, joista 60 on opistoupseereita. Julkisuudessa asiaa käsiteltiin koko ajan harhaanjohtavasti ja annettiin ihmisille kuva, että koko porukka olisi irtisanotavien listoilla. Näissä tilanteissa kaipaasi media-alan ammattilaisilta edes sen verran osaamista, ettei "pakkaa" sekoitettaisi enempää kuin on tarvis ja toisaalta työnantajalta "pelisilmää" ryhtyä oikaisemaan välittömästi virheellistä uutisointia näinkin kriittisessä tilanteessa. Väärillä termeillä ja terminologialla voidaan sotkea hyväänkin

tarkoittavat asiat tyystin ja aiheuttaa korvaamatonta vahinkoa henkilöstön keskuudessa. Uutisoinnissa paistoi erinomaisesti se suuntaus, mitä käsitetään yhteistoiminnalla nyky-yhteiskunnassa - irtisanomisia ja muita negatiivisia vaikutuksia henkilöstöön - ei siis lainkaan niitä myönteisiä asioita, joita YT:n yhteydessä voidaan saavuttaa. On kiistämätön tosiseikka, että PVUUD:n YT:n aikana ainakin irtisanottavien määrään on voitu vaikuttaa myönteisesti aidon YT:n omaisilla menettelyillä, kun asiaa tarkastellaan vain lukujen valossa: 1 200:sta on tultu jo tässä vaiheessa lukuun 865 tai jopa sen alle. Jatkosuunnittelun yhteydessä käytävissä neuvotteluissa ja muussa

toiminnassa on viimeistään nyt keskityttävä myös palvelukseen jäävän henkilöstön aseman parantamiseen erityisesti palkan pysyvyyden ja siirtymään joutuvien aseman kohentamiseksi.

Opistoupseereita on työnantajan tietojen mukaan "muutoksen kohteena" siis 60 henkilöä, mutta määrä ei ole absoluuttinen totuus, sillä oman organisaatiomme tietojen mukaan luku on todellisuudessa noin 25 henkilöä. Erot selittyvät osin sillä, että henkilöstö ei ole vastannut halukkuuskyselyyn tai jopa siitä, että työnantajan tiedot "omista" henkilöistään eivät ole lähestulkoonkaan ajan tasalla. Suurimman eron aiheuttaa kuitenkin se, että osa aiemmin

mainitusta 60 opistoupseerin joukosta on kuitenkin tehnyt päätöksen jäädä eläkkeelle ennen 1.1.2015 tai viimeistään vuoden 2015 aikana. Eläkeoikeuden saavuttavien ja saavuttaneiden osalta määrittelyt ovat paikallisissa ja alueellisissa suunnitteluissa ymmärretty osin väärin ja tämän johdosta määrissä on epätarkkuuksia. Jatkosuunnittelun yhteydessä pyrimme siihen, että luvut ja tulkinnat saadaan yhteneväisiksi järjestön ja työnantajan eri tahojen välillä, jolloin osin turhalta suunnittelulta voitaisiin välttää tulevaisuudessa. Osaltaan ongelman on myös aiheuttanut ylivahvuuden määrittelyyn liittyneet rajaukset reunaehto- jen määrittelyn yhteydessä – henkilö voidaan määrätä ylivahvuuteen enintään vuodeksi, kuitenkin enintään eläkeoikeuden saavuttamiseen saakka, mikäli henkilö on irtisanoutunut ennen 1.1.2015. Raja- us on ymmärretty osin väärin puolin jos toisin, ja toisaalta rajoituksen johdosta henkilöt ovat jättäneet irtisanoutumispäätöksensä ja ilmoituksen eläkkeelle jäämisestä myöhem- pään aikaan syystä, että heillä olisi mahdol- lisuus palvella edes 2015 loppuun ja siten mahdollisesti vaikuttaa siihen, mitkä vuo- det ovat mukana eläkkeen laskennassa. Kyseistä rajausta ja sen suhdetta henkilön sijoittamistarpeelle vuoden 2015 osalta tu- lee kyetä tarkastelemaan yhdessä järjestö- jen ja työnantajan välillä jatkosuunnittelun aikana. Kehotan samalla myös kaikkia jä- seniämme ja henkilöstöedustajia pitämään yllä ajanmukaisia seurantatietoja koko jat- kosuunnittelun ajan – tässä seurannassa lähtökohtatilanteena tulee olla 1.10.2012 mukaiset tiedot ja niissä tapahtuvat muu- tokset yksilöiden ja 2015 organisaatioiden tilanteissa.

Eläkkeellelähdöt hankaloittavat suunnittelua

Pidä paikalliset henkilöstöedustajat tietoisina tilanteestasi

Teksti: Sakari Vuorenmaa

Kuten useissa yhteyksissä olen todennut, ”mikään ei ole lopullista ennen hallinnolli- sia päätöksiä” pitää edelleen paikkansa. Halukkuuskyselyssä ilmoitetut asiat ja niis- sä tapahtuvat muutokset kyetään pääosin ottamaan huomioon jatkosuunnittelun yh- teydessä, kunhan tieto on edunvalvonta- koneen käytössä ”reaaliaikaisesti”. Esimer- kiksi jos olet ilmoittanut jääväsi eläkkeelle 2013 – 2015, mutta jostain syystä et voi- kaan käyttää oikeutta, sinut voidaan ottaa huomioon sijoitettaessa henkilöitä organi- saatioihin jatkosuunnittelun yhteydessä. Toinen keskeinen oikeus, mikä henkilöllä on ja pysyy, on oikeus hakea jatkosuun- nittelun yhteydessä avautuvia tai avoime- na olevia tehtäviä myös laajempien haku- kierrosten yhteydessä esim. tammikuussa 2013. Etusijaisuuden varjolla ei voi mis- sään tilanteessa ohittaa hakijaa, joka on selkeästi ”parempi” valinta avoimeen teh- tävään osaamisensa puolesta. Jos esim. muutoksen kohteena oleva KRH-asiantun- tija hakee avointa lentokonehuoltoupseerin tehtävää ja samassa haussa hakijana on epäonnistuneen HESUn kohteena oleva ko- alan asiantuntija, niin valinta lienee selvä, osaaminen ratkaisee.

Eläkeoikeus kannattaa varmistaa

Muutoksen kohteena olevan henkilöstön osalta on suunnittelun tässä vaiheessa oi- keus etusijaisuuteen avoimia tehtäviä täy- tettäessä, mahdollisuus saada irtisanoutu- miskorvauksena enintään 12 kk:n palkkaa vastaava kertakorvaus, mahdollisuus pal- kalliseen virkavapaaseen työllistymistä edistävien toimien suorittamiseksi tai kor- vausta kouluttautumiseksi toisen työnan- tajan palvelukseen – muut erityistuet yms. tulevat ”valikkoon” keväällä 2013. Mikäli uhkana on se, että työpaikkaa puolustus- voimista ei löydy ennen nykyisen tehtävän lakkaamista, on kuitenkin syytä aktiivisesti toimimalla hakea tehtäviä aina irtisanomi- sen voimaantuloon saakka, sillä elämänti- lanteet muuttuvat ja 2014 lopulla tilanne voi olla täysin eri kuin tänään.

Mikäli irtisanoudut tai teet muita ratkaisuja, niin kehotan olemaan riittävän aikaisessa vaiheessa yhteydessä työnantajan asetta- miin tukiorganisaatioihin ja oman järjestön edustajiin sekä erityisesti yhteiskunnan muihin toimijoihin. Mikäli harkitset tai olet jo päättänyt käyttämään eläkeoikeutesi, niin varmistu oikeuden olemassa olosta ti- laamalla eläkelaskelma tai laskelma eläke- oikeudestasi KEVALta hyvissä ajoin ennen kuin teet varsinaisen irtisanoutumisilmoi- tuksen nimittävälle viranomaiselle – näin välttyt parhaiten yllätyksiltä mm. palkatto- mien keskeytysten ja alkupalveluksen mah- dollisten epätavallisuuden vaikutuksista eläkeoikeuden saavuttamiseen. KEVAN il- moituksen mukaan laskelmat saa tällä het- kellä noin 2 kk:n kuluessa tilauksesta joh- tuen KEVAN tietojärjestelmien päivityksistä syksyn 2012 aikana.

Palvelussuhteeseen liittyviä ohjeita ja ma- teriaalia löydät Päällystöliiton www-jäsen- sivuilta kohdasta Puolustusvoimauudistus ja VES-asiat – mikäli kaipaat jotain lisäma- teriaalia, laita pyyntö osoitteeseen luotta- mus@paallystoliitto.fi.

Pyydän, että jokainen ongelmallinen tilan- ne, johon jatkosuunnittelussa tulee kiinnit- tää huomiota, ilmoitetaan oman paikallisen edustajan kautta alue- ja sieltä kes- kustasolle. Perustelen pyyntöäni sillä, että ratkaisua haettaessa kulloinkin kyseessä olevaan asiaan joudumme lähes poikkeuk- setta joka tapauksessa pyytämään tiedot em. tahoilta ennen lopullista ratkaisua.

Jatkosuunnitteluun liittyen PEHENKOS tu- lee antamaan ohjeet eri tasoille marras- kuun puolivälin paikkeilla, ja tällöin myös meillä tulee olla tiedossamme ne epäsel- vyydet sekä muut tavoitteet, joihin pyrim- me jatkosuunnittelun yhteydessä. Edus- tajakokoukseen osallistuvien yhdistysten edustajien tulee tuoda kokoukseen muka- naan myös niitä näkemyksiä, joiden eteen liiton katsotaan tarvitsevan toimia tulevien lähivuosien aikana – miten turvaamme jä- senistömme asemaa parhaalla mahdollisel- la tavalla tulevien haasteiden edessä aina 2020-luvulle mentäessä.

Koulutustoiminnassa katseet on käännetty vuoteen 2013

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Ari Pakarinen

Kuluva vuosi 2012 alkaa olla koulutustoiminnan osalta pian ohi, ja katseet on käännetty vuoden 2013 koulutustoiminnan suunnitteluun. Tänä vuonna liiton omat koulutustilaisuudet olivat todella suosittuja, mikä olikin odotettavaa, koska Puolustusvoimauudistuksen ratkaisumalli helmikuussa julkaistiin. Kuluvan vuoden saldona on se, että noin 340 päällystöliittolaista henkilöstöedustajaa on osallistunut joko liiton omiin tai pääsopijajärjestö JUKO ry:n järjestämiin koulutustapahtumiin. Vuoden 2012 koulutettavien määrää tarkasteltaessa kokonaissaldoon voi olla tyytyväinen: kasvua edellisestä vuodesta on yli 40 henkilön verran. Erityisen ilahduttavaa oli se, että loppuvuodesta koulutukseen saatiin mukaan myös sellaisia luottamusmiehiä ja yhteistoimintaedustajia, joita ei ole näkynyt koulutuksissa aiemmin tai ei ainakaan moneen vuoteen. Koulutuksellisesti vuotta 2012 on saadun kurssipalautteen perusteella pidettävä varsin onnistuneena, ja vuoden 2013 koulutuksen sisältöä on suunniteltu samankaltaiseksi: kurssien teemoina ovat kulloinkin ajankohtaiset aiheet ja niiden kouluttaminen. Ensi vuodelle on suunnitelmassa järjestää liiton koulutustilaisuuksia kutakuinkin sama määrä kuin aiempina vuosina. Vuonna 2013 on suunniteltu pidettäväksi merivoimien, ilmavoimien, maavoimien sekä rajan alueelliset luottamusmies- ja yhteistoimintapäivät. Koulutustarjontaan on myös suunniteltu luottamusmies- ja yhteistoiminnan jatkokurssit sekä keväälle että syksyille, ja näiden ohjelma tarkentuu kurssilaisten esittämien toiveiden mukaan. Sen lisäksi ensi syksyille on suunniteltu pidettäväksi laivalla alueelliset luottamusmies- ja yhteistoimintapäivät, jonne pyritään kokoamaan noin 70 henkilöstöedustajaa kaikista eri puolustushaaroista sekä rajavartiolaitoksesta.

Jatkamme ensi vuonna Upseeriliiton kanssa koulutusyhteistyötä, ja järjestämme luottamusmiehillä muun muassa päivän kestävän koulutuksen, jonka tarkoituksena on täydentää luottamusmiehen peruskurs- sin tietoja. Päivän aikana perehdytään Puolustusvoimien luottamusmiesperusteisiin ja pureudutaan virastokohtaisiin sopimusmääräyksiin. JUKO ry:n järjestämissä luottamusmiesten peruskoulutuksissa, jotka



on tarkoitettu koko valtion sektorille, ei virastokohtaisiin sopimuksiin perehtymiseen ole ymmärrettävästi aikaa. Päällystöliiton ja Upseeriliiton järjestämä Luottamusmiesten koulutuspäivä (yt. UNK) on tarkoitettu erityisesti niille luottamusmiehillä, jotka ovat aloittaneet puolustusvoimissa luottamusmiehenä lähivuosina. Koulutuspäivä sopii myös muillekin luottamusmiehillä, jotka haluavat kertausta eri virastokohtaisten

sopimusmääräysten perusteista. Koulutustilaisuus ei edellytä LM-peruskurssin tai aiempien kurssien suorittamista. Sekä Puolustusvoimat että Rajavartiolaitos ovat parhaillaan muutoksessa. Tämän johdosta on erityisen tärkeää, että henkilöstöedustajilla on nyt tiedossa työelämää tahdittavat pykälät ja sopimukset. Kannustankin kaikkia henkilöstöedustajia ensi vuonna mukaan koulutukseen ja aktiivisuuteen, jotta saamme koulutusvuodesta 2013 yhtä onnistuneen kuin tänä vuonna. Päällystöliiton kursseille osallistuminen ei edellytä minkäänlaista aiempaa kurssitusta, vaan kaikille kursseille jokainen henkilö on tervetullut.

Ilmoittautuminen kursseille tapahtuu sähköisellä lomakkeella liiton verkkosivuille lisätyn koulutustarjottimen kautta. Kursseille tulee ilmoittautua vähintään neljää viikkoa ennen niiden alkamista kyseisen kurssin verkkolomakkeella. Kurssitarjontaan kuuluvat koulutustilaisuudet ovat työnantajan tukemaa palkallista ammattiyhdistyskoulutusta. Palkallista opintovirkavapautta tulee hakea työnantajalta vähintään kahta viikkoa ennen tilaisuuden alkua. Koulutus on osallistujille ilmaista, ja Päällystöliitto maksaa matkat kursseille sekä tilaisuuksien ohjelmaan kuuluvat ruokailut ja majoituksen.

Päällystöliitto ry:n koulutustilaisuuksia vuonna 2013:

	Ajankohta	Paikka
Ilmavoimien alueelliset LM- ja YT-päivät	23. – 25.1.2013	laiva
Merivoimien alueelliset LM- ja YT-päivät	12. – 14.2.2013	laiva
Maavoimien alueelliset LM- ja YT-päivät	20. – 22.3.2013	laiva
Rajan alueelliset LM- ja YT-päivät	9. – 11.4.2013	laiva
Luottamusmies- ja yhteistoiminnan jatkokurssi LMYTJK 1	9. – 11.4.2013	laiva
Puheenjohtajapäivät	23. – 25.4.2013	laiva
Syksyn alueelliset LM- ja YT-päivät	18. – 20.9.2013	laiva
Luottamusmiesten peruskurssi (yt. UNK)	29.10.2013	Helsinki
Luottamusmies- ja yhteistoiminnan jatkokurssi LMYTJK 2	30.10 – 2.11.2013	laiva

Lisäksi JUKO ry:n järjestämät luottamusmiesten peruskurssit vuonna 2013:

22. – 24.1.2013	avoin
16. – 18.4.2013	avoin
24. – 26.9.2013	avoin
12. – 14.11.2013	avoin

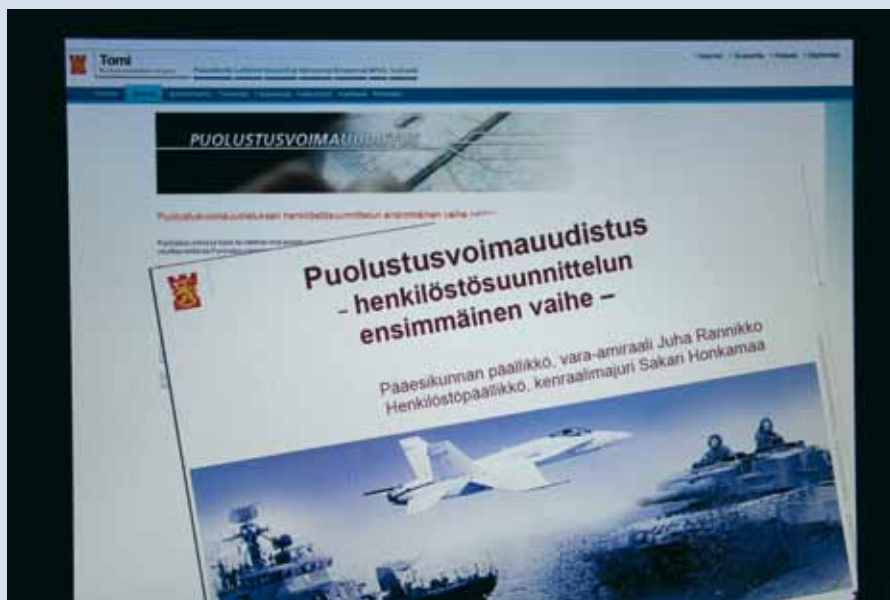
Vastaa ammattisotilaiden vakuutusturvaan liittyvään kyselyyn ja vaikuta

Teksti: Marko Jalkanen

Ammattisotilaiden keskuudessa valitsee yleinen käsitys siitä, että käsketyssä työtehtävässä ja ohjeiden mukaan suoritettussa työskentelyssä tapahtunut vammautuminen, esimerkiksi PAK-kuntosuoritteissa, korvataan työnantajan vakuutuksesta. Käsityksen muodostuminen on ymmärrettävää, koska Puolustusvoimista annetussa laissa sekä Tapaturmavakuutuslaissa on säädetty, että henkilöllä on oikeus saada korvausta työtapaturmasta. Käytännössä asia ei kuitenkaan ole näin, ja tästä meidän olisi syytä olla tietoisempia: Valtiokonttorin antama vakuutusturva työtapaturmiin ei kata useita käsketyssä palveluksessa tapahtuneita vammautumisia tai korvausperusteet ovat vähintäänkin epäselvät.

Nyt Päälystöliiton verkkosivuille on lisätty jäsenkysely, johon kannustamme jokaisesta palveluksessa olevaa päälystöliittolaista ammattisotilasta vastaamaan. Sama kysely on osoitettu myös Upseeriliiton ja Aliupseeriliiton jäsenille. Kysely liittyy Tampereen yliopistossa vakuutustieteitä opiskelevan **Jaakko Perhovaaran** pro gradu -tutkielmaan ammattisotilaiden tapaturmaturvasta. Perhovaara on Päälystöliiton jäsen ja tekee näitä opintoja virkatyönsä ohessa. Tutkimuksen tarkoituksena on muun muassa selvittää ammattisotilaiden tapaturmaturvan laajuutta ja ammattisotilaiden tietämystä tapaturmaturvasta.

Kyselyyn vastataan nimettömästi ja se on lähetetty myös jäsenistön sähköposteihin: vastaa ja vaikuta! Kyselyyn vastaamalla voit olla osaltasi vaikuttamassa ammattisotilaiden tapaturmaturvan ja työturvallisuuden kehittämisessä työtapaturmien vähentämiseksi. Aikaa vastaamiseen kuluu noin 10 minuuttia, ja vastausaikaa kyselyyn on 10.11.2012 saakka.



1X2, kouluttajaksi?

Teksti ja kuva: Juha Susi

Puolustusvoimauudistuksen suunnittelun ensimmäinen vaihe on saatu päätökseen. Tieto omasta tehtävästä ja palveluspaikkakunnasta on jaettu henkilöstölle. Tyydyttivätkö tehdyt suunnitelmat?

Otsikon kuvaamalla 1X2-menetelmällä tehtäviä ei suinkaan jaettu, vaikka siltä jostain asianomaisesta saattaa tuntuakin. Taustalla on lukemattomia tunteja suunnittelua, valmisteluja ja kokouksiin osallistumista. Pettymyksiltäkään ei varmasti ole voitu välttyä. Päälystöliitto on osallistunut paikallistasolta asti suunnittelutyöhön antamalla asiantuntija-apua sekä seuraamalla Pääesikunnan laatimien PVUUD-käskyjen periaatteiden noudattamista. Suunnittelutilaisuuksiin osallistuneet henkilöedustajat eivät olleet tekemässä henkilövalintoja. Se on niin sanotusti työnantajan tehtävä. Samoin perusteet, jolla kyseinen tehtävä kullekin on määritelty, antaa työnantaja. Maakunnista saatujen tietojen mukaan tarjottua asiantuntija-apua on hyödynnetty hyvinkin vaihtelevasti. Suunnittelutyötä leimaavia asioita olivat kiire ja materiaalin saatavuus etukäteen tutustuttavaksi.

Miten jatkossa?

Päälystöliitto on kouluttanut syksyn aikana edunvalvojiaan. Aiheena on ollut jäsenistön tiedottaminen ja opastaminen uudistuksen liittyvissä asioissa. Kurssilla edunvalvojille on koulutettu, minkälaisia vaihtoehtoja henkilöstöllä on käytössään, mikäli suunniteltu tehtävä ei tyydytä. Mikäli jokin uudistukseen tai sinulle suunniteltuun tehtävään liittyvä asia askarruttaa, ota yhteys luottamusmieheesi.

Lokakuun tiedottamisen jälkeen on käynnistynyt jatkosuunnittelu, jonka aikana varmistuu, mitä tehtäviä aidosti tullaan hoitamaan vuoden 2015 alusta. Suunnitteluun vaikuttavat monet asiat ja tilanteet elävät. Ennen uudistusta henkilöstöä siirtyy paikakunnilta toisille, irtisanoutuu, sairastuu ja siirtyy toisiin tehtäviin. Näillä kaikilla on luonnollisesti vaikutus suunniteltuihin tehtäviin. Mikäli suunniteltu tehtävä ei tyydytä sinua, nyt on aika vaikuttaa.

Seuraa aktiivisesti PVAH:n avoimia tehtäviä, laita CV kuntoon ja kouluttaudu tarvittaessa.

Osaaminen on avainasemassa. Vaikka muutoskeskusteluun joutuneet ovatkin etusijaisia haettaessa avoimia tehtäviä, ei sillä lyödä osaamista korville. Osa henkilöistä on varmasti joutunut toteamaan, ettei hänellä ole osaamista suunniteltuun tehtävään. Tähän auttaa jo mainittu täydennyskouluttautuminen. Samoin ei tule unohtaa takuupalkka-aikana hakeutumista osaamista vastaavaan tehtävään.



Edustajakokous lähestyy

Päälystöliiton sääntömääräinen edustajakokous pidetään 6. marraskuuta Katajanokan Kasinolla Helsingissä. Kokousmateriaali on ollut luettavissa liiton jäsenisivuilla välilehdeltä "Koulutus" ja sieltä sivulta "Edustajakokous 2012". Edustajakokouksen alussa julkistetaan liiton hallituksen valinta Vuoden Opistoupseeriksi ja palkitaan liiton urheilun yleismestaruuden voittanut yhdistys. Edustajakokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat kuten liiton vuosikertomus ja tilinpäätös vuodelta 2011, jäsenmaksun suuruus sekä toiminta- ja talousarvio vuodelle 2013. Kokouksessa kuullaan myös katsaukset työmarkkinatilanteesta ja muista ajankohtaisista asioista.

Lappeenrannan Päälystöyhdistys ry. esittää edustajakokoukselle, että Päälystöliitto ottaisi neuvottelutavoitteeksi palkatun henkilökunnan opetustehtävissä palvelevien opistoupseerien palkkauksen nostaminen OTV6-luokasta OTV6A-luokkaan. Hallitus esittää edustajakokoukselle, että aloite huomioidaan tulevissa VES-neuvotteluissa. Laivaston Päälystöyhdistys ry. esittää edustajakokoukselle, että liiton sääntöjen 5. pykälään tai johonkin muuhun pykälään lisätään jäsenyhdistyksille velvoite muuttaa sääntöjään siten, että jäsenen jäsenyys säilyy Päälystöliitossa aktiivipalveluksen jälkeen. Hallitus esittää edustajakokoukselle, että aloite otetaan jatkoselvittelyyn, kun liiton sääntöjä ja yhdistysrakennetta uudistetaan.

Lisäksi edustajakokous valitsee hallituksen toiminnasta eronneen maavoimien edusta-

jan **Timo Ahon** tilalle uuden jäsenen jäljellä olevalle toimintakaudelle.

Muita asioita

Vuoden 2013 Päälystökalerit postitetaan jäsenistölle joulukuun Päälystölehden mukana. Joulukuun lehden jakelupäivä on suunnitelman mukaisesti 12.12. Viime vuonna toimistolle tuli vuodenvaihteen jälkeen paljon ilmoituksia jäsenistöltä, että he eivät ole uutta kalenteria saaneet. Syykin selvisi, sillä kyseiset jäsenet eivät olleet ilmoittaneet liiton toimistolle osoitteenmuutostaan. Kätevin tapa tehdä osoitteenmuutos on muuttaa henkilötietojaan jäsenisivujen weblyyti-osiossa. Siellä tehty osoitteenmuutos päivittyy jäsenrekisteriin heti tallennuksen jälkeen. Toimisto toivoo jäsenten muutenkin käyvän weblyytin kautta täydentämässä henkilötietojaan kuten puhelinnumerosa sekä sähköpostiosoitteensa, jotta esimerkiksi sähköpostin välityksellä tehtäviin jäsenkyselyihin saataisiin mahdollisimman laaja peitto. Liiton Vierumäen lomakohteiden käyttöön liittyen on toimistolle viime aikoina tullut useita laskuja, joissa mökin vuokraaja on käyttänyt Vierumäen maksullisia palveluita kuten kuljetuspalvelua. Toimisto korostaa, että kaikki ylimääräiset palvelut vuokraajan tulee maksaa paikan päällä, koska jatkolaskutuksesta syntyy liitolle lisäkustannuksia ja ylimääräistä työtä. Jatkossa liitto tulee lisäämään mahdollisiin jatkolaskutuksiin käsittelymaksun, joten säästetään turhaa työtä ja omia varoja hoitamalla asiat kerralla kuntoon.

Kaskunurkka



Mies toiselle: "Tapasin tässä kuntavaalien alla ehdokkaan, joka kertoi olevansa kokenut ja vahva vaikuttaja. Näin oli, tapaamisen jälkeen jouduin menemään korvahuuhdeltuun".



Lassi Ikäheimo Hamina Tattoon taiteelliseksi johtajaksi

Kapteeni **Lassi Ikäheimo** on 48-vuotias Kaartin Soittokunnan apulaikapellimestari ja trumpettisti, jolla on sekä monipuolinen muusikkotausta että kokemusta myös tapahtumien järjestämisestä. Ikäheimo seuraa tehtävässä musiikkimajuri Jyrki Koskista. Lassi Ikäheimo on osallistunut useiden festivaalien ja tapahtumien suunnitteluun ja järjestelyyn. Hän on mm. toiminut Puolustusvoimien Tattoo-kiertueiden järjestelypällikkönä

Uusi komentopäällikkö tapasi liiton hallituksen

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen



Puolustusvoimien komentopäällikkönä juuri kesällä aloittanut prikaatikenraali **Jukka Ojala** vieraili lokakuun alussa Päälystöliiton hallituksen kokouksessa. Nopean vierailun tarkoituksena oli tutustua puolien ja toisiin henkilöihin sekä keskustel-

la Puolustusvoimauudistuksen henkilöstösuunnittelun ensimmäisen vaiheen päättymisestä.

Ojala toi omassa aloituspuheenvuorossaan esille, kuinka nyt päättynyt henkilöstön siirtämisen vaihe näyttäytyy Pääesikunnas-

Puolustusvoimien uusi komentopäällikkö, prikaatikenraali Jukka Ojala kävi tapaamassa liiton hallitusta lokakuussa.

sa ja hänelle itselleen.

Muutoksen kohteeksi joutuneita henkilöitä on suunnittelun tässä vaiheessa vähemmän kuin oltiin arvioitu, mikä on hyvä asia. Kokonaisuus näyttää tässä vaiheessa varsin onnistuneelta, kuvaili Ojala tilannetta.

– Nyt on tärkeää muistaa se, että suunnittelu jatkuu, ja jos jatkosuunnittelussa onnistutaan, voi irtisanottavien määrä vieläkin vähentyä.

Ojala pyysi myös liiton hallituksen jäseniltä palautetta ja havaintoja, jota hän saikin ja jotka hän lupasi toimittaa edelleen suunnittelijoille Pääesikuntaan. Hän totesi, että on tärkeää saada tietoa myös epäkohdista, jotta jatkotyöskentelyn osalta kenttää voidaan ohjeistaa entistä tarkemmin menettelytavoista. On tärkeää, että yhteistoimintamenettely ja henkilöstön osallistuminen on aitoa, jotta uudistus voidaan saattaa onnistuneesti loppuun.

Merkittävä lakialoite Puolustusvoimauudistuksen haittavaikutusten torjuntaan

Teksti: Samuli Vahteristo

Kansanedustaja **Eero Reijonen** (kesk.) on tehnyt merkittävän lakialoitteen eduskunnalle Puolustusvoimien henkilöstön pakkosiirroista aiheutuvan uuden asunnon hankinnan vapauttamiseksi varainsiirtoverosta. Pakkosiirrosta ei tulisi Reijosen mukaan aiheutua kohtuutonta taloudellista haittaa. Pakkosiirroista aiheutuva asunnon osto pitäisi vapauttaa varainsiirtoverosta. Siirtomääräyksellä muuttavien siirtovelvollisten ja heidän puolisoitensa uuden asunnon hankinta tulisi rinnastaa ensiasunnon ostamiseen, jolloin varainsiirtoveroa asunnon ostamisesta ei tarvitse maksaa. Ehtona on, että uuden asunnon osto suoritetaan vuoden kuluessa siirrosta. Päälystöliiton puheenjohtaja Antti Kuivalainen pitää Reijosen tekemää lakia-

loitetta merkittävänä, ja toteutuessaan se helpottaisi Puolustusvoimauudistuksen myötä siirron kohteeksi joutuneita. –Päättäjien pitäisi tuntea vastuunsa ja hyväksyä Reijosen tekemä lakialoite. Samalla se toisi yhden lisätyökalun Puolustusvoimauudistuksen työkalupakkiin ja lunastaisi päättäjien lupaukset uusista keinoista haittavaikutusten vähentämiseksi, Kuivalainen toteaa. Kansanedustaja Reijonen perustelee lakialoitettaan Puolustusvoimauudistuksen henkilöstövaikutusten laajuudella. Puolustusvoimissa joutuu 2 500 – 3 000 henkilöä siirtymään toiselle paikkakunnalle töihin. Muuttamaan joutuvia ei ole määritelty muutoksen kohteena oleviksi, vaikka heidän tilanteensa voi olla jopa huonompi kuin irtisanottavan ja samalta paikkakunnalta työtä



saavan. Puolison työpaikka, lasten koulunkäynti ja asunnon myyminen voivat olla erittäin vaikeita asioita. Siirtokorvaukset eivät kata kaikkia siirrosta aiheutuneita kustannuksia. Lisäksi varainsiirtovero aiheuttaa mittavia kustannuksia henkilöille, jotka valtion määrääminä joutuvat muuttamaan eri puolelle Suomea. Näissä tapauksissa asunnon myynti ei perustu heidän haluunsa, vaan välttämättömään paktoon. Siirtymisvelvollisille aiheutuva varainsiirtovero on kohtuuton lisärasite kaiken muun siirtoon liittyvän taloudellisen ja henkisen kuorman lisäksi. Kansanedustaja Reijosen lakialoite on luettavissa kokonaisuudessa Päälystöliiton kotisivujen jäsenosiossa, kohdassa Puolustusvoimauudistus.

Puolustusvoimien logistiikkapäällikön prikaatikenraali Timo Rotosen mukaan Puolustusvoimauudistuksessa logistiikan toimijoilla on edessään haasteellinen jättiurakka, missä puolustushaarojen logistiikan toimijat kootaan yhteen organisaatioon Puolustusvoimien Logistiikkalaitokseen (PVLOGL).

- Toiminnan virtaviivaistamisen ja uudelleenjärjestelyjen seurauksena syntyy säästöjä, ja uudistusten jälkeen palveluja käyttävät joukot voivat keskittyä tehtävissään olennaiseen: koulutukseen, joukkotutantoon sekä operatiivisten- ja valmiusasioiden hyvään tasoon.



Puolustusvoimien logistiikkajärjestelmän muutoksen avaimena on hyvä yhteistyö

Teksti: Samuli Vahteristo Kuvat: Puolustusvoimat ja Samuli Vahteristo

HUOLTO = puolustushaaroilla säilyvä taistelujärjestelmän välitön tuki

LOGISTIikka = Logistiikalla tarkoitetaan kaikissa toimintaympäristöissä tapahtuvaa kokonaisvaltaista prosessia, jolla luodaan ja ylläpidetään joukkojen ja henkilöstön toimintakykyä tarpeen mukaisesti sekä hankitaan, tuotetaan, varastoidaan, jaetaan, modernisoidaan sekä kunnossapidetään ja poistetaan käytöstä materiaalia. Logistiikkaan kuuluu tuotteiden ja palvelujen tilaus-toimitusketjut sekä niiden hallinta. (LOGSTRA). Puolustushaarojen huolto sisältyy logistiikkaan.



Rotosella on kokemusta aikaisemmista puolustusvoimien rakennemuutoksista, ja hänen mielestään muutos on nähtävä mahdollisuutena.

- Minulle on kokemuksen kautta syntynyt vahva luottamus siihen, että hyvään lopputulokseen päästään rakentavalla yhteistyöllä muutokseen sisältyvistä lukuista haasteista ja tuhansista säädettävistä yksityiskohdista huolimatta. Ensi vuoden alusta alkaen Tampereelle kootaan puolustushaarojen ja logistiikan parhaista asiantuntijoista sekä eri henkilöstöryhmien edustajista päätoiminen suunnitteluryhmä, joka valmistelee ja yhteen sovittaa muutokseen liittyvät asiat.

Päämääränä on, että logistiset palvelut tuotetaan siihen erikoistuneella organisaatiolla, joka vastaa materiaalin hankinnasta ja elinajaksosta, palvelujen järjestelystä, tilahallinnasta, sopimuksista jne. Vastaavia menettelyjä on löydettävissä jo nykyisessä organisaatiossa huoltorykmenttien palvelukonseptissa.

- Logistiikka on operaatioiden mahdollistaja. Puolustushaaroilla säilyy taistelujärjestelmän välitön huolto, Rotonen tiivistää ajatusta.

Henkilöstökokoonpano elää suunnittelun edetessä

Henkilöstösuunnittelun 1. vaihe on saatu päätökseen. Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen henkilöstövahvuus on 2 320, ja henkilöstön vähennys logistiikan nykyorganisaatioihin verraten on noin 600. Opistoupseeritehtäviä kokoonpanoon on suunniteltu 180.

Logistiikkapäällikön silmin katsottuna henkilöstösuunnitelman tilanne on tässä vai-

heessa hyvä, mutta siihen varmasti tulee suunnittelun edetessä täydennystä ja muutoksia.

- Hyviä osajia on jo sijoitettu suunnittelun tässä vaiheessa PVLOGL:n tehtäväkokoonpanoon. Henkilöstösuunnittelu jatkuu ja tarkentuu seuraavien vuosien aikana. Uskon, että loppuasetelmassa PVLOGL:n kokoonpanossa on parhaat osajat.

Opistoupseerit ovat olleet pitkän linjan osajia myös logistiikan tehtävissä, huollon käytännön johtajina, järjestelijöinä ja kouluttajina. Rotonen näkee, että opistoupseerien ei kannata olla huolissaan.

- Asiantuntijuutta ja kokemukseen perustuvaa osaamista tarvitaan logistiikan tehtäväkentässä niin kauan kun sitä on saatavissa. Opistoupseerien rooli ei siis tule muuttamaan. Poistuvat opistoupseerit korvataan sitten ajan myötä muiden henkilöstöryhmien osajilla.

Muutokseen sisältyy monia haasteita

Prikaatikenraali Rotosen mukaan suunniteltuun liittyy useita suuria haasteita.

- Meidän tulee lyhyessä ajassa kyetä rakentamaan järjestelmä, joka pystyy toteuttamaan asiakkaan tarpeet ja vaatimukset tehokkaasti. Toiminnan tason säilyttäminen nykyisellä tasolla henkilöstömäärän vähentymisen myötä luo voimakkaita paineita toimintamallin rakentajille.

Muutoksen suunnittelijoilla ja toimeenpanijoilla tulee olla Rotosen mielestä aitoa uskoa asiaansa, mutta myös asiakkaan tulee suhtautua rakentavasti muutokseen.

- Palautetta pitää antaa reippaasti aina kun siihen on aihetta - risuja ja ruusuja. Aikataulu muutoksen suunnittelulle ja täytäntöön-



panolle on haastava, ja uudet toimintamallit vaativat varmasti tarkastelua ja säätöä, kunhan kokemusta ja palautetta on saatu. Jokaisella puolustushaaralla on erilaiset toimintakulttuurit ja -tavat, joiden yhteensovittaminen toimivaksi ja joustavaksi kokonaisuudeksi ottaa Rotosen mukaan myös aikansa.

- Kaikilla nyt yhteen sovitettavilla puolustushaarojen laitoksilla on dokumentoidut ja hyvin järjestetyt toimintamallit, joista nyt pyritään ottamaan parhaat käytännöt uuteen PVLOGL:n toimintatapaan.

Yhteinen toimintajärjestelmä kuvataan ja se ohjaa toimintatapaa. Pyrkimys siirtyä käytettävyyssperusteiseen kunnossapitoon maavoimien järjestelmien osalta on melkoinen haaste, mutta vie ajattelua yhteiseen suuntaan ja ohjaa resurssien käyttöä tehokkaasti.

- Puolustushaarojen parhaat käytännöt pyritään ottamaan yhteiseen käyttöön kehitettäessä puolustusvoimien logistiikkajärjestelmää, tämä niin hankkeiden, hankintojen, kunnossapidon ja muidenkin toimintojen osalta, Rotonen sanoo.



VOITTAMATON

VICTORINOX SWISSTOOL MILITARY

3.0323.3CN SwissTool/
Suomen Puolustusvoimat



Victorinox SwissTool
3.0323.3CN on Suomen
Puolustusvoimien käyttämä
monitoimityökalu.



VICTORINOX

**ERIKOISHINTAAN
LEHDEN LUKIJOILLE
KOODILLA **PÄÄLLYSTÖ**
TILAA OMASI!**



3.0323.3CN SwissTool/
Suomen Puolustusvoimat



3.0224.3CCH SwissTool/
Spirit/Sveitsin Armeija



3.0224.L SwissTool/
Original Spirit

WWW.VOITTAMATON.COM

Logistiikka pelaa tulevaisuudessakin

Puolustusvoimissa toimintojen keskittämisessä ei aina ole onnistuttu parhaalla mahdollisella tavalla. Esimerkiksi Puolustusvoimien tietohallinnon ja palkkahallinnon keskittämisen seurauksena palvelujen koettiin heikentyneen, ja nämä olivat logistiikkaa paljon pienempiä kokonaisuuksia. On oikeutettua kysyä Rotoselta, onko vaarana, että Logistiikkalaitoksesta tulee suurena organisaationa liian kankea? Miten varmistetaan, että huollon palvelut eivät heikkene? Pelaako huolto tulevaisuudessakin?

- Puolustusvoimauudistuksen yksi keskeinen tavoite on ollut organisaatiotasojen vähentäminen ja päätöksenteon delegointi alemmas. Näillä eväillä suuressakin organisaatiossa pyritään tekemään palvelujen tuottamiseen liittyvät ratkaisut lähellä palvelujen käyttäjää. Palvelujen tasosta tulee antaa palautetta. On luonnollista, että näin isossa muutoksessa järjestelmät eivät kerralla loksahda saumattomasti kohdalleen. Tarvittaessa tehdään muutoksia ja hienosäätöä. Logistiikka kyllä pelaa tulevaisuudessakin, Rotonen vakuuttaa.

Hän muistuttaa, että jatkossakin huoltojärjestelmän kehittäminen on puolustushaarojen tehtävä, mutta rajapintojen rakentaminen huoltojärjestelmän ja logistiikkajärjestelmän välillä tehdään yhteistyössä molempien järjestelmien kehittäjien välillä.



Logistiikkalaitos tulee Rotosen mukaan toimimaan usealla eri paikkakunnalla. Hän tiedostaa, että joukko-osastoissa ja puolustushaarojen sisällä on yhteenkuuluvuutta ja toimintaa myönteisesti tukeva oma henki, mikä syntyy ajan myötä yhteisten tekemisen kautta uudessa kokoonpanossa.

- Työympäristön henki muodostuu jo aivan lähiympäristössä, yksittäisellä työpisteellä. Uusien hajasijoitettujen hallintoyksiköiden yhteenkuuluvuutta voidaan korostaa jatkamalla huollon ja materiaalian alan arvokkaita perinteitä ja kokoamalla henkilöstö ajoittain yhteen.

Rotosen mielestä ansaittua ammattitilpeyttä on varmasti huollon aloilla toimivilla entuudestaan, mutta uudessa organisaatiossa logistiikka on joukon ehdoton ykköstehtävä, kun nykyään se on joukko-osastoissa perustehtävää tukevaa työtä.

- Yhteiset menettelytavat selkeyttävät toimintaa kaikille siihen osallistuville, mikä samalla parantaa henkilöstön motivoitumista omaan työhön.

Hankkeiden selvitykset etenevät muutoksen rinnalla

Puolustusvoimauudistuksen kanssa yhtä aikaa selvitetään materiaalin kunnossapidon jatkokehittämistä (Millog 2), käynnistetään räjähdelain uuden organisaation toimintaa (ELKAKOP) ja valmistellaan vaatetushuollon järjestelyjä (VAATKE). Henkilöstöä huolestuttaa, saadaanko logistiikkajärjestelmää toimiva kokonaisuus, kun näitä toisiinsa vaikuttavia hankkeita on vireillä samaan aikaan näin paljon?

Rotosen mukaan kaikissa mainituissa kumppanuuksissa on meneillään taikka käynnistymässä jatkoselvitysvaihe, jossa tarkennetaan vertailua oman toiminnan kehittämisen tai kumppanuuden välillä.

- Pää tavoite kaikessa on mahdollisimman tehokkaasti ja taloudellisesti toimiva logistiikka, tärkeänä osana puolustusvoimien työtä, Rotonen summaa.



ASLAK tulee auttamaan jäseniä puolustusvoimauudistuksessa

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen



Päällystölehden viime numerossa annettiin jo vinkkiä alustavasti hyväksytyistä ASLAK-kursseista, jotka alkavat vuonna 2013. Päällystöliiton anomina myönnettiin kolme liiton jäsenille suunnattua kurssia. Tämän vuoden maavoimien kurssin etenemistä on voinut seurata **Harri Jokihaaran** juttusarjasta lehdessä. Jutut jatkuvat tässä numerossa.

Puolustusvoimauudistus koettelee tai koskettaa meitä kaikkia lähivuosina. On tärkeää, että pidämme huolta jaksamisestamme. Työtehtävät eivät tule vähenemään, ja kiire sekä vastuu alaisista ovat kanssamme entistä tiiviimmin.

ASLAK-kurssille hakeutuminen alkaa omasta työterveyshuollosta, jossa opastetaan hakumenettelyn kanssa. Hakemus toimitetaan lähimpään KELAn toimipisteeseen. KELAn kotisivuilta löytyy lisäohjeita kunkin kurssin hakeutumisesta. Ole tarkkana kurssinumeron kanssa.

Päällystöliiton kurssit jakautuvat seuraavasti.

Kurssi 1, MAAVOIMIEN opistoupseerien kurssi, joka järjestetään Oulun Vervessä. Tätä kurssia suositellaan maavoimien pohjoisten joukkojen jäsenille (PKARPR, KAIPR, JPR, LAPITR, PSSLE ja PSHR). Suunnittelukokous on vielä pitämättä, mutta alustavat ajankohdat on jo suunniteltu seuraavasti:

I jakso 18. - 22.2.2013

II jakso 13. - 18.5.2013

III jakso 30.9. - 5.10.2013

IV jakso helmikuussa v. 2014 (aika sovitaan tarkemmin myöhemmin)

Kurssi 2, ILMAVOIMIEN opistoupseerien kurssi, joka järjestetään Reumaliiton Kuntoutumiskeskus Apilassa Kangasalla. Suunnittelukokous on vielä pitämättä ja ajankohdat ovat vielä avoinna.

Kurssi 3, MAAVOIMIEN opistoupseerien kurssi, joka järjestetään Härmän Kuntoutus Oy:ssä. Tätä kurssia suositellaan maavoimien eteläisten joukkojen jäsenille (PORPR, TYKPR, VIESTIR, PIONR, PSPR, KAARTJR, ESSLE, ESHR, ISSLE, ISHR, LSSLE JA LSHR). Suunnittelukokous on jo pidetty ja ajankohdat ovat seuraavat:

I jakso 18. - 22.2.2013

II jakso 6. - 11.5.2013

III jakso 30.9. - 5.10.13

IV jakso 17. - 21.2.2014

Joulukuun lehdessä ja KELAn kotisivuilla on lisäohjeita, **KUN KURSSIT ON LOPULLISESTI HYVÄKSYTTY JA TULEVAT KELAN SIVUILLE.**

Yhteyshenkilönä Päällystöliitossa on Ari Pakarinen, sähköposti: ari.pakarinen@paalystoliitto.fi.

Keuruun kuntoutajat yhteistyöpäivän kehittämistehtävän kimpussa Keuruun terveysaseman työterveyshoitaja Päivi Heinosen ja työterveyslääkäri Matti Ylösen kanssa.



Henkilöstö on sitoutunut muutokseen haitoista huolimatta

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Jouni Rinteen mielestä henkilöstö on monista Puolustusvoimauudistukseen liittyvistä ristipaineista ja henkilöstölle tuovista haitoista huolimatta sitoutunut tehtäviinsä.



Maavoimien materiaalilaitoksen esikunnan huolto-osaston täydennyssektorilla toimivalla Jouni Rinteellä on hyvä tuntuma siihen, miten opistoupseerit tulevat sijoittumaan Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen perustamiseen liittyen.

- Näyttää siltä, että suunnittelun edetessä opistoupseerien tarve on lisääntynyt.

Kesällä hyväksytyssä Logistiikkalaitoksen HKP:ssa arvioitiin olevan tehtäviä 168 opistoupseerille. Nyt tarve on kasvanut 180:een, ja on todennäköistä, että hakuun tulee OTV-tehtäviä vielä lisää. Se osoittaa, että opistoupseereita halutaan ja heidän osaamistaan sekä kokemustaan arvostetaan, toteaa Rinne, joka toimii Päälystoliiton edustajana mm. Logistiikkalaitoksen perustamisen ohjausryhmässä.

Rinteen mukaan henkilöstöltään ja tehtäviltään suuren ja koko valtakunnan kattavan organisaation muodostamisessa on niin paljon yhteen sovitettavia palasia, ettei voi olettaakaan kaiken sujuvan kädenkäänteessä. Yhteen sovitettavaa riittää niin henkilöstössä, tilahallinnassa kuin suurten materiaalivirtojen hoitamisessa kustannustehokkaalla tavalla.

Henkilöstön osalta siirtoja tulee paikakunnalta toiselle huomattava määrä, mutta ennakkoarvioihin nähden vähemmän. Maavoimien materiaalilaitoksen noin 120 opistoupseerista lähes kaikilla on jo paikka tulevassa Logistiikkalaitoksen henkilöstökokoonpanossa. Noin 30 MAAVMATL:n opistoupseeria saavuttaa eläkeoikeuden ennen vuotta 2015.

- 1.10. 2012 Puolustusvoimissa muutok-

sen kohteeksi joutuneista 865 henkilöstä muutama on Maavoimien materiaalilaitoksessa palveleva opistoupseeri. Se on valitettavaa, mutta he ovat ammattiosajia ja luotan siihen, että heille löytyy selviytymispolku, Rinne toteaa.

Työnantajan suunnittelutyön ja liiton jäsenen edunvalvonnan kannalta tilannetta helpottaisi, jos eläkeoikeuttaan hyödyntävät ilmoittaisivat mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tekemästään päätöksestä.

- Tiedonkulussa työnantajalta edunvalvojille on kaiken kiireen keskellä ajoittain katkoksia. Eläköityvän on hyvä ilmoittaa tekemästään päätöksestä myös suoraan edunvalvojille - omille luottamusmiehilleen, Rinne jatkaa.

Monitahoisuus vaikeuttaa suunnittelua

Rinne ei kadehdi suunnittelutyötä tekevien työmäärää ja haasteita. Heidänkin työpäivänsä ovat venyneet pitkiksi, ja monella työt ovat vaatineet asioiden valmistelua myös viikonloppuisin.

- Toivottavasti kaikkien kunto kestää työn asettamat paineet, hän toteaa.

Poliittisten päättäjien Puolustusvoimauudistuksen toteutukselle asettama aikataulu on Rinteen mielestä lähes mahdoton - tai ainakin erittäin haasteellinen.

- Valtaisa kiire synnyttää virheitä. Se on inhimillistä, mutta toivottavasti päättävissä asemissa olevilla löytyy selkärankaa myös myöhemmin oikaista mahdolliset työn aikana syntyneet virheet.

Rinteellä on ollut vaikea välillä käsittää, miten huolehditaan huollon järjestelyjen samanaikaisten hankkeiden kuten ELKAKOP, VAATKE, MILLOG2 ja PVUUD:n valmisteluiden synkronoisesta.

- Ne asettavat haasteita Logistiikkalaitoksen suunnittelulle - ja samalla myös henkilöstön edunvalvonalle. Esimerkiksi viime vuosina on saatu ELKAKOP-projektin myötä paljon tehoa ja



taloudellisuutta räjähdealan toimintoihin. Nyt Puolustusvoimauudistuksen osalta vaaditaan lisää henkilöstövähennyksiä toimialalle, joka on jo virtaviivaistettu ja kustannustehokkaaksi suunniteltu. Perusteluja PVUUD:n aiheuttamiin merkittäviinkin lisäsupistuksiin esim. Keuruun varikolla ei tunnu saavan keneltäkään. Tuntuu siltä, etteivät huollon suurten muutosten palikat ja keskinäiset vaikutukset ole kenelläkään riittävällä tavalla hallinnassa.

Kiireestä huolimatta perusasioiden pitää toimia

Rinteen mielestä tolkkumasta kiireestä huolimatta on hyvä pitää mielessä, että huoltojärjestelmän pysyvyys ja jatkuvuus kaikilla toimialoilla ovat perusedellytyksiä tulevien toimintojen johtamiselle, hallitsemiselle, opettamiselle sekä erityisesti palvelusturvallisuudelle, minkä Päälystoliitto on lausunnossaan todennut.

Jouni Rinteen mielestä henkilöstö on monista Puolustusvoimauudistukseen liittyvistä ristipaineista ja uudistuksen henkilöstölle tuovista haitoista huolimatta sitoutunut tehtäviinsä. Hyvänä esimerkkinä tästä on Pohjois-Satakunnan tulva-alueelle Keuruun varikolta lähetetyt hiekkasäkit. Sunnuntai-iltana varikon viikonloppuvapaalla olleelle henkilölle tuli puhelimitse pyyntö säkkien toimittamisesta tulva-alueelle. Pyynnöstä noin 1½ tunnin kuluttua tuhansien hiekkasäkkien kuorma oli jo matkalla kohti määränpäätä. Varikolle ei oltu käsketty ko. ajalle edes päivystystä tai muuta tavoitetta.

Varaa ja virkisty

Päälystoliiton lomakohteissa Saariselällä, Vierumäellä tai Helsingissä

www.paallystoliitto.fi



*Länsi-Suomen huoltorykmentin luottamus-
mies Pasi Pirttikoski kaipasi tiedottamiseen
yhtenäistä otetta.*

Myönteinen lopputulos suunnittelun salamyhkäisyydestä huolimatta

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Ari Pakarinen

Länsi-Suomen huoltorykmentin opistouseerit sijoittuvat hyvin tuleviin organisaatioihin. Mitään rimalituk-
sia eli "OTV-nolla" -tehtävän tarjoamisia tai
siirtoja koulutusta vastaamattomiin töihin
ei ole tullut esille, kertoo rykmentin luotta-
musmies, kapteeni **Pasi Pirttikoski**.

Pirttikosken mukaan lopputulos osoittaa,
että huoltorykmentissä on hyviä ja osaavia
opistouseereita, joiden ammattitaito on
tullut esille organisaation eri tasoilla.

Henkilöstösuunnittelun suurimmat kipukoh-
dat olivat Pirttikosken mielestä puuttuvissa
tehtävänkuvaavuuksissa, edes työjärjestyksiä
ei aina ollut käytettävissä. Henkilöitä sijoitettiin tehtäviin, joiden sisältö ei ollut tiedossa. Pelkona on tietysti tehtävätasojen lasku.

- Tehtävien sekoittaminen siirtämällä osa nykyisistä töistä toiselle ja ottamalla kolmannelta jotakin tilalle voi vaikuttaa kielteisesti tehtävien luokitukseen. Tämän vuoksi

olisi tärkeää saada kaikille 24 kuukauden takuupalkkasuoja, jolloin henkilöillä ja organisaatioilla olisi riittävästi aikaa saattaa tehtävänkuvaukset kohdalleen, ehdottaa Pirttikoski.

Luottamusmiehiä ei hyödynnetty

Tapa, millä henkilöstösuunnittelu nyt vietiin läpi, ei ollut Pirttikosken mielestä onnistunut.

- Suunnittelu oli täysin virkamiestyötä. Luottamusmiehille esiteltiin vain väliaikatoimia ja jo valmiita ratkaisuja. Varsinaiseen suunnitteluun emme päässeet pyynnöistä huolimatta mukaan samalla tavalla kuin edellisessä, vuoden 2008 organisaatiomuutoksessa. Henkilöstösuunnittelun tukemiseen ja kokonaisuuteen vaikuttamiseen ei juuri ollut mahdollisuuksia.

- Työnantajan edustajien kanssa käydyissä kahdenkeskeisissä keskusteluissa päästiin

kuitenkin yksittäisissä tapauksissa vaikuttamaan, esimerkiksi eläkeoikeuden saavuttavien yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi.

Yhteistoiminta puolustusvoimien mittakaavassa ei Pirttikosken mielestä toteutunut lain ja sopimusten hengen mukaisesti.

- Toiminta oli pelkästään tiedottavaa eikä yhteistoimintaelimien kokouksissa ollut mahdollisuutta vaikuttaa mitenkään, harmittelee Pirttikoski.

Tehtäväsijoituksista vain pelkistetty tieto

Pirttikosken mielestä henkilöstösijoituksista tiedottamiseen olisi tarvittu yhtenäinen puolustusvoimien toimintaohje.

- Länsi-Suomen huoltorykmentissä esimiehet antoivat henkilölle paperin, josta suunniteltu tehtävä ilmeni. Tehtävän sisältöä ei avattu mitenkään.

Vaikka henkilöstösuunnittelun 1. vaihe on nyt valmistunut, edunvalvonta jatkuu. Tässä jokaisella jäsenellä on myös oma roolinsa.

- Lukekaa liiton verkkosivujen jäsenosioissa olevat ohjeet, niistä löytyy apua omiin oikeuksiin - esimerkiksi siirtoihin liittyviin korvauksiin. Ja asioista voi aina kysyä esimiehiltä, tuki- ja henkilöstökoordinaattoreilta, luottamusmiehiltä sekä työkavereilta. Turhia kysymyksiä ei ole, tähdentää Pasi Pirttikoski.

Itä-Suomen Huoltorykmentin Esikunnan henkilöstöalan toimialapäällikkö **Kari Pitkälä** arvioi, että Puolustusvoimauudistuksen muutoksista huolimatta lähes kaikki huoltorykmentin opistoupseerit sijoittuvat vastaaviin tehtäviin kuin missä he toimivat 1.1.2013 lukien (ELKAKOP:n muutokset voimaan 1.1.2013).

- Opistoupseerien tehtävät perustettavassa 1. Logistiikkarykmentissä ovat samankaltaisia kuin nykyisin Itä-Suomen Huoltorykmentissä. En usko, että vaativuusluokatkaan tulevat muuttumaan oleellisesti. Tehtävänkuvausten käsittely on vielä kesken, joten varmaa tietoa ei kuitenkaan asiasta ole. Käsittääkseni mitään suurempia tunteenpurkauksia ei opistoupseerien tehtävien osalta ole ollut. Uskoisin, että I-SHR:n opistoupseerit ovat tyytyväisiä omiin sijoituksiinsa ja suunnitteluryhmien työhön.

Erityisenä haasteena henkilöstöalalla Pitkälä näkee ELKAKOP:n ja Puolustusvoimauudistukseen liittyvien tehtävien samanaikaisen hoitamisen.

- Tehtävääni liittyen tiedän, että Puolustusvoimauudistuksessa henkilöstöalalla töitä tulee riittämään. Olemme tehneet vastavia tehtäviä jo pitkään, koska organisaatiomme on kokenut muutoksia lähes jokaisena vuotena I-SHR:n perustamisesta, vuodesta 2008 lähtien. Henkilöstökokoonpanomme on vaihdellut 449 tehtävästä (2008) aina 206 tehtävään (2010). Suuret muutokset HKP:ssa aiheutti MILLOG-vaiheen toteutus 1.1.2009 sekä Kuopion Varikon (vuonna 2009 Savo-Karjalan Varasto-osasto) "Suuren Neulamäen" toimintojen lakkauttaminen 1.1.2010. Tällä hetkellä I-SHR:n HKP:ssa on 204 tehtävää, kun taas 1.1.2013 lukien ELKAKOP:n toteutuksen johdosta tehtäviä on 218, Pitkälä valottaa muutoksia.

Itä-Suomen Huoltorykmentti

Hyviä uutisia ja huoli henkilöstön jaksamisesta

Teksti: Samuli Vahteristo Kuva: Marika Terä

Eläköityminen helpottaa nuorempien sijoittumista

Muutostilannetta helpottaa se, että I-SHR:n opistoupseereista kaksi jää sotilaseläkkeelle ennen Puolustusvoimauudistuksen toteuttamista sekä yksi henkilö siirtyi erikoisupseerin tehtävään Puolustusvoimien Johtamisjärjestelmäkeskukseen.

- Lisäksi ainakin kuudella opistoupseerilla on tai tulee mahdollisuus siirtyä ansaitulle sotilaseläkkeelle vuoden 2015 aikana. Poistuma tulee siis kasvamaan lähivuosina eikä I-SHR:n opistoupseereita ole muutoksen kohteena.

Pitkälä haluaa osoittaa kiitokset Maavoimien Materiaalilaitoksen henkilöstöalan asiantuntijoille useista erittäin hyvin järjestetyistä tukitoiminnan koulutustilaisuuksista.

- HR- ja tukikoordinaattorit on koulutettu aiheeseen syvällisesti. Hyvän koulutuksen saaneet tukihenkilöt osaavat kyllä antaa tarvittaessa tukea henkilöstölle. On ennemminkin kyse siitä, että osaavatko henkilöt pyytää tukea tarvittaessa. Uskon myös, että I-SHR:n luottamusmiehet ovat toimineet ja hoitavat vaikeaa työtään vastuul-

lisesti. Henkilöstö saa tarvittaessa tukea omalta luottamusmieheltä.

Psykye ja fysiikka lujilla

Hyvistä sijoittumisuutisista huolimatta Pitkälä kantaa suurta huolta henkilöstön jaksamisesta. Hänen mielestään samanaikaiset organisaatiomuutokset, ulkoistamiset, erilliset hankkeet, uudet tietojärjestelmäohjelmat ja niiden johdosta aiheutuvat tuhannet tehtävät eivät ole sopusuunnassa henkilöstön määrän vähentämisen kanssa.

- Olen huolissani henkilöstön jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Tiedän, että tietyissä tehtävissä henkilöt ovat olleet todella kovilla fyysisen ja psyykkisen jaksamisen kanssa. Ei voi muuta kuin toivoa, että yhä vähenevä henkilöstö selviää tulevaisuudessa tehtävistään ja pysyy terveenä. Joukko-osastojen hallinnon työtehtävien määrän tulee vähentyä samassa suhteessa kuin henkilöstön määrää vähennetään Puolustusvoimauudistuksessa.

Pitkälästä tuntuu, että Puolustusvoimissa on ollut kadoksissa ns. "punainen lanka" jo jonkin aikaa.

- Muutokset ja kokonaisuus eivät ole kenenkään hallussa, mukaanlukien tietojärjestelmät. Olen ihmetellyt, kuinka lyhyessä ajassa on tapahtunut niin monta meidänkin organisaation kokoonpanoon vaikuttavaa muutosta, ja samanaikaisesti otetaan käyttöön "kantapään kautta" -periaatteella keskeneräisiä, henkilöstöä kuormittavia tietohallintojärjestelmiä (esim. PVSAP). Alun perin tietokoneet ja ohjelmat oli tarkoitettu helpottamaan meitä tehtävissä, valitettavasti on käynyt juuri päinvastoin.



Kapteeni Kari Pitkälä ja henkilöstösuunnittelija Tuija Ränä neuvonpidossa.



Soittajien luottamusmiehet Jouko Auramo ja Mikko Ahtinen uskovat, että soittajien osalta kivut minimoitii henkilöstösuunnittelun ensimmäisessä vaiheessa.

Päällystöliiton alueelliset luottamusmiespäivät

Puolustusvoimauudistus keskipisteenä

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

Päällystöliiton luottamusmieskoulutuksen painopistealueena on vuonna 2012 Puolustusvoimauudistus ja sen hallinta luottamusmies- ja yhteistoimintamenettelyssä. Luottamusmiesten rooli on jo nyt uudistuksen henkilöstösuunnittelun ensimmäisen vaiheen valmistuttua nousemassa aivan uudelle tasolle. Muutoksen kohteeksi joutuneiden ja uusiin organisaatioihin kohdennettujen jäsenten lähitukiverkko on oltava kunnossa. Syksyn alueelliset päivät sujuivat työryhmä- ja harjoitustöiden tekemisen merkeissä pääluottamusmies **Marko Jalkasen** johdolla.

Alueellisilla päivillä yhteenvedot tilanteesta eri puolustushaaroissa ja rajalla

Luottamusmiespäivien yhtenä tarkoituksena oli koota havaintoja henkilöstösuunnittelun onnistumisesta paikallis- ja aluetasolla. Luottamusmiehet työskentelivät puolustus-

haaroittain ryhmissä. Havaintoja ja kokemuksia olikin laidasta laitaan, ja äärilaidat löydettiin alueellisten suunnitteluryhmien toiminnasta. Pääesikunnan ja esimerkiksi Maavoimien esikunnan täydentävää ohjeistusta oli tulkittu ja sovellettu paikoin hyvinkin väljästi.

Suurimmat epäkohdat olivat löydettävissä työryhmiin nimettyjen henkilöstöedustajien tiedonsaannissa. Pelkästään tämä asetti työryhmytyön outoon valoon yhteistoimintamenettelyn kannalta ja vesitti niin yhteistoiminnan periaatteen kuin käytännön toteutuksenkin. Oli selvää, että kaikkialla henkilöstöedustajien osaamista ja asian-tuntemusta ei saatu parhaaseen käyttöön henkilöstösuunnittelussa.

Joissakin työryhmissä aloitettiin esimerkiksi ns. puhtaalta pöydältä. Työryhmäjohtajien johdolla, valmistelijoiden hyvän valmistelun pohjalta ja henkilöstöedustajia kuunnellen haettiin kunkin henkilön kohdalta parasta tai ainakin vähiten huonoa vaihtoehtoa kohdentamiseen.

Esimerkkeinä erinomaisesta tavasta tehdä suunnittelua ja samalla jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä ovat Pohjois-Karjalan prikaati ja Tykistöprikaati. Näissä joukoissa suunnittelua tehtiin prikaatin johdon, henkilöstöpäälliköiden ja -suunnittelijoiden sekä henkilöstöedustajien kanssa yhteistyössä. Korkeat esimiehet olivat laittaneet itsensä likoon henkilöstön selviytymispolkujen löytämiseksi. Tämä esimerkillinen toiminta on pantu merkille niin Päällystöliitossa kuin Pääesikunnassakin.

Edellä mainitusta toiseen ääripäähän oli matkaa. Työryhmytyötä, jossa mitään materiaalia ei jaettu etukäteen valmistelun pohjaksi tai valmistelun jälkeen, voidaan pitää yhteistoiminnan kannalta täydellisenä epäonnistumisena, joka näkyy myös osittain lopputuloksessa. Päällystöliiton edustajat kirjoittivat epätoivoisesti pikakirjoituksella kokouksissa tietoja muistiinpanoihin ja tekivät omia henkilöstökokoonpanotaulukoita. Näitä taulukoita verrattiin ristiin muiden ryhmien edustajien kanssa, jotta saa-

tiin muodostettua kokonaiskuva tilanteesta Kohdentuikohan henkilöstön osaaminen parhaalla mahdollisella tavalla uusiin organisaatioihin?

Vierailijat asiantuntijoina ja luottamusmiesten tukena muutoksessa

Luottamusmiespäivillä ensimmäistä kertaa uudessa roolissa esiintyi neuvottelupäällikkö **Vesa-Juhani Laine** JUKO ry:stä. Laineen esityksen painopisteenä oli virkamiehen asema muutoksessa virkamies-oikeuden näkökulmasta. Informaatio oli tarpeellista luottamusmiehille. On varsin todennäköistä, että luottamusmiehet joutuvat vastaamaan hyvinkin erilaisiin jäsenten esittämiin kysymyksiin Puolustusvoimauudistuksen edetessä.

Kapteeni **Arto Kuutsa** Pääesikunnasta on tuttu vierailija luottamusmiespäivillä. Kuutsa piti tilannekatsauksen OTV-asioista. Hänen esityksensä perusteella on selvää, että myös OTV-luokissa tulee tapahtumaan muutoksia. Organisaatiosta häviää mm. esikuntia ja niiden mukana häviää vaativia opistoupseeritehtäviä, ja tällä on vaikutusta myös palkkausrakenteeseen. Uusia tehtäviä arvioidaan eivätkä arviointikäytännöt ole muuttuneet eivätkä muutu uudistuksen vuoksi. Kuutsa toivoi kaikilta nyt malttia uudistuksen henkilöstösijoitusasioissa.

- Aikaa on, paikkoja aukeaa ja paikka löytyy, hän totesi.

Sotilaseläkkeistä perusteellinen info

Puolustusvoimauudistuksen henkilöstösuunnittelun eräs tärkeä osa ja onnistumisen edellytys on eläkepoistuman toteutuminen vuoden 2015 alkuun mennessä. Päälystöliiton jäsenille kysymys on tärkeä myös henkilökohtaisella tasolla, ja moni joutuu tekemään uusia arvioita eläkkeelle jäämisen suhteen sekä puntaroimaan omaa ratkaisuaan eläkeasiassa. Joillekin eläkeoikeus on mahdollisuus ja toisille pakote. Ratkaisua vaikeuttavat sotilaseläkkeen epäkohdat, jotka syntyivät lain muutoksessa. Milloin saavutetaan eläkeoikeus, milloin tavoitetaso ja milloin eroamisikä tulee vastaan?

Luottamusmiespäivillä annettiin hyvä tietopaketti sotilaseläkkeistä, jotta luottamusmiehet voisivat opastaa liiton jäseniä eläkeasioissa myös joukoissa. Päälystöliiton kotisivujen jäsenosiossa on ohjeita sekä eläkelaskuri, jolla voi laskea suuntaa antavasti oman eläkepalkkansa määrää. Nyt olisi oikeastaan jäsenten viimeinen hetki hankkia tai päivittää tunnuksensa jäsenisivuille.

Uusia kasvoja Im-päivillä

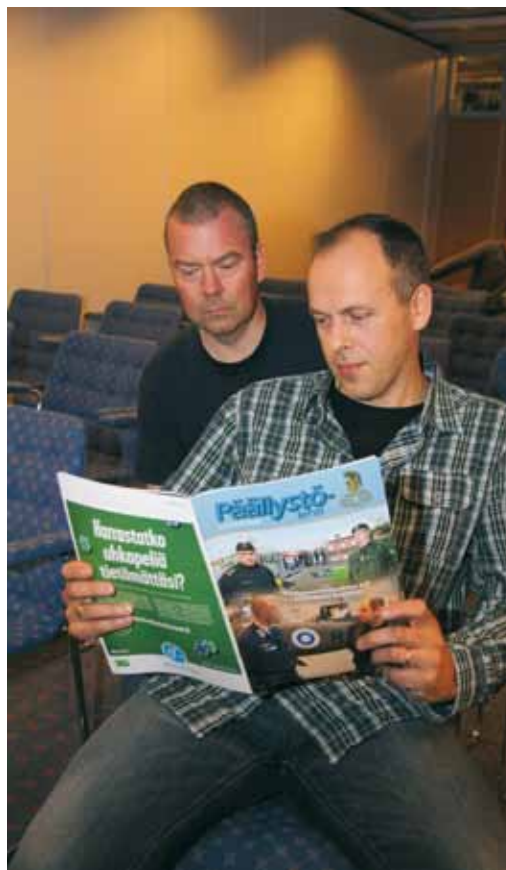
Mika Elkki ja **Teemu Pulkkinen**

osallistuivat ensimmäistä kertaa alueellisille luottamusmiespäiville. Elkki hoitaa henkilöstöasioita Lapin ilmatorjuntarykmentin esikunnassa. Hän oli kurssilla työnantajan lähettämänä, sillä kaikki apu ja oppi muutoksen hallinnassa on tarpeen.

- Kurssista on varmasti hyötyä kokonaisuuden näkemisessä ja miksei vähän yksityiskohtienkin hallinnassa uudistuksen edetessä, Elkki kertoo. Teemu Pulkkinen on juuri aloittanut varaluottamusmiehenä lakkautettavassa Länsi-Suomen sotilasläänin esikunnassa. Pulkkinen toimii myös joukkonsa HR-koordinaattorina ja kurssin opit tukevat häntä myös tässä tehtävässä.

- Vastuu koko henkilöstöstä ja luottamusmiehenä edustettavista on muutostilanteissa suuri. Koen, että täällä käydyt harjoitustehtävät ja muutkin minulle uutena tulleet asiat ovat tervetulleita.

Molemmat ensikertalaiset olivat todella tyytyväisiä luottamusmiespäivien järjestelyihin ja asiasisältöön.



Teemu Pulkkinen ja Mika Elkki olivat ensi kertaa kurssilla ja pitivät sen antia hyvänä.

Kyydissä on ollut vaikea pysyä

Luottamusmiespäivillä logistiikkalaitoksen henkilöstösuunnitteluun osallistuneet luottamusmiehet **Veijo Koskela**, **Jouni Rinne** ja **Pasi Pirttikoski** päivittelivät vieläkin ensimmäiseen vaiheeseen henkilöstösuunnittelun toteutustapaa.

- Pääesikunnan ohjeiden noudattaminen ja tiedon puutteellinen välittäminen antoivat vähän epäselvän kuvan siitä, kuka suunnittelua oikeastaan johti, kommentoi Rinne.

Aikataulutuksessa olisi ollut myös toivomisen varaa, sillä välillä oli melkoisia lupoaikoja ja taas välillä tehtiin ryntötyötä kii-reellä. Puolustushaarojen välinen yhteistyö suunnittelussa jäi aikalailla hämärän peittoon.

Kaikki kolme totesivat suunnittelun olleen heidän kannaltaan melkoista salapoliisityötä. Pirttikoski kertoi, että on hieman pitänyt sähköpostia ja tekstiviestejä lähetellä, jotta ei aivan putoaisi kärryiltä.

- Keskinäinen yhteistoiminta onkin tullut tiiviiksi tämän prosessin aikana, hän totesi.

Soittajille selviytymispolkuja

Päälystöliiton erityisalan luottamusmies **Mikko Ahtinen** ja luottamusmies **Jouko Auramo** Kaartin soittokunnasta kuvailivat henkilöstön sijoittamista pääosin onnistuneeksi operaatioksi. Ahtisen mukaan asioita tehtiin hyvässä ja avoimessa hengessä.

- Mielipiteitä kuunneltiin ylikapellimestari **Elias Seppälän** johtamassa työryhmässä. Osaaminen otettiin huomioon ja se näkyy soittokuntien kokoonpanojen lopputuloksissa.

Auramo vahvistaa tekemisen tavan. Tiedot suunnitelmista ovat olleet henkilöstöedustajien käytössä ja siltä osin prosessi oli ihan hyvä. Halukkuuskartoituksen ohjeistus sen sijaan aiheutti hämmennystä ja niitä tehtiinkin eri tavoin eri joukoissa.

Ahtinen oli myös tyytyväinen tapaan, jolla soittajille yritettiin löytää muitakin selviytymispolkuja ja luotettiin siihen, että soittajilla on myös muuta sotilaallista osaamista kuin vain soittotaitoa.

Kuntotestaustulosten hyödyntäminen arkiliikunnassa

Teksti ja kuva: Jari Kivelä



Koulutettu testaaja osaa antaa liikuntaneuvoja.

Jokainen sotilas suorittaa vuosittain kenttäkelpoisuutta mittaavat testit, mutta kuinka moni hyödyntää niistä saatuja tuloksia oman hyvinvointinsa kehittämiseksi? Aivan kaikki eivät testejä joka vuosi suorita, sillä lääkäri voi todeta henkilölle rajoituksia suoritteista. Näille henkilöille tulisi laatia kuntoutumissuunnitelma.

Vielä syyskuun viimeisellä viikolla kävi melkoinen kuhina joukko-osastojen testausta-pahtumisissa; määräaika pakotti viimeisetkin suorittajat jalkeille. Fyysisen kunnon testejä johtavat puolustusvoimien testaajakoulutuksen saaneet ammattilaiset. Heidän tehtäviinsä kuuluu myös liikuntaneuvonnan antaminen. Valitettavan harva meistä hyödyntää tätä tilaisuutta, joka mahdollistaisi määrätietoisen kunnon ylläpitämisen tai kehittämisen.

LKT ja kestävyystestit

Puolustusvoimien fyysisen kunnon testit mittaavat niin kestävyys- kuin voimaominaisuuksia. Juosten 12 minuuttia tai polkupyöräergometritestinä suoritettu kestävyystesti mittaa henkilön maksimaalista hapenottokykyä. Tätä ominaisuutta emme kovinkaan usein tarvitse arkiaskareissa, mutta lukuarvo kertoo hyvin kestävyys-kunnon tason. Samoin lihaskuntotestissä saavutettu pistemäärä selvittää kuntoilijalle hänen lihas- hermojärjestelmän toimintakykyisyyttä. Tähän kun vielä lisätään henkilön paino, pituus, vyötärön ympäryys ja BMI, on meillä riittävästi informaatiota elimistön toimintakyvyn määrittämiseksi.

Arkiliikunta

Päivittäisiin toimiin, jopa työtehtävien suorittamiseen, voimme liittää liikuntasuori-

tuksia. Esimerkiksi portaiden käyttäminen hissien sijaan tai etätulostimelle käveleminen ovat erinomaista arkiliikuntaa. Kun tästä toiminnasta tekee suunnitelmallista ja lisäksi huomioi kuntotesteissä esille tulleet kehittämiskohteet, toteuttaa henkilö jo kuntoliikuntaa. Aina ei siis tarvitse erikseen ryhtyä urheilemaan, jos osaa hyödyntää ympärillämme olevat mahdollisuudet ja toimii määrätietoisesti.

Useat ihmiset maksavat toiminnallisen harjoittelun tunteista kuntosaleille, kun he voisivat omassa arjessaan kuntoilla. Tämä säästäisi rahaa sekä toisi lisää kaikkien kaipaamaa vapaa-aikaa. Ota siis juuri suorittamiesi fyysisen kunnon testien tulokset esille, tulkitse niitä tai ota yhteyttä paikallisiin liikunnan osaajiin. Tee itsellesi arkiliikunnan toimintasuunnitelma ja paranna kuntoasi, joka päivä.

Kurssilaisia sauvakävelylenkillä, "yläkerta tuulettamassa". Kuvassa etuoikealla ohjaaja Hannu.

"Lenkillä molemmat ikkunat auki niin yläkerta tuulettuu"

Teksti ja kuva: Harri Jokihaara

Syysliikunnalla väsymystä torjumaan

La Ulkoilu 90 min
Su Sauvakävely 60 min
Ma Pallopelit 45 min
Ti Kuntopiiri (ml. soutuergo) 60 min
Ke Lepo / venyttely
To Tanssiharjoitus 60 min
Pe Kahvakuula 60 min
La Juoksu/kävely 60 min
Su Metsästys/marjastus 120 min
Ma Lepo
Ti Uinti 30 min
Ke Sauvakävely 60 min
To Lepo
Pe Pallopelit 45 min
La Siivous/puuhastelu 120 min
Su Sauvakävely 120 min

Huonolla säällä käytä juoksumattoja/stepperiä/crosstraineria.
Muista turvallisuus ja heijastavat asusteet!
Aloita rohkeasti uusi harrastus ja tutustu ihmisiin.
Aseta kuntoilutavoite ja kirjaa suoritukseksi muistiin.

Maavoimien opistoupseerien ASLAK-kurssi jatkui 15. lokakuuta III-jaksolla (6 pv) Härmän kuntokeskuksessa. Ohjelmaan kuului yhteistyöpäivä ohjaajien, kurssilaisten esimiesten ja työterveyshuollon edustajien kanssa. Yhteistyöpäivään osallistujia saapui Keuruulta, Säkylästä, Immolasta ja **Ari Pakarinen** Päälystölaitosta.

Yhteistyöpäivän aluksi kurssilaiset esittelivät vierailijoille kuntoutuksen sisältöä valokuvien avulla. Työfysioterapeutti Jenni esitti kurssilaisten fyysisen kunnon testien tulokset. Lisäksi keskusteltiin sotilastyön fyysisistä kuormitustekijöistä ja niihin liittyvistä vaikuttamismahdollisuuksista ja kehittämisehdotuksista.

Kuntoutuspsykologi Heli avasi iltaapäivän työssä jaksamisen perusteilla. Muutosten keskellä jaksamista on kurssilla käsitelty monipuolisesti, tällä kertaa lisää oppia saatiin vieraiden näkemyksistä.

Yhteistyöpäivän päätteeksi kurssilaiset sioutettiin esimiestensä kanssa laatimaan henkilökohtaiset kehittämistehtävät työssä jaksamiseen ja hankkeen toteutumisen seurantaan. Tulokset puretaan seuraavalla jaksolla.

Aslak-kurssin III-viikko sisälsi aiempia viikkoja enemmän teoriaa. Luennoilla sekä ryhmäkeskusteluissa ja -toissa käsiteltiin mm. sydän- ja verisuonisairauksia, diabetesta, ylipainoa, ruokailutottumuksia, henkilökemiala työyhteisössä ja työssä jaksamista.

Liikuntaa kuului jokaiseen päivään. Omaehtoisen liikkumisen lisäksi uusiin liikuntalajeihin tutustuminen jatkui. Sauvakävely, keppijumppa, vyörypallo ja vesijuoksu saivat tällä kertaa uusia ystäviä ja harrastajia. Kuntoutuminen jatkuu, tilinpäätöksen aika on ensi helmikuussa, kun tulokset kurssin päättyessä mitataan. Loppukiri alkaa. Kirjoittaja on Jokihaaran Harri, entinen hyväkuntoinen opistoupseeri Keuruulta, nykyinen KELAN mannekiini.

Muutoksen kohteiksi joutuvia perheitä on autettava

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Lokakuussa merkkipäiväänsä viettänyt Päälystön Naisten Liiton puheenjohtaja **Pirkko Lokinperä** pitää tärkeänä, että Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä löydetään keinoja perheiden ja varsinkin lasten aseman helpottamiseksi.

- Puolustusvoimauudistus on haaste, mutta se otetaan tarmolla vastaan. Autamme kaikessa siinä, mihin taitomme riittävät, mutta myös Puolustusvoimissa on panostettava muutoksen kohteeksi joutuvien perheiden sopeuttamista helpottamaan. Olemme valmiit yhteistyöhön, Lokinperä sanoo. Puolustusvoimauudistus merkitsee sadoille perheille suurta koettelemusta. Työjärjestelyn takia monet perheet joutuvat asumaan erillään tai myymään kotinsa ja muuttamaan vieraalle paikkakunnalle.

- Puolustusvoimauudistus on tuonut naisten toiminnan jälleen kerran myöskin miesten tietoisuuteen. Säkylän Huovinrinteellä on jo käytännössä päästy toteuttamaan perheiden auttamista ja tukemista. Muutkin naisten yhdistykset eri puolilla Suomea miettivät, miten voisivat parhaiten olla avuksi. Esim. Etelä-Suomen Päälystön Naiset istuivat palaveriin yhdessä Panssari-prikaatin komentajan kanssa ja miettivät

yhdessä, millaisia tuen muotoja Kanta-Hämeessä tarvitaan, Lokinperä sanoo.

Hän toivoo kaikille voimia jaksaa viedä tämä vaativa uudistus läpi.

Uusia ideoita toimintaan kaivataan

Vuodesta 2004 alkaen Päälystön Naisten Liiton puheenjohtajana toiminut Lokinperä kertoo, että perheet tarvitsevat tukea myös lomien muodossa.

- Uusia ideoita ja ajatuksia kaivataan ja niitä on juuri yhdistyksistä kysytty. Näihin asioihin hallitus paneutuukin seuraavassa kokouksessaan.

Kohta 10 vuotta puheenjohtajana toiminut Lokinperä kertoo saaneensa tehtävän myötä lukuisia ystäviä ympäri Suomen maata.

- Niitä lukuisia kohtaamisia ja kokemuksia, joita näiden vuosien aikana olen saanut, en ikinä antaisi pois. Samalla kokemukset ovat kasvattaneet minua ihmisenä. Olen myöskin huomannut sen, että harrastusten ja työn puolesta olevat kontaktit ovat nivoutuneet tiiviiksi nauhaksi ja niinpä joskus harrastus voi auttaa töissä ja joskus toisinkin päin.

Monet muistot kultaavat matkaa

Pirkko Lokinperä on viettänyt lapsuutensa ja kouluvuotensa Riihimäellä, missä kaikki vapaa-aika vietettiin keskusurheilukentällä, kesällä yleisurheilun ja talvella luistellen.

- Paljon urheilumuistoja liittyy myöskin Riihimäen varuskuntaan ja sen pururadan maastoihin, missä lenkkipolut tulivat tuntuiksi. Koulu ja koulun näytelmät tuovat myös paljon muistoja. Päälystöliiton varapuheenjohtajan **Ari Pakarisen** kanssa on monet hullutellut esitetty Riihimäen koululaitoksen näyttämöillä. Rakkaita muistoja ovat antaneet kesät mieheni kotimaisemisissa Hausjärvellä. Sukulaistalossa tehdyt heinätyöt ja yleensä elämä maalaistalossa kesällä ovat jättäneet pysyvän jäljen minuun.

Päivänsankari haaveilee lapsenlapsista ja rentouttavasta lomasta.

- Loma tekisi kerrassaan hyvää. Ennen kaikkea toivon, että saan pysyä terveenä ja jatkaa työtäni lasten parissa mahdollisimman pitkään. Jos joskus pääsen eläkkeelle, niin toivon, että silloin olisi omia lastenlapsia, joita saan hoitaa.

Pirkko Lokinperää sai vastaanottaa merkkipäivänään monia onnitteluryhmiä. Päälystöliitosta "halailmassa" kävivät Arto Penttinen, Ari Pakarinen ja evp-yhdistyksestä Pertti Heikkilä Marja-puolisensa kanssa.



Parisuhdereissulla pääsee hetkeksi arjen yläpuolelle

Teksti: Minna Suominen Kuva: Juha Paukku



Lauantaipäivän vilinää Tallinnan Raatihuoneen torilla

Puheenporina ja naurun hörähdykset täyttävät brassiravintolan pitkät pöydät. Alkujuomaa ja -salaattia nautiskellen tuoksumallaan keittiöstä leijuvia aromeja ja jutustellaan niitä näitä. Vaan hetkeksi hiljenee tämäkin sakki: tarjoilija kantaa pöytiin jättimäisen kukkuratarjottimen pullollaan grilliherkkuja. Eikä vain yhden, vaan kaksi...

- En kyllä ota perunaa, nyt syön vain lihaa, tuumaa yksikin isäntä ja napsii lautaselleen annoksen toisensa perään.

Jokusen tunnin ruokarupeaman jälkeen naamoista näkee, että tyytyväisiä ollaan; nyt on hyvä köllähtää pehmeille peteille odottelemaan aamun kylpylöintiä.

Yhteistä aikaa puolisoille

Päälystön Naisten Liiton nyt kolmannetta kertaa järjestämälle parisuhdematkalle Tallinnaan seilasi kahdeksan pariskuntaa. Reissuun lähdettiin pikapaatilla syyskuuena perjantai-iltana ja palattiin samaisella tavalla sunnuntaina iltpäivällä. Koko viikonloppu oli ennakotietojen mukaisesti pyhitetty ihan silkalle oleilulle ja elämästä iloittamiselle.

- Tahdomme antaa teille yhteistä, rentouttavaa aikaa, jolloin voitte nauttia toistenne läheisyydestä. Ottakaa tästä kaikki irti,

kehotti matkanjohtajana toiminut **Pirkko Lokinperä** jo menomatkalla hotelliin, ja opistoupseerit rouvineen hyrisivät tyytyväisyyttään. Arjen yläpuolelle kohoavaa huolettomuutta piisasi koko viikonlopun verran. Kaikki oli valmiina, ei tarvinnut miettiä kulkemisia satamasta hotelliin saati takaisin, ei tuumailla ruokapaikkoja tahi varailla paikkoja ravintoloihin.

Kukin sai rakentaa lauantapäivästä juuri sellaisen kuin halusi. Intiaanikesämäisen kaunis syyspäivä houkutteli useimmat ulos koluamaan vanhan kaupungin romanttisia kujia ja käsityöläistoreja. Itse kiertelimme Kalamajan kaupunginosaa, missä ihastelimme 1930-luvulla rakennettujen tallinlaistalojen uutta tulemistä: vahvaa nousukautta elävälle alueelle ovat löytäneet erityisesti taitelijat. Vain lauantaisin auki olevalla kirpputoriaukealla Kalamajan sydämessä oli trendikkäitä cityimmeisiä kuljeksimassa torin täydeltä, ja varsinkin muk-sujen muotia oli kaupan aivan pikkurahalla. Illansuussa useampikin pariskunta lekotteli vielä hotellimme Meriton Span kylpylässä ja hinkkasi ihonsa vauvansiloiseksi maanmainiossa suolasauassa. Yhteinen illallinen tutustutti loputkin matkaajat toisiinsa, ja kiireetön sunnuntiaamu johdatteli hissuksi ajattelemaan kotomatkaa sateiseen Suomeen.

Konvehteja ja kuohuvaakin

Ja mikäköhän oli parasta? No seura tietenkin! Meidät ensikertalaiset ja liiton noviisit otettiin mukavasti porukkaan ja juttu luisti. Syksy on ollut todella rankka joka ikiselle sotilasperheelle tai muutoin puolustusvoimiin kytköksissä olevalle. Puolustusvoimauudistus on koskettanut taatusti kaikkia, jos ei enää oman tai puolison työn, niin ainakin työtuttujen ja ystävien vuoksi. Siksi-kin oli hyvä viettää hetki rennosti seurassa, jossa tiedetään mistä puhutaan, mutta ilman, että asiaa olisi koko ajan korostettu. Eikä tosiaan tee pahaa huomata, että se oma ukko- tahi akkakultakin on ihan maailman paras; arjen pyöritys vie usein mennessään niin, ettei kumppaniaan kunnolla huomaa, kun muka aikaa ei ole.

Kuin pisteenä iin päälle kuului lauantai-ilta-päivänä hotellihuoneen ovelta hento koputus. Käytävällä hymyili Pirkko.

- Nauttikaa, kuului taas kehoitus ja kädet ojensivat lahjakassia. Suklaarasia ja pullollinen kuohuviiniä parisuhteen hoitoon - luk-susta ihan Hollywoodin, eikun Päälystön Naisten Liiton malliin.

Ensi syksynä parisuhdetta päästäneen parantelemaan Vuokatin suunnalle. Aina-kin meidän huushollissa reissuun lähtöä jo odotellaan.

Evp-yhdistys mukana ajamassa eläkeläisten asemaa

Teksti: Pertti Heikkilä Kuva: Samuli Vahteristo



Evp-yhdistyksen puheenjohtaja Pertti Heikkilä kantaa huolta eläkeläisten aseman turvaamisesta.

Evp-yhdistyksen toiminta Valtakunnalliset eläkeläisjärjestöt VENK ry:n riveissä on selkeästi tuonut lisäarvoa eläkeläisten etujen ajamiseen. Tämä vuosi on tuonut uusia ulottuvuuksia, ja VENK on huomioitu useasti vuoden aikana valtakunnallisesti. VENKin puheenjohtaja, opetusneuvos **Sirkka-Liisa Tarjamo** valittiin sosiaali- ja terveystieteiden työeläkeindeksiin muutostarpeita selvittävään työryhmään. Työryhmän toimikausi on tämä vuosi, ja se on kokoonnutun alkuvuodesta lähtien noin kolmen viikon välein. Työryhmässä on edustajat työmarkkinajärjestöistä, työnantajista, valtakunnallisesta nuorisojärjestö Allianssista, valtiovarainministeriöstä, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöstä, sisäministeriöstä ja eläkeläisjärjestö EETUsta. Työryhmä on saanut selvityksiä eri maiden eläkkeiden määrääntymisperusteista ja niiden tasosta sekä ulkomaiden ansio-

tasoindeksin, kuluttajahintaindeksin ja työeläkeindeksin määrääntymisestä. Viimeksi tulevat nyt selvitykset siitä, mitä vaikuttaa suhteessa nykyisiin eläkkeisiin mahdollinen laskentatavan muutos 30/70, 40/60 tai 50/50. Nykyisellään eläkeindeksi muodostuu siten, että palkkauksesta huomioidaan 20 % ja elinkustannuksista 80 % - näistä muodostuu työeläkeindeksi. Tarkistukset eläkkeisiin tullee kerran vuodessa tammikuussa.

Näiden selvitysten pohjalta eläkeläisjärjestöt, siis VENK ja EETU, tulevat tekemään yhteisen esityksen työryhmälle siitä, millä perusteilla ja miten työeläkeindeksi tulisi Suomessa määrittää sekä miten eläkkeiden tarkistukset tulisi ajoittaa. On historiallinen asia, että eri eläkeläisjärjestöt saadaan yhteisen esityksen taakse. Lähes kaikki järjestäytyneet eläkeläiset ovat samassa rintamassa, ja se määrä on jo niin suuri, että sen yhteistä esitystä ei voida

sivuuttaa pelkästään olan kohautuksella. Ryhmän saamat selvityksensä ja vuoden loppuun mennessä annettava loppuraportti löytyvät OSJ:n sivuilta www.osj.fi. edunvalvonta-indeksityöryhmän selvityksiä.

Verotuksen osalta tämä vuosi on ollut taas paluuta vanhaan käytäntöön. Tiettyä eläkeläisryhmää verotetaan enemmän kuin vastaavia palkansaajia. Tämä koskee eläketuloa 16 000 – 44 000 euroa vuodessa. Suurimmillaan ero on 19 000 euron kohdalla; 1,6 prosenttiyksikköä. Palkansaajien laskelmassa on mukana heidän maksamansa työeläkemaksun osuus. Luvut ovat Veronmaksajain Keskusliiton laskelmasta. Vaatimuksemme on, että eläketulon ja palkkatulon verotuksen tulee olla kaikissa tuloluokissa samalla tasolla. Vain se on oikeudenmukaista. Pienet eläketulot on säilytettävä edelleen verottomina. Olemme kirjoittaneet verotuksesta eduskuntaryhmille sekä Veronmaksajien Keskusliittoon ja tuoneet tämän epäkohdan esille.

Mukana Akavan senioriverkostossa

Vuoden alussa tulimme verkostona hyväksytyksi osaksi Akavaa ja sen toimintaa. Saimme mahdollisuuden tuoda mielipiteitämme esille Akavassa. Siellä toimii eläkeläisten asioita käsittelevä työryhmä, jonka puheenjohtajan kanssa on saatu keskusteluyhteys aikaiseksi. Hän lupautui tuomaan tietoomme Akavassa käsiteltynä olevia, eläkeläisiä koskevia asioita, joihin keskusjärjestömme mielipiteitä tai kannanottoja kaivataan. Tällä foorumilla toivomme jatkossa saavamme mielipiteemme päätöksenteon tueksi ja eläkeläisten näkemyksillä varustettuna.

Akavassa on 35 jäsenliittoa, ja vain joku yksittäinen pieni liitto on ilmoittanut, että ei ole eläkeläistoiminnasta kiinnostunut. Varovaisesti laskien senioriverkoston edustama eläkeläisten määrä on noin 55 000. Edustamme siis melkoisen suurta "jäsenliittoa" Akavan sisällä. Tällä mandaatilla tulemme lähestymään Akavan hallitusta, sillä huolenamme päiväpöytäasioissa on jo aiemmin mainittu eläkeläisten verotus ja työeläkeindeksin epäkohdat. Työeläkeindeksiä tulee korjata niin, että eläkkeet eivät jatkuvasti jää jälkeen yleisestä ansiotason kehityksestä. Indeksitarkistukset on toteutettava kaksi kertaa vuodessa. Tasa-arvo

ja oikeudenmukaisuus eivät toteudu eläkeläisen verotuksessa suhteessa palkansaajaan. Eläkkeitä ei missään tilanteessa saa leikata. Vuoden 2010 alusta voimaan tullut elinaikakerroin ja nykyinen taitetun indeksin vaikutus eläketuloon vaikuttavat heikentävästi eläkeläisten ostovoimaan.

Vanhuspalvelut kuntoon

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa on jo reipas miljoona yli 65-vuotiaita. He ovat suuri joukko eri-ikäisiä ja erilaisia ihmisiä, joiden elämäntilanteet vaihtelevat suuresti. Nykyisin eläkeläiset ovat pidempään hyvässä kunnossa ja kykenevät huolehtimaan itsestään, toisistaan ja lastenlapsistaan, mutta ikävuosien karttuessa yhteiskunnallisten palvelujen tarve lisääntyy. Laitospaikkoja on vähennetty ja siksi kotihoidon palvelujen määrän sekä laadun on oltava ajan tasalla. Helsingin Sanomien mukaan noin joka kymmenes yli 75-vuotiaista on pysyvästi ympärivuotisessa laitoshoidossa. Vanhuspalvelulain tulee turvata mainittujen palvelujen saatavuus omaishoitajien asemaa unohtamatta. Tulemme ajamaan kaikkia mahdollisia kanavia pitkin eteenpäin sitä tavoitetta, että vanhuspalvelulain seurantaa, valvontaa ja toimivuutta maamme eri puolilla pitää valtakunnallisesti valvoa ja sitä varten on perustettava valtakunnallinen vanhusasiamiehen virka. Kaikki asioiden hoitamisessa mukana olevat tietävät, että teemme tätä edunvalvontatyötä tulevien eläkeläisten etujen parantamiseksi. Yleensä nämä epäkohdat ovat sen laatuksia, että nopeat ja lyhyellä aikavälillä toteutettavat etujen parantamiset eivät ole mahdollisia.



Keppiä, keppiä

Teksti ja kuva: Juha Susi

Vekaranjärven Päälystöyhdistys järjesti syyskuun loppupuolella perinteisen keppijuhlan eläköityneiden huomioimiseksi. Tilaisuus järjestettiin ns. solo-tilaisuutena, jolloin voitiin keskittyä vanhojen ja yhteisten aikojen muisteluihin periaatteella ”tuli on vapaa”.

Tilaisuus on järjestetty tähän mennessä kahden vuoden välein, jolloin kepitettäviä on kertynyt kymmenkunta kerrallaan. Tällä kertaa kutsuun vastasi myöntävästi yhdeksän juhlistavaa. Jäsenistöstä tilaisuuteen osallistui lähimpiä työkavereita noin 20. Myös kunniapuheenjohtaja **Matti Nummiaro** kunnioitti tilaisuutta läsnäolollaan.

Yhdistyksen puheenjohtaja **Jarno Pöntinen** jakoi illallisen päätteeksi kullekin oman keppinsä saatesanojen kera. Kukin kepitet-

tävä sai kuulla pienen kertomuksen, jossa puheenjohtajamme muisteli ensimmäisiä tai mieleenpainuneita kokemuksia asianomaisen kanssa.

Kutsun yhteydessä juhlistavia oli jo etukäteen pyydetty valmistautumaan pieneen kertomukseen omasta eläkeurastaan. Ehkä hauskimmat tarinat olivat **Timo Pukkila**n toteamukset uusien siivousvälineiden hankkimisesta, kun niitä kerran nyt itse joutuu eniten käyttämään.

Kepitettävät yhteispotretissa vasemmalta oikealle: Tapio Lakela, Veikko Simola, Timo Tanskanen, Juha Lotti, Hannu Ahonen, Timo Pukkila, Ari Pylkkänen, Kari Laakso ja Jarmo Balk.



Ledare: Omstruktureringens personalverkningar klarnar

Personalplanen för försvarets omstrukturering publicerades i början av oktober. I detta skede kommer drygt 800 personer att beröras av omställningen. Samtidigt är cirka 400 tjänster vakanta. Planeringstiden fortsätter, och fler befattningar lediganslås vilket innebär, att det eventuella antalet uppsagda är märkbart mindre än de preliminära hotbilderna utvisade. Ett dylikt resultat, som är bättre än de värsta prognoserna är ett tecken på bra personalplanering och ett fungerande samarbete med personalens representanter. Fastän omställningens inledningsskede har avlöpt positivt, är försvarsmaktens omstrukturering inte slutförd ännu. Varje individ, som drabbas av omställningen är för mycket, och personalplaneringen bör fortsätta i samarbete med organisationerna. Senast nu bör det erkännas, att även personalen, som förblir i försvarsmaktens tjänst är ett mål för omställningen därför, att det kommer att innebära tusentals by-

ten av ort. Det, att arbetsplatsen flyttas till ett avstånd av hundratals kilometer, är en verkligt stor förändring för den flyttande personen och hans närmaste. Redan försäljningen av bostaden på orten, där garnisonen är nerlagd, kan förorsaka betydande ekonomiska förluster. Till detta tillkommer makens/makens problem med arbetsplatsbyte och barnens anpassning till den nya miljön.

Också efter omstruktureringen måste försvarsmakten kämpa för sin ställning som en bra och lockande arbetsgivare. Man får inte gå miste om personalens kunnande, och även i fortsättningen bör man få bra material i tjänst. Biverkningarna av försvarsmaktens omstrukturering kan och bör lindras på alla upptänkliga sätt. Senast nu bör man konkret komma överens ett "omställningsskydd" också för den personal, som förblir i försvarsmaktens tjänst. Samhällets stöd behövs bland annat för att ta bort transaktionsskatten för dem, som

är skyldiga att flytta, stödpaket för familjerna som är tvungna att flytta och speciellt alla tänkbara flexibla element till arbetstidsavtalen.

Försvarsmaktens personal funderar som bäst på sina slutliga beslut. Vilken är den bästa lösningen för mig och min familj? Skall jag ta emot den erbjudna tjänsten? Kan vi flytta, eller skall jag börja pendla? Att fatta detta beslut innebär, att alla fakta, som påverkar beslutet finns att tillgå. Stödpaketet för dem, som drabbas av omställningen är kända, men för de omplacerades del är läget inte det samma. Man får hoppas, att ett dylikt utvecklande av försvarsmakten, det vill säga nedläggningar, skulle ta slut åtminstone för en tid. Ett upprepat "spelande" med personalen och deras familjer är inte trevligt.

Antti Kuivalainen
ordförande

Personnel Impact of Restructuring Becoming Clear

Personnel plans of the defence restructuring were made public in early October. At this time, 800 persons are listed as exposed to changes, while some 400 positions remain open.

The planning period continues and more positions will be opened, so the potential number of dismissals will be significantly smaller than feared initially. Such an encouraging result is a sign of good personnel planning and productive cooperation with staff representatives.

Even though the initial phase has proceeded in a satisfactory manner, the defence restructuring is not yet complete. Even one person subjected to these changes is one too many. Personnel planning must go on in cooperation with the unions.

Also personnel who will remain in the Defence Forces' service must now finally be recognized as exposed to changes, because thousands will be required to move

to other communities. Relocation of a person's position hundreds of kilometers away is truly a major change to the affected person and their family. Just selling a house in a town whose garrison has been closed may result in significant financial loss. On top of that, their spouse faces the challenges of finding new employment and their children will have to adapt to new surroundings.

The Defence Forces will have to fight to keep its reputation as an attractive employer also after the restructuring. We must not throw away the know-how of the personnel or the continued ability to recruit skillful people. Adverse impact of the restructuring can and must be alleviated by all means available. It is now high time to agree on a tangible "employee security package" also for the staff who remains in the Defence Forces. Government support is required for example in the form of

property sale tax concessions and family support measures for relocated staff and especially every imaginable form of flexible working hours.

Defence Forces employees are currently pondering on their options. What is the best solution for me and my family? Should I accept the offered position? Can we move or should I get a second apartment? Such decisions cannot be made without knowing all facts affecting the outcome.

Those who are exposed to change know their support options, the relocated do not. We must wish that this kind of development of the Defence Forces in the form of downsizing would come to an end at least temporarily. It is not pleasant to continuously play games with employees' and their families' future.

Antti Kuivalainen
Chairman

PUOLUSTUSVOIMIEN MATERIAALIVIRTOJA HALLITSEE JATKOSSA

MAJAILIJA

MAUSTEKASVI

ASTI

LASKELMIA

PÄÄTTÄÄ EDUNVALVONNAN LINJAUKSET

Ristikon laadinta Rista Ristikot

KUMMI-OHJELMA

VASTARANNAN KALA

JAN-KUTTAA

-VASTAAJA

Delete

LUMI-MAJA

VASTEN- MIELINEN TYYPPI

RUOKI MARSU!

LANE

LAUMA

KULOJETTAA MYYTÄVÄÄ

OVAT NOPE- AMMIN PERILLÄ

ILMAN EUKKOJA AITTO- NIEMI

- MAR- TIN

MAA- VÄRI

HARHAA

PERUS- VERBI

-KAUHU

EMME USKO

-1.

KUNTO- KURSSI

SRI -

PIIRTYÄ MUISTIIN

KAZAKSTAN

ALDA

JUHLIEN JÄLKEEN

PIRKAN- MAALLA

ME- RYL

KASOJA VERTAI- LUSANA

RIITA

PÖRRÖ- HÄNTÄISIÄ

SETELI- RAHA

"VÄSY- NYT"

VAKUU- TAN

ASIAN-

KOKKIEN TESTEJÄ

PUTOAVAN MAKSIMI- VAUHTI

KURO- SAWA

SOPANEN KÄTEEN JÄÄVIÄ

JÄSE- NILLE TÄRKEÄÄ

NAIROBI

POIKETA

SER- GIO

LOHI- JOKI

INFOR- MAATIOI MOI- KATTAVA

HAA- VAAN KAARI

SAMEA AIKUI- NEN

PÖH

TIETO- TOIMISTO YLLÄPITÄÄ

TAIS- TELUITA NEKIN

ANKKA- NEITO

VÄHÄN VIET- TÄVIÄ

i=i

MINUNI

KOIRA- TARHA

TUTKII TALOUTTA

SILO- TUS

ÄKÄ- MÄ

KUNTO-

VAI- KUTUS

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

Lähetä vastaukset ja yhteystietosi 30.11. mennessä s-postiosoitteella: arto.penttinen@paallystoliitto.fi tai kirjekuoressa os.

Päällystöliitto ry. Arto Penttinen, Laivastokatu 1 B ,00160 HELSINKI. Kuoreen tunnus "Ristikko".

Lehdessä nro 4 olleen ristikon voittajat julkaisemme joulunumerossa.



Viking on jokaisen kokousjärjestäjän osaava kumppani.

Varaa nyt mitä hyväntuulinis kokousmatka. Iloinen henkilökuntamme ja hyvinvarustetut kokoustilamme merinäköalalla odottavat teitä! Hoidamme puolestanne järjestelyt niin maissa kuin laivalla. Sydämellisesti tervetuloa!



Merikokous Helsinki–Tukholma–Helsinki Mariellalla tai Gabriellalla alk. 120 €/hlö.

Hintaan sisältyy risteily kahden hengen A-hytissä,
Viking Buffet -illallinen ruokajuomineen (viini, olut, virvokkeet, kahvi/tee),
3 ruokalajin Food Garden -kokousillallinen, meriaamiainen m/p,
kokoustila 4 t/päivä sekä kokouskahvit ja hedelmät.
Tuotetunnus FRMES | Päälystöliitto ry:n asiakasnumero: 352791



Varaa risteily, me huolehdimme kaikesta muusta:

Sinua palvelevat sopimusasioissa **Marjo Teissala, puh. (09) 123 5245** sekä kokous- ja ryhmämatkamatkavarauksissa **Marja Vattulainen, puh. (09) 123 5201** ja **Eija Karimo, puh. (09) 123 5354**. Lisätiedot www.vikingline.fi/ryhmat. Tutustu myös Päälystöliiton jäsenetuhintoihin osoitteessa www.vikingline.fi/edut/pl

Enjoyi **NG Life**
www.vikingline.fi