

Päälystö- lehti

2/2013 HUHTIKUU



Äitinä ja ammatti-
sotilaana s.32



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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

Seuraavaan numeroon tarkoi-
tetut jutut tulee olla toimituk-
sesssa viimeistään 10.5. Lehti
on lukijoilla 29.5.

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

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

TOIMITUSSIHTEERI:

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

VAKITUISET AVUSTAJAT:

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



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

Painotalo Painorauma Oy

VAKIOPALSTAT

SANAN SÄILÄ	PÄÄLUOTTAMUSMIEHET	JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ	RAJA	LIIKUNTA	PÄÄLLYSTÖN NAISET	EVP	PÄÄLLYSTÖ BRIEFLY	SVENSK RESUMÉ
7	8	16	26	38	42	44	50	50



Antti Kuivalaisen läksiäisissä s. 17

- 4** Puheenjohtajapäiviin valmistautuminen
- 14** Oikea palkka, parempi mieli
- 18** Puolustusministeriön ylijohtajan Jukka Juustin ajatuksia
- 21** Pohjoismaisen upseeriallianssin yhteistyö
- 22** Tiedustelulaitoksen perustamisen haasteet
- 24** ELSO-koulutus siirtyy Tikkakoskelta Riihimäelle
- 28** Raportit luottamusmiesspäiviltä
- 31** Soittajille uusi luottamusmies
- 32** Äitinä ja ammatillisotilaana
- 36** Markku Kaukorannalle Ehrnroothin tunnustuspalkinto
- 44** Perinnepäivien seminaarin anti



Päälystölehdessä ovat esillä mm. Minna Kivelä, joka kertoo ammatillisotilaan työn ja äidin roolin yhteensovittamisesta sekä Ehrnrooth-palkinnon saanut Markku Kaukoranta. Lisäksi piipahdetaan tekstitasolla puheenjohtaja Antti Kuivalaisen läksiäisissä.

Pidetään yhtä

Maaliskuussa keskusjärjestöt yrittivät neuvotella kuumeisesti raamisopimuksen jatkosta. Asiaan oli kytkeyty myös maan hallituksen ns. puoliväliriihen mahdollisesti raamin jatkamista tukevat päätökset. Julkisuudessa oli kovasti esillä myös kolmen koulutuspäivän asia, joka oli jarruna muiden neuvotteluiden etenemiselle. Jälkikäteen voidaan todeta, että järjestöjen valmius aloittaa neuvottelut nopealla aikataululla oli kohotettu korkealle tasolle, ja aivan turhan takia. Neuvottelujen päätyttyä työnantajat olivat ainoat, jotka saivat konkreettista tukea hallituksen tekemistä verotuspäätöksiä. Euroopasta opitun mallin mukaisesti ei hallitus itsekään enää lopulta tiennyt, mitä oli päättänyt kehysriihen verotuspäätöksessä. Niin tyypillistä!

Päällystöliiton neuvottelijat kävivät samaan aikaan neuvotteluja meneillään olevan sopimuskauden viimeisen 0,5 %:n järjestyksellään kohdentamisesta Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa. Neuvottelujen käyminen oli helppoa, kun edustajakokous ja liiton hallitus lähettivät neuvottelijat asialle selkein tavoittein. Neuvotteluilmapäiriä puolustusministeriössä ja Rajavartiolaitoksen esikunnassa voisi luonnehtia hyvinkin asialliseksi, ja kummankin osapuolen näkökantoja kuunnellaan ja pohditaan. Tämä asenne tuotti nytkin hyvän lopputuloksen. Jokaisen palkkapussiin tulee vähintään jo aiemmin sovittu 1,4 %:n yleiskorotus. Molempien talojen neuvottelutulokset esitellään tarkemmin tässä lehdessä, ja nyt ryhdymme jännittämään, milloin korotuksen tulevat maksuun.



Päällystöliitto aloittaa valmistautumisen syksyn edustajakokoukseen. Vaalivuosi ja tavoitteiden asettaminen seuraavalle neljän vuoden vaalikaudelle ovat iso haaste jäsenille ja paikallisyhdistyksille. Toimintasuunnitelman laatiminen aloitetaan puheenjohtajapäivillä, mikä edellyttää jokaiselta osallistujalta hyvää etukäteisvalmistautumista. Henkisellä puolella iso kysymys on yhteisöllisyyden häviäminen myös Päällystöliiton jäsenyhdistyksissä aina harvalukuisemmassa varuskuntaverkossa. Tämä huoli nousi esille niin Päällystöliiton Evp-yhdistyksen kuin Päällystön Naisten Liiton vuosikokouksissa. Yhteisöllisyyden mureneminen ei auta jäsenyhdistyksiä eikä niiden yksittäisiä jäseniä Puolustusvoimauudistuksen edetessä toden teolla. Yhtään yksittäistä jäsentä ei voi eikä saa jättää tuuliajolle. Osaamista ja keinoja päällystöliittolaisella organisaatiolla on, kunhan muistetaan pitää tiukasti yhtä!

Ari Pakarinen
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 Ari Pakarinen 04030-19291, 050 355 7289. Järjestöpäällikkö Arto Penttinen 04030-19292, 050 443 1409.
Järjestösihteeri (lomat ja osoitteenmuutokset, ma-pe) Annukka Kiviranta 04030-19290, Järjestösihteeri Sanna Karell 040 301 9297.
Päällystämismiehet Sakari Vuorenmaa 04030-19294, 0299 500 783 Marko Jalkanen 04030-19295, 0299 500 798, Mika Ala-Hiiri 04030-19296, 040 5094 973. HUOM! Tekstiviestit eivät toimi 04030-alkuisissa numeroissa.

Päällystöliiton puheenjohtajapäivät 23. – 25.4.

Lyödään viisaat päät yhteen

Teksti: Ari Pakarinen Kuva: Jouni Nyström

Päällystöliiton puheenjohtajapäiviä vietetään työkokouksen merkeissä. Työntajien edustajat Puolustusvoimista ja Rajavartiolaitoksesta pitävät ajankohtaiskatsaukset perinteisesti, mutta toinen päivä kokonaisuudessaan on varattu yhdessä työskentelyyn seuraavan neljän vuoden toiminnan suunnittelun merkeissä. Puolustushaarat pitävät myös kokoukset, jossa voidaan linjata puolustushaarakohtaisia tavoitteita. Perinteisesti puheenjohtajapäivillä on annettu työntajalle mahdollisuus kertoa ajankohtaisista asioista ja tuoda esille näkö-

kulmiaan. Päivät ovat paras mahdollisuus tavata kerralla ja yhdessä salissa maantieteellisesti kattava edustus päällystöliittolaisia toimijoita. Osallistujille se tarjoaa vastavuoroisen mahdollisuuden esittää kysymyksiä ja käydä keskustelua työntajan edustajien kanssa.

Lainattu idea vaikuttamistorista

Puheenjohtajapäivät ovat tänä vuonna työkokous, koska saadun palautteen mukaan nykyinen edustajakokouksen työvaliokuntakäsittely on jäänyt aika ajoin keveäksi kos-

Puheenjohtaja Ari Pakarinen kannusti luottamusmiesspäivien osanottajia vaikuttamaan siihen, että yhdistyksillä on valmiutta ottaa kantaa kevään puheenjohtajapäivillä liiton tulevaisuuden ratkaisuihin.



kien liiton toiminnan suuntalinjoja ja tavoitteita.

Seuraavan neljän vuoden toimintasuunnitelmaa valmistellaan työryhmissä ja isossa salissa keskustellen. Yhdistykset ovat saaneet materiaalin etukäteen, ja onkin toivottavaa, että jokaisen yhdistyksen puheenjohtaja tai hänen edustajansa on valmistautunut huolella työskentelyyn. Yhdistyksen pitää varustaa edustajansa vahvoilla ja perustelluilla mielipiteillä, jotta saadaan keskustelua aikaiseksi.

Vaikuttamistori-idea on lainattu naapurimaa Ruotsin veljesjärjestön liittokokousohjelmasta, jossa vaikuttamistori todellakin toteutetaan liittokokouksen yhteydessä. Meillä tätä kokeillaan nyt ensimmäistä kertaa tässä laajuudessa. Pääluottamusmies Marko Jalkanen on testannut työskentelytapaa luottamusmieskoulutuksessa. Kokemukset ovat olleet hyviä ja sen vuoksi on syytä olla toiveikas myös puheenjohtajapäivien suhteen.

Kuinka tori toimii?

Ensimmäisessä vaiheessa toimintasuunnitelma paloitellaan pääotsikoittain rasteille, joilla hallituksen jäsenet ovat esittelijöinä ja kysymyksiin vastaajina ja joilla osallistujat voivat antaa palautetta myös kirjallisena. Kaikki puheenjohtajat käyvät kaikilla rasteilla ja voivat keskustella ja kommentoida kirjallisesti tai suullisesti.

Toisessa vaiheessa kunkin rastin tuotos käsitellään ennalta muodostetuissa työryhmissä ja laaditaan kunkin aihealueen toimintasuunnitelman runkotehti. Rastilla olevat hallituksen jäsenet ovat tässä avainasemassa, koska he toimivat em. tekstiosion vastuullisina kokoajina.

Kolmannessa vaiheessa työryhmien tuotokset esitellään, keskustellaan, väitellään ja käsitellään suuressa salissa paneelikeskusteluna. Tässä vaiheessa on tarkoitus etsiä vielä mahdollisia aukkoja ja epäkohtia suunnitelmateksteistä.

Vaikuttamistorin tulosten perusteella Pääliitystiön hallitus pystyy laatimaan syksyn edustajakokoukselle mahdollisimman valmiin paketin toimintasuunnitelmaksi. Nyt puheenjohtajapäivien osallistujilla on tosiasiallinen mahdollisuus osallistua toimintasuunnitelman valmisteluun. Tämä ei kuitenkaan estä yhdistyksiä tekemästä esityksiä edustajakokoukselle myöhemminkin liiton sääntöjen mukaisesti.

Tervetuloa puheenjohtajapäiville vaikuttamaan!

Säädösmuutokset eduskunnan käsittelyssä

Tekstit: Antti Kymäläinen

Puolustusvoimauudistuksen toimeenpano edellyttää muutoksia lakiin ja asetukseen puolustusvoimista sekä useisiin muihin säädöksiin. Lakimuutokset ovat parhaillaan eduskunnan käsittelyssä, ja niiden hyväksymisen jälkeen tasavallan presidentti, valtioneuvosto ja puolustusministeriö antavat tarvittavat täsmentävät asetukset.

Henkilöstön asemaan lainsäädännön muuttaminen vaikuttaa siten, että vasta säädöksen hyväksymisen jälkeen virkamiehet voidaan määrätä suunniteltujen uusien organisaatioiden tehtäviin. Samalla lakkautettavien organisaatioiden muutoksen kohteena oleville tai irtisanomisuhanalaisille virkamiehille voidaan maksaa tukitoimenpiteenä tarjottuja irtisanoutumiskorvauksia. Nyt on voitu tehdä vain valmistelemaa henkilöstösuunnittelua, ja irtisanoutumiskorvauksia on maksettu vain niissä tapauksissa, jossa joukon lakkauttaminen ei ole vaatinut lainsäädännön muuttamista.

Puolustusvoimien organisaation osalta

olennaisimmat säädösmuutokset koskevat sotilaslääniien lakkauttamista ja Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen perustamista vuoden 2015 alusta. Sotilaslääniien lakkauttamisen seurauksena hallintorakenteesta tulee kolmiportainen. Lääniien esikuntien tehtävät siirtyvät puolustushaaraesikunnille, eräille joukko-osastoille ja aluetoimistoille.

Maa-, ilma- ja merivoimien materiaalilaitokset sekä nykyiset huoltorykmentit lakkautetaan. Niiden tilalle perustettava Puolustusvoimien logistiikkalaitos huolehtii jatkossa materiaalihankinnoista ja yhteisestä logistikkasta sekä terveydenhuollosta.

Jatkossakaan puolustusvoimat ei voi omin päin muuttella organisaatiotaan. Kokoonpanosta ja johtosuhteista päättämistoimivalta pysyy puolustusministeriöllä.

Käsittelyssä oleva lakipaketti muuttaa varusmiesten viimeisetkin omalla kontolla olleet lomamatkat maksuttomiksi jo ensi vuoden alusta.

Alussuojausosasto Somalian aluevesille

Somalian aluevesillä toimivan itsenäisen 14 sotilaan vahvuisen alussuojausosaston johtaminen siirtyi maaliskuun puolivälissä Merivoimien esikunnan vastuulle. Osasto toimii osana Atalanta-operaatiota ja sen tehtävänä on suojata rahtialus Caroline Scania, joka huolehtii YK:n ruokakuljetuksista. Suojaustehtävä suomalaisten osalta kestää elokuun alkupuolelle saakka.

Suojausosasto koostuu sekä palkatusista henkilöstöstä että reserviläisistä. Osa on ollut mukana jo Suomen aikaisemmas-

sa Atalanta-tehtävässä. Joukossa on yksi opistoupseeri, joka toimii osaston varajohtajana. Rotaation pituus on 2,5 kuukautta eli osasto vaihdetaan kerran tehtävän aikana.

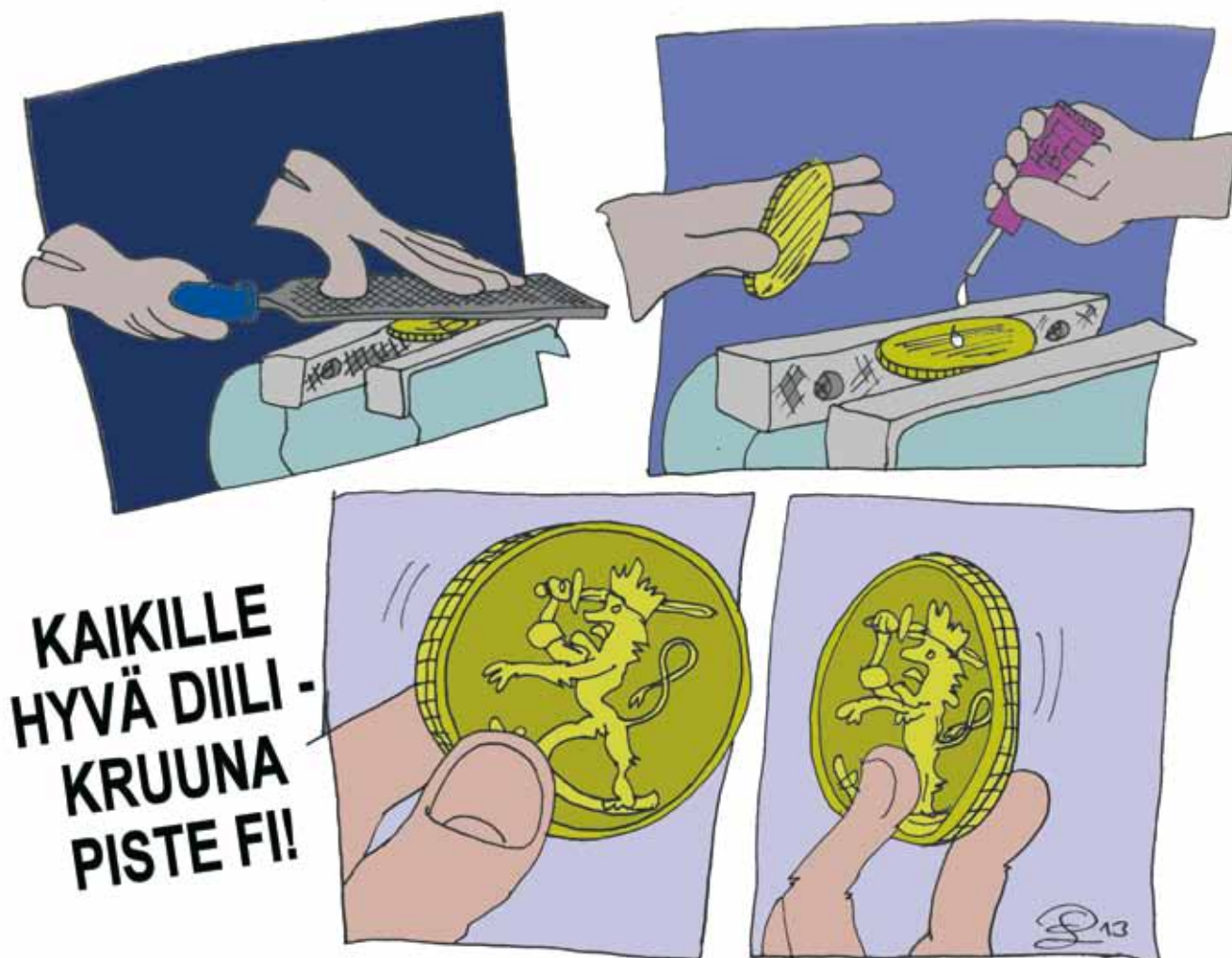
Suojausosasto noudattaa Atalanta-operaation voimankäytösääntöjä, jotka sallivat hyökkäyksen kohteeksi joutuvan aluksen puolustamisen välttämättömillä voimakeinoilla, tarvittaessa aseellisella voiman käytöllä. Sääntöjen mukaan voimaa käytetään hallitusti, asteittain varoituksista alkaen.

Kouluttajia Maliin

Suomi lähetti maaliskuussa Maliin 11 hengen kouluttajaryhmän osana Euroopan unionin koulutusoperaatiota. Noin puolet lähetetyistä kouluttajista kuuluu palkattuun henkilöstöön, toinen puoli koostuu reserviläisistä. Opistoupseereita mukaan lähti kaksi.

Operaatiolla tuetaan Malin asevoimia tarjoamalla koulutusta ja neuvontaa, jotta ne

pystyisivät huolehtimaan maan alueellisesta koskemattomuudesta ja saamaan Malin pohjoisosan hallituksen turvallisuusjoukkojen hallintaan. Suomalaiset osallistuvat jatkavien koulutukseen Koulikorossa - operaatiivisia tehtäviä kouluttajaryhmällä ei ole. Operaation on tarkoitus kestää 15 kuukautta.



RAVINTOLA KLUBI 20

PERINTEINEN KERHORAVINTOLA SUOMENLINNASSA VUODESTA 1920

Bar&Restaurant



Aukioloajat 1.5. - 30.6.: Ma-To 11.00 - 22.45 • Pe 11.00 - 23.45 • La 12.00 - 23.45 • Su 12.00 - 18.00
Suljettu 9.5.

Kolikolla on kääntöpuolensa

Puolustusvoimauudistuksessakin

Teksti: Antti Kymäläinen

Puolustusvoimauudistuksessa noudatetaan hyvän ja vastuullisen työnantajan periaatteita. Henkilöstöryhmiä kohdellaan tasapuolisesti ja henkilöstöä vähennettäessä luonnollista poistumaa hyödynnetään täysimääräisesti. Tavoitteena on, että muutoksen kohteena olevat henkilöt työllistyvät uusiin tehtäviin. Irtisanomisuhan alaisille kohdennetaan erilaisia tukitoimia.

Uudistuksen kokonaiskuva henkilöstön kannalta voidaan kenties luonnehtia tunnetun tanssituomarin sanoin: ei huono. Tällaisen käsityksen voi saada muun muassa viime kuussa julkaistusta puolustusvoimien vuoden 2012 henkilöstötilinpäätöksestä. Koko puolustusvoimia tarkasteltaessa työyhteisöjen me-henki on kehittynyt myönteisesti ja tyytyväisyys sekä tiedottamiseen että johtamiseen on hienoisesti parantunut. Näkymä oli arvatenkin toisenlainen lakkautettavissa joukoissa, mikä myönnetään tilinpäätöksessään.

Hyvä tulos saatiin jo henkilöstösuunnittelun ensimmäisessä vaiheessa viime syksynä, jolloin 11 900 henkilöä sijoitettiin virkatyönä oman halukkuuden ja osaamisen perusteella uuden organisaation tehtäviin. Muutoksen kohteeksi joutui 865 puolustusvoimalaista. Nämä saivat etusijaisena hakea ensin tammikuun alussa ja sitten helmikuun lopussa vielä avoimina olleita tehtäviä. Näiden täydentävien hakujen valinnoissa korostettiin valmistelun kaikenpuolista perusteellisuutta, jopa haastatteluja myöten. Jokaisen tehtävän osalta laadittiin tarkat valintamuistiot, joissa hakijoiden taitoja ja kykyjä kyseisiin tehtäviin vertailtiin. Hyvä näin.

Joku saattaa kuitenkin ihmetellä, miksi ensimmäisen vaiheen henkilöstösuunnitelmassa yli 90 prosenttia porukasta sijoitettiin ilman suurempaa byrokratiaa ja avoimuutta uusiin tehtäviin, mutta muutoksen kohteeksi joutuneiden kesken kilpailtavaksi jääneiden muutaman sadan tehtävän osalta meneteltiin paljon tarkemmin. Nä-

täväksi jää, syntyykö tästä prosessista virkaa vaille jääville kuva siitä, että on tullut oikeudenmukaisesti kohdelluksi. Toivottavasti.

Ei ole kaikkien niidenkään osa avoinen, jotka onnistuivat saamaan nimensä jo henkilöstösuunnitelman ensimmäiseen versioon. Uuden organisaation osaamista on varmisteltu paikoin sellaisessa hurmoksessa, joissa on unohdettu eräs pikku juttu – se, että tuo siirrettäväksi haluttu osaaminen sattuu olemaan jonkun ihmisen pääkopassa. Ihmisen, jolla on elämä, asunto ja perhe sekä muut hidasteet ihan minne tahansa siirtymistä jarruttamassa.

Selvää on, etteivät kaikki isossa jaossa sijoituksen saaneet pysty siirtymään osoitetulle uudelle palveluspaikkakunnalle. Tällaisessa tilanteessa olevat kokevat epäoikeudenmukaisena sen, ettei heillä ole mahdollisuutta muualle työllistymistä edistäviin tukimuotoihin. Kruunan toisella puolella on aina klaava. Jos joutuu päivämatkan päähän perheestään, työn jatkuminen ei aina tunnu pelkästään palkinnolta – hyvästä tarkoituksesta huolimatta.

Sellaiseltakaan kavalta ei ole voinut täysin välttää, että henkilöstöä on suunnitelmassa sijoitettu ympäri valtakuntaa hieman sattumanvaraisesti. Voitaisiko tilannetta vielä jotenkin korjailla ennen uuden organisaation voimaantumista? Jos luotaisiin Torni-portaaliin vaihtotori, jossa voisi ilmoittautua henkilönä ja osaajana vaihdokiksi – halukkaaksi vaihtamaan paikkaa jonkun toisen joukko-osaston osaajan kanssa. Jos kaksi saman alan eksperttiä löytäisi näin toisensa, saisi tehtäväjärjestelylle molempien joukkojen siunauksen ja vaihtaisi paikkaa kummallekin sopivammaksi, kuka siitä kärsisi? Ei kukaan – kahden tyytymättömän sijasta meillä olisi kaksi entistä motivoituneempaa taistelijaa. Ideaa saa käyttää, muttei oo pakko.

Tukimuotona olevassa irtisanoutumiskorvauksessa on valuvirhe. Jos joku päätöksen onnistuu saamaan, on pääsääntöises-

ti hetimiten poistuttava rivistä. Tätä ei voi ymmärtää muutoin kuin siten, että asianomaisella on alun perinkin ollut tarpeeton tehtävä, josta pitää päästä mahdollisimman sukkelaasti eroon hinnalla millä hyvänsä. Monissa tapauksissa joudutaan kuitenkin palkkaamaan määräaikaista työntekijöitä samaan joukkoon lakkauttamiseen saakka. Pääsäännön pitäisi olla se, että henkilö työskentelee niin kauan kuin tarvetta on – mahdollisesti muussakin kuin omassa lakkaavassa tehtävässään. Lakkautettavissa joukoissa ei työstä ole pulaa. Sellaiset työnsankarit ansaitsevat korvauksen, jotka sitoutuvat työskentelemään joukon saattohoidon loppuun saakka.

Kuva: Samuli Vahteristo



Virkaehtosopimusneuvotteluissa saatiin pieniä parannuksia työehtoihin

Teksti: Sakari Vuorenmaa Kuva: Reino Mäkelä

Virkaehtosopimuksen virastoeristä (0,5 %) saavutettiin neuvottelutulos asetettujen tavoitteiden mukaisesti ja ne tulivat voimaan 1.4.2013 lukien. Korotukset tulevat maksuun näillä näkymin vasta toukokuun palkanmaksun yhteydessä, sillä neuvottelutulokset ovat Valtion työmarkkinalaitoksen / valtionvarainministeriön hyväksyttävänä vielä tätä kirjoitettaessa. Korotukset astuvat voimaan takautuvasti 1.4.2013 lukien. Seuraavan kerran palkankorotuksista neuvotellaan näillä näkymin 1.4.2014 alkavan uuden sopimuskauden osalta elleivät työmarkkinakeskusjärjestöt pääse sopuun jo aiemmin jonkin muotoisesta keskitetystä ratkaisusta. Päällystöliiton keskeisin neuvottelutavoite oli henkilökunnan kouluttamiseen liittyvien tehtävien saamiseksi OTV6A-tasolle. Jatkossa OTV6-tasoiset tehtävät arvioidaan luokkaan OTV6A, mikäli tehtävän sisällöstä $\geq 30\%$ kohdentuu henkilökunnan kouluttamiseen. Päällystöliiton ja pääesikunnan välillä tehdyn selvityksen mukaan kyseisiä tehtäviä löytyi vahvistetuista kuvauksista noin 60, ja niillä on kustannusvaikutuksia muutokseen liittyen. Pääesikunta kohdentaa korotukset selvitysten perusteella kyseisiin tehtäviin työnantajatoimin heti, kun sopimukset on saatu vahvistettua VM/VTML toimesta. Soveltamiseen liittyneiden tarkennusten myötä selkeytyy myös muissa kuin perusyksiköissä olevien OTV6A-tasoisien tehtävien arviointikäytännöt. Korotuksen vaikutus on henkilötasolla noin 83 – 114 € kuukaudessa riippuen henkilön HENKI-osuudesta (1.4.2013 taulukon välykset). OTV-järjestelmän kehittämistä jatkettiin aiempien päätösten mukaisesti kohdentamalla varallisuutta myös muihin kouluttajatehtäviin ja OTV6- "alueen" tehtävien arvottamiseen palkkauksellisesti. OTV6- "alueella" on tiettyjä tunnistettuja haasteita, joihin OTV-järjestelmän soveltamista kehittämällä ei ole kyetty täysimääräisesti vastaamaan mm. aluetoimistojen ja joukkoyksikkötasoisien tehtävien osalta. Nyt tehdyillä kohdennuksilla kyetään edes hieman korjaamaan kyseisten tehtävien palkkauksellista asemaa suhteessa muihin tehtäviin eri järjestelmissä. Virastoerästä pääosa kohdennettiin luokkiin OTV5A, OTV6 ja OTV6A. Korotusten vaikutukset

ovat noin 31,60 – 57,00 € kuukaudessa riippuen VAATI-luokasta ja HENKI-osuudesta.

OTV-taulukon kohdennettiin myös kustantasolla sovittu 1,4 %:n yleiskorotus, minkä vaikutus kuukausipalkkaan on noin 28,55 € - 56,70 € riippuen VAATI-luokasta ja HENKI-osuudesta. Yleiskorotus heijastettiin myös ns. lisäpalkkioliitteeseen, sota-harjoitus- ja meripalvelukorvauksiin.

Keskeisimmät kohdennukset virastoerien osalta perustuvat edustajakokouksen tai muun hallinnon kautta tehtyihin esityksiin varallisuuden kohdentamiseksi - kannustan myös jatkossa tuomaan "kentältä" esityksiä OTV-järjestelmään liittyvistä kehittämisarpeista VES-neuvotteluissa ratkaistavaksi, sillä jäsenen tarpeesta neuvotteluja käydään myös jatkossa. Jatkossa OTV-järjestelmän kehittämistä tulee jatkaa huomioiden Puolustusvoimauudistuksen haasteet ja järjestelmän kannustavuus suhteessa tehtävien vaativuuteen.

Ilmavoimien vastuu- ja vaaralisään sekä lennonvarmennuslisään tervetulleita muutoksia

Pitkäaikaisen taustavalmistelun kautta saavutettiin myös neuvottelutulos "ilmavoimaiseen lisäjärjestelmään" ja soveltamisalan laajentamisesta muuhunkin sotilasilmailuun liittyvään toimintaan. Maavoimissa on jo vuosien ajan tehty vastaavia tehtäviä kuin Ilmavoimissa tiettyjen järjestelmien osalta. Nyt saatiin pää auki ulottamalla lentotekninen vastuu- ja vaaralisy sekä lennonvarmistusvastuulisy koskemaan myös ns. miehittämättömillä sotilasilma-aluksilla ja sotilaslentolaitteilla toimivia henkilöitä. Selvitystyössä em. laitteiden suhdetta muuhun sotilasilmailuun ja niiden asettamiin koulutus yms. vaatimuksiin liittyen selvitetiin PE:n johdolla varsin syvällisesti ns. lisäpalkkiotyöryhmässä, jolloin myös lisän perusteet ovat kaikilla osapuolilla varmuudella yhteneväiset jatkoselvityksiin liittyen. Opistoupseerien osalta soveltamisalan laajennus koskee viittä (5) henkilöä Lentotiedustelupatterissa (TYKPR / Ranger) ja yhtä (1) henkilöä Ilmavoimissa (BANCHEE). Palkkoihin tulevat kohdennukset tehdään työnantajan toimesta neuvotteluissa sovi-

tulla tavalla 1.4.2013 lukien. Em. kalustojen lisäksi lisän piiriin tulee myös Merivoimien maalilennokkitoiminta, mikä ei tässä vaiheessa koske yhtään opistoupseeria. Keskeistä soveltamisen osalta on jatkossa tarkastella sotilasilmailuun liittyen sitä, miten kyseinen kalusto on luokiteltu ilmailuviranomaisten päätöksillä eri luokkiin, esim. Ranger on 3.luokan miehittämätön sotilasilma-alus ja ilmatorjunnan maalilennokit sekä tuleva MUAV-järjestelmä ovat 2.luokan sotilaslentolaitteita. Sotilaslentolaitteiden osalta lisään oikeuttaa vain tehtävä, jossa aidosti vastataan lennätystoiminnan turvallisuuteen vaikuttavista käytännön toimista, ei siis tekniikasta tai näennäisestä vastuusta. Työnantajan on myös sitouduttava siihen, että nyt sovitut tehtävät pysyvät myös jatkossa niiden arviointijärjestelmien tehtävinä, joista kohdennukset kustannusten kattamiseen tehtiin tällä sopimuskierroksella – myös 1.1.2015 tilanteessa.



Virkaehtosopimusneuvotteluissa tehtiin myös useita tarkennuksia sopimusteksteihin ja soveltamisohjeisiin. Keskeisimmät muutokset koskevat Puolustusvoimien palkkausjärjestelmää. Tarkennukset tulivat sopimuksen lisäpalkkioliitteeseen (LIITE 5: "Puolustusvoimien lisäpalkkiot"), missä määritetään sotilas-ilmailua koskevien lisien periaatteet sekä tiettyihin tehtäviin liittyen mm. koulutus- ja kokemusvaatimusten uudet määrittelyt. Kyseisiin lisäpalkkioihin liittyen jatketaan selvitystyötä sopimuskauden aikana (osin 31.12.2013 mennessä) lisäpalkkiotyöryhmässä sitouttamiseen, tiedusteluun ja elektroniseen sodankäyntiin liittyvien tehtävien osalta. Pääesikunta antaa myös lisäpalkkiotyöryhmän työskentelyn perusteella ohjeen tehtävien lisällisyyden tarkastelusta koskien muutostilanteita Puolustusvoimauudistukseen liittyen. Päälystöliiton keskeisin edunvalvontatavoite lisäpalkkiotyöryhmässä oli säilyttää vallinneen soveltamiskäytännön mukaiset lisäpalkkiot tehtävissä, joissa lisää on työnantajapäätöksin suoritettu. Tässä onnistuimme vähintäänkin tavoitteiden mukaisesti. Soveltamisen osalta mm. uusien organisaatioiden tehtävien lisällisyys tarkastellaan Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä seuraavasti:

Tekstikysymyksiin tarkennuksia ja ohjausta suunnitteluun

- Viestikoelaitosta koskevien muutosten ja vallinneen soveltamisen johdosta lisäpalkkiot määräytyvät nykyisen henkilöstön osalta seuraavalla periaatteella: "Lisäpalkkion piiriin kuuluvan henkilön tehtävän muuttuessa lisättömäksi henkilölle suoritetaan nykyisen suuruisia lisäpalkkiota niin kauan, kun henkilö toimii nykyisessä (tai nykyisen kaltaisessa) tehtävässä/organisaatiossa muutoksen jälkeen. Em. soveltamisen piiriin kuuluvien henkilöiden osalta heidät pyritään kohdentamaan jatkossa organisaatiossa avautuviin "lisällisiin" tehtäviin." Ns. ANSA-operaattoreiden osalta uudistus ei aiheuta mitään muutoksia 1.1.2014 tilanteessa.

- ELSOK:n/ILMASK:n ja muiden organisaatiomuutosten osalta toimitaan lisäpalkkioiden osalta seuraavasti: "Muutostilanteissa "lisällisissä" tehtävissä palvelevat henkilöt pyritään kohdentamaan ensisijaisesti myös uudessa organisaatiossa "lisällisiin" tehtäviin. Mikäli henkilön tehtävä muuttuu "lisättömäksi" uudistusten yhteydessä, suoritetaan nykyistä lisäpalkkiota 31.12.2014 saakka ja tämän jälkeen 12 kk ajan tai si-toumuskauden loppuun henkilökohtaisena lisäpalkkiona". ELSOK:een siirtyvien päällystöliittolaisten osalta selvityksen yhteydessä todettiin, että kaikki uuden organisaation tehtävät, joihin opistoupseereita ilmavoimista siirtyy, ovat myös jatkossakin lisällisiä tehtäviä. ELSOK:n osalta muiden (nykyiset maavoimalliset tehtävät) tehtävien lisällisyys tarkastellaan 31.12.2013 mennessä, ja mahdolliset muutokset rahoitetaan tulevista virastoeristä.

- Hakeutuessaan "lisättömään" tehtävään henkilö menettää oikeuden lisäpalkkioon tehtävään määräämispäivästä lukien.

- MUAV-järjestelmän lennätystoiminnasta vastaavien tehtävien osalta selvitetään sopimuskauden aikana tehtävät, jotka tulevat myöhemmin lisäpalkkiojärjestelmän (lennonvarmistusvastuulisä) piiriin.

Lisäpalkkioita koskevien muutosten johdosta jatkossa toimivalta mm. soveltamisohjeiden ja muiden määräysten osalta on Pääesikunnalla, sillä soveltamisalan muutosten johdosta määräykset koskevat jatkossa koko Puolustusvoimia. Lisäpalkkiotyöryhmä jatkaa työtään yhtenäisen soveltamiskäytännön kehittämiseksi ainakin sopimuskauden loppuun ja todennäköisesti siitäkin eteenpäin. Itse näen asian vain myönteisenä, sillä menettely varmistaa myös henkilöstöä edustavien järjestöjen osallistumisen soveltamiskäytäntöjen laadintaan.



Luottamusmiespäivillä pohdittiin ilmavoimalaisten lisien säilymisen merkitystä Puolustusvoimauudistuksessa.

Koulutuskomennuksien työajat seurantaan

Koulutuskomennusten osalta tarkentavissa virkaehtosopimusneuvotteluissa saavutettiin vihdoin tavoite selkeyttää työaikojen suunnittelua koulustilaisuuksien osalta. Neuvottelujen yhteydessä sovittiin, että koulutuskomennusten todellisia työaikoja ryhdytään seuraamaan ja valvomaan. Sopijaosapuolten yhteinen näkemys on se, että koulutuskomennusten varjolla ei ryhdytä teettämään perusteettoman pitkiä työpäiviä ja että koulutuskomennuksia käytettäisiin vain alkuperäisen tarkoituksen mukaisissa tilaisuuksissa. Päälystöliiton ja Upseeriliiton yhteinen näkemys on, että koulutuskomennuksia tulee käyttää vain tilaisuuksissa, joissa aidosti koulutetaan uusia kokonaisuuksia (esim. virkaurakurssit), ja omaan tehtävään liittyvät perehdyttämiset (vast.) tulee toteuttaa virkamatkaperusteisesti. Koulutuskomennuksia ei tule käyttää esim. paikkaamaan resurssipulasta johtuvia syitä esim. pidentämällä päivittäistä keskimääräistä työaikaa 7 h 39 min koulustilaisuutta kohden.

- Puolustusvoimien työaikasopimuksen osalta tehtiin tiettyjä tarkennuksia koskien soveltamisohjeita.

- Meripalveluun ja sotaharjoitukseen liittyvät toimien, esimiehen määräyksestä tehtävien töiden osalta tarkennettiin PVTAS 8§ ja 22§ kirjauksia koskien työaikamerkintöjä kyseiseltä ajalta.

- Sopimuksen 2 §:n eli säännöllisen työajan soveltamisohjeen osalta tarkennettiin kirjauksia kahden peräkkäisen työjakson (kahden peräkkäisen kolmiviikkoisjakson) yhdistämisestä joustavoittamaan työaika-suunnittelua erityisesti yksilön tarpeet huomioiden. Muutoksen tarkoituksena on edistää joustavuutta erityisesti tapauksissa, joissa henkilö asuu erillään perheestä. Sopimus kahden peräkkäisen kolmiviikkoisjakson suunnittelusta tulee jatkossakin tehdä henkilöstöä edustavan luottamusmiehen kanssa, sen tulee olla ajallisesti rajattu ja se voi koskea tiettyä työpistettä, henkilöstöryhmää tai yksittäistä virkamiestä. Uudistuksen tarkoituksena ei kuitenkaan ole säästöjen hakeminen esim. pitkien sotaharjoitusjaksojen ylitöiden tasoittamiseksi.

- Työaikasopimuksen mahdollistamien työaikajoustojen käyttöön pyritään kannustamaan hyödyntämällä nykyistä paremmin jo suunnitteluvaiheessa sopimuksen antamia mahdollisuuksia huomioida yksittäisen virkamiestä ja viraston tarpeita mm. joustavien työaikojen osalta.

- Hajautetun työn käyttöön kannustetaan, ja lisäksi etätöiden käyttöä käynnistetään "pilotointi".

- Virastotyöaikaa (7 h 15 min / 108 h 45 min) noudattavien työpisteiden määrittely toteutetaan ensitilassa, jotta Puolustusvoimauudistuksen vaikutukset voidaan huomioida PVTAS 2§:n soveltamisohjeen 8. osalta.

- Virastotyöaikaa noudattavien henkilöiden osalta työaika-suunnittelussa tulee nykyistä paremmin huomioida virkamiestä mahdollisuudet tasoitaa työaika suunnittelujakson aikana keskimäärin 108 h 45 min mittaiseksi.

Sopimuskirjaukset tulevat Päälystöliiton

www-sivuille heti, kun ne on vahvistettu ja allekirjoitettu sopijaosapuolten välillä. Olen siitä ei ole se, mitä "kupongeissa" lukee, vaan se, mitä niillä on tarkoitettu. Jatkuvan neuvottelun periaatteiden mukaisesti siis jatketaan ainakin muutto- ja siirtokustannussopimuksen, työaikasopimuksen ja lisäpalkkioiden tarkastelua sopimuskauden loppuun saakka. Muuttuvassa tilanteessa on erityisen tärkeää, että neuvottelijat ja hallinto saavat tietoonsa niitä epäkohtia, jotka on vietävä neuvottelupöytään ratkaistavaksi.

Muutosturvaan tarvitaan parannuksia

Neuvottelutoimintaan liittyen järjestöjen yhteisenä ykköstavoitteena on ollut takuupalkkausta koskevien määräysten kehittäminen Puolustusvoimauudistukseen liittyvissä tilanteissa. Myös työnantaja on nähnyt kehittämisen tarpeellisuutta, ja sen johdosta puolustusministeriö on laatinut esityksen, jossa 1.7.2013 – 1.1.2015 tapahtuvien siirtojen osalta voitaisiin takuupalkkausta kehittää tietyin edellytyksin mm. karttumasäännösten soveltamiseen liittyen. Tietyin edellytyksin henkilölle voisi muodostua 6 - 12 kk:n karttumalla oikeus 12 kk:n takuupalkkaukseen, mikäli henkilö määrätään ns. runko-organisaatioon tai lakkautettavaan joukkoon määrääjäksi hoitamaan Puolustusvoimauudistukseen liittyviä tehtäviä. Tavoitteena on myös 24 kk:n takuupalkkausoikeus 12 - 24 kk karttumalla em. aikavälillä toteutettavissa siirroissa. Muutto- ja siirtokustannusten korvaussopimuksen osalta neuvoteltavana on edelleen mm. perheentapaamismatkojen määrän lisääminen nykyisestä 52 edestakaisesti matkasta 65 matkaan 36 kk:n aikana. Perheellisen virkamiestä erityiskorvauksen maksamisen osalta tavoitteena on saavuttaa nykyiseen verrattuna 1,5 kertaa nykyiset aikamäärät eli 15 %:n päivärahaosuus



18 kk ja 30 %:n päivärahaosuus 36 kk (yli 400 km/4 h etäisyyden osalta 30 %/60 %). Työnantajan esitys on periaatetasolla erinomainen avaus keskusteluille, mutta rahoituksen ja todellisten syntyvien kustannusten seurannan osalta yhtälö on vähintäänkin haasteellinen. Esitys perustuu väliaikaiseen/määräaikaiseen menettelyyn, minkä todelliset ylimääräiset kustannukset voidaan määrittää vasta vuosina 2016 – 2017. PLM:n esittämät laskelmat perustuvat vahvasti oletuksiin siirtyvän henkilöstön kokonaismäärästä, ja toisaalta VM:n laskentamallilla riski siirrettäisiin 100 %:sesti järjestöjen rahoitettavaksi ns. kuukausiprosentti + lopulliset kustannukset -mallilla – siis jopa niiden osalta, jotka eivät olisi enää palveluksessa. Tätä ”vekseliä” ryhdyttäisiin maksamaan 2016 alkaen käytössä olevista virastoeristä. Keskeisin huolenaiheeni asiassa liittyy myös siihen, miten käytössä olevat järjestelmät kykenisivät määrittämään syntyneet ylimääräiset kustannukset suhteessa vallitseviin VES-määräyksiin – jokainen tapaus jouduttaisiin melko varmasti tarkastelemaan kuitenkin ”käsipöydällä”.

Virastoeriä ei tule käyttää Puolustusvoimauudistuksen tukitoimiin

Mikäli määräaikaiseen ratkaisuun päädytään, tulee myös työnantajan osallistua kustannusten rahoittamiseen, sillä oman näkemykseni mukaan palvelukseen jäävän henkilöstön tukemiseen ei ole käytetty vielä ”senttiäkään” muutokseen varatusta yli 100 M€:n potista. Esitettyjen laskelmien perusteella muutoksesta aiheutuneet ylimääräiset kustannukset olisi rahoitettava kokonaisuudessaan henkilöstön palkkavarallisuudesta sopimusaloittain, mutta vastaavaa mallia ei toisaalta huomioitaisi tapauksissa, joissa henkilöstö olisi menetämässä jotain, esim. VAATI -luokkien ollettujen laskujen muodossa.

Näkemykseni mukaan työnantajan laskelmat ovat ns. maksimisummia, ja niidenkö perusteella tulisi laittaa allekirjoitus ”vekseliin” ilman, että riskiä mitenkään jaettaisiin myös työnantajan suuntaan? Jos kokonaisuus huomioidaan, niin melkoisella varmuudella muutoksen edellyttämistä määräaikaisista työnantajan ”vastaantuloista” ei synny mitään sellaisia ylimääräisiä kustannuksia, joiden rahoitus tulisi ottaa tulevista virastotai muista palkkauksen kehittämiseen varattua varallisuudesta.

Aiempiin tilanteisiin verrattuna tulisi huomioida se, että virastoerät tulee käyttää ns. pysyviin ratkaisuihin, ja valtiotyönantajan tulisi kattaa täysimääräisesti ne kustannukset, joita työnantajan toiminta aiheuttaa suoraan tai välillisesti henkilöstölle. Erityi-

sesti nyt työnantajan tulisi omilla toimillaan lunastaa ne lupaukset, joita annettiin ja jopa eduskunnassa edellytettiin, kun lakia puolustusvoimista uudistettiin 2008 - siirtymävelvollisen henkilöstön taloudellisen aseman turvaamiseksi.

Henkilöstösuunnittelun 2. vaihe ja sen toteutumisen valvonta

Puolustusvoimauudistuksen henkilöstösuunnittelun 2. vaiheen päättävä yhteistointamennettely toteutettiin 3.4. ylimääräisessä Puolustusvoimien yhteistyöelimen (PYTE) kokouksessa, ja sen jälkeen Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö on vahvistanut sen hetken mukaisen henkilöstösuunnitelman (HESU) jatkosuunnittelun pohjaksi. Jatkon onnistumisen kannalta on erityisen tärkeää, että kaikista muutoksista tiedotetaan henkilöstöedustajille ja yksittäisille virkamiehille mahdollisesti suunnitella olevista muutoksista suhteessa vahvistettuun henkilöstösuunnitelmaan. Pääesikunnan velvollisuutena on valvoa suunnittelun etenemistä, ja tarvittaessa on kyettävä puuttamaan tilanteisiin, joissa muutoksia tehdään kuulematta henkilöstöedustajia ennen muutosten vahvistamista.

Jo nyt olemme saaneet tietoomme, että paikallistasolla tehdään suunnitelmia, joiden tarkoituksena on valmistella mm. opistoupseeritehtävien siirtoa muille henkilöstöryhmille. Jokainen henkilöstöryhmältä toiselle suunniteltu muutos on vietävä PEHENKOS:n kannan mukaisesti ratkaistavaksi keskustasolle. Näitä muutoksia tulee edeltää hakuprosessi nykyisen henkilöstöryhmän puitteissa, jo ennen mahdollista henkilöstöryhmän muutosta koskevaa ytmenettelyä. Päälystöliitto tulee valvomaan näitä menettelyjä erityisen tarkasti.

Henkilöstösuunnittelun on oltava avointa

Henkilöstösuunnittelun 2. vaiheen suunnitellut tehtävät tulee tiedottaa henkilöstölle viipymättä HESU:n vahvistamisen jälkeen, ja henkilöstöedustajille tulee luovuttaa kokonaisuutta koskevat suunnitelmat val-

vonnan helpottamiseksi. Ilman riittävää avoimuutta suunnittelun etenemisestä ei kenenkään tule kuvitella, että henkilöstö voisi sitoutua tulevaisuuden suunnitelmiin, jos jatkosuunnittelua tehdään puhtaasti virkamiestyönä salassa henkilöstöltä. HESU:n 2. vaiheen tuloksiin ei voida olla 100-prosenttisesti tyytyväisiä, mutta voin vakuuttaa, että ainakin PE:n tasalla suunnittelua on vietä PEHENKOS:n edustajien toimesta eteenpäin avoimuuden ilmapiirissä ja niihin epäkohtiin, joihin on voitu puuttua, on myös puututtu. Opistoupseeriston osalta kriittisimpiin tapauksiin on saatu korjausta jossain määrin, mutta työtä on vielä edessä HESU:n 3. vaiheen yhteydessä. Päälystöliitolla ja PEHENKOS:n edustajilla on pääosasta epäkohtia yhteinen näkemys siitä, mitä korjaavia toimenpiteitä tulee suorittaa sitä myöten, kun suunnittelu etenee ja tehtäviä avautuu. Keskeistä on se, että avautuvat OTV-tehtävät laitetaan ensisijaisesti hakuun OTV-tehtävinä, ja vasta, jos tehtävään ei löydy halukkaita hakijoita, voidaan tehtävä laittaa haettavaksi OTV-tehtävän lisäksi muun henkilöstöryhmän tehtävänä, mutta vasta ytmenettelyn jälkeen – yhtään OTV-tehtävää ei tule siirtää muulle henkilöstöryhmälle ennen em. menettelyiden toteutamista, ja tätä on valvottava paikallisten luottamusmiesten toimesta.

Muutokset suunnittelussa kuuluvat yt-piiriin

Ytmenettelyt uuden organisaation tehtäviin määraamiseksi käynnistyvät HESU:n vahvistamisen perusteella. 1.1.2015 HESU/HKP/TKP ovat vahvistamisen jälkeen kaiken suunnittelun perusteena, ja ytmenettelyssä ilmoitettu tehtävä on periaatteessa ”lukittu” tällöin kyseiselle henkilölle 1.1.2015 lukien. Muutoksia tulee sijoituksiin myös jatkosuunnittelun yhteydessä, mutta kaikki yksilöön liittyvät muutokset edellyttävät uuden ytmenettelyn käymisen ennen muutoksen voimaantuloa. 2015-organisaation tehtävät tulee laittaa haettavaksi avoimina tehtävinä kaikissa niissä tapauksissa, joissa jostain syystä tehtävä avautuu jo ennen 1.1.2015. Jokaisen, joka on sijoitettu uuteen organisaatioon tehtävään, mikä ei vastaa osaamista tai omaa halukkuutta, tulee seurata avautuvia tehtäviä erityisellä tarkkuudella myös jatkosuunnittelun aikana ja haettava tehtäviä, mikäli suunniteltua tehtävää ”parempia” vaihtoehtoja tulee haettavaksi tehtävien avautumisen kautta. Olemme edellyttäneet PEHENKOS:n edustajilta sitoutumista siihen, että avautuvia tehtäviä hakevien henkilöiden asemaa on edistettävä sillä, ettei henkilön irrotettavuutta rajoiteta perustetta tai kyseenalaisilla lausunnoilla. HESU:n aiemmissa vaiheissa



henkilön sijoitukselle/irrotettavuudelle on asetettu erittäin kyseenalaisia esteitä mm. perustelemalla kielteistä irrotettavuuslausuntoa HKP-henkilöstön kokonaisvahvuudella tai muilla toisarvoisilla seikoilla. Jokaisen HESU:un osallistuvan on viimeistään nyt asetettava myös siirtohalukkuuteensa ilmoittaneen henkilön asemaan ja ryhdyttävä ajattelemaan asioita muillakin kuin vain henkilöstömäärään liittyvillä kysymyksillä.

Jokaisen on syytä olla myös itse aktiivinen

Muutoskeskustelu 2 käydään huhtikuussa HESU:n vahvistamisen jälkeen niiden henkilöiden kanssa, joille ei ole toistaiseksi löytynyt tehtävää uusista organisaatioista. Valitettavasti myös joitain jäseniämme joutuu muutoskeskusteluun mm. aiempien varmistamattomien halukkuuskyselyssä esille nostettujen seikkojen johdosta, esim. ilmoitus eläköitymisestä ennen 1.1.2015 tai muun syyn johdosta. Muutoskeskustelu 2:n yhteydessä henkilölle tulee ilmoittaa ne mahdollisuudet erityistukien yms., joihin muutoksen kohteena olevalla on oikeus, ja lisäksi on kannustettava hakeutumaan avoimiin tai avautuviin tehtäviin. Opistoupseeriston osalta muutoskeskustelu 2:n yhteydessä "valikkoon" ei kuulu työnantajan ilmoitus mahdollisesta irtisanomisesta. Opistoupseerien osalta irtisanominen voi tulla kyseeseen vasta, jos henkilö ei ryhdy hoitamaan hänelle määrättyä tehtävää. Jokaiselle opistoupseerille tulee tehtävä löytymään, ja jatkosuunnittelun yhteydessä kyseiseen tehtävään liittyen käydään normaali yt-menettely tehtävään määräämiseksi. Valitettavasti tehtävä ei aina vastaa 100-prosenttisesti osaamista tai omaa halukkuutta, mutta tehtävä löytyy ja paremmin sopivia tehtäviä varmasti tulee avautumaan. Jatkosuunnittelun osalta on erityisen tärkeää, että jokainen jäsen aktivoituu viimeistään nyt ja ryhtyy etsimään selviytymispolkua tulevista organisaatioista sekä pitää paikalliset edunvalvojat tietoisena omista tavoitteistaan ja toiveistaan etupainotteisesti.

Henkilöstösuunnitelman 3. vaihe käynnistyy

PEHENKOS on julkaissut 28.3.2013 käskyn AJ4710 "Puolustusvoimauudistuksen henkilöstösuunnittelun kolmas vaihe", missä annetaan riittävällä tarkkuudella ohjeistus siitä, mitä toimia HESU:n vahvistamisen jälkeen tulee tehdä eri ratkaisuvaihtoehtoihin liittyen. Käskyllä ei kumota HESU:n periaatteita vaan täsmennetään ohjeistusta vallitsevaan tilanteeseen. Kuten käskyssäkin todetaan, on 3.4.2013 tilanteessa HESU:ssa vielä noin 300 tehtävää, joihin ei ole löytynyt tehtävänhoitajaa. Kehotan jokaista tarkastelemaan osaltaan avoimien tehtävien suhdetta omaan osaamiseensa ja tarvittaessa hakemaan tehtäviä, oli tehtävä ensisijaisesti minkä tahansa arviointijärjestelmän tehtävänä, sillä kohdennuksia voidaan tehdä osaamisen perusteella PEHENKOS:n toimesta em. periaatteiden mukaisesti avoimiin tehtäviin. Valitettavasti Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä on käynnissä myös tiettyjä "ulkoistamishankkeita", joiden vaikutuksia ei toistaiseksi kyetä täysin arvioimaan. Työnantajan kannan mukaisesti opistoupseerien asema suhteessa hankkeisiin on periaatetasolla turvattu eli virkasuhde Puolustusvoimiin turvataan koulutustaustan ja poikkeusolojen tarpeesta johtuvista syistä. Valtionhallinnon turvallisuusverkkohanke, toimialariippumattomien tietojärjestelmäpalveluiden hanke ja selvitys kunnossapidon järjestelyistä etenevät HESU:n 3. vaiheen aikana, ja niiden vaikutuksia tehtävärakenteisiin seurataan lähes päivittäin osallistumalla hankkeiden työskentelyyn.

Erityinen huomio paikallisessa edunvalvonassa tulee kiinnittää tehtävään määräämiseen liittyviin yt-menettelyihin, joita tulee käydä viipymättä, kunhan tuleva tehtävä on tiedossa. Yt-menettely ja tehtävään määräys antavat perusteet henkilölle ryhtyä suunnittelemaan uuden tehtävän mukaisia järjestelyjä mm. asumiseen jne. liittyen. Erityisesti tämä tulee huomioida tapauksissa, joissa määräys aiheuttaa paikkakunnan muuttumisen tai tilanteen, jossa virkamies harkitsee muuttoa uudelle paikkakunnalle yksin tai perheineen. Yt-menettelyssä henkilölle on annettava riittävät tiedot uudesta tehtävästä, mm. kaikki palkkaukseen liittyvät tiedot ja mahdolliset oikeudet muihin sopimuksilla sovittuihin palvelussuhteen ehtoihin. Pyynnöstä työnantajan on kirjattava yt-lomakkeeseen kaikki ne asiat, joista hen-

kilo esittää näkemyksensä yt-menettelyn yhteydessä – lomakkeen tietojen perusteella käydään neuvotteluja tarvittaessa jopa PETasalla.

Käskyssä ohjeita täydennyskoulutuksesta ja mentorointimahdollisuudesta

Käskyssä selvennetään käytäntöjä mm. ylivahvuusmenettelyyn ja ns. mentorointitehtävään liittyvissä tilanteissa. Ylivahvuuden osalta on yksiselitteisen selvää, että menettelyä voidaan soveltaa vain niihin tapauksiin, joissa henkilö jättää irtisanoutumisilmoituksen, sillä päätöstä ei tulla tekemään ns. herrasmiessopimusten perusteella -ylivahvuus voi koskea vain sitä vuotta, jolloin henkilö saavuttaa eläkeoikeuden eli Puolustusvoimauudistuksen osalta enintään 31.12.2015. Mentorointitehtävään voidaan määrätä henkilö, jolle muodostuu eläkeoikeus, mutta jonka tehtävä ei pääty. Henkilöt jatkavat eläketapahtumaan asti omassa tehtävässä, ja mentoroitavaksi nimetään erityistehtävään seuraajasuunnittelun (HESU:ssa suunniteltu henkilö) mukainen henkilö. Menettely edellyttää eroavaltta henkilöltä, että hän jättää irtisanoutumisilmoituksen päätöskäsittelyn yhteydessä. Eron palveluksesta on ajoitettava kuten ylivahvuusmenettelyssäkin. Jos ylivahvuus tai mentorointitehtävään määrääminen ei ole mahdollista, mutta henkilö haluaa jatkaa Puolustusvoimissa, tulee henkilön itsensä ja organisaation ryhtyä aktiivisiin toimiin tehtävän löytymiseksi 2015-HESU:sta. Uusiin tehtäviin kouluttautumisesta ja täydennyskoulutuksen järjestämisestä uusiin tehtäviin annetaan myös periaatteet käskyssä. Näitä mahdollisuuksia tulee "perätä" aktiivisesti työnantajalta mahdollistamalla henkilön sijoittuminen uuden organisaation tehtäviin. Uudelleen kouluttamalla voidaan myös pienentää tarpeita siirtää suunniteltua määrää henkilöstöä paikkakuntien välillä.

Kehotan jokaista perehtymään käskyn ohjeistukseen ja tarvittaessa olemaan yhteydessä omaan luottamusmieheen epäselvyyksien välttämiseksi. Tarvittaessa paikalliset luottamusmiehet ottavat yhteyttä luottamusmiesryhmään, joka antaa tarkentavia ohjeita menettelyistä MK2:n tai yt-menettelyn osalta sekä vie asioita eteenpäin suunnitteluryhmien ja/tai PEHENKOS:n suuntaan. Koska tavoitteena on koko henkilöstön osalta oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun varmistaminen, tulisi asiaa "säätää" mahdollisimman vähän paikallis- tai aluehallintotason omilla ohjeilla. Päälystölaiton alueellisilla lm- ja yt- päivillä saadun palautteen perusteella suurin suunnittelua häntänyt epäkohta HESU:n osalta liittyi juurikin näin paikallisiin tai alueellisiin "säätöihin" suhteessa keskustason määräyksiin.

IKKUNAPAIKKOJA ja parasta seuraa



KESÄAUTOKUUME NOUSEE!

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

Hertz Varauspalvelu

☎ 0200 11 22 33

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

Hertz®

Eräs jäsen soitti ja kertoi tapahtumaketjusta, jossa hänet oli määrätty vaativuudeltaan eritasoiseen tehtävään, jota hän oli hoitanut useiden vuosien ajan. Seuraavan palkanmaksun yhteydessä hänelle oli maksettu useita satoja euroja liikaa palkkaa. Huomattuaan tämän hän oli ottanut yhteyttä työpaikkansa palkkayhteyshenkilöön asian korjaamiseksi. Keskustelu oli jäänyt siihen, kun palkkayhteyshenkilö oli kertonut selvittävänsä tapahtunutta ja palaavansa sitten asiaan. Palkansaajan yllätykseksi hänen seuraavasta palkasta tuo aiheettomasti maksettu palkkasumma olikin peritty yksinkertaisena takaisin. Edes yksinkertaisesta perimisestä ei ollut keskusteltu, vaan palkkavelka oli peritty kyselemättä.

Tehtäväkohtaisessa palkkausjärjestelmässä muuttuvia palkkatekijöitä on huomattavasti enemmän kuin vanhassa A-palkkauksessa, jossa kuukausipalkan muodostuminen oli huomattavasti yksinkertaisempaa ja säännönmukaisempaa. Säännönmukaisen kuukausipalkkauksen muodostuessa tehtävän vaativuudesta ja henkilökohtaisesta työsuorituksesta virheiden todennäköisyys on kasvanut. Nykyisin korostuukin virkamiehen oma vastuu tarkastaa palkkalaskelma siitä huolimatta, että puolustusvoimien uuden palkanmaksujärjestelmän palkkalaskelma on ollut vaikealukuinen. Mikäli palkkalaskelmassa on epäselvyyksiä tai virheitä, ne on syytä selvittää pikimmiten.

Säännönmukainen kuukausipalkka on keskeisin virkamiehelle kuuluva taloudellinen oikeus. Valtion virkamieslain 11 §:n mukaan asianomaisen viranomaisen on huolehdittava siitä, että virkamiehelle annetaan virkasuhteesta johtuvat edut ja oikeudet sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat. Yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu, että virkamiehen palkkaus maksetaan kultakin kalenterikuukaudelta sen 15. päivänä. Edellä kerrotun kaltaisessa esimerk-



Oikea palkka, parempi mieli

Teksti ja kuva: Marko Jalkanen

kitilanteessa, jossa palkansaajan säännönmukaisesta kuukausipalkasta jäi saamatta huomattava osa, puuttuvaa palkanosaa ei tarvitse odottaa seuraavan kuukauden 15. päivään saakka. Virkamiehen halutessa voidaan puuttuva palkanosa maksaa palkanmaksujärjestelmän ulkopuolella käsi-suoritteena suoraan palkansaajan tilille, jolloin parhaimmassa tapauksessa suoritus näkyy tilillä jo samana päivänä. Sopimusmääräysten mukaan lisäpalkat, kuten esimerkiksi ylityö- ja haittatyökorvaukset, tulee maksaa viimeistään kolmiviikkoisjakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

Aiheettomasti maksetun palkan takaisinperintä

Virkamiehelle aiheettomasti maksettu palkka tai muu taloudellinen etuus on aina perittävä takaisin. Työnantajalla ei ole asiassa virkamieslain 62 §:n nojalla harkintavaltaa. Takaisinperintä on aloitettava tai pantava vireille kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin palkka

on maksettu. Ohjeen mukaan tilanteissa, jolloin virkamies on vuosilomalla tai pitkähköllä virkavapaalla, kuten esimerkiksi kriisinhallintatehtävissä, takaisinperintä on syytä käynnistää vasta virkamiehen palattua virantoimitukseen. Menettely ei kuitenkaan saa johtaa saatavan vanhentumiseen. Takaisinperinnän menettelytavoista on aina sovittava asianomaisen virkamiehen kanssa eli palkansaajalle on annettava tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa siihen, kuinka palkkavelka peritään takaisin. Takaisinperinnässä on noudatettava hyvän hallintotavan mukaisia menettelytapoja, eikä perintään saa liittyä yksipuolista sanelupoliittikkaa.

Ennen takaisinperinnän aloittamista on sen peruste ja perittävä määrä ilmoitettava virkamiehelle riittävästi eriteltynä ja perusteltuna. Tässä vaiheessa virkamiehelle on myös annettava mahdollisuus vaikuttaa siihen, kuinka hän haluaa maksaa aiheettomasti maksetun palkan takaisin: vähennetäänkö palkkavelka palkanmaksujen yhteydessä virkamiehen palkasta vai haluaako

virkamies maksaa saatavan laskua vastaan.

Siinä tapauksessa, että takaisinperittävä summa tuntuu virkamiehestä kohtuuttoman suurelta kerralla perittäväksi, voidaan velka sopia ohjeen nojalla perittäväksi myös pienemmissä osissa. Velan ollessa esimerkiksi 500 euroa, voidaan se periä sovittuun maksusuunnitelmaan perustuen 100 euron kuukausierissä. Takaisinperittävästä summasta ja virkamiehen maksukykyistä riippuen maksuaika voi vaihdella: pääsääntöinä pidetään 2 - 12 kuukautta, ja yli vuoden maksuajasta sopiminen edellyttää paikallisesti sekä tapauskohtaisesti harkittavia poikkeuksellisia ja perusteltuja syitä. Vapaakuukaudetkin ovat mahdollisia, mutta niistä tulee sopia joukko-osaston komentoajan ja palkansaajan välillä. Joukko-osasto on vastuussa tiedonvaihdoista palkansaajan ja Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen Palkeiden välillä. Joukko-osaston on ilmoitettava takaisinperintälanteissa tehdyistä sopimuksista ja muista tarvittavista tiedoista välittömästi Palkeille. Huomattava on, että Valtiokonttori voi hake-
muksesta maksuvapautuslain (529/1980) nojalla poistaa takaisinmaksuvelvoitteen taikka kohtuullistaa sitä. Mikäli asianosainen henkilö tekee maksuvapautushakemuksen, joukko-osasto lähettää maksuvapautushakemuksen Valtiokonttoriin. Nykyisen käytännön mukaan Valtiokonttori pyytää asiassa Pääesikunnan henkilöstöosaston lausunnon. Hakemus keskeyttää takaisinperinnän siihen asti, kun Valtiokonttori on tehnyt asiassa päätöksen. Jo perittyä summaa ei palauteta ennen Valtiokonttorin mahdollista velvoittavaa päätöstä.

Sotilaseläkettä edeltävä vuosiloma lomapäivinä tai vuosilomakorvauksena

Teksti: Marko Jalkanen

Ammattisotilaalla on muiden valtion virkamiesten kaltainen oikeus saada vuosiloma tai lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän palvelussuhteen päättymiseen mennessä ei ole saanut lomaa tai korvausta. Tilanteessa, jossa ammattisotilas ilmoittaa jäävänsä sotilaseläkkeelle, työnantajan tulee huolehtia siitä, että vanha kertynyt vuosiloma annetaan aina lomapäivinä ennen palvelussuhteen päättymistä. Sen sijaan uuden kertyneen vuosiloman osalta menetellään toisin: asiasta on sovittava virkamiehen kanssa.

Tilanteissa, joissa sotilaseläkeoikeuden saavuttanut ammattisotilas irtisanoutuu virastaan huhtikuun ja joulukuun välisenä aikana, kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta (1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso) ansaittua lomaa ei voida antaa ennen palvelussuhteen päättymistä, ellei virkamies anna siihen suostumusta. Toisin sanoen kun ammattisotilas irtisanoutuu sotilasvirastaan esimerkiksi 31.12.2013 ja jää sotilaseläkkeelle 1.1.2014 lukien, on hänen itsensä päätettävissä, haluaako hän lomavuotena 2013 kerryttämänsä vuosilo-

mapäivät lomapäivinä vai ottaako hän ne rahallisesti vuosilomakorvauksena. Jos kuitenkin ammattisotilaan irtisanoutuminen tapahtuu tammikuun ja maaliskuun välisenä aikana, työnantaja voi määrätä pidettäväksi 20 päivää ylittävän loman osan uudesta lomasta. Vuosilomakorvaus on kutakin pitämättä jäänyttä vuosilomapäivää kohti 1/21 täydestä kuukausipalkasta ja se lasketaan päättymiskuukauden palkkauksen mukaisesti.

Ottipa virkamies uuden kerrytetyn vuosiloman lomapäivinä tai rahana, molemmissa tapauksissa hän on oikeutettu myös lomarahaan kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut palvelussuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa. Lomараha lasketaan siten, että se on 6 % erohetken tehtävän mukaisesta kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien määrällä. Sotilaseläkkeelle jäävän on syytä huomioida sekä vuosilomakorvaus että lomараha etukäteen verotukseen liittyvässä vuosiansioarviossa, koska niistä kertyy yhteensä varsin huomatta summa veronalaista tuloa.

Välillä on mitta täynnä

"Mutta siitäkin huolimatta kaikkea muutosta ei voi vastustaa ja se on jopa itsestään riippumatonta – nimittäin ikääntyminen. Haluan kiittää kaikkia tahoja, jotka myötäelivät kanssani 50-vuotismerkkipaalun saavuttamista helmi – maaliskuun vaihteessa. Aina välillä on syytä juhlaankin näiden arjen haasteiden keskellä, jos nyt vanheneminen yleensäkin on kummoinen juhlan aihe – itseäni eniten ilahduttaa jokainen aamu, kun herään elossa."

Kiittäen Sakari Vuorenmaa



Pääluottamusmies Sakari Vuorenmaa ohitti 50-vuotismerkkipaalun ja lukuisia joukko ystäviä, työkavereita ja yhteistyökumppaneita piipahti Sakkea onnittelemassa.



Yhdistymällä voimaa toimintaan

Teksti: Arto Penttinen

Päälystöllehdessä on useaan otteeseen kirjoitettu liiton jäsenyhdistysten toimivuudesta niiden jäsenmäärän vähetessä. Yhdistyksiä on houkuteltu yhdistymään edunvalvonnan turvaamiseksi muun muassa liiton taloudellisella tuella. Liitolla oli huhtikuussa 2007 yhteensä 66 jäsenyhdistystä ja niissä jäseniä yhteensä reilut 5 200. Tämän vuoden huhtikuussa yhdistyksiä on 57 kappaletta ja jäsenmäärä niissä on reilut 4 300. Kuudessa vuodessa yhdeksän yhdistystä on purkautunut ja liiton kokonaisjäsenmäärä vähentynyt 900 hengellä. Liiton suurimman jäsenyhdistyksen - Evp-yhdistyksen - jäsenmäärä on samana aikana kasvanut yli 350:llä. Eli palveluksessa olevien jäsenten määrä on vähentynyt vastaavana aikana yli 1 250 hengellä. Mistä riittää toimijoita paikallisiin yhdistyksiin? Vuoden 2012 edustajakokouksessa liiton ylintä päättävältä oli käyttämässä 36 jäsenyhdistysten edustajaa, maksimin ollessa 58 edustajaa (yksi yhdistys purkautui vuoden vaihteessa). Perustellusti voidaan kysyä, olisiko nyt viimeinkin syytä pohtia yhdistyksissä toimintojen yhdistämisestä edunvalvonnan turvaamiseksi. Puolustusvoimauudistus tähän osaltaan pakottaakin, ja useampi yhdistys onkin ollut yhteydessä liiton toimistoon ja kysellyt toimenpiteistä yhdistyksen purkamiseksi ja toimintojen yhdistämiseksi. Viime lehdessä olikin jo jonkin verran ohjeistusta toimenpiteistä, mutta julkaistaan tässä yhteydessä vuoden 2007 huhtikuun lehdessä ollut, silloisen järjestöpäällikön pelkistetty ”työnkulku” yhdistysten toimintojen yhdistämiseksi hieman päivitettyä. Yhdistykset A ja B sekä mahdollisesti C päättävät tavoitetilasta, jonka mukaan A jatkaa toimintaa ja muut purkautuvat ja purkautuvien yhdistysten jäsenet siirtyvät yh-

distys A:n jäseniksi.

Yhdistys A muuttaa tarvittaessa sääntöjään niin, että jäsenpiirin laajenemiselle ei ole esteitä (esim. useilla rajan yhdistyksillä on säännöissään maininta, että sen jäsenen tulee palvella rvl:ssä).

Purkautuvat yhdistykset toteuttavat purkautumisen sääntöjensä ja yhdistyslain mukaisesti.

Purkautuvien yhdistysten jäsenet liittyvät yhdistys A:han siten, ettei jäsenyys Päälystöliittoon katkea missään vaiheessa (jäsenen allekirjoittama muutosilmoitukset liitolle ja palkkahallintoon).

Purkautuvat yhdistykset tekevät toiminnan päättymisestä johtuvat toimenpiteet ja ilmoitukset (http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistys_purkautuminen.html ja liiton sääntöjen 6 §).

Edellä mainittu on siis pelkistetty kuvaus eikä siinä ole mainintaa mm. purkautuvan yhdistyksen perinnemateriaalin, varallisuuden ja säilytettävien asiakirjojen käsittelystä tai jäljelle jäävän yhdistyksen sääntöjen muuttamisesta. Edellä mainituista tulee luonnollisesti sopia ennakkoon. Perinnemateriaalin käsittelyn osalta neuvoa saa ATOP ry:ltä, kuten myös asiakirjojen taltioimisesta esim. toimihenkilöarkistoon. Liiton toimisto on tilannut joitain kappaleita kuun lopussa julkaistavaa **Seppo Paasolaisen** uutuuskirjaa yhdistysfuusioista. Kirjassa kerrotaan yhdistyksen elinkaari siihen liittyvine toimintoineen. Kirjaa voivat yhdistymistä harkitsevat yhdistykset tiedustella toimistolta puheenjohtajapäivien jälkeen.

Jari Rautiokoskesta komentajakapteeni

Liitomme monivuotinen rajan varapuheenjohtaja Jari Rautiokoski on ylennetty komentajakapteeniksi Rajavartiolaituksen

vuospäivänä 21.3.2013. Samalla hänet nimitettiin esiupeerin virkaan. Rautiokoski on ensimmäinen opintojaan upseerintutkinoksi täydentänyt komentajakapteeniksi / majuriksi ylennetty henkilö Rajavartiolaituksessa. Päälystöliitto onnittelee lämpimästi tuoretta komentajakapteenia.

Muovinen jäsenkortti jatkossakin

Jäsensivujen pikakyselyssä tiedusteltiin jäsenistön halukkuutta tilata matkapuhelimeen ns. mobiilijäsenkortti, jos se olisi mahdollista. Kyselyyn vastanneiden mielipiteet jakautuivat seuraavasti.

- 60 % halusi pitäytyä muovisessa jäsenkortissa
- 37 % käyttäisi mobiilikorttia muovisen sijaan, jos se olisi mahdollista
- 3 % vastaajista katsoi, että heillä ei ole käyttöä jäsenkortille



Kaskunurkka

Herra Janhuselle tehtiin uusi vaatekaappi. Rouva alkoi pian ihmetellä, kun kaapin ovi aukesi aina kun bussi jyristeli ohitse. Rouva kutsui puusepän korjaamaan kaappia, mutta mitään vikaa ei löytynyt. Niinpä puuseppä meni itse kaappiin selvittämään mitä tapahtuu, kun bussi menee asunnon ohi. Samassa herra Janhunen saapui kotiin ja kaapin oven auetessa hämmästys oli melkoinen. ”Mitä hemmettiä, mitä te siellä teette?”, kysyi herra Janhunen mieheltä. ”Ette kyllä usko, mutta odotan bussia”, vastasi puuseppä.

Vitsin lähetti Jouko Luukkanen.



Tuikkuillan aikana puheenjohtajan ja liiton merkitys nousi esiin

"Antti Kuivalainen, olet sanojesi mittainen mies"

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Pääliittoliiton Tuikkuillalla on jo useampi vuotiset perinteet, ja siellä liiton hallituksen jäsenet ja johto tapaavat arjen työssä kohtamiaan yhteistyökumppaneita. Tänä vuonna Tuikkuillan osallistujamäärä oli tavallista mittavampi, koska samassa yhteydessä pidettiin liiton pitkäaikaisen edunvalvojan ja puheenjohtajan **Antti Kuivalaisen** läksiäisiä ja paljastettiin hänen muotokuvansa.

Merkillepantavaa oli, että kenraali **Ari Puheloinen** lisäksi myös Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen henkilöstöjohtoa oli runsaslukuisesti saapunut hyvästelemään Kuivalaista. Tosin sivusta seurannut voi kuulla, että tapaamiset jatkuvat, mutta eri merkeissä. Kuivalainen ja Puheloinen keskustelivat mahdollisesta karhujahdistista Pohjois-Karjalassa.

Anttia tervehtimässä kävivät myös eduskunnan varapuhemies **Pekka Ravi**, puolustusvaliokunnan puheenjohtaja **Jussi Niinistö**, Akavan puheenjohtaja **Sture**

Fjäder, lukuisa joukko muita keskeisiä vaikuttajia ministeriöstä ja eri järjestöistä sekä tietysti Antille läheisiksi tulleita Pääliittoliiton jäseniä. Samalla paikalla olleille hallituksen jäsenille tarjoutui hyvä tilaisuus keskustella jäsenkentän huolista ja ilon aiheista vaikuttajien kanssa.

Antti sai illan mittaan kuulla monet kiitokset ja onnentoivotukset tulevaan elämään. Yksi keskeinen sanoma nousi esiin monissa puheenvuoroissa:

"Antti, Sinun kanssasi on ollut mutkatonta tehdä työtä. Olet sanasi mittainen mies. Se, minkä olet luvannut, on myös pitänyt. Emme aina ole olleet samaa mieltä asioista, mutta olet ilmaissut jäsenkenttäsi asiat suorasukaisella tavalla ja aina olemme sopimalla päässeet asioissa eteenpäin".

Kun edellä mainitun kaltaisia lauseita tuli useamman vaikuttajan suusta, voi hyvällä syyllä sanoa puheenjohtaja Antti Kuivalaisen jättävän seuraajalleen liiton, joka on yhteistyökykyinen ja kantaa jäsenten edun-

Vara-amiraali Juha Rannikko ja kenraalimajuri Sakari Honkamaa luovuttivat Antti Kuivalaiselle sotilaspassin. Rouva Liisa Kuivalainen ja liiton puheenjohtaja Ari Pakarinen seuraavat juhlaa hetkeä taustalla. Harva reserviin siirtyvä saa sotilaspassin kahdelta kenraalilta - lieneekö ainutlaatuinen tapaus.

valvonnan lisäksi huolta myös Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen tulevaisuudesta.

Liiton seinällä oleva puheenjohtajien muotokuvataulujen rivistö saa jatkoa, sillä illan aikana paljastettiin Antti Kuivalaisen muotokuva (Ks. kansi). Kuivalainen on järjestyksessä liiton 18. puheenjohtaja. Muotokuvissa siirryttiin nykyaikaan eli valokuvamuotokuvaan. Kuvan on ottanut valokuvaaja **Juhani Kandell** Puolustusvoimien kuvakeskuksesta.

"Kiitän kaikkia lämpimästi vuosien mittaan tehdystä yhteistyöstä ja muitamaisista Tuikkuillassa. Toivotan kaikille menestystä elämässä."

Kapteeni evp. Antti Kuivalainen



Ministeriö ohjaa puolustusvoimien henkilöstöratkaisuja

Teksti ja kuvat: Antti Kymäläinen

Puolustusvoimauudistuksen suunnittelu on edennyt hämmästyttävän hyvin, määräajat ovat pitäneet ja kaikki on mennyt pykälien mukaan, kuvailee puolustusministeriön ylijohtaja **Jukka Juusti** tyytyväisenä hallinnonalalla käynnissä olevaa muutosta.

Ministeriön resurssipoliittista osastoa johtavan Juustin alaisuudessa toimivat henkilöstö-, materiaali-, tietohallinto- sekä yhdyskunta- ja ympäristöyksiköt. Nämä linjaavat ja ohjaavat puolustushallinnon keskeisiä toimintoja. Puolustusvoimauudistuksen suunnittelu- ja toimeenpanovastuu on kuitenkin puolustusvoimilla.

- Seuraamme ja ohjaamme uudistuksen etenemistä sekä virallisissa että epävirallisissa yhteyksissä. Itse tapaan puolustus-

voimien henkilöstöjohtoa kuukausittain, valottaa Juusti ministeriön roolia.

Puolustusvoimauudistuksessa muutoksen kohteena olevan henkilöstön määrä elää Juustin mukaan koko ajan, eikä täsmällistä irtisanottavien määrää voi vielä ennustaa. Luku on aluksi arvioitua pienempi, mutta kokonaan irtisanomisilta ei vältytä.

- Määrä lasketaan sadoissa, mutta se jäänee kuitenkin selvästi alle viidensadan, arvioi Juusti henkilöstösuunnittelun lopputulosta.

Henkilöstölle tarjotut tukimuodot ovat hänen mielestään kattavat aina irtisanoutumiskorvauksia myöten. Tukien joustavuutta on korostettu puolustusministerinkin taholta, mutta liikkumavaraa niissä on vähän valtiotyönantajan, valtiovarainministeriön ja

omien budjettirajoitteiden vuoksi.

Sotilaseläkejärjestelmä välttämätön

Uudistuksen seurauksena myös ylimpien sotilasvirkojen määrä tulee putoamaan. Puolustusministeriö haluaa, että ylimmän sotilasjohtoon määrä supistuu samassa suhteessa kuin muutkin virat. Muutoin ammattisotilaita tarvitaan 230 000 sotilaseen supistuvassa armeijassa entiseen tapaan, ja ministeriö on sitoutunut sotilaseläkejärjestelmään säilyttämiseen.

- Reserviin perustuvassa armeijassa ammattisotilaita on aina liian vähän sijoitustarpeeseen nähden. Sotilaseläkejärjestelmälle on selkeä tilaus ja tarve, jota ilman emme voi toimia, painottaa Juusti.

Puolustusvoimien henkilöstörakenteeseen ei ole suunnitteilla muutoksia, vaikka puolustushallinnon henkilöstöpoliittisessa osastrategiassa onkin kirjaus henkilöstörakenteen yksinkertaistamisen jatkamisesta. - Nyt meillä on kädet täynnä Puolustusvoimauudistuksen töitä, perustelee Juusti asian hyllyllä lepäämistä.

Henkilöstöjärjestelmä tulee pohjautumaan sotilaidenkin osalta pääosin vakituisiin palvelussuhteisiin. Menneiden vuosien innostus määräaikaisuuksiin on hiipunut.

Henkilöstömäärän supistumisesta huolimatta puolustusvoimien henkilöstömenot ovat kasvaneet, eikä kehitys ole jäänyt ministeriössä huomaamatta.

- Palkkaliikumet puolustusvoimissa ovat olleet muuta valtion hallintoa suuremmat. Ministeriön asettamissa tulostavoitteissa näiden hallintaan on kiinnitetty erityistä huomiota ja asiasta on annettu ohjausta puolustusvoimille.

Puolustusvoimilla hyvä työnantajakuva

Juustin mielestä puolustusvoimat on kilpailukykyinen työnantaja. Vetovoimatekijöinä hän korostaa ennen muuta armeijan myön-teistä julkisuuskuvaa. Puolustusvoimia pidetään luotettavana organisaationa. Armeija on ollut haluttu työpaikka jopa ICT-alan toimijoiden vertailuissa.

- Palkkatasomme on kilpailukykyinen, sillä sekä sotilas- että siviilitehtäviin on runsaasti hakijoita, perustelee Juusti.

PVSAP-järjestelmän käyttöönoton myötä syntyneitä palkanmaksun ongelmia ei ole ministeriössä sivuutettu.

- Ministeriö on edellyttänyt, ettei SAP-järjestelmää laajenneta ennen kuin se on saatu

vakautettua ja hallintaan. Eikä laajentaminen ole itsestään selvää sen jälkeenkään. Järjestelmä ei ole kovin helppokäyttöinen eikä joustava.

Juusti korostaa, että samojen ongelmien kanssa painivat muutkin SAP:n käyttäjät. Ongelmia syntyy erityisesti silloin, kun järjestelmään tehdään oman toiminnan vaatimia muutoksia. Vaikeuksia on vähemmän niillä, jotka yrittävät itse muuntautua SAP:n toimintatavan mukaiseksi.

Kriha-tehtäviin ei pakkoa

Kriinshallintatehtävissä palveleminen perustuu jatkossakin vapaaehtoisuuteen.

- Nykyinen järjestely vastaa tarpeita, eikä palveluksen pakolliseksi säätämistä suunnitella, vakuuttaa Juusti.

Kriinshallintatehtävien palvelussuhteen ehdot ovat hänen mielestään oikealla tasolla.

Kumppanuusratkaisu keväällä

Teksti: Antti Kymäläinen

Materiaalin kunnossapidon kehittäminen ja kumppanuuden laajentaminen Millog Oy:n kanssa on parhaillaan selvittävänä.

Puolustusministeri ratkaisee asian puolustusvoimilta saatavien perusteiden ja laskelmien pohjalta kevään aikana.

- Etukäteispäätöstä kumppanuuden laajentamisen tai oman toiminnan kehittämisen vaihtoehdon välillä ei ole tehty, vakuut-

ttaa puolustusministeriön ylijohtaja **Jukka Juusti**.

- Tarkastelemme yhdessä ammattijärjestöjen kanssa operaatiokohtaisesti palvelussuhteen ehtoja ja tähän asti olemme näistä yhteisymmärryksen löytäneet. Yhteistyö on toiminut hyvin, kiittelee kriinshallinnan yhteistoimintaelimen puheenjohtajana toimiva Juusti.

Hän myöntää, että joihinkin tehtäviin on ollut vaikeuksia saada henkilöstöä, ja erityisenä ongelmana on ollut naisen rekrytointi. Kohdemaiden kulttuuriin liittyvien käytännön syiden ohella YK:n lausumat vaativat naisten määrän lisäämistä kansainvälisissä operaatioissa. Tavoitteen edistämiseksi harkitaan joustoa muun muassa Cooper-testin tulosvaatimuksiin tilanteissa, jossa tehtävän fyysiset vaateet eivät ole määrääviä. Lievennykset olisivat tehtäväkohtaisia ja koskisivat tällöin sekä naisia että miehiä.

taa puolustusministeriön ylijohtaja **Jukka Juusti**.

Puolustushallinnossa on varikkotason kunnossapidon kumppanuusratkaisun lisäksi yhtiöitetty ruokahuollon järjestelyt, jotka nyt tuottaa valtion omistama Leijona Catering Oy. Parhaillaan selvitetään puolustusvoimien vaatetushuollon järjestämisvaihtoehtoja joko omana toimintana tai kumppanuuksiin tukeutuen. Valtionhallinnon hankkeena meillä on turvallisuusverkkohanke ja toimialariippumattomien ICT-toimintojen kokoamishanke. Puolustusministeriötä koskee myös keskushallinnon kehittämishanke, jonka tavoitteena on muodostaa valtioneuvostosta nykyistä yhtenäisempi kokonaisuus.

Muita uusia avauksia ei Juustin mukaan ole lähitulevaisuudessa odotettavissa.

Puolustusmateriaaliyhteistyö lähtökuopissa

Puolustusmateriaalialan yhteistyö on kehityssuunta, jossa Suomikin on mukana monin yhteyksin. Materiaalialaa laajemmin pohjoismaisena yhteistyöorganisaationa on NORDEFECO, jonka puheenjohtajamaana Suomi parhaillaan toimii.

- Pohjoismaisen yhteistyön ohella olemme mukana Euroopan puolustusviraston EDA:n toiminnassa, minkä lisäksi meillä on kahdenväliset yhteistyösopimukset 18:n eri valtion kanssa, kertoo Juusti.

Puolustusvoimien kuorma-autohankinta ja Sisu-Auton asema toimittajana ovat puhuttaneet kevään aikana. Uusi lainsäädäntö rajoittaa kotimaisen teollisuuden suosimista puolustushankinnoissa.



Kuva: Puolustusvoimat



Kumppanuusratkaisu...

EDA:n toiminta on Juustille varsin tuttua – hän oli ensin perustamassa virastoa ja toimi sittemmin vuosina 2008 – 2010 viraston puolustusmateriaaliosaston päällikkönä. Tällä hetkellä hän on mukana viraston neuvonantajaryhmässä, joka kokoontuu kuukausittain.

Materiaalialan yhteistyön hedelmät ovat vasta kypsymässä, käynnissä on lähinnä yhteistyön tutkimushankkeita. Kustannuksia säästäviä läpimurtoja ei ole vielä saatu. Vastatuulta on muutoinkin.

- EU:n uudet kilpailudirektiivit rajoittavat yhteishankintoja ja sitä kautta hankaloittavat yhteistyötä, harmittelee Juusti.

Pohjoismaisella yhteistyölläkin on omat vastuksensa. Sitoutumisessa materiaaliyhteistyöhön on eroja maiden välillä.

- Eri mailla on erilaisia teollisia intressejä. Toiset haluavat suojella omaa teollisuuttaan, toiset taas ovat avoimempia kilpailulle, valottaa Juusti yhteistyön arkea.

Kilpailutussäännökset puolustushankintoihin

Kilpailuasiat ovat kotimaassakin olleet kevään aikana esillä valmisteilla olevaan isoon kuorma-autohankintaan liittyen. Kotimainen valinta ei enää ole itsestään selvää.

- Vuoden 2012 alusta tuli voimaan EU:n puolustushankintadirektiiviin liittyvä kansallinen lainsäädäntö, joka rajoittaa kotimaisen teollisuuden suosimista. Säännöksistä voidaan poiketa vain painavista syistä, jotka liittyvät valtion huoltovarmuuteen tai olennaisiin turvallisuusintresseihin, perustelee Juusti.

Hän kuitenkin korostaa, että kotimaisilla yrityksillä on toki monia vahvuuksia pärjätä kilpailussa – esimerkiksi valmiit huolto- ja ylläpitojärjestelmät sekä asiakkaan tuntemus.

Suomen on sanottu olevan EU:n mallioppilas, joka toteuttaa Brysselin direktiivit viimeistä piirtoa myöten. Jos kansallisia näkökohtia olisi haluttu painottaa puolustushankinnoissa, se olisi tullut ottaa huomioon kansallisessa direktiivin toimeenpanoa koskevassa lainsäädännössä.

- Tässä vaiheessa olisi ehkä voitu käyttää luovaa harkintaa, joka olisi antanut enemmän pelivaraa kotimaisuuden huomioon ottamiseen, pohtii Juusti.

Nyt Suomen lakia on noudatettava säädetyssä muodossa. Jotakin parannusta tilanteeseen voi tuoda valtioneuvostolle valmisteltava huoltovarmuuspäätös, jossa kotimaisen teollisuuden turvaamiseen liittyviä näkökohtia voidaan ottaa esille.

Aikoinaan puolustusvoimien ulkomaisen materiaalin hovi-toimittajana oli Neuvostoliitto, mutta sen hajoamisen jälkeen hankinnat on pääsääntöisesti tehty länsimaista. Keväällä kuitenkin julkistettiin yksittäinen konekiväärikauppa Venäjän kanssa.

- Ei meillä ole mitään sellaista linjausta, ettei materiaalia voitaisi ostaa idästä. Parhaillaan valmistellaan ilmatorjuntaohjускаuppaa ja kilpailussa on mukana myös venäläinen vaihtoehto, kertoo Juusti.



Komentaja Vilhelm Stefan Riis
Holsting esitteli henkilöstön koulutta-
mista Tanskan asevoimissa.

Pohjoismainen upseeriallianssi

Upseerikoulutuksen erikoisuuksia

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Pohjoismainen upseeriallianssi (NOA) kokoontui Kööpenhaminassa helmi-maaliskuun taitteessa. Kokouksessa jatkettiin vuoden 2012 teemalla "upseerin ammatin sisältö, koulutus ja arvotus". Alustajina työryhmätyöskentelyä varten toimivat asiantuntijat

Maakohtaiset tilannekatsaukset antavat hyvän kuvan kunkin maan meneillään olevasta edunvalvontatilanteesta, asevoimien yleisistä ajankohtaisista asioista ja taloudellisesta tilanteesta. Suomen osuudessa tuotiin esille ongelmat, jotka voivat syntyä puolustusvoimien meneillään olevassa uudistuksessa, kun asutaan erillään perheistä ja pakkosiirtoja tehdään massamaisesti. Upseeriliitto ja Päälystöliitto ovat kiinnostuneita sellaisista pohjoismaisista tukimalleista, jotka ovat nyt käytössä pakkosiirtotilanteissa ja joista on käytössä jo tutkimustuloksia. Myös

urasuunnittelun toteuttaminen ja erillään asumisen korvaustasot sekä kestoajat kiinnostavat.

Asiantuntijoiden alustukset, jotka käsittelivät upseerin ammattia, johdattivat osallistujat ensin maakohtaiseen käsittelyyn ja edelleen yhteiseen keskustelutilaisuuteen. Jokaisella työryhmällä oli mahdollisuus tutkia oman maansa tilannetta ja tuoda se yhteisesti esille loppukeskustelussa.

Asiantuntijakaartissa esiintyivät professori **Mikkel Vedby Rasmussen**, kontra-ami-raali, rehtori **Nils Christian Wang** Tanskan maanpuolustuskorkeakoulusta ja komentaja **Vilhelm Stefan Riis Holsting** Århusin yliopiston tohtorikoulutusohjelmasta. Rehtori Wangin esittelemät suunnitelmat uudenlaisesta upseerikoulutuksesta olivat raikkaita ja mielenkiintoisia. Taloudellinen tilanne ja asevoimilta vaaditut säästöt pakottavat Tanskassa miettimään myös upseerien koulutusjärjestelmää perusteellisesti. Esitellyn mallin erikoisuutena on se, että suuri osa koulutuksesta käsitäisi siviiliopintoja, joissa myös suoritettaisiin kandidaatin tutkinto. Sotilaskoulutus toteutettaisiin tänä aikana "kesäkursseilla" ja lopulliset sotilasopinnot vasta kandidaatin tutkinnon jälkeen. Wangin mielestä tämä

malli tuottaisi myös parempia valmiuksia työllistyä yleisesti työmarkkinoilla. Mahtaisikohan se muodostua jopa päämalliksi?

Tiedonvaihtoa tulevaisuudessakin

Pohjoismainen upseeriallianssi kokoontuu seuraavan kerran syksyllä, jolloin kokousteemana ovat mm. siirtovelvollisten asema muutoksessa sekä erilaiset tukitoimet muutostilanteissa. Tämä teema on suomalaisten kannalta ensiarvoisen tärkeä juuri nyt, ja tärkeä se on myös muissa Pohjoismaissa.

Pohjoismaisten upseerijärjestöjen kotisivut löytyvät seuraavasti:

- Norjassa Befalets Fellesorganisasjon (BFO) www.bfo.no ja Norges Offisersforbund (NOF) www.nof.no
- Ruotsissa Officersförbundet (OF) www.officersforbundet.se
- Tanskassa Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD) www.hod.dk
- Suomessa Päälystöliitto ry. www.paalystoliitto.fi ja Upseeriliitto ry. www.upseeriliitto.fi

Tiedustelun kehittämisessä riittää haasteita

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo



Puolustusvoimien tiedusteluorganisaatiossa tapahtuu muutoksia. Vuoden 2014 alussa perustetaan Puolustusvoimien tiedustelulaitos, johon sulautuvat mm. Puolustusvoimien tiedustelukeskus ja Viestikoelaitos. Henkilöstön tasolla muutos on iso, sillä noin 70 henkilön työpaikka siirtyy hyvinkin etäälle nykyisestä virkapaikasta ja monien osalta työtehtäviin tulee muutoksia. Henkilöstösuunnittelun tässä vaiheessa noin 10 henkilöä joutuu muutoksen kohteeksi.

Everstiluutnantti Petri Laurila uskoo, että monista haasteista huolimatta ensi vuonna aloittava Puolustusvoimien tiedustelulaitos täyttää sille asetetut tiedustelovelvoitteet vähintäänkin tyydyttävästi ja entistä paremmin sitten, kun Puolustusvoimauudistus on kokonaisuudessaan toteutettu.

Pääosa tiedustelulaitoksen tulevasta henkilöstöstä sijoittuu Tikkakoskelle ja Helsinkiin. Lisäksi toimintoja tulee Espooseen, Tuusulaan ja Tampereelle. Hallinnollinen päätös tiedustelulaitoksen perustamisesta on vielä vailla vahvistamista niiltä osin, kun lainsäädäntö sitä edellyttää. Tulevan tiedustelulaitoksen hallinnon valmistelua johtava everstiluutnantti **Petri Laurila** arvioi, että hallinnollinen päätös saadaan alkukesästä.

- On hyvä huomioda, että Puolustusvoimien tiedustelukeskuksen ja Viestikoelaitoksen toimintatapoja ja organisaatioita olisi ilman Puolustusvoimauudistustakin jouduttu tehostamaan, etenkin hallinnon ja tukitoimintojen järjestämisen osalta. Nyt tämä sama asia toteutetaan laajemmin Puolustusvoimauudistukseen liittyen.

Perustettavan Puolustusvoimien tiedustelulaitoksen päätehtävät noudattavat nykyisten Puolustusvoimien tiedustelukeskuksen ja Viestikoelaitoksen tehtäviä. Everstiluutnantti Laurilan mukaan tiedustelulaitoksen perustamisessa riittää monenlaisia haasteita.

- Suurin niistä kohdistuu vuoteen 2014, jolloin meidän pitäisi toimia uuden organisaatiomme henkilövahvuudella kokonainen vuosi ilman Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen ja Puolustusvoimien palvelukeskuksen tukea, sillä ne perustetaan vasta vuoden 2015 alussa. Henkilöstömme tulee olemaan alusta alkaen tosi lujilla, Laurila sanoo.

Tiedustelulaitoksen henkilöstösuunnitelmi- en laatiminen on ollut iso urakka. Jännittei- tä henkilöstön keskuudessa on ollut aistit- tavissa suunnittelun alkuvaiheessa, jolloin virkamiestyönä tehdystä suunnitelmasta ei ole voitu antaa tietoja henkilöstölle.

- Tilanne on jo selvästi paljon helpottuneem- pi, kun olemme voineet kertoa henkilöstöl- le tulevan organisaation, työpaikan sijain- nin, työtehtävän ja työkaverien nimet. On selvää, että muuttamaan joutuville perheille tämä on erityisen kova paikka.

- Toinen haaste on hyvän yhteishengen saavuttaminen. Meidän on yhdessä so- peutettava erilaiset työtavat ja toiminta- kulttuuri samanlaisiksi. Tulevat haasteet kohdataan vahvempina, kun puhalletaan yhteen hiileen. Iso kulmakivi on myös puo- lustusvoimien nykyisten tietojärjestelmien kehittäminen ja niiden saaminen käyttäjäys- täväisemmäksi, Laurila summaa tulevia haasteita.

Hienosäätöä tarvitaan jatkossakin

Laurilan mielestä Puolustusvoimauudistus on mennyt henkilöstön kannalta ennako- odotuksia paremmin, vaikka sadoille hen- kilöille ja perheille muutos aiheuttaa har- maita hiuksia. Tällä hetkellä jokaisella

Puolustusvoimien tiedustelukeskuksesta tai Viestikolaitoksella palvelevalla on tu- leva työpaikka ja työkaverit selvillä. Opis- toupseerien osalta noin 25 joutuu vaihta- maan palveluspaikkakuntaa.

Laurila korostaa, että jatkossakin tieduste- lulaitoksen organisaation henkilövahvuuk- sissa ja työtehtävissä joudutaan tekemään hienosäätöjä.

- Pystymme vahvistettavalla organisaatiolla hoitamaan varmasti edelleen tiedustelulai- tokselle annetut päätehtävät vähintäänkin tyydyttävästi. Nyt jo on kuitenkin huomatu- tu muutostarpeita. Jatkossa, kun Puolus- tusvoimien palvelukeskuksen ja Puolustus- voimien logistiikkalaitoksen organisaatiot toimivat täydellä teholla, on syytä katsoa, minkälaista hienosäätöä henkilöstön tai tehtäväsisältöjen osalta silloin pitää tehdä. Henkilöstöä pyritään ohjeistamaan jatkos- sa mahdollisimman hyvin ja tiedottamaan muutokseen liittyvistä asioista. Laurilan mukaan työpaikkojen HR-koordinaattorit ja henkilöstön tukikoordinaattorit antavat kai- ken mahdollisen tuen, jotta muutos voitai- siin kohdata mahdollisimman kivuttomasti. Lisäksi puolustusvoimien henkilöstöjärjes- töjen kanssa on tehty yhteistyötä, mistä Laurila kiittää järjestöjen edustajia.

Laurilan mukaan on myös mahdollista,



että joillakin työn vuoksi paikkakuntaa vaihtamaan joutuvilla opistoupseereilla olisi mahdollista löytää osaamistaan vastaavia tehtäviä muualta puolustusvoimista, jopa nykyiseltä palveluspaikkakunnaltaan.

- Oma tietotaito pitää kuitenkin ensin siir- tää uudelle sijoituspaikkakunnalle siinä tehtävässä, johon se uudessa organisaatiossa on määrätty. Esimerkiksi Tikkakos- kelle meillä on henkilöstösuunnitelman pe- rusteella avoimia opistoupseerin paikkoja. Tietysti osaamisen on oltava avoimeen teh- tävään kohdallaan.

Petri Laurila ja Sakari Vuorenmaa vaihtavat ajatuksia Puolustusvoimien tiedustelulaitokseen siirtyvien opis- toupseerien asemasta.





Paljon puhuttu hiljaisen tiedon siirtäminen muuttuu pian hyvinkin hiljaiseksi, Toni Seppä tilittää työyhteisönsä tunteita.

Jo kolmas muutto saa uskon hyvään työnantajaan romuttumaan

Perheitä koetellaan raskaalla kädellä

Teksti: Samuli Vahteristo Kuva: Henri Karhama

Puolustusvoimauudistukseen liittyvistä muutoksista yksi on jäänyt mediassa kovin vähälle huomiolle - elektronisen sodankäynnin koulutus keskitetään Tikkakoskelta Riihimäelle. Uutinen tuli täydellisenä shokkipommina henkilöstölle, koska asian tiimoilta ei ollut mitään huhuja tai ennakkokeskustelua.

Tilanne on aiheuttanut Ilmasotakoulun ELSO-koulutuskeskuksessa palvelevien perheille tukuittain ongelmia ja taloudellisia huolia, joita luutnantti **Toni Seppä** omalta osaltaan avaa. Paljon kiteytyy hänen ensimmäiseen kommenttiinsa.

- Itselläni olisi halu tehdä nykyistä työtäni, mutta välillä tuntuu, että työnantaja ei ole työntekijöidensä puolella. Nykyiset tukitoimet ovat aivan riittämättömiä. Meidän perheelle Riihimäelle siirtymisestä aiheutuu kaikissa tapauksissa mittavat taloudelliset

tappiot. Elämme myös henkisesti raskasta aikaa. Yli vuoden ajan useamman kerran viikossa olemme vaimon kanssa käyneet läpi, löytyykö uutta tietoa ja mitkä ovat viimeisimmät huhut sekä pohtineet eri vaihtoehtoja – lähteäkö kaikki, ja jos niin, mistä asunto ja millaisella aikataululla. Vai lähteäkö itse, mikä taas tarkoittaa ”perheen hajoamista”, koska viikonloppuisenä ei lasten arkeen pääse osallistumaan.

Toni Seppä toimii tällä hetkellä Tikkakoskella opetusupseerina. Tehtävän päätyö on opettamista sekä teoriassa että käytännön harjoitteissa. Kurssilaisina ovat kaikki henkilöstöryhmät asevelvollisista palkattuun henkilökuntaan yli puolustushaarakasien. Seppä osallistuu myös erilaisiin projekteihin, joilla pyritään parantamaan yhteistä suorituskykyä ja palvelusturvallisuutta.

Sepän sotilasura on ollut monivaiheinen, sillä hän on toiminut eri tehtävissä maa- ja ilmavoimissa sekä kriisinhallintatehtävissä. Osa näistä tehtävistä on ollut vapaavaihtaisia, mutta joukko-osaston vaihdokset ovat olleet Puolustusvoimien rakennemuutokseen liittyviä ja näin hänestä riippumattomia viimeisintä lukuun ottamatta.

- Perheen elämään tämä on vaikuttanut monitahoisesti, esimerkiksi vaimon työt ovat muuttuneet aina ohessa. Suuri ongelma on ollut se, että paikkakunnan vaihdosten myötä minnekään ei ole päässyt juurtumaan ja sosiaalisten verkostojen luominen on ollut osittain hyvinkin rasittavaa. Tämä näkyy varsinkin lasten etsiessä itselleen harrastuksia ja uutta kaveripiiriä. Nyt kun taas on uusi muutos edessä, niin alkaa uskomus hyvään työnantajaan horjumaan.

Työnantajalta shokkihoitoa

Viime helmikuussa julkistetun uutisen muisteleminen siitä, että Puolustusvoimien elektronisen sodankäynnin koulutus keskitetään Riihimäelle, saa vieläkin Sepän tuntemaan väristyksiä kehossaan.

- Ensimmäinen reaktio uutisesta iski shokin lailla. Ei tämä ole totta, eihän meidän pitänyt olla tässä asemassa. Tämän tunteen jakaa varmaan jokainen oman yksikköni työntekijä, koska ilmoitus tuli täysin vailla minkäänlaisia ennakkovaroituksia tai keskustelua siitä, että näin voisi käydä. Oman aseman piti olla täysin turvattu Puolustusvoimauudistuksessa, olimmekaan Ilmavoimien ainut yksikkö tältä toimialalta sekä ainut valtakunnallista koulutusta antava ELSO-yksikkö.

- Seuraavaksi mieleen iski ajatus siitä, että siirto Riihimäelle on siis edessä - takaisin organisaatioon, josta olin aikaisemmin tullut Tikkakoskelle. Kotona uutinen otettiin vastaan tyrmistyneellä huumorilla ja kommentilla, että muuttolaatikat ovat onneksi

vieläkin varastossa, Seppä tilittää tuntujaan.

Perheen toivuttua ensishokista, seuraava reaktio oli vastarinta koko ajatusta kohtaan. Sepän perhe oli ostanut talon kaksi kuukautta aikaisemmin, ja elämä oli rakennettu sen mukaan, että Tikkakoskella ollaan ja pitkään.

- Kun hain tehtävää Tikkakoskelta, niin kerroin työnantajan edustajalle, että tarkoitus olisi olla vaikka siihen saakka, kunnes lapset ovat koulunsa käyneet. No, nyt vanhin ehti käydä ensimmäisen luokan ja tässä sitä ollaan.

Siirtoaikataulu näyttää mahdottomalta

Sepän mielestä henkisesti rasittavinta oman ja perheen kannalta on ollut tiedottamisen epämääräisyys ja sen myötä odottaminen.

- Helmikuussa 2012 saatiin tieto, että 1.7.2013 pitää olla Riihimäellä. Sen jälkeen todellakin odotettiin yli vuosi ennen virallisia yt-neuvotteluja. Heti tiedon saamisen jälkeen meille luvattiin lisää tietoa mm. uusista tehtävistä kesäkuussa, sitten elokuussa, sitten lokakuussa, sitten marraskuun loppuun mennessä, ja vielä tämän vuoden tammikuussakaan kukaan ei osannut kertoa päivämäärästä mitään. Perheen tulevaisuuden suunnittelua ei voi perustaa arvauille ja huhuhuille, ja aikataulu viisihenkinen perheen muuton järjestämiseen on täysin mahdoton. Meillä on asiasta vankka kokemus, kun siirryimme Riihimäeltä Tikkakoskelle vuoden varoitustajalla. Nyt sama pitäisi tehdä kolmessa kuukaudessa. Sen onnistumiseksi tarvitaan lähes ihmeitä, Seppä kertoo.

Varsin oikeutetulta tuntuu Sepän työnantajalle osoittama kysymys: Puolustusvoimia ei johdeta perheistä käsin, mutta eikö perheistä tule se hyvinvoiva henkilöstö ja voimavara, joka puolustusvoimissa työn suorittaa?

Tällä hetkellä Seppä miettii kuumeisesti, mikä hänestä tulee isona? Kaikki vaihtoehdot ovat avoinna.

- Uuden tehtävän palkkauksen perusteita ei vielä tosin ole kaikilta osin vahvistettu. Työnantajalla ei myös ole edelleenkään esittänyt urakiertoon vaikuttavia perusteita. Tilannetta mutkistaa se, että organisaatio-uudistuksen perusteet eivät ole vielä kaikilta osin selvät. Jos siirto halutaan toteutettavaksi 1.7.2013, niin kiire tulee, koska maaliskuu alkaa olla lopuillaan. Jos tilanne on se, että töihin lähdetään reppurina, niin toisen asunnon, auton sekä muiden kulu- jen, jotka tulevat normaalista elämisestä, kattaminen on vaikeaa. Lisäksi reppuri on aina poissa kotoa.

- Ylipäättäänkin kolmen kuukauden siirta- aika on lähes absurdi ajatus. Toki se riittää työnantajalle, mutta

itselle kolme kuukautta ei välttämättä riitä talon myymiseen, mistä tulisi tuolla aikataululla takuuvarmasti tappiota rutkasti. Lapset pitäisi ilmoittaa uuteen kouluun, mutta minne. Vaimolla on omat työ sopimukset, joihin ei välttämättä kolme kuukauden reagointiaika riitä, Seppä pohtii.

Koti on siellä, missä on perhe

Useiden muuttojen myötä Sepälle on jo tullut varmuus siitä, että koti on siellä missä on perhe ja arkielämä.

- Voimia ja sopeutumiskykyä tarvitaan koko perheeltä, jos edessä on asettuminen uudelle paikkakunnalle. Ehkä itsellä alkaa jo ikäkin vaikuttaa, mutta tuntuu, että parin vuoden välein tapahtuvaa muuttoa ei enää jaksaisi. Niinpä Riihimäelle olisi helpompi lähteä, jos työnantajalla olisi tarjota jotain tietoa urasuunnittelusta jatkossa. Muutokset jatkuvat, ja pahoin pelkään, että kaikki ei ole vielä tässä, vaan parin vuoden päästä on lisää tulossa.

Taloudellisia tappioitakin perheen on vaikea niellä. Muuttokorvaukset ovat minimaalisia, ja Sepän mielestä tuntuu täysin käsittämättömältä, ettei muutosturva koske omaa yksikköä.

- Me emme kuulu muutosturvan piiriin, meidän työ vain siirtyy organisaationa uudelle paikkakunnalle työntekijöineen. Meille ei tarjottu mitään muuta vaihtoehtoa kuin ota tai jätä. Itse olisin ollut hyvinkin kiinnostunut esimerkiksi kouluttautumaan työnantajan tukemana uudelleen. Olisin kaivannut ylipäänsäkin tietoa, siis melkein mitä tahansa.

ELSO-koulutuskeskuksessa palvelee alle kymmenen opistoupseeria. Osalle muutos merkitsee uralla ehkä askelta eteenpäin, mutta osa ottaa taka-askeleita.

- Uskallan kaikkien puolesta sanoa, että henkisesti muutos on kova paikka, kun erittäin hyvin yhteen toiminut yksikkö revitään palasiksi muutoksen yhteydessä. Yksikön ikäjakama on kokonaisuudessaan sellainen, että lähes kaikki ovat lapsiperheellisiä ja tilanne on todella vaikea monessa perheessä. Tulevaisuus tuo varmasti ongelmia. Opistoupseerit ovat vielä toistaiseksi rivissä, muista henkilöstöryhmistä on irtisanoutumisia jo tapahtunut. Paljon puhuttu hiljaisen tiedon siirtäminen muuttuu pian hyvinkin hiljaiseksi, Seppä tilittää työyhteisönsä tunteita.





Rajan VES-neuvotteluissa päästiin sopimukseen

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Mika Saarinen

Rajavartioloitoksessa saavutettiin erittäin pitkällisen neuvottelutoiminnan ja monivaihteisen väentämisen jälkeen neuvottelutulos 14.3. Neuvottelutulos on vielä vahvistettava valtiovarainministeriön toimesta, ennen kuin se voidaan muuttaa virkaehtosopimuksen muotoon.

Lähtökohdat vaikuttivat huonoilta

Lähtökohta neuvotteluille ei ollut paras mahdollinen, koska vuoden 2012 virastoerä meni perälautaan ja noin vuoden ajan hierotuista työaikasopimusneuvotteluista ei saatu sopimusta aikaiseksi. Järjestöjen ja todennäköisesti myös työnantajan puolella oltiin hyvin skeptisiä sen suhteen, että virastoeräneuvottelujen yhteydessä olisi edessä muuta ratkaisua kuin perälauta. Toisin kuitenkin kävi.

Sopimuskokonaisuus on tuhti paketti

Neuvotteluja käytiin viime metreillä neljänä

eri päivänä. Jo ensimmäisenä päivänä kävi selväksi, että työnantajan tarjoama paketti on erittäin laaja. Sopimuskokonaisuuteen kuuluvat jo 14.6.2012 sovitut kokemusosan korotukset, työaikasopimuksen muutokset ja vuoden 2013 virastoerän loppuosan kohdentaminen.

Selostus neuvottelutuloksesta

Sovintoehdotukseen liittyvä kokemusosien korottaminen

- 1.4.2013 lukien siviilien ja erikoisupreiden korkeinta kokemustasoa (20 vuotta) nostetaan 21,58 %:iin (nykyisin 20)
- sotilaiden korkein kokemusosa (20 vuotta) säilyy 16,58 %:ssa

Neuvottelutuloksen allekirjoitustilaisuudessa tunnelma oli huojentunut. Kuvassa vasemmalta varapuheenjohtaja Jukka Mäkinen ja pääluottamusmies Mika Ala-Hiiri Päälystölaitosta sekä pääluottamusmies Kari Hämeenaho ja järjestöpäällikkö Kari Haapanen Upseeriliitosta.

Työaika sopimuksen muutokset

Säännöllisen työajan keskimääräistämisen jaksotyössä kahden peräkkäisen työjakson aikana

- työt suunnitellaan 2 x 3-viikkoisjaksoksi
- maksimituntimäärä 123 h/ 3-viikkoisjakso

Tasoisuvapaajärjestelmä säännöllisen työajan kohdentamiseksi jaksotyössä

- työnantajapäätöksellä, kuitenkin käytettävä ensisijaisesti niitä, jotka ovat ilmoittaneet halukkuutensa liittyä ko. järjestelmän piiriin
- ns. taulukkovajauksia ei enää tunnusteta

Vapaamuotoinen varallaolo

- kirjausta muutettu siten, että virkamies voidaan määrätä saapumaan suoraan muulle erikseen käsketylle työn suorittamispaikalle tai muulle kuin varallaolomääräyksessä yksilöidylle työn suorituspaikalle, jos työn aloittaminen näin nopeutuisi

Eräät virastotyön työaikajärjestelyt

- pidennetty työaika (ei koske johtavia virkamiehiä)
- yksilöllinen työaika (mahdollistaa myös hajautetun työn)

Työaika perusteisten korvausten antaminen vapaana

- virkamiehen suostuessa korvataan vapaa-aikana rahakorvauksen korvausprosentin osoittama osa tunnista

Kurssilla olevan virkamiehen työaika

- enintään 5 vrk kestävä kurssi
- työaika 7 h15 min / 7 h 39 min

Virastoerän loppuosan kohdentaminen

- Johtokeskuspäälliköt, -upseerit ja valvojat vartiostoissa
- vaati-luokiin tulee korotuksia 1 - 2 luokkaa

Toimialajohtajat

- koskee käytännössä teknillisen, henkilöstö- ja talousalan toimialajohtajia
- vaati-luokan nouseminen riippuu nykyisen tehtävän vaati-rivistä ja kokonaispisteistä, kaikilla toimialajohtajilla muutos ei nosta vaati-luokkaa

Päätoimiset valmiusjoukkueet

- Suomenlahden ja Kaakkois-Suomen rajavartioston valmiusjoukkueiden jäsenten tehtävät arvioidaan tehtävän tosiasiallisen sisällön perusteella päätoimisina
- tehtävät lisätään vaativuusarviointikäsi-kirjaan

Palkkataulukot

- korotuksia tasoille 19,5; 24,0; 26,5

Hygieniapassi/ emännät erityisosaluettelossa tasolle 2

- 25 euroa -> 50 euroa

Kielitaito (muu kuin tehtävässä pääasiallisesti vaadittava tai arvioitu)

- taso 3 -> 50 euroa

Vahvistetun neuvottelutuloksen mukaiset vaativuusarviointikäsi kirjaukset tulevat voimaan pikaisella aikataululla. Muutuneet tehtävät arvioidaan palkkalautakunnan kokouksessa 9. - 10.4. Korotukset tulevat maksuun takautuvasti 1.4. lukien joko toukokuun tai kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Lisäksi on huomioitava, että kaikkia koskeva 1,4 %:n yleiskorotus palkkataulukoihin maksetaan 1.4. lukien. Kokemusosan korotukset, virastoerän osalta sovitut korotukset palkkataulukoihin ja yleiskorotuksen aiheuttamat korotukset palkkataulukoihin työnantajan on tarkoitus maksaa huhtikuun palkanmaksun yhteydessä.

Neuvottelujen yhteydessä laadittiin myös erillinen toteamispöytäkirja

Toteamispöytäkirja ei ole voimassa virkaehtosopimuksena, vaan on ainoastaan toteava.

- Tasoisuvapaajärjestelmään liittyvän korotusosan osalta työnantaja päivittää erillisen määräyksen.
- Tiivistetyn työajan tekeminen mahdollistetaan erillisellä ohjeistuksella.
- Tarkastellaan sopimusmääräysten toimivuutta koskien laivapalveluksen sidottua varallaoloa.
- Tarkastellaan siirto- ja muuttokustannusten korvaamisesta tehdyn sopimuksen muutos- ja selkeyttämistarpeet ja -mahdollisuudet.
- Tarkastellaan työaika sopimuksen 3 a §:n (työajan keskimääräistämisen kahden kolmiviikkoisjakson aikana) ja 5 §:n (tasoisuvapaajärjestelmä) toimivuutta, mahdollisuus nostaa 2 x 3-viikkoisjakson tuntimäärä yhden jakson osalta 132 tuntiin 45 minuuttiin.

Työt jatkuvat sopimustoiminnan seurantaryhmässä

Neuvottelutuloksen varmistuttua työnantaja polkaisi myös sopimustoiminnan seurantaryhmän uudelleen pystyyn. Seurantaryhmässä tullaan käsittelemään mm. suoritusarviointijärjestelmän kehittämistä, työaika sopimuksen jatkokehittämistä, kokemusosasta varallisuuden siirtämistä tehtäväkohtaiseen palkkaan ja suoritusosaan, siirto- ja muuttokustannusten korvaamisesta, laivapalveluksen varallaoloa, luottamusmiessopimuksen päivittämistä ja työsuojelun yhteistoimintasopimuksen päivittämistä.

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, 00520 HELSINKI
VAIHDE (09) 478 500, EMAIL:keskustoimisto@sotainvalidit.fi
www.sotainvalidit.fi

Henkilöstöedustajat saivat luottamusmiespäiviltä eväitä lähiajan haasteiden kohtaamiseen

Teksti: Samuli Vahteristo Kuva: Juha Susi

Puolustushaarojen henkilöstöedustajat kokoontuivat perinteisesti alkuvuonna alueellisille päiville.

Osanottajille annetut valmistautumis- ja etätehtävät tukivat tilaisuudean eri aihekokonaisuuksia, missä keskeisenä asiana oli Puolustusvoimauudistus ja siihen liittyvä edunvalvonta.

Oman osansa sisällöstä vei VES-neuvottelujen tulosten avaaminen ja eri puolustushaarojen edustajien ajankohtaiskatsaukset. Kaikkien puolustushaarojen tilaisuuksien avaussanat käytti liiton puheenjohtaja **Ari Pakarinen**. Hän painotti, että meneillään olevan Puolustusvoimauudistuksen aiheuttaman edunvalvontatyön ja VES-neuvottelujen lisäksi Päälystöliitossa ja sen yhdistyksissä pitää keskittyä seuraavan nelivuotiskauden ohjelman laatimiseen.

- Kevään puheenjohtajapäivillä käydään laajasti keskustelua liiton toiminnan suuntaviivoista, joten kaikkien paikallisyhdistysten tulee aktivoitua ja vaikuttaa. Syksyllä valitaan puheenjohtaja ja uusi hallitus, joten

näitäkin asioita yhdistyksissä on hyvä alkaa pohtia, Pakarinen totesi.

Jokaisen puolustushaaran henkilöstöedustajille oli annettu valmistautumistehtäviä, joihin piti vastata verkossa. Tämän lisäksi heidän piti valmistautua pitämään enintään 10 minuutin mittainen esitys omaa joukkoa koskevista keskeisistä edunvalvonta-asioista vuonna 2012 sekä odotuksista vuodelle 2013. Lisäksi osallistujia pyydettiin arvioimaan Puolustusvoimauudistuksen tuomia uhkakuvia ja haasteita oman joukkonsa osalta. Kysymyksillä kartoitettiin myös sitä, millaisia tukitoimia henkilöstöedustaja odottaa Päälystöliiton luottamusmieryhmältä.



Maavoimalaisten mielestä osaava edunvalvoja on jäsenten turva

Teksti: Juha Susi

Puolustushaaroista viimeisenä kokoon-tui maaliskuun loppupuolella maavoimien edunvalvojat 42 hengen vahvuisella joukolla. Tällä kertaa edustus saatiin liki kaikista hallintoyksiköistä. Tilaisuuksiin on perinteisesti sisällytynyt puolustushaaran henkilöstöjohtoon ja ou -asioiden hoitajien vierailut, mutta nyt niistä jouduttiin luopumaan. Tilaisuuden kanssa samanaikaisesti Tuusulassa järjestettiin Puolustusvoimauudistukseen liittyvää koulutusta, jossa henkilöstöalan edustajat olivat läsnä.

Maavoimien tilaisuudessa keskityttiin muutto- ja siirtokorvauksiin, sillä ensimmäiset siirrot tapahtuvat jo tämän vuoden kesällä. Kouluttava pääluottamusmies **Marko Jalakanen** oli laatinut aiheesta nettikyselyn, jonka avulla saatiin kartoitettua osaamisen taso. Kyselyn vaivattomuutta kiiteltiin, samoin sen monipuolisuutta. Vastausaineisto toimii jatkossa hyvänä tukena ja turvana siitä, kuinka eri tapauksissa menetellään.

Paikallisten luottamusmiesten ja yt-edustajien toiminnat sekä ajankäyttö koetaan puolivuositain luottamusmiesraporttiin. Raporttia hyödynnetään myös tulevien vuosien koulutuksen suunnittelussa. Kurs-silaisille esiteltujen viimeisimpien tulosten mukaan annettava koulutus vastaa kentältä esitettyihin toiveisiin ja on laadukasta. Paikallisyhdistysten tuleekin huolehtia, että heidän edunvalvojansa päivittävät vähintään kerran vuodessa tietonsa tarjolla olevissa koulutustilaisuuksissa. Mikäli koulutusta lyödään laimin, ei varmasti osata opastaa jäsenistöä uusimpien käskyjen tai sopimusten mukaisesti.

Paikallista näkökulmaa

Edunvalvojille oli annettu etukäteen tehtäväksi laatia paikalliskatsaukset. Tällä kertaa katsaukset oli koostettu alueellisesti ja ne noudattelivat HESU-työryhmien jakoa.

Esityksissä tavoiteltiin hyvien käytänteiden kartoittamista ja sitä, kuinka niitä voidaan soveltaa omaan toimintaan. Erityisesti paikallistason ytelinten työskentelystä haluttiin palautetta.

Samoin haluttiin kuulla, mikäli paikallistalolla on ollut erimielisyyksiä sopimustulkinnoista. Niitä ei juuri esiinny, vaan asioista voidaan keskustella ja päätyä kaikkia osapuolia tyydyttäviin ratkaisuihin.

- Päälystöliiton edunvalvonta on hyvällä ta-

solla, ja jäsenet voivat olla luottavaisia sen toimivuuteen jatkossakin. Tämä koulutustilaisuus vahvisti taas käsitystäni, että tehdyt ratkaisut ja toimenpiteet ovat olleet oikeita, kiteyttää Utin Päälystöyhdistyksen luottamusmies **Pekka Martikainen**.

Osallistujien antama suullinen palaute kursista oli hyvä, ja yhteinen toteamus oli, että osaava edunvalvoja on jäsenten, mutta myös puolustusvoimien etu.

Merivoimissakaan ei ole täysin ymmärretty PE:n selkeää ohjeistusta

Teksti: Matti Vihurila

Merivoimien alueellisille luottamusmies- ja yt-päiville osallistui tällä kertaa 21 henkilöä. Tilaisuuteen sisältyi tiettyä haikeutta, sillä varapuheenjohtaja **Kari Reinivuo** ja alueellinen pääluottamusmies **Jorma Nieminen** olivat mukana viimeistä kertaa. Reinivuo ei asetu enää ehdolle liiton hallitukseen ja Nieminen on siirtymässä reserviin.

Merivoimien uusi henkilöstöpäällikkö, kommodori **Raimo Pyysalo** ja ou-asioiden hoitaja, kapteeniluutnantti **Rauno Suominen** kävivät kertomassa merivoimien ajankoh- taisista asioista Puolustusvoimauudistukseen ja opistoupseerien asioihin liittyen. Molemmat saivat vastattavakseen useita kiperiä kysymyksiä ja kommentteja. Jotain jäätin vielä kaipaamaan, sillä palautekyselyssä kohta "Ajankohtaisen työnantajatie- touden saanti" sai vastaajilta huonoimman keskiarvon eli 3,9. Muilta osin vastausten keskiarvo vaihteli välillä 4,33 – 4,66 (max 5,0).

Vierailevien tähtien poistuttua alkoi tiukka rypistys Päälystöliiton pääluottamusmie- sten johdolla. Päälimmäisenä osallistujien mielessä oli tietysti Puolustusvoimauudis- tus siihen liittyvine erityiskysymyksineen.

- Perinteiseen merivoimalaiseen tapaan keskustelu eri aiheista oli erittäin vilkasta. Ennakkoon lähetetyt tehtävät käsittelivät ajankohtaisia aiheita ja niiden työstämiseen paneuduttiin asianmukaisella tarmolla. Yh- dessä jouduimme toteamaan, että Puo- lustusvoimauudistukseen liittyvää henki- löstösuunnittelua ei merivoimissakaan ole hoidettu aivan Pääesikunnan ohjeistuksen mukaisesti, varapuheenjohtaja Kari Reini- vuo kertoo.

Joissakin joukko-osastoissa henkilöstö- järjestöjen edustajien osallistuminen eri työryhmiin on ollut kiven takana, ja Pää- lystöliiton suunnasta asiaan on joudut- tu puuttumaan useamman kerran. Monet osallistujat totesivatkin palautteessaan, että kurssin jälkeen he aikovat keskustella työnantajan edustajien kanssa yt-menette- lyn tarkoituksesta, järjestämisestä ja sen parantamisesta niin, että henkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus tulla kuulluksi.

Muiden puolustushaarojen tavoin myös me- rivoimien uusissa henkilöstökokoonpanois- sa on havaittavissa ylimpien opistoupseeri- tehtävien väheneminen.

- Varusmiesten peruskoulutusta antavista yksiköistä saa ou-varapäällikön tehtäviä ha- kemalla hakea. Tämä on valitettavaa kou- lutustehtävissä toimivien osalta, Reinivuo harmittelee.

Osallistujat olivat yksimielisiä siitä, että tu- levat vuodet ovat henkilöstöedustajille to- della työntäyteisiä. Kokoontuminen yhteen jakamaan kokemuksia ja selvittämään yh- teisiä asioita edes kerran vuodessa on mitä parhain keino pysyä ajan tasalla tilan- teesta - muutoinkin kuin paperista lukemal- la ja puhelimesta puhumalla.

Kurssilaisten kommentteja:

- Osallistujilla on kurssilta saatujen tietojen pohjalta paremmat mahdolli- suudet tukea yksilöä Puolustusvoima- uudistukseen liittyen. Suurin merkitys käsitellyillä asioilla on lakkautettavien joukko-osastojen henkilöstölle, mutta ne vaikuttavat myös muissa joukossa yksittäisten jäsentemme arkeen.

- Erittäin hyvä tasata tietoja siitä, mi- ten muissa joukoissa menee ja kuulla asiantuntijoita, miten karikat ylitetään.

- Luottamusmies- ja yt-edustajat saivat hyvän paketin, jolla kykenee vastaa- maan jäsenten kysymyksiin.

- Mielestäni päivien anti on merkittävä. Uusia asioita käsitellään tiiviisti ja niis- tä riittää kerrottavaa jäsenistölle.

Ilmavoimien osalta löytyy säädettävää

Teksti: Samuli Vahteristo

Kuva: Jouni Nyström

Ilmavoimien luottamusmiespäiville osallistui 27 edunvalvojaa. Tilaisuuden aloituspäivänä Ilmavoimien esikuntapäällikkö, prikaatikenraali **Kari Salmi**, henkilöstöpäällikkö, eversti **Pasi Hakala** ja henkilöstöosaston apulaisosastopäällikkö, everstiluutnantti **Mikko Rastas** toivat esiin keskeisimpiä Puolustusvoimauudistukseen liittyviä asioita. Näitä olivat mm. henkilöstösuunnittelun etenemisen vaikutukset opistoupseerien tehtäväkenttään, työnantajan tukitoimet muutoksessa ja ilmavoimien lisäjärjestelmät.

Keskustelu oli avointa, mutta osa esitetyistä asioista oli vielä tilaisuuden aikana avoimena ja vailla päätöksiä.

- Katsaus herätti vilkasta keskustelua, koska Puolustusvoimauudistus koskettaa erityisen voimakkaasti Ilmavoimia, ja uudistukseen liittyviä henkilöstösiirtoja on jo nyt käynnissä. Mielipiteiden vaihto jatkui vilkkaana myös koulutuksen ulkopuolella, Ilmavoimien pääluottamusmies **Jouni Nyström** kertoo.

Osallistujien mukaan Puolustusvoimauudistus ja siihen liittyvä henkilöstösuunnittelu Ilmavoimissa ei kaikilta osilta vastaa henkilöstön toiveita.

- Puolustusvoimauudistus koskettaa tavalla tai toisella jokaista jäsentämme. Uudistuksen eteen liittyvää työtä on tehty jo yli vuosi. Luottamusmiesten ja yt-edustajien täy-

tyy kuitenkin olla asian tiimoilta jatkuvasti hereillä, koska suunnittelu jatkuu edelleen eivätkä kaikki asiat ole menneet odotetulla tavalla. Haasteellista on, että muutoksen kohteena olevien listalla Ilmavoimien opistoupseerien lukumäärä on yllättävän suuri, Nyström summaa kurssilaisten tunteja.

Ilmavoimat on työnantajana ilmoittanut arvostavansa opistoupseerien osaamista ja asennetta työssään. Nyt kuitenkin näyttää siltä, että mm. eläkeoikeuden saavuttamisesta johtuen tehtävänhoitaja on jätetty sijoittamatta uuteen organisaatioon.

- Tämä ilmeisesti johtuu siitä, että jokainen vastasi rehellisesti viime vuoden elokuussa Pääesikunnan järjestämään vapaaehtoiseen kyselyyn. Moni ilmoitti siinä mahdollisen eläkkeelle jäämisen ajankohdan. Vastaus ei ollut kuitenkaan yksilön osalta lopullinen päätös, ja tämä on aiheuttanut useampien kymmenien henkilöiden kohdalla putoamisen pois kokonaan henkilösuunnittelun piiristä ja tulevista organisaatioista. Henkilöillä on kuitenkin oikeus palvella eroamiskänsänsä eli 55 ikävuoteen asti. Asiaan yritetään löytää ratkaisua yhteistyössä työnantajan kanssa, Nyström toteaa.

Keskustelua herätti myös se, että opistoupseerien tehtäviä siirtyy liian paljon muihin henkilöstöryhmiin. Jatkossa luottamusmiesten on valvottava entistä tarkkaavaisemmin henkilöstösiointelua ja tarvittaessa pyrittävä vaikuttamaan muutoksiin yt-menettelyn aikana. Työnantajan kannalta tarkastelussa tulisi ottaa huomioon myös muutosten kustannusvaikutukset. Ilmavomalliseen lisäpalkkiojärjestelmään kohdistuu muutospainetta, minkä vuoksi on oltava ajan hermolla.

Kurssin sisältöön oltiin tyytyväisiä

Puolustusvoimauudistuksen organisaatiot muuttuvat, ja tarkastelussa olivat myös luottamusmies- ja yhteistoimintaorganisaatioiden uudistustarpeet. Kaksi joukko-osastoa lakkautetaan ja vaikuttaminen siirtyy muualle. Lisäksi henkilöstöedustajien eläköitymisen myötä osaamista siirtyy melkoisesti reserviin lähivuosina. Useassa joukko-osastossa kaivataankin "uutta verta" edunvalvontatyöhön hyvän työilmaapiirin ja jäsenpalveluiden takaamiseksi myös tulevaisuudessa.

Päivien aikana keskityttiin sopimusneuvottelujen osalta myös järjestelyerien kohdentamiseen ja kriha-palkkauksen perusteisiin. Joukko-osastojen edustajien luottamusmies- ja yt-katsaukset kuluneen vuoden ajalta virittivät koulutusväen ajoittain vilkkaaseenkin keskusteluun.

Monet osallistujista pitivät tätä mielipiteidenvaihtoa ja keskustelua tilaisuuden parhaimpana antina. Päivien sisältöä niin kuin muutakin Päälystöliiton antamaa koulutusta pitää osallistujien mielestä tarkastella kriittisesti. Koulutuksen sisältöä ohjaavina asioina ovat muuttuva ja uusiutuva normisto, työnantajan toimenpiteet sekä oman organisaation "eläminen".

- Kokonaisuutena tilaisuus sai jälleen kerran kiittävää palautetta osallistujilta. Työnantajan edustaja on usein ollut mukana koulutuksessa, jolloin asioita on voitu avata kokonaisvaltaisemmin. Tätä osiota voidaan vielä jalostaa. Koulutustapahtumista saadaan tehokkaampia, kun jatkossakin otamme huomioon kurssilaisten palautteet, Nyström totesi.



Uusi soittajien edunvalvoja puikoissa

Teksti ja kuva: Juha Susi



Sami Salmivuori toimii jatkossa soittajien valtakunnallisena erityisalojen asiantuntijaluottamusmiehenä. Salmivuori hakeutui aikoinaan Sotilasmusiikkikouluun yläasteen jälkeen musiikkiharrastuksensa innoittamana ja valmistui peruskurssilta 1992 ja jatkokurssilta vuonna 2003.

Seinäjoelta kotoisin oleva Salmivuori on toiminut liki kymmenen vuotta edunvalvonnan piirissä ennen nykyistä luottamustehtävää. Virkatehtävässäänkin Pohjanmaan sotilassoittokunnassa Salmivuori on tottunut toimimaan joukon edessä soittokunnan päällikkönä ja kapellimestarina.

- Työtehtävääni sisältyy soittokunnan hallinnollinen ja musiikillinen johtaminen, joten soittajien asemaan liittyvät asiat ovat tuttuja. Puolustusvoimauudistus kohtelee soittokuntia rajulla kädellä. Edunvalvonnassa painopiste kohdistuu uudistuksen mukanaan tuomiin haasteisiin, Salmivuori sanoo.

Uuden pestinsä hän näkee haasteellisena Puolustusvoimauudistuksesta ja sotilasmusiikkitoimialan erityisluonteesta johtuen.

- Yhteydenottoja tulee jatkuvasti uudistukseen ja ylipääntään päivittäiseen toimintaan liittyen. Myös eläkeasiat askarruttavat. Luottamusmiehen rooli on auttaa työntekijöitä välittämällä tietoa ajankohtaisista asioista ja tarvittaessa puuttumalla mahdollisiin epäkohtiin, Salmivuori tarkentaa.

Tiedon hankkiminen ja välittäminen kuuluu luottamusmiehen työhön

Vaikka valtakunnallinen edunvalvonta pesti on Salmivuorelle tuore, on hän havainnut jo kehittämiskohteita.

- Yhteistoimintaa muiden henkilöstöryhmien edunvalvojien sekä työnantajan edustajien kanssa tulisi kehittää. Toki yhteistyötä tehdään nytkin, mutta aina sitä voi parantaa.

Luottamusmies hankkii tehtävässään tarvittavan tiedon monelta taholta ja välittää sopimuksiin ja ohjeisiin perustuvaa tietoa eteenpäin. Yksi tietolähteistä on Päällystölehti.

- Parhainta antia ovat mielestäni juuri ajankohtaiset aiheet ja juttujen kattavuus toimialoitain ajateltuna. Tiedotusta pyrin hoitamaan olemassa olevin järjestelmin, lähinnä PVAH:n välityksellä. Nettisivujen hyödyntämisessä minulla on parantamisen varaa, Salmivuori paljastaa. Peruskuntoilun lisäksi Samin harrasteisiin kuuluvat metsästys ja yhdistystoiminta. Myös lasten, liden ja Santeerin, harrasteet vaativat osansa vapaa-ajasta.

Luonnollisesti soittokunnan päällikön harrasteisiin kuuluu myös musiikki, joka näkyy myös TV-ohjelmien ja lukukirjallisuuden valinnassa.



Äiti ja komendantti

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Puolustusvoimat

Lukioaikana minulla heräsi kiinnostus hakeutua vapaaehtoiseen asepalvelukseen ja sitä kautta sotilasuralle. Vaasan rannikkopatteristossa suorittamani palveluksen jälkeen opiskelin siviilissä vuoden verran. Tänä aikana mielessä kypsyi ajatus hakeutumisesta Maanpuolustusopistoon, josta ensimmäisen vuoden jälkeen hain ja tulin valituksi viimeiselle vanhamuotoiselle kadettikurssille. Halusin kuitenkin palvella varusmiesten koulustehtävissä, ja tämä vaikutti valintaani suorittaa Maanpuolustusopisto loppuun ja valmistua opistoupseeriksi, **Jenni Fräntilä** kertoo sotilasuralle hakeutumisestaan. Fräntilä sanoo olevansa tyytyväinen valintaansa, joka mahdollisti liikunnaohjaajan (AMK) opintojen aloittamisen työn ohessa lähes suoraan valmistumisen jälkeen. Viimeiset kolme vuotta luutnantti Fräntilä on toiminut Rovaniemen varuskunnan komendanttina. - Ehdottomasti paras puoli tässä tehtävässä on toiminta eri sidosryhmien kanssa niin varuskunnassa kuin sen ulkopuolellakin.

Verkostoituminen ja varuskuntarakenteen tunteminen vievät paljon aikaa, joten perehtyminen tehtävään jatkuu edelleen. Rovaniemen varuskunnan kahden suurimman joukko-osaston, Lapin lennoston ja Lapin ilmatorjuntarykmentin toiminnan yhteensovittaminen erilaisten varuskunnallisten tapahtumien yhteydessä on työn haastavin osuus. Myös varuskunnan ulkopuolisten sidosryhmien toimintaan ja järjestömaailmaan perehtyminen vaatii aikaa, koska tästä Fräntilällä ei ole aiempaa kokemusta.

Oma asenne ratkaisee, miten pärjää

Kainuu prikaatissa palvellessaan Jenni Fräntilä toimi varusmiesten kouluttajana. Hänen mukaansa niin mies- kuin naisvarusmiehetkin suhtautuivat aivan normaalisti naisesisimieheen, joita prikaatissa palveli useita. Rovaniemellä naisia palvelee vähemmän varusmiesten jokapäiväisessä toimintaympäristössä, ja toisinaan joku varusmies saattaa olla ihmeissään tavates-

saan naispuolisen ammattisotilain.

- Uran alkuaikoina, kun naiset olivat vasta liittyneet osaksi ammattisotilaiden joukkoa, monien miessotilaiden arvo- ja asennemaailma varmasti järkkäsi. Miespuolisten työkavereiden, niin siviilien kuin sotilaidenkin, suhtautuminen naissootilaaseen on muuttunut vuosien varrella. Ennakkoluuloja meitä kohtaan on valitettavasti edelleen varsinkin niissä yhteisöissä, joissa naisia ei ole ollut aiemmin. Pv:n palveluksessa olevien siviilinaisten suhtautuminen naissootilaisiin vaihtelee innostuneesta uteliaisuudesta aina työttölyyn saakka, Fräntilä sanoo. Kaiken kaikkiaan hän kokee tullessa kohdelluksi tasa-arvoiseksi niin työyhteisön jäsenenä kuin urakehityksen osalta. Pv:n tasa-arvotutkimuksen mukaan kiusaamisen ja häirinnän nollatoleranssia ei ole vielä saavutettu, ja parannettavaa riittää varmasti jokaisessa joukko-osastossa. - Kiusaaminen ja häirintä kohdistuvat niin sotilaisiin ja siviileihin, miehiin ja naisiin. Itse olen urani aikana kokenut muutaman kerran näitä epämieluisia ilmiöitä, mutta

asiat on kyetty ratkaisemaan ilman ulko-puolista puuttumista. On paljolti itsestä ja omasta asenteesta kiinni, miten pärjää työ-yhteisössään, Jenni Fräntilä tuumii.

Kiitokset edunvalvojille

Kahden ammattisotilaan perheessä arjen ja työn yhteensovittaminen on ollut ajoittain varsin haastavaa. Molempien vanhempien ollessa sotaharjoituksessa tarvitaan iso-vanhempien apua sekä esimiehen ja työka-vereiden joustavuutta.

- Perheellistymisen myötä olen hakeutunut ja päässyt sellaisiin tehtäviin, joissa harjoituksia ei juurikaan ole, joten työn ja perheen yhteensovittaminen on helpottunut huomattavasti.

Puolustusvoimauudistuksessa luutnantti Fräntilän tehtävä säilyy ja hänen on suunniteltu jatkavan siinä.

- Tehtäväkenttä komendanttina varmasti muuttuu, kun Lapin ilmatorjuntarykmentti liitetään Jääkäriprikaatiin. Samanaikaisesti oman joukko-osaston organisaatiorakenne muuttuu, mikä tulee lisäämään tehtäviäni henkilöstöhallinnon parissa.

Luutnantti Jenni Fräntilä katsoo tulevaisuuteen luottavaisin mielin, vaikka opistouseerien määrä tuleekin vähenemään kiihtyvällä tahdilla. Hän on tyytyväinen ja kiitollinen niin paikallisesti kuin valtakunnallisesti toimiville edunvalvojille heidän työs-tään.

- Opistouseerien määrän pienentyessä on tärkeää, että edunvalvontamme toimii. Meidän on otettava muutoksien keskellä myös vastuuta kokemuksen ja ammattitaidon siirtämisestä aliupseereille. Toivon jokai-selle opistouseerille voimia ja jaksamista muutosten edessä.

FAKTAA

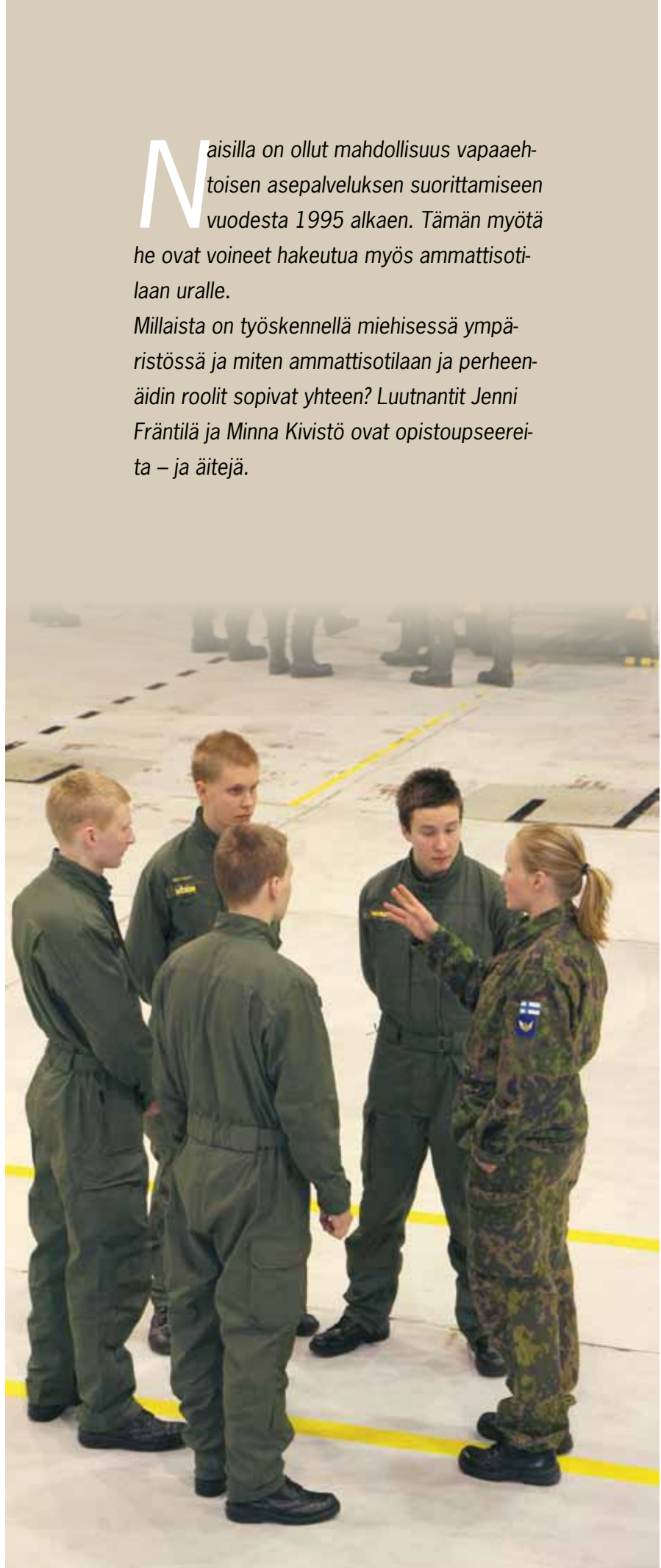
Luutnantti

Jenni Fräntilä, 34 v

- Peruskurssi 57, viestilinja
- Jatkokurssi 11, henkilöstölinja
- Liikunnanohjaaja AMK
- Toiminut kouluttajana ja toimis-touseerina Kainuun prikaatissa
- Siirtyi Lapin lennoston vuoden 2010 alussa
- Henkilöstöosaston osastoup-seeri ja Rovaniemen varuskunnan komendantti
- Naimisissa, yksi lapsi

Naisilla on ollut mahdollisuus vapaaeh-toisen asepalveluksen suorittamiseen vuodesta 1995 alkaen. Tämän myötä he ovat voineet hakeutua myös ammattisoti-laan uralle.

Millaista on työskennellä miehisessä ympä-ristössä ja miten ammattisotilaan ja perheen-äidin roolit sopivat yhteen? Luutnantit Jenni Fräntilä ja Minna Kivistö ovat opistouseerei-ta – ja äitejä.





Kaarti peittosi Kentin yliopiston

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Tiina Möttönen ja Samuli Vahteristo

Suoritettuani vapaaehtoisen asepalveluksen Suomenlinnan rannikkorykmentissä v. 1998, hain ja pääsin opiskelemaan psykologia Kentin yliopistoon Englannissa. Samanaikaisesti minulle tarjoutui mahdollisuus jäädä ma. kouluttajaksi Kaartin jääkärykmenttiin. Urheilu-harrastusten ja muun elämäntilanteen johdosta päätin jäädä vuodeksi kokeilemaan - ja sillä tiellä ollaan. Seuraavana syksynä hain Maanpuolustusopistoon, josta valmistuin v. 2002, **Minna Kivelä** muistelee uravalintaansa.

Hän ei varsinaisesti kadu valintaansa, mutta sanoo ajoittain miettivänsä, että enemmänkin olisi voinut opiskella.

Määräaikaisessa tehtävässä KAARTJR:n henkilöstösektorilla hänen mukaansa on haastavinta kaikki SAP:iin liittyvät asiat.

- Ja niin kuin aina uuteen tehtävään siirryt-

täessä, uusien asioiden opettelu ja sen ymmärtäminen, mikä on kaiken kiireen keskellä se kaikista kiireisin asia hoitaa, Kivelä kuvaa.

Hän yhtyy Jenni Fräntilän ajatuksiin naisso-tilaisiin suhtautumisesta.

- Joillekin vanhemmille sotilaille asia on joskus saattanut tuottaa päänsäivä, koska heille se on ollut iso muutos. Mielestäni joko kaiseen kouluttajaan suhtaudutaan eri lailla vähän riippuen siitä, millainen tämä on henkilönä. Ei siinä sukupuolella ole pidemmän päälle merkitystä, Minna Kivelä pohtii.

Järjestelmä on oppinut virheistään

Tasa-arvokysymyksen osalta hän on mielestään kerran kokenut syrjintää tehtävämääräyksiin ja vaati-luokkiin liittyvissä asioissa, mikä johtui osaksi omasta ja muiden

tietämättömyydestä.

- Naissotilaana aika monia asioita on joutunut ikään kuin koeponnistamaan, mutta on ollut ilo huomata, että järjestelmä oppii virheistään.

Naisiin kohdistuvaa vähättelyä ja toisaalta ylisuojelua luutnantti Kivelä sanoo opineensa kestävänsä uran alkuaikoina. Ylisuojelua hän ei pidä edes pahana asiana.

- Ollessani raskaana koin, että ylisuojelu oli kohteliasta käytöstä ja välittämistä, mikä on parempia asia kuin väliinpitämättömyys tai huono käytös. Pienten lasten äitinä olen oppinut, että minä en enää voi aina uusiin tehtäviin siirtyessäni tehdä hirveästi töitä pärjätakseni ja ansaitakseni oikeuden olla nainen ja sotilas. Esimiehet ja työkaverit vaihtuvat välillä melko tiuhaan enkä olisi muuta ehtinyt tekemäänkään kuin vakuuttaa ihmisiä.

Minna Kivelä on saanut todeta, että naissotilaana aika monia asioita on joutunut ikään kuin koeponnistamaan, mutta hänellä on ollut ilo huomata, että järjestelmä oppii virheistään.

Ratkaiseeko osaaminen vai henkilöstöryhmä?

Minna Kivelän perheen kolmesta lapsesta yhdellä on todettu vaikea etenevä sairaus. Hänen puolisonsa on myös sotilas, ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on välillä todella vaikeaa.

- Töissä näihin lapsista johtuviin haasteisiin on suhtauduttu yleensä hyvin, ja vähän työtehtävistä riippuen joustoa on löytynyt molempiin suuntiin. Tiedyt tärkeät ja lakisääteiset työasiat on hoidettava tavalla tai toisella. Toisaalta on sairas lapsi, jonka kanssa on valvottava tai mentävä sairaalaan silloin, kun tilanne niin vaatii.

Kivelät ovat päättäneet, että eivät ole yhtä aikaa leireillä tai sotaharjoituksissa.

- Esikuntatehtävissä harjoituksia on vähän, mutta toki pääsen mukaan, jos haluan. Sotaharjoituskorvaus on kuitenkin niin pieni, ettei sillä palkkaa kolmelle lapselle hoitajaa vuorokaukeksi, jos olisimme molemmat poissa kotoa samaan aikaan. Meidän mielestä se ei olisi oikein myöskään lapsia kohtaan.

Minna Kivelä sanoo olevansa tyytyväinen Päälystöliiton toimintaan ja edunvalvontaan. Puolustusvoimauudistuksen osalta hän on hieman varauksellinen, sillä se tulee koskettamaan hänen perhettään ja ystäviään jonkin verran.

- Olen huolissani siitä, miten nopealla aikataululla osataan kohdistaa oikea henkilö oikeaan tehtävään osaamisen, ei niinkään henkilöstöryhmän mukaan. Tietenkin mietityttää myös se, miten opistoupseerien edunvalvonta hoituu sitten, kun meitä on enää muutama jäljellä.

FAKTA

Luutnantti Minna Kivelä, 35 v

- Peruskurssi 57, jalkaväkijoinja/kranaatinheitinopistosuunta
- Jatkokurssi 11, henkilöstölinja
- Mediatekniikan opintoja AMK:ssa
- Toiminut kouluttajana ja toimistoupseerina Kaartin jääkäriyrykmentissä
- Osastoupseeri Helsingin aluetuomistossa (kutsuntaupeeri) 6/2009 alkaen
- Siirtyi määrääaikaaisesti KAARTJR:n henkilöstösektorille 3/2013 (eups, au, siv ja sopsot henkilös töasiat sekä SAP hcm
- sovellusvastaavan tehtävät)
- Naimisissa, kolme lasta



Minna-äidin työpäivä on juuri päättynyt, ja lyhyt leikkihetki Sinin, Rikun ja Janin kanssa on paikallaan ennen iltapalaa ja koululäksyjen kuuntelua.



Palkinto antaa onnistumisen tunteen

Teksti: Samuli Vahteristo Kuva: Juhani Kandell

Adolf Ehrnroothin tunnustuspalkinto ei tullut aivan täydellisenä yllätyksenä Merisotakoulussa palvelevalle kapteeniluutnantti **Markku Kaukorannalle**, sillä hän oli tietoinen, että edellinen esimies, komentajakapteeni **Seppo Salonen** ja Merisotakoulu olivat esittäneet Kaukorantaa palkittavaksi jo useampana vuonna peräkkäin.

- Arvostan palkinnon saamista suuresti. Sen myötä koen onnistuneeni vuonna 2003 saamassani tehtävässä käynnistää uusi aliupseerien koulutusjärjestelmä Meri-

voimiin. Erityisen tyytyväinen olen aliupseerikoulutuksen nousujohteisuuteen ja sen aseman vakiintumiseen koulutusjärjestelmässä, Kaukoranta toteaa.

Huoliakin hänen mukaansa on. Pitää vain toivoa, että Puolustusvoimauudistus ei horkkua jo koulutettujen, mutta määräaikaissessa virassa palvelevien aliupseerien talossa pysymistä.

- Olisi harmillista, jos uudistuksen edetessä joku koulutetuista aliupseereista jäisi ilman työtä. Muuten jo annettu koulutus olisi hukkaan heitettyä tieto- ja taitopääomaa. Toi-

voisin, että koulutetut aliupseerit pysyisivät talossa Puolustusvoimauudistuksesta huolimatta, Kaukoranta sanoo.

On pakko uteliaisuudesta ja vihreänä kateudesta kysyä Kaukorannalta, menevätkö palkintorahat säästöön vai löytyykö niille heti käyttöä?

- Ensimmäiseksi olen halunnut muistaa perhettäni, ja olemme yhteisellä päätöksellä tilanneet syyslomaviikolle matkan Turkkiin. Loput rahat menevät ehkä ”pohjattomaan kaivoon”, mökkiharrastukseen.



Säätiön edustaja Göran Ehrnrooth luovutti tunnuspalkinnot. Palkitsemisvuorossa Markku Kaukoranta.

nyskoulutuksen suunnittelun ja käynnistää koulutusjärjestelmä v. 2004. Siitä alkaen olen toiminut kurssinjohtajana Täydennyskoulutusosastolla, Kaukoranta tiivistää sotilasuransa vaiheita.

Luonnollisesti siinä ohessa hän on hoitanut oman jatkokoulutuksensa eri kursseilla rannikkotykistölinjalla, ja vuonna 2003 hän kävi myös perusyksikön päällikkökurssin. Kaukorannan nykyiseen työtehtävään kuluu mm. kurssien toimeenpano ja kaikki siihen liittyvä opintojen hallinnointi Merisotakoulun Täydennyskoulutusosastolla.

- Tietyt kurssien osa-alueet kuuluvat myös omalle koulutusvastuulle. Olen käynnistänyt nykyisessä tehtävässäni uusimuotoisen täydennyskoulutusjärjestelmän. Merivoimat aloitti kouluttamisen nykyisessä järjestelmässä v. 2004, Maavoimissa vastaava koulutus alkoi vasta v. 2008. Opiskelijoita on meidän opiskelijarekisterissä jo yli 400. Osa on käynyt vain yhden kurssin meillä, osa jo useampia.

Omien työtehtäviensä lisäksi Kaukoranta osallistuu muiden osastojen opetukseen. Hän on johtanut mm. kaikki kranaatinheittokurssit viimeisen 15 vuoden aikana kadeteille ja aikoinaan myös opistoupseeriopilaille.

- Parasta työssäni on ollut työn itsenäisyys ja selkeä tehtäväkuva. On ollut hienoa, että olen päässyt nykyisessä tehtävässäni luomaan uuden koulutusjärjestelmän ja näin vaikuttamaan asioihin. Kiireisen työn kääntöpuoli on, ettei tässä ole hirveästi jäänyt aikaa itsensä kehittämislle. Olin vuoden 2005 loppupuoliskolle asti ainut kurssinjohtaja tässä koulutusjärjestelmässä. Nyt meitä on jo kaksi aliupseereiden täydennyskoulutusjärjestelmässä, mikä helpottaa tilannetta.

Liitolle tunnustusta

On hienoa, että lähes joka vuosi Päälystöliiton jäsenen nimi löytyy Adolf Ehrnroothin tunnustuspalkinnolla palkittujen listasta. Se kertoo ammattikunnan tekemän työn arvostuksesta. Kaukoranta edustaa tätä ammattilaisten joukkoa parhaimmillaan. Liiton jäsenenä Kaukoranta kokee Päälystöliiton ajaneen erittäin hyvin asioita menneinä vuosina.

- Koen Päälystöliiton tukevan jäsentensä

arkista työtä huolehtimalla heidän edustaan. Näin jäsenkunta voi keskittyä pelkästään töihinsä. Uskon puolustusvoimien johdonkin osaavan arvostaa sopivalla mallilla asioitaan hoitavaa ammattiliittoa, joka osaa katsoa myös koko puolustusvoimien etua. Sen myötä liitolla on parempi pohja vaatia omien jäsentensä tasapuolista kohtelua eri tilanteissa.

Päälystölehdessä Kaukoranta lukee etenkin edunvalvontaan liittyvät asiat, mutta myös mielenkiintoiset ajankohtaisartikkelit. Liiton nettisivuilla hän käy muutaman kuukauden välein, mutta virkaehtoneuvottelujen aikaan useammin. Liiton lomakohteita hän on käyttänyt perheensä kanssa kahdesti.

- Kummallakin kerralla olimme perheen kera Vierumäellä, Rauhalinnassa. Kiva kokemus, lomakohteet ovat erittäin hyvät jäsenetu.

FAKTA

- Adolf Ehrnroothin tunnustuspalkinto jaetaan vuosittain yhdelle tai useammalle sotilaille maanpuolustuksen hyväksi tehdystä työstä.

- Päätöksen palkinnon myöntämisestä tekee Louise ja Göran Ehrnroothin Säätiö puolustusvoimain komentajan esityksestä. Rahapalkinto on tunnustus pitkäjänteisestä ja ammattitaitoisesta työstä sotilaallisen maanpuolustuksen hyväksi.

- Tänä vuonna palkittiin kapteeniluutnantti **Markku Kaukoranta** Merisotakoulusta, insinöörieversti **Kari Renko** Ilmavoimien materiaalityöstä, everstiluutnantti **Matti Santtila** Pääesikunnan henkilöstöosastolta ja sotilasmestari **Pasi Mikkonen** Pohjois-Karjalan Priikaatista.

- Kunkin palkinnon arvo on 11 250 euroa.

Linnakesaareltä Merisotakouluun

Kaukorannan oma ammattisotilaan ura alkoi Isosaaren linnakkeella, missä hän toimi kouluttajana ja myöhemmin 130 TK-patterin hoitajana. Sieltä hän siirtyi ensimmäistä kertaa Rannikkotykistökouluun ja sen reserviupseeriosastolle kouluttajaksi. Seuraava palveluspaikka oli Santahaminassa sijaitseva meritorjuntaohjuspatteri.

- Santahaminassa toimin ensiksi ohjuspuuseerin- ja myöhemmin yksikön vääpelin tehtävissä. Tämän jälkeen siirryin takaisin Rannikkotykistökoululle ja sen opistoupseeriosastolle linjanjohtajaksi. Vuonna 1998 Rannikkotykistön ja Merivoimien yhdistymisen myötä työpaikakseni tuli Merisotakoulu Suomenlinnassa. V. 2003 sain käskyn aloittaa sen aikaisen sotilasammattihenkilöstön (nyk. aliupseerit) täyden-

Liikuntapiirakka kuntoilijan apuvälineenä

Teksti: Jari Kivelä

UKK-instituutti on Tampereella toimiva yksityinen terveystieteiden tutkimus- ja asiantuntijakeskus. Tommi Vasankarin johtama Instituutti tuottaa tietoa liikunnan terveysvaikutuksista sekä liikunnan edistämisestä. Se julkaisi vuonna 2009 aikuisille suomalaisille tarkoitetun liikuntamallin, ns. Liikuntapiirakan. Piirakan kolmijakoisesta liikuntamallista jokainen kuntoilija voi turvallisesti koostaa oman viikoittaisen liikuntatarpeensa. Liikuntasuorituksia koostettaessa on huomioitava erityisesti lihaskuntoa kehittävät harjoitteet, joka viikko. Kuntoliikuntaliiton (nykyinen Valo) Liikuttaja-koulutuksen mukainen työpaikkaliikuttajien valmennus on käynnistynyt piltijoukoissa Puolustusvoimissa. Palaute tapahtumista on ollut erittäin positiivista, kertoo kouluttaja Petri Välimetsä Urheilukoulusta. Työyhteisöistä löytyy innokkaita ja muita liikkumaan kannustavia henkilöitä, kun heille vain annetaan mahdollisuus toteuttaa itseään. Yksi osa kolmipäiväisestä koulutuksesta toteutetaan teemalla

”Liikunta osana arkea”, jolloin keskitytään liikuntasuoritteiden hankkimiseen jokapäiväisestä elämästämme. Arkiliikuntaan jokainen kykenee vaikuttamaan omilla valinnoillaan: kuljenko työmatkani autolla vai jalkaisin, käytänpö hissiä vai portaita jne. Arkiliikunnan tehostaminen vaatii pieniä tekoja, joilla on erittäin suuri merkitys hyvinvoinnillemme, toteaa Välimetsä.

Kevytkin liikunta edistää terveyttä

Kuntoliikuntaliitto suosittaa koulutuksessa UKK-instituutin Liikuntapiirakan noudattamista, mutta nojaa tutkimustuloksiin ja korostaa arkiliikunnan merkitystä. Liiton mukaan oleellista on suorittaa säännöllistä liikuntaa pitkin päivää, ja tärkeintä on viikossa saavutettujen liikuntaminuuttien määrä. Väite perustuu siihen, että jo muutaman minuutin mittainen aktiivinen liikuntajakso on merkityksellinen ihmisen aineenvaihdunnalle. Lisäksi aineenvaihdunnallisia muutoksia saadaan aikaan jo hyvin kevyttä liikuntaa suorittamalla. Kyseisillä muutoksil-

la tiedetään olevan terveyttä edistävä vaikutus.

Liikuntapiirakan ohjeista tulee huomioda, että parantaaksesi kestävyyskuntoa sekä kohentaaksesi lihaskuntoa sinun on liikuttava ainakin esitetyt viikotuntimäärät. Arkiliikunnan korostaminen tai täsmäliikunnan lisääminen aikaansaavat vasta merkittäviä muutoksia kehossasi. Vähimmäismääriä noudattamalla ylläpidät saavutetun tason.

Suomalaisilla suuntana terveempi tulevaisuus

Viimeisimmät tutkimukset todistavat, että suomalainen aikuisväestö liikkuu terveydensä kannalta riittävästi. Eurobarometrin mukaan me suomalaiset olemme Euroopan aktiivisimpia liikkujia! Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) vakuuttaa, että 2000-luvulla kansalaisten lihomiskehitys on pysähtynyt, vaikka yli puolet aikuisista on vähintään ylipainoisia. Kaikki nämä seikat ovat osoituksena yhteiskunnassa vallitsevasta liikuntamyönteisyydestä - on trendikästä olla hyväkuntoinen.

Kansalaisten liikuntakäyttäytyminen on oleellisesti muuttunut viimeisen kymmenen vuoden aikana: arkiliikunta on vähentynyt ja vapaa-ajan liikunta on lisääntynyt. Ihmiset arvostavat hyvin hoidettuja liikuntapaikkoja ja osaavat vaatia ohjattuja harjoitustunteja. Ole sinäkin nykyaikainen ja osallistu varuskuntasi tai kotikuntasi liikuntatapahtumiin. Aloita kevään innostamana uusi liikunnallinen harrastus, jossa tapaavat uusia ihmisiä ja turvaat terveellisen tulevaisuuden!

Liikuntapiirakka korostaa lihaskunnan sekä lihashallinnan merkitystä.

Viikoittainen

LIIKUNTAPIIRAKKA

Paranna **kestävyyskuntoa** liikkumalla useana päivänä viikossa yhteensä ainakin 2 t 30 min reippaasti **tai** 1 t 15 min rasittavasti. **Lisäksi** kohenna **lihaskuntoa** ja kehitä **liikeshallintaa** ainakin 2 kertaa viikossa.



Terveystieteiden suositus
18–64-vuotiaille

UKK-instituutti
2009



Lumikenkäily on hauskaa,
etenkin talvella!

Aslak-kurssilta valmistui 10 priimusta

Teksti ja kuvat: Harri Jokihaara

Kevätkuntoiluvinkit

- La Lumikenkäily (kävely) 60 min
- Su Metsästys / maastohiihto 90 min
- Ma Juoksukävely 30 min
- Ti Pallopelit 45 min
- Ke Hieronta
- To Spinning 60 min
- Pe Venyttely 30 min
- La Uinti 30 min
- Su Ulkoilu 90 min
- Ma Lepo
- Ti Sauvakävely 45 min
- Ke Soutuergo + kuntosali 60 min
- To Kahvakuula 30 min
- Pe Lepo
- La Tanssi 60 min
- Su Kevätsiivous ulkona 90 min

- Kerää arkiaskleita 10 000 kappaletta joka päivä.
- Aloita juoksuharjoittelu maltillisesti, kävele välillä.
- Nauti kevään lämpenevistä ilmoista sekä muuttuvista maisemista.
- Suosi kerrospukeutumista ja käytä aurinkolaseja.

Helmikuussa 2012 alkanut maa-voimien opistoupseerien ASLAK-kurssi päättyi 15.2.2013 Härmän kuntokeskuksessa loistaviin tuloksiin.

Vuosi sitten kurssilaiset asettivat itselleen mm. elämäntapoihin, fyysiseen kunnon kohentamiseen ja työelämään liittyviä tavoitteita ja sitoutuivat niiden saavuttamiseen. Kurssin aikana tavoitteisiin sitoutettiin myös kuntoutujien esimiehet.

Tulokset mitattiin mm. pp-ergometri, lihasvoima-, lihaskunto-, liikkuvuus- ja tasapainotesteillä sekä erilaisilla uupumusta ja mielialaa mittaavilla kysymyssarjoilla. Lisäksi kurssilaisten tuloksia arvioivat ja henkilökohtaista palautetta antoivat fysioterapeutti, terveydenhoitaja, lääkäri ja psykologi.

Tulokset olivat mykistäviä: "laihduin 8 kg", "vyötärönympärykseni lyheni 10 cm", "verenpaineeni las-ki 150/100:sta 120/80:een", "opin rentoutumaan ja nukun yössä yli 8 tuntia", "alkoholin käyttöni väheni puoleen", "työjärjestystä ja tehtäväkuvaustani on muutettu, työkuormani on keventynyt", "sain valmiuksia

hoitaa esimiestehtäväni paremmin", "olen jakanut täällä saamaani oppia tukikoordinaattorina kymmenille ihmisille", "syön nyt oikein, ruokavalioni on monipuolinen ja terveellinen", kuntoluokkani nousi yhdellä ja käyn säännöllisesti lenkillä", "löysin kahvakuulasta uuden harrastuksen ja opin venytteleämään", "opin huolehtimaan itsestäni, sain uusia ystäviä ja hyvän tukiverkoston". Palaute oli molemmin puolin pelkkää kehumista. Vain yksi kehittämisidea jäi toteutettavaksi: ASLAK-kurssista tulisi saada pakollinen virkaurakurssi 40 - 45-vuotiaille ammattisotilaille!

Idea päätettiin antaa Päälystölaitolle vapaasti hyödynnettäväksi. Kirjoittaja on yksi kurssin priimuksista, jonka elämänlaatu on parantunut merkittävästi.



Lihaskuntotesti on lahjomaton. Etualalla Marko ja ohjaajamme Jenni.



Kuukauden kuvaaja

2013” Kisa jatkuu

Kilpailu on avoin kaikille Päälystöliiton ja Evp-yhdistyksen sekä Päälystön Naisten Liiton jäsenille (kuvaaja voi olla myös perheenjäsen).

Aihe 1: Päälystöliiton jäsen/jäseniä työn parissa.

Aihe 2: Päälystöliiton jäsenet/evp-jäsenet/Päälystön Naisten Liiton jäsenet perheineen harrastusten parissa. Tässä aihepiirissä toivotaan kuvia tulevan myös Päälystöliiton lomakohteista ja niiden harastusmahdollisuuksista.

Kuukauden ja vuoden kuvaaja 2013 -kilpailuun voi osallistua jokaisessa Päälystölehden numerossa eri kuvalla, ja kaikki kuvat huomioidaan Vuoden kuvaaja -kilpailussa. Lähetetty kuva osallistuu aina seuraavan ilmestyvän Päälystölehden Kuukauden kuva -kilpailuun.

Lehtien aineistopäivät ovat 10. toukokuuta, 6. syyskuuta, 4. lokakuuta ja 15. marraskuuta.

Arvosteluraati valitsee jokaiseen Päälystölehden numeroon Kuukauden kuvan ja kaik-

kiin numeroihin lähetetyistä kuvista valitaan Vuoden kuvaaja.

Kilpailuun osallistumisen ehtona on, että parhaita otoksia saa vapaasti julkaista Päälystölehdessä/Päälystöliiton kotisivuilla internetissä ja kuvia voidaan käyttää lehdessä esimerkiksi kuvituskuvinä.

Palkinnot:

Kuukauden kuvaaja saa palkinnoksi Victorinox-monitoimityökalun.

Vuoden kuvaaja saa palkinnoksi Rajala Cameran 500 euron lahjakortin.

Kaikkien kilpailuun osallistuneiden kesken arvotaan viikko Päälystöliiton lomakohteissa.

Lisäksi kilpailuun osallistuvien Päälystöliiton Evp-yhdistysten jäsenten kesken arvotaan 100 euron lahjakortti ja 50-sivuinen valokuvakirja omista kuvistaan.

Lisäksi kilpailuun osallistuvien Päälystön Naisten Liiton jäsenten kesken arvotaan kustannusvapaa osallistuminen Päälystön Naisten Liitto ry:n Kesäpäiville 2014.

Päälystölehden kuukauden kuvaajaksi on valittu Jyrki Lukkarinen. Kuva on otettu Tahkolla perheen talvilomalta, missä Onni ja Toivo ovat rusopokisina pulkkamäessä. Kuvasta näkee, että kivaa on, vaikka vähän paleltaa.

Toiseksi tuli Petri Peltoniemen ottama kuva ”Isin tytöt virpomassa”. Palkinnot ja tuomarien arviot lähetetään voittajille.

Kuvan vaatimukset:

- Vain yksi (1) kuva osallistujaa/lehteä kohden.
- Lähetä kuvatiedosto jpeg-muodossa.
- Tekniikka on vapaa. Kuvankäsittely on sallittua.

Kuvan lähettäminen:

- Lähetä kuvatiedosto sähköpostilla osoitteeseen samuli.vahteristo@pp1.inet.fi.
- Nimeä tiedosto niin, että tiedostonimestä näkyy sinun ja teoksen nimi (esim. kalle_kuvaaja_lomariemua.jpg).
- Lähetä kuvan mukana samassa sähköpostiviestissä seuraavat tiedot: Nimesi (kuvaajan nimi), koko osoitteesi, puhelinnumerosi, sähköpostiosoitteesi Kerro, missä ja milloin kuva syntyi.

Kilpailun tulokset:

- Kuukauden kuvat julkaistaan Päälystölehdessä 2 - 6/2013.
- Vuoden kuvaaja julkaistaan Päälystölehdessä 6/2013.

Katse kesälaitumille

Päällystöliiton lomahuoneistot

Saariselkä (Markovilla)

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

Koli (Hiisiranta)

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

Vierumäki (Rauhalinna)

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

Helsingin asunnot

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

Varaukset:

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

Upseeriliiton mökit

Vierumäki

Upseeriliiton mökit ovat käytettävissä myös ns. äkkilähtöperiaatteella.

(Varaus 4 vko ennen) Mökkien varaukset Päivi Schroderus, puh. (09) 6689 4014 tai
schroderus (at) upseeriliitto.fi

www.upseeriliitto.fi



Puolustusvoimien strateginen
kumppani Millog Oy vastaa
maavoimien ajoneuvo- ja panssari-
kaluston, ase- ja elektroniikka-
järjestelmien ja -laitteiden asennuksista,
modifikaatioista ja kunnossapidosta
sekä osallistuu maavoimien
materiaalihankkeisiin.

Millog

www.millog.fi

Millog Oy
Hatanpään valtatie 30
33100 TAMPERE
Puh. 020 469 7000

Puheenjohtaja vaihtui Päälystön Naisissa

Teksti: Pirkko Lokinperä Kuva: Ari Pakarinen

Päälystön Naisten Liitto ry. vietti 65-vuotis juhlaansa ja kokousviikonloppua 23. - 24.3. Hattulassa. Viikonlopun aikana myöskin valta vaihtui liiton johdossa, kun pitkäaikainen puheenjohtaja **Pirkko Lokinperä** luovutti puheenjohtajan nuijan **Marjo Korkeakoskelle**.

Poikkeuksellisen kaunis ilma suosi liittokokousosallistujia Hattulassa. Yleensä sankarihaukalla käyntiä on häirinyt lumi- tai rantasade, mutta nyt aurinko paistoi täydeltä terältä, joten juhla- ja kokousviikonloppu sai mitä mainioimman alun. Sankarihaukalla Panssariprikaatin sotilaspastori **Miikka Anttila** muistutti osallistujia Päälystön Naisten Liiton alkutaipaleen vaikeuksista - alkuaskelethan otettiin sodan jälkimainingeissa, ja maanpuolustuksellisen naistenjärjestön toiminta oli suurennuslasin alla. Kuitenkin hyvin pian naiset näyttivät, että heidän toiminnalleen varuskunnissa oli tilausta. Päälystön Naiset ovat koko toimintansa ajan huolehtineet perheiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Tämä tehtävä ei lopu koskaan.

- Tällä hetkellä puolustusvoimien henkilökunta on suurten muutospaineiden kohteena. Muutoksen kohteena oleminen on virkamieskielen sana, joka suomeksi tarkoittaa sitä, että sinulta loppuvat työt tai sinun on siirryttävä toiselle puolelle maata. Tämä on monien perheiden osa tänä päivänä. Tässä tilanteessa Päälystön Naisten

Liiton sisaryhteys voi olla äärettömän kalisarvoinen asia, sanoi sotilaspastori **Miikka Anttila**.

Sankarihaukalta matka jatkui Hopeajalosteelle, jossa kokousosallistujat pääsivät tutustumaan hopeaesineiden valmistukseen sekä sisustus- ja lahjatuotteisiin. Kahvitauon jälkeen matka jatkui Ylitaloon, jossa talon alpakat ja laama veivät kokousosallistujien sydämet. **Pirkko Kivikari** kertoi eläinten avulla tehtävästä terapiatyöstä, ja moni paikalla oli ja oli varma, että terapiahoitoa tuon tunnin aikana saivat myös osallistujat. Kaikki halukkaat pääsivät raputtelemaan eläimiä ja kokemaan niiden rauhoittavan olemuksen.

Vanhat valokuvat kertovat paljon

Juhlailtaa osallistujat viettivät Inkan karnan Karhunpesässä saunoen, ruokaillen ja tutustuen Päälystön Naisten Liitto ry:n 65-vuotiseen taipaleeseen valokuvien avulla. Puolen tunnin mittainen kuvakavalkadi toi naisille esille vanhojen "suuruuden" aikojen liittokokoukset, neuvottelupäivät ja äitilomat sekä sen, kuinka kaikki on lähtenyt vähitellen hiipumaan osallistujamääriltään. Kuvat kertoivat myöskin juhlista ja merkittävistä tapahtumista vuosien varrelta. Lähestulkoon kaikista liiton puheenjohtajista oli löytynyt valokuva. Kuvakavalkadin innoittamana naiset halusivat tutustua muuhunkin liiton kuvamateriaaliin, joka on nyt

digitalisoitu. Aikahan tietysti loppui kesken, mutta yhdestä suusta läsnäolijat totesivat, että kuviin täytyy joskus palata.

Juhlakokouksen antia

Sunnuntaipäivä olikin sitten varattu juhla- ja liittokokoukselle. Ennen kokouksen alkua Panssariprikaatin komentaja, eversti **Pekka Toveri** kertoi kokousedustajille, miten Puolustusvoimauudistus vaikuttaa Panssariprikaattiin.

Kokouksen aluksi palkittiin Päälystön Naisten Liitto ry:n ansiomerkillä ansioituneita liittosisaria. Paikalla palkituista olivat **Satu Rajala** ja **Teija Tyrmi** Etelä-Suomen Päälystön Naisista, **Hanna Heino** ja **Taija Renfors** Huovinrinteen Päälystön Naisista sekä **Merja Karjalainen** Vekaranjärven Päälystön Naisista.

Itse liittokokous eteni reippaasti Päälystön Liiton puheenjohtajan **Ari Pakarisen** johdolla. Päälystön Naisten Liiton kannalta kokouksen tärkein kohta oli se, kun pitkäaikainen puheenjohtaja Pirkko Lokinperä (Etelä Suomen Päälystön Naiset) luovutti puheenjohtajan nuijan kokouksen valitsemalle uudelle puheenjohtajalle Marjo Korkeakoskelle (Huovinrinteen Päälystön Naiset). Pirkko totesikin nuijaa luovuttaessaan, että tuntuu kuin siirtäisi vallan äidiltä tyttarelle. Selkeä sukupolvenvaihdos on tapahtunut.

Kokous valitsi kahdeksi seuraavaksi vuodeksi uuden hallituksen, vahvisti sekä tilinpäätöksen että toimintakertomuksen vuodelta 2012 ja lisäksi tulo- ja menoarvion sekä toimintasuunnitelman vuodelle 2013.

Päälystön Naisten Liiton hallitus Satu Rajala, Kati Räisänen, Hanna Heino, Minna Paukku, Marjo Korkeakoski, Arja Haakana, Taru Vienola, Anne Pulkkinen, Sisko Lautamäki ja Pirkko Lokinperä.



Virkistysloma Saarenmaalle 8.–11.8.

Matka on tarkoitettu Päälystön Naisten Liiton jäsenille sekä Päälystöliiton jäsenten puolisoille.

Matkaohjelma:

8.8. klo 9.30 kokoontuminen Länsisatamassa, Matka-Vekan tiskin luona 2. krs. Klo 10.30 Tallinkin Shuttle-alus lähtee (Star tai Superstar) ja saapuu Tallinaan klo 12.30. Bussikuljetus Saarenmaalle Kuressaareen. Majoittuminen hotelliin yleensä noin klo 17.00–17.30, ruokailu hotellissa.

9. - 10.8. aamiainen ja päivällinen hotellissa sekä kaksi hoitoa molempina päivinä.

11.8. aamiainen hotellissa. Kuljetus Tallinaan, josta Tallinkin Shuttle-laiva lähtee klo 13.30. Saapuminen Helsinkiin klo 15.30.

Hinta: 150 €/hlö. Hintaan sisältyy laivamatkat, bussikuljetukset, majoitus 2-hengen huoneessa, aamiaiset ja päivälliset hotellissa, uima-altaan ja saunan käyttö sekä kaksi hoitoa kahtena päivänä.

Paikkojen määrä: 30

Ilmoittautumiset ja tiedustelut: 1.5. mennessä Pirkko Lokinperä, 050 557 1717 tai pirkko.lokinpera@kolumbus.fi

Hoidot voi valita alla olevasta listasta. Ilmoita hoitotoiveesi Pirkolle ilmoittautumisen yhteydessä.

Hoitovalikoimat kaksi hoitoa/päivä:

ensimmäisen hoidon vaihtoehdot:

- suolakammio 30 min • rentoutuskammio 30 min • hydrojet-hierontavuode 20 min • musiikki-hierontatuoli 20 min

toisen hoidon vaihtoehdot:

- hieronta to - su matkalla, max 1 hieronta, 20 min • Charcot-suihku 10 - 15 min • EKG 5 - 15 min • helmikylpy luonnollisella mineraalivedellä 15 min • yrtti-helmikylvyt 15 min • osokeriitti-parafango (2 laattaa) 20 min • vedenalainen suihkuhieronta • virkistysvalohoido (SAD-valohoido) 20 min • mutakylpy 15 min (HUOM! yksi mutakylpy vastaa kahta hoitoa) • keilailu 30 min • biljardi 2 peliä • solarium 5 min

Lasten kasvot loistivat kilpaa auringon kanssa

Teksti: Pirkko Lokinperä Kuva: Niina Tyrmi



Luantai-aamu 16.3. Parolannumella valkeni erittäin kirpeänä. Pakkasta oli yöllä ollut runsaasti, ja kylmä hiipi luihin ja ytimiin aamuvarhaisella Panssariprikaatin ulkoilualueelle saapuneilla talkoolaisilla. Vahva usko oli siihen, että toiminta, paikalle saapuva yleisö ja kirkkaana paistava aurinko saavat väen lämpenemään. Kun kello sitten lähenei 11:tä ja h-hetkeä, talkooväellä oli jo hiki.

Wanajan ja Hämeenlinnan Päälystöyhdistysten yhdessä Etelä-Suomen Päälystön Naisten ja paikallisten sotilaskotisarten kanssa järjestämä Panssariprikaatin henkilökunnan perheiden ulkoilutapahtuma näytti saavan mitä parhaan lähtölaukauksen upeasta säästä. Aurinko paistoi kilpaa lasten kasvojen kanssa. Tapahtumaan oli ilmoittautunut yli 200 osallistujaa, ja neljän tunnin aikana väkeä riitti eri toimipisteille. Päälystöyhdistysten miehet olivat järjestäneet työnantajansa myötävaikutuksella perheenjäsenille mahdollisuuden moottorikelkkailuun, vauvuajeluun ja tutustumiskierrokseen Panssariprikaatissa. Erinomainen liukumäki nosti hien pintaan monelle van-

hemmallekin, kun mäkeä noustiin yhä uudestaan ja uudestaan mäenlaskua varten. Kenenkään ei tarvinnut tapahtumassa olla tyhjin vatsoin. Etelä-Suomen Päälystön Naiset täyttivät soppakulhoja Panssariprikaatin tarjoamalla sopalla, ja naisten paistamat letut menivät parempiin suihin. Nuotiolla oli myös mahdollisuus paistaa makkaraa, ja kaiken kruunasi tietenkin sotilaskodin mitä parhaimmat munkkikahvit. Tämä kaikki tarjottiin osallistujille siitä hyvästä, että he vaivautuivat paikalle. Ja kutsua oli siis todellakin noudatettu, ja paikalla oli varmasti kaikki ilmoittautuneet ja taisipa muutama ei-ilmoittautunutkin mukaan mahtua. Panssariprikaatin komentajakin, eversti **Pekka Toveri** seurasi hymyssä suin tapahtuman kulkua. Hän totesikin, että tästä on tehtävä perinne. Saman totesivat myös järjestäjät kuunneltuaan osallistujien myönteisiä palautteita. Järjestäjät huomasivat senkin, että kun voimat yhdistettiin, kaikki pystyivät keskittymään, siihen minkä parhaiten osasivat. Kaikille järjestäjille ja osallistujille suuri kiitos tapahtuman onnistumisesta.

Minne menet, Evp-yhdistys?

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Samuli Vahteristo

Evp-yhdistyksen sekä Ali-, Toimi- ja Opistoupseerien perinneyhdistyksen ATOP:n yhteiset perinnepäivät pidettiin Porin Prikatissa Säkylässä 8. - 10.3. Tapahtumat alkoivat perjantaina 8.3. illalla pidetyllä seminaarilla Evp-toiminta osana Päälystöliittoa". Tilaisuus keräsi Huovrinteen Päälystökerholle runsaat 40 aiheesta kiinnostunutta.

Tilaisuuden aluksi kuultiin neljä alusta, joista ensimmäisen piti Evp-yhdistyksen puheenjohtaja **Pertti Heikkilä**. Hän muistutti, että nyt käsiteltävänä olevat asiat ovat tärkeitä niin Evp-yhdistyksen kuin itse Päälystöliiton kannalta.

- Kun selvisi, ettei liittyminen Upseeriliittoon ole mahdollista, Evp-yhdistys totesi olevansa halukas ja lähes velvollinen "auttamaan" ja tukemaan alati pienenevän liiton toimintaa. Tavoitteena on saada jäsenyys säilymään suoraan erotapahtuman jälkeen, ja myöhemmin jokainen voi itse päättää, haluaako jatkaa vaiko ei. Jotta Evp-yhdistys

voisi olla täysipainoisesti mukana liiton päätöksenteossa, tarvitsemme suoran jäsenyyden liittoon. Selvää on, ettei Päälystöliitto voi eikä siitä saa tulla eläkeläisjärjestöä, vaan jatkossakin sen päätehtävä on huolehtia palveluksessa olevien jäsenten edunvalvonnasta. Meidän eläkeläisten on edelleenkin hoidettava itse omat asiat, Pertti Heikkilä totesi.

Hänen mukaansa suoran jäsenyyden myötä evp-henkilöt voisivat toimia aktiiviyhdistysten mukana tukemassa palveluksessa olevia ammattiveljiä pyörittämällä esimerkiksi yhdistyksen pakollisia, juoksevia asioita, mutta he eivät edustaisi yhdistystä liiton päättävissä elimissä. Yhtenä ongelmana Heikkilä näki sen, että valtakunnallinen evp-toiminta on toistaiseksi varsin nuorta.

- Mikäli olisi lähdetty liikkeelle 40 - 50 vuotta sitten, toiminta olisi ollut paljon tehokkaampaa ja ehkä me olisimme nyt aivan eri kuosissa, Pertti Heikkilä pohti.

ATOP:n puheenjohtaja **Keijo Koivisto** ker-

toi omassa alustuksessaan perinneyhdistyksen toiminnasta. Hän arveli, että 25 vuoden kuluttua päälystöliittolaista edunvalvontaa ei enää ole ja piti tärkeänä perinnetietouden keräämistä tukeville sukupolville. Hän oli huolissaan lakkautettavien kerhojen kaluston ja kirjallisen tiedon keräämisestä niin, etteivät ne tässä muutoksessa pääsi katoamaan. Luontaisimpana paikkana niin perinne-esineistön kuin ali-, toimi- ja opistoupseerien koulutusperinteiden esittelylle Koivisto näki Lappeenrannan, missä valtaosa ammattikunnasta ainakin jossain vaiheessa on saanut koulutusta.

Keskeiset kysymykset kaipaavat vastauksia

Omassa alustuksessaan Päälystöliiton puheenjohtaja **Ari Pakarinen** kertoi muutosten vaikutuksista jäsenten tulevaisuuteen. Hänen mielestään liiton ja Evp-yhdistyksen yhteistoiminta on ollut hedelmällistä. Opistoupseerien toimintojen alasajo on jo alkanut, mistä yhtenä esimerkkinä on Opistoupseerien tukisäätiön lakkauttaminen. Liiton visio kuluvalle kaudella on ollut hallittu kehittäminen ja sopeuttaminen.

- Seuraavan 4-vuotiskauden ohjelmaa suunnitellaan kevään puheenjohtajapäivillä, jo-

Huovrinteen Päälystökerholla pidetty Evp-toiminta osana Päälystöliittoa -seminaari keräsi paikalle runsaat 40 asiasta kiinnostunutta.



hon myös Evp-yhdistyksen puheenjohtaja osallistuu, Pakarinen totesi.

Pakarinen otti esille kirjallisen alustuksen, jossa **Ari Järvinen** Jyväskylästä syvällisesti pohti Päälystöliiton tulevaisuutta evp:n näkökulmasta. Liiton omaisuuden käyttö ja eläkeläisten käytettävissä olevat jäsenpalvelut lienevät luonnollisimmat kiinnostuksen kohteet. Alustuksessa oli seuraavia kysymyksiä, joihin Järvinen toivoi jollain aikajänteellä löytyvän vastauksia.

- Miten liiton omaisuutta tulisi käyttää?
- Missä vaiheessa ja miten toiminta ja sen menot suhteutetaan aktiivipalveluksessa olevien edusvalvontaan, jäsenmaksutuloihin ja niin tarvittaessa eri omaisuuslajien realisointiin?
- Millaista perinnetoimintaa halutaan ylläpitää ja miten se voidaan ja halutaan toteuttaa ja rahoittaa?

- Miten lomatoiminta sopeutetaan ikääntyvälle jäsenistölle ja miten se toteutetaan ja rahoitetaan?

- Millaisia jäsenpalveluja liitto voisi tai sen tulisi tarjota aktiivipalveluksensa päättäneille, mutta vielä aktiivisti työelämässä oleville?

- Käytetäänkö kaikki varallisuus johonkin merkkipaaluun mennessä vai onko joku hyväntekeväisyys viimeinen teko ja miten omaisuus suojataan väärinkäytöksiltä?

- Miten jäsenyhdistysten omaisuuden hoitoa voi tukea? Ihan kaikkien yhdistysten omaisuus kun ei ole se "kusempolttama jalamökki", jollaiseksi eräs veli muutaman kerran tilannetta luonnehti?

"Toivottavasti jo hieman seestyneet evp-jäsenet arvioivat kokemuksellaan liiton tulevaisuutta ja tuottavat vastauksia kysymyksiini. Hyvä ja harkitseva pohdinta voi hyvinkin auttaa päivänpolttavien haasteiden parissa kamppailevaa nuorempaa veljeä tekemään omankin tulevaisuutensa kannalta viisaita päätöksiä. On erittäin tärkeää mahdollistaa aktiivipalveluksessa olevan jäsenen tehokas edusvalvonta ja laadukkaat jäsenpalvelut, mutta yhtä tärkeää on painopisteen suunnitelmallinen siirto aktiivipalveluksen jälkeisen elämänsäkaaren tukemiseen", Ari Järvinen muistuttaa alustuksensa lopussa.

Puheenjohtaja Pakarinen nosti esille myös asian, joka huolettaa ammattikunnan vanhempaa jäsenistöä: aktiivinen huolenpito nuoremmista ammattiveljistä. Yhtenä syytä tähän Pakarinen piti nuorempien sotilaiden sensitiivisyyttä ottaa palautetta vastaan.

- Kun itse olin nuori kersantti, minun ei annettu tehdä yhtään virhettä. Jos oli edes lähelläkään, vanhemmat ammattiveljet pitivät huolta, ettei niin päässyt käymään. Kiitän kaikkia niitä vanhempia kollegoja, jotka aikanaan pitivät minusta huolta.



Perinnepäivien ohjelmassa oli tutustuminen Porilaismuseoon.

Pakarisen alustuksen jälkeen kommenttipuheenvuoron käyttänyt Evp-yhdistyksen ensimmäinen puheenjohtaja **Raimo Toveri** kantoi myös huolta yhteisöllisyyden häviämisestä.

- Evp-yhdistystä perustettaessa tälle oli olemassa sosiaalinen tilaus ja tuo tilaus on edelleen voimassa. Nyt on yhteisöllisyyden rakentamisen aika, Toveri painotti. Hän myös kiitti seuraajaansa Pertti Heikkilää hyvästä ja aktiivisesta toiminnasta. Viimeisen alustuspuheenvuoron käytti Huovrinteen Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja **Jaska Hyvönen**, joka kertoi paikallisyhdistyksen syntyhistoriasta, toiminnasta ja nykytilanteesta.

Vilkas keskustelu päättyi maukkaaseen iltapalaan

Turhan pitkäksi venyneen alustusosauuden jälkeen alkoi vilkas keskustelu. Tässä muutamia poimintoja :

- **Ari Järvinen** kertoi lähteneensä em. kirjallista alustusta laatiessaan siitä ajatuksesta, mitä tapahtuu, kun noin 50 vuoden päästä opistoupseeristo lakkaa olemasta. Hän kehottikin ajattelemaan asioita lopusta kohti nykypäivää ja miettimään, miten ja millaisella aikataululla liitto ja sen jäsenkunta toimii mahdollisimman viisaasti omaksi hyväkseen.

- **Markku Virtanen** Helsingistä kommentoi Järvisen alustusta ja totesi, ettei eläköityvä henkilöstö siirry automaattisesti liiton jäseneksi vaan sen eteen on tehtävä työtä. Meidän on selvitettävä, mitä eläköityvät itse haluavat liitolta, Virtanen painotti. Hän myös korosti tehokkaan tiedottamisen merkitystä jäsenhankinnassa.

- **Alarik Syrjä** ehdotti, että Päälystölehdessä voitaisiin julkaista Evp-yhdistyksen jäseneksiliittymislomake.

- Kirkkonummen **Atte Kainulainen** totesi omassa puheenvuorossaan, että kun liitos siirrytään henkilöjäsenyyteen, Evp-yhdistys sellaisenaan lakkautettaisiin ja liitettäisiin Päälystöliittoon.

- **Terho Mikkolan** mielestä sellaisia ammattiveljiä, jotka ovat jo siirtyneet reserviin eivätkä ole Evp-yhdistyksen jäseniä, voi olla vaikea saada kiinnostumaan toiminnasta. Hän kehottikin panostamaan tulevaisuudessa eläkkeelle siirtyvien värväämiseen mukaan evp-ymppyyhin.

- **Risto Piilinen** Mietoisista kyseenalaisti Evp-yhdistyksen ja Atop:n erilläänolon. Keijo Koivisto valaisi ATOP:n alkujuuria eikä ainakaan toistaiseksi nähty tarvetta ja mahdollisuutta yhdistymiseen.

- **Aki Karvonen** Upinniimestä käytti puheenvuoron evp-henkilöstön henkilöjäsenyyden puolesta Päälystöliitossa.

Vaikka tilaisuus venyikin suunniteltua pidemmäksi, monia viisaita näkemyksiä jäi kuulematta, sillä kerhon emäntien kattama maittava iltapala odotti syöjiä. Epävirallinen keskustelu mielenkiintoisen aiheen ympärillä jatkui vielä pöydissä ja varmaan päivän päätteeksi majoituksessakin.

Lähde: Päälystöliiton Evp-yhdistyksen seminaarin muistio

Kansainvälinen koulutus avautui uudella tavalla

Perinnepäivät Säkössä

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Everstiluutnantti **Hannu Teittinen** esitteli Evp-yhdistyksen ja ATOP:n perinnepäivien osanottajille kansainvälistä koulutusta antavan Porin prikaatin monipuolista toimintaa. Hänen mukaansa kansainvälisissä joukoissa palvelevien kokemuksista otetaan oppia, ja hyviksi havaitut käytännöt otetaan huomioon varusmieskoulutuksessa. Puolustusvoimauudistuksen jälkeen Porin prikaatista tulee puolustusvoimien suurin joukko-osasto. Saapumiserien vahvuus on jatkossa noin 2 300 -2 400 henkeä. Varusmieskoulutusta annetaan jatkossa Huovinrinteen lisäksi Niinisalossa, minne nykyisten Tykistöprikaatin joukkojen lisäksi sijoitetaan lakkautettavan Pohjois-Karjalan prikaatin henkilöstöä, jotka tulevat kouluttamaan jääkäripataljoonan joukkoja. Porin prikaattiin sijoitetaan myös lakkautettavan Pioneerirykmentin suojeluosat. Prikaatin vastuulla ovat jatkossa myös Turussa ja Vaasassa sijaitsevat aluetoimistot. Palkattua henkilöstöä prikaatissa tulee jatkossa olemaan yli 700 henkeä.

Erityisen kuuluvat kättentaputukset seurasivat kapteeni **Kai Uiton** esitystä, jossa hän kertoi Afganistanin operaation kokemuksistaan. Esitystään hän havainnollisti todellisesta tilanteesta kuvatulla videolla, missä Uiton yksikkö joutui tulituksen kohteeksi. Tilanteesta yksikkö selvisi tappioita kotimaassa annetun hyvän koulutuksen ja erinomaisen varustuksen ansiosta. Uiton mielestä suomalainen varusmieskoulutus

on jo sinällään hyvää, ja kun sitä täydennetään kansainvälisellä koulutuksella, se kestää vertailun minkä tahansa maan rauhanturvaajiin. Evp-jäsenistä oli huojentavaa kuulla, että koulutus on edelleen osaavissa käsissä ja suomalaisten varustus ja kalusto entistä parempaa.

Porilaismuseo herätti muistot

Lauantai-iltapäivän päätteeksi alikersantti **Alexi Altis** esitteli perinnepäivien osanottajille Porilaismuseota. Puheensorina vilkastui, kun museokierroksella oli edetty 1950-luvun varusmiesluvun kohdalle. Tuvan esineet, asusteet ja vanhanmallinen rautapunkka olivat monille tuttuja omalta varusmiespalvelualjalta. Toinen keskustelua herättänyt kohde löytyi aseosastolta, missä vanhat panssarirykmit ja polttopullot saivat miesporukan muistelemaan menneitä. Entisten viestimiesten huomio kohdistui radiokalustoon, mikä kirvoitti monet muistikuvat, erityisesti sen, miten painava tykistöradio oli kantaa.

Perinteitä ja kadonnutta yhteisöllisyyttä etsimässä

Huovinrinteen varuskuntakerholla pidetyn veljesillallisen avaussanoissa Evp-yhdistyksen puheenjohtaja **Pertti Heikkilä** kiitti päivien isäntänä toiminutta Huovinrinteen Päälystöyhdistystä, missä järjestelyt olivat hoituneet pääosin evp-voimin. Kiitoksesta sai osansa myös Porin prikaati, jonka toimesta kuultiin näkemyksiä avartavat esitel-

mät. Heikkilä loi lyhyen katsauksen myös Evp-yhdistyksen edunvalvontatoimiin, joita viime vuonna olivat valtakunnallisen yhteyshenkilöverkon luominen evp-jäsenten turvaksi ja eläkeläisten työeläkeindeksin saattaminen nykyistä oikeudenmukaisemmaksi.

Everstiluutnantti Hannu Teittinen kiitti, että perinnepäivien pitopaikaksi oli valittu Porin Prikaati. Hän piti tärkeänä, että perinteitä vaalitaan ja viedään eteenpäin.

Päälystöliiton puheenjohtaja **Ari Pakarinen** kertoi liiton kuuntelevan herkäällä korvalla, miten tulevana vuosina Evp-yhdistyksen ja ATOP:n toiminta sopeutetaan liiton toiminnan kanssa yhteen parhaalla mahdollisella tavalla.

- Kadonneen yhteisöllisyyden etsimisen lisäksi meidän on käytävä ajatusten vaihtoa, mitä tekee liitto, mitä evp-yhdistys tahollaan ja miten Päälystön Naisten Liiton toimii niin, että yhdessä toteutamme tavoitteitamme jäsenistön parhaaksi, Pakarinen tiivisti.

Huovinrinteen Päälystön Naisten puheenjohtaja **Tarja Kankare** kertoi lyhyesti, miten Huovinrinteellä valmistaudutaan auttamaan Puolustusvoimauudistuksen myötä Säkylään siirtyvien perheiden kotouttamisessa. Kankareen mukaan tietoa annetaan lasten päivähoitosta, kouluista ja harrastusmahdollisuuksista.

- Toimintaa ja avun muotoa sopeutetaan tulijoiden toiveisiin. Ensimmäisiä yhteydenottoja on jo ollut, Kankare totesi.





Pertti Heikkilä jatkaa puheenjohtajana

Teksti: Samuli Vahteristo

Evp-yhdistyksen vuosikokous sujui reippaasti säkyläläisen Paavo Lepäsen toimiessa puheenjohtajana. Paikalla oli 42 osallistujaa ja valtakirjalla 57. Heti aluksi keskusteltiin valtakirjakäytännöstä ja päädyttiin siihen, että valtakirjalla edustettavien määrä henkilöä kohden voi olla enintään 10.

Toimintakertomus, tilinpäätös ja toiminnan tarkastajien lausunto eivät aiheuttaneet keskustelua. Evp-yhdistyksen jäsenmaksuksi vahvistettiin 32 euroa. Kuluvan vuoden syksyllä päätettiin järjestää mm. yhteyshenkilöiden ja hallituksen yhteinen seminaari. Yhteistyötä Päälystöliiton ja ATOP:n kanssa tiivistetään ja jatketaan edunvalvontatyötä VENK ry:n sekä Akavan senioriverkoston riveissä. Perinteiset kesäpäivät järjestetään Oulun Haukiputaalla 3. - 4.8. Evp-yhdistyksen puheenjohtajana vuosina 2013 - 2014 jatkaa **Pertti Heikkilä**. Hallitukseen valittiin erovuoroisina tai uusina jäseninä **Simo**

Pertti Heikkilä luovutti ammattikunnan historiategoksen kapteeni Kai Uitolle, joka piti mielenkiintoisen esitelmän kokemuksistaan Afganistanin operaatiosta.

Hämäläinen ja hänen varamieheksi **Aarre Toivanen, Ari Tiainen (Aki Karvonen)** ja **Eino Ronkainen (Hannu Kuparinen)**. Toiminnantarkastajiksi valittiin **Valto Vainio**, varalla **Tapani Saari** ja **Harri Ojanen**, varalla **Kari Takussaari**.

ATOP jatkaa kurssimatrikkelin valmistelua

Ali-, toimi-, ja opistoupseerien perinneyhdistyksen vuosikokouksessa oli 39 äänivaltaista edustajaa. Toimintakertomuksen käsittelyn jälkeen vahvistettiin tilinpäätös. Jäsenmaksuksi vahvistettiin varsinaiselta jäseneltä 10 euroa, kannattavilta yhdistyksiltä 40 euroa ja kannattavilta henkilöjäseniltä 20 euroa. Mikäli henkilö kuuluu Päälystöliittoon, jäsenmaksua ei peritä. Kokous vahvisti myös maltilliset kulukorvaukset toimihenkilöille sekä vahvisti toimintasuunnitelman ja talousarvion vuodelle 2013. Kuluvana vuonna jatketaan ali-, toimi- ja opistoupseerimatrikkelin valmistelua ja kurssimuistiinpanojen keräämistä. Lisäksi kerätään ammattikuntamme perinneaineistoa, kuten yksityisiltä mahdollisesti saatavaa henkilökohtaista ja ammattiin liittyvää aineistoa sekä ylläpidetään perinnetoiminnan edellyttämiä yhteistyösuhteita. Tarkempia tietoja toimintasuunnitelmasta lukijat saavat ATOP ry:n kotisivuilta. Yhdistyksen hallituksen jäsenmääräksi vahvistetaan seitsemän jäsentä, kaikki erovuoroiset valittiin uudelleen: **Ensio Fihlman, Tapani Mäki, Jaakko Nyman, Ari Pakarinen** ja **Matti Tanskanen**. **Pauli Partanen** valittiin toiminnantarkastajaksi ja **Markku Toivanen** varamieheksi.

Ilty Hallin osaston jäsentapahtuma Jämsän Hallissa 3.5. klo 13 alkaen

Ohjelma:

13.00 Kokoon tuleminen Hallin Jannessa
13.30 Lounas
14.45 Tutustuminen koulun ja lentueen tiloihin sekä toimintaan
16.00 Iltyt tämän hetken ja tulevaisuuden esittely

17.00 Sauna ja suolapalat
21.20 Taksikytti Jämsään

Ilmoittautumiset 22.4. mennessä sähköpostilla iltyhalli@paallystoliitto.fi
Tervetuloa mukaan kaikki yhdistyksemme evp-miehet ja aktiivijäsenet.

Kauhavan Opistoupseerikerhon Veteraanit 50 vuotta

Teksti: Matti Passiniemi Kuva: Mia Kärkkäinen/Komiat-lehti



Kuvassa oikealla Veikko Koivisto, joka palkittiin kerhon kiertävällä Mannerheim-patsaalla. Koivisto on toiminut kerhossa pitkään esimerkillisesti ja edistänyt jäsenten yhteenkuuluvaisuutta. Kuvassa myös kerhon puheenjohtaja Matti Passiniemi.

Kauhavan Opistoupseerikerhon Veteraanit vietti 50-vuotisjuhlaa Lentosotakoulun sotilaskodissa Ilmavoimien vuosipäivänä 6.3. Juhljoita kutsuvieraineen oli paikalla noin 100. Musiikista vastasi 15-miehininen Kauhava Big Band -puhallinorkesteri.

Tervetuloitotilaisuudessa puheenjohtaja **Matti Passiniemi** kertasi veteraanien vaiheita. Toiminta lähti käyntiin jo kesällä 1962, kun viisi viisasta aliupseeria **Onni Niemisen** kutsuma kokoontui Aliupseerikerholle miettimään, millä tavalla voitaisiin kokoontua palvelusajan jälkeen muistelemaan menneitä ja työssä saatuja kokemuksia. Muut mukana olleet olivat **Mauno Fräntilä, Viljo T Vallas, Reino Lehti ja Viljo Pärssinen**. Kukaan perustajajäsenistä ei ole enää joukossamme.

Virallisempi tapaaminen Aliupseerikerhon johtokunnan kutsumana oli 6.3.1963, jolloin perustettiin Kauhavan Aliupseerikerhon Veteraanit. Veteraanit-nimitys tuli siististä syystä, koska kaikki olivat sodan käyneitä ja halusivat näin ottaa nimen käyttöön. Sellaisena se on säilynyt tähän saakka.

Toiminta käynnistyi pääkerhon alaisena itsenäisenä elimenä, jollaisena se toimii edelleen. Alkuvuosina ei ollut toimihenkilöitä, vaan kokoonkutsuja toimi Onni Nieminen. Myöhemmin valittiin vuosittain vaihtuvat sihteeri-rahastonhoitaja ja puheenjohtaja. Jäseniä alkuvuosina oli vaihtelevasti 15 - 20. Tänäpäin meitä on 136. Toiminta muutenkin keskittyi Ilmavoimien vuosipäivänä vietettyyn yhteiseen tapaamiseen kerholla. Vuonna 1964 ryhdyttiin keräämään pientä jäsenmaksua, jotta voitaisiin muistaa vuosipäiviä täyttäneitä ja viimeiseen iltahuutoon kutsutuille voitiin laskea havuseppele. Sama perinne jatkuu tänä päivänä.

Tutustumismatkoja ja risteilyjä

1970-luvun lopulla alkoivat tutustumismatkat Ilmavoimia lähellä oleviin sidosryhmiin. Näitä tutustumismatkoja teemme edelleen eri puolustushaarojen ja aselajien joukko-osastoihin. Jokakesäisiin ilmailutapahtumiin osallistumme, myös ulkomailla. Viime vuonna osallistuimme Venäjän ilmavoimien 100-vuotisjuhlaan, joka oli valtava kokemus. Vuonna 2009 tutus-

tuimme Viron ilmavoimien toimintaan siikalaisen komentajan toimiessa isäntänä. Viron lennonjohtajakoulutukseen tutustuimme vuonna 2010. Laskimme Viron Suomi-poikien sankaripatsaalle havuseppeleen. Myös vuosittaiset laivaristeilyt Ruotsiin ja Viroon ovat ohjelmassa. Vuonna 1990 aloitimme säännölliset saunaillat torstaisin. Vuonna 1994 otimme käyttöön oman standardin ja plaketin, joita annamme jäsenillemme merkkipäivinä ja vierailukäynneillä isännille. Vuonna 2012 otimme käyttöön veteraanikepin, jonka luovutamme 80-vuotta täyttäneelle jäsenellemme ja samalla kutsumme hänet kunniajäseneksi. Samoin saimme Paikallisosuuspankin lahjoittaman arvokkaan ja vuosittain kiertävän Mannerheim-patsaan annettavaksi opistoupseeriveteraanille, joka omalla esimerkillään ja toiminnallaan on edistänyt yhteenkuuluvuuden tunnetta keskuudessamme. Viime vuonna sen sai **Rainer Kuutti** ja tänä vuonna **Veikko Koivisto**.

Palkintosadetta

Juhlapuheen piti Päällystöliiton Evp-yhdistyksen puheenjohtaja Pertti Heikkilä, joka luovutti veteraaneille yhdistyksen plaketin. Koulun apulaisjohtaja luovutti tervehdyksensä yhteydessä Lentosotakoulun johtajan myöntämän koulun plaketin. Myös Ilmasotakoulun lentokerho muisti plaketilla. Perinneyhdistyksen myöntämä perinnemitali luovutettiin puheenjohtaja Keijo Koiviston avustamana seuraaville: **Matti Passinen, Erkki Koskinen, Rainer Kuutti, Veikko Koivisto, Jorma Laitila, Veijo Hänninen, Risto Seppä, Matti Kangas, Pekka Rantavuori, Risto Vierimaa, Seppo Lamminpää, Aimo Puro-Aho, Seppo Kangas, Eino Kalliomäki, Kallervo Annala, Juhani Salumäki, Hannu Pelto-Aho, Martti Lipasti, Vesa Tammi, Jorma Mäkinen, Pauli Kankaanpää, Aarno Juuti, Risto Olli, Jorma Viitala ja Risto Arola**. Kaikki edellämainitut ovat toimineet puheenjohtajina. Puheenjohtajina toimineille **Matti Passiniemelle, Aito Kuoppalalle ja Heikki Viitaselle** perinnemitali on myönnetty jo aiemmin. Veteraanien standardin saivat **Reino Ahokainen, Jaakko Renko ja Olli Nieminen**. Plaketin saivat **Gunnar Ahopelto, Matti Passiniemi, Pertti Heikkilä ja Keijo Koivisto**.

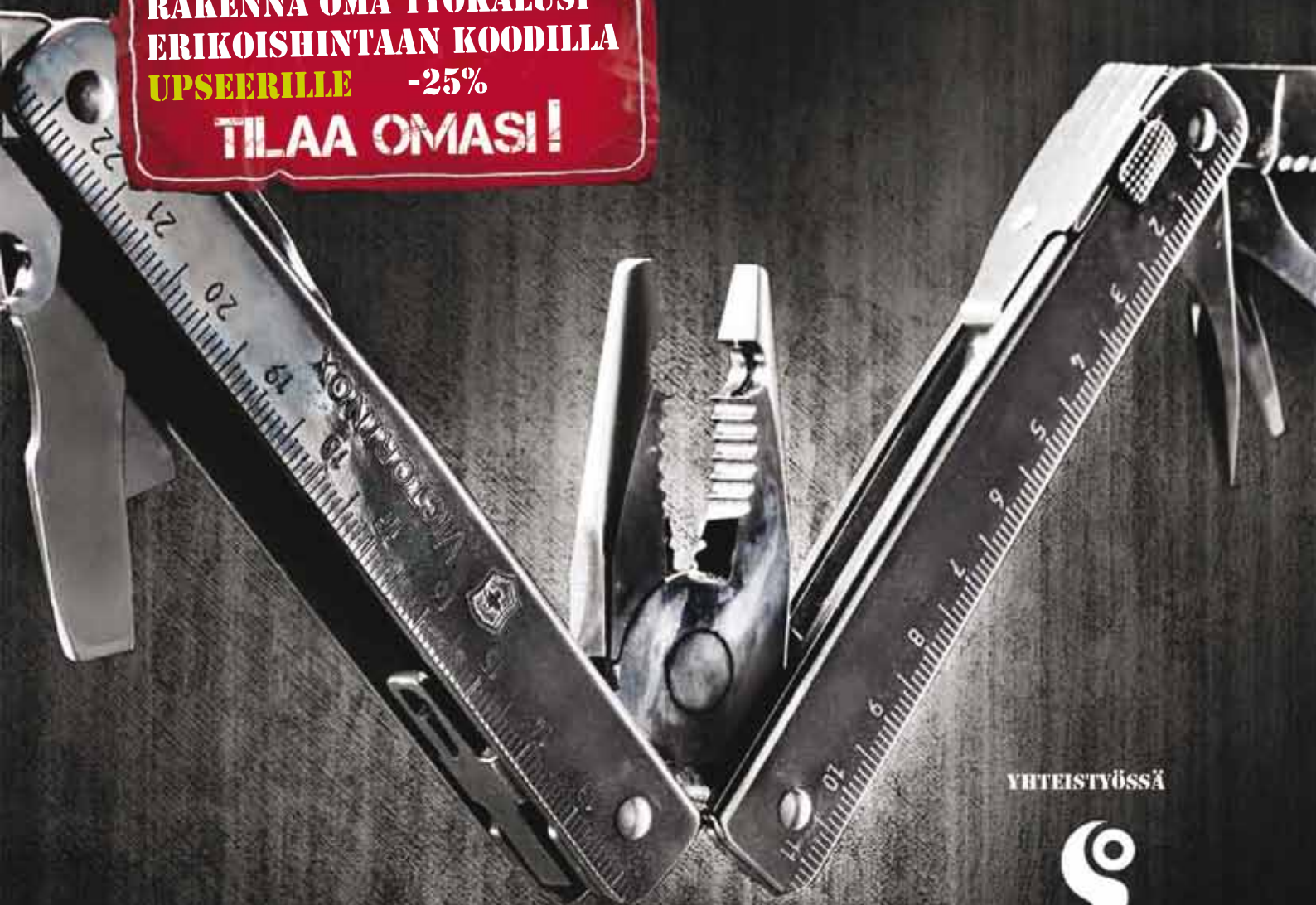


VICTORINOX

VOITTAMATON

VICTORINOX SWISS TOOL MILITARY

**RAKENNA OMA TYÖKALUSI
ERIKOISHINTAAN KOODILLA
UPSEERILLE -25%
TILAA OMASI!**



YHTEISTYÖSSÄ



SUOMEN SOTILASURHEILULIITTO



Victorinox SwissTool
3.0323.3CN on Suomen
Puolustusvoimien käyttämä
monitoimityökalu.

VOITTAMATON.COM

Ledare:

Låt oss hålla ihop!

IMars försökte centralorganisationerna febrilt förhandla om en fortsättning på ramavtalet. Också regeringens eventuella beslut om att stöda en fortsättning på ramavtalet i den så kallade halvvägsrian var kopplad till frågan. Frågan om de tre utbildningsdagarna, som hade en bromsande effekt på avancemanget av de övriga förhandlingarna, var på tapeten. I efterskott kan man konstatera, att förbundens färdighet att uppta förhandlingarna med kort varsel stod på en hög nivå, och detta alldeles i onödan. Sedan förhandlingarna avslutats var arbetsgivarna de enda, som fick ett konkret stöd genom regeringens beskattningsbeslut. Enligt europeisk förebild visste regeringen till slut inte ens själv, hurudana beskattningsbeslut den fattat i ramrian. Så typiskt!

Befälsförbundet förhandlade samtidigt, om vart man skulle rikta den nuvarande av-

talsperiodens sista medlingsparti på 0,5 %. Förhandlingarna var lätta att föra, då representantmötet och förbundsstyrelsen skickade iväg förhandlarna med klar målsättning. Förhandlingsatmosfären kunde karakteriseras som mycket saklig, och man lyssnar på och begrundar bägge parternas synpunkter. Denna attityd resulterade även denna gång i ett gott slutresultat. Denna rond kommer att inbringa en allmän löneförhöjning på 1,4 %. Förhandlingsresultatet är noga refererat på huvudförtroendemannens spalt i denna tidning, och nu börjar vi med spänning följa med, när förhöjningen kommer att utbetalas.

Befälsförbundet påbörjar förberedelserna inför höstens representantmöte. Valåret och målsättningen för den följande valperioden på fyra år är en stor utmaning för medlemmarna och medlemsföreningarna. Uppgörandet av verksamhetsplanen på-

börjas under ordförandedagarna, vilket förutsätter bra förberedelser av alla och en var. På den mentala planen är gemenskapens försvinnande, också inom Befälsförbundets medlemsföreningars allt fåtaligare garnisonsnätverk, en stor fråga. Detta bekymmer yttrade sig på såväl Päälystöliiton Evp- yhdistys (Befälsförbundets ia- förening) som Päälystöliiton Naisten Liittos (Befälsförbundets Kvinnoförbund) årsmöten. Det, att gemenskapen luckras upp, hjälper inte medlemsföreningarna eller deras enskilda medlemmar när Försvarsmaktens omstrukturering framskrider på allvar. Inte en enda enstaka medlem kan, eller får, lämnas vind för våg. Befälsförbundets organisation har både kunnande och knep - såvida vi kommer ihåg, att hålla strikt ihop!

Ari Pakarinen, ordförande

Let's stick together!

The main trade unions were furiously striving to negotiate a new period for their framework agreement in March. Also connected to the issue was the Cabinet's mid-term budget meeting which would potentially make decisions supporting an extension of the agreement. A highly publicized issue were the three mandatory training days which prevented further progress in other negotiations. It can be stated, in hindsight, that trade unions were highly prepared to start negotiating at a very early stage, but it was to no avail. After the negotiations were concluded, only the employers received any tangible support from the Cabinet's decisions on taxation. True to the pattern learned in Europe, in the end the Cabinet itself was confused over what actually was decided in the meeting. Typical!

At the same time, the Institute Officers'

Union officials had their talks over where the remaining 0,5 % of negotiable leeway should be applied. The negotiations were easy to conduct, because the representatives' meeting and the union board gave clear goals for the negotiators. Atmosphere at the Ministry of Defence can be described as very businesslike, and both sides' views are heard and considered. Such an attitude again yielded good results. This round will boost everyone's paycheck by at least the 1,4 % general raise. The negotiation results are detailed in this magazine, and now we can worry over when the raises will actually be paid.

The Institute Officers' Union now starts preparations for the representatives' meeting this autumn. An election year and goal setting for the next four year term will pose a great challenge to members and local chapters. The action plan will be drafted

at the chairpersons' meeting, requiring all participants to prepare well in advance. A significant mental issue is the loss of the sense of community in Institute Officers' Union chapters as the garrison network keeps on shrinking. This issue was brought forward in annual meetings of the Union's ex-servicemens' chapter as well as our Ladies' League. Losing our sense of community will not help local chapters nor their individual members as the defence restructuring steamrollers forward. Not a single member can or may be left twisting in the wind. Our Union organizations have the knowhow and the means, as long as we don't forget to stick tightly together!

Ari Pakarinen, chairman



Päällystöliitto ry:n jäsenedut Viking Linella

Edut on tarkoitettu jäsenten vapaa-ajan matkoille 1.1.–29.12.2013 (ei 23.–25.12.). Muista mainita tuotetunnus varauksen yhteydessä. Varaa pian, paikkoja on rajoitetusti. Alla näet esimerkkihintoja, koko tarjonnan löydät netistä!

HELSINKI-TUKHOLMA-risteilyt

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

Miniristeily TURUSTA

Esim. alk. **18 EUR/B-hytti** (norm. 46 EUR), su–pe -aamulähdöt M/S Amorellalla
Esim. alk. **44 EUR/inside-hytti** (norm. 49 EUR), su–to -italähdöt M/S Viking Gracella. Hintaan sisältyy risteily 2–4 henkilölle. Tuotetunnus FKKRY.

HELSINKI-TALLINNA päiväristeilyt

Alk. ma–ti -lähdöt **20 EUR/henk.** (norm. 33 EUR)
Hintaan sisältyy päiväristeily Viking XPRS:llä. Tuotetunnus FKKRYP.

ISABELLAN 21 TUNNIN risteily

Kesäajan 6.5.–1.9. uutuustuote; Esim. alk. **52 EUR/B-hytti** su–to -lähdöt.
Tuotetunnus FKKRYS.

Jäsenedut netissä

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

VIKING LINE

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