

Pääallystö- lehti

3/2014 TOUKOKUU



Eduvalvontaa
Ilmavoimissa



Puheenjohtajapäivillä
visioitiin tulevaisuutta

4



Rajalla monia
sopeuttamistoimia

8



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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

Seuraavaan numeroon tarkoi-
tetut jutut tulee olla toimituk-
sessa viimeistään 5.9. Lehti
on lukijoilla 24.9.

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

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

TOIMITUSSIHTEERI:

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

VAKITUISET AVUSTAJAT:

Antti Kymäläinen
040 828 2758
antti.kymalainen@kolubus.fi
Puh. Jukka Mäkinen
Puh. 050 594 4614
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

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

PÄÄLUOTTAMUSMIEHET	10
SANAN SÄILÄ	13
JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ	18
PÄÄTOIMITTAJALTA	19
RAJA	22
LIIKUNTA	36
PÄÄLLYSTÖN NAISET	42
EVP	44
PÄÄLLYSTÖ BRIEFLY	46



Puheenjohtajapäivillä s. 4

- 5 Hyvää yhteistyötä ministeriön ja Päällystöliiton kesken
- 6 Ihmisen näkökulma on saatu huomioitua hyvän yhteistyön kautta
- 8 Kehyspäättös tuo rajalle lisää sopeuttamistoimia
- 17 Ketkä niitä syltityhteään syyllisiä ovat?
- 20 Puolustusvoimauudistuksen viestinnässä vaikein on vielä edessä
- 23 Rajan sopimuspaketti meni "perälautaan"
- 24 Ilmapuolustuksen koulutus keskitetään Tikkakoskelle
- 26 Eduvalvontaa Ilmavoimissa
- 32 Euromil - Neilikkavallankumouksen havinaa
- 38 Vuoden urheilutekopalkinto
- 40 Vuoden toimihenkilö



Kansikuva Samuli Vahteristo:
Kauko Saraniemi sopeutuu uu-
teen tehtäväänsä Tikkakoskella.

Yhteistoimintaa vai yhdessä tekemistä?

Päälystöliiton puheenjohtajapäivillä saimme virasto-työnantajien terveiset menneestä vuodesta ja kuulumiset tulevien aikojen haasteista. Keskeinen viesti rajavartiolaitoksen ja puolustusvoimien edustajien puheenvuoroissa oli se, että olemme menestyneet hyvin erityisesti niissä asioissa, joita on leimannut yhdessä tekemisen kulttuuri. Henkilöstöasiat ovat korostetusti niitä asioita, joissa yhdessä tekeminen tuottaa parhaan lopputuloksen ja yhteisen käsityksen siitä, mistä ja mitä olemme yhdessä sopineet. Puolustusvoimauudistuksen tulokset ovat pääosiltaan yhdessä tekemisen tuloksia, ja tästä syystä pääosa henkilöstöstä on löytänyt osaamistaan vastaavan tehtävän myös tulevista organisaatioista - valitettavasti kaikkialla yhdessä tekeminen ei ole onnistunut ja tuloksetkin ovat sen mukaiset.

Talouden realiteetit sotivat nykytilassa tiettyjen tavoitteiden toteuttamista vastaan siitakin huolimatta, että osapuolilla olisi tahto ratkaista epäkohtia palvelussuhteinehtoja koskevissa kysymyksissä. Kaikille kustannuksia aiheuttaville muutoksille on yksiselitteisesti löydettävä rahoitus, joko sopimusvarallisuudesta tai toteuttamalla kustannusneutraaleja "vaihtokauppoja" sopimusten sisällä. Yksittäisten sopimusalojen sisällä tapahtuvat kustannusneutraalit muutokset ovat nykyisessä sopimusrakenteessa lähes mahdottomia. Pääosa niistä elementeistä, joissa varallisuutta voitaisiin harkita uudelleen kohdennettavaksi, koskee lähes poikkeuksetta kaikkia sopimusaloja, ja tällöin muutokset koetaan usein mahdottomiksi.

Itse asiassa mikään ei ole mahdotonta, kunhan tahtota saadaan yhteisen edun mukaiseen asentoon. Yhteistä tahtotilaa ei useinkaan saada aikaiseksi erilaisen kirjallisten lausuntomahdollisuuksien antamisella, vaan kohtaamalla ihminen

aidosti silmästä silmään ja perustelemalla omia kantoja toiselle – ei siis sivuuttamalla toisen kanta tai näkemys asian tilasta. Päälystöliitto on yhdessä muiden järjestöjen kanssa esittänyt useaan otteeseen, että työnantaja järjestäisi mahdollisuuden käsitellä vallitsevia palvelussuhteen ehtoja koskevia sopimuksia ja niiden soveltamista yhteistyössä järjestöjen ja työnantajan edustavien tahojen kesken järjestettävässä seminaarissa. Neuvottelupöydässä tehdään sopimuksia, mutta soveltaminen tapahtuu virastoissa työnantajan toimesta. Mikäli soveltaminen ei vastaa yhteistä näkemystä sopimuksesta, joudutaan poikkeuksetta tilanteeseen, jossa järjestöt tai liitot joutuvat riitautamaan työnantajan näkemyksen, ja jälleen ollaan tilanteessa, johon sitoutuu henkilöstöalan resursseja. Useat erimielisyyttä aiheuttavat kysymykset olisi estettävissä yhdessä tekemällä ja kunnioittamalla myös sitä, että järjestöt ja liitot voivat olla työnantajalle aito arvo eivätkä riesa. Sopimukset itsessään jättävät usein varaa tulkinnoille, ja tästä syystä yhteistä näkemystä siitä, mitä on sovittu, tulisi vahvistaa yhteisillä seminaareilla vähintään jokaisen sopimuskierron neuvotteluiden päätyttyä ja muulloinkin tarvittaessa. Erimielisyyssasioiden käsittelyyn sitoutuva resurssi on varmuudella isompi kuin se, että kerran vuodessa kokoonnuttaisiin yhdessä lisäämään keskinäistä ymmärrystä sopimusten sisällöistä – neuvotteluihin varatut ajat eivät tähän riitä nykyisen sopimusrakenteen vallitessa.

Yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö asettaa ns. minimitason, mikä soveltuu kohtuullisesti laajojen hankkeiden käsittelyyn ja tiedottamiseen henkilöstön suuntaan. Sopimusten ja niitä koskevan soveltamisen käsittelyyn yhteistoimintalajeista ei kuitenkaan ole, sillä sopiminen on aina kahden tai useamman osapuolen yhteinen tahtotila, ja yhteistoiminnassa päätösvalta on lähes poikkeuksetta työnantajalla huolimatta toisen osapuolen kuulemisveloitteesta. Yhteistoimintaa voidaan ja tulisikin käyttää nykyistä laajemmin niissä henkilöstöasioissa, joissa päätösvalta on työnantajalla esim. erilaisiin sitouttamiseen liittyvissä menettelyissä ennen työnantajapäätöksen tekemistä. Yhdessä tekemällä ja yhteistoiminnalla voidaan todeta olevan poikkeuksetta positiivisia vaikutuksia siihen, miten työntekijät kokevat työnantajan huomioivan henkilöstön tarpeet erityisesti uudistuksiin liittyvissä kysymyksissä. Viime kädessä kyse on sitoutumisesta ja sitoutumisesta yhteisiin haasteisiin.

Hyvää kesää kaikille jäsenillemme ja yhteistyötahoillemme!



Sakari Vuorenmaa
Puheenjohtaja



PÄÄLYSTÖLIITTO RY.

Laivastokatu 1 b, 00160 HELSINKI • www.paallystoliitto.fi • toimisto@paallystoliitto.fi • Vaihde 04030-19290 • Faksi 09-726 2299
Toimisto avoinna arkin 9.00–15.00. • s-posti: etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi

Puheenjohtaja Sakari Vuorenmaa 04030-19291, 0299 500 783. Järjestöpäällikkö Arto Penttinen 04030-19292, 050 443 1409.
Järjestösihteeri (lomat ja osoitteenmuutokset, ma-pe) Anja Mustajoki 04030-19290, Järjestösihteeri Sanna Karell 040 301 9297.
Pääläluottamusmiehet Marko Jalkanen 04030-19295, 0299 500 798, Juha Susi 040301 9294, 0299 500 787, Jukka Mäkinen 040301 9296, 050 5944 614. HUOM! Tekstiviestit eivät toimi 04030-alkuisissa numeroissa.

LAKIASIAINNEUVONTA: Asianajotoimisto Lindell (02) 251 1004, (09) 586 2867 e-mail: aatsto@lindell.inet.fi. (Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.)

Päällystöliitto nyt ja tulevaisuudessa

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Päällystöliiton puheenjohtajapäivillä kuultiin työntekijöiden edustajia ja paneuduttiin ajankohtaisiin edunvalvonta-asioihin sekä visioitiin liiton toimintaa pidemmällä aikajänteellä. Puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaa** johdatti osanottajat miettimään, mitä jäsenistö haluaa tulevalta hallituksen nelivuotiskaudelta ja ottamaan huomioon, mitä liitolta odotetaan vuoden 2020 jälkeen.

- Meidän on otettava huomioon tulevaisuuden mahdollisuudet, uhat ja haasteet. Yksi iso kysymys on palveluksessa olevien poistuma, noin 100 henkilöä vuodessa. Palveluksessa on nyt 2 500 opistoupseeria, ja liitossa on evp-jäseniä noin 1 600. Tämä merkitsee väistämättä jäsenmaksutuoton pienenemistä ja sitä kautta järjestökoneen toiminnan sopeuttamista, kuitenkin niin, että palveluksessa olevien jäsenten edunvalvonnasta huolehditaan loppuun asti, Vuorenmaa totesi.

Hän lisäsi, että liiton hyvin hoidettu talous antaa kuitenkin mahdollisuuden toimia itsenäisenä liittona. Yksi ratkaistavista kysymyksistä on mahdollinen henkilöjäsenyys. Vuorenmaan mukaan työryhmissä on päivien aikana pohdittava myös Päällystöliiton yhteistyötahojen eli Evp-yhdistyksen, ATOP:in ja Päällystön Naisten Liiton tukemista ja tavoitteita yhteistyölle.

Edunvalvonta keskiössä

Työryhmissä pohdittiin Vuorenmaan evästämää asiakokonaisuuksia. Palautekeskustelussa todettiin, että edunvalvonnan tulee edelleen olla keskiössä ja sen tukena on oltava vahva, hyvin koulutettu luottamusmiesorganisaatio. Työryhmissä nähtiin, että liiton organisaatiota ja hallintorakennetta on vaiheittain tiivistettävä vastaamaan laskevaa jäsenmäärää. Yhteistyötä muiden JUKOn liittojen ja etenkin Upseeriliiton kanssa on tiivistettävä. Kokonaan ei pois suljettu mahdollisuutta toimia jonkun liiton kanssa yhteistyössä, kun jäsenmäärä laskee merkittävästi.

Henkilöjäsenyysasia oli vahvasti keskusteluissa esillä. Pohdinnassa nousi esiin lukuisia niin hyviä kuin haittapuolia. Monet yhdistysten edustajat olivat kuitenkin sillä kannalla, että nykyinen paikallisyhdistyksiin perustuva järjestelmä on todettu toimivaksi, ja osa nykyisistä paikallisyhdistyksistä jopa kasvaa. Henkilöjäsenyyskysymys on esillä syksyn edustajakokouksessa, joten keskustelu asian tiimoilta jatkuu.

Talouden sopeuttamistoimissa oli esillä liiton kiinteistöomaisuuden ja muun sijoitusomaisuuden hyödyntäminen, jos edunvalvonta sitä vaatii. Jatkossa on syytä jäsenkyselyn kautta selvittää jokaisen jä-

senpalvelun tarpeellisuutta. Päivien osanottajien joukossa tehtiin pikagallup kalenterin tarpeellisuudesta. Lähes kolmasosa ilmoitti, ettei käytä liiton kalenteria. Päällystölehti koetaan edelleen tarpeelliseksi, sillä vain muutama tyytyisi pelkkään nettiversioon. Jatkossa onkin syytä kyselyillä selvittää, kuka haluaa kalenterin. Näin voidaan kustannuksia karsia.

Yhteistoiminnasta parempi hyöty irti

Ryhmätöiden lisäksi puheenjohtaja **Pertti Heikkilä** (Evp), puheenjohtaja **Keijo Koivisto** (ATOP) ja Naisten Liiton hallituksen jäsenen **Pirkko Lokinperä** kertoivat edustamiensa järjestöjen toimista ja siitä, miten he omassa toiminnassaan tukevat Päällystöliittoa ja miten liitto puolestaan tukee heitä. Työryhmissä nähtiin tarpeelliseksi jatkaa keskustelua ja selvittää, miten saadaan irti paras hyöty yhteistoiminnasta. Toisaalta todettiin olevan tarvetta vanhojen käytäntöjen ja suullisten sopimusten saattamiseen läpinäkyviksi ja hyvien hallintotapojen mukaisiksi. Esillä oli myös ajatus ATOPin ja Päällystön Naisten Liiton sopeuttamisesta Päällystöliiton osaksi Evp-yhdistyksen tapaan, kuitenkin niin, että palveluksessa olevien jäsenten edunvalvonta on liiton toiminnan ykkösasia. Asiaan liittyy myös äänimääräkysymykset.

Liiton palvelut tarkastelussa

Päällystämismies **Juha Susi** esitteli Päällystöliiton uusia kotisivuja, joiden rakenteella ja sisällöllä on pyritty selkeyteen sekä sivujen luettavuuteen Internetin kautta erilaisilla mobiililaitteilla.

- Jäsenet käyttävät entistä enemmän erilai-



sia mobiililaitteita. Pieneltä ruudulta ei jaksa tihrustaa suuria tekstimassoja tai etsiä laajasta sivurakenteesta tarvitsemaansa sisältöä. Tieto täytyy esittää selkeästi, tiiviisti ja tuoda esiin ne käyttäjän kannalta tärkeät asiat kuten eri hakutoimintojen sujuva käyttö, Susi kertoi.

Päälystöllehden toimitusneuvoston puheenjohtaja **Arto Penttinen** puolestaan esitteli Päälystöllehden keskeisiä teemoja, joita ovat Puolustusvoimauudistuksen valmistelut, toimeenpano ja uudistuksen vaikutukset liiton jäsenistölle sekä Rajavartiolaitoksen sopeuttamisohjelman vastaavat aiheet.

- Vuosi 2014 on Päälystöliiton 85-vuotishuhtavuosi, ja teema näkyy lehden sisällössä toimintavuoden aikana. Päälystöliiton puheenjohtajapäivillä ja edustajakokouksessa käsiteltävät keskeiset asiat sekä näiden yhteydessä tehtävät linjat ja päätökset raportoidaan lehdessä. Kaikki asiat pyritään esittämään jäsenille mahdollisimman selkokielisinä, Penttinen sanoi.

Syksyn aikana tullaan järjestämään kirjoitajakurssi, jolle kaikki lehden avustamisesta kiinnostuneet voivat hakea.

- Kuluvan vuoden aikana tehdään myös lukijatutkimus, mutta toivomme saavamme palautetta muutoinkin, Penttinen totesi.

Järjestöpäällikön roolissa hän kävi läpi myös liiton jäsenpalvelut, joiden tarpeellisuutta jatkossa tarkastellaan suurenuslasilla. Monista palveluista, kuten vakuutuksista on ollut muutamissa yksityistapauksissa hyötyä liiton jäsenille.

Sakari Vuorenmaan mukaan puheenjohtajapäivät vastasivat jälleen kerran tarkoitustaan.

- Näiden keskusteluiden ja ryhmätöiden jälkeen hallituksella on entistä selkeämpi kuva siitä, mihin liittoon ja edunvalvontaan tulee suunnata, Vuorenmaa kiitti osanottajia. Puheenjohtajapäivien aikana käsiteltiin paljon Puolustusvoimauudistukseen, Rajavartiolaitoksen sopeuttamisohjelmaan, Puolustusvoimien henkilöstöstrategiaan ja liiton edunvalvontaan liittyviä asioita, ja niistä on omia erillisiä artikkeleita lehden muilla sivuilla.

Puheenjohtajapäivillä palkittiin Vuoden toimihenkilönä **Pasi Pirttikoski** ja Vuoden urheiluteosta **Jussi Prykäri**. Lisäksi veljeslallaisella ahkerina uurastajina palkittiin liiton huomionosoituksella **Arto Penttinen** ja **Juha Susi** sekä viimeistä kertaa puheenjohtajapäiville osallistuneet **Pertti Heikkilä** ja **Arto Tervonen**.



Hyvää yhteistyötä ministeriön ja Päälystöliiton kesken

Teksti ja kuva: Juha Susi

Päälystöliitto on jatkanut keskeisimpien vaikuttajien ja toimijoiden tapaamisia. Tällä kertaa vuorossa oli puolustusministeri **Carl Haglund**.

- Tapaan mielelläni henkilöjärjestöjen edustajia ja raivaan tapaamisille kalenterissani tilaa, ministeri Haglund avaa keskustelun. Tiukassa aikataulussa hänellä oli seuraavana eduskuntapuolueiden puheenjohtajien EU-vaalitentti ja siihen valmistautuminen.

Puolustusvoimauudistus ja sen tämän hetkinen tilanne nousi ensimmäisenä keskustelussa esille. Puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaa** osoittikin kiitokset puolustusvoimille työnantajana toiminnasta uudistuksen suhteen.

- Harva työnantaja osoittaa samanlaista toimintaa, Vuorenmaa kiittää. Samaa hyvää yhteistyötä on tehty puolustusministeriön kanssa tarkentavien virkaehtosopimusten neuvotteluissa muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta, Vuorenmaa jatkaa.

Varuskuntaverkoston ministeri arvioi pysyvän stabiilina pitemmän ajan.

- Puolustusvoimat on nyt hiottu kuntoon. Tulevaisuuden rahoitushaasteet saatetaan eduskunnan tietoon. Kuinka haasteisiin vastataan, jää tuleviin hallitusneuvottelui-

hin, valottaa Haglund tulevaa.

Uudistuksen mukanaan tuomat henkilöstön siirrot toisille paikkakunnille nousivat keskustelun yhteydessä myös esiin. Vuorenmaa toivoi siirtovelvollisten ja erityisesti perheistään erillään asuvien asemaan parannuksia tai ainakin helpotuksia. Hän valotti, minkälaisia tilanteita ja taloudellisia haasteita siirrot aiheuttavat siirtovelvollisille.

Suoraa helpotusta ei ministeri voinut luvata, sillä hän ei nähnyt siihen yhtä helppoa ratkaisua.

- Asiaa tulee tarkastella osana isompaa kokonaisuutta ja miettiä ratkaisuja yhdessä valtiovarainministeriön kanssa.

Kriisinhallintapalveluksessa olevien autoveroedun poistuminen nousi keskustelun myötä esille. Molempien osapuolten näkemysten mukaan nyt kansainvälisissä tehtävissä oleville ei saa muodostua veroedun poistumisesta ylimääräistä haittaa.

- Todennäköisesti päätöksellä ei ole taannehtivuutta, vaan se tulisi voimaan eduskunnan vahvistettua lain, arveli ministeri Haglund. Tähän tulee hakea ratkaisua yhdessä valtiovarainministeriön kanssa, hän jatkaa.

Ihmisen näkökulma on saatu huomioitua hyvän yhteistyön kautta

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo



Everstiluutnantti Petteri Tervonen sai vastaanottaa Päälystöliiton standaarin. Saatesanoissa puheenjohtaja Sakari Vuorenmaa kiitti Tervosta esimerkillisestä ja oikeudenmukaisesta toimista Puolustusvoimauudistuksen henkilöstöasioiden hoidossa ja toivotti kaikkea hyvää uuteen tehtävään.

Pääesikunnan henkilöstösektorin johtaja **Petteri Tervonen** toi omassa viestissään esille ”ihmisen näkökulmaa” Puolustusvoimauudistuksen henkilöstötoimien osalta. Heti aluksi hän kiitti Päälystöliiton johtoa.

- Vaikka Puolustusvoimauudistuksessa on jouduttu tekemään vaikeita ratkaisuja ihmisten kannalta, niin jälkikäteen tarkasteltuna monia asioita on tehty oikein. Työtä onnistuneiden ratkaisujen löytämiseksi ei ole tehty yhteistoiminnassa, vaan yhteistyössä. Näin on saatu aikaan hyviä yksilöllisiä ratkaisuja ja luotu ihmisille selviytymispolkuja.

Everstiluutnantti Tervonen kertoi, että viisaiden asioiden hoitamiseksi on tullut osin matkan varrella.

- Uudistus oli niin iso pala, että päätimme edetä vaiheittain ja ottaa kustakin vaiheesta opiksi ja tehdä tarvittavat korjausliikkeet. Näin jälkikäteen tarkasteltuna työssä on onnistuttu, ja yhdessä tekeminen järjestöjen kanssa on ollut erittäin positiivista ja molempia osapuolia hyödyttävää.

Ratkaisumallissa puolustusvoimista suunniteltiin vähennettävän 2 100 tehtävää. Lähtöluku oli 14 300 tehtävää. Halukkuuskartoitukseen osallistui 90 % koko henkilöstöstä. Muutoksen kohteeksi joutuvia oli 1.10.2012 noin 900 henkilöä. Heistä 200 on löytynyt puolustusvoimista uuden tehtävän. Toisen työnantajan palvelukseen on siirtynyt 22 ja virkasiirtoja on tehty 24. Toukokuun alkupuolella irtisanoutumiskorvauksia on maksettu 131 ja valmistelussa on

47. Ylivahvuudessa palvelee vuonna 2015 noin 200 henkilöä, ja suuri osa heistä on opistoupseereita. Ylivahvuusaika enimmillään kestää hieman yli vuoden. Mentoritehtävissä toimii noin 25 henkeä.

- Nyt sijoitettuna tehtäviin on yli 12 000 ja kahdeksan henkilöä on irtisanottu. Noin 200 henkilöä on irtisanomisuhan alla. Uskon, että irtisanomisuhan alla olevien lukumäärä vielä pienenee kesäkuun alkuun mennessä, Tervonen summaa.

KUPI- ja TUVE-hankkeiden osalta toisen työnantajan työhön saattaa Tervosen mukaan joutua siirtymään useita henkilöitä. Opistoupseerit siirtyvät suunnitelman mukaan virkamieslain 20 §:n perusteella, ja he ovat siten edelleen puolustusvoimien palkansaajia ja eläke-etuksien piirissä.

Erityisen vaikutuksen Tervoseen on tehnyt henkilöstön sitoutuminen työhönsä, vaikka monet ovat joutuneet kohtaamaan ikäviä muutoksia.

- Olin itse kuulemassa, kun Pohjois-Karjalan prikaatissa henkilöstölle kerrottiin joukko-osaston lakkauttamisesta. Kun tilaisuus kesti ja kesti, niin monet alkoivat vilkuilla kellojaan ja olisivat halunneet poistua, koska varusmieskoulutettavat tai arjen tehtävät odottivat työpanosta. Se kertoi jotakin henkilöstön suuresta työmotivaatiosta, jota olen kohdannut myös koko ajan uudistuksen edetessä.

Ylempien OTV-tehtävien säilyminen muutoksessa opistoupseerien hallussa on puhuttanut Päälystöliiton jäseniä paljon. Tässä asiassa Tervonen heitti opistoupseereille haasteen.

- Jos aikoo tavoitella OTV 7- tai OTV 8-luokan tehtäviä, on sitouduttava henkilöstösuunnitelmiin ja oltava valmis siirtymään paikallakunnalta toiselle silloin, kun osaaminen, kokemus ja ikä sopivat avoimena olevaan tehtävään. Toivon myös, että opistoupseereilta löytyisi sitoutumista haastaviin koulutajatehtäviin palaamalla esimerkiksi esikuntatehtävistä muutamaksi vuodeksi kentälle näyttämään nuoremmille mallia.

Opistoupseerien täydennyskoulutuksen aloittamisesta erillisinä kurssituksina ei tällä hetkellä ole Tervosen mukaan suunnitelmia.

- Upseerien toimialapäälikökurseilta voisi kuitenkin löytyä sopivia osia, joilla opistoupseeri voi täydentää pätevyyttään.

Päälystölle puheenjohtajapäivillä on jo usean vuoden ajan saatu kat-
tavat katsaukset opistoupseerien
henkilöstöasioista sekä tehtävien
vaativuusluokituksista. Esitellyt luvut ja kat-
saukset antavat paikalla oleville edunvalvo-
jille hyvän kuvan siitä, uinka oma joukko on
osana isompaa kokonaisuutta.

Tietoa tarjoilemassa olivat kapteenit **Jus-
si Venäläinen** ja **Jari Laine** Pääesikunnan
henkilöstöosastolta. Kapteeni Venäläisen
vastuulla on muun muassa opistoupseeri-
en henkilöstöasioiden hoito. Kapteeni Lai-
ne puolestaan toimii OTV-arviointi- ja kehiti-
tämisyryhmän puheenjohtajana. Samoin hän
toimii tehtäväkuvaussovelluksen pääkäyt-
täjänä.

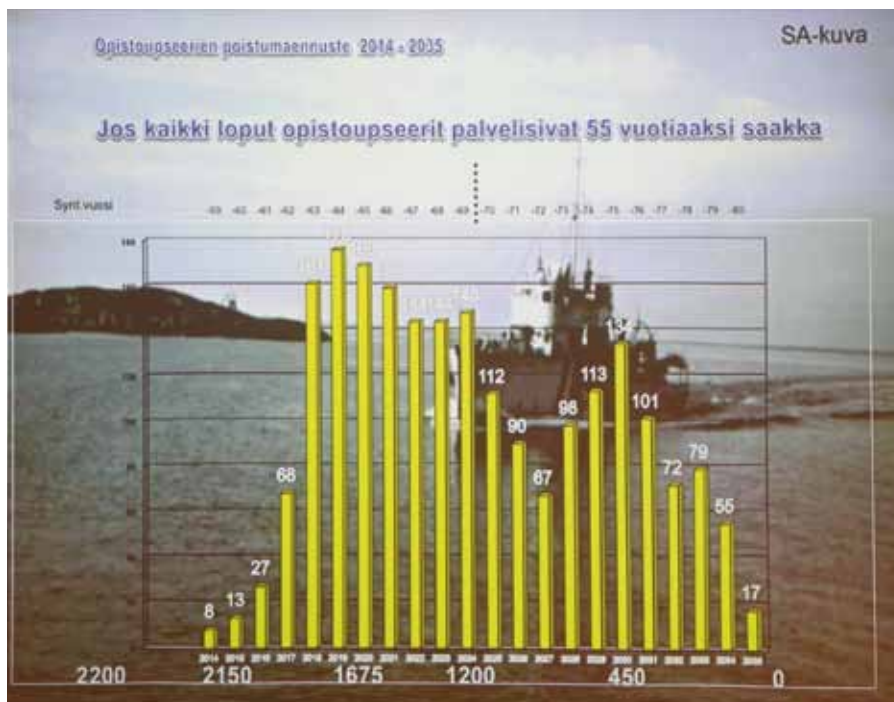
Opistoupseerien henkilöstöasioiden hoito -
normia ollaan päivittämässä. Kyseinen nor-
mi on keskeisin määräys siitä, kuinka teh-
tävään määräämiseen ja ylennysasioihin
liittyvät prosessit etenevät. Samoin siinä
annetaan ohjeistusta opistoupseerien kou-
lutuksesta jatkokurssin jälkeen.

- Tarkoituksena on saada aikaan asiakirja,
jota ei tarvitse olla heti avaamassa uudes-
taan, Venäläinen alustaa kertomaansa.

Tällä hetkellä opistoupseeristo muodostaa
26 % ammattisotilaista. Opistoupseerien
keski-ikä on 44 vuotta. Vanhimmat ovat
syntyneet 1959, vastaavasti nuorimmat
vuonna 1980. Nykytiedon mukaan viimei-
set opistoupseerit ovat jäämässä eläkkeel-
le 1.12.2035.

Viime vuonna opistoupseerien poistuma
oli 211 henkilöä. Tämänhetkinen ennuste
vuosien 2014 - 2015 poistumasta on 158
henkilöä. Luku sisältää alkuvuoden 2014
poistuman ja henkilöt, joille on jo kirjoitettu
todistus irtisanoutumisesta sekä henkilöt,
joilla on vastassa pakollinen eroamisikä.

Joukkojen väliset siirrot ovat henkilöasioi-
den hoitajien arkipäivää. Viime vuonna jou-
kosta toiseen siirtyi 181 opistoupseeria.
Tämän vuoden saldo on jo 101 siirtoa.



Numeroiden valossa

Teksti: Juha Susi Kuvat: Samuli Vahteristo

Puolustusvoimauudistuksella on luonnolli-
sesti iso vaikutus siirtojen määrään.

Kapteeni Laine puolestaan kertasi paikallis-
tason arviointiperusteita. Valitettavasti jois-
sakin hallintoyksiköissä ei ole noudatettu
ohjeita oikein.

- Tehtäväkuvausta verrataan sellaiseen
samaan tai kokonaisuudeltaan samankal-
taiseen tehtäväkuvaukseen, joka on ky-
seisellä paikallishallintotasolla vahvistettu
keskushallintotason lausunnon perusteella
enintään kaksi vuotta aikaisemmin, kertaa
Laine.

Samoin kapteeni Laine muistutti siitä, kuin-
ka tulee menetellä OTV8-vaativuusluokan
tehtävien kanssa. Hallintoyksikön komenta-

ja ei saa vahvistaa OTV8-luokkaa ilman kes-
kushallintotason arviointiryhmän puoltavaa
lausuntoa.

Paikalliset edunvalvojat saivat myös toi-
veen olla yhteydessä henkilöstöasioiden
hoitajiin omissa joukoissa. Tehtäväkuva-
ussovellus toimii ääri rajoillaan. Osasyynä
tähän ovat tarpeettomat luonnoskuvaukset
järjestelmässä. Pelkästään OTV-luonnoksia
on liki 900 kappaletta. Muiden arviointijär-
jestelmien kuvaukset tulevat tämän lisäksi.
- Tarpeettomat luonnokset tulee poistaa
järjestelmästä, Laine muistuttaa paikallis-
tasoja.

Viimeisen 11 kuukauden aikana on OTV ku-
vauksia arvioitu kaikilla tasoilla yhteensä
yli tuhat tehtävää. Esityksen jälkeen osal-
listajat keskustelivat nykyisestä toiminta-
tapamallista. Siinä paikallistason arvioin-
tiryhmät kokoontuvat kuukauden kahden
ensimmäisen viikon aikana, aluetaso kol-
mannella viikolla ja keskustaso kuukauden
viimeisellä viikolla. Mainittu toimintatapa on
osoittautunut erittäin toimivaksi ja mahdol-
listaa yksittäisen jäsenen tehtävän arvioin-
nin nopealla rytmillä.



Jussi Venäläinen (vas) ja Jari Laine
avasivat numeroiden valossa opisto-
upseerien henkilöstöasioita pitkälle
tulevaisuuteen.

Kehyspäättös tuo rajalle lisää sopeuttamistoimia

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo



Rajavartiolaitoksen esikunnan henkilöstöosaston apulaisosastopäällikkö **Pasi Tolvanen** avasi puheenjohtajapäivien osanottajille Rajavartiolaitoksen sopeuttamisohjelman tämänhetkistä vaihetta. Asiat olivat pääosin tuttuja rajan opistoupseereille, mutta puolustusvoimissa palvelevat puheenjohtajapäivien osanottajat saivat tiivistetyn paketin rajan sopeuttamistoimista.

Tolvasen mukaan tavoitteena on saavuttaa noin 28 miljoonan euron pysyvät säästöt vuoteen 2018 mennessä. Palkkakustannuksista on löydyttävä noin 19 miljoonan euron kustannussäästöt, ja muista toimintamenoista on karsittava noin 9 miljoonan euroa. Sen johdosta joudutaan tekemään monia strategisia ratkaisuja.

- Suunnittelun lähtökohtia olivat, että hallintoyksiköiden määrään ei puututa, varusmieskoulutukseen ei puututa eikä henkilöstöä lomauteta eikä irtisanota. Kaikki muu onkin sitten ollut suurennuslasin alla. Monenlaisia toimia on tehty ja tullaan tekemään säästöjen aikaansaamiseksi (kuva), Tolvanen kertoo.

Eräs merkittävä säästötoimi on rajavalvonnan keventäminen pohjoisemmissa vartio-

Eversti pasi Tolvanen selvitti Rajan sopeuttamistoimia.

stoissa. Esimerkiksi Lapin rajavartioston alueelta on lakkautettu neljä rajavartiosta. Ilma-alusten käytön muutoksilla ja Vartiointolaivuuden organisaatiota muuttamalla sekä ilma-alusten huolto- ja korjaamotoiminnan keskittämällä Helsinki-Vantaalle on laskettu puristettavan rahahanoja nykyistä tiukemmalle. Hallinto- ja tukipalveluja on keskitetty, koulutukselta haetaan kustannustehokkuutta ja pääkaupunkiseudun toimitilojen tarpeeseen haetaan nykyistä taloudellisempaa ratkaisua.

Rajavartiolaitos saa Tolvasen mukaan aivan lähiaikoina käyttönsä uuden monikäyttöisen ulkovartiolaivan, jota tullaan käyttämään rajaturvallisuustehtävien lisäksi meripelastukseen ja merellisen ympäristöturvallisuuden tehtävissä. Samalla ulkovartiolaivojen tukeutumista muutetaan nykyisestä säästöjen löytämiseksi.

Säästötoimista huolimatta Rajavartiolaitos pitää kiinni kaakkoisen maastorajan kattavasta valvonnasta sekä nykytasoinen ulkorajaliikenteen sujuvuudesta ja tur-

vallisuudesta. Rajat ylittävän rikollisuuden torjuntaan kuuluvat tehtävät hoidetaan ja luotettava meripelastuksen johtamisjärjestelmä ylläpidetään. Raja ei tingi myöskään sille kuuluvista sotilaallisen maanpuolustuksen velvoitteista.

Sopeuttamistoimet ovat edenneet suunnitelmallisesti, ja ne jatkuvat monella saralla. Niiden lisäksi aivan uuna haasteena ovat tuore kehyspäättös ja tulevien vuosien rahoituskehys, missä valtionvarainministeriö on antanut lisätavoitteet kaikille valtionhallinnon virastoille. Virastojen toimintamenoja supistetaan vuosittain 0,5 % aina vuoteen 2018 asti. Palkkamenoista leikataan kaikilta virastoilta 0,44 %.

Rajavartiolaitokselle hallituksen asettamat lisäsäästöt merkitsevät noin 1,9 miljoonan euron supistuksia toimintamenoista v. 2015 ja yhteensä 7,5 miljoonan euron kokonaissäästöjä v. 2018.

- Leikkaustarpeet ovat merkittäviä ja kaikki keinot on otettava nyt alkavassa suunnittelussa mukaan. Toimintamenoista on säästettävä, ja palkkamenojen leikkaukset koskettavat koko henkilöstöä, Tolvanen sanoo.

Tarkentavat virkaehtosopimusväännöt puhuttivat

Rajavartiolaitoksen neuvottelupäällikkö **Mika Saarinen** toi kuulijoille esiin työnantajan näkökulmaa työehtosopimusneuvottelujen osalta. Aluksi hän otti käyttöön hirteishuumorin keinot toteamalla, että "Hyvin menee, mutta menkööt". Kaikilla kuulijoilla oli kuitenkin tiedossa Rajavartiolaitokselle asetetut mittavat säästövaateet ja yleensäkin valtiontalouden heikot näkymät.

Neuvottelutoimintaa helpottaa se, että takavuosien monet sopimusväännöt ja huono neuvotteluilmapiiiri ovat Saarisen mukaan taakse jäänyttä elämää. Lisäksi se, ettei ainakaan tälle eikä ensi vuodelle ole virastoeria käytettävissä, antaa mahdollisuuden sopimusten kehittämistyölle.

- Sopimustoiminnan seurantarayhmä koontuu aika ajoin ja käy rakentavaa keskustelua kehitettävistä asioista. Esillä ovat olleet tarpeet työaikojen joustavuuden parantamiseksi sekä muutto- ja siirtokustannusten tarkentavien virkaehtosopimusten muuttamiseksi.

- Työaikasopimukseen on neuvoteltu joustavuutta lisää, mikä helpottaa johtamista ja tukee operatiivista toimintaa. Tavoite on myös saada taloustilanteen vaatimia kustannussäästöjä. Tasoitusvapaakoikeilu on saamani palautteen mukaan koettu myös työtekijöiden kannalta hyväksi, Saarinen kertoo.

Saarinen viittaasi myös suoritusarviointien koordinaatioon, jolla on pyritty yhtenäistämään linjaa ja ottamaan haltuun arviointien liikumaa.

Päälouottamusmies **Juha Susi** totesi, että olisiko se kannustavaa, jos jollekin todettaisiin, että olet viitosen suoritusarvion mies, mutta rajan palkkapotista liikenisi vain kakosen suorituksen verran rahaa.

- Kaikki rajoitteet ovat alkuperäistä ajatusta vastaan eli arviointi perustuu suoritukseen ja kuinka siinä ollaan menestytty. Nythän tiukka rajoite on kuin potku nivusille, Susi kommentoi.

Saarinen antoi tunnustusta rajan neuvotteluasioista Päälystöllehteen kirjoittavalle **Jukka Mäkiselle**.

- Asiat ovat kirjoitettu oikein ja antavat hyvän kuvauksen neuvottelujen etenemisestä. Näkökulma on tietenkin palkansaajapuolen, mikä on toki ymmärrettävää liiton lehdessä.

Hyvässä hengessä, mutta ei ihan kaulailen työnantajan neuvottelijoiden kanssa on kuljettu. Kuulijoiden joukosta kritisoiinkin sitä, että työvuorosuunnitelman sitovuudesta luopuminen on työntekijälle hankaa,

koska sitä voidaan muuttaa milloin ja miten vaan vetoamalla operatiivisen toiminnan tarpeisiin. Lisäksi on muutamia tapauksia, joissa hallintoyksiköt tekevät omia sovelluksiaan, mikä ei vastaa sopimuksen henkeä esim. toteamalla kaiken toiminnan olevan operatiivista. Palvelussuhdeyksikön kautta annetut mm. suulliset työaikasopimusten soveltamiset hämmentävät kenttäväkeä.

- Epämääräinen sopimusten hengen vastainen johtamistoiminta syö motivaatiota, **Ari Lakio** perusteli.

Markku Kohonen puolestaan totesi, että työaikasopimusten soveltamisohjeen muutosten kautta on saatu aikaan myös hyvää, kuten kausiluonteiset tasoitusvapaat.

Jälleen kerran esille nousi opistoupseerien halu kehittää ammattitaitoaan ja päästä urallaan eteenpäin täydennyskoulutuksen kautta. Eversti Tolvanen vastasi, ettei rajalla ole suunnitelmia opistoupseerien täydennyskoulutuksen järjestämiseksi. On varmaa, että joidenkin jatkokoulutusta haluavien ja urallaan eteenpäin pyrkivien kohdalla toistuvat pyynnöt asiantilan korjaamiseksi syövät työintoa, kun työnantaja ei näe tarpeelliseksi viedä täydennyskoulutusta eteenpäin.

Kaiken kaikkiaan vuoropuhelu rajan edustajien ja puheenjohtajapäivien osallistujien kanssa sujui rauhallisen kiihottomasti kummankin osapuolen perustellessa kantaansa. Päälystöliiton puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaa** toivoi, että Rajavartiolaitoksen

sen muutoksessa ja murroksessa ei henkilöstön tuskaa lisätä.

- Esimerkiksi muutto- ja siirtokustannukset olisi saatettava vastaamaan todellisia kustannuksia. Lisäksi henkilöstöhallinnollisin toimenpitein pitäisi edesauttaa jaksamista aina kun se on mahdollista.

Rajavartiolaitoksen neuvottelupäällikkö Mika Saarinen kertoi työnantajan näkökulman virkaehtosopimusneuvottelujen osalta.



Rajavartiolaitoksen talouden sopeuttamisohjelma

Säästöpäätös 28,0 milj. €
~19 milj. € palkoista
~9 milj. € muista toimintamenoista

Noin – 300 HTV

Rajojen valvonta
- 40% (10 M€)

Hallinto- ja tukipalvelujen johto
keskitetään (1,1 M€)

Kaakkoisen maastorajan kattava valvonta

Nyktasaisen ulkorajaliikenteen sujuvuus ja turvallisuus

Valvonta merellä – 25% ja toimitilat (5,8 M€)

Koulutuksen kustannustehokkuus (2,0 M€)

Rajat ylittävän rikollisuuden torjunta

Ilma-alusten käyttö ja organisaatiouudistus (1,1 M€)

Ulkovartiolaivojen tukeutuminen ja hallinto (2,0 M€)

Luotettava meripelastuksen johtamisjärjestelmä

Sotilaallisen maanpuolustuksen velvoitteet

Pääkaupunkiseudun toimitilat (1,0 M€)



A man in a green military uniform stands in a doorway, smiling. The doorway is yellow, and the wall is white brick. A sign on the door reads "Pääsy sallittu!" (Access allowed!). The man is wearing a green short-sleeved shirt and camouflage pants. The background shows a hallway with other doors.

Puheenjohtaja-päivät olivat -entä sitten?

Teksti ja kuva:
Ari Pakarinen

Ennen puheenjohtajapäiviä Päälystölehdessä kannustettiin lähettämään puheenjohtajat avoimin ja keskustelemaan mielin matkaan. Tällaisella mielellä yhdistyksen sanansaattajat olivatkin liikkeellä. Kuinka sitten päiviltä saatu informaatio ja käydyt keskustelut jalkautuvat paikallisyhdistyksiin, niiden hallituksille ja rivijäsenille? Tässä on liiton viestinnän ja oikean vuorovaikutuksen rakentamisen haaste.

Wanajan Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja Kari Paunonen arvioi PJ-päivien keskustelemaa ja asioiden taustoja valottavaa ilmapiiriä.

Puheenjohtajapäivillä kuultiin perinteisiä, mutta asiapitoisia ja tiiviitä esityksiä niin työantajataholta kuin yhteistyökumppaneilta. Kaikki kuullut esitykset tarjosivat meneillään olevien ajankohtaisten asioiden tietoiskut. Niiden sisältöön pääsee tutustumaan tämänkin lehden sivuilla.

Toteutuuko pj-päivien jälkeinen vuorovaikutus?

Päällystöliiton toimintavuodessa kevään puheenjohtajapäivät ovat lähtölaukaus, kun lähdetään tähyämään syksyn edustajakokousta. Tämän vuoden edustajakokouksessa juhlistetaan tietenkin myös liiton juhluvuotta, mutta tehdään liiton ylimmän päättävän elimen päätöksiä.

Kahden vuosittaisen edustajakokouksen raskaaksi koetusta järjestelmästä siirryttiin yhden kokouksen järjestelmään. Puheenjohtajapäiväkonsepti rakennettiin juurikin palvelemaan tiedonvälitystä. Tilaisuudelle, jossa liiton hallinto ja luottamusmiesorganisaatio saavat mahdollisuuden kertoa meneillään olevien hankkeiden taustaa ja historiaa, oli tilaus.

Wanajan Päällystöyhdistyksen puheenjohtaja **Kari Paunonen** Hattulasta pitää erityisesti tilaisuuden runsaasta informaatiosta ja keskusteleavasta luonteesta.

- Kun yhdistyksen puheenjohtaja on oikeasti valmistautunut keskusteluun ja mielipiteiden vaihtoon, niin siihen varmasti tarjoutuu tilaisuus. Voi esittää mielipiteitä, keskustella ja väitellä asioista, joita ei välttämättä ole tarve julistaa julkisuudessa, vaan ns. omalla joukolla.

Yhdistysten puheenjohtajien rooli kuitenkin ei ole vain olla äänitorvena päivillä, vaan saatu informaatio ja kommentit tulee toimittaa yhdistyksiin. Puheenjohtajat ovat vastuussa tiedottamisesta hallituksilleen ja jäsenilleen. On voinut käydä niin, että jo aiemmin hylätty esitys tai aloite nousee uudelleen esiin juuri päivillä, ja se pitää myös uudelleen nostaa keskusteluun yhdistyksessä.

Naapurit mukaan yhteistyöhön

On aivan selvää, että puheenjohtajapäivillä esille nousseet asiat keskustellaan juurta jaksain WANPY:n hallinnossa. Lisäksi

on tarvetta keskustella myös lähialueen yhdistysten kanssa asioista, ja varsinkin, kun Puolustusvoimauudistus liikuttaa Päällystöliiton jäseniä paikkakunnalta toiselle. Hämeessä on sellainen tilanne, että muutokuormia liikkuu Hämeenlinnan, Parolanummen, Riihimäen ja Lahden alueella runsaasti, eikä millään yhdistyksellä ole varaa jättää ketään heitteille muutoksessa, kuvaa Paunonen puheenjohtajapäivien viestin eteenpäin kuljettamista.

Keskustelu naapureiden kanssa jopa yli puolustushaarakajojen on hyödyllistä, kun toimintavuosi etenee kohti edustajakokousta. Yhdistyksessä on aika laittaa mietintää mahdollisesti esitykset ja aloitteet syksyn edustajakokoukselle.

Näihin keskusteluihin on hyödyllistä ottaa mukaan myös liiton hallituksen jäseniä, joiden maantieteellinen kattavuus on nyt erittäin hyvä, ja joilla on mahdollisuus aina tiedottaa yhdistyksille lisää meneillään olevista asioista.

Idearikkaasti kohti Päällystöliiton juhlaedustajakokousta!

Hertz

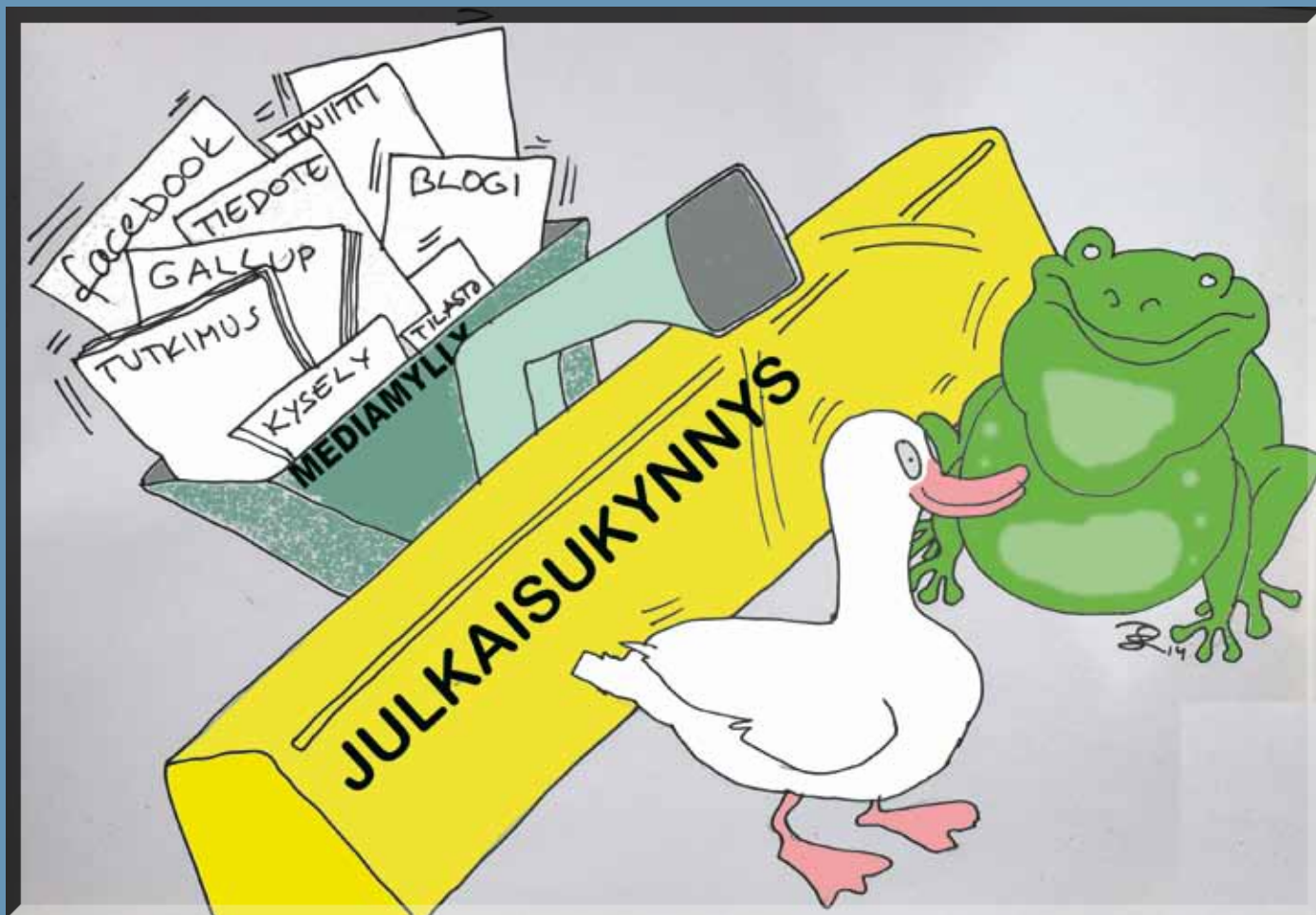
Kesäautokuume nousee!

**Hyödynnä Päällystöliiton jäsenetuhinnat.
Etuhinnan saamiseksi varaukset tulee
tehdä jäsennumeroa vastaan**

Hertz Varauspalvelusta ☎ 0200 11 22 33*

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





Nauti kesästä liiton lomakohteissa

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 (yksio) 35 €/vrk
Runeberginkatu 48 (kaksio) 60 €/vrk

Varaukset:

Netissä jäsensivujen kautta.
Anja Mustajoki 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](mailto:schroderus(at)upseeriliitto.fi)

www.upseeriliitto.fi

Asioista voi olla montaa mieltä

Teksti: Antti Kymäläinen

Päälystöliitto ei ole viime vuosi-na juuri julkisuudessa elämynt. Edunvalvontaa on hoidettu pitämällä asiakohtaisesti yhteyttä neuvottelukumppaneihin, päättäjiin ja muihin sidosryhmiin. Tämä on ollut poikkeavaa käytöstä nykyisessä viestintäympäristössä, jossa ihmiset ja yhteisöt viestivät toisilleen 24/7-periaatteella niin yksityisesti kuin julkisestikin. Kaikilla tuntuu olevan sanottavaa ja vähän joka asiaan.

Lisääntyneiden viestintäkanavien - erityisesti sosiaalisen median - myötä informaation välittäminen on helpottunut ja nopeutunut. Ihmiset ja yhteisöt voivat olla jatkuvassa vuorovaikutuksessa kaikkialla, kaikkien kanssa ja kaiken aikaa, kuten puhelinyhtiö takavuosina osuvasti mainosti. Kun uudessa mediaympäristössä ei juuri ole portinvartioita, näkemyksiään voi julkaista mielin määrin. Julkaisukynnys on usein aika matalalla - tai sitä ei ole lainkaan. Viestitään sitä, mitä sylki suuhun tuo. Ikävin seuraus tästä tietotulvasta on, että olennainen ja tärkeä informaatio saattaa hukkaa tähän tietotunkioon. Tosin ihan kaikki ei huku - suustaan päästämistään sammakoista ja hetken hurmoksessa vuodatetuista aivopieruistaan saa kärsiä lopun ikäänsä. Niitähän ei bittiavaruudesta pois saa.

Kuten puolustusvoimien viestintäjohtaja toisaalla tässä lehdessä toteaa, moniäänisyys viestinnässä on lisääntynyt. Tietoa ja mielipiteitä on vaikea enää monopolisoida. Hyväksi esimerkiksi kelpaa Helsingin Sanomissa muutama viikko sitten julkaistu Upseeriliiton jäsentutkimus, jolla luodattiin upseeriston näkemyksiä muun muassa Nato-jäsenyydestä, Venäjän uhkasta ja puolustuksen määrärahoista. Upseeriliiton kyse-lyn tulosten julkaisu on mielenkiintoista sen vuoksi, että käytäntö murtaa aikaisempaa perinnettä, jossa puolustusvoimista kuului vain yksi mielipide.

Entisen maailman aikaan homma meni siten, että tiedotusvälineen toimittaja soitti armeijan näkemyksen saadakseen puolustusvoimain komentajalle ja kysyi tältä, pitäisikö Suomen liittyä Naton jäseneksi? Tähän komentaja vastasi, että asia kuuluu valtiojohdon päätösvaltaan ja puolustusvoimat toimii sen päätöksen mukaisesti. Ja se oli siinä - puolustusvoimien kanta päivälehteen painettuna.

Virallisestihan asia on edelleen näin, mutta komentajan kommentti ei enää riitä ainoaksi vastaukseksi. Yleisölle halutaan kertoa, mitä puolustusvoimissa todella ajatellaan. Tähän vastaa Hesarin ja Upseeriliiton yhdessä tekemä kysely, jossa kukaan yksittäinen upseeri ei joudu tikun nokkaan virallisesta liturgiasta poikkeavasta kannastaan. Kun kysymys on maanpuolustuksesta, parhaiden asiantuntijoiden näkemykset kiinnostavat.

Hesarissa julkaistu juttu oli ajatuksia herättäviä - monin tavoin. Lehden aukeaman kokoisesta jutusta kolmasosan täytti kuva, jossa kaksi varttuneempaa evp-upseeria hämmästeli varuskuntakerholla Euroopan tapahtumia. Ingressissä tiivistettiin, että upseerien parissa vallitseva syvä epäluulo Venäjää kohtaan. Tekstissä siteerattiin tutkimukseen vastanneen kommenttia, jonka mukaan "Ryssä on ryssä, vaikka voisi paistaisi. Siihen ei voi luottaa". Jutun silmäily miellelyhtymineen vei ajatuksia hieman vinoon, eivätkä kommentit antaneet poliittisesti kovin korrektaa kuvaa upseeristosta.

Toisaalta politiikka ei olekaan

upseerien leipälaji vaan sodankäynti - ja sotahan on von Clausewitzin mukaan politiikan jatkamista toisin keinoin. Sodassa on aivan omat sääntönsä. Johtajien pitää kohottaa joukkojensa taisteluhenkä ja herättää pelkoa vastustajien leirissä. Kun Venäjä liitti Krimin maaliskuussa osaksi Venäjää, puolustusvoimain entinen komentaja, kenraali Gustav Hägglund tokaisi Ylen aamutv:ssä, etteivät venäläiset tänne uskalla tulla, koska tietävät saavansa täällä turpaansa. Porilaisten marssin sanoin: "Viel' on Suomi voimissaan, voi vainolaisen hurmehella peittää maan".



Neuvotteluja monella rintamalla

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Samuli Vahteristo

Tänä keväänä OTV- ja muita PVPJ-sopimusalaja koskevista neuvotteluissa todettiin pöytäkirjamenettelynä valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksen vaikutuksista puolustusvoimissa. Tällaista pöytäkirjamenettelyä käytetään yleensä sopimusasioiden selventävään toteamiseen silloin, kun ei varsinaisesti sovita asioista eikä varsinaista virka- tai työehtosopimusta ole tehtävänä. Sopimuskausi on ajalle 1.4.2014 – 31.1.2017 jakaantuen kahteen eri jaksoon. Pöytäkirjamenettely koski sopimuskauden ensimmäistä jaksoa, joka päättyi 31.1.2016. Neuvotteluiden pohjalta laadittiinkin sopimusaloittain toteamispöytäkirjat, joista ilmenee yhteinen käsitys todettavina olevista asioista.

Palkkoja nostetaan 1.8.2014 alkaen yleiskorotuksilla, jotka kohdistuvat tehtäväkohtaisiin palkanosiin. OTV-palkkauksessa tämä tarkoittaa 20 – 27,40 euron korotuksia kuukausipalkkoihin. Lisäksi puolustusvoimien euromääräisiä työaikakorvauksia ja lisäpalkkioita korotetaan 1.8.2014 alka-

en 0,73 prosentilla. Näitä korvauksia ovat muun muassa sotilaallisen harjoituksen ja meripalvelun korvaukset sekä sotilasmailuun liittyvät lisäpalkkiot. Ensimmäisen jakson toisella puoliskolla palkkoja korotetaan 1.8.2015 lukien 0,3 prosentin yleiskorotuksella. Tähän saattaa tosin tulla vielä muutoksia, mikäli valtion pidempien vuosilomien karenssin poistumiseen liittyvässä oikeudenkäyntimenettelyssä todetaan, että kaikki karenssin poistamisesta aiheutuvat kustannukset kuuluvat työnantajan katettavaksi. Tällöin yleiskorotus maksetaan 0,4 prosentin suuruisena.

Muutoin neuvotteluissa keskityttiin lähinnä sopimusten tekstikysymyksiin, koska virastokohtaista varallisuutta palkkauksen kehittämiseen ei ole ollut käytössä. Niinpä neuvotteluissa pyrittiinkin Valtion työmarkkinalaitoksen antamien neuvottelumääräysten mukaisesti kustannuksettomiin muutoksiin. Tiivistettyä ja yksilöllistä työaikaa koskevat työaikajärjestelyt, jotka otettiin aikanaan määräaikaaisesti viraston kokeiluun, sovittiin nyt pysyväksi osaksi Puolustus-

voimien työaikasopimusta. Tätä voi pitää hyvänä edistysaskeleena. Näiden joustavien työaikajärjestelyiden tarkoituksena on omalta osaltaan edistää henkilöstön työhyvinvointia, työssäjaksamista sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työaikajärjestelyissä tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa myös huomioon yksilölliset tekijät ja toiveet. Sopiikin toivoa, että kaikista joukoista löytyisi nyt sen verran rohkeutta, että nämä joustavat työaikajärjestelyt ulotetaan koskemaan myös perusyksikköä, kuten esimerkiksi Kainuun prikaatissa on jo tehty.

Päällystöliitto on ollut muiden henkilöstöjärjestöjen kanssa sekä työaikatyöryhmässä että muutto- ja siirtotyöryhmässä, jotka molemmat ovat puolustusministeriön asettamia. Näissä työryhmissä pyrittiin kevään aikana sopimusmääräysten ja soveltamisohjeiden selvennyksiin, jotta sopimustekstit ja niiden käytännön soveltaminen eläisivät ajan hengessä. Etenkin muutto- ja siirtotyöryhmässä työskenneltiin hyvässä konsensuksessa ja tarkasteltiin analytti-



sesti niitä erityiskysymyksiä, jotka liittyvät Puolustusvoimauudistukseen. Työaikatyöryhmässä käsiteltävät aiheet keskittyivät lähinnä virastotyöajan työaikajärjestelyiden soveltamiseen sekä liukuvaa työaikaa ja ylityötä koskeviin epäselvyyksiin. Näiden aiheiden käsittelyssä riittänee työnsarkaa vielä kesälomien jälkeenkin.

Siirtovelvollisen takuupalkkaus taas tapetilla

Päälystöliitto on myös neuvotellut pitkin kevättä pääesikunnan kanssa joistakin yksittäisistä epäselvistä tai erimielisistä tapauksista. Esimerkiksi takuupalkkausta koskien kentällä ilmeni mitä kummallisimpia tulkintoja. Samasta aiheesta neuvoteltiin jo yli viisi vuotta sitten, ja tuolloin konsensusseen päättäneiden neuvotteluiden pohjalta hallintoon vakiintui soveltamiskäytäntö: tehtävänhoitohistorialla kartutettu takuupalkka (12 /24 kk) kuluu vain aikana, kun henkilö on määrätty hoitamaan vaativuudeltaan alemman vaativuusluokan tehtävää. Tällöin henkilön palkkaus muodostuu takuupalkasta, ei siis tehtävän vaativuuden mukaisesta palkkauksesta.

Nyt jossain nämä sovitut periaatteet on revitty uudelleen auki, ja takuupalkka-ajan on katsottu kuluvan pois myös tilanteissa, joissa tehtäväkohtainen palkkaus määräytyy takuupalkkaan nähden samaksi tai jopa korkeammaksi. Käsittämätöntä. Ei voi kuin todeta, että nyt joillakin ovat kokonaisuus ja ymmärrys siirtovelvollisuutta ja sitä koskevaa palkkaturvaa kohtaan pahasti hämartyneet. Nämä tulkitsijat eivät ymmärrä sitä, että jos noudatettaisiin täsmällisesti Puolustusvoimista annetussa laissa säädetyn siirtovelvollisuuden yleisiä periaatteita, niin takuupalkkaukselle ei pitäisi koskaan olla edes tarvetta. Lain valmisteluvaiheessa Puolustusvaliokunta, joka lausunnossaan kuvaa lainsäätäjän tahtoa lain soveltamisesta, on erityisesti korostanut riittävän

suunnitelmallisuuden merkitystä ura- ja henkilöstösuunnittelussa. Siirtojen tulisi kohdistua ensisijaisesti ylempään tai vähintään samantasoiseen tehtävään. Pitkäjänteisen urasuunnittelun kautta tulisi voida minimoida tilanteet, joissa henkilön peruspalkka alenisi siirron vuoksi. Viime kädessä siirtovelvollisuuteen sisältyvä palkkatakukysymys on valtion virkaehtosopimuslain mukaisesti virkaehtosopimusneuvotteluissa ratkaistava asia. Valiokunta kehottaakin henkilöstöjärjestöjä ja puolustusministeriötä hakemaan keskinäisin neuvotteluin myös tähän ongelmaan molempia osapuolia tyydyttävän ratkaisun.

Tähän Puolustusvaliokunnan lausuntoon nojaten siirtymävelvollisten palkkauksellista asemaa on vahvennettu puolustusministeriön, pääesikunnan ja henkilöstöjärjestöjen kesken v. 2007 laaditulla virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjalla. Tässä pöytäkirjassa työnantajalle on asetettu velvollisuus selvittää siirtotapakauksissa työtehtävät siten, ettei tehtävän vaativuusluokka alenisi. Nyt Puolustusvoimauudistuksessa, jossa siirtymävelvollisia on samanaikaisesti useita tuhansia henkilöitä, asetettu velvollisuus on ollut täysin toteuttamiskelvoton. Tätä haastetta silmällä pitäen puolustusministeriö osoitti kuitenkin erinomaista työnantajakuva ja paransi viime vuonna siirtovelvollisten palkkaturvaa, kun Puolustusvoimauudistuksen toimeenpanossa joudutaan määräämään siirtoja tavanomaisesta tehtävä- ja urakierrosta poikkeavilla tavoilla. Nyt nämäkin ministeriön antamat parannukset uhkaavat hävitä näiden uusien, aivan päättömien tulkintojen johdosta. Mitä jää jäljelle? Ei mitään.

Täytyy toivoa, että pääesikunnan rakentama neuvotteluilmapiiri johtaa siihen, että asiassa päästään vielä ennen kesälomia siihen konsensukseen, joka asiasta on viraston sisällä vallinnut jo vuosikausia. Muutoin koko siirtovelvollisen palkkaturva-asia

on palautettava ministeriön neuvottelupöytään. Päälystöliiton näkemyksen mukaan kyse on vallitsevien soveltamiskäytäntöjen muuttamisesta, ja virkaehtosopimussäädösten ja pääsopimuksen mukaan niistä on neuvoteltava puolustusministeriössä. Tämän näkemyksen kanssa Päälystöliitto ei varmuudella ole yksin: tukea näkemyksillemme löytyy myös muistakin henkilöstöjärjestöistä.



Päällystämies Marko Jalkanen kertoi ajankohtaisista edunvalvonta-asioista.

OTV-palkkataulukko 1.8.2014 lukien

VAATILKA	VAATI	HENKI 0% 0-1,9	7 % 2,0-2,6	12 % 2,7-3,0	17 % 3,1-3,4	22 % 3,5-3,8	27 % 3,9-4,2	32 % 4,3-4,6	37 % 4,7-5,0
1	1 395,97	1 395,97	1 493,69	1 563,49	1 633,28	1 703,08	1 772,88	1 842,68	1 912,48
2	1 505,48	1 505,48	1 610,86	1 686,14	1 761,41	1 836,69	1 911,96	1 987,23	2 062,51
3	1 625,92	1 625,92	1 739,73	1 821,03	1 902,33	1 983,62	2 064,92	2 146,21	2 227,51
4	1 844,91	1 844,91	1 974,05	2 066,30	2 158,54	2 250,79	2 343,04	2 435,28	2 527,53
5	2 088,05	2 088,05	2 234,21	2 338,62	2 443,02	2 547,42	2 651,82	2 756,23	2 860,63
5A	2 231,79	2 231,79	2 388,02	2 499,60	2 611,19	2 722,78	2 834,37	2 945,96	3 057,55
6	2 391,01	2 391,01	2 558,38	2 677,93	2 797,48	2 917,03	3 036,58	3 156,13	3 275,68
6A	2 474,28	2 474,28	2 647,48	2 771,19	2 894,91	3 018,62	3 142,34	3 266,05	3 389,76
6B	2 597,23	2 597,23	2 779,04	2 908,90	3 038,76	3 168,62	3 298,48	3 428,34	3 558,21
7	2 809,82	2 809,82	3 006,51	3 147,00	3 287,49	3 427,98	3 568,47	3 708,96	3 849,45
8	3 016,47	3 016,47	3 227,62	3 378,45	3 529,27	3 680,09	3 830,92	3 981,74	4 132,56

Koulutusta ja suunnittelua

Teksti: Juha Susi Kuva: Samuli Vahteristo

Ammattimiehen työskentelyä on ilo seurata. Silloin palveluntuottajalle maksaa mielellään, kun kokee saavansa rahoilensa kunnon vastinetta. Sama sääntö pätee myös ammatityhdistystoimintaan. Siinä jäsen saa jäsenmaksua vastaan palvelua ja opastusta edunvalvojaltaan.

Pääluottoliitto kouluttaa aktiivisesti edunvalvojiaan, jotta jäsen saisi ammattimaista palvelua. Alkuvuoden aikana liiton koulutustilaisuuksiin on osallistunut 137 henkeä viidellä eri koulutuskurssilla. Puolustushaarat, Rajavartiolaitys sekä Pääesikunta alaisine laitoksineen on koottu niin sanotuille alueellisille päville, joiden sisältö on ollut samaa vakio-ohjelmaa noudatteleva. Kaikille kurssilaisille lähetettiin ennakotehtäviä nettikyselynä, ja puolustushaarojen henkilöstöpäälliköt antoivat tilannekatsaukset. Tätä täydensivät paikallisten toimijoiden sekä puheenjohtajan ja pääluottamusmiesten katsaukset.

Alueellisten päivien lisäksi järjestettiin luottamusmiesten ja yt-edustajien jatkokurssi,

joka tällä kertaa oli rakennettu OTV-aiheen ympärille. Kurssilla paneuduttiin siihen, kuinka tehtävän vaatavuudenarviointi rakentuu ja mitä tarkoitetaan analyttisellä tarkastelulla. Samalla toiminnallisella tehtävänimikkeellä kun voi olla useita eri vaativuusluokkia.

Kurssille osallistuneilta on pyydetty palautetta koulutuksen toteutuksesta ja siitä, antoiko se tukea paikalliselle edunvalvojalle. Väittämään "Sain koulutuksesta tarvitsemiä tietoja ja taitoja" kurssilaiset antoivat arvosanaksi 4,8 viisiportaisella asteikolla. Tulos on mairitteleva.

Koulutuksella on myös haasteita, sillä se ei tavoita kaikkia henkilöedustajia. Valitettavan usea edunvalvoja ei ole käynyt päivittämässä tietojään kursseilla muutama vuoteen. Toivoisin, että paikallisyhdistyksissä tehtäisiin kouluttautumis suunnitelmat, jotta jäsenistö saisi asiantuntevan ammattimiehen apua paikallisesti. Tärkein edunvalvontatyö kun tehdään paikallisesti. Uudistetut kotisivut tarjoavat ensi hätään tietojen päivittämiseksi apua. Koulutus-

vustolla on tarjolla tehtäviä, joilla voi testata, kuinka hyvin sopimustekstit ovat hallussa. Palvelu on sekä edunvalvojien että jäsenistön käytössä. Saadun palautteen ja käyttöasteen mukaan kyseistä palvelua kehitetään edelleen.

Vuoden 2014 syksyn koulutustilaisuudet

JUKO LM peruskurssit

3. - 25.9. Lappeenranta

11. - 13.11. Naantali

17. - 19.9. Syksyn alueelliset lm- ja yt-päivät, laiva

21. - 22.10. Luottamusmiesten koulutuspäivät (Upseeriliiton kanssa yhteistyössä) – TARKVES kurssi, Helsinki

29. - 31.10. LMYTJK syksy (YT painotteinen), laiva





Päälouettamusmies Marko Jalkanen painottaa sopimusmääräysten noudattamista.

Ketkä niitä syytötehtaan syyllisiä ovat?

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Juha Susi

Jotkut työnantajatahot ovat viime aikoina esittäneet meille kritiikkiä siitä, kuinka luottamusmiehemme ovat kuormittaneet kohtuuttomasti virkaorganisaation henkilöstöresursseja ja neuvottelujärjestelmää puuttamalla hyvin pieniin "lillukanvarsiin". Samalla toiveena on esitetty, että josko luottamusmiestoinnassa keskityttäisiin isompiin kokonaisuuksiin eikä puututtaisi näihin pieniin epäselvyyksiin, joilla palkansaajalle on vaikutusta vain "muutamia euroja".

On surullista, jos tällaisen kritiikin esittäjä ei ymmärrä, kuinka pieneltä vaikuttavien asioiden tulee olla linjassa isomman periaatteen kanssa: noudatetaan sopimusmääräyksiä, eli niitä, joista on yhdessä työnantajan kanssa sovittu. Luottamusmiestoinnin yhtenä tärkeänä tarkoituksena on ylläpitää työrauhaa ja edistää osapuolten välillä yhdessä solmittujen sopimusten noudattamista. Kyse on virkaehtosopimuslain mukaisesta toiminnasta, ja tässä toiminnassa olisi mahdotonta asettaa puuttumiskynnykseksi joitakin euroihin sidottuja rajoja siitä, milloin luottamusmiehen tulisi puuttua työyhteisön toimintaan ja milloin ei.

Kysynkin, että eikö tämä kritiikki tulisi enemminkin kohdistaa siihen ala-arvoiseen esi-

miestyöhön, jossa ei noudateta lakia tai yhdessä sovittuja sopimuksia ja johon luottamusmiehet joutuvat puuttumaan? Tai eikö kritiikki tulisi suunnata sellaiseen esimiestoimintaan, jossa ei haluta ottaa selvää palkansaajaa koskevista sopimuksista tai jossa jopa tietoisesti vääristellään tosiasioita, kuten henkilöstöresursseja, ja tuloksiin pyritään hinnalla millä hyvänsä? Jos kritiikin esittäjän mielestä syytötehtaan syylliset löytyvät tässä vertailussa edelleenkin luottamusmiesorganisaatiosta, niin mielestäni meillä on puolustusvoimissa, anteeksi vain, pahanlaatuista johtamisongelmaa.

Esimies paras edunvalvoja

Silloin, kun esimiestyö yksittäisellä työpisteellä on onnistunutta, esimies on alaisensa paras edunvalvoja, eikä siihen ammattiliittoa tai luottamusmiehiä tarvita. Esimiehellä on parhaat mahdollisuudet vaikuttaa alaisensa työhyvinvointiin ja siihen, että palkansaaja saa työstään sen, mikä hänelle sopimusmääräysten mukaan kuuluu. Viisas esimies ymmärtää myös sen, että kun oma tietämys loppuu, niin hän käyttää myös tarvittaessa luottamusmiesorganisaatiota neuvonantajana muun muassa käskyjen, suunnitelmien ja päätös-

ten laadinnassa ja välttää erimielisyydet jo etukäteen. Viisas esimies ymmärtää, että luottamusmies on ammattijärjestön koulutettava henkilö, jolla on viimeisintä tietoa voimassa olevista virka- ja työehtosopimuksista ja niiden tulkinnasta.

Sen sijaan esimiestoiminta, jossa muistetaan sopimusmääräyksistä vain puolet ja loput väärin, takaa luottamusmiehille raskaan työtaakan, varsinkin silloin, jos työmäärä muodostuu sopimuspoliisitoiminnasta. Monet luottamusmiehet ovat kertoneet kokeneensa hyvin autoritaarista johtamista, joka on perustunut esimiesten tai asiavalmistelijoiden roolien ja tehtävien korostamiseen. Heille on annettu valta ja vastuu asiavalmistelusta, ja he vastaavat suunnittelusta ja päätöksenteosta - henkilöstö niiden toteuttamisesta. Luottamusmiehen mielipiteillä tai asiantuntijalausunnoilla ei ole juurikaan merkitystä, ja luottamusmies koetaan epäluotettavana riitapukarina. Kuinkahan paljon joessa pitää virrata vettä, että kauttaaltaan koko puolustusvoimissa ymmärrettäisiin se, että luottamusmies ei ole riidankylväjä? Luottamusmies on koko työyhteisön asiantuntija.



Suora henkilöjäsenyys, peikko vai mahdollisuus?

Teksti: Arto Penttinen Kuva: Samuli Vahteristo

Liiton puheenjohtajapäivien yhtenä ryhmätyönä oli käydä keskustelua suoran henkilöjäsenyyden eduista ja haitoista. Olen koonnut tähän piirien esille tuomista asioista muutaman, ja osaan olen vastannut oman näkemykseni ja tietämykseni mukaan. Osa II ilmestyy lehden numerossa 4. Korostan, että itse en ota kantaa suoran henkilöjäsenyyden tai muun organisaatorakenteen puolesta tai vastaan. Tärkeintä on käydä liiton tulevasta organisaatorakenteesta faktoihin perustuvaa keskustelua, jotta jos ja kun edustajakokous tulevina vuosina asiaa käsittelee, tiedämme kaikki, miten päätökset vaikuttavat jäsenistön edunvalvontaan.

Muutama fakta

Jos palveluksessa olevat jäsenet jaettaisiin tasan liiton tämänhetkisten jäsenyhdistysten kesken, olisi yhdistyksen jäsenmäärä palveluksessa olevien osalta keskimäärin hieman alle 40 jäsentä. Palveluksessa olevien opistoupseerien keski-ikä on tällä hetkellä 44 vuotta. Vuosittain reserviin eli eläkkeelle siirtyy reilut 100 henkeä. Kymmenen viime vuoden aikana on vuosittain noin 20 opistoupseeria koulutautunut upseeriksi tai erikoisupseeriksi. Keskiarvolla laskettuna jokaisesta yhdistyksestä on yksi jäsen vuosittain kriisinhallintatehtävissä.

Piirien kommenteissa esille tullutta

Tiedonkulku yksittäiselle jäsenelle heikkenee suorassa henkilöjäsenyydessä. Ei juurikaan heikkene, jos liiton jäsenrekisteriä kehitetään ja jäsenen yhteystiedot ovat ajantasaiset. Totta on myös se, että jäsenen oman aktiivisuuden tulee olla silmä tasolla, että hän vaivautuu ilmoittamaan muuttuneet yhteystietonsa (maapostiosoitteet kylläkin saadaan päivitettyä liiton toimesta).

Henkilöjäsenyyden myötä päätöksenteko on demokraattisempaa. Tämä toteutuu liittokokouksessa, jossa jokaisella jäsenellä on yksi ääni. Yhdistysjäsenyydessä yksittäisen jäsenen mielipide on saattanut jäädä tappiolle enemmistöpäätöksellä, eli sitä ei tuoda ylemmän päättävän elimen käsittelyyn. Liittokokouksessa on jokaisella jäsenellä läsnäolo-, puhe- ja äänioikeus. Mahdollisilla valtakirjoilla saa kuitenkin useamman äänen, jos tällainen menettely tulee sääntöihin. Liittokokousten välillä tulee kuitenkin olla esim. valtuusto käsittelemässä vuosittain päätettäviä asioita (tilinpäätös, talousarvio, seuraavan vuoden toimintasuunnitelma).

Henkilöstön edustajan painoarvo paikallistasolla heikkenee. Tällä tarkoitettiin sitä, että ei olisi enää yhdistyksen puheenjohtajaa, joka kävisi esim. paikallista kommentaaria tapaamassa. Varmasti näin. Itse näen, että

silloin paikallisen luottamusmiehen asema nousee. En tiedä, kuinka usein yhdistysten puheenjohtajat käyvät nykyisin keskusteluja komentajien kanssa ja mitenkä muut henkilöstöryhmät ovat asian hoitaneet. Onko ratkaisuna liiton hallituksen jäsenen käynti paikallisen komentajan puheilla, jos edunvalvonta-asia ei ole luottamusmiesta-soinen?

Jäsenten passiivisuus lisääntyy ja saattaa syntyä jäsenkatoa.

Oman kokemukseni mukaan passiivisuus jäsenten osallistumisessa yhdistyksiensä toimintaan on tälläkin hetkellä melko suurta. Johtuuko se siitä, että on ne muutamat paikalliset toimijat, jotka jatkuvasti hoitavat asiat hänenkin puolestaan? Jäsenkadon osalta pidän itse outona ajatusta, että liittoon kuuluttaisiin vain paikallisyhdistyksen olemassaolon takia. Yhteisöllisyys on tietysti tärkeää, mutta voiko sen hoitaa perinneyhdistyksen kautta, jos siihen on tarve tai epävirallisen kokoonpanon kautta? Palvellessani Kaartin pataljoonassa oli joukko-osastossa epävirallinen yhdistys, Kaartin toimiupseerit. Kokoonnuttiin vanhimman johdolla, pidettiin saunailtoja, tehtiin retkiä jne. ilman yhdistystoiminnan asettamia raskaita. Yhteisöllisyys ja me-henki lisääntyvät vahvasti.

Yksi piiri otti esille sen, mitä itsekkin olen ajatellut: Mitä jos liitossa olisikin vain viisi yhdistystä: puolustushaarakohtaiset, rajan ja evp-yhdistys?

Palaan asiaan seuraavassa numerossa.

Kaskunurkka



Kevätpörriäisestä poimittua (Helsinki-Uusimaan ala-asteoppilaiden julkaisu): Mitä ruokaa voi syödä sekä kuussa että maassa? Kuumaa ruokaa. (Leo Korpiala 3 B). Mitä eroa on Joosefilla ja Kimi Räikkösellä? Joosef ei vaihtanut tallia. (Leo Laukkanen 4 B). Milloin presidentti väsyä Itsenäisyyspäivän vastaanotolla? No, heti kättelyssä! (Amino Ismail 4 A). Mummo ja pappi pelasivat tennistä. Pappa hävisi, etsinnät jatkuvat vieläkin! (Peppi Hakala 2 A)

LAKIASIAINNEUVONTA

Asianajotoimisto Lindell
(02) 251 1004, (09) 586 2867
aatsto@lindell.inet.fi.

Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.

Päällystölehti kohti kesää

Teksti: Ari Pakarinen



Kuva: Eero Pitkäsalo, Panssariprikaati

Päällystöllehdehden toimintaa esiteltiin liiton puheenjohtajapäivillä. Tarkoituksena oli viestittää yhdistysten suuntaan lehden ajankoh-
taisista asioista. Vuoden 2015 vuosisuunnitelman laatiminen alkaa touko-kesäkuun taitteessa. Lehden painopiste on kuitenkin jäsenien edunvalvonnassa unohtamatta kuitenkaan jäsenistön keskuudesta nousevia juttuideoita ja sidosryhmien toimintaa.

Päällystöllehden numerossa kaksi esittelin mainosmyynnin poisjäämisen myötä lehden rakenteen säilyttämistä tiiviinä ja virtaviivaisena. Tiiviyn vaatimus tiedottamisessa pakottaa kirjoittajat entistä uutismaisempaan kirjoittamistapaan. Tähän vaatimukseen vastataan jatkuvalla koulutuksella avustajakunnassa.

Myös niille kirjoittajille, jotka nousevat jäsenkunnasta, tätä seikkaa tullaan korostamaan - ei siis esseitä maailmaa luotaavista asioista, vaan tiivistä asiaa tiedonjanoisille. Vielä muistutuksena: Jokaisen lehden en-

simmäisen aukeaman sivulla 2 on helposti vasemmassa palstassa löydettävissä lehden toimituksen yhteystiedot. Toimitus kannustaa sähköpostitse annettavan palautteen käyttöön, joka jää heti asiakirjana koko toimitusneuvoston käyttöön jatkosuunnittelua varten ja johon voidaan vastata pikimmiten. Tarttuka tähän viestinnän kaksisuuntaisuuden mahdollisuuteen.

Lukijatutkimus valmisteilla

Viestinnän kokonaisuudesta ja kaksisuuntaisuudesta toimitusneuvosto on julistanut jo hetken aikaa. Lehden toimiessa osana liiton viestintää pitää sen tarjota myös toimiva palautekanava. Saatua palaute ja sen analysointi on lehden kehittämisen edellytys.

Lehti toteuttaa kuluvan vuoden aikana laajemman lukijatutkimuksen Päällystöliiton käytössä olevalla kyselytutkimusohjelmalla. Toimitusneuvosto laatii parhaillaan itse

kyselyä ja toivoo lukijoilta runsaasti palautetta vastaamalla kyselyyn.

Lisäksi toteutetaan erilaisia rajoitettuja kyselyjä liiton tapahtumissa, kuten esim. luotamusmieskoulutuksessa. Kaikki palaute voidaan ottaa huomioon seuraavan vuoden suunnittelussa.

Kesälomia odotellessa

Joukko-osastoissa palvelus etenee kohti ikäluokan viimeisiä harjoituksia ja loppusotia

Ansaitut kesälomat siintävät jo mielessä. Päällystöliiton jäsenet ovat lomansa ansainneet. Kesäloma on kuitenkin oivaa aikaa kaivella esiin pöytälaatikoista mielipidekirjoitelmat ja juttuideat.

Hyvää kesäloman odotusta uusimman Päällystöllehden parissa.

Puolustusvoima- uudistuksen viestinnässä vaikein on vielä edessä

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen

Puolustusvoimauudistuksen perustelut ja se, mitä nyt olemme tekemässä, on saatu hyvin välitettyä omalle henkilöstöllemme, uskoo puolustusvoimien viestintäjohtaja, eversti **Mika Kalliomaa**.

Uudistuksen sisäisessä viestinnässä esimiehet ovat olleet keskeisessä roolissa. Viestintäjohtaja muistuttaa, että työ on vasta alussa - toimeenpanon kannalta merkittävät asiat ovat vielä edessä. Kesällä viestinnän keskiöön nousevat toteutettavat irtisanomiset; syksyn painopiste on siinä, miten työntekijöiden tehtävät, puolustusvoimien toiminta ja palvelut muuttuvat uudistuksen jälkeen.

Kalliomaa arvelee, että myös ulkoisessa viestinnässä uudistuksen pääviestit on saatu hyvin läpi. Puolustuksen perusratkaisut, koko maan puolustaminen ja yleisen asevelvollisuuden merkitys, tunnetaan kansalaisten keskuudessa. Samoin tiedostetaan se, että nykyaikaisella uskottavalla puolustuksella on aluetta vakauttava ja sotilaallisia uhkia ehkäisevä vaikutus.

- Keskustelua käydään koko ajan tietenkin siitä, millä resurssitasolla uskottava puolustus kyetään varmistamaan. Pääesikunnan viestintäosasto hakee näppituntumaa varmempaa tietoa Puolustusvoimauudistuksen viestinnän onnistumisesta toukokuussa toteutettavalla ulkoisen vies-

tinnän kartoituksella ja omalle henkilöstölle suunnatulla kyselyllä. Näiden tulosten perusteella voidaan vielä tehdä tarvittavia korjausliikkeitä.

Puolustuksen määrärahatarpeet tunnetaan

Kevään kehysriihessä hallitus ei asettanut puolustushallinnolle lisäsäästövelvoitteita. Julkisessa keskustelussakaan puolustuksen menojen ei juuri leikkauslistalle vaadittu. Päätäjillä ja kansalaisilla tuntui olevan hyvä käsitys siitä, mitä puolustusvoimissa menojen sopeuttamiseksi on jo tehty. Kalliomaa ei halua ottaa kunniaa yleisestä tilan-

netietoisuudesta yksin viestintätoimialalle. - Viestinnällä ei ole itseisarvoa, sillä on vain välinearvoa – ja se on ennen muuta asian-
tuntijoiden kanssa tehtävää yhteistyötä. Pääesikunnan suunnitteluosasto on tehnyt todella hyvän työn perustellessaan, mihin puolustusvoimat rahaa tarvitsee.

Puolustuksen tarpeiden ymmärtämiseen on todennäköisesti vaikuttanut osaltaan myös Euroopan kaakkoiskulman kärjisty-

nyt kriisi. - Ukrainan tilanteen seurauksena sotilaallisen maanpuolustuksen rooli kokonaisturvallisuuden osana on selkeytynyt, arvelee Kalliomaa.



Asevelvollisuudella vankka tuki

Viimesykyinen asevelvollisuudesta luopumista ajava Ohi on -kampanja ei saanut tuulta alleen nimekkäistä tukijoista huolimatta. Asevelvollisuuteen liittyvän asiatiedon jakaminen ja keskusteluun osallistuminen asettivat puolustusvoimille omat haasteensa. Kalliomaan mielestä kampanjan käynnistämä keskustelu asevelvollisuudesta suomalaisessa yhteiskunnassa oli tarpeellinen ja se tuli hyvään aikaan.

- En ole aivan varma, haettiinko kampanjalla oikeasti lainsäädännön muuttamista vai pelkästään tätä keskustelua. Hyvä keskustelu saatiin joka tapauksessa aikaan, ja puolustusvoimat pystyi osallistumaan siihen vahvoilla fakta-argumenteilla, muun muassa sosiaalisessa mediassa.

Uudet kanavat käytännön pakko

Puolustusvoimat on laajasti mukana sosiaalisen median kanavilla. Osallistuminen on kuitenkin suhteellisen tuore ilmiö, sillä puolustusvoimien sosiaalisen median strategia sekä ohjeistus henkilökunnalle, varusmiehille ja reserviläisille julkaistiin vasta pari vuotta sitten. Koska some-kenttä kehittyi jatkuvasti, ovat ohjeet jo osin vanhentuneita ja päivityksen tarpeessa.

- Facebookissa puolustusvoimat on mukana niin tapahtumien tiimoilta kuin joukkoina ja henkilöinäkin. Twitterissä osallistutaan asiapohjaisesti meitä koskevaan keskusteluun. YouTubessa videoillamme on ollut 3,7 miljoonaa latausta yli 40 maasta. Tuoreimpana välineenä on nuorison suosima Instagram, missä Ruotuväen kautta on saatu paljon näkyvyyttä, kuvailee Kalliomaa puolustusvoimien esilläoloa sosiaalisessa mediassa.

Mukanaolo tässä nykyajan kotkotuksessa on käytännön pakko.

- Ihmisiä ei enää voi tuoda meidän keskusteluareenoille, vaan meidän pitää mennä sinne, missä keskustelua käydään, perustelee Kalliomaa.

Sosiaalista mediaa ei voi hallita

Sosiaalisessa mediassa käytävään keskusteluun liittyy riskejä, joista Pääesikunnan antamissa ohjeissakin varoitellaan. Erityistä huolta kehoitetaan kiinnittämään operaatioturvallisuuteen – samoin siihen, mitä kukin henkilö itsestään paljastaa.

Eversti Mika Kalliomaa ei näe ristiriitoja puolustusvoimien ja henkilöstöjärjestöjen harjoittamassa viestinnässä, vaikka yksittäisistä asioista voi olla erilaisia näkemyksiä.

Kysymykseen, onko viestintä sosiaalisessa mediassa pysynyt puolustusvoimien hallinnassa, viestintäjohtajalla on selkeä vastaus.

- Sosiaalista mediaa ei voi hallita – me voimme vain ohjailla ja näyttää suuntaa. Kalliomaan mukaan viestintää seurataan jatkuvasti ja mietitään sitä, missä menee sopivan keskustelun raja. Joidenkin henkilöiden kanssa on käyty pelisääntökeskustelua, mutta suuria ylilyöntejä ei ole ollut. Keskustelun rajoihin vaikuttaa se, esiintyykö henkilö virkamiesroolissaan vai yksityishenkilönä. Virkamiesroolissa liikkumavaraa on vähemmän.

Riskeistä huolimatta Kalliomaa kannustaa henkilöstöä osallistumaan sosiaalisessa mediassa käytävään yhteiskunnalliseen keskusteluun. Toki näistä asioista pystyy keskustelemaan somen ulkopuolellakin.

Viestintäjohtajan mukaan sosiaalista mediaa ei normaalioloissa käytetä sotilaallisena medianä informaatio-operaatioihin. Kanavia käytetään normaaliin viranomaisviestintään ja tarpeen mukaan erilaisiin kampanjoihin. Poikkeusoloja varten toimintamalleja on kylläkin mietitty.

Sosiaalisen median kautta tapahtuvan viestinnän vaikuttavuutta on Kalliomaan mielestä tutkittu aivan liian vähän. Hän heittää haasteen Maanpuolustuskorkeakoulun tutkijoille – kunnollinen viestinnän vaikuttavuustutkimus tulisi tarpeeseen.

Järjestöjen viestinnästä ei päänsaavaa

Julkisuushakuisuudessa ja yleisen mielipiteen hyödyntämisen suhteen puolustusvoimien henkilöstöjärjestöt ovat toimineet eri painotuksin. Aliupseeriliitto on esiintynyt julkisuudessa toisinaan räväkästi ongelmia esiin nostan. Upseeriliitto on ollut otsikoissa eri jäsentutkimuksiansa tuloksiin liittyen. Päälystöliitto ei viime vuosina ole juuri julkisuuden kautta tavoitteitaan pyrkinyt edistämään, vaan edunvalvontaa on toteutettu kohdennetulla viestinnällä, muun muassa päättäjiä tapaamalla.

Onko järjestöjen viestintä häirinnyt puolustusvoimien maineenhallintaa?

- En tunnista säröjä tai ristiriitoja puolustusvoimien ja järjestöjen harjoittamassa viestinnässä, vaikka yksittäisistä asioista voi organisaatioiden välillä olla erilaisia näkemyksiä. Moniäänisyys on lisääntynyt aikaisempaan verrattuna, koska nykyiset välineet sen mahdollistavat, muotoilee Kalliomaa.

Viestintäjohtajan toive on, että jos järjestöillä on suunnitteilla jokin laajempi keskustelun avaus, asia olisi hyvä tuoda ennakolta viestintäosaston tietoon. Näin toimien pystytään käymään laadukkaampaa keskustelua myös julkisuudessa.

lua myös julkisuudessa.

Puolustusvoimien virkатыn ohella Kalliomaa toimii itsekin järjestön viestintätehtävissä, Kadettikunnan

Kylkirauta-lehden päätoimittajana. Miten nämä eri roolit ovat sovittavissa yhteen?

- Luottamustehtäviä pitää tietysti miettiä huolellisesti, etteivät ne ole ristiriidassa virkатыn kanssa. Kylkiraudan päätoimittajuutta tarjottiin minulle samalla viikolla, kun tätä viestintäjohtajan tehtävää täytettiin. Tuolloin pohdin pitkään asiaa ja keskustelin siitä esimiesteni kanssa – ja päädyin siihen, ettei aatteellisen järjestön lehden päätoimittajuuden ja tulevien virkatehtäviensä välillä ole ristiriitaa.

- Toki jokaisen lehden ja pääkirjoituksen valmistelussa pitää olla tarkkana, että nämä roolit pysyvät selkeinä. Luottamustehtävä on aina kuitenkin alisteinen virkатыlle, perustelee Kalliomaa.

Kadettikunnalla ja Upseeriliitolla on sopimus järjestöjen tehtäväjaosta. Kadettikunta huolehtii upseerien aatteellisesta työstä ja Upseeriliitto puolestaan keskittyy ammattikunnan edunvalvontaan.

Viestintäjohtajana Kalliomaa pysyy vankasti puolustusvoimien virallisella linjalla. Isostakyröstä kotoisin oleva Kalliomaa ei suostu sanallakaan arvostelmaan sitä, että maanpuolustushenkisistä kotimaakunnasta on kaikki sotaväen joukot lakkautettu. Pohjanmaa on käytännössä sotilaallinen tyhjiö.

- Itse pystyn seisomaan Puolustusvoimauudistukseen liittyvien ratkaisujen takana. Meillä tulee olemaan maakuntia, joissa ei ole varuskuntia. Näiden osalta on mietittävä, miten puolustusvoimien arkipäivän näkyvyys alueilla turvataan maanpuolustustahtoa säilyttävällä tavalla, suostuu Kalliomaa kommentoimaan kärjistävää kommenttia.



Mika Kalliomaa

- Eversti
- Puolustusvoimien viestintäjohtaja 1.1.2014 lukien
- 47-vuotias
- Yleisesikuntaupseeri, sotatieteiden tohtori
- Harrastaa triathlonia ja lukemista
- Naimisissa, kolme lasta
- Motto: "Epämukavuusalueella ei tarvitsekaan olla mukavaa."



Sopimuspaketti on tarkentumassa

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Samuli Vahteristo

Sopimustoiminnan seurantaryhmän huhtikuun kokouksessa sopimuspaketin sisällöstä jatkettiin keskusteluja, ja paketin sisältö on tarkentumassa. Toukokuun kokouksessa tulisi saada aikaan konkreettisia tuloksia. Huhtikuun kokouksessa jatkettiin edelleen keskusteluja rajavartiolaitoksen virkamiesten työajoista sekä muutto- ja siirtokustannusten korvaamisesta tehtyjen tarkentavien virkaehtosopimusten muuttamisesta. Sopimuspaketti näyttäisi nyt tarkentuvan siten, että laivojen laivapalvelusvuorokauden tuntimäärän laskeminen ja sidotun varallaolon tuntimäärän nosto jäävät sopimuspaketin ulkopuolelle. Sama näyttäisi koskevan työnantajan tavoittelemia uusia varallaolomuotoja (ilman saapumiselveloitetta oleva vapaamuotoinen varallaolo sekä useamman kuin yhden tunnin va-

paamuotoinen varallaolo). Näiden kohtien jääminen pois sopimuspaketista johtuu siitä, etteivät niiden muuttaminen tai sisällyttäminen nykyiseen sopimukseen sovi henkilöstöjärjestöille. Näin ollen työnantaja veti ne pois neuvottelupöydästä.

Luottamusmiessopimuksesta signeerattiin neuvottelutulos

14.4. kokouksessa signeerattiin neuvottelutulos luottamusmiessopimuksen muuttamisesta (pois lukien MPHIL, joka signeerasi sopimuksen myöhemmin). Luottamusmiessopimuksen muutokset koskettavat suurimmaksi osaksi muita järjestöjä kuin Pääliiketoimintaa. Pääliiketoimintaa näkökulmasta neuvottelutuloksen mukaiset muutokset sopimukseen ovat lähinnä teknisiä. Luottamusmiessopimukseen tai edustajien ajankäyttöön ei tule minkäänlaisia muutoksia.

Karsitussa sopimuspaketissakin riittää väentämistä

Huhtikuun kokouksen jälkeen näyttää siltä, että karsittuun sopimuspakettiin olisi jäämässä joustavat työaika- ja vuorokauden noston yhden jakson enimmäistuntimäärän nosto nykyisestä 123 tunnista, määräaikaisten tehtävien vaikutus takuupalkkauksen muodostumiseen sekä muutto- ja siirtokustannusten korvaamista koskevan sopimuksen muutokset. Kaikista muista asiakohdista on keskusteluja käyty useaan otteeseen, mutta takuupalkkausasiasta ei aikaisemmin ole puhuttu kuin ohimennen. Käytännössä työnantaja haluaisi muuttaa takuupalkkauksen määräytymistä määräaikaisten tehtävien osalta siten, että kaikki määräaikaisten tehtävien eivät automaattisesti laukaisisi takuupalkkausta y-

den vuoden määräajan jälkeen. Tässä voisi työnantajan näkemyksen mukaisesti tulla kysymykseen esimerkiksi projektiluonteiset tehtävät sekä tietyt kansainväliset tehtävät.

Neuvottelujen jatkamisen edellytykset tarkastelussa

Työnantaja on lähettänyt neuvottelijoille 28.4. viestin, jonka perusteella se haluaa kartoittaa neuvottelujen jatkamisen edellytyksiä toukokuun kokousta silmällä pitäen. Käytännössä työnantaja haluaa selvittää, millaisena neuvottelutulos olisi hyväksyttävissä vielä pöydässä olevista asioista sekä millä reunaehdoilla tiettyjen määräaikaisten tehtäväänmääräysten osalta palkkataruuksi olisi poistettavissa. Lisäksi työnantaja haluaa tietää, mikäli järjestöille ei ole ollenkaan kiinnostusta käsitellä edellä mainittua palkkataruuskysymystä. Työnantaja on ilmoittanut, että mikäli järjestöt toimittavat jäljellä olevia asiakokonaisuuksia koskevat rajatut ja konkreettiset tavoitteet, neuvottelut jatkuvat 16.5. sopimustoiminnan seurantarhymässä, jossa pyritään saavuttamaan neuvottelutulos. Mikäli neuvottelutulos ei tuolloin synny, jatketaan syksyllä muilla aiheilla. JUKO on toimittanut työnantajalle 9.5. vastauksen esitettyihin kysymyksiin. Meidän näkemysmme mukaan neuvottelutulos on saavutettavissa toukokuun kokouksessa.

Sopimuspaketti meni "perälautaan", joustavat työaikamuodot poistuvat

Työnantajan viimeisen tarjouksen jälkeen toukokuun seurantarhymässä oli vielä tosiasiallista tahtoa sopimukseen, mutta yhteisymmärrystä ei saavutettu työnantajan ja järjestöjen välillä.

2 x 3-viikkoisjakson yhden jakson enimmäistuntimäärän nosto 132 tuntiin 45 minuuttiin oli työnantajalle kynnyskysymys, vaikka muista kohdista ei olisi päästy sopimukseen lainkaan. Kaikki henkilöstöjärjestöt eivät kuitenkaan voineet hyväksyä enimmäistuntimäärän nostoa nykyisestä 123 tunnista, joten työnantaja totesi neuvottelujen päättyneen tältä erää.

Tämän kaiken seurauksena joustavat työaikamuodot poistuvat kokonaisuudessaan

Rajavartiolaikoksesta kahden viikon kuluksua neuvottelujen päätymisestä. Työnantajan ei olisi pitänyt missään tapauksessa käyttää joustavia työaikamuotoja neuvotteluaseena, vaan niistä olisi pitänyt sopia erikseen. Joustavien työaikamuotojen poistuminen on isku vasten kasvoja varsinkin ns. reppureille. Tämä antaa myös huonon kuvan Rajavartiolaikoksesta työnantajana. Joustavat työaikamuodot ovat kuitenkin nykypäivää ja laajasti käytössä muualla valtionhallinnossa, ja ne vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Keskustason sopimuksessa sekä Puolustusvoimissa em. työaikamuodot ovat nykyään pysyvä ratkaisu.

Puolustusvoimat työnantajana halutaan haastaa täydennyskoulutuksen osalta

Teksti: Juha Susi

Puolustusvoimien henkilöstöstrategia (HESTRA) on puolustusvoimien henkilöstöä ja asevelvollisia koskeva julkinen strategia henkilöstön osaamisen, toimintakyvyn ja koulutuksen sekä puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen pitkäjänteiseksi kehittämiseksi.

Pelkkä strategia-nimi saattaa aiheuttaa joissakin vilun puistatuksia. On selvää, ettei strategia heijastu suoraan yksittäisen jäsenen arkeen, vaan se palvelee isompaa kokonaisuutta. Valmistuessaan aineisto palvelee koko ammattiryhmää osana Puolustusvoimia.

Strategian laatimistyö henkilöstöjärjestöjen ja hallintoyksiköiden osalta alkoi helmikuussa, jolloin suunnitteluun osallistuvilla jaettiin

ennakkotehtävät. Niissä kartoitettiin muutostekijöitä ja kehittämistarpeita.

Pääesikunta kokosi ennakkotehtävien vastaukset, ja niitä jatkajalostettiin ensimmäisessä työkokouksessa maaliskuussa. Hallintoyksiköiden edustajilla oli oma tilaisuus ennen henkilöstöjärjestöä. Kokouksessa mietittiin millainen "pelikenttä" on yli kymmenen vuoden päästä ja kuinka siellä tulisi toimia. Työhän olisikin suhteellisen helppoa, jos muuttujia olisi vähän. Työkokouksessa vallitsi hyvä henki ja yhteistyön tekemisen halu. Tavoite on yhteinen.

Työ etenee tarkkojen steppien mukaan seuraavan työkokouksen ollessa toukokuussa. Kolmannen kerran kokoonnutaan elokuussa, ja valmis työ esitellään komentajalle

joulukuussa. Tahti on siis kiivas huomioon, kuinka laajasta työstä on kysymys.

Strategia tarjoaa myös Päälystölle mahdollisuuden ottaa kantaa tulevaisuuteen ja erityisesti siihen, kuinka opistouseerien osaaminen ja ammattitaito saataisiin hyödynnettyä täysimääräisesti. Voimme haastaa työnantajaa siitä, kuinka opistouseerien täydennyskoulutus aiotaan toteuttaa seuraavien kahden vuosikymmenen aikana. Nykyiset täydennyskoulutusmahdollisuudet toimialapäällikkökurssien ja eri opintokokonaisuuksien osalta ovat hyvä päänavaus, mutta kuinka sitä voitaisiin laentaa. Voisiko Puolustusvoimat hyödyntää siviilioppilaitoksia tässä yhteydessä enemmän?

Ilmapuolustuksen ammattilaiset koulutetaan jatkossa Tikkakoskella

Teksti: Samuli Vahteristo Kuvat: Samuli Vahteristo ja Puolustusvoimat



Puolustusvoimauudistus Ilmavoimissa koskettaa lähes jokaista henkilöä tehtävästä tai palvelupaikasta riippumatta. Erityisen suuri muutos tapahtuu Ilmasotakoulussa, joka on saanut jo vuodenvaihteessa lakkautetusta Ilmavoimien teknillisestä koulusta noin 150 oman alansa huippua edustavaa työntekijää. Seuraava iso muutos on Lentosotakoulun henkilöstön siirtyminen Kauhavalta Tikkakoskelle, mistä arvioidaan siirtyvän noin ???ammattilaista. Vuonna 2015 Ilmasotakoulussa työskentelee noin 450 henkeä, joista noin 250 on muualta siirtyneitä.

Tikkakoskella on tulomuuton lisäksi myös lähtömuuttoa, kun Elektronisen sodankäynnin keskus siirtyi kesällä 2013 Riihimäelle ja Tuki-lentolaivue siirtyy kesäkuun lopussa 2014 Pirkkalaan ja liitetään 2015 alussa osaksi Satakunnan lennostoa.

- Paljon asioita tapahtuu, mutta ne etenevät suunnitelmallisesti. Ensimmäiset lentotekniikkaan liittyvät kurssit on jo pidetty, vaikka uudet opetustilat eivät vielä kaikilta osilta ole valmiit. Hieman joutuimme myös koulutusrytmiä muuttamaan, mutta syksyllä ollaan taas normivauhdissa, kertoo Ilmasotakoulun johtaja **Petri Tolla**.

Erityisen ilahtunut eversti Tolla on lentotekniikan opetuksen ensimmäisistä tuloksista uusissa tiloissa ja henkilöstön asenteesta.

- Henkilökunta on aloittanut ilahduttavalla asenteella, vaikka heillä on paljon järjesteltävää muuttuneen työpaikan takia. Työmatkat ovat pitkiä, asutaan perheestä erillään ja on sopeuduttava uuteen työympäristöön. Tiedostamme henkilöstöön kohdistuvat muutospaineeet ja haittatekijät. Niitä on pyritty pienentämään koko prosessin ajan.

Teknillisen koulun henkilöstö oli alusta pitäen mukana suunnittelemassa uusia työtilojaan. Tikkakoskella on perehdytty työympäristöön ja toimintatapoihin eri työpisteissä. Siirtyvien perheet ovat käyneet

tutustumassa Jyväskylän ja Tikkakosken seudun tarjoamiin palveluihin ja mahdollisuuksiin.

- Parhailaan valmistelemme kauhavalaiden siirtymistä, joka tapahtuu ensi vuodenvaihteessa, Tolla kertoo.

Työntekijät antavat kiitosta

Ilmavoimien teknillisestä koulusta siirtyneillä alkaa olla jo pian puoli vuotta kokemusta reppurina työskentelystä. Monille on järjestynyt kimppekämpä tai oma vuokra-asunto aivan työpaikan tuntumasta, missä on kolmessa kerrostalossa työnantajan työsuhteasuntoja, joihin saa vuokratukea. Osa on jo ehtinyt ostaa oman asunnon tai laittaa rakennustyöt alulle.

Ilmavoimien teknillisestä koulusta siirtyneet haluavat kiittää Ilmasotakoulun johtoa hienosta suhtautumisesta hajautettuun työhön. Osalla on mahdollisuus suunnitella koulutusta tai korjata kokeita etätyöpisteissä Hallissa tai Pirkkalassa. Näin voidaan pitkiä perheen kanssa yhdessäoloa esimerkiksi viikonloppuun liittyen.

- Tämä on hieno vastaanotto työnantajalta, ja jokainen etätyötä tekevä antaa sille ison arvon ja varmasti kantaa myös vastuunsa siitä, että työt tulevat hoidettua, kertoo Päälystöliiton varapuheenjohtaja **Reino Mäkelä**.

Ilmasotakoulun johtajalla eversti Tollalla on myös hyviä kokemuksia hajautetusta työstä aikaisemmista työpaikoistaan.

- On tärkeää, että hajautetun työn ajatus ja tarkoitus ymmärretään oikein. Minulla on siitä aikaisempia hyviä kokemuksia. On työtehtäviä, joissa paikallaolo on välttämätön. Esimerkiksi varastoissa hajautettu työ ei tule oikein kyseeseen. Kurssien opettajien on kohdattava koulutettavia, mutta niin opetustehtävissä kuin lentoteknisissä huoltotehtävissä on suunnittelutehtäviä, joita voidaan hoitaa toiselta paikkakunnalta. Lentoturvallisuus ja työn korkea laatuvaatimus ovat ominaisia jokaisessa Ilmasotakoulun tehtävässä, ja osaavasta henkilöstöstä halutaan pitää kiinni.

- Puolustusvoimauudistukseen liittyen työntekijöitä on kuunneltu, ja he ovat olleet suunnittelussa mukana. Olemme saaneet ilahduttavasti tukea myös puolustusvoimi-

en henkilöstöjärjestöiltä. Muutokseen liittyen keskustelu on avointa ja eri mahdollisuuksia etsivää. Olen pannut merkille, että Päälystöliiton viestintä on tukenut Puolustusvoimauudistusta.

Keskittäminen nostaa ilmapuolustuksen laatua

Eversti Tolla siirtyi Ilmavoimien esikuntapäälliköksi 1.6. ja kiinnittää kuukautta myöhemmin yhden leijonan kumpaankin kauluslaattaansa. Hän näkee, että muutos on monella tapaa myös mahdollisuus.

- On meistä jokaisesta itsestä kiinni, miten hyödynnämme eri toimintakulttuurien yhteensovittamisen. Panostamme paljon tänne siirtyvään henkilöstöön, mutta samalla meidän tulee huolehtia Tikkakoskella jo pitkään toimineista työntekijöistä. Voimme ottaa oppia toistemme parhaista käytännöistä ja hylätä vanhoja eli tehdä asioita paremmin. Minulla on hyvä hyrinä siitä, että onnistumme.

Tolla summaa, että henkilöstöä koskevista kipeistä ratkaisuista huolimatta Ilmapuolustuksen keskittäminen tuo pitkällä aikavälillä monia synergiaetuja ja lisää ilmapuolustuksen laatua.

- Keskittäminen on koulutuksen kannalta hyvä asia. Jatkossa voimme heti koulutuksen alkumetreiltä, varusmieskoulutuksesta alkaen, tottua aselajien yhteistoimintaa ja siihen, miten ilmapuolustuksen kokonaisuus toimii. Taitaviksi ilmapuolustuksen osaajiksi tullaan vain yhdessä tekemällä.

Ilmasotakoulun infrastruktuuriin panostetaan jatkossa myös merkittävä määrä euroja, yhteensä noin 30 miljoonaa, vuoteen 2017 mennessä. Sen myötä Ilmasotakoululla on hyvät puitteet kouluttaa, henkilökuntaa, varusmiehiä ja reserviläisiä lentämisen, ilmatorjunnan, lentotekniikan, tukikohtatoiminnan sekä johtokeskus- ja johtamisjärjestelmäalan tehtäviin.



Eversti Tolla siirtyi Ilmavoimien esikuntapäälliköksi 1.6. ja kiinnittää kuukautta myöhemmin yhden leijonan kumpaankin kauluslaattaansa. Hän näkee, että muutos on monella tapaa myös mahdollisuus.



Sami Kangaskolkka ja Aki Pietärinen vaihtavat ajatuksia helikopteritoimintaan liittyen.

Työolosuhteet ovat kunnossa - siviiliasioissa ollaan tiukkojen tosiasioiden edessä

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Muutaman Päälystöliiton jäsenen haastattelut antavat hyvän kuvan siitä, miten Puolustusvoimauudistus lisää perheiden taloudellisia rasituksia. Jokainen haastatelluista on kuitenkin sitoutunut työhönsä ja haluaa tehdä sen hyvin. Siviiliasioissa heillä on ollut paljon järjesteltävää ja paljon avoimia kysymyksiä sekä taloudellisia huolia. Ilmasotakoulun johto on tiedostanut työntekijöidensä muutoshaitat ja pyrkii osaltaan lieventämään niitä mm. hajautetun työn salimissa puitteissa.

Kapteeni **Kauko Saraniemi** siirtyi Halista Ilmasotakouluun Tikkakoskelle. Hän toimii lentotekniikan sektorilla runkojärjestelmäryhmän johtajana. Saraniemen työn kuvaan kuuluu mm. eri opetuskurssien johtamista ja oman ryhmänsä opettajien opetustehtävien suunnittelua. Lentotekniikan

opetustilat ovat uudet ja aivan kiitoradan tuntumassa. Luokkatilasta näkee, kun koneet nousevat ja laskevat. Opetuskonehalli ja toimistotilat on remontoitu.

- On hienoa, että pääsimme uusiin tai remontoituihin tiloihin. Pääsimme vaikuttamaan tilajärjestelyihin jo suunnitteluvaiheesta alkaen. Luokka on monikäyttöinen, ja se pystytään jakamaan kahteen eri opetustilaan. Luokkien viimeistely ja opetuskaluston sijoittelu on vielä osin kesken. Hyvä tästä tulee, tyytyväisiä ollaan, Saraniemi kertoo.

Työpaikalla kaikki on lähtenyt Saraniemen mukaan hyvin liikkeelle. Ensimmäiset kurssit on jo pidetty ja ne ovat menneet ihan hyvin. Syksyllä on luvassa useampi kurssi ja hyvin tiivis työjakso. Henkilökohtaisten siviiliasioiden järjestelyt hakevat Saraniemen mukaan monen kohdalla vielä uomiain -muutos on iso.

Itse asun kolmen hengen työsuhte-kimpakämpässä, joka on vastikään kunnostettu. Nelihenkinen perheeni asuu Jämsässä. Pystyn jonkin verran tekemään hajautettua työtä. Silloin, kun kurssivaihe on meneillään, se vaatii läsnäoloa, mutta suunnitteluvaiheessa työt onnistuvat hyvin hajautettuna työnä.

Saraniemen perheelle tuli eteen toisen auton hankinta, ja muutoinkin erillään asuminen syö kukkarosta euroja, jota lievittää työsuhteasunnon vuokratuki ja erillään-asumiskorvaus.

- Uuteen tilanteeseen yritetään sopeutua koko perheen voimin. Vapaa-ajalla pyrin lenkkeilemään ja käymään kuntosalilla. Sopeutumista auttaa se, että kohtalotovereita on paljon. Itse olen sopeutunut yllättävänkin hyvin, mutta katsotaan, kun vuodet menevät eteenpäin, Saraniemi summaa.

Totuttelua ja säädettävää riittää

Yliluutnantti **Aki Pietarinen** toimii lentotekniikan opettajana ja hänkin on Saraniemen tapaan siirtynyt lakkautetusta Ilmavoimien teknillisestä koulusta Ilmasotakouluun. Pietarisen erityisalaa ovat helikoptereihin ja suihkumootoreihin liittyvät asiakokonaisuudet. Hän on kohtuullisen hyvin sopeutunut uuteen työpisteeseen.

- Tilat ovat hienot, mutta kyllä tässä vielä totuttelua ja säädettävää riittää, kun tutut toimintatavat muuttuvat. Sitä auttaa se, että on samat tutut työkaverit ja lähiesimiehet ympärillä. Opetustavarat ovat vielä osin pakkauslaatikoissa, ja ne pitää saada ennen syksyn kurssiruuhaa siirrettyä paikoilleen vitriineihin.

Pietarisella on oma asunto Valkealassa, koska hän on aloittanut sotilasuransa Utissa ja hänellä on paljon työkomennuksia edelleen Uttiin helikopteritoiminnan tiimoilta. Pietarinen on luopunut Jämsässä olleesta vuokra-asunnostaan ja hankkinut itselleen uuden Suolahdesta.

- Olen maaseudulta kotoisin ja tarvitsen tilaa ympärilläni. Sitä paitsi Jyväskylän vuokra-asuntojen hintataso on kukkarolle liian korkea. Päivittäinen työmatkani on edestakaisin 60 km.

Hajautettua työtä Pietarinen pystyy kuukauden aikana tekemään muutamia päiviä. Ne hän tekee mielellään Utissa, missä on lähellä oma varsinainen asunto.

Entäs sitten, kun tuet päättyvät

Yliluutnantti **Mikko Alakörkkö** on siirtynyt Satakunnan lennostosta Ilmasotakouluun, missä hän opettaa johtokeskukseen kuuluvia asioita koulutusosastolla.

- Siirtyminen tänne oli kohtuullisen helppoa työn puolesta. Työ on tuttua, joskin vaativaa, kun koulutettavat ovat kadetteja ja muuta henkilökuntaa. Jokaiseen opetustahtumaan pitää panostaa. Sopeutumista on helpottanut, kun tunnen oman alani ihmiset, koska olen käynyt vierasopettajan roolissa Tikkakoskella komennuksilla useaan kertaan.

Siviilipuolella elo ei ole Alakörkön mukaan ruusuilla tanssimista. Hänen on sopeuduttava tilanteeseen, missä yhtäältä työ ja toisaalta Tampereella asuva perhe vaativat paljon.

- Vaimo ei tykkää nykytilanteesta, enkä minäkään. Meillä on kotona 1½- ja 4-vuotiaat lapset. Isän läsnäoloa kaivattaisiin päivittäin. Vaihtoehdot ovat vähissä, hammasta purren tässä mennään. Työ on kuitenkin mukavaa, mutta työpiste on väärässä paikassa, Alakörkkö summaa.

Hajautettuun työhön on Alakörkön mukaan annettu mahdollisuus.

- Tampereella Satakunnan lennostossa oleva työpiste on rauhallinen, mikä edistää ja lisää työn tuloksellisuutta. Pystyn tekemään etätöitä noin 5 - 10 kertaa kuukaudessa, mutta en toki silloin, kun kurssi on meneillään.



Erillään asuminen ei helpota nuoren perheen taloustilannetta, ja takkiin tulee Mikko Alakörkön laskelmien mukaan ainakin 500 - 600 euroa kuukaudessa. Tuet pienentävät summaa.

- Entäs sitten, kun tuet päättyvät, hän kysyy?

Hyvä kysymys, aika tuo siihen vastauksen - ei hyvältä näytä.

Kauko Saraniemi ja Aki Pietarinen esittelevät Ilmasotakoulun uusia luokkatiloja.



Puolustusvoimauudistus Ilmavoimien henkilöstöedustajien näkökulmasta



Teksti: Samuli Vahteristo

Kuva: Reino Mäkelä

Ilmavoimissa Päälystöliiton ykköstyöparina toimivat liiton varapuheenjohtaja **Reino Mäkelä** ja Ilmavoimien pääluottamusmies **Jouni Nyström**. Heillä on apunaan eri työpisteissä useita luottamusmiehiä. Viimeisen kahden vuoden aikana ilmavoimissa on tapahtunut paljon muutoksia ja tapahtuu edelleen. Henkilöstö elää kovan muutospaineen alla; osan on kohdattava joukko-osastonsa lakkauttaminen tai yksikön siirtäminen kokonaan toiselle paikkakunnalle. Tutut työyhteisöt hajoavat ja uusia syntyy. Perheiden on ratkaistava, miten järjestää tulevaisuuttaan. Asutaanko viikot erillään? Muutetaanko ja aloitetaan koko perheen voimin uudella paikkakunnalla? Miten perheen talous kestää muutoksen?

Vastaanottavissa joukoissa joudutaan mukautumaan tulokkaiden kanssa samaan työyhteisöön ja sovittamaan eri toimintatapakulttuureita yhteen. Muutos ja sen tuomat arjen ongelmavyyhdet koskettavat kaikkia, niin työnantajien edustajia kuin henkilöstöä.

Mäkelä on itse kohdannut joukko-osastonsa Ilmavoimien teknillisen koulun lakkauttamisen ja siirtyi opetusupseeriksi Ilmasotakouluun Tikkakoskelle.

- Perheen kannalta tilanne on muuttunut merkittävästi. Arkisin kotoa puuttuu yksi käsipari, ja sotilastermein voisi kai sanoa, että tilannekuva kodin ja perheen arjesta heikkenee. Paikan ja roolin säilyttäminen perheessä on haaste. Suosittelen reppurille, että keksit jonkin homman, minkä hoitaa aina viikonloppuisin. Tällöin sinulle jää jokin selkeä ja konkreettinen rooli perheen elämään, Mäkelä neuvo.

Korvaukset kattavat osan kuluista

Muuttokorvauksella saa Mäkelän mielestä hankittua osan niistä tarpeista, joita reppuriasunnon perustaminen vaatii.

- Vaikka tyytyisi "IKEA-laatuun", niin sillä rahalla ei kummoisia hankintoja tehdä. Kaikkea pitää olla kaksi, pakolliset huonekalut, astiat, siivousvälineet ja paljon muuta. Ensimmäiset vuodet kulkemista helpottavat

Jouni Nyströmin ja Reino Mäkelän mukaan puolustusvoimauudistuksen henkilöstöasioissa on edetty jo pitkälle, mutta haasteita riittää edelleen.

työnantajan maksamat perheentapaamismatkat. Ei niitä kaikkia makseta, mutta kaikki on kotiin päin.

Erilläänasumiskorvaus kattaa Mäkelän kokemuksen mukaan melkein ylimääräiset ruokailukulut, tosin vain kahden vuoden ajan.

- Se ei kata kaikkia ruokailukuluja, vaan ne ylimääräiset. Kotona tehdään kuitenkin ruokaa, ja kustannusero siihen, tehdäänkö neljälle vai viidelle on pieni, mutta jos tehdään kahdessa eri paikassa, toisessa neljälle ja toisessa yhdelle, yhteissumma ei ole sama kuin yhdessä paikassa viidelle.

Asumistuki on Mäkelälle hieman vieraampi, koska hän ei asu valtion asunnossa, vaan vuokrasi alivuokralaishuoneen siviilimarkkinoilta.

- Tuet loppuvat aikanaan, ye-upseerille tulisi viimeistään tässä vaiheessa siirto ja pää-

sy joko kotiin tai uusien tukien piiriin. Opistoupseerit siirtyvät harvemmin, sillä meidän edustamme sitä pysyvyyttä ja enemmän sitä kokemusta vaativaa ammatillista puolta, upseerien keskittyessä enempi johtamiseen ja hallintoon. Meillä elämä saattaa jatkua edelleen reppurina, mutta ilman korvauksia. Aika näyttää, miten sitten pärjälään.

Hajautetun työ mahdollisuus helpottaa reppurin elämää

Mäkelällä tilannetta on osaltaan helpottanut mahdollisuus suorittaa osa työtehtävistä etätyöpisteessä.

- Ihan kattavaa kuvaa ei tällä hetkellä ole siitä, miten hajautettuun työhön suhtaudutaan ilmavoimien eri työpisteissä. Omalla kohdallani asia on ollut kunnossa. Erityisesti Satakunnan lennosto on ottanut hajautetun työn tekijät oikein hyvin vastaan. Toivottavasti sama Ilmasotakoulun myönteinen linja jatkuu läpi ilmavoimien. Kyllä varmasti reppumiehet ymmärtävät, ettei kaikkea työtä voi tehdä muualla, mutta aika paljon nykyisen tekniikka sallii. Opettajan tai kouluttajan on oltava oppilaiden kanssa samassa paikassa, mutta oppitunteja voi valmistella ja kokeita korjata missä vain. Esikuntatyössä lienee hyvinkin mahdollisuuksia hajautettuun työhön, sillä asiat löytyvät "putkelta" samansisältöisinä, katsoipa niitä omalla työpisteellä tai etätyöpisteessä.

Päällystöliiton jäsenten on hyvä huomata, että luottamusmiehet ja henkilöstöedustajat painivat itse samojen ongelmien kanssa kuin koko jäsenkenttä. Samat murheet saattavat koskea myös esimiestä. Mäkelä kehottaa jokaista keskustelemaan oman lähiesimiehensä kanssa elämäntilanteestaan ja löytämään hyviä paikallisia ratkaisuja työn ja arkielämän yhteensovittamiseen.

- Lähtökohtana on, että työtehtävät on hoidettava mahdollisimman hyvin ja tehtyjä sopimuksia sekä Pääesikunnan antamia ohjeita noudatetaan. Paikallinen luottamusmies antaa apua, mikäli sopimusten vastaisia tulkintoja nousee esiin. Tarvittaessa Ilmavoimien pääluottamusmies Jouni Nyström neuvoo ja neuvottelee tai liiton pääluottamusmiehet antavat apu, Mäkelä summaa.

Mäkelä on hieman huolissaan siitä, että tässä valtavassa uudistuksen myllerryksessä taka-alalle jää opistoupseerien täydennyskoulutus, josta työnantajan tulisi huolehtia.

- Opistoupseereilla on edessä vielä paljon työvuosia, viimeiset poistuvat joskus 2030-luvun puolivälissä. Työnantajan tarjoamaa koulutusta ei ole tarjolla. Opistoupseeristossa on kuitenkin paljon huipputason osaajia, joilla olisi eväät toimia mm. joukko-osaston toimialapäällikkötason tehtävissä.

Henkilöstösuunnittelussa on ollut monia kiemuroita

Teksti: Samuli Vahteristo



Puolustusvoimauudistuksen henkilöstösuunnittelussa on ollut Ilmavoimien mukaan monia kiemuroita, ja työnantaja on avoimesti kertonut suunnitelmien edistymisestä vaihe vaiheelta. Pääluottamusmies **Jouni Nyström**in mukaan työnantaja on monissa asioissa tehnyt parhaansa, jotta muutos onnistuisi hyvin. Henkilöstösuunnittelun yhtenä osana suoritettiin halukkuuskysely, jolla haluttiin edistää ja helpottaa henkilöstösuunnittelua ja ottaa huomioon henkilöstön toiveet.

- Valitettavasti tuo kysely jakoi jäsenistöä kahteen eri leiriin: niihin, jotka avoimesti kertoivat, mitä isona aikovat tehdä ja sitten niihin, jotka eivät vastanneet lainkaan tai muotoilivat vastauksensa vähemmän tarkasti. Halukkuuskyselystä muodostui myöhemmin tarkasteltuna varsin raadollinen työkalu henkilöstösuunnitelman muodostamisessa, Nyström toteaa.

Henkilöstösuunnitelmia on päivitetty lähes kuukausittain ja päivitysten muutokset on esitetty henkilöstöedustajille paikallisten ja ilmavoimien yhteistoimintaelimien kokouksissa.

- Havaintonamme on, että ilmavoimien työnantajan edustajat ja henkilöstöjohto on varsin avoimesti ilmoittanut kokoonpanossa tehdyt muutokset, Nyström kertoo.

Ilmavoimien henkilöstökokoonpanon ulkopuolelle oli suunnitteluvaiheessa siirretty "sivuun" muutama opistoupseeri, vaikkakin tehtävät jatkuivat 1.1.2015 jälkeen.

- Perusteena oli ilmeisesti saavutettu eläkeoikeus ja oletamus siitä, että henkilöt aikovat irtisanoutua saavutetun subjektiivisen eläkeoikeuden perusteella. Samalla kuitenkin kyseenalaistettiin henkilöiden osaaminen, joka pääesikunnan käskyn perusteella määritettiin tärkeimmäksi tekijäksi sijoitettaessa henkilöitä tuleviin uuden organisaation tehtäviin. Henkilöt ovat nyt sijoitettuna ilmavoimien henkilöstösuunnitelmaan, Nyström lisää.

Sijoittamattomien listalla ovat olleet myös

ne opistoupseerit (28 henkilöä), jotka ovat ohjeiden mukaan hakeneet ylivahvuuteen aikomuksena jäädä eläkkeelle viimeistään vuoden lopussa, jona eläkeoikeus saavutetaan.

- Tätä ylivahvuusasiaa on joissakin joukko-osastoissa tulkittu siten, että ylivahvuusai-ka päättyy eläkeoikeuden saavuttamiseen. Tällaisella henkilöstöhallinnon asiantuntijalausunnolla on väitön vaikutus muodostuvan sotilaseläkkeen määrään, mikäli henkilö olisi halunnut saada viimeisen vuoden mukaan eläkelaskentaan, Nyström toteaa.

Työnantaja ansaitsee kiitoksen

Kokonaisuutena työnantajatahon toimet ylivahvuusmenettelyn, mentoroinnin ja muidenkin asioiden osalta antavat Nyströmien mielestä kiitoksen aihetta.

- Yhdessä toimien on löydetty monia hyviä selviytymispolkuja.

Ilmavoimien 1.1.2015-organisaation käynnistäminen (386 ou) tarkoittaa siirtojen osalta noin 120 opistoupseerin siirtymistä eri joukko-osastoihin. Ilmasotakouluun siirtyy 57 opistoupseeria ja lennostoihin (SATLSTO ja KARLSTO) sekä Ilmavoimien esikuntaan kuhunkin noin 20 opistoupseeria. Irtisanoutumiskorvauksia on maksettu ilmavoimissa kolmelle opistoupseerille.

Nyström korostaa, että tehtävänmääräysten saaminen riittävän ajoissa on siirtyvien henkilöiden kannalta äärimmäisen tärkeä asia, koska muutosta aiheutuvia kustannuksia ei voida maksaa ennen hallinnollisen päätöksen antamista.

- Vähimmäisvaatimuksena oleva kolmen kuukauden aikaikkuna on liian lyhyt, jos oletetaan, että muuttamaan joutuu myös perheen vaimo, jolla on vakituinen työpaikka edellisellä palveluspaikkakunnalla, kolme alaikäistä koululaista, kaksi hevosta ja rotukoira. Olemme ottaneet asian esille useaan otteeseen työnantajan edustajia tavatessamme.



Jani Klemola esittelee Puukkohovin rakennustyömaata.

Pari rivitaloa on rakenteilla

Häijyt tuloo

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Lentosotakoulun lakkauttamisen myötä Tikkakoskelle Ilmasotakouluun siirtyy noin 150 henkilöä. Moni siirtyvä aikoo ainakin aluksi tehdä työtä reppurina ja perhe jää Kauhavan seudulle. Pienistä reppureille sopivista asunnoista on pulaa Jyväskylän seudulla ja vuokrahinnat ovat siirtyvien mielestä selvästi Kauhavan tasoa korkeammat. Kauhavalaiset päättivät laittaa "Häijyen" tapaan tuulemaan, ja Tikkakosken keskustan tuntumassa on rivitalojen rakennusprojekti jo pitkällä. Alun pitäen rivitaloja piti tulla neljä, mutta osa projektissa mukana olleista ei lähtenyt mukaan, kun kustannusarvio nousi tai osakkaiden suunnitelmat muuttuivat. Taloyhtiön hallituksen puheenjohtaja **Juha Liinamaa** sanoo projektin edenneen muuttoin suunnitelmien mukaan.

- On tässä ollut monenlaista vääntöä, mutta kaiken kaikkiaan projekti on edennyt varsin mukavasti. Varasin ensin tontin omiin nimiini, koska asunto-osakeyhtiön perustaminen otti hiukan aikaa.

Muuttokunnossa talojen pitäisi olla joulukuussa. Asuntoja tulee kahteen rivitaloon yhteensä kahdeksan ja niihin kaksi autokotista, Liinamaa kertoo.

Yhtiölle piti keksiä nimi, ja siinä on pohjalaisia vaikutteita - As Oy Jyväskylän Puukkohovi. Talojen valmistajaksi valittiin laadukas Kannustalo. Kauhavalaisina rakennuttajia he halusivat, että mahdollisimman paljon tulevista rakennusurakoista menisi pohjanmaalaisille yrityksille.

- Ihän tähän ei päästy, koska rakentajatyövoiman komennuskustannukset ja päivärahat nostivat hintaa liikaa, kertoo Puukkohovin hallituksen jäsen **Jani Klemola** rakennuksia esitellessään.

Hän on jo siirtynyt Tikkakoskelle ja valvoo rakennusprojektia.

- Asunnoista tulee kaikista samanlaisia, 55 m², missä on yhdistetty olohuone ja keittiö, yksi makuuhuone, sauna ja pesuhuone sekä wc-tila. Oleskelutilaan tulee takka. Ei nämä ole mitään perheasuntoja, vaan sopivat reppurille, mutta poikkeustilanteessa

voi pieni perhekin erityisjärjestelyin yöpyä. Kauhavalaisen Puukkohoviprojekti on mielenkiintoinen ja urauurtava, ja siksi se ansaitsee tulla uutisoitavaksi. He kuitenkin korostavat, ettei kauhavalaiset mitenkään "onnesta soikeana" ole Tikkakoskelle siirtymässä.

- Meille rakentaminen on taloudellisesti ja muutenkin järkevin ratkaisu tilanteessa, jossa ei oikein tiedä, mitä tekisi. Eihän meillä kauhavalaisilla ole edes tehtävämääräyksiä vielä. - Kaikki siirtyvät ovat kuitenkin kovan luokan ammattiosajia alallaan ja pitävät työstään. Toisaalta on niitäkin, jotka laskevat, että kannattaako vähän pienemmällä palkalla lähteä siviilimarkkinoille työnhakuun, koska reppurivaihtoehto keventää kukkaroa melkoisesti, Klemola kertoo.

Hän on omalla kohdallaan onnekas. Uusi työ Ilmavoimien esikunnassa on aikaisempaa vaativampi ja palkannousu kompensoi tappiot.

- Työni on mielenkiintoinen ja haastava. Toivoisin, että muillekin tulijoille kävisi yhtä hyvin. Valitettavasti näin ei ole, ja siksi kaikki ne toimet, millä työnantaja voi tulla vastaan, ovat nyt tarpeen. Emme halua yhdenkään ammattiveljen poistuvan ennen aikaisesti Ilmavoimista, missä kokeneita osajia tarvitaan kipeästi, Klemola summaa.

Koulutus ja tekemisen kautta hankittu kokemus on pidettävä edelleen arvossaan

Hävittäjälentolaivue 21:n konetarkastajana toimiva kapteeni **Esa Hallinen** on valittu Vuoden 2014 ILTY:läiseksi. Hän on johtanut laivueen lentotekniikkaa päämäärätietoisesti ja tuloksellisesti. Tehtävä edellyttää laaja-alaista lentoteknillistä tietämystä ja ammattitaitoa koko lentoteknilliseltä toimialalta. Hallinen on osallistunut myös aktiivisesti Puolustusvoimauudistuksen suunnitteluun ja toimeenpanoon oman toimialueensa osalta.

- Puolustusvoimauudistukseen liittyy jokaisen ilmavoimalaisen kohdalla kaksi isoa kokonaisuutta: omaan organisaatioon ja työntekijään itseensä kohdistuvat muutokset. Omalla kohdalla se on merkinnyt uusien organisaatioiden mukaisen toiminnan suunnittelua. Yksikköni lakkautetaan ja henkilöstöä sekä kalustoa siirtyy kesäkuussa uusiin toimipisteisiin Rovaniemelle ja Rissalaan. Hallinnollinen yksikön lakkauttaminen tapahtuu vuoden lopussa. Samalla suunnitellaan tulevaa toimintaa huomioiden Pirkkalaan siirtyvät yksiköt, Hallinen summaa murrosvaihetta.

Hänen mukaansa Puolustusvoimauudistuksen pakettiratkaisu ei alunperin mahdollistanut aitoa yksittäisen henkilön asioiden käsittelemistä muutoksessa. - Yksi iso asia on ollut muutoksen aikataulun tiukkuus. Uuden toiminnan suunnitteluprosessi, vanhan organisaation täysipainoinen toiminta ja oman yksikön lakkauttaminen siihen liittyvine toimenpiteineen ovat osoittautuneet haastaviksi resursseihin nähden. Erityisen haastavaa on löytää muutoksen alla oleville henkilöille sopivia selviytymispolkuja. Hallinen on uransa aikana ollut monessa mukana, mm. suunnittelemassa ja kehittämässä Hornet-kaluston kansallista käyttöönottoa. Hänen työpanoksensa on ollut merkittävä, kun on kehitetty Hornet-lentokaluston uusia käyttö- ja huoltomenetelmiä sekä kansallisen typpikurssin opetuspaketteja. Satakunnan lennoston tukeutumisupseerina Hallinen on itseään säästämättä ylläpitänyt lennoston operatiivista valmiutta ja rakentanut poikkeusolojen suorituskyyä mm. osallistumalla tiiviisti päätukikohdan ja varatukikohtien rakenteiden kehittämiseen. Jokioisten varalaskupaikan ja Satakunnan

lennoston päivystysalue-24 suunnittelu ja käyttöönotto ovat Hallisen tukeutumisupseerijan suurimpia ja näkyvimpiä saavutuksia.

Kokeneena ammattilaisena Hallinen näkee, että palvelussuhteen ehtojen turvaaminen ja opistoupseerien riittävän haastavien ja mielekkäiden tehtävien mahdollistaminen on Puolustusvoimauudistuksen luomassa muutostilassa tärkeää.

- Koulutuksen että tekemisen kautta hankittu ammattitaito tulee korostumaan jatkossakin lentoteknisellä puolella. Siksi jokaisen opistoupseerin sekä lentoteknisellä tehtäväalueella toimivan on pidettävä ammattitaitonsa korkealla tasolla. On myös katsottava kaikkia omaan tehtäväkenttään kuuluvia asioita ennakkoluulottomalla asenteella ja samalla huomioitava työyhteisön muut jäsenet. Ne ovat avaimia uralla etenemiseen ja avaavat ovia kohti haastavampia ja mielekkäitä tehtäviä, Hallinen opastaa. Hänellä on terveiset myös Päälystöliitolle.

- Eläkeoikeuksien turvaaminen on tärkeää ja omalla kohdalla pian ajankohtainen.

Teksti: Samuli Vahteristo

Kuva: Arto Keckman

Kapteeni Esa Hallinen

- Asuu Kangasalan Ruutanassa, kotoisin Haapamäeltä.
- Kurssit: PO-I -87, PO-II -90, Luutnanttikurssi -98
- Palvelusura alkoi Satakunnan Lennostossa
- Aluksi työskenteli Hawk- ja Draken-lentueissa lentokonehuoltoupseerina. Vuonna 1995 Esa Hallinen sai ensimmäisten mekaanikkojen joukossa Hornet-tyypikoulutuksen Lemoossa, Yhdysvalloissa.
- Perheeseen kuuluu vaimo ja kaksi lasta.
- Harrastaa jääkiekkoa ja golfia.

Neilikkavallankumouksen havinaa

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

EUROMIL-järjestön kevätkokous järjestettiin Portugalissa Neilikkavallankumouksen 40 -vuotisjuhlallisuuksien aikaan huhtikuussa. Kevätkokousrutiinien lisäksi järjestettiin alueryhmien kokoukset sekä toteutettiin paneelikeskustelu, jossa käsiteltiin mm. työaikadirektiivin huomioimista eri maiden asevoimissa. Kokouksen teemaksi nousi väistämättä Neilikkavallankumouksen juhlallisuudet, joihin myös kokouksen osallistajat pääsivät mukaan.

Avajaispuheessa EUROMILin puheenjohtaja valotti yleistä asevoimien tilannetta Euroopassa. Taloudellinen matalasuhdanne vaikuttaa asevoimien kokoonpanoihin, ja supistukset koskevat kymmeniä tuhansia sotilaita ja heidän perheitään. Eurooppalaisen turvallisuuden takeiden takuuna mm. NATO:n pääsihteeri näkee sotilasliiton ja Euroopan unionin lisääntyvässä yhteistyössä.

Alueiden kokoukset kokoavat samankaltaiset yhteen

Alueelliset liittymät eli alueet pitivät omat kokouksensa ja antoivat edustajakokoukselle ajankohtaiskatsaukset omasta toimin-

minnastaan. Alueellinen toiminta kuvaa hyvin jäsenjärjestöjen alueellisia eroja niiden oikeuksissa ja toiminnassa. Päälystölaitto kuuluu ns. pohjoisen alueen ryhmään, jossa on käytännössä vain ammattiyhdistyksiä, ja tiedonvaihtoa tehdään pääsääntöisesti sopimustoiminnasta ja eurooppalaisesta edunvalvonnasta. Saksalaisten edunvalvontajärjestö poikkeaa joukosta mm. neuvotteluoikeuksien suhteen.

Päälystöliitto oli omassa ajankohtaisraportissaan esittänyt, että EUROMILissä palattaisiin jälleen oikeaan työryhmytyöskentelyyn ja aitoon tiedonvaihtoon erityisesti kansainväliseen kriisinhallintapalvelukseen liittyvissä ongelmissa. Pohjoisessa ryhmässä liiton esitys ei oikein saanut kannatusta. Ryhmässä useat järjestöt näkevät tärkeänä vain Euroopan tason poliittisen vaikuttamisen ja lobbaamisen.

Puheenjohtaja Sakari Vuorenmaa isännöi pohjoisen ryhmän kokousta Helsingissä elokuussa. Edellä mainitut aiheet aiotaan pitää agendalla tiukasti, koska suomalaisilla saattaisi olla käyttöä niille hyville käytännöille, joita muualla on käytössä.

Kokousedustajat osoittivat solidaarisuutta isännille

Neilikkavallankumouksen juhlinta oli suuressa roolissa kevätkokouksessa. Vanhojen sotilaiden laulusesitykset olivat vaikuttavia, ja olivathan laulut myös merkittäviä. Juuri niillä radiolähetyksissä käynnistettiin veretön vallankumous ja viestitettiin sen etenemisestä sotilaille ja kansallisille 25.4.1974.

Osallistujat osoittivat solidaarisuutta ja tukeaan isäntäjärjestöille, joilla oli näkyvä rooli vallankumouksen suurmielenosoituksen tai paremminkin paraatin osallistujina. Jäsenjärjestöt marssivat isäntien mukana karnevaalissa, joka kesti pelkästään paraatimarssin osalta viisi tuntia ja jota seurasi Lissabonin keskustassa satoja tuhansia ihmisiä. Sotilaille osoitettiin suurta suosiota yleisön joukosta.

Jäyhille suomalaisille tapahtuma oli vaikuttava, ja oli varsin mielenkiintoista nähdä isäntien tunteellinen asenne vallankumouksen tapahtumiin ja sitä seuranneisiin muutoksiin Portugalissa. Vallankumouksen henki ja haave sosiaalisesta tasa-arvosta elää vieläkin vahvana.



EUROMIL-kokouksen isännät osallistuivat 25.4. Neilikkavallankumouksen 40-vuotisjuhlamielenosoitukseen.



Tapahtumapaikalle oli tuotu 40 vuotta aiemmin dokumentoitu tilanne julisteena.

Vallankumous oli lähes veretön nuorten vasemmistoradikaalien upseerien Lissabonissa aloittaman sotilasvallankaappaus Portugalissa 25. huhtikuuta 1974. Kaappaus kaatoi maata hallinneen autoritaarisen oikeistolaisen sotilasjuntan, joka oli syntynyt maahan itsevaltaisen pääministerin António de Oliveira Salazarin luovuttua vallasta v. 1968. Aivan veretön vallankumous ei ollut, vaan hallituksen turvallisuusjoukot avasivat Lissabonissa tulen siviilejä kohti, jolloin muutama siviili sai surmansa.

Vallankumous sai nimensä sen symbolina käytetyistä neilikoista, joita hallitusta vastustavilla sotilailla oli kiväärinpiipuissa. Radikaalisosialistiupseerien johtama sotilasjunta pysyi vallassa kaksi vuotta vallankumouksen jälkeen. Tänä aikana käytiin poliittinen taistelu kommunistien ja sosia-

Neilikka-vallankumous - Revolução dos Cravos

listien eli sosiaalidemokraattien välillä. Portugalista ei tullut-

kommunistista valtiota osittain länsimaiden asiaan puuttumisen takia. Vallankumous lopetti miltei puoli vuositaa kestäneen diktatuurin ja toi portugalilaisille ennen kokemattomia asioita, kuten vapaiden vaalien lisäksi muun muassa yleisen terveydenhoidon, ilmaisen koulutuksen, työntekijöille lailla säädettyjä oikeuksia ja vanhuksille eläketurvaa. Säästöt ovat

tänä päivänä nakertaneet niitä pahoin, työttömyysaste on 15,3 prosenttia ja vuokra-sääntelyn lopettaminen on lisännyt kodittomuutta. Monet ihmiset tuntevat itsensä erittäin petetyiksi.

Vallankumouksen jälkeen Portugali vetäytyi myös siirtomaistaan. Angola, Mosambik, Guinea-Bissau, Kap Verde, Itä-Timor, ja São Tomé ja Príncipe itsenäistyivät vuosina 1974 – 1975. Tuhansia poliittisia vankeja vapautettiin ja päätettiin maareformin toteuttamisesta, jonka tarkoituksena oli uudistaa Etelä-Portugalin lähes feodaalinen maanomistus.

Vallan menettänyt kenraali Spínola yritti 28. syyskuuta 1974 palata valtaan vallankaappauksen avulla. Se epäonnistui, mutta sen jälkeen hallitus vaihdettiin. Spínola teki uuden yrityksen maaliskuussa 1975, taas-kin turhaan.



Päällystöliitto 85 vuotta, osa II

Yksin ei pärjätä - kumppania ja taustatukea tarvitaan

Teksti: Ari Pakarinen Kuva: Juha Susi

Toisen maailmansodan jälkeen itsenäinen Suomi palautui sotakorvaus- ja ponnistelujen ohella normaaliksi sopimusyhteiskunnaksi. Suomen Aliupseeriliiton oli seurattava kehitystä, haettava kumppaneita ja joukko-voimaa, jotta liiton ja sen jäsenten asioita voitaisiin hoitaa entistä paremmin.

Liitto oli vuodesta 1947 alkaen yhteistyössä mm. Virkamiesliiton ja Upseeriliiton kanssa Virkamiesten Valtuuskunnassa ja myöhemmin Virkamiesten Neuvottelujärjestössä. Tämä yhteistoiminta päättyi 1955 Upseeriliiton liittyessä AKAVA:aan.

VNJ:n lakattua toimintansa, liiton vuosikokous v. 1955 päätti liittymisestä Virkamiesliittoon. Tällä varmistettiin ja vakiinnutettiin liiton asema muiden palkansaajajärjestöjen kanssa. Liittymisellä saavutettiin etu-

ja mm. palkkaukseen liittyvän tutkimustoiminnan ja tiedonhankinnan osalta. Lisäksi Virkamiesliitolla oli henkilöstöresurssia tukea jäsenjärjestöjään edunvalvontatyössä. Samaan aikaan perustettu Puolustusvoimien Virkamiesjärjestöjen Neuvottelukunta tuli tarpeeseen, kun tiivistettiin ja haluttiin edustaa eri keskusjärjestöihin kuuluvien järjestöjen edunvalvontatoimintaa. Lähtölaukaus kohti oikeata virkaehtosopimustoimintaa oli ammuttu.

Koulutuksen kautta arvostusta liitolle ja sen jäsenille

1960-luvulla taloudellisen kehityksen myötä suomalaisessa yhteiskunnassa alkoi korostua myös koulutuksen merkitys. Aliupseeriliitto oli aktiivinen vuosikymmenen koulutus uudistusten ajamisessa. Yhtenäis-

päällystöjärjestelmän käyttöönoton ja koulutuksen kehittyessä aivan uudelle tasolle 1970-luvun puolivälissä aliupseereista tuli toimiupseereita. Samalla otettiin sotilaallisessa arvojärjestyksessä käyttöön upseerien arvoja.

Osana neuvottelukoneistoa

Samanaikaisesti liiton toiminta kehittyi osana neuvottelujärjestelmää, jolla saavutettiin myös kohennusta ali- ja toimiupseerien palkkaukseen ja palvelusuhteen ehtoihin sekä työaika määräyksiin. Luottamusmiestoiminnan kehitys alkoi, ja onneksi omien luottamusmiesten kouluttamiseen Päällystöliitto edeltäjäineen on käyttänyt aina paljon voimavaroja.

Viimeinen ammattikuntaa koskeva koulu-

85 vuotta
turvallisuu



Päällystöliiton puheenjohtaja Sakari Vuorenmaa luovutti liiton historia-teoksen puolustusministeri Carl Haglundille.

tusuudistus alkoi 1980-luvun lopussa tuottaa opistoupseereita Lappeenrannassa. Maanpuolustusopistosta valmistui vuosittain noin 250 kaksi ja puolivuotisen peruskoulutuksen saanutta opistoupseeria. Opistoupseerien peruskoulutus päättyi v. 2003 viimeisen peruskurssin päättyessä. Jatkokurssit jatkuvat vielä vuosia eteenpäin ja opistoupseerit ovat osa puolustusvoimien henkilöstöä aina 2030-luvulle asti.

Yksi liitto- yksi ammattikunta

Tärkeä osa opistoupseereiden identiteetistä on muodostunut oman liiton, Päällystöliiton, kautta. Järjestäytymisaste on ollut aina erittäin korkea ammattikunnan keskuudessa. Tänä päivänä Päällystöliiton jäsenet palvelevat erilaisissa tehtävissä maa-, meri- ja ilmavoimissa sekä rajavartiolaitoksessa. Tehtävät vaihtelevat kouluttajasta lentäjään, aluksen päällikköön, tekniikan ja elektroniikan ammattilaiseen, huollonjohdon henkilöstöhallinnon erityisosaajaan.

Päällystöliitto on vuosien varrella tukenut sotakoulujen päätöstilaisuuksissa uusia ammattiin valmistuneita ja jatkotutkinnon suorittaneita opistoupseereita stipendein, priimusmiekein ja kannustuspalkkinoin. Myös urheilu on aina kuulunut kiinteästi ammattikunnan edustajien ja liiton toimintaan. Liiton jäsenet ovat kunnostautuneet monissa kilpailuissa sekä kansallisissa että kansainvälisissä medioissa. Liitto on lisäksi järjestänyt omaa kilpailutoimintaa mm. ammunassa, hiihdossa ja suunnistuksessa. Aivan kuten kerhotoiminnan alettua itsenäistymisen jälkeen, ovat Päällystöliiton tämän päivän ongelmat tai tavoitteet lähes muuttumattomat. Liitto neuvottelee edelleen ammattikunnan palkkauksesta ja tukee jäseniään muutostilanteissa. 85-vuotiaalla Päällystöliitolla on koulutettu, kokenut ja ammattitaitoinen valtakunnan ja paikallistason organisaatio edunvalvontaa hoitamassa. Kenttätyö tehdään paikallisyhdistysten ja luottamusmiestoiminnan kautta. Paikallisyhdistykset ovat jäseninä päättämässä liiton linjauksista ja tavoitteista, ja yhdistysten jäsenten välitön lähtö hoitetaan luottamusmiesten toimesta. Tämä toiminnan laatu ja taso on väistämättä edesauttanut sitä, että järjestäytymisaste on aina ollut korkea, yli 90 prosenttia. Päällystöliitto ja sen edeltäjät ovat aina virkaehtosopimustoimintaan liittyen tarvin

Ammattikuntamme opinahjon historia on merkittävä

Teksti: Ari Pakarinen Kuva: Samuli Vahteristo

Aika ajoin ammattikuntamme on puhunut jopa moittivaan sävyyn opinahjostamme. Totta tai tarua, mutta ammattikunnan koulutukseen on aina panostettu. Oman koulutuspaikan henki ja järjestelmällisesti toteutettu koulutus ovat olleet laadun tae vuosikymmenten läpi. Ali-, Toimi- ja Opistoupseerien perinneyhdistys kokee erittäin tärkeäksi Maasotakoulun ja sen edeltäjien roolin ammattikunnan kouluttajina. Yhdistys on lähtemässä mukaan historiakirjahankkeeseen, jossa jatketaan siitä, mihin kirja "Vöyrin sotakoulusta Maanpuolustusopistoksi 1918 – 1993" päättyi.

"Maanpuolustusopistosta Maasotakouluksi 1994 – 2014"

Projekti on käynnistynyt, ja kirjoittajat Keijo Simola ja Keijo Koivisto ryhtyvät ensim-

mäisessä vaiheessa (käsikirjoitusvaihe) keräämään tietoa aineistoa ja materiaalia käsikirjoitusta varten. Materiaalin kerääminen vaatii paljon työtä, jotta varsinaiseen kirjoitustyöhön päästään käsiksi.

Perinneyhdistys on tehnyt päätöksen siitä, että se on mukana tässä vaativassa hankkeessa ja toivoo, että hankkeeseen suhtauduttaisiin myönteisesti myös puolustusvoimissa ja Päällystöliitossa. Kyseessä on kuitenkin merkittävä ammattikunnan historiaa tutkiva kirjanhanke.

Hanke on myös taloudellisesti merkittävä, ja eräs vaativa tehtävä on rahoituksen järjestäminen, jotta projektin toiseen vaiheeseen suunniteltu kirjan painatus voidaan toteuttaa. Sivumäärä on alustavasti 200, ja aikataulullisesti käsikirjoituksen tulisi olla valmis v. 2016 - 2017, jotta kirjan painatus voisi toteutua v. 2017 - 2018.

Kaikille tuttu opinahjo...





Kesäksi kuntoon

Teksti: Mika Räisänen

Kaksi asiaa onnistuneeseen painonpudotukseen ja painonhallintaan = ruokavalio, siihen oleellisesti kuuluvat ruokailutottumukset sekä liikunta.

Painoa tulisi laskea hyvin maltillisesti, käytännössä puoli kiloa viikossa. Tämä tapahtuu pääosin elintapoja ja ruokailutottumuksia muuttamalla.

Liaan nopeasta, vain määrään keskittyvästä painonpudotuksesta voi olla jopa haittaa. On tiedostettava, että niukkaenergisessä ruokavaliossa keho polttaa rasvan lisäksi myös lihasta, jolloin lihasmassaa vähenee suhteettoman paljon. On harhaluulo, että pitäisi syödä vain vähän, mikäli mieli pudottaa painoa. Ruokavalio voi olla hyvin monipuolinen ja aterioita voi olla useita. Internet on täynnä erilaisia ravinto- ja painonhallintavivuja.

Muutamia ”Tamimaisia periaatteita”

- annoskoot pidettävä maltillisina -> santsilautaselliset pois.
- syö vähän mutta useasti -> kolmen - neljän tunnin välein.
- vältä roska- eli pikaruokia kuten esim. ranskalaisia, hampurilaisia, pizzoja, eineksiä.
- vältä makeita ja suolaisia herkkuja, kuten esim. suklaa, perunalastut, sokeripitoiset juomat.

Koska lankeaminen on inhimillistä, niin muista painonhallinnan perin yksinkertainen periaate: syö se, mitä kulutat. Nollasummapeli on hyvin suosittu peli painonhallinnan kanssa painiskelevien parissa.

Liikunta antaa hyvän tuen ruokavalion lisäksi onnistuneeseen ja pysyvään painonpudotukseen. Liikunnan lisääminen tulee olla maltillista, ja kannattaa valita itselle sopiva tai mieluisa laji. Pari kertaa viikossa tapahtuva liikunta on hyväksi terveyden, fyysisen kunnon ja henkisen hyvinvoinnin tueksi, mutta painonhallintaan oleellinen kokonaisenergiankulutus jää melko vaatimattomaksi. Taikasana onkin arkiliikunta, jota myös

usein kutsutaan hyötyliikunnaksi. Vaikka arkiliikunta kuluttaa tuntia kohti vähän energiaa, usein toistuvana se lisää päivittäistä kokonaisenergiankulutusta, mikä on tärkeää painonhallinnassa. Pienetkin kertakannokset vaikuttavat. Suurin osa päivän liikunnasta koostuu arkiliikunnasta, mikä muodostuu arkiaskareista sekä omista valinnoista, joilla vaikutat omaan hyvinvointiisi. Kulje työmatkat (tai osa siitä) pyörällä tai jalan, käytä portaita hissin sijaan, käy lähikaupassa kävellen, osta tai tuo polttopuut metrin mittaisina halkoina pihaan, osallistu aktiivisesti lasten leikkeihin, tee lumityöt kolalla lumilingon sijaan, aja nurmikko työnnettävällä leikkurilla, siivoaminenkin on arkiliikuntaa. Kaikki liikkuminen, mikä ei ole varsinaisesti vapaa-ajan liikuntaa, on arkiliikuntaa.

”Kaikki syyt, jotka estävät meitä liikkumasta, ovat tekosyitä”, sanoi aikanaan presidenttimme, aktiiviliikkuja Urho Kaleva Kekkonen.

Jari Kivelä, edeltäjäni urheilujohtajana, on kirjoittanut v. 2013 Päälystöllehtiin arkiliikkujan ”vuosikalenterin”. Siellä on erinomaisia esimerkkejä arkiliikunnasta. Kannattaa tutustua.

Urheilukärpänen puraisi

Teksti: Pekka Jaakkola

Kansakoulun ensimmäisellä luokalla v.1958 meillä oli hiihtokilpailut. Sijoituin luokaltani sijaluvulle 1 yhdessä Eero Komulaisen kanssa. Helmikuussa oli Lahdessa hiihdon MM-kilpailut, jotka radiotiin. Koulun hiihtokilpailun jälkeen olivat opettajat Helvi ja Pekka Kivinen sopineet, että myös meidän luokan oppilaat pääsevät kuuntelemaan radiosta MM-hiihtokilpailujen ensimmäisen lajin selostusta opettaja Pekka Kivisen luokahuoneeseen.

Kisaohjelmassa oli helmikuun 4. päivänä miesten 30 kilometrin hiihto. Istuin Pekka Kivisen luokahuoneeseen edessä korokkeella ja kuuntelin jännittyneenä Pekka Tiilikaisen selostusta Salpausselän hiihtokilpailusta. Suomalainen hiihtäjä Kalevi Hämäläinen voitti 30 kilometrin maailmanmestaruuden. Selostuksen jälkeen kuului radiosta laulu Jänö-Jussin mäenlasku". Tätä selostusta kuunnellessani tapahtui minussa ns. urheilukärpäsen purema. Tauti oli niin vakava, etten ole parantunut siitä vieläkään, vaikka se puraisu on vaikuttanut elämään jo 56 vuotta.

Osallistuin v. 1958 myös Kuhmon Kivan sarjahiihtokilpailuihin, josta tuli voittopo-

kaali. Hiihtoharrastukseni kovuutta kuvaa se, että alkutalvesta 1957 ennen joulua oli suksi mennyt poikki jo kahdeksan kertaa. Kivan sarjahiihtojen jälkeen on kilpailuja kertynyt yli 1 700 ja hiihtokilometrejä noin 76 000.

Kuhmon Kivaa voinen pitää ns. kasvattajaseurana. Sen jälkeen olen ollut monen urheiluseuran jäsen ja kilpailulajeja on kertynyt yli 180: Ontojoen Viri, Sotkamon Jymy, Kainuun Hiihtoseura, Kajaanin Kipinä, Kajaanin Suunnistajat, Kajaanin Uimaseura, Kajaanin Ampujat, Kajaanin Varuskunnan Urheilijat, Vierumäen Ikiliikkujat, Oulun Nuorten Miesten Kristillisen Yhdistyksen Urheilijat, Oulun Seudun Melojat, Oulun Varuskunnan Urheilijat ja Kajaanin Avantouimarit.

Tällä elämäkokemuksella voin sanoa, että liikunta on hyvä lääke, vaikka olisikin terve.

Kapteeni evp. Pekka Jaakolan kirjoitusta urheilukärpäsen puremasta on lyhennetty. Teksti löytyy kokonaisuudessaan Päälystöliiton kotisivuilta.

Päälystöliiton kuntoliikunta-tapahtuma

Pohjois-Karjalan upeat järvi- ja jokimaiset kutsuvat jälleen Karelia-Soutuun, joka järjestetään jo 30. kerran. Karelia-Soutu on nykyään Suomen pisin retkisoutu. Päälystöliitto osallistuu kirkkovenesoutuun omalla veneellä perjantaina 1.elokuuta. Reitti on Jakokoski - Pihola - Lehmo - Joensuu, matkaa on yhteensä 39 km. Soutupäivä on osallistujille ilmainen sisältäen kuljetukset Joensuusta ja takaisin, ruokailut, saunan, kunniakirjan ja vakuutuksen. Ilmoittautumiset urheilujohtajalle (mika.raisanen@paallystoliitto.fi) 30.6. mennessä. Paikat täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä ja soutuille ilmoitetaan henkilökohtaisesti. Lisätietoja soutu tapahtumasta urheilujohtajalta sekä soudun kotisivuilta www.kareliasoutu.fi



Yhdistyksiä pyydetään tekemään esitys jäsenistään, joille olisi tarpeen myöntää patruunoita omaan valmentautumiseen. Jaettavat patruunalajit (suluissa jaettava määrä, MAAVE päätös MK13280):

- .22 pitkä (80 000)
- .22 lyhyt (10 000)
- .32 rev (40 000)
- 9.00 pist (20 000)
- 6.00 kiv tarkp (10 000)
- 7.62 RK (30 000)

Patruunat jaetaan liiton ampumamestaruuskilpailujen yhteydessä Porin prikaatissa 9. - 11.9. Patruunat tulee noutaa henkilökohtaisesti, patruunoiden luovutus kolmannelle osapuolelle on kielletty. Pat-

ruunoiden noudon yhteydessä tulee esittää ko. kaliiperin hallussapitolupa (vast.)

Vähintään seuraavat tiedot tulee ilmetä yhdistyksen esityksessä:

- Henkilön nimi ja yhdistys, johon kuuluu.
- Ampumalaji ja parhaat saavutukset vuosilta 2011 -2013.
- Patruunalaji.

- Puoltojärjestys, mikäli yhdistyksestä tulee useampia esityksiä samalle patruunalajille. Anomukset on toimitettava sähköpostilla 30.7. mennessä urheilujohtajalle (mika.raisanen@paallystoliitto.fi). Urheilujohtaja tekee jakopäätöksen 15.8. mennessä. Päätöksestä ja ohjeista patruunoiden noutamiseksi ilmoitetaan yhdistysten sähköposteihin.

Tervetuloa Päälystöliiton XXIV Biljardimestaruus- kilpailuihin

Huovinrinteen Päälystö ry. järjestää liiton biljardimestaruuskilpailut Säkölässä Päälystökerhon tiloissa 6. - 7.9. Ilmoittautumiset 31.8. mennessä jari.t.alho@gmail.com tai Markku Hakanperä, puh. 040 500 6489.

Osallistumismaksu 25 euroa/henkilö ja 25 euroa joukkue. Osallistumismaksu on maksettava 31.8. mennessä tilille Huovinrinteen Päälystö ry FI50 4456 1420 0107 29. Majoitustime varuskunnan vierashuoneissa 20 euroa. Hinta sisältää aamiaisen kerhon tiloissa. Majoitusmaksu maksetaan kilpailutoimistoon.

Liiton mestaruuskilpailuun voivat osallistua vain Päälystöliiton jäsenet. Kannatus- ja ulkojäsenet voivat osallistua kilpailuun, mutta eivät voi voittaa liiton mestaruutta.

Vuoden urheilutekopakinto Jussi Prykärille

Teksti : Samuli Vahteristo Kuvat: Samuli Vahteristo ja Jussi Prykärin albumi

Ilmasotakoulussa palveleva yliluutnantti **Jussi Prykäri** sai vastaanottaa Päälystölaiton myöntämän Vuoden 2013 urheiluteko -palkinnon. Prykärin ansiaina olivat hänen meriittinsä ja korkea ammatillinen osaaminen Kansainvälisen Hiihtoliiton (FIS) tehtävissä. Prykäri toimi v. 2013 Val di Fiemmessä maastohiihdon MM-kilpailuissa tuomarineuvoston puheenjohtajana sekä teknisenä asiantuntijana.

Varsin vakuuttavat olivat Prykärin palkinnon saatesanat: ”Yliluutnantti Prykäri on jo usean vuoden aikana Kansainvälisessä Hiihtoliitossa toimiessaan tuonut esiin ammattikuntaamme mitä parhaalla mahdollisella tavalla. Sille on tunnusomaista korkea ammattitaito ja luotettavuus toimijana sekä yhteistyökumppanina. Nyt se arvostus on tullut esiin Kansainvälisen Hiihtoliiton toimesta urheiluun liittyvissä tehtävissä jo vuodesta 2004 alkaen. Prykäri osallistuu työssään Ilmasotakoulussa Ilmatorjuntaan

liittyvän opetustyön lisäksi palkatun henkilöstön liikuntakoulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen sekä kannustaa omalta osaltaan henkilöstöä aktiiviseen liikkumiseen”. Yliluutnantti Prykäri on luonnollisesti mielisään saamastaan tunnustuksesta.

- Hieno asia ja osaltaan se kannustaa jatkamaan kohti uusia haasteita. Varsinkin, kun työnantaja on suhtautunut virkavapausomuksiin hyvin myönteisesti, eivätkä lähimmät työkaveritkaan ainakaan suoraan sano, että siirrän heille työtaakkaa. Prykärin tie hiihtomaailman huippuosaajaksi on ainakin osin ollut sattumien summa.

- Palvelin v. 2003 Lapin ilmatorjuntarykmentissä, jolloin olivat sotilaiden hiihdon MM-kisat Rovaniemellä. Kun olin hiihtänyt kilpaa aina yleisen sarjan SM-tasolla, niin minulle lankesi kyseisen kilpailun johtajan tehtävä. Kisat onnistuivat hyvin, ja Kansainvälisestä Hiihtoliitosta tuli pyyntö, voisinko toimia Nuorten MM-kilpailujen johtajana v.

2004. Minulle tuli kiire hankkia kansainvälinen tuomarikortti, ja siitä se lähti liikkeelle, Prykäri kertoo.

Hän on toiminut eritasoisissa tehtävissä maailmancup-osakilpailuissa noin 10:ssä eri maassa.

- Sotshin talviolympialaisiin tuli pyyntö, mutta kieltäydyin, koska meillä oli silloin perheenisäys. Olympiakisat olisivat vaatineet varmasti noin 70 päivän poissaolon kotoa. Ensi vuonna toimin Falunissa hiihdon MM-kilpailujen tuomarineuvoston varapuheenjohtajana.

Omassa työssään Ilmatorjunnan osajana Ilmasotakoulussa Prykäri on viihtynyt hyvin. Hänen mielestään kouluttajalta vaaditaan sotakoulussa pitkää kokemusta ja sen lisäksi paneutumista asioihin.

- Yksi Puolustusvoimauudistuksen tavoitteista oli saada kokeneita kouluttajia perusyksikötsolle joukko-osastoihin. Aika harva opistoupseeri kuitenkaan tähyää



alemmman tason tehtävään, koulutuksen hyväksi annettu ammattitaito ja työstä saatava palkka eivät kohtaa. Miksi ei perusyksiköihin voida perustaa seniorikoulutusupseerin tehtävää, missä työn vaativuuteen voisi lisätä myös nuoremman kouluttajakunnan ohjaamisen aina nuorempaa upseeria myöten. Olen Lapin ilmatorjuntarykmentissä nähnyt, miten kokenut yksikön vääpeli ohjasi ja tuki nuorta yksikön päällikköä ja ohjasi kaikkia yksikössä palvelevia tekemättä siitä numeroa, Prykäri kertoo kokemuksestaan.

Liiton menneen ajan urheilu-sankari

Suomen kaikkien aikojen menestyneimpiin ampujiin kuulunut **Vilho Ylönen** (1918-2000) oli ainut suomalainen urheilija, joka on voittanut olympiamitalin sekä kesä- että talvikisoissa. Kaikkiaan hän osallistui viisiin olympialaisiin.

Ylönen sai olympiahopeaa Suomen joukkueessa Sankt Moritzissa 1948 sotilaspartiohihdossa, joka oli tuolloin viimeistä kertaa epävirallinen olympialaji. Pienoiskiväärissä hän voitti toisen hopean Helsingin olympialaisissa 1952, ja vapaakivääriä tuotti pronssin Melbournissa 1956.

MM-kisoissa hän sen sijaan ylsi kultamitaliin kolmesti: vapaakiväärin polviasennuksessa ja yhteistuloksessa 1952 ja pienoiskiväärin polviasennossa 1958. Euroopan mestaruus tuli 1955 vapaakiväärin makuuammunnassa.

Lisäksi Ylönen ampui useita Suomen ennätyksiä. Hän kilpaili MM-tasolla myös ampu-mahiihtäjänä: 1959 hän sijoittui viidenneksi Italiassa.

Katkerimpana mitalinaan Ylönen piti Helsingin-kisojen hopeaa 1952.

"Uskoin jo, että kultamitali oli hallussani. Mutta silloin noudatettiin viimeisen kerran vanhoja sääntöjä", Ylönen on muistellut. Napakymppien määrä ratkaisi, ja kulta meni norjalaiselle.

Nahkataakastaan ja lippalakistaan tunnettu Ylönen oli aikanaan tunnettu myös urheilupiirien ulkopuolella. Hänet valittiin vuoden urheilijaksi ja suosituimmaksi suomalaiseksi 1958 sekä ammattiliitonsa Vuoden urheilijaksi kolme kertaa.

Vääpeli Vilho Ylönen palveli Hämeen lennostossa Tikkakoskella 1967 saakka, jolloin hän jäi eläkkeelle puolustusvoimista. Sen jälkeen hän siirtyi Tikkakosken tehtaalte ase-esittelijäksi. Ylönen menehtyi hiihtolenkillä v. 2000.



Marko Järvinen tuo hallitukseen Materiaalilaitoksen näkökantaa

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Sakari Pylvänäinen

Päällystöliiton hallituksen uutena jäsenenä aloittaneella kapteeni Marko Järvisellä on takanaan runsaan 12 vuoden kokemus liiton luottamustehtävissä Materiaalilaitoksen esikunnassa ja Maavoimien materiaalilaitoksessa. Nykyisin hän toimii MAAVMATLE:n paikallisena luottamusmiehenä, jonka edustettaviin kuuluvat myös PVTT:llä palvelevat liiton jäsenet. Uutta pestiään liiton hallituksessa Järvinen pitää mielenkiintoisena ja haastavana.

- Totta kai edustan ja tuon liiton hallitukseen Materiaalilaitoksen näkökannan ja siihen liittyvät erityispiirteet. Asioita käsiteltäessä se ei kuitenkaan saa vaikuttaa ja ohjata päätöksentekoa, vaan pitää ajatella koko kenttää ja olla oikeudenmukainen, Marko Järvinen painottaa.

Materiaalilaitoksessa (tulevassa Puolustusvoimien logistiikkalaitoksessa, PVLOGL) palvelevien opistoupseerien tehtäväkenttä on laaja ja tehtävien vaativuus ja vaikuttavuus merkittäviä. Järvinen näkee Puolustusvoimauudistuksen haasteina tehtävänvaativuuksien ja vaativimpien tehtävien säilymisen opistoupseereilla.

- Itse työskentelen tällä hetkellä MAAVMATLE:n huolto-osaston täydennyssektorilla varustajan tehtävissä. Työhöni kuuluu mm. eri hankkeiden tuottamien

uusien sotavarusteiden sekä varastoituna olevan materiaalin kohdentaminen joukoille operatiivisten vaatimusten mukaisesti. Materiaalit menevät joko suoraan joukkotuo-tantoon tai pitkäaikaisvarastointiin varattu-na sodan ajan joukoille. Lisäksi osallistun kansainvälisten joukkojen materiaalikohdennuksiin joukkoja perustettaessa ja purettaessa, kapteeni Marko Järvinen kertoo. Järvisen tiedotusvastuulla on viisi paikallisyhdistystä, joista kaksi on tehnyt päätöksen purkautua vuoden loppuun mennessä. - Pyrin tiedottamaan ensisijaisesti sähköpostitse, mutta tarkoitukseni on myös vierailla yhdistyksissä 1 - 2 kertaa vuodessa.

Marko Järvinen

- Kapteeni, 47 v
- PK 48, tväl-linja 1991
- Jatkokurssi 1
- Asuu Orivedellä, perheeseen kuuluu vaimo ja 20-vuotias tytär
- Harrastaa rakennus- ja remonttihommia, metsätöitä ja mökkeilyä. Tyttären hiihtoharrastuksen myötä hiihdosta on tullut koko perheen talviharrastus.

Vuoden toimihenkilö hyppää korkealta ja kovaa

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Samuli Vahteristo ja Pasi Pirttikosken arkisto



"Wanajan Päälystöyhdistykseen kuuluva kapteeni Pasi Pirttikoski (51) on toiminut Länsi-Suomen huoltorykmentin luottamusmiehenä ja yhteistoimintaedustajana vuodesta 2008 lähtien aina näihin päiviin saakka. Luottamusmiesryhmän keskuudessa Pasi tunnetaan esimerkillisenä, täsmällisenä ja tunnollisena henkilöstöedustajana."

Vuosien 2013 ja 2014 aikana Pirttikoski on kunnostautunut erityisesti KUPI15-projektityössä, jossa hän on toiminut Päälystöliiton nimeämänä henkilöstöjärjestön edustajana. Pirttikoski on työskennellyt ahkerasti sen eteen, että niiden opistoupseerien asema, jotka työskentelevät sekä maavoimien että merivoimien kunnossapidon tehtävissä, turvataan myös mahdollisessa kumppanuustilanteessa. Pirttikoski on tuonut kannanotoillaan esiin Päälystöliiton vaatimuksen siitä, että opistoupseerit on kohdennettava puolustusvoimien rauhanajan organisaatioihin nykyisissä sekä 1.1.2015 toimintansa aloittavissa

hallintoyksiköissä. Lisäksi Pirttikoski on myös korostanut kannanotoissaan, että mikäli opistoupseereita aiotaan määrätä strategisen kumppanin työjohtoon piiriin, on se tehtävä Virkamieslain 20 §:n säädöksiä soveltaen: puolustusvoimien ammattisotilaina, nykyisin palvelussuhteen ehdoin sekä korkeintaan määrääjäksi. Nyt tämä edunvalvontatyö näyttää tuottavan tulosta, koska puolustusvoimat on ilmaissut tahtonsa puolustusministeriölle: opistoupseerien kunnossapidon osaaminen kohdennetaan muualle puolustusvoimien organisaatiossa, eikä opistoupseereita tule siirtää Virkamieslain 5§:ssä mainitun liikkeenluovutuksen kautta strategisen kumppanille."

- No olihan se positiivinen yllätys! Olen kiitollinen, että täältä kentältäkin pääsee joskus parrasvaloihin patsastelemaan. Tiedän, että valtakunnassa on meitä toimihenkilöitä monta muutakin, joille tämä palkinto olisi voitu jakaa, ja se tieto ei ainakaan vähennä tyytyväisyyttäni, Päälystöliiton Vuoden toimihenkilöksi valittu Pasi Pirttikoski kuvailee tuntojaan palkitsemisesta.

Nykyisin Länsi-Suomen huoltorykmentin turvallisuuspäällikkönä toimivan Pirttikos-



ken luottamusmiesura alkoi 2000-luvun alussa.

- Palvelin tuolloin sotilasläänin esikunnassa, kun minua kysyttiin mukaan. Lupauduin ehdokkaaksi, voitin vaalin ja tulin valituksi.

Puolustusvoimauudistus työllistää edelleen

Puolustusvoimauudistus ja siihen liittyvät pakkosiirrot ja tehtävien muutokset pitävät luottamusmiehen kiireisenä. Päälystöliitolaisia jäseniä hän on pyrkinyt auttamaan parhaansa mukaan.

- Olen pystynyt jakamaan tietoa, jollei suoraan, niin ainakin antamalla osoitteen, josta sitä löytyy. Myös tietäntyyppinen henkilö tuki on varmaan ollut merkittävä eli olen ollut se joku, jolle on voinut purkautua

tai jolta on voinut kysyä vaikeitakin asioita. Työtehtäviini liittyen pääsen usein keskustelemaan työnantajavirkamiesten kanssa, mikä omalta osaltani on helpottanut asioiden esille ottamista, Pasi Pirttikoski kertoo.

Suurimmiksi epäkohdiksi uudistukseen liittyen Pirttikoski nimeää tehtävät, tehtävänkuvaukset ja tehtävänmääräykset.

- Jo nyt tiedetään, että näitä joudutaan "rukkaamaan" ensi vuonna. Yksittäiselle jäsenelle tämä aiheuttaa huolta ja murhetta -tulevaisuus on epävarmaa.

Kapteeni Pirttikoski näkee uhkana henkilöstön jaksamisen nyt ja ennen kaikkea tulevaisuudessa. Pakkosiirtojen johdosta monet joutuvat eri paikkakunnalle töihin, työtehtävät mahdollisesti laajenevat ja pääsääntöisesti muuttuvat.

- Jo nyt monissa paikoissa tehdään kahta hommaa, eli nykyistä tehtävää ja samalla valmistellaan tulevaa organisaatiota. Valmistaa pitäisi saada, mutta kun ei aina kerkiä. Tässä auttaisi se, että työnantaja mahdollistaisi mm. entistä enemmän hajautetun työn tekemisen. Motivoitunut työntekijä tekee työtä yleensä paremmin.

Leipätyön ja luottamusmiestehtävien murheet Pasi Pirttikoski nollaa rakkaan harrastuksena laskuvarjohypyn parissa. 28. hypykausi on jo aloitettu niin kotimaassa kuin ulkomaillakin.



Hypyys on jälleen merkittävä, sillä joukkueellamme on tähtäimessä lajin MM-kilpailut. Tavoitteemme on tehdä kaikki pikkasen paremmin kuin aikaisemmin, Pasi Pirttikoski paljastaa.

Kuvan timanttimuodostelma on yksi kupukuviohypylajien kuvioita.

Ansiokasta ja tunnustettua osaamista

Teksti: Juha Susi Kuva: Marko Jalkanen



Kapteenit Manninen, Haukka ja Seppänen palkittiin Vaka-säätiön stipendein toukokuussa.

Opistoupseerien korkeasta ammatillisesta osaamisesta ja asiantuntijuudesta saatiin jälleen toukokuussa ulkopuolinen tunnustus. Vaka-säätiö palkitsi puolustusvoimien palveluksessa olevaa henkilöstöä stipendein. Palkittavien joukossa oli kolme Päälystöliiton jäsentä, joiden työsuoritukset ylittivät tavanomaisuuden. Vuoden 2014 stipendin myöntämisperusteissa painotettiin erityisesti ansiokasta ja tunnustettua osaamista sekä pitkäaikaista työpanosta puolustusvoimissa.

Huomionosoituksella palkitut opistoupseerit ovat kapteenit **Jarmo Manninen**, **Seppo Haukka** ja **Jouni Seppänen**. Kapteeni Manninen palvelee PVJJK:ssa henkilöstösektorin johtajana. Kapteeni Haukka palvelee Kainuun prikaatissa osastoupseerina henkilöstöosastolla. Kapteeni Seppänen puolestaan palvelee Karjalan lennostossa teknisen toimiston päällikkönä.

Tunnustus, joka tulee yllättäen, tuntuu parhaimmalta. Kukaan palkituista ei osannut odottaa huomionosoitusta.

- En osaa sanoa, mikä tai mitkä tekemiseni ovat vaikuttaneet siihen, että joku on tällaista huomionosoitusta esittänyt meikäläiselle, kapteeni Seppänen toteaa. Samaa yllätyksellisuutta korostavat myös muut palkitut.

Urheilukilpailujen yhteydessä menestyneiltä kysytään usein klassisesti, miltä nyt tuntuu. Kaikkien kolmen yllättyminen hu-

mionosoituksesta on aitoa ja tyytyväisyys tulee esiin.

- Hyvältä tuntuu, tuli yllätyksenä. Hienoa, että tekemistä huomioidaan tällä tavoin. Kiitokset siitä esimiehille, Manninen kiittää muiden yhtyessä niihin.

- Pitää kuitenkin muistaa, että meitä tekijöitä on paljon ja varsin moni erityisen hyvää työntekijää jää palkitsematta, Haukka muistuttaa.

Puolustusvoimauudistuksen yhtenä tavoitteena oli saada kohdennettua osaaminen oikein uudistetussa organisaatiossa, ja näin myös tapahtuu Mannisen ja Seppäsen osalta. Jarmo Manninen jatkaa nykyisessä tehtävässään, ja Jouni Seppänen puolestaan siirtyy Lentotekniikkaläivueen käyttölentueen varapäällikön tehtävään. Seppo Haukka puolestaan on ilmoittanut työnantajalle siirtyvänsä reserviin ensi vuoden alkupuolella.

Faktaa

Vaka-säätiö on antanut tukea jo 69 vuoden ajan. Se on kehittynyt suojeluskunnista jatkosodan jälkeen. Yhteensä säätiö on antanut tukea 1,5 miljoonaa euroa muun muassa sadoille yksityishenkilöille. Päätös palkittavista tehdään yhdessä Pääesikunnan henkilöstöosaston kanssa. (Lähde: PV:n tiedote)

Lomasta energiaa



Virkistysloma Peurungassa

8. - 10.8.2014.

Päällystön Naisten Liitto ry:n entinen Ätiloma ja Kesäpäivät ovat nykyään yhdistetty Virkistyslomaksi. Tänä vuonna tämä virkistysloma pidetään viikonlopputapahtumana Peurungassa. Tule kanssamme virkistymään!

Omavastuu: 150€/hlö

Hinta sisältää: Majoitus kahden hengen huoneissa, 2 kertaa aamiaisen ja 2 kertaa päivällisen Ravintola Villipeuran Food Gardenissa, teemakylpylän vapaa käyttö, kuntosalien vapaa käyttö, vapaa-ajanohjelma ja tanssit

Huoneet: Tulopäivänä klo 15 ja luovutus lähtöpäivänä klo 12.00 mennessä.

Ilmoittautumiset: Pirkko Lokinperälle 4.7.2014 mennessä

Hoitoja haluavat voivat itse tilata niitä www.peurunka.fi/dayspa p. 0207516711

Parisuhdeloma Tallinna

19. - 21.9.2014

Hotelli Tallink Spa and Conference.

Pariskunnat suuntaavat jälleen kerran kohti Tallinnaa. Tällä kertaa hotelli on valittu kävelymatkan päähän satamasta. Lomapaketin rakennetta on hiukan muutettu, mutta loma tarjoaa silti mahtavat puitteet rentouttavalle lomalle.

Hinta: 300 €/pariskunta

Hinta sisältää: Majoitus kahden hengen huoneessa, Laivamatkat menopaluu Tallink Siljan laivoilla, Aamiaiset hotellissa, Allas- ja saunaosaston vapaa käyttö, Kuljetus satama- hotelli-satama

Aikataulut: Lähtö 19.9 klo 16.30 Tallink Siljan laivalla (satamassa oltava viimeistään klo 15.45, laivassa oltava viimeistään klo 16.10) Helsingistä Paluu 21.9 klo 13.30 Tallinnasta, Helsingissä klo 15.30.

Ilmoittautumiset ja lisätiedot: Ilmoittautuminen 15.8.2014 mennessä Pirkko Lokinperälle



Suositeltava lukuelämys:

Perhe-elämää Luonetjärvellä sota-ajasta nykypäiviin

Teksti: Pirkko Lokinperä

Viime marraskuussa tapasin Asko Niemisen Hämeenlinnassa. Asko on opistoupseeri evp. ja palvelut sekä Tikkakoskella että Pirkkassa Satakunnan lennostossa. Tapaamisemme syy oli kuitenkin Askon ja hänen vaimonsa yhdessä julkaisema kirja Perhe-elämää Luonetjärvellä sota-ajasta nykypäiviin. Nähtyäni kirjan olin välittömästi vakuuttunut siitä, että käsissäni on aarre, jota en voi päästää irti. Lukukokemukseni jälkeen voin vain vahvistaa käsitykseni. Nyt minulla on käsissäni aitoa Päällystön Naisten Liitto ry:n historiaa paikallisesta näkökulmasta; naisten ja lasten itsensä kertomaa aitoa kokemusta varuskuntaelämästä Luonetjärven varuskunnasta.

Tämä on kirja, joka pitäisi olla jokaisen Tikkakoskella palvelleeseen kirjahyllyssä. Voin myös suositella kirjaa kaikille niille, jotka ovat eläneet, vaikka vain hetken, varuskunnassa ja haluavat palauttaa muistiin elämää siellä. Itse Riihimäen varuskunnassa lapsuuteni viettäneenä ja Parolannummen varuskunnassa nuorena äitinä toimineena voin hyvinkin samaistua kertomusten äiteihin ja lapsiin.

Asko Nieminen kertoo itse kirjastaan seuraavaa (lyhennys kirjan Lukijalle-kappaleesta, josta pääpiirteissään selviää, mistä on kyse):

"Aiheen tarinoiden kokoamisesta kirjaksi sain keskustellessani eri puolilla Suomea useiden Luonetjärven varuskunnassa aikanaan asuneiden henkilöiden kanssa. Olen itse asunut varuskunnassa vuosina 1970 - 1981. Oman taustani tullessa keskusteluissa esille on moni alkanut kertoa tarinaansa. Yhteisenä ajatuksena eri aikakausilla Luonetjärvellä asuneiden henkilöiden kertomuksissa oli, että se oli hienoa aikaa ja kunpa joku tekisi siitä kirjan.

Etsin jo julkaistuista ilmailukirjoista varuskuntaperheiden elämästä tarinoita. Jouduin huomaamaan, että on julkaistu lukuisia teoksia lentämisestä tai varuskuntien historiasta ja että perhe ja muu taustajoukko on jätetty huomioimatta. Totesin, että täysin kirjoittamaton alue on tukikoh-tien sosiaalinen elämä asukkaiden itsensä kertomana. Luonetjärven varuskunnassa on työskennellyt huomattavasti enemmän

henkilöitä muissa kuin varsinaisissa lento-tehtävissä. Vielä suurempi osa varuskunnan asukkaista ei ole ollut minkäänlaisessa työsuhteessa puolustusvoimiin - puoliset ja lapset.

Tuumasta toimeen

Aloitin tarinoiden tallentamisen 18.3.2010 haastatteleamalla sota-aikana varuskunnassa lapsuuttaan viettäneitä tikkakoskelais-ta Ossi Lemminkiä. Syntyi tarve etsiä lisää haastateltavia, joita aloinkin saada omien kanavieni kautta ja lisäksi eri henkilöiden avustamina. Alkoi muodostua ketju, jossa haastateltavat ovat olleet innolla mukana, ja näin kirjasta on syntynyt eri aikakausien kerrontaa. Sain käyttööni runsaasti ennen julkaisemattomia valokuvia. Useissa perheissä on ollut kameroita, ja perhealbumeista löytyi todellisia kuva-aarteita.

Kun tarinoita alkoi kertyä, rupesin etsimään itselleni kirjoituskaveria, joka myös oikolukisi tekstejä. Halusin tehtävään nimenomaan naisen, joka olisi asunut varuskunnassa pidemmän aikaa. Jututtaessani entistä työkaveriani Marjukka Hietalaa asia tuli puheeksi, ja Marjukka ilmoitti haluavansa mukaan. Näin saatiin kirjaan naisnäkökulmaa. Mies olisi alkanut herkästi kääntää tarinoita työ-asioihin ja perhe-elämä, kirjan päätarkoitus, olisi saattanut jäädä vähäiseksi.

Kirja on pyritty tekemään mahdollisimman

monipuoliseksi ja siihen on pyydetty kertomuksia kaikilta henkilöstöryhmiltä. Tarinat keskittyvät työasioiden ulkopuolelle. Eri asuinolot ja asuinalueet tulevat huomioiduiksi henkilöiden kertomuksissa. Alkupään tarinat pyörivät lentokentän ja isän työn ympärillä. Mitä lähemmäksi nykypäivää tullaan, sen etäisemmäksi isän tai äidin työasiat muuttuvat.

Kertomuksista muodostuu pienoiskuva koko Suomen asuinolojen ja perheiden elämän kehityksestä 1940-luvulta 2010-luvulle. Samalla on tullut esille, että aina on ollut joukko-osastojen siirtoja ja uudelleen järjestelyjä ja että näillä on ollut välitön vaikutus perheiden elämään. Tästä ei ole yritetty tehdä historian kirjaa, vaan tarinat ovat kertojen aitoja muistikuvia.

Haastatteluissa käytin mahdollisimman vähän valmiita kysymyksiä. Halusin vapaasti kerrottuja omakohtaisia kokemuksia, joita en itsekkään ollut aiemmin kuullut. Joitakin haastatteluja on tehty aihealueittain, mutta kertomukset ovat kertojien omia muistikuvia ja tarinoita. Joihinkin päivämääriin on haettu tarkistus asiakirjoista."



Evp-kesäpäivät Turussa ja Viking Grace -risteilyllä 16. – 17.8.

Ilmoittautuminen Turussa, Merimuseo Forun Marimumin museokaupassa (Linnankatu 72) ja tulokahvi Cafe Restaurant Daphinessa lauantaina 16.8. klo 13 - 15.30. Opastettu museokierros klo 16 - 17. Museo on avoinna klo 11 - 19. Tämän jälkeen on vapaa-aikaa ja mahdollisuus kurssilaisten kokoontumisiin sekä ruokailuihin lähialueen ravintoloissa. Kokoontuminen Viking Linen terminaalissa klo 20. (Ensimmäinen linja, 20100 Turku). Mahinnousukorttien jako, Viking Grace lähtee klo 20.55. Majoittuminen Seaside 4 -luokassa 2-henkilöä hyteissä.

Sunnuntaina 17.8. meriaamiainen Buffet Aurorassa klo 8.45. Kokoustilassa klo 11 liiton merivoimalainen varapuheenjohtaja Marko Luukkonen esittelee merivoimia ja sen toimintaa Turun alueella. Kokoustila on käytössä klo 11 - 15 ja sen aulassa on tarjolla kahvia ja hedelmiä koko seurueelle. Päivällinen Buffet Aurorassa klo 15. Laiva saapuu Turkuun klo 19.50 ja kotimatka alkaa. Ilmoitetut ajat ovat kaikki Suomen aikoja.

Koko paketin hinta on 90 euroa, sisältäen tulokahvit, museokäynnin opastuksineen

ja risteilyn edellä mainittuine palveluineen. Mikäli osallistut vain risteilyyn, hinta on 75 euroa.

Ilmoittautumiset Lauri Sundille 27.6. mennessä, lauri.sund@pp1.inet.fi tai 0500 736 383. Samalla maksu osallistumistavan mukaisesti Eevp-yhdistyksen tilille FI50 1131 108393.

Cooperating Or Working Together?



The Institute Officers' Union chairpersons' meeting received the employer's greetings concerning the past year and insight into future challenges. The most important message from representatives of the Defence Forces and Border Guard was that we have succeeded particularly in issues characterized by a culture of cooperation. Especially in human resource issues, cooperation produces the best results and a common understanding of what has been agreed upon and how. The results of the defence restructuring are mostly results of cooperation, which is why most of the personnel have found a new post, compatible with their skills, in the new organization. Unfortunately, cooperation was not achieved everywhere, with the predictable results.

Today, economic realities are at odds with reaching certain goals, even though both parties have a genuine will to solve the problems in terms of service. Any changes causing additional costs must simply be

funded, either from contract reserve funds or by finding cost neutral trade-offs within contracts. Cost neutral amendments within a single contract's scope are almost impossible with the present overall contract structure. Most elements even theoretically enabling reallocation of contract reserves invariably affect other contracts, thereby making them seem impossible to achieve. In fact, nothing is impossible, provided that goals can be aligned with the common good. Such alignment can rarely be achieved only by providing opportunities to comment on various documents. It can be done by meeting with people eye to eye and arguing your position - not by ignoring the other's opinion or their views on the state of affairs.

The Institute Officers' Union, along with other trade unions, has repeatedly proposed that the employer should provide an opportunity to address setting the current contractual terms of service and their practical application in a seminar involving

cooperation between unions and employer representatives. Contracts are formulated at the negotiating table but they are applied by the employer in various offices. If they are not applied according to a shared understanding of the contract, trade unions must invariably challenge the employer's interpretation and again end up in a situation requiring resources. Many disagreements could be prevented by cooperation and appreciating the fact that unions can be a real asset to the employer instead of just a nuisance. Contracts alone often leave room for interpretation, and therefore the common understanding of their content should be reinforced in common seminars at least after each round of negotiations, as well as any time the need arises. Settlement of disputes will certainly require more resources than meeting once a year to increase the common understanding of contract contents. With the present contract structure, the time allocated for negotiations will not suffice.

The current legislation on labour cooperation sets the minimum level adequate for handling sweeping reforms and informing the personnel. However, the legislation does not provide a sufficient framework for handling contracts and their application, because a contract always reflects the will of two or more parties, and in these situations the employer nearly always has the final word, despite its obligation to hear the other party's views. Cooperation can and should be used more widely in human resource issues before the employer exercises its sole discretion, e.g. in various procedures concerning incentives. Working together and cooperation invariably produce a positive impact on how the employees perceive the employer attending to their needs, especially in issues concerning reorganization. In a final analysis, this is a question of mutual dedication to solve shared challenges.

I wish all our members and partners a good summer!

Sakari Vuorenmaa
Chairman



A choir of old soldiers performed the song called "Grândola, Vila Morena", which was also played on the radio as a starting signal of the revolution in 1974. The presentation was very emotional!

EUROMIL Spring Meeting in Lisbon

Story and photos by Ari Pakarinen

The EUROMIL organization spring meeting was held in Portugal in April during the 40th anniversary celebration of the Carnation Revolution. In addition to standard spring meeting agenda, regional group meetings were held, as well as a panel discussion on the application of EU's working time directive in the armed forces of various countries.

In his opening address, the EUROMIL

chairman touched upon the overall situation of armed forces in Europe. The economic recession affects composition of forces, while downsizings impact tens of thousands of soldiers and their families. The NATO general secretary, among others, regards the combination of military alliance and increased European Union cooperation as guarantees of European security.

Regional groups had their own meetings and provided the general assembly with current reports on their activities. Regional activity reflects well local variations in member groups' mandates and activities. The Institute Officers' Union is a member of the Northern regional group, where the members are almost exclusively trade unions and the information exchange mainly concentrates on contracting activities and protection of interests in Europe. The German union is different, for example with regard to their contracting mandate.

In the Institute Officers' Union report, we proposed that EUROMIL would again function through genuine working groups and information exchange, especially concerning service in international crisis management missions. The proposal received little support in the Northern group. Many of its member organizations only attach importance on influencing and lobbying on the European level.

Chairman Sakari Vuorenmaa will host the Northern group meeting in Helsinki in August. The above topics will continue to be firmly on the agenda, because Finns could benefit from the best practices employed in other countries.



All delegates of the EUROMIL-meeting participated with Portuguese organisations to the 40th anniversary demonstration of the Carnation Revolution.

LAUNCHER IS SKIES ARE
READY STEADY
GO!

www.robonic.fi



ROBONIC
UAV launching systems