

Pääallystö- lehti

5/2014 MARRASKUU



Edunvalvontaa
Rajalla

Rajanylitys sujuu entistä
joustavammin

20

Työterveyshuoltoa
kehitetään

16



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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

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

Seuraavaan numeroon tarkoi-
tetut jutut tulee olla toimituk-
sessa viimeistään 21.11. Leh-
ti on lukijoilla 10.12.

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

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

TOIMITUSSIHTEERI:

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

VAKITUISET AVUSTAJAT:

Antti Kymäläinen
040 828 2758
antti.kymalainen@kolumbus.fi
Jukka Mäkinen
Puh. 050 594 4613
jukka.makinen@paallystoliitto.fi
Arto Penttinen
Puh. 050 443 1409
arto.penttinen@paallystoliitto.fi
Juha Susi
Puh. 050 545 0269
juha.susi@paallystoliitto.fi
Matti Vihurila
Puh. 040 518 6672
matti.vihurila@hotmail.fi

OSOITTEENMUUTOKSET:

04030-19290
toimisto@paallystoliitto.fi

Aikakauslehtien liiton jäsenlehti,
Member of the European Military
Press Association



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

Painotalo Painorauma Oy

VAKIOPALSTAT

SANAN SÄILÄ	PÄÄLUOTTAMUSMIEHET	RAJA	JÄRJESTÖPÄÄLIKKÖ	PÄÄTOIMITTAJALTA	LIIKUNTA	PÄÄLLYSTÖN NAISET	EVP	PÄÄLLYSTÖ BRIEFLY
7	8	12	14	15	35	37	38	39

SISÄLTÖ



Merellistä koulutusta Porkkalassa s. 23

- 4 Edustajakokous lähestyy - yhdessä päättämään
- 8 Ylitöiden tasoittaminen ei saa perustua mielivaltaan
- 12 Rajan neuvottelut päättyivät tuloksettomina
- 16 Laatujärjestelmä työterveyshuoltoon
- 19 Kiusaamiseen nollatoleranssi
- 20 Imatralla rajanylitys sujuu joustavammin
- 26 Lukijatutkimus tuotti tulosta
- 28 EUROMIL
- 30 Toistamiseen Libanoniin
- 34 Täydennyskoulutusta tarvitaan



Kansikuva: Samuli Vahteristo
Imatralla rajanylitys sujuu entistä joustavammin uusien
kaistatarkastuspisteiden ansiosta s. 20.

Parlamentarismia parhaimmillaan

Parlamentaarinen selvitysryhmä luovutti loppuraporttinsa puolustusministerille 1. lokakuuta koskien puolustuksen pitkän aikavälin haasteita. Kansanedustaja **Ilkka Kanervan** johdolla tehdyn raportin laadintaan osallistuivat kaikki eduskuntapuolueet, ja työskentelyssä kuultiin poikkeuksellisen laajasti alan asiantuntijoita sekä vastuuministeriöitä. Raportti ulottui aina 2020- ja 2030-luvuille saakka, mitä voitaneen pitää vähimmäistasona, kun tarkastellaan kansallisen turvallisuuden keskeistä elementtiä eli kokonaisvaltaista puolustusta.

Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunnan seminaarissa 14.10. selvitysryhmän raportin lopputuloksia sekä johtopäätöksiä selvitettiin ryhmän puheenjohtajan, puolustusvoimien komentajan ja paneelikeskustelun keinoin. Paneelikeskustelussa tuli selkeästi esille parlamentaarinen tuki uskottavalle ja itsenäiselle puolustukselle, minkä resurssit tulee turvata pitkällä tähtäimellä eikä poukkoilevalla, kvartaalitalouden periaatteita mukailevalla politiikalla. Pitkätähtäimen suunnitteluun voidaan päästä vain sitoutumalla nyt määritettyihin periaatteisiin puolustuksen kehittämiseksi aina 2020-luvun lopulle saakka.



Selvitysryhmän raportissa esitetään puolustuksen kehittämiseen lisärahoitusta 50 M€ vuodessa vuodesta 2016 lukien siten, että v. 2020 korotus olisi 150 M€ indeksikorotusten lisäksi. Seminaarissa tuotiin selkeästi esille se, että lisärahoitus on tarkoitus käyttää puolustusmateriaali-investointeihin ja että korotuksilla kyetään ylläpitämään poikkeusolojen vaatimusten edellyttämä materiaallinen suorituskyky. Tulevien ”suurininvestointien” rahoittamiseen lisärahoitus on täysin riittämätön ja niiden osalta ratkaisut tehdään myöhemmässä vaiheessa.

Huolimatta siitä, että lisärahoitus on tarkoitus käyttää materiaalihankintoihin, on sillä oma merkityksensä myös henkilöstön asemaan tai toivoakseni paremminkin tarpeeseen puuttua henkilöstömenoihin materiaalihankintojen kustannuksella. Olen vakuuttunut siitä, että henkilöstö odottaa nyt sitä, että Puolustusvoimauudistus viedään kerrankin tavoitelaan ja ettei uusia heikennyksiä ole tulossa lähitulevaisuudessa. Jatkuvassa epävarmuudessa eläminen on henkisesti erittäin raskasta kaikille osapuolille eikä tämän vaikutuksia tule vähätellä missään suunnittelussa, mikäli osaavasta henkilöstöstä halutaan pitää kiinni jatkossakin.

Päälystöliitto juhlistaa 85. toimintavuottaan edustajakokouksen yhteydessä järjestettävässä juhlatilaisuudessa teemalla ”turvalisuus, oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus”. Teeman mukaisesti odotamme poliittisilta päättäjiltä ja valtiotyönantajalta toimia, joilla henkilöstön usko tulevaisuuteen pidetään yllä turvalla puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen rahoitus henkilöstömenojen osalta selvitysryhmän suositusten mukaisesti. Ilman osaavaa, sitoutunutta ja motivoitunutta henkilöstöä ei uskottavasta kansallisesta puolustuskyvystä voitane puhua – kansalaisten turvallisuudentunne rakennetaan ja ylläpidetään vain riittäväillä resursseilla henkilöstön, toiminnan ja materiaalin osalta.

Sakari Vuoremaa
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 Vuoremaa 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 613. 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.)

Yhdessä päättämään

Teksti: Ari Pakarinen Kuva: Samuli Vahteristo

Päällystöliitolla on jo perustamises-
taan alkaen ollut käytäntö, jossa
liiton ylimmässä päättävässä eli-
messä, nykyään edustajakokouksessa,
päätökset tehdään yhdessä mahdollisim-
man laajalla jäsenyhdistysten edustuk-
sella. Liiton hallituksen rooli on edusta-
jakousten välisenä aikana toteuttaa
edustajakokouksen linjauksia ja valmistella
asioita edustajakokouksen päätettäväksi.
Päällystöliitto valmistautuu edustajako-
kukseen ja lähtee ensi vuoteen haasteel-
lisista asetelmista. Liiton edunvalvonta-
koneisto ja talous ovat kunnossa, mutta
toimintaympäristössä tapahtuvat muutok-
set asettavat suuria haasteita jäsenistön
edunvalvonnalle. Liiton nykyinen hallinto
on puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaan**
johdolla ajettu ensimmäisenä toiminta-
vuotenaan hyvin sisään tehtäviinsä. Vuo-
renmaan mukaan edustajakokousasioiden
valmistelu ja kokoukseen valmistautumi-
nen ovat toteutuneet hyvin.
Jäsenyhdistykset ovat tehneet edustajako-
koukselle esityksiä edunvalvontatavoitteik-

si. Liiton puheenjohtajapäivät käynnistivät
keskustelut ja valmistautumisen edustaja-
kokoukseen jo keväällä. Loppukevään ja
kesän aikana yhdistyksissä jatkettiin työ-
kentelyä ja tehtiin aloitteita edustajakoko-
uksen käsiteltäväksi. Liiton hallinto on kä-
sitellyt niitä ja vastannut aloitteisiin, jotka
sitten tulevat edustajakokouksen käsiteltä-
viksi.

Jäsenyhdistysten tärkeä tehtävä on edus-
tajakokoukseen valmistautuminen huolelli-
sesti. Liiton hallinnossa ymmärretään, että
se on haasteellista palvelustehtävien, ku-
ten esim. harjoitusten lomassa. Edustaja-
kokousedustajat on kuitenkin valmennetta-
va mahdollisimman hyvin edustajakokousta
varten. Edustajakokouksen työskentely ei
ole vain napin painallusta, vaan se on kes-
kustelemaa ja vastuullista päätöksentekoa.
- Huolellinen valmistautuminen kokoukseen
on yhdistyksen yksi päätehtävistä. Edusta-
jakokousedustajan osallistuminen kokouk-
seen ja asioiden käsittelyyn tulee perustua
yhdistyksessä tapahtuvaan päätöksente-
koon, toteaa Vuorenmaa.

Toimintaympäristön muutos ei jätä rauhaan

Kokouksessa kuullaan liiton hallituksen sel-
vitykset sopimus- ja työmarkkinatilanteesta
sekä muista ajankohtaisista asioista. Näi-
den selvitysten informaation toivotaan vä-
littyvän edustajakokousedustajien kautta
paikallisyhdistyksiin. Vuorenmaan mukaan
tällä varmistetaan se, että liiton hallinnon
ja yhdistysten jatkuva tiedonvaihto on mah-
dollista.

Meneillään olevien uudistusten myötä jäse-
nemme ovat jatkuvasti muutoksen silmässä
Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitokses-
sa. Muutos on suuri erityisesti Puolustusvoi-
missa 1.1.2015. Muuttuva toimintaympä-
ristö haastaa Päällystöliiton edunvalvonnan
myös tulevaisuudessa. Pelkkä neuvottelu-
toiminta ja palkkasopimusvalvonta eivät riit-
tä, vaan henkilöstöedustajien on valvottava
laajasti jäsenten etuja erilaisissa uudistuk-
sista johtuvissa tilanteissa, kuten joustavis-
sa työaikamuodoissa ja perheestään eril-
lään asumisessa. Tällainen valvontaa vaatii



jatkuvaa seurantaa ja hereilläoloa kaikilla tasoilla ja ehdottomasti myös edustajakouksen, ylimmän päättävän elimen, keskustelua ja linjauksia jäsenten aseman turvaamiseksi muutoksessa.

Marraskuun edustajakokouksessa päätetään seuraavan vuoden toiminnasta ja taloudesta. Edustajisto päättää toiminnan riittävistä resursseista ja edunvalvonnan painopistealueiden linjauksista. Vaikka kyseessä olisikin ns. perusedustajakokous, on varmistettava hallinnon toimivuus ja liiton toimintojen johtaminen sekä ennen kaikkea yksittäisen jäsenen lähituki eli toimiva luottamusmiesorganisaatio ja yhdistyskenttä.

Päällystöliitto 85 vuotta

Edustajakokouksen yhteydessä juhliitaan Päällystöliiton 85 vuoden taivalta ammatikunnan edunvalvojana. Juhltaa vietetään pienimuotoisesti Säätytalolla Helsingissä edustajakokousedustajien ja liiton yhteistyötahojen kanssa varsinaista kokousta edeltävänä iltana.

Tervetuloa päättämään yhteisistä asioista!



Puolustusmäärärahoista ei saa tinkiä

Teksti ja kuva: Juha Susi

Päällystöliiton ja yhteiskunnallisten vaikuttajien tapaamiset saivat jatkoa lokakuussa. Tällä kertaa vuorossa olivat Perussuomalaiset rp. Tapaamisen arvoa kuvastaa hyvin puolueen osallistuminen tapaamiseen keskeisimmillä vaikuttajillaan. Mukana olivat puolueen puheenjohtaja **Timo Soini**, 1. varapuheenjohtaja ja puolustusvaliokunnan puheenjohtaja **Jussi Niinistö**, puoluesihteerinä **Riikka Slunga-Poutsalo** sekä kansanedustaja, puolustusvaliokunnan jäsen **Ismo Soukola**. Tilaisuuden isäntänä toimi Päällystöliiton puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaa**. Mukana oli myös Upseeriliiton puheenjohtaja **Jari Rantala**.

Tulevaisuus on turvattava

Tärkeimpien keskustelunaiheiden joukossa oli kansanedustaja **Ilkka Kanervan** johtaman puolustuksen parlamentaarisen selvitysryhmän loppuraportin sisältö ja sen vaikutukset. Raportti antaa selkeät linjaukset ja perusteet siitä, kuinka puolustuskykyä tulee turvata ja kehittää jatkossa.

- Raportissa linjatut vaateet ovat minimi-

so, josta ei saa lähteä tinkimään tulevissa hallitusneuvotteluissa. Mieluummin resursseja voidaan lisätä, toteaa Jussi Niinistö. Vaikka raportin lisärahoitusesitykset heijastuvatkin pääsääntöisesti suorituskyky- ja materiaalihankkeisiin, on niillä epäsuoria vaikutuksia myös henkilöstöön. Suorituskykyä kehitetään harjoituksilla, joten harjoitusmääriin on tulossa nousua. Riittävien resurssien turvaaminen on myös puheenjohtaja Soinin toiveena.

- Tyhjiötä ei saa syntyä, hän painottaa.

Puheenjohtaja Vuorenmaa toi esille samassa yhteydessä suunnitellut lomautukset Ravajartioloitoksessa sekä niiden vaikutukset henkilöstöön.

Isojen materiaalihankintojen toteuttaminen tulevaisuudessa askarrutti osapuolia. Miten hankinnat rahoitetaan ja voidaanko niissä tehdä kansainvälistä yhteistyötä. Keskusteluun pääsivät myös eläkeratkaisu sekä viime päivinä otsikoissa olleet ulkomaalaisten maakaupat. Osapuolet kuulivat toistensa näkemykset tämänhetkisestä tilanteesta.





Kauneutta ja Laatua

Kohde on myynnissä.
Lisätietoja:
Veijo Kivimaa 050 528 1735
Jarmo Keto 0400 668 471



TULOSSA: RAUHALA-RIVITALOESITTELY TIKKAKOSKELLA

Tarkempi ajankohta ilmoitetaan myöhemmin.
Seuraa ilmoitteluaamme www.kannustalo.fi
Toukolankuja, TIKKAKOSKI. Opastus Tikkakoskentieltä!

Ammattilaisemme apunasi:

VEIJO KIVIMAA

Puistokatu 15, 40100 Jyväskylä
P. 050 5281 735
veijo.kivimaa@kannustalo.fi

JARMO KETO

Viilutie 4, 60510 Hyllykallio
P. 0400 668 471
jarmo.keto@kannustalo.fi

KANNUSTALO®

Kauhavalalaisten rakennus- projekti Tikkakoskella etenee aikataulussaan

Teksti: Samuli Vahteristo

Lentosotakoulun lakkauttamisen myötä Tikkakoskelle siirtyy huomattava määrä henkilöstöä Kauhavalta. "Pohjalaaset" ovat tunnetusti aikaansaavaa väkeä ja halusivat järjestää asumisensa omalla tavallaan. Tikkakosken keskustan lähelle on kuluvan vuoden aikana noussut kaksi rivitaloa, joissa kummasakin on neljä asuntoa. Asunnoista kaksi on vielä urakoitsijan omistuksessa, ja ne tulevat myyntiin myöhemmin.

Taloyhtiön puheenjohtajan **Juha Liinamaan** mukaan kaikki on mennyt suunnitellusti. Parhaillaan käynnissä ovat viimeistelytyöt, mm. saunan lauteiden asennukset.

- Joulukuun 19. päivä asunnot luovutetaan omistajille, joten joulun ja uuden vuoden välissä pääsemme kalustuspuuhiin. Kaikki on mennyt tosi hienosti.

Kauhavalalaisten "kodinhankintapuuhat" ovat herättäneet laajasti kiinnostusta. Aluksi työnantajakin "ratsasti" asialla, että kaikki menee hienosti Puolustusvoimauudistuksen osalta.

- Nyt Keski-Suomen alueuutiset haluaa tehdä juttua asian tiimoilta. Meille tämä on kuitenkin tapa hankkia asunto, emmekä aio hypettää Puolustusvoimauudistuksen kaikkivoipaisuuden nimiin, Liinamaa sanoo.

Urakoitsija on hänen mukaansa suunnitellut vielä yhden rivitalon rakentamista alueelle, jos ostohalukkuutta riittää.

Hyviä uutisia

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Samuli Vahteristo

Eduskunta päätti täysistunnossaan lisätalousarviosta, joka mahdollistaa neljän uuden varuskunnan perustamisen. Varuskunnat vahventavat kansallista puolustusjärjestelmää ja ovat osa Suomen ja Ruotsin puolustusyhteistyösopimuksen velvoitteiden täyttämistä. Varuskunnat sijoitetaan Kauhalle, Kontiolahteen, Savonlinnaan ja Kotkaan.

Kauhava saa takaisin ilmavoimien tukikohdan. Paikkakunnalle sijoitetaan koulutuskeskus, johon puolustusyhteistyösopimuksen mukaisesti keskitetään molempien maiden lentäjien peruskoulutus. Lisäksi Ruotsi sijoittaa tukikohtaan pysyvästi yhden JAS Gripen-laivuuden. Koneilla täydennetään yhteistä ilmatilan valvontaa.

Kontiolahti saa takaisin maavoimien jalkaväkijoukko-osaston, johon keskitetään uuden taistelutavan ja sissikoulutuksen kärkiosaaminen. Puolustusyhteistyösopimuksen mukaisesti Suomi painottaa maavoimien suorituskyvyn kehittämistä osana yhteisiä puolustusjärjestelyjä.

Savonlinnaan perustetaan uusi pioneerirykmentti, jonka osaksi tulee jalkaväkimiinojen koulutus- ja kehittämiskeskus. Kun Suomi ja Ruotsi irtautuivat puolustuksen kannalta virheratkaisuksi todetusta jalkaväkimiinat kieltävästä sopimuksesta, tuli välttämättömäksi

perustaa erityinen osaamiskeskus miinoilla saavutettavan suorituskyvyn palauttamiseksi.

Kotkaan muodostetaan rannikko- ja meripuolustukseen keskittyvä yhtymä, johon puolustusyhteistyösopimuksen mukaisesti tulee tukeutumistukikohta Ruotsin sukellusveneille. Suomenlahden merialueen valvota saa järjestelyn myötä aivan uuden ulottuvuuden ja yhteisen meritilannekuvan seuranta tehostuu.

Puolustusyhteistyön valtiosopimusluonne edellyttää sopimuksen määrittelemän toimintamenorahoituksen turvaamista yhteisen puolustuksen tarpeisiin. Jatkossa maat eivät voi yksipuolisesti poliittisten ja taloudellisten suhdanteiden mukaan karsia puolustuksen menoja. Järjestely turvaa puolustuksen pitkäjänteisen ylläpidon ja kehittämisen.

Aliupseeriston koulutusta kehitetään luomalla nousujohteinen so-tilasammattillinen tutkintojärjestelmä, joka mahdollistaa henkilöstön joustavan käytön eri tehtävissä. Koko uran kattava järjestelmä tuottaa hyvin valmennetun alipäällystön sodanajan joukkoihin ja valmiuksiltaan laaja-alaisen kouluttajahenkilöstön sekä kyvykkään työnohjoitustason esimiesportaan logistiikan eri sektoreille.

Sopimussotilaiden määrää lisätään tuntuvasti pitkää perehtymistä vaativissa johtamis-, valvonta- ja asejärjestelmien käyttötehtävissä. Valmiustekijöiden lisäksi sopimussotilaiden palkkaamista perustellaan nuorten työllistymistä edistävillä vaikutuksilla.

Joukkoihin ja esikuntiin palkataan lisähenkilöstöä erilaisiin toimistorutiineihin. Valtiontalouden tarkastusviraston erityistarkastuksessa ilmeni, että Puolustusvoimien esimiehille ja asiantuntijoille oli säilytetty erilaisia yleis- ja taloushallinnon rutiineja siinä määrin, että näiden varsinaisten virkatehtävien hoitaminen estyi. Muun muassa hankintatoiminta pysähtyi kokonaan, kun teknisten asianhoitajien aika meni matkojen varaamiseen ja niiden kulujen tilityksiin. Viraston patistamana esimiehet ja asiantuntijat vapautetaan nyt omiin tehtäviinsä.

Sotavarustuksen varastointiin rekrytoidaan lisävahvistuksia, ja materiaali hajautetaan operatiivisten suunnitelmien mukaisesti. Varasto- ja henkilöstön puute on heijastunut materiaalin käytettävyyteen, ja kallis sotavarustus on ruostunut ja homehtunut varastohuollon edellyttämien resurssien puuttuessa. Munia ei jatkossa pidetä samassa korissa ja niistä pidetään parempaa huolta.

Puolustusvoimiin vastikään perustettu kyberpuolustuskeskus paljasti ensi töikseen, että armeijan tietohallinnossa on vuosien ajan toiminut vieraan valtakunnan myyrä, joka on systemaattisesti sabotoinut tietojärjestelmien kehittämistä. Sabotoinnin seurauksena puolustusvoimien järjestelmien käytössä on jatkuvasti esiintynyt katkoksia ja häiriöitä. Myyrän paljastumisen jälkeen toimintatapa on muutettu siten, että tietojärjestelmien toimivuus testataan ennen käyttöönottoa liike-elämän mallin mukaisesti.

Ja sen pituinen se.



Ylitöiden tasoittaminen ei saa perustua mielivaltaan

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Pasi Jalkanen

Perusyksikössä työskentelevän opistoupseerin vahvistettuun työvuoroluetteloon oli sen julkaisemisen jälkeen tullut ennalta arvaamaton muutos: henkilö määrättiin viikkolevon aikana poliisiviranomaisille annettavaan virka-apuun. Työpisteen esimies oli muuttanut työvuoroluetteloa siten, että henkilön suunniteltu viikkolepo oli korvattu työpäivillä; muista ennakkoon suunnitelluista työpäivistä oli vastaava määrä muutettu vapaapäiviksi.

Muutoksille ei ollut kysytty asianosaisen virkamiehen suostumusta. Esimiehen mukaan joku, jota hän ei muistanut tarkemmin, oli joskus käsenyt, että ”Kaikki ylityöt oli pantava tasoitettavaksi”. Joku on toki voinut joskus näin käskää, mutta se ei ole perustunut mihinkään: tällaisessa tilanteessa tasoituspakkoa ei ole olemassa.

Puolustusvoimien työaikasopimuksessa on erikseen sovittu työvuoroluettelon laadintaa ja työvuorojen muuttamista koskien. Taavoitteena on ollut parantaa työaikasuojelua ja mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa, mutta myös rajoittaa sovituissa määrin työnjohto-oikeutta.

Vahvistetun työvuoroluettelon muuttamisesta voi virkamiehelle aiheutua kohtuutonta haittaa perheen yhteisen ajan soveltamisessa, sosiaalisessa elämässä tai harrastuksiin liittyen. Myös työmatkat ja lasten hoito saattavat aiheuttaa ongelmia. Virkamiehen tulee yleensä voida luottaa siihen, että hänen tiedoksi saamaansa työ-

vuoroluetteloa noudatetaan muuttamattomana. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti virkamiesten tietoon viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen tätä työvuoroluetteloa tulee noudattaa, ellei ole painavaa syytä siitä poikkeamiseen. Painavana syynä tulee kysymykseen sellainen ennalta arvaamaton töiden järjestelyyn liittyvä muutos, jota ei ole voitu ottaa huomioon työvuoroluetteloa vahvistettaessa. Painavana syynä ei kuitenkaan voida pitää vain mahdollista ylityön muodostumista kolmiviikkoisjaksolla.

Ylityö voidaan tasoittaa myös työaikapankkijärjestelmää hyväksikäyttäen

Virkamies on kuitenkin aina velvollinen työskentelemään työvuorotaulukosta poiketen, kun asianomainen esimies katsoo sen erityisestä palvelussuhteesta tarpeelliseksi. Tällaiseen työjohtolliseen määräykseen ei tarvita edes asianosaisen virkamiehen



Vuoden 2015 yleiskorotus toteutuu 0,4 %:n suuruisena

Teksti: Marko Jalkanen

suostumusta, vaan puolustusvoimien työaikasopimuksen soveltamisen piiriin kuuluva virkamies voidaan määrätä vapaa-ajalta työhön. Edellä kerrotussa tapauksessa poliisille annettava virka-aputehtävä oli varmasti tulkittavissa painavana syynä, jolloin tehtävään määrätyle virkamiehille oli muodostumassa kolmiviikkoisjaksoon ylityötä. Tämä ei kuitenkaan ollut sellaisenaan painava syy muuttaa yksipuolisesti työvuoroluetteloa muutoin kuin välittömästi tähän virka-aputehtävään liittyvien työpäivien osalta. Muutokset olisivat tulleet kohdistaa vain näille kyseisille työpäiville. Esimies ei voi kuluva jakson aikana määrätä tunteja tasoitettavaksi, vaan asiasta on sovittava virkamiehen kanssa.

On suositeltavaa, että työvuoroluetteloon tehtävät muutokset pyritään sopimaan esimiehen ja virkamiehen välillä siten, että syntymässä oleva ylityö voitaisiin myöhemmin jakson aikana tasoittaa vastaavana vapaana. Siinä tilanteessa, että jakson aikainen tasoittaminen ei ole mahdollista, syntynyt ylityö voidaan tasoittaa myös työaikapankkijärjestelmää hyväksikäyttäen. Tasoituvapaana annettavia työtunteja voidaan tehdä ennakolta sisään työnantajan määräyksestä enintään 18 tuntia ja virkamiehen suostumuksella lisäksi enintään 60 tuntia 26 viikon pituisena ajanjaksona. Ylityön tasoittaminen kuluneessa maksujaksossa tai sen vaihtaminen vastaavaan vapaaseen on virkamiehen omassa intressissä. Hänellä itsellään on oikeus päättää, vaihtaako hän kuluva kolmiviikkoisjaksossa suunnitellun viikonloppuvapaan arkipäivinä pidettäviin vapaapäiviin, joita esimies hänelle tarjoaa vaihdettavaksi. Mikäli yhteisymmärrykseen ei päästä, kertynyt ylityö korvataan rahalla.

Valtion pääsopijajärjestöt voittivat työtuomioistuimessa käydyin riidan valtiovaraministeriötä vastaan. Kiista koski valtion pidempien vuosilomien karenssia, joka poistui 1.4.2014 lukien. Poiston taustalla olivat vuosilomalain muutokset ja näitä edeltänyt Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisu, jonka mukaan vuosiloman tarkoitus ei toteudu, jos se kuuluu sairastaessa. Vuosiloma on työn raskuudesta palautumista ja lepäämistä varten, ei sairastelulle tarkoitettua aikaa. Aiemmin vuosilomalla sairastunut virkamies sai siirrettyä vuosilomaansa vasta seitsemän sairauspäivän eli niin sanotun karenssiajan jälkeen, jos sattui sairastumaan vuosilomalla. Valtiovaraministeriö tulkitsi, että omavastuu aika poistuu vain vuosilomalain mukaisten lomien (24/30 päivää) osalta. Sen sijaan valtion pidempien vuosilomien karenssin poistuminen olisi tullut rahoittaa sopimusvarallisuudella. Palkansaajia edustaneiden pääsopijajärjestöjen mukaan lainmuutoksella karenssi on poistettava myös

valtion pidemmistä vuosilomista. Valtion sopimusratkaisussa 2014–2017 päätettiin, että tämä vuosilomalain tulkintaa koskeva erimielisyys omavastuuajan poiston rahoituksesta saatetaan työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Lisäksi vuoden 2015 yleiskorotuksesta sidottiin 0,10 % valtionhallinnon virkamiesten ja työntekijöiden yhteenlasketusta palkkasummasta karenssin poiston kustannuksiin.

Nyt työtuomioistuin päätti, että kaikki karenssin poistamisesta aiheutuvat kustannukset kuuluvat työnantajan katettavaksi. Tämä tarkoittaa, että yleiskorotus toteutetaan 0,4 %:n suuruisena aiemmin ilmoitetun 0,3 %:n sijasta. Mikäli tietojärjestelmistä löytyy palkkataulukkoja tai muita tietoja lisäpalkkioiden suuruudesta vuodelle 2015, ovat niiden tiedot nyt virheellisiä. Taulukot tullaan siis päivittämään. On myös huomioitavaa, että 0,1 %:n korotus ei ole järjestelyvara, vaan se siirretään yleiskorotuksena taulukoihin.

Edunvalvontapainos tulossa

Teksti: Juha Susi

Nykyinen edunvalvontapainos on jo vuodelta 2010, joten sen päivittämiselle oli todellinen tarve. Luottamusmiessyhmä on työstänyt uutta päivitettyä versiota syksyn aikana. Painos on kooltaan edelleen Päällystökalerin liitteeksi soveltuva. Sivuja oppaassa on reilut sata, joten kyseessä on todellinen edunvalvonnan pikkujättiläinen. Painos jaetaan joulukuun numeron yhteydessä palveluksessa oleville.

Lukijatutkimuksen yhteydessä annetuissa vapaasanaosioissa kyseistä painosta toivottiin jatkuvasti päivittyväksi dokumen-

tiksi. Toimintaa tullaan kokeilemaan, joten seuraa liiton kotisivujen edunvalvontaosiota.

Vuoden 2015 koulutukset

Ensi vuoden edunvalvontakoulutukset on pistetty kalenteriin, ja löydät suunnitellut ajankohdat kotisivujen koulutusosioista. Päällystöliiton omat koulutustapahtumat tullaan järjestämään laivalla, muiden yhteistyökumppaneiden pääsääntöisesti Helsingissä. Osalle kursseista voi nyt ilmoittautua.

Virkavaatteiden hankintaohjeet kaipaavat pikaista päivitystä

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Pasi Jalkanen

Soittokunnat eivät tarvitse enää virkatehtävissään juhlapukua m/87, tai ainakin Länsi-Suomen huolto-rykmenttiin kuuluva Talousvarikko on tätä mieltä. Soittokunnassa työskentelevä opistoupseeri anoi Talousvarikolta uusia virkavaatteita. Henkilö kertoi käyttäneensä työssään omaa juhlapukua m/87, jonka oli hankkinut yli 20 vuotta sitten. Nyt puvussa oli kovasta käytöstä johtuvaa kulumaa ja sepalus rehotti auki, kun housujen vetoketju oli rikki. Tarve uuden puvun hankinnalle oli ilmeinen: soittokunnat käyttävät erikseen vahvistettuja esiintymispukuja ja esimerkiksi maavoimissa toinen esiintymispuku, jota käytetään konserteissa ja juhlatilaisuuksissa, perustuu kyseiseen juhlapukuun

m/87. Talousvarikko kuitenkin hylkäsi anomuksen, eikä uusia virkavaatteita tai lupaa niiden hankintaan myönnetty. Perusteeksi ilmoitettiin, että mainitut tuotteet kuuluivat vain ensihankinnan kertakorvauksen piiriin.

On totta, että ennen virkamiehillä oli hankinnanvarainen mahdollisuus hankkia juhlapuku m/87 korvaamalla työnantajalle 10 % perushankintakustannuksista. Moni henkilö käyttikin tätä ensihankinnan mahdollisuutta ja osti kyseisen puvun esimerkiksi heti, kun hänet nimitettiin opistoupseerin virkaan. Jos virkavuodet toivat lisäksi joita vyötärölle ja oli tarve uusia virkavaatteita, niiden jatkohankintakustannukset olivat 40 – 100 %:n välillä, riippuen uusittavasta vaatteesta.

Nykyisin asia on kuitenkin toisin. Vuoden 2012 alusta lukien kaikki sotilaiden virkapuvut siirtyivät työnantajan kustannettavaksi. Tämä tarkoittaa, että tänä päivänä työnantaja vastaa palveluksessaan olevalle henkilöstölle hankittavien virkapukujen hankintakustannuksista täysimääräisesti.

Kyseinen esimerkitapaus ei ole ainoa laatuun. Myös Aliupseeriliitto on joutunut aiemmin selvittämään samaa asiaa jopa neuvottelupöydissä. Ongelma ei vaan näytä poistuneen puolustusvoimista. PVAH-järjestelmästä on bongattavissa lukematon määrä sellaisia virkavaatteiden hankintapäätöksiä, jotka Talousvarikko on hylännyt. Tosiasiassa Talousvarikko ei tee mielivaltaisia päätöksiä, vaan se kertoo noudattavansa pilkulleen hallinnon sisäisiä määräyksiä siitä, millä perusteella virkamiehelle voidaan antaa virkavaatteiden hankintaoikeus. Jos todellakin näin on, niin nämä hankintamääräykset kaipaavat pikaista päivitystä.

Jostain syystä Puolustusvoimissa ei ole ymmärretty tai ei haluta ymmärtää, että asiasta on sovittu keskustason virkaehtosopimuksella. Ne varusteet, joita työnantaja käskää käyttämään, kuuluvat korvattavien virkapukineiden joukkoon. Sopimus ei velvoita työnantajaa hankkimaan kullekin virkamiehelle vain henkilökohtaiseen käyttöön tarkoitettuja virka-asuja. Oleellista on se, että kun työnantaja antaa työjohtollisen määräyksen käyttää jotakin tiettyä pukua tai asua työtehtävissä, virkamiehelle osoitetaan sellainen ilmaiseksi käyttöön. Tähän asti niitä paikkoja, joista puvut ovat olleet noudettavissa, on kutsuttu varusvarastoiksi.

Tästä esimerkitapauksesta, kuten muistakin virkavaatteiden hankintaan liittyvistä yleisistä periaatteista, on keskusteltu Pääesikunnan henkilöstöosaston kanssa. Asiasta on täysi yksimielisyys: työnantaja vastaa käytettävien virkapukujen hankintakustannuksista täysimääräisesti. Jäänkin nyt mielenkiinnolla odottamaan itsenäisyyspäivää ja Linnan juhlia. Kättely ja kunnit iltapuvut eivät minua kiinnosta. Minua kiinnostaa se, millaisissa tamineissa Puolustusvoimien edustussoittokunta ilmoille saattaa Presidentinlinnan lehtereillä sisään-tulomusiikkina toimivan Sibeliuksen Jääkärimarssin. Toivottavasti housun sepalukset ovat kiinni. Jännittää.



Syyskuun viimeisinä päivinä median huomion vei palkansaajajärjestöjen ja Elinkeinoelämän keskusjärjestöjen solmima sopimus eläkejärjestelmän uudistamisesta. Myös Päällystöliiton jäseniä solmittu sopimus kiinnosti, sillä samoihin aikoihin saavutettiin jäsensivujen kävijäennätys.

Mistä ratkaisussa oikein on kysymys ja miksi Akava sanoi sille ei? Taustalla on jo hallitusohjelmiin (**Katainen, Stubb**) kirjatut tavoitteet työurien pidentämisestä. Samoin eläkeratkaisulla katsottiin olevan keskeinen vaikuttavuus kestävyysvajeeseen ja sen alentamiseen. Myös työllisyys- ja kasvusopimuksella on omat perusteensa tähän ratkaisuun.

Suomalaisten eliniänodote on nouseva. Neuvotteluissa jouduttiin pohtimaan, kuinka tulevaisuudessa nouseva elinikä jaetaan työuran ja eläkkeellä olon suhteen. Vuoteen 2025 mennessä eläkkeelle siirtymisen odotetaan nousevan vähintään 62,4 ikävuoteen. Tai ainakin sen odotetaan nousevan. Käytännössä eläkeiän nostolla ei ole suoraa yhteyttä eläköitymisiin kanssa. Se ei vielä takaa pitempää työuraa, että lakiin on kirjattu tietty eläkeikä. Solmitussa sopimuksessa ei ole ratkaisuja niihin käytännön toimenpiteisiin, joilla työurat käytännössä oikein nousisivat. Ne toimenpiteet tehdään työpaikoilla, ja jokaisella työpaikalla ne ovat erilaisia. Sopimuksen liitteeseen on toki kirjattu ajatuksia kuntoutuksen tehostamisesta ja sairauspoissaolojen vähentämisestä.

Mistä sitten oikein sovittiin ja keitä se koskee?

Solmittu sopimus koskee työeläkelain (TyEL) alaisia eläkkeitä. Samoin se koskee niitä julkisen alan henkilöitä, joiden vanhuuseläkeoikeus määräytyy tällä hetkellä voimassa olevien yleisen, joustavaan vanhuuseläkkeeseen oikeuttavien (63–68 vuoden) säännösten mukaan.

Solmittuun sopimukseen on myös kirjattu heijastusvaikutuksista muihin eläkejärjestelmiin: jatkovalmistelun yhteydessä sosiaali- ja terveysministeriö (STM) arvioi erikseen julkisen sektorin työnantajien (KT, VTML, KiT) ja pääsopijajärjestöjen kanssa sitä, miten sopimus yhteensovitetaan julkisen sektorin eläkejärjestelmien erityispiirteisiin.

Solmittu sopimus ei siis ole vielä mikään toimeenpanoasiakirja, vaan nyt uudistus etenee lainvalmisteluun. Se tehdään perinteisesti kolmikantana eli siihen osallistuvat työnantaja- ja työntekijäosapuolet sekä maan hallinnon edustus, käytännössä siis sosiaali- ja terveysministeriö. Valmistelutyön tuloksena syntynyt lakiesitys lähtee

Eläkeiän nostolla ei ole suoraa yhteyttä eläköitymisiin kanssa

Teksti: Juha Susi

aikanaan lausuntokierrokselle, ja sen päätyttyä hallituksen esitys annetaan eduskuntakäsittelyyn. Ensi keväänä ovat eduskuntavaalit, joten lakiesitys annetaan uuden eduskunnan käsiteltäväksi ja hyväksyttäväksi.

Miksi Akava sanoi ei ja mitä se vaikuttaa?

Akava sanoi ratkaisulle ei, koska ikääntyviltä puuttuu taloudellinen kannuste jatkaa työuraansa. Käytännössä tämä tarkoittaa karttumien leikkaantumista. Tällä hetkellä työuraansa jatkavilla on mahdollisuus ns. superkarttumiin, mutta nyt solmittu sopimus ei niitä tunne. Nykyisin eläkkeelle jäävä 65-vuotias saa Akavan laskelmien mukaan noin kymmenen prosenttia paremman eläkkeen kuin tulevaisuudessa. Samoin sopimuksen katsottiin olevan epäedullinen korkeastikoulutetuille, joiden työurat alkavat muita myöhemmin. Heidän katsottiin joutuvan koko järjestelmän maksumiehiksi. Vaikka Akava ei hyväksynyt sopimusta, on se kutsuttu mukaan lainsäädännön valmistelutyöhön. Samoin vaikuttamista tehdään samaan aikaan julkisen sektorin eläkejärjestelmien tarkasteluissa. Sotilaiden osalta se tarkoittaa, että valmistelutöitä käsitellään sosiaali- ja terveysministeriön alaisen

Valtion Eläkeneuvottelukunnan (VENK) sotasijaostossa. Tässä valmisteluelimessä tulee olemaan mukana myös Päällystöliiton edustaja.

Huomaa!

- Kestävyysvaje = nykyinen vaje + tulevien menopaineiden ennakoitu vaikutus (menopaineita aiheuttaa lähinnä väestön ikärakenteen muutos eli ikäsidonnaisten menojen ennakoitu muutos: sosiaali- ja terveyspalveluiden kasvu, eläkemenojen kasvu).
- Uudistus pienentää julkisen talouden kestävyysvajetta runsaan prosenttiyksikön (1,1).
- Ikäsidonnaisten menojen muutos on korkeimmillaan 2035 (suuret ikäluokat).
- VTML edustaa valtiotyönantajaa tulopoliittisissa neuvotteluissa ja niiden valmisteluissa, solmii valtion keskustason virka- ja työehtosopimukset sekä tukee ja ohjaa virastojen sopimus- ja muuta työnantajatoimintaa.

Korotettujen karttumien poistuminen oli yksi keskeisimmistä tekijöistä Akavan poisjäämiseen sopimuksesta.

Paljonko eläke kasvaa kun työura jatkuu 63-vuotiaasta 65 vuoteen?

	Eläke 63 v. nykyäänöllä	Eläke 65 v. nykyäänöllä	Akava työssä: Eläke 65 v., Ei korotettua karttumaa, palkansaajan työeläkemaksua (PTEL) ei vähennetä	Valtion työehtosopimus: Eläke 65 v., korotettu karttuma 1,7% 60 v iästä, palkansaajan työeläkemaksua (PTEL) ei vähennetä
Akavalainen keskimäärin	2 197	2 574	2 295	2 340
Julkisen alan koulutettu	1 762	2 042	1 842	1 875
Nouseva ura	2 689	3 233	2 813	2 878
Työntekijä	1 433	1 642	1 500	1 525



*Rajan työehtosopimusneuvottelujen
soisi joskus sujuvan yhtä joustavasti kuin
rajanylityksen Imatran rajatarkastus-
aseman uusilla kaistatarkistuspisteillä.*

Neuvottelut päättivät tuloksettomina

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Samuli Vahteristo

Lokakuussa ... sopimustoiminnan seurantaryhmässä yritettiin vielä kerran päästä sopimukseen muun muassa Rajavartiolaitoksen virkamiesten työajoista sekä muutto- ja siirtokustannusten korvaamisesta tehtyjen tarkentavien virkaehtosopimusten muuttamisesta.

Neuvottelutulosta ei saavutettu.

Vielä viime metreillä työnantaja tavoitteli 2 x 3-viikkoisjakson yhden jakson enimmäistuntimäärän nostoa nykyisestä 123 tunnista 132 tuntiin ja 45 minuuttiin, ja Rajaturvallisuusunionin (RTU) tavoitteena oli vastaavasti saada rajatarkastehtävissä työvuoron vähimmäispituudeksi 8 tuntia 30 minuuttia. Työnantaja ei voinut hyväksyä työvuoron minimittuntimäärän nostoa, joten RTU ilmoitti, että neuvottelut voidaan näiltä osin lopettaa. Tämän vahvisti myös työnantaja omalta osaltaan. Harmillista tässä on se, että sopimuspaketin muista asioista vallitsi yksimielisyys (mm. joustavat työaika muodot). Tässä samassa yhteydessä meni monta hyvää lasta pesuveden mukana. Toivottavasti sopimuspakettiin palataan mahdollisimman pian, jotta pääsisimme sopimukseen niistä asioista, joista neuvotteluosapuolten kesken vallitsee yksimielisyys.

Vuoden 2015 yleiskorotukseen muutos

Valtion sopimusratkaisussa on muutettu valtion vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 12 §:ää siten, että vuosiloman aikana alkavan työkyvyttömyyden vaikutukseen liittyvä niin sanottu karenssi poistui 1.4.2014 alkaen.

Valtiovarainministeriön käsityksen mukaan vuosilomalain muutos ei lain nojalla johda karenssin poistumiseen vuosilomalain 5 §:n mukaisia lomia pitempien lomien osalta. Pääsopijajärjestöjen käsityksen mukaan lainmuutoksella karenssi poistuu lain 33

§:n perusteella virkamiesten osalta myös vuosilomalain 5 §:n mukaista pitempien lakisääteisten lomien osalta.

Edellä mainitusta johtuen vuoden 2015 yleiskorotus toteutettiin ehdollisena eli palkkoja nostettiin sopimusratkaisun yhteydessä 0,3 % ja 0,1 % käytettiin karenssin poistamisen rahoittamiseen. Valtiovarainministeriö ja pääsopijajärjestöt sopivat poikkeuksellisesti, että asia saatetaan työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työtuomioistuin on päätöksessään TT:2014-141 todennut tuomiolauselmassa seuraavasti: *Työtuomioistuin vahvistaa sopimuskaudelle 2014-2017 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan 19 §:n oikeaksi tulkinaksi, että mainitun pykälän 2 momentin mukainen vuosilomakarenssin poistamiseen liittyvä rahoitusratkaisu, ns. kattamisratkaisu, jolla valtion vuosilomista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 12 §:n muutoksen kustannusvaikutuksesta 0,10 prosenttia valtionhallinnon virkamiesten ja työntekijöiden yhteenlasketusta palkkasummasta katetaan siirtämällä korotuksesta 1.8.2015 0,10 prosenttiyksikköä tähän tarkoituksen, raukeaa.*

Lokakuun seurantaryhmässä työnantaja jatkoi luonnoksen pöytäkirjasta, jolla käytännössä todetaan, että 1.8.2015 lukien tehtäväkohtaisen palkanosan taulukoita sekä lentolisän perusosaa korotetaan 0,4 prosentilla aikaisemman 0,3 prosentin sijasta. Toteamispöytäkirja liitteineen on tarkoitus allekirjoittaa marraskuun kokouksessa.

Yhteistoimintalain muutoksella ei vaikutusta yhteistoimintasopimukseen

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa on muuttunut vuoden 2014 alusta. Käytännössä lakiin on siirretty keskustason yhteistoimintasopimuksen asioita ja samassa yhteydessä keskustason yhteistoimintasopimus on kumottu. Seurantarhymässä keskusteltiin siitä, onko tarvetta muuttaa Rajavartiolaitoksen yhteistoimintasopimusta ja todettiin, ettei tällaista tarvetta tässä tilanteessa ole. Tekniset muutokset voidaan tehdä siinä yhteydessä, kun sopimusta muutetaan laajemmin esimerkiksi organisaatiomuutosten yhteydessä.

Työnantaja koordinoi suoritusarviointeja

Jo pari vuotta käytössä ollut suoritusarviointien koordinaatio on toteutuksessa myös vuoden 2015 osalta. JUKO ei suoritusarviointien koordinaatiota työnantajan toteuttamassa muodossa hyväksy, mutta koordinoinnin sisällöstä on toki käyty keskusteluja. Koordinaatiota tultaneen selvittämään ensi vuoden osalta muun muassa koordinaation piiriin kuuluvan henkilöstön osalta. Työnantaja julkaisee asiaa koskevan käskyn lähiaikoina.



Vakuutuksista ja jäseneduista

Teksti: Arto Penttinen Kuva: Pasi Jalkanen

Vaikka liiton jäsensivuilla asioista on tietoa ja lehdessäkin niistä on kerrottu, tulee liiton toimistolle usein kysymyksiä jäsenvakuutuksista ja niiden kattavuudesta. Kertaus on opintojen äiti, joten tässä vielä lyhyesti keskeisimmät asiat. Järjestö- ja liittovakuutukset liitto on ottanut If Vahinkovakuutusyhtiöltä, ja ensi vuoden alusta vastuu- ja oikeusturvavakuutuksen tuottaa OP Vakuutus Oy (entinen Pohjola).

Järjestövakuutus koskee kaikkia liiton jäseniä, myös evp-jäseniä. Jäsen on vakuutettu Järjestövakuutuksella liiton järjestötehtävissä ja -tilaisuuksissa ollessaan. Henkilövahinkojen osalta korvataan sairauksien ja tapaturmien hoitokulut ilman ylärajaa ja omavastuuta. Tapaturma- ja matkavakuutus on voimassa järjestötehtäviin liittyvillä virkamatkoilla. Järjestövakuutuksen piiriin kuuluvissa vahinkotapauksissa tulee olla yhteydessä liiton toimistoon.

Liittovakuutus koskee ainoastaan palveluksessa olevia jäseniä, ja se on voimassa kunkin kalenterivuoden loppuun asti, vaikka jäsen jäisikin eläkkeelle esimerkiksi huhtikuun alussa. Jos jäsen eroaa tai erotetaan jäsenyhdistyksestä, vakuutuksen voimassaolo päättyy välittömästi.

Liittovakuutus pitää sisällään tapaturma-, matkustaja- ja matkatavaravakuutuksen vapaa-aikana. **Matkustajaturvassa** vakuutettuina ovat myös vanhempiensa mukana matkustavat alle 20-vuotiaat lapset.

Vakuutus on voimassa vapaa-aikana tehtävillä koti- ja ulkomaanmatkoilla. Matkan tulee alkaa Suomesta kotoa tai työpaikalta ja päättyä Suomeen kotiin tai työpaikalle. Liiton jäsenkortin takapuolella on liittovakuutuksen numero ja jäsenkortti toimii matkustajavakuutuskorttina. Jos tarvitset matkaasi varten viisumitodistuksen, niin sen voit tilata If:n asiakaspalvelusta numerosta 010 19 19 19.

Ammatillinen vastuu- ja oikeusturvavakuutus koskee ainoastaan palveluksessa olevia jäseniä ja heidän osaltaan työ- tai virkasuhdeasioita. Vastuu- ja oikeusturvavakuutusasioissa tulee olla yhteydessä liiton toimistoon.

Vakuutuksiin liittyvät jäsenedut

If Vahinkovakuutusyhtiön ja liiton sopimuksen myötä kaikki liiton jäsenet saavat If:ltä ottamistaan henkilökohtaisista vakuutuksista järjestöasiakkaan keskittämisalennuksen, joka on parhaimmillaan -15 % normaalihintaisesta vakuutusmaksusta. Lisäksi jäsenet voivat vakuuttaa koko perheensä edullisella Ryhmäsampo Priimus henki- ja tapaturmavakuutuksella, joka on noin 50 % edullisempi järjestöasiakkaalle.

Erilaisista tuotteista ja palveluista saatavat jäsenalennukset löytyvät parhaiten akavalaisten käytössä olevasta jäsenetuuspalvelusta nimeltään Jäsenedut.fi. Palvelua ei kuitenkaan jäsenistön keskuudessa kovin hyvin tunneta, ja olenkin välittänyt yhdistyk-

Liiton ammatillinen vastuu- ja oikeusturvavakuutus koskee ainoastaan palveluksessa olevia jäseniä ja heidän osaltaan vain työ- tai virkasuhdeasioita.

sille edelleen jäsenille välitettäväksi palvelun lokakuun uutiskirjeen. Joulukuun lähestyessä palvelun kautta löytyy varmasti lahjaideoita edulliseen hintaan. Palvelun käyttö edellyttää rekisteröitymistä. Liiton sivuilta oikeiden bannerien kautta pääset palvelun sivuille.

jäsenedut.fi

Liiton www-sivuilta löytyy lisää jäsenetuuksia (jasensivut/jasenpalvelut/jäsenedut/). Päällystökalenteri vuodelle 2015 postitetaan jäsenistölle erillisenä postituksena marraskuussa. Palveluksessa oleville kalenterin mukana tulee myös edunvalvontapainos.

Kaskunurkka



Koulussa pidettiin pojille hyvien tapojen, korrektein käytöksen ja arvokkaan etiikan oppituntia.

Opettaja sanoi: "Jos istuisitte kynttiläillalla hyvin kasvatetun tytön kanssa ja teidän pitäisi käydä vessassa, niin mitä sanoisitte hänelle?"

Mikko viittasi: "Anteeksi, mutta minun pitäisi käydä pissalla." "Se on kyllä aika karkeaa ja suorasukaista", kommentoi opettaja. Matti viittasi: "Anteeksi, minun pitäisi käydä toiletissa." "Tuo oli jo paljon parempi, mutta sanan "toilet" mainitseminen aterian aikana hienon perheen tyttären kanssa on kyllä aika arveluttavaa".

Pekka viittasi: "Anteeksi ystäväiseni, mutta minun pitäisi käydä paaskaamassa kättä vanhan tuttavani kanssa. Toivon, että saan esitellä hänet sinulle myöhemmin illalla."

LAKIASIAINNEUVONTA

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

Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.

Lehdelle runsaasti palautetta

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Päällystölehden toteutettu lukijatutkimus oli menestys. Reilut 900 lukijaa vastasi tutkimukseen. Palveluksessa olevat jäsenetkin olivat palveluskiireiltään ehtineet hyvin mukaan tutkimukseen. Käytännön toteutuksesta vastasi pääluottamusmies **Juha Susi**, joka toisaalla tässä lehdessä kirjoittaa tarkemmin tuloksista ja johtopäätöksistä, jotka lehden toimitusneuvosto huomioi jatkossa. Juhalle iso kiitos tutkimuksen toteutuksesta. Suuri kiitos tietenkin myös vastaajille! Päätoimittajan näkövinkkelistä tutkimuksen tulos on rohkaiseva. Se vahvistaa uskoa siihen, että lehdenteossa ollaan oikealla

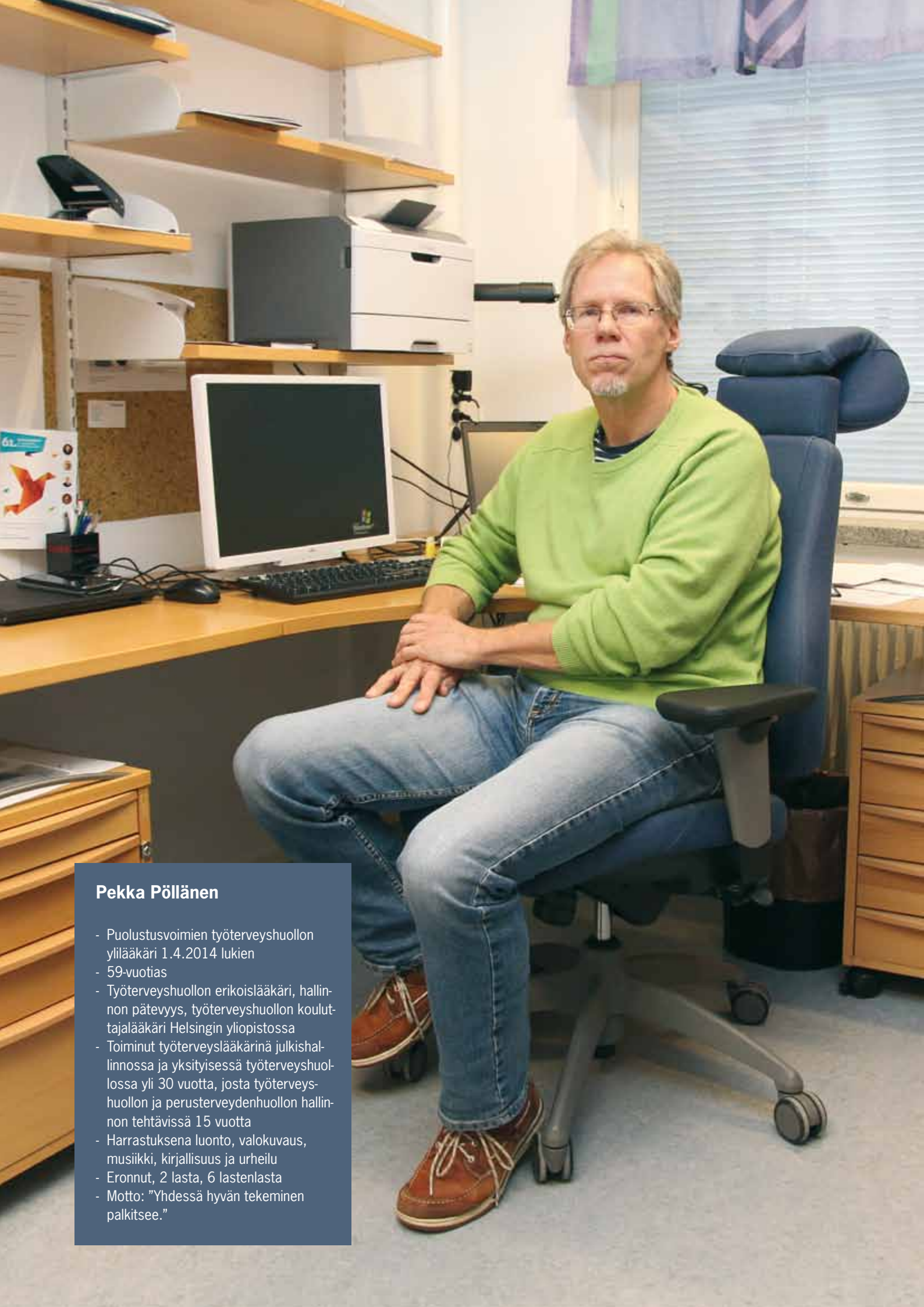
tiellä. Varteenotettavia kehittämis ehdotuksia tai suurempien linjausten perusteita tuli myös. Turha ylityytyväisyys pudottaa nopeasti maan pinnalle ja jopa sen alle, ja tästä syystä tutkimus oli nyt paikallaan. Tutkimuksessa oli runsaasti mahdollisuuksia ns. vapaalle sanalle, joka on haasteellinen osio analysoitaessa vastauksia. Vapaassa sanassa esille tulleet asiat tukivat hyvin analysoinnissa syntyneitä ”pylväitä”. Toisaalta tuotiin esille jonkin verran liiton edunvalvonnan hoitamiseen liittyviä ehdotuksia tai kommentteja, joihin reagoitiin tai kommentointi ei kuulu lehden päätoimittajan eikä toimitusneuvoston toimialaan. Nämä tutkimuksessa esiin tuodut asiat on välitetty liiton johdolle.

Päällystöliiton edustajakokous lähestyy. Kokouksessa ratkaistaan myös Päällystölehden kohtaloa ensi vuoden osalta. Toimitusneuvosto on suunnitellut ja esitellyt liiton hallitukselle ensi vuoden toiminnan painopistealueet lehden osalta ja sen pohjalta taloudellisen resurssin tarpeen. Jäseniävien edustajakokousmateriaalissa on luettavissa myös liiton ensi vuoden talousarvioehdotus. Ehdotuksessa nykymuodossa olevaan lehteen (lehden laajuus ja ilmestymiskerrat) kohdistuvat säästötarpeet ovat pienet. Mikäli edustajakokous liiton ylimpänä päättävänä elimenä hyväksyy talousarvion, ovat lehden toimintaedellytykset v. 2015 vuoden 2014 tasolla.

Liitto juhlii 85 vuotta kestänyttä jäsentensä edunvalvontauraa. Samalla lehti valmistuu juhlimaan 85 vuotta kestänyttä uraansa liiton pää-äänenkannattajana v. 2015. Koko historiansa ajan lehti on ollut liiton nyrkki tiedotuskanavana ja ennen kaikkea liiton jäsenten tiedonhankintaväline sekä foorumi myös mielipiteenilmaisulle. Ajan saatossa lehti on muuttunut yhdistyksen tiedotuslehdessä oikeaksi ammattijärjestölehdiksi.

Päällystölehti toivottaa lukijoilleen hyvää talven odotusta!





Pekka Pöllänen

- Puolustusvoimien työterveyshuollon ylilääkäri 1.4.2014 lukien
- 59-vuotias
- Työterveyshuollon erikoislääkäri, hallinnon pätevyys, työterveyshuollon koulutajalääkäri Helsingin yliopistossa
- Toiminut työterveyslääkärinä julkishallinnossa ja yksityisessä työterveyshuollossa yli 30 vuotta, josta työterveyshuollon ja perusterveydenhuollon hallinnon tehtävissä 15 vuotta
- Harrastuksena luonto, valokuvaus, musiikki, kirjallisuus ja urheilu
- Eronnut, 2 lasta, 6 lastenlasta
- Motto: "Yhdessä hyvän tekeminen palkitsee."

Työterveyshuoltoon kehitetään laatujärjestelmää

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen

Puolustusvoimien työterveyshuolto uudistetaan parhaillaan hyvän työterveyshuollon käytäntöjen mukaiseksi. Uudistuksen keskeinen kehittämisskohta on laatu. Työterveyshuollon toimipisteille laaditaan kirjallinen laatujärjestelmä vuoteen 2016 mennessä. Samassa yhteydessä terävöitetään työterveyshuollon tavoitteita.

- Työterveyshuolto on vuosien saatossa luisonut ennaltaehkäisevästä päämäärästään sairauksien hoitoon. Uudistuksessa on kysymys ryhtiilikeestä, jolla palataan alkupe- räisiin tavoitteisiin, kiteyttää puolustusvoimien työterveyshuollon ylläkäri **Pekka Pöllänen**.

Työterveyshuollon tavoitteena on työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy, työn ja työympäristön terveellisyden ja turvallisuuden edistäminen, työntekijöiden terveyden ja toimintakyvyn vaaliminen sekä työyhteisön toiminnan tukeminen.

Laadukkaassa työterveyshuollossa keskitytään oikeisiin asioihin. Kun kysymyksessä on pitkälle viety asiantuntijapalvelu, pulmallisinta on se, miten toiminnan tuloksia ja vaikuttavuutta mitataan.

- Nopea hoitoon pääsy ei ole hyvän työterveyshuollon mittari, kumoa Pöllänen yleisen vallalla olevan käsityksen.

Asiakastytyväisyys ei hänen mielestään aina kerro toiminnan laadusta. Henkilön sairastuminen voi viestiä siitä, että suunnitelmallisessa ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa on epäonnistuttu.

Työterveyshuollon vaikuttavuus tarkoittaa sitä, että toiminnan tuloksena asiakaskunnassa näkyy myönteisiä muutoksia. Tämän mittaaminen on kuitenkin haasteellinen tehtävä,

minkä vuoksi käytännössä joudutaan vielä tyytymään lähes pelkästään työterveyshuollon suoritteiden seurantaan.

Suhdanteet vaikuttavat sairauspoissaoloihin

Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätöksissä on jo kauan seurattu sairauspoissaolojen määrää. Nämä olivat pitkään muuta valtionhallintoa korkeammalla tasolla, mutta kääntyivät vuonna 2012 yllättävästi laskuun. Henkilöstötilinpäätöksessä syyksi tarjottiin poissaolojen tilastointiin liittyviä syitä, mutta Pölläsellä on tähän toisenlainen selitys.

- On olemassa pitkäaikaista kokemusperusteista tietoa siitä, että sairauspoissaolojen määrä on suhdanneriippuvaista. Kun työttömyysaste kasvaa, sairauspoissaolot vähenevät. Tämä vaikuttaa meilläkin – puolustusvoimien sairauspoissaolojen väheneminen ei merkitse sitä, että työterveys olisi kohentunut ja työhyvinvointi parantunut.

- Mielellämme mekin tästä sulan hattuamme ottaisimme, mutta tosiasiallisesti tähän kehitykseen vaikuttavat muut asiat, oikoo Pöllänen johtopäätöksiä.

Puolustusvoimien työterveyshuolto kärsii samoista resurssipuutteista kuin terveydenhuolto yleisesti: koulutettuja työterveyslääkäreitä ei ole riittävästi.

- Terveysasemien lääkäreiden työpanos suuntautuu pääasiassa varusmiesten terveydenhoitoon. Tämän vuoksi työterveyshoitajat joutuvat kantamaan suurta vastuuta työterveyshuollon käytännön pyörittämisestä, toteaa Pöllänen.

Puolustusvoimat tuottaa itse suuren osan henkilöstönsä työterveyspalveluista, mutta myös ostaa näitä yksityisiltä palvelun tuottajilta. Lääkäripulaan voidaan törmätä joillakin alueilla silloinkin, kun palvelut hankitaan ulkopuolisilta.

Pölläsen mukaan Puolustusvoimat haluaa jatkossakin itse tuottaa ja kehittää työter-

veyshuoltoaan, jopa kasvattaa sen osuutta. Mutta eivät ulkoistetut palvelut hänen mielestään huono vaihtoehto ole.

- Meillä on hyviä kokemuksia ulkoisista palvelun tuottajista. Joskin isojen lääkärikeskuskonsernien toiminnassa usein korostuu nopeavasteinen sairaudenhoito, mikä sitten vääristää kuvaa siitä, mitä on hyvä työterveyshuolto.

- Tuottajatahoa tärkeämpää työterveyshuollossa on jatkuvuus. Kahden vuoden välein tapahtuva kilpailutus ei ole kannattavaa. Hanselin kuuden vuoden pituinen puitesopimus on sopivan mittainen – tässä ajassa saadaan palvelut rullaamaan ja opitaan tuntemaan asiakaskunta ja yhteistyötahot, linjaa Pöllänen.

Oman palvelutuotannon ja ulkopuolelta hankittavien palvelujen kustannusvertailuja Pölläsellä ei tällä hetkellä ole, mutta asiaa parhaillaan selvitetään.

Määräaikaistarkastuksia harvennetaan

Pääesikunta on vastikään julkaissut normin, jossa palkatun henkilöstön määräaikaistarkastuksia harvennetaan. Painopistettä siirretään ikäkausitarkastuksista erilaisiin tarveperusteisiin tarkastuksiin.

- On olemassa vahvaa tutkimusnäyttöä siitä, että ikäkausittain tehtävät tarkastukset ovat tehottomia työterveyshuollon näkökulmasta. Koska ne ovat vapaaehtoisia, tarkastuksiin hakeutuvat yleensä terveet ja terveydestään huolta pitävät. Sen sijaan ne, jotka tarkastuksista eniten hyötyisivät, eivät näihin hakeudu, perustelee Pöllänen muutoksen taustoja.

Hän kumoa epäilyn siitä, että harventamisen taustalla olisivat säästösyöt.

Muutokset eivät koske erityisryhmiä ja erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä toimivien määräaikaistarkastuksia vaan nämä tehdään entiseen tapaan.

Puolustusvoimien työterveyshuollon uudistuksessa on kysymys ryhtiilikeestä, jolla palataan alkuperäisiin tavoitteisiin, kiteyttää puolustusvoimien työterveyshuollon ylläkäri Pekka Pöllänen.

Pölläsen mukaan jatkossa terveystarkastuksia on tarkoitus tehdä enemmän työyhteisökohtaisesti. Työpaikkakäyntien ja -selvitysten yhteydessä saadaan tietoja työolosuhteista ja -ilmapiiristä, ja samalla pystytään antamaan työterveyttä tukevaa ohjausta.

- Kun tähän yhteyteen liitetään vielä työyhteisössä toimivien terveystarkastukset, päästään asiassa työterveyshuollon kannalta syvemmälle.

- Terveystarkastuksia ei tehdä yhtään vähempää, eikä kukaan ei jää väliinputoajaksi, vakuuttaa Pöllänen.

Terveystarkastuksia halutaan kohdentaa enemmän myös riskitapauksiin. Tällaista seulontaa varten suunnitellaan henkilöstölle erityistä terveystarkastusta, jonka avulla työterveyshuolto saisi kohdennetumpaa tietoa.

Tärkeään rooliin työterveyshuollossa nousevat myös niin sanotut kolmikantaneuvottelut, joissa työterveyshuolto, esimies ja työkykyongelmin kanssa painiva työntekijä yhdessä hakevat ratkaisuja tilanteeseen. Tavoitteena on, ettei kukaan unohdu sairauslomalle vaan henkilölle etsitään hänen tilanteeseensa sopiva ratkaisu.

Monenlaisia riskejä tunnistetaan

Puolustusvoimien työtehtävien kirjo on laaja, minkä vuoksi tyypillisiä työperäisiä sairastumisriskejäkin on monia.

- Sotilastehtävissä korostuvat erilaiset tapaturmat ja perinteiset altistumisasiat ku-

ten melu. Siviileillä tyypillisiä ovat vastavasti tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Viime aikoina ovat myös rakennusten sisäilma-
sta johtuvat ongelmat kasvaneet, kuvailee Pöllänen työterveydenhuollossa useimmin eteen tulevia tapauksia.

Oma kokonaisuutensa on henkinen hyvinvointi, johon meneillään oleva Puolustusvoimauudistus kaikkine muutoksineen ja vaikutuksineen tuottaa säröjä.

- Uusi tilanne voi aiheuttaa negatiivisia tunnereaktioita, jotka saattavat heijastua vielä pitkäänkin ja joihin tarvitaan monenlaista tukea, arvioi Pöllänen.

Mielenterveyteen kytkeytyvät asiat ovat nousseet keskusteluun myös kriisinhallintapalvelukseen liittyvänä.

- Ennen ajateltiin niin, että näihin tehtäviin osallistuneiden kielteiset psyykkiset reaktiot kuuluivat ikään kuin asiaan. Nyt näistä ongelmista keskustelu on vapautunut ja asia tiedostetaan aivan toisella tavalla, sanoo Pöllänen.

Työntekijöiden terveyttä rapauttavat työperäisten riskien ohella tupakka ja päihteet. Puolustusvoimissa kartoitetaan parhaillaan henkilöstön suhtautumista tupakointiin. Vaikka tulokset eivät ole vielä käytettävissä, Pölläsen näppituntuma on se, että tupakointi olisi vähenemässä ja tupakoinnin vastainen asennemuutos olisi lyömässä läpi. Tupakan mittaisia taukoja ei enää mainosteta. Huolestuttava ilmiö on kuitenkin nuuskan käytön lisääntyminen.

Työterveyshuollossa joudutaan painimaan myös alkoholiongelmiaisten kanssa. Päih-

deongelmiin puuttuminen on parhaillaan työterveyshuollossa sisäisen kehittämisen ja koulutuksen aiheena.

- Puolustusvoimien päihdeohjelma ei ole riittävän selkeä ja esimiesten valmiuksissa hoitaa näitä tapauksia on parantamisen varaa, kuvailee Pöllänen päihdeasioiden hoitamiseen liittyviä puutteita.

Puolustusvoimissa tehdään huumausainekäytön vastaista työtä, mutta 100-prosenttisesti ei tässäkään työssä ole onnistuttu edes henkilökunnan piirissä.

- Yksittäisiä huumeiden käyttötapauksia tulee ilmi, paljastaa Pöllänen.

Aslakista Auraan

Puolustusvoimien eri työntekijäryhmille on järjestetty kiihtyvällä tahdilla Aslak- ja Tyk-kuntoutuksia siitä huolimatta, että näiden vaikutukset työkyvyn säilymiseen on viime vuosina asetettu kyseenalaiseksi. Osallistujat ovat kuitenkin järjestään olleet tyytyväisiä saamaansa kuntoutukseen.

Nyt Kela on kehittämässä Aslakin ja Tykin tilalle uutta yksilöllisempää, vuonna 2016 käyttöönotettavaa Aura-kuntoutusmallia, joka räätälöidään kunkin kuntoutujan tilanteen ja tarpeiden mukaisesti. Aurassa työnantaja ja työterveyshuolto sitoutetaan aiempaa tiiviimmin kuntoutukseen.

Pöllänen korostaa, että nämä laitospainotteiset kuntoutukset ovat vain osa työkykyä edistävää ja varmistavaa kuntoutuskokonaisuutta. Ehkä näitä tärkeämmässä roolissa työterveyshuollon kannalta ovat Kevan hallinnoima ammatillinen kuntoutus, perinteinen fysioterapia ja psykoterapiapalvelut.

Sotilastehtävissä korostuvat erilaiset tapaturmat ja perinteiset altistumiset kuten melu.

Kiusaamiseen nollatoleranssi – faktat, ohjeet ja vinkit kiusaamisen ehkäisyyn koottu nettiin

Lähde: Työterveyslaitos

Kenenkään ei tulisi joutua kiusatuksi työssä. Kuitenkin yli 100 000 palkansaajaa kokee joka päivä olevansa kiusaamisen kohteena työpaikallaan. Työpaikoille tarvitaan kiusaamisen nollatoleranssi, organisaatiokulttuuri, jossa kiusaamisen hyväksymättömyys ja suvaitsemattomuus on yhteinen arvo.

Sopuisa työyhteisö -hankkeessa koottiin Työterveyslaitoksen verkkosivuille helposti omaksuttava tieto- ja vinkkipaketti työpaikkakiusaamisen vähentämiseksi ja kiusaamiskokemuksiin puuttumisen edistämiseksi. Sivuston osoite on www.ttl.fi/sopuisa. – Kiusaaminen on mitätöivää, alistavaa, loukkaavaa kohtelua, joka ajaa kohteeksi joutuneen puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Kiusaaminen heikentää kiusatun mahdollisuuksia tehdä työtään ja olla vuorovaikutuksessa muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Kiusaamisen muodot vaihtelevat mitätöivistä eleistä ja ilmeistä sanallisiin

uhkauksiin, kertoo johtava asiantuntija **Maarit Vartia** Työterveyslaitoksesta.

Joskus voi syntyä epäselvyyttä siitä, onko esimiehen käytös ja toiminta kiusaamista vai ei. Tekeekö esimies työnjohto-oikeutensa perustuvia päätöksiä vai kiusaako hän? Esimiehen oikeutena ja velvollisuutena on jakaa ja organisoida tehtäviä sekä huolehtia töiden sujumisesta.

Kiusaamisen nollatoleranssi tarkoittaa, että

- johto viestittää, että minkäänlaista häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä,
- koko organisaatiossa panostetaan kiusaamisen ehkäisyyn,
- jokainen, joka havaitsee kiusaamista, puuttuu siihen,
- kiusaamista kokeva nostaa asian puheeksi ja häntä rohkaistaan ja tuetaan siinä,
- työnantajan tietoon tulleet tilanteet selvitetään viipymättä ja asianmukaisesti.

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuunsa kiusaamisen ehkäisyssä

Kiusaamiseen puuttumisessa ja ristiriitojen selvittämisessä tarvitaan koko työyhteisön aktiivisuutta ja yhteistyötä. Työntäjän

tulee yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa laatia yhteiset pelisäännöt ja ohjeet kiusaamisen ehkäisyyn ja tilanteiden selvittämiseen sekä kouluttaa esimiehet puuttumaan kiusaamiseen. Vastuu kiusaamiskokemuksen selvittämisestä on kuitenkin aina työnantajalla. Epäasiallisen kohtelun vähentämiseksi työyhteisötasolla hyvä keino on keskustella yhdessä siitä, minkälaiset tilanteet ja käyttäytyminen juuri omalla työpaikalla koetaan epäasiallisena. Joillekin toisen kokemus voi tulla yllätyksenä.

Kiusaamisen nollatoleranssin saavuttamisessa kiusaamista havaitsevan työtoverin rooli on keskeinen. Parhaimmillaan epäasialliseen käyttäytymiseen puuttuva työtoveri lopettaa kiusaamisen alkuunsa.

Kiusaaminen tulee kalliiksi

Kiusaaminen lisää sairauspoissaoloja. Kiusatut kärsivät mm. ahdistuneisuudesta ja masentuneisuudesta sekä keskittymis- ja univaikeuksista. Yksi sairauspoissaolopäivä maksaa 350 euroa. Pitkään jatkunut kiusaamiskokemus ja sen selvittely voi maksaa organisaatiolle yli 30 000 euroa.

Sivustolla www.ttl.fi/sopuisa kerrotaan, mistä työpaikkakiusaamisesta on kyse, miksi sitä ilmenee ja mitä seuraamuksia siitä on yksilöille ja organisaatiolle. Sivustolta löytyy ohjeet siitä, mitä itse kunkin tulee tehdä, kun työpaikalla ilmenee kiusaamista, mistä saa apua ja tukea ja miten saavutetaan kiusaamisen nollatoleranssi eli sopuisa työyhteisö.

Sivusto laadittiin osana Sopuisa työyhteisö -hanketta yhteistyössä hankkeen asiantuntijaryhmän kanssa. Toteutuksessa ovat olleet mukana SAK, STTK, Tehy, Ammattiliitto Pro, JHL, AKAVA, Valtion työmarkkinailaitos, Kuntatyönantajat, Kirkon työmarkkinailaitos, Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue, Työturvallisuuskeskus ja TJS opintokeskus. Hanketta rahoitti Työhyvinvointifoorumi.

Tule
mukaan
talkoisiin!



Vanha lastensairaala hajoaa käsiin!

Päällystöliitto on jo osallistunut uuden lastensairaalan hyväksi aloitettuun keräykseen. Sinäkin pääset vielä mukaan talkoisiin osallistumalla kertasummalla tai ryhtymällä kuukausilahjoittajaksi.

Katso tarkemmin
uusilastensairaala2017.fi



Imatralla rajanylitys sujuu entistä joustavammin

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Kaakkois-Suomen rajaliikenteen matkustajamäärien jatkuva kasvu on pakottanut Rajavartiolaitoksen miettimään, miten rajanylitykseen liittyvää tarkastustoimintaa voidaan tehostaa. Imatran rajanylityspaikalla on ollut tämän vuoden alusta alkaen käytössä uusi kaistatarkastusmalli, joka koskee ”Ei tullattavaa”-henkilöliikennettä, mitä on suurin osa rajanylitysliikenteestä. Kuljettaja ja matkustajat voivat istua pääosin ajoneuvossa tarkastuksen aikana. Uusi toimintamalli näyttää täyttävän sille asetetut odotukset, sillä jonot rajanylityspaikalla ovat vähentyneet selvästi.

Rajatarkastusaseman päällikön **Ilkka Tuomikon** mukaan toiminta tehostuu entistään, kun kaikki Imatran rajanylityspaikan laajentamiseen liittyvät rakennukset, rakenteet ja opasteet saadaan kokonaisuudessaan valmiiksi. Henkilöautoilla liikkuvien matkustajien rajatarkastukset tehdään

kaistatarkastusalueella, missä on valmiudet suorittaa tarkastus kahdeksalla eri tarkastustilalla niin lähtevän kuin saapuvan henkilöliikenteen osalta.

- Tällä hetkellä päärakennusta laajennetaan, ja sen odotetaan valmistuvan vuodenvaihteeseen mennessä. Nyt toimimme Tullin kanssa tilapäistiloissa konttirakennuksilla, jonne ajaa ainoastaan tulliselvitettävä henkilöautoliikenne sekä raskasliikenne ja linja-autot.

Hänen mukaansa siirtyminen uuteen tarkastusmuotoon on aiheuttanut alkuvaiheessa pientä ”häminkiä”, mutta matkustajat ovat oppineet käytänteet ja jonot Imatralla ovat pienentyneet ja tarkastus on alkanut sujua jouhevasti.

- Jonkin verran liikenteessä on uusia matkustajia, jotka esimerkiksi pysäyttävät ajoneuvon väärään kohtaan ja nousevat autosta ulos näyttämään passia. Heitä sitten neuvomme ja opastamme, ja seuraavalla kerralla kaikki sujuukin jo paremmin. Yöllä ja hiljaisen liikenteen aikana kaikki tarkastukset tehdään päärakennuksen tilapäistiloissa, konttirakennuksissa, sillä henkilöstöä ei riitä kaistatarkastuspisteisiin. On myös erityisajankohtia, jolloin kaistatarkastuspisteet voidaan pitää auki yöaikaan, Tuomikko kertoo.



Imatran rajanylityspaikalla rajaliikenne on tasaantunut

Venäläisten matkustus Suomeen on muuttaman vuoden jyrkän kasvuvaiheen jälkeen eri syistä hieman vähentynyt. Kaakkois-Suomen rajanylityspaikoilla on ollut tänä vuonna noin 10 % vähemmän matkustajia. Poikkeuksen on tehnyt Imatran rajanylityspaikka, jossa matkustajia on riittänyt entiseen tapaan. Imatran rajanylityspaikalla kirjattiin tammi-syyskuussa 1 856 000 rajanylitystä (1 852 000 vuonna 2013 ja 1 675 000 vuonna 2012). Kaiken kaikkiaan media näyttää esittäneen melko draamatisena venäläisten matkustamisinnon vähenemisen.

Imatran rajanylityspaikalla on edelleen vilkasta. Uusi rajatarkastusmalli vaatii rajaliikenteen vilkkauden huolellista arviointia ja sen mukaista ennakkointia työvoimaresurssien käytön osalta. Vuoropäälliköillä on Tuomikon mukaan iso vastuu vastata ennakoimattomiin tilanteisiin ja päättää kaistatarkastuspisteiden aukiolosta.

- Useimmiten EU-kaistat eivät ole auki Venäjältä Suomeen päin tullessa, jolloin venäläiset käyttävät samoja jonoja kuin suo-

malaiset. Meillä ei ole velvoitetta pitää EU-kaistoja auki, mutta se mahdollisuus on otettu opasteissa huomioon.

- Ruuhkapäivinä meidän on harkittava henkilöstön käyttöä kokonaisuutena. Kun tuhansia venäläisiä on tulossa Suomeen, käytetään henkilöstöä mieluummin ison massan purkamiseen, Tuomikko selvittää.

Imatran rajanylityspaikalla käynnissä olevien rakennushankkeiden aikaisten tilapäisten kaistajärjestelyiden johdosta tulliselvitykseen jonottavat pakettiautot estävät ja hidastavat myös ei-tullattavan henkilöautoliikenteen pääsyä rajanylityspaikan kaistatarkastuskentälle. Liikenteen jonoutuminen on ollut haasteena erityisesti illalla ja iltayöstä, mihin edellä mainittujen tavarankuljettajien matkustaminen on tällä hetkellä painottunut.

Imatran rajanylityspaikalla työskentelee rajan palveluksessa noin 110 henkeä. Tuomikko näkee, että rajatarkastusaseman valmistumisen jälkeen niin rajanylityspaikan kuin tullin henkilöstöllä on hienot edellytykset tehdä työtään ja huolehtia rajaliikenteen sujuvuudesta sekä puuttua ja paljastaa mahdollisia laittomuuksia.

Venäläisten rajavirkamiesten kanssa asiat sujuvat kitkattomasti

Imatran rajatarkastusaseman päällikkö, kapteeni Ilkka Tuomikko on valmistunut peruskurssilta v. 1997, ja hän on suorittanut rajan täydennys- ja jatkokurssit. Työkoke-

mustaan hän on kartuttanut vartioupseerina Pelkolan rajavartiostasemalla ja Kaakkois-Suomen rajavartioston esikunnan rajatoimiston toimistoupseerina. Tuomikko on palvellut myös Kosovossa, missä hän toimi vuoden Suomen pataljoonassa joukkueenjohtajana.

Tuomikko pitää erityisen paljon nykyisestä mielenkiintoisesta tehtävästään, missä työpäivään mahtuu monenlaista haastetta. Arki sisältää kaikenlaisia aseman johtamiseen liittyviä tehtäviä ja aseman henkilöstöresursseista huolehtimista. Työhön sisältyy myös toiminnan, talouden ja operatiivisen toiminnan suunnittelua.

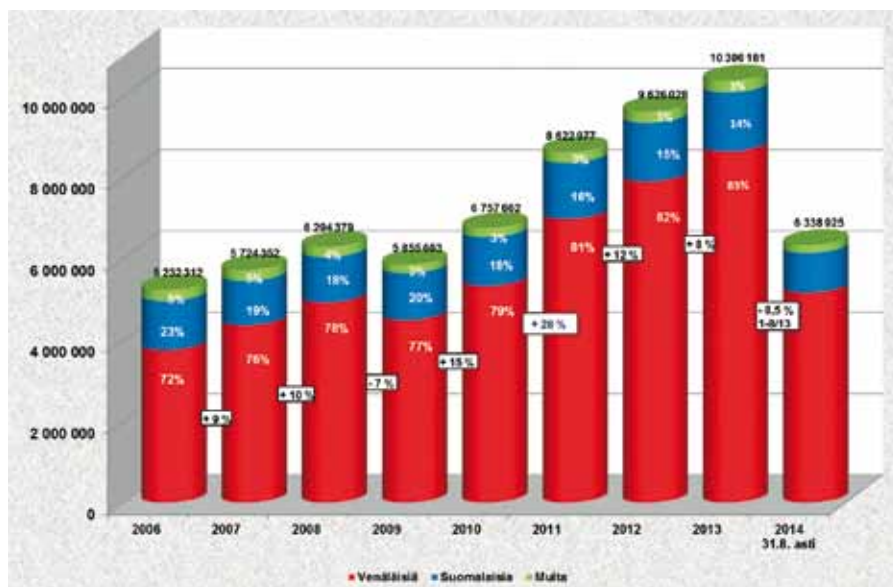
- Toimistotyön lisäksi yhteistoiminta eri tahojen kanssa on tärkeässä roolissa, tärkeimpänä tulli ja venäläiset rajakollegat. Minulla on rajavaltuutetun apulaisen näkökulmasta pelkkää hyvää kerrottavaa venäläisistä yhteiskumppaneista, joiden kanssa yhteistyö sujuu täysin kitkattomasti.

Eniten Tuomikkoa ja ylityspaikan henkilöstöä on työllistänyt rajanylityspaikan laajennushanke ja siihen liittyvät tilapäisjärjestelyt sekä toimintatapamallien luominen.

- On ollut hienoa huomata, miten asiat saadaan rullamaan silloinkin, kun tilanne on vaikea ja vaatii arkirutiineista poikkeamista tai tilannehallintaa. Tällöin huomaa työskentelevänsä rajatarkastusalan huippuammattilaisten kanssa.

Juha Rantasalon ja Ilkka Tuomikon mielestä uusi kaistoilla tapahtuva rajatarkastus nopeuttaa rajanylitystä huomattavasti. Varsinkin sen jälkeen, kun ylittäjät oppivat uudet käytänteet. Toistaiseksi kaikki on vielä uutta ja outoa.

Imatran rajanylityspaikalla kirjattiin tammi-syyskuussa 1 856 000 rajanylitystä (1 852 000 vuonna 2013 ja 1 675 000 vuonna 2012). Imatran rajanylityspaikalla venäläisten rajanylitysinto on jopa kasvussa. Muilla Kaakkois-Suomen rajanylityspaikoilla sitä vastoin määrissä on ollut laskua noin 10 %.



Taulukko: RVL

Työvoimaresursseihin ja työssäjaksamiseen on panostettava

Imatran rajatarkastusaseman varapäälikkö, luutnantti **Juha Rantasalo** katsoo asioita kokemuksen värittämien silmien läpi. Hänellä häämöttävät eläkepäivät ensi vuoden aikana. Rantasalo on valmistunut viimeiseltä vanhamuotoiselta peruskurssilta v. 1987. Jatkokoulutukseen Rantasalo ei ole halunnut, mutta työkokemusta ja näkemyksiä on karttunut vuosien varrella eri tehtävistä Sissikompaniassa sekä vartioupseerin ja varapäälikön tehtävistä Pelkolan rajavartioasemalla.

Rajatarkastusaseman varapäälikön työssä Rantasalo ohjaa aseman rajatarkastustoimintaa ja huolehtii aseman operatiivisiin tehtäviin liittyvien säädösten, määräysten ja ohjeiden mukaisen toiminnan toteuttamisesta käytännössä.

Rantasalon kokemusta on hyödynnetty rajatarkastusaseman laajennushankkeen yhteydessä, ja hän on ollut mukana suunnittelutyössä.

- Työtiloissa saadaan pitkään odotettu remontti valmiiksi vuoden loppuun mennessä, mikä nopeuttaa rajaliikennettä entisestään nykyisten tilapäisjärjestelyjen poistuttua. Opastuksessa on myös vielä puutteita ja tarkastus nopeutuu rajanylittäjien opittua uudet käytänteet.

Yksi ongelma Rantasalon mukaan jää ratkaistavaksi: se on Imatran rajatarkastusaseman henkilöstön riittävyys. Imatralla on selkeästi vähemmän henkilöstöä kuin muilla suurilla rajanylityspaikoilla, ja ensi vuonna on vielä suuri poistuma eläköitymisten johdosta. Nyt kun valtion säästöohjelmat ovat käynnissä ja rahahanat tiukoilla, niin ei hyvältä vaikuta. Henkilöstöä pitää saada määrärahojen tiukkuudesta huolimatta palkattua lisää.

Henkilöstön käyttöön vaikuttaa Rantasalon mukaan myös uusi tarkastusmalli, joka on rajaa ylittävän matkajan kannalta paljon entistä joustavampi. Rajanylityspaikan henkilöstölle asia ei ole ihan yhtä mutkaton.

- On rehellisesti sanottava, että uusi rajatarkastusmalli jakaa mielipiteitä. Suurin huoli on se, miten uudessa mallissa toteutuvat työajat ja sen myötä työssä jaksaminen. On löydettävä keinoja työn vaihtelevuuden lisäämiseksi, mikä vaikuttaa työssä viihtymiseen ja työmotivaatioon pitkällä aikavälillä. Huolestuttavalta näyttää se, että osa nuoremman sukupolven ihmisistä kokee turhautuvansa ja harkitsee lähtemistä rajatarkastustehtävistä siviilipuolen tehtäviin.

Käskytyksen sijasta voisi antaa sijaa käytännönläheisyydelle

Rajavartiolaitoksen hallinnonuudistuksessa lakkautettuun alueorganisaatioon työyhteisö näyttää Rantasalon mukaan suhtautuneen tyynesti. Työtaakka ei sen vuoksi ole oleellisesti kasvanut.

- Valitettavasti esikunta on alkanut viime aikoina ohjeistamaan ja tekemään liikaa käskyjä asemien suuntaan. On havaittavissa, että meillä on paikallisesti vähemmän päättävältä selviinkin asioihin, jotka voitaisiin itsenäisesti hoitaa asematasolla käytännönläheisesti.

Rantasalo on näihin päiviin asti löytänyt haastetta työtehtävistään, joita nykyinen varapäälikön pestikin vastaa. Rajalla osa opistouseereista kokee kuitenkin ongelmana vaativien tehtävien vähäisyyden.

- Tehtävien vähentyessä (asemien lakkauttamiset) ei löydy mahdollisuutta hakeutua muihin tehtäviin. Joidenkin kohdalla jatkokoulutuksen puute tuo ylitsepääsemättömän seinän urakehitykselle, mikä on työmotivaation kannalta huono asia. Omalla kohdallani voin todeta, että onneksi kokemukselle osataan myös antaa arvoa. Toivottavasti näin on muidenkin kohdalla.

Rantasalo seuraa tiivistä myös, mitä edunvalvontarintamalla on meneillään. Hän ei ole omaan palkkukseensa täysin tyytyväinen, sillä vaatuvuuskäsikirjassa on hänen mielestään liian suuri väli päälikön ja varapäälikön tehtävien palkkojen euromäärän välillä. Rajan työehtosopimusneuvotteluiden jälkikäuista saa Rantasalon mukaan sellaisen käsityksen, että työnantajan yksipuolisella sanelupolitiikalla jyrätään asioita eteenpäin.

- Palkkaukselliset epäkohdat heijastuvat työyhteisön ilmapiiriin ja työtehoon. Ehkä työnantajan kannattaisi ajatella sitäkin puolta asiasta, Rantasalo sanoo.





Rajan merellinen koulutus keskittyy Porkkalaan

Teksti: Samuli Vahteristo Kuvat: Samuli Vahteristo ja Peter Tanninen

Rajavartiolaitoksen miljoonasäästöihin tähtäävään sopeuttamisohjelmaan liittyen Raja- ja merivartiokoulun merivartiokoulun opetusyksikkö siirtyi kesäkuun alussa Espoosta Porkkalan merivartioaseman tiloihin. Siirtymiseen varauduttiin pitämällä merellisiä kursseja etupainotteisesti, mikä antoi lisää aikaa valmistautua tuleviin koulutustilaisuuksiin ja kursseihin uusien tilojen suomissa puitteissa. Porkkalaan siirtyi kaikkiaan yhdeksän henkilöä, joista viidellä on opistoupseerin koulutustausta. Pitkän kokemustaustan meripelastustehävistä omaavan kapteeniluutnantti **Matti Salokorven** mukaan työtilat Porkkalassa ovat osin erinomaiset, mutta opetustyötä selvästi haittaavia puutteitakin on.

- Hallinnollisiin tehtäviin tarkoitetut työtilat ovat oikein hyvät. Osalla meistä on työtilasta jopa merellinen ikkunanäkymä. Porkkalan koulutusmerivartioasemalla ja sen tuntumassa olevalla merialueella voimme toteuttaa koulutuksen liittyviä käytännön tietoja ja taitoja parhaalla mahdollisella tavalla.

Porkkalan merivartioasemalla ei ole olemassa meripelastuksen johtamisen koulutuksessa tarvittavaa koulutussimulaatiomahdollisuutta.

- Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kurssit tulee toteuttaa tukeutuen muiden simulaatiopalvelua tuottavien oppilaitosten infraan. Muun muassa meripelastuksen johtamisen ja radiokoulutuksen joudumme viemään muualle kuin Porkkalaan, Salokorpi kertoo.



**Kapteeniluutnantti
Matti Salokorpi**

- PO I -87, jatkokurssi (POII) -90, Luutnanttikurssi -93.
- Opettajan pedagoginen pätevyys HaagaHelia-ammattikorkeakoulussa
- Kokemustaustana vartiolaivojen kansipäällystötehtävät, esikunta-tehtävät, toiminta meripelastuskeskuksen päällikkönä (MRCS Vaasa) ja opettajana merivartiokoulun opetusyksikössä
- Erityisosaamisalueena meripelastuksen johtaminen ja koulutus

Faktaa

- Rajavartiolaitoksen meripelastuskoulutusjärjestelmään kuuluu yhteensä 22 erilaista koulutustilaisuutta ja kurssia.
- Osallistujia on 8 - 16/kurssi. Kursseja järjestetään vuosittain hallintoyksiköiden tarpeiden mukaan.
- Lisäksi järjestetään merivartioston peruskoulusta, merenkulun käytännön väyläajoharjoituksia merikadettikursseille sekä merelliseen kenttä- ja hälytystoimintaan liittyviä kursseja.
- Osalle järjestettävistä kursseista osallistuu myös merenkulun parissa toimivia siviilihenkilöitä.



Juha Pietilän mukaan Porkkalan merivartioston yhteyteen sopeutetun merellisen koulutuksen yksikön koulutuspuutteet ovat hyvät, mutta puutteitakin on. Koulutusta haittaa opetustilojen ahtaus ja koulutussimulaatiomahdollisuuksien puuttuminen



Kuva: Juha Pietilä

Asemalla on teoriaopetukseen käytössä vain yksi ahdas opetustila, joka sekin muistuttaa neuvottelutilaa.

- Olisi hyvä, jos opetustilan ja koulutussimulaatiomahdollisuuksien osalta saataisiin tänne aseman yhteyteen toimivampi ratkaisu. Nyt koulutus viedään läpi tilojen sallimilla ehdoilla, ja kurssijärjestelyt suunnitellaan taloudellisuus ja tehokkuus huomioiden Rajavartiolaitoksen strategioiden ehdoilla, Salokorpi sanoo.

Aseman tiloissa on 12 majoituspaikkaa opiskelijoille. Ruokailu järjestyy merivartiostasemalla, jossa työskentelee kaksi palkattua kokkia.

Opettajana merivartiostuon opetusyksikössä toimiva kapteeniluutnantti **Juha Pietilä** näkee tilanteen hyvin samana kuin ammatiliveli Matti Salokorpi.

- Merelliseen koulutukseen käytännönlaheisuus on selvä etu täällä Porkkalassa. Meripelastuksen johtamisen ja radiokoulutuksien kurssien järjestelyt ovat edelleen "vaiheessa" - miten sen osalta saadaan kaikki sujumaan jouhevasti. Hallinnollisten töiden osalta myös avotoimistoon totuttelu vie oman aikansa, Pietilä kertoo.

Etätyökieltoa on nykytilanteessa vaikea ymmärtää

Porkkalanniemeen Kirkkonummelta johtava tie (22 km/30 min) satoine mutkineen on melkoinen pullokaula päivittäistä työmatkaa taittaville. Se sisältää myös lukuisia vaarapaikkoja: kaaharit, peurat, liukas keli ja pahimmillaan syysmyrskyssä jyrkän mutkan taakse kaatunut puu.

- Meillä kaikille Kirkkonummen Tulliniemeen siirtyminen merkitsi työmatkoihin ajallisesti melkoista lisäystä ja samalla menetettyä vapaa-aikaa. Lisämausteena työmatkassa on Porkkalanniemen johtavan tien vaarat. Työmatkojen vaarat jäisivät vähäisemmiksi, jos esimerkiksi suunnittelutyötä voisi tehdä etätyöpisteessä tai kotona. Rajavartiolaitos on Pietilän ja Salokorven mielestä Puolustusvoimiin ja moneen muuhun työ-

paikkaan verrattuna tyy työnantaja.

- On vaikea ymmärtää, miksi etätyö on kielletty Rajavartiolaitoksessa. Me täällä Porkkalan merikoulutusyksikössä juhlistimme kansallista etätyöpäivää (18.9) tulemalla töihin ja ihmettelemällä rajan vanhakantaisista asennetta. On selvää, ettei etätyötä voi kaikissa töissä tai työpisteissä tehdä, mutta pitääkö sen varjolla rangaista kaikkia. Salokorven mukaan on aistittavissa, että sijoittautuminen Porkkalaan ei ollut kaikkia tyydyttävä ratkaisu.

- Työpaikat säilyivät, se on totta. Työssäkäynnin ja työn tekemisen edellytykset nykyisillä ratkaisuilla ovat erittäin suuri haaste erityisesti omalla vastuualueellani. Motivaationi on Porkkalaan siirtymisemme jälkeen ollut erittäin suurella koetuksella. Samaa olen aistinut joidenkin muiden kohdalla.

Pietilä puolestaan kertoo, että osalle työmatkan pidennys on antanut sysäyksen hakeutua uusiin tehtäviin. Nähtäväksi jää, osaako rajan johto hyödyntää jatkossa etätyön mahdollisuuksia työmotivaation ylläpitäjänä, mitä Puolustusvoimat on hyödyntänyt muutosten tuulen koetellessa henkilöstön jaksamista.

Kapteeniluutnantti Juha Pietilä

- PO I -89, PO II -92, Luutnanttikurssi -95
- Opettajan pedagoginen pätevyys Haaga-Helia-ammattikorkeakoulussa
- Kokemustaustana vartioupseerina merivartiostasemilla, Helsingin sataman rajatarkastuksen terminaali-päällikkönä, Bågaskärin mv-aseman päällikkönä, Helsinki-Vantaan rajatarkastusyksikön päällikkönä sekä kurssinjohtajana ja opettajana Rajajä merivartiokoulussa
- Erytisosaamisalueena meripelastuksen käytännön kurssien järjestäminen

Ääntäsi on kuultu-

LUKIJATUTKIMUS TUOTTI TULOSTA

Teksti: Juha Susi Kuva: Ari Pakarinen

Päälystöllehden syys-lokakuussa toteutettu lukijatutkimus sai hyvän vastaanoton. Kuukauden aikana 933 vastaajaa antoi palautetta lehden sisällöstä, ulkoasusta ja lukutottumuksistaan. Samalla kartoitettiin palveluksessa olevien jäsenten tiedonsaantikanavia.

Päälystöllehden toimintatapaan kuuluu arvioida jokainen ilmestynvä lehden numero. Arviointi tehdään toimitusneuvoston kokousten yhteydessä. Oman toiminnan arvioinneissa vaarana on liukua pikku hiljaa vaikiintuneille urille: päädytään usein ”kyllä me olemme hyviä” -lopputulokseen. Tämä tiedostaen Päälystöllehti halusi saada myös lukijoidensa näkemyksiä siitä, ovatko toimitusneuvoston tekemät linjaukset ja toiminta jäsenten tarpeita vastaavia. Tutkimukselle oli siis aitoa tarvetta.

Sisältö on tärkein

Jäsenkunnan tasapuolinen kohtelu kirjoittamalla kunkin puolustushaaran tai viraston ajankohtaisista asioista on onnistunut hyvin saaden arvosanan 4,07 viisiportaisessa asteikossa. Tasapuolisuus toteutetaan teemoittamalla kukin numero vuorollaan. Teemaa tukevat lehden värimaailma sekä luonnollisesti haastateltavat ja esille tuotavat henkilöt.

Tänä vuonna toteutettu svensk resume-palstan poisto sai tukea (4,10). Vapautunut palstalla on annettu englanninkieliselle briefly-palstalle. Englanninkielisellä palstalla pyritään palvelemaan liiton kansainvälisiä yhteistyökumppaneita.

Päälystöllehti on ammattikunnan jäsenlehti, mikä määrittää lehden sisällön. Lukijakunta tiedostaa tämän. Kevyemmille jutuille kuten matkakertomuksille ja kirja-arvosteluille ei koeta tarvetta (2,26). Lehden lukijat eivät kaipaa kilpailuita ja arvontoja (2,55). Tästä hyvänä esimerkkinä on viime vuoden valokuvakilpailu, johon ei juurikaan osallistuttu. Ristikko puolestaan saa arvosanan 2,72. Tässä kohtaa palveluksessa olevien ja evp-henkilöiden näkemykset erosivat huomattavasti toisistaan: evp-jäsenet kokevat ristikon tarpeelliseksi.

Lukijatutkimukseen vastasi 933 henkilöä, joista

- 58,3 % palveluksessa
- 37,4 % evp-jäseniä
- 2,5 % yhteistyökumppaneita
- 2 % satunnaisia lukijoita, esimerkiksi perheen- tai työpisteen jäsen
- Pv:n palveluksessa 88,9 %
- Rvl:n palveluksessa 11 %

Jarkko Piekkari ja Jari Markkula ovat löytäneet Päälystöllehdestä kiinnostavan artikkelin

Artikkeleita laadittaessa pyrimme lyhyisiin ja tiiviisiin kirjoituksiin. Lukijamme arvostavat tätä (4,13). Artikkelien yhteydessä olevat infolaatit, joihin on koottu keskeisiä lukuja tai taustatietoja, ovat osoittautuneet toimiviksi (4,21)

Tulevaisuudessa halutaan lukea Suomen puolustuspolitiikan linjauksista ja niiden vaikutuksista jäsenistöön. Samoin verotus tai sosiaalietujen vaikutukset kiinnostavat, puhumattakaan virkaehtosopimuksista soveltamisineen.

Ulkoasu herättää kiinnostuksen

Nykyinen Päälystöllehden ulkoasu saa kiitosta. Paperilaatu, värit, lehden koko ja sivumäärä saavat kukin yli neljän pisteen arvosanan. Kuvitus herättää enemmän kritiikkiä, vaikka myös se saa hyvän arvon (4,11). Vapaasanaosioissa tuotiin esille useammassa kommentissa kuvissa "pönnöttävät" henkilöt. Olemme toimitusneuvostossa tiedostaneet saman seikan. Valitettavan usein tilaisuudet, joista artikkelit kirjoitetaan, tapahtuvat saleissa tai neuvotteluhuoneissa ja niissä ei vain tarjoudu mahdollisuutta ottaa toiminnallisia kuvia. Kritiikkiä sai myös samojen henkilöiden esiintyminen kuvissa useamman kerran samassa numerossa.

Pidän harvoin ilmestyvän lehden paperiversiota digilehteä parempana.

Paperiversio saa selkeän kannatuksen. Kannatuksen suhteen ei ole eroa palveluksessa olevien tai evp-jäsenistön välillä. Sähköinen versio saa selkeästi huonomman arvon (1,97). Sähköisen version käyttäjät toivoivat saavansa sähköpostiinsa ilmoituksen lehden ollessa luettavissa sekä erillistä lukuohjelmaa lukemista helpottamaan.

Nykyisin lehti ilmestyy kuudesti vuodessa. Mahdolliset extranumerot voitaisiin lukijoiden mielestä hyvinkin julkaista sähköisinä (3,55). Edellinen lehden extranumero on elokuulta 2012, jolloin aiheena oli Puolustusvoimauudistus.

Lehden tiiviit jutut saivat lukijoilta kiitosta. Ajoittain juttuun liittyvää materiaalia on tarjolla enemmän kuin palstatilaa on käytettävissä, esimerkiksi taustaa, kuvia ja muuta aiheeseen liittyvää. Näiden hyödynnettävyyttä kartoitettiin nettijatko kysymyksellä. Saatu kannatus (3,49) tulee harkita tarkoin. Nettijatkat lisäävät toimituksen työ määrää

ja ovat resurssien hukkaamista, jos tarjottua palvelua ei käytetä.

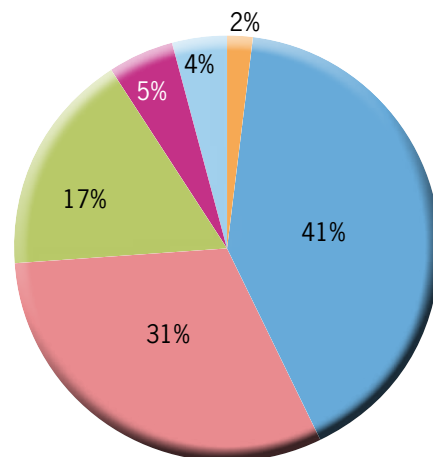
Päälystökalerin tarpeellisuus jakautuu selkeästi (2,82). Palveluksessa olevat eivät juuri hyödynnä kalenteria, kun taas evp-jäsenet arvostavat sitä. Liiton hallinto joutuukin miettimään tämän jäsenedun tulevaisuutta: kalenteri kaikille vai vain tarvitsijoille. Edunvalvontapainoksen julkaiseminen saa palveluksessa olevilta kannatusta. Tänä vuonna julkaistaankin uusi ajantasainen painos.

Sosiaalinen media tyrmätään

Päälystöliitto ei tiedota jäsenistöään tai yhteistyökumppaneitaan sosiaalisessa mediassa (Facebook, Twitter). Tälle on myös lukijoiden tuki, eikä vastaajaryhmissä ole eroa. Kysymys myös herätti runsaasti vapaasanaa kirjoituksia.

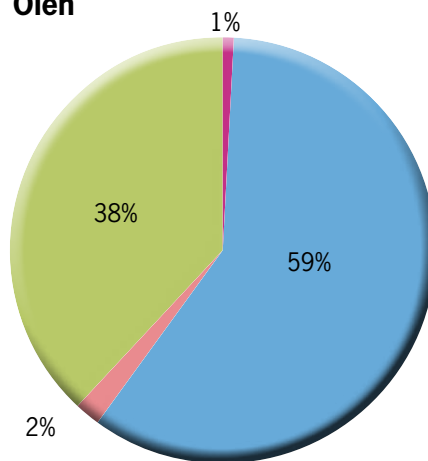
Sähköiseen tiedonsaantiin liittyy myös jäsenen sähköpostiosoitteen ajan tasalla pitäminen. Lukijatutkimus lähetettiin www-sivuilla olevan linkin lisäksi myös jäsenrekisteriin kirjattuihin sähköpostiosoitteisiin. Valitettavan usealla jäsenellä rekisteriin ilmoitettu osoite ei ollut enää käytössä.

Luen lehdeni mieluiten sähköisenä versiona netistä.



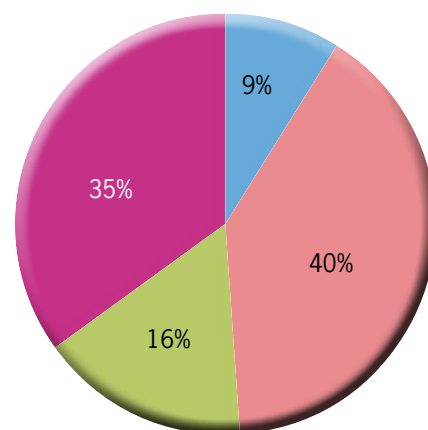
- Täysin eri mieltä
- Täysin samaa mieltä
- Ei osaa sanoa

Olen



- Päälystöliiton palveluksessa oleva jäsen
- Yhteistyökumppani (esim. työnantajan edustaja, sotilasammattijärjestöön kuuluva, ministeriöön kuuluva)
- Päälystöliiton Evp-yhdistyksen tai Päälystön Naisten Liiton jäsen
- Satunnainen lukija (esim. samaan talouteen kuuluva, työpisteessäni on Päälystöliiton jäseniä)

Päälystöliitto ei tiedota jäsenistöään tai yhteistyökumppaneita sosiaalisessa mediassa (Facebook, Twitter). Valitse oikeista väittämistä.



- Sosiaalisen median palveluita tulee hyödyntää täysimääräisesti
- Nykyiset tiedottamisen toimintavat (kotisivut, jäsentapaamiset) riittävät
- Mikäli Päälystöliitto tiedottaisi sosiaalisessa mediassa, hyödyntäisin palveluita.
- En käytä sosiaalista mediaa, joten uudistus olisi minun osalta turha.



Taloudellinen epävarmuus heijastuu EUROMILin toimintaan

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

EUROMIL-järjestön syyskokous pidettiin Roomassa lokakuussa. Syyskokousrutiinien lisäksi alueelliset ryhmät kokoontuivat pohtimaan järjestön tulevaisuutta ja erityisesti talousnäkymiä. Asevoimien supistukset Euroopassa ja yleinen taloustilanne kasaavat tummia pilviä järjestön toimintaan. Uusien jäsenten liittyminen ei tuo juurikaan huojennusta jäsenmaksukertymään.

Euromilin toimisto selvitti laajasti toimintaansa kevään edustajakokouksen jälkeen. Puheenjohtaja ja toimisto olivat tuottaneet kevään ja kesän aikana tukun lausuntoja ja osallistuneet useisiin kokoustapahtumiin kutsuttuina asiantuntijoina. Kaikissa kokouksissa on teemoina ollut sotilaiden oikeudellinen ja taloudellinen asema. Kokouksia on järjestänyt mm. Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestö ETYJ, jonka toiminnan eräänä ulottuvuutena ovat niin kutsutut inhimillisen ulottuvuuden (ihmis oikeus-) kysymykset. Järjestön toiminta- ja taloussuunnitelmaa käsiteltäessä talouden realiteetit tulivat selvästi esille. Toiminnan rahoittaminen nyky-laajuudessa tai nykyisellä, entistä pienemmällä toimistohenkilöstöllä ja pelkästään nykyisellä jäsenmaksukertymällä ei ole mahdollista. Talousarviossa on pitänyt ka-
jota reserveihin eli pääomaan, joka nykyi-

sellä järjestelmällä on syöty viidestä kuu-teen vuoden kuluessa.

Talousasiat nousevat myös pinnalle niin sanotun pohjoisen ryhmän kokouksessa. Ryhmään kuuluvat eurooppalaiset sotilaiden ammattijärjestöt. Tämän ryhmän liittojen jäsenmaksut muodostavat reilut 91 prosenttia järjestön jäsenmaksukertymäs-
tä. Suurimman jäsenmaksun maksaa lähes 200 000 jäsenen saksalainen DBwV. Järjestön laajentuminen Euroopassa ja sen lähialueilla kohdistuu maihin, joissa järjes-
tötoiminta on uutta, lainsäädäntö olema-
tonta ja mm. jäsenmaksun perusteena oleva Eurostatin kuluttajahintojen vertailuin-
deksi (CPL) on alhainen. Näin ollen uusien, esimerkiksi Rooman kokouksessa hyväk-
syttyjen jäsenjärjestöjen jäsenmaksut ovat alhaisia. Talouskysymykset tulevat nouse-
maan vahvasti esille järjestön lähitulevai-
suudessa.

Portugalilainen Euroopan parlamentin jäsen Ana Gomez toi esiin, miten sotilaisiin liittyviä ihmisoikeuksia ja heidän sosiaalista asemaansa voidaan viedä eteenpäin Euroopan tasolla.

Kokouksen keskusteluosiossa vanhaa ja uutta

Kokouksessa oli kaksi paneelikeskustelua, joita virheellisesti kutsuttiin ryhmätöväi-heeksi. Ensimmäisessä keskustelussa keskusteltiin jo takavuosina tutuksi tulleesta köyhydetyn uraanin käytöstä ammuksissa ja ammusten mahdollisesti aiheuttamista terveysongelmista ja -riskeistä ihmisille sekä vaikutuksista luontoon. Asia nostettiin uudelleen esille juuri nyt Italian kokouksessa, koska Italiassa on ollut kiistanalaisia sairaustapauksia ja tapausten myötä myös korvausvastuut ovat kiistanalaisia.

Kokoukseen oli kutsuttu myös portugalilainen Euroopan parlamentin jäsen **Ana Gomez**, joka kertoi näkemyksiään siitä kuinka sotilaisiin liittyviä ihmisoikeuksia ja sosiaalista asemaa puolustetaan ja voidaan viedä eteenpäin Euroopan tasolla. Gomez puhui hyvin, mutta lupasi vähän. Avarakatseista puhetta europarlamentaarikolta, jonka omassa kotimaassa henkilöstö asema asevoimissa on edelleen ankea.

Uusia jäseniä ja tarkkailijoita

Euromilin hallitukseen valittiin vaalilla eläkkeelle jäävän **Simon Deverauxin** (PDFORRA, Irl) tilalle **Tom McCarthy** samasta järjestöstä. McCarthy on kokenut ja osaava toimija omassa järjestössään ja toiminut eri tasoilla edunvalvonnassa. Hänellä oli vastaehdokkaana vaalissa latvialaisen järjestön (LSA) ehdokas **Dzintars Klava**.

Järjestö laajenee entisen itäisen Euroopan maihin, joissa yleinen tilanne ja poliittinen elämä ovat vakiintumassa. Näissä maissa on kaikilla toimialoilla halu pyrkiä euroopalaiseen yhteisöön. Uusin päänavaus on tehty Turkkiin, jossa juuri perustettu järjestö on pyrkimässä Euromilin jäseneksi. Kaiken kaikkiaan kokous hyväksyi kolme uutta tarkkailijajäsentä Espanjasta, Serbiasta ja Turkista, sekä kaksi uutta varsinaista jäsentä Montenegrosta ja Serbiasta.

Päälystöliitosta kokoukseen osallistuivat puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaa**, varapuheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** ja päätoimittaja **Ari Pakarinen**.

Pohjoismainen Upseeriallianssi NOA

Upseerikoulutus hakee muotojaan

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Päälystöliiton puheenjohtajakausi saatiin puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaan** johdolla päätökseen Helsingissä lokakuun lopulla. Syyskokouksessa keskityttiin upseerikoulutuksen tilaan, koulutusmalleihin ja tulevaisuuden näkymiin Pohjoismaissa. Pohjoismaisten vieraitten kanssa juhlittiin myös Päälystöliiton 85-vuotista taivalta.

Kokouksen alussa kuultiin eri maiden ajan-kohtaistatsaukset edunvalvonnassa meillä olevista asioista. Kevään kokouksen jälkeen voitiin todeta tapahtuneen jälleen paljon. Norjassa on mm. tehty päätös oikeasta molempia sukupuolia koskevasta yleisestä asevelvollisuudesta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että varusmiespalveluksen suorittavien määrä nousisi, vaan sitä, että myös naiset ovat valinnoissa mukana, kun asevelvollisia määrätään palvelukseen. Uusina puheenjohtajina kokoukseen osallistuivat Tanskan Upseeriliitosta (HOD) **Niels Henrik Tønning** ja Norjan Päälystön Ammattiliitosta (BFO) **Jens Jahren**.

Upseerikoulutus ei välttämättä houkuttele

Kokouksen osanottajat tutustuivat suomalaisen upseerikoulutukseen Maanpuolustuskorkeakoululla. Eversti **Max Sjöblom** esitteli perusteellisesti koulutuksen perusteita, tavoitteita ja rakenteita. Esitys teki syvän vaikutuksen tanskalaiseen delegaatioon. Tanskassa upseerikoulutus on muutoksessa, ja Tanskan upseeriliitossa koulutuksen toteutuksessa nähdään isoja kysymysmerkkejä.

Rekrytointi upseerikoulutukseen on haasteellista. Suomessa hakijamäärät upseerin opintoihin ovat hyvällä tasolla, mutta muualla Pohjoismaissa tilanne ei ole niin hyvä. Hakeuduttaessa koulutukseen hakijat haluavat yhä useammin tietää urakehityksestä ja palvelusolosuhteista pidemmälle tulevaisuuteen. Jos näihin ei pystytäkään antamaan vastauksia, niin potentiaaliset hakijat hakeutuvat opiskelemaan muihin yliopistoihin ja korkeakouluihin. Aihetta käsiteltiin syvällisemmin ryhmätöväiheessä, jossa keskusteltiin myös siitä, antaako koulutus riittävät valmiudet palvelustehtä-



Eversti Max Sjöblom

vien hoitamiseen ja onko koulutus oikeasti rinnastettavissa muissa yliopistoissa tehtyihin tutkintoihin. Voidaanko sotilasjohtamiseen yhdistää akateeminen ajattelu? Kokouksessa vieraili jo kevään kokouksesta tuttu everstilutnantti **Sami Nurmi** puolustusministeriöstä. Hän päivitti kevään esityksen asiat Suomen turvallisuuspoliittisesta tilanteesta.

Ensi vuonna Norjassa

Pohjoismaisen Upseeriallianssin johtovastuu siirtyi kokouksessa BFO:n (Befalets Falesorganisasjon) uudelle puheenjohtajalle Jens Jahrenille, jonka johdolla NOA kokoontuu ensi vuonna kaksi kertaa Norjassa. Päälystöliitosta puheenjohtajan lisäksi kokoukseen osallistuivat varapuheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen**, hallituksen jäsen **Marko Nieminen**, järjestöpäällikkö **Arto Penttinen** ja päätoimittaja **Ari Pakarinen**.

Ylil_Masalin_Libanon_2.0

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Matti Vihurila ja Puolustusvoimat



Kolmanteen kriisinhallintatehtävään-
sä lähtevä yliluutnantti Jukka-Pekka
Masalin osallistui Porin prikaatissa
järjestettyyn viisivuotiseen rotaa-
tiokoulutukseen.

Puolustusvoimauudistuksen vaikutukset ovat moninaiset. Karjalan prikaatissa palveleva yliluutnantti **Jukka-Pekka Masalin** ei joudu vaihtamaan joukko-osastoa, mutta tehtävä vaihtuu. Kymen pioneeripataljoonan esikunnan toimistoupseeri siirtyy vuodenvaihteessa perusyksikköön, muttei vielä tiedä tarkalleen, mihin tehtävään. Varmaa on ainostaan se, että palkka laskee.

- Pidän tätä välivaiheena, onhan sotilasuraa näillä näkymin jäljellä vielä 16 vuotta, Masalin toteaa.

Puolustusvoimauudistuksen mukanaan tuomat muutokset, kaksi aiempaa kriisinhallintatehtävää ja vaihtelunhalu vievät Masalinin Libanoniin marraskuun alussa - jo toistamiseen. EOD-tehtävissä (Explosive Ordnance Disposal eli räjähteiden raivaus) Bosnia-Hertsegovinassa 2004 - 2005 ja Libanonissa UNIFIL II -operatiossa 2006 - 2007 palvellut perheellinen yliluutnantti lähtee Suomen pataljoonan pioneeriupseeriksi luottavaisin mielin. Kotiin jäävät vaimo ja itseenäisyyspäivänä 3 vuotta täyttävä **Selma**-tytär. Lähtöpäätös tehtiin yhdessä perheen kanssa.

- Ajankohta tuntuu nyt sopivalta. Kävin alueella perehdytysmatkalla ja totesin, että tuttuakin elementtejä löytyy, mutta silti vaikutelma on erilainen kuin ennen. Syyrian levottomuudet vaikuttavat maahan, mutteivät niinkään Etelä-Libanoniin, missä suomalaiset toimivat. Olen luottavainen tulevaisuuden suhteen, Masalin kertoo.

Krihahallintatehtävä?

Osallistuminen kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan on yksi puolustusvoimien kolmesta päätehtävästä. Tästä huolimatta yhtä kriisinhallintakokemusta rikkaampana takaisin kotimaan tehtäviinsä palaavat ammattisotilaat otetaan ajoittain vastaan tyyliin "tervetuloa takaisin oikeisiin töihin". Miksi?

Pelkästään kotimaan vinkkelistä silmällyttä lähtö kriisinhallintatehtäviin saattaa näyttää mukavalta irtioltolta arkisista töistä ja niiden sysäämisestä muiden hoidettaviksi. Useimpien rauhanturvaajien kohdalla kysymys on kuitenkin arkisen työn, perheen, omien, vaimon ja lasten harrastusten, oman halukkuuden ja monien muiden kotimaahan jäävien haasteiden kesken tehtävästä tasapainoilusta, puolen vuoden tai vuoden jaksosta, joka parhaimmillaan kiinteyttää perhettä ja pahimmillaan hajottaa sen. Toisaalta kriisinhallintatehtäviä ei voi antaa pelkästään poikamiesten vastuulle. Ilman ammattisotilaiden vapaaehtoisuutta Suomen osallistuminen sinänsä tärkeään yhteisvastuulliseen



toimintaan ei olisi mahdollista. Pitäisikö tätä vapaaehtoisuutta ja monien kohdalla tapahtuvaa "parisuhteen koeponnistusta" arvostaa myös palkallisesti?

Yliuutnantti Jukka-Pekka Masalin sanoo saaneensa kriisinhallintatehtävissä maailmankatsomuksen laajentumisen ohella kokemusta monenlaisten räjähteiden rai-vaamisesta (EOD) ja hyödyntäneensä sitä kotimaassa mm. virka-aputehtävien (Puolustusvoimien 2. päätehtävä) ja aluerai-vausten yhteydessä. Kolmen operaation konkarilla ja nelikymppisellä perheenisällä uskoisi olevan jatkossa paljonkin annettavaa perusyksikkötasolla, mutta näyttää siltä, ettei tälle löydy arvostusta, ainakaan rahallisesti.

Tekemällä oppii, ja osa tekemisistä on – onneksi – tarjolla vain Suomen rajojen ulkopuolella. Olisiko paikallaan palkita Selman ja monien muiden lasten isät ja äidit siitä, että he ovat vapaaehtoisesti rohjonneet koeponnistamaan oman parisuhteensa ja samalla hankkimaan puolustusvoimien kaipaamaa kokemuspohjaista osaamista? Kriisinhallintaoperaatioista saa kyllä muistomitalin rintaansa, mutta pitäisikö kokemuksen ja osaamisen lisääntymisen näkyä myös palkanauhassa? Joidenkin kohdalla on käynyt niinkin, että kotimaassa odottaa aiempaa vaatimattomampi ja heikommin palkattu tehtävä. Entäpä, jos kriisinhallintapalveluksen "bonuksena" olisikin tietoisuus siitä, että firma aidosti arvostaa vapaaehtoista osaamisen ja kokemuksen kehittämistä ja tarjoaa vaativampaa ja paremmin palkattua tehtävää kotiinpaluun jälkeen? Jos vaativampaan tehtävään on tarjolla kaksi tasaväkistä tarjokasta, painaako vaakakupissa toisen kokemus sotilaallisesta kriisinhallinnasta?



ASLAK-kurssilainen Tommi Renfors Porin prikaatista esittelee tasapainolaitojaan muille kurssilaisille.

Päällystöliiton ASLAK-kurssit haussa

Teksti: Ari Pakarinen Kuva: Harri Jokihaara

Päällystöliitolle hakijana on myönnetty kolme v. 2015 alkavaa ASLAK-kurssia (10 henkeä/kurssi). Ne ovat aina ryhmämuotoista kuntoutusta ja toteutetaan laitos- tai avomuotoisena tai näiden yhdistelmänä. Kuntoutus kestää 20 - 22 vuorokautta sisältäen alku- ja kurssijaksot, yhteistyöpäivän ja loppujakson. Lisäksi on mahdollisuus järjestää yksi työpaikkakäynti. Kurssi toteutetaan noin vuoden sisällä sen alkamisesta.

Hakuprosessi:

- Ota yhteys omaan työterveyshoitajaan.
- Työterveyshuolto opastaa tarvittavien lääkärintlausuntojen hankkimisessa ja hakumenettelyssä (Kelan lomake KU132).
- Hakemus toimitetaan Kelaan, joka päättää osallistujat.

Päätös kurssille tehdään kuntoutuskriteereiden ja kuntoutustarpeen täyttyessä hakemusten saapumisjärjestyksessä. Vaikutuspiireissä käsittelyajat ovat keskiarvoja. Osa hakemuksista käsitellään aina jonkin verran viiden viikon tavoiteaikaa

nopeammin, osa hitaammin. Aina hakemusta ei saada ratkaistua tavoiteajassa. Kaikki Päällystöliiton kurssit toteuttaa Härmän Kuntoutus Oy Kauhavalla.

1. Päällystöliitto/merivoimissa palvelevat opistoupseerit, ASLAK-kurssi 57874.

7–11.4.2015
17. - 22.8.2015
16. - 21.11.2015
4. - 8.4.2016

2. Päällystöliitto/maavoimissa palvelevat opistoupseerit, ASLAK-kurssi 57864

14. - 18.9.2015
7. - 12.12.2015
4. - 9.4.2016
19. - 23.9.2016

3. Päällystöliitto/maavoimissa palvelevat opistoupseerit, ASLAK-kurssi 57872

23. - 27.3.2015
3. - 8.8.2015
2. - 7.11.2015
29.3. - 2.4.2016

Jäsenen ääni kuuluu päätöksenteossa

Teksti ja kuva: Ari Pakarinen

Suomen Aliupseeriliitto syntyi tarpeesta paikallisia kerhoja ja niiden jäseniä varten, aivan kuten tässä artikkelisarjassa on aiemmin todettu. On alusta asti ollut selvää, että liiton organisaation pitää antaa jäsenistölle mahdollisuus vaikuttaa kaikilla tasoilla päätöksentekoon. Vaalikausien pituudet ja päätöksenteko-organisaation yksityiskohdat ovat muuttuneet vuosien saatossa, mutta ydin on säilynyt – jäsenet tekevät suurimmat päätökset. Byrokratia oikein ymmärrettynä ja toteutettuna antaa tämän mahdollisuuden ja samalla sitouttaa ja mahdollistaa toimeenpanevan hallinnon päätösten toteuttamiseen.

Liitto perustettiin Viipurissa juhannuksena 1929. Perustava kokous ei kuitenkaan pystynyt tekemään päätöksiä siitä, kuinka liiton hallinto toimisi ja kuinka ylin päätöksenteko toteutettaisiin. Kokouksessa päätettiin ratkaisuun tilapäisen liittohallinnon perustamisesta aina ensimmäiseen liiton vuosikokoukseen asti. Tällaiseksi liittohallinnoksi valittiin Viipurin Aliupseeriyhdistyksen hallinto, johon kuului kuusi jäsentä. Valinta lieene ollut helppo, koska ajatustyö koko liiton perustamiseksi oli pääsääntöisesti tehty juuri Viipurissa ja liiton kotipaikka oli Viipuri.

Tilapäinen liittohallinto kokoontui ensimmäisen kerran syyskuussa 1929. Tässä kokouksessa käytännössä vasta luotiin liiton hallinnon organisointi ensimmäiseen vuosikokoukseen asti ja siitä eteenpäin. Kokouksessa valittiin mm. liiton ensimmäinen puheenjohtaja ja muut toimihenkilöt. Varsinaisen liittotoiminnan voidaan todeta käynnistyneen tässä kokouksessa.

Ensimmäisen vuosikokouksen päätökset kauaskantoisia

Ensimmäiseen vuosikokoukseen kokoonnuttiin Helsinkiin 1.6.1930. Siihen osallistui edustajia 28 alaosastosta edustaen 1 544 jäsentä. Merkittävimmät päätökset olivat tilapäisen liittohallinnon lopettaminen ja tehtävien siirtäminen johtokunnalle, jonka kooksi päätettiin 12 jäsentä.

Edustuksellisen demokratian ja paikallisosaston vaikutusmahdollisuuksien varmistamiseksi päätettiin, että kukin alaosasto voi asettaa edustajia vuosikokoukseen. Liiton kokouksiin vastaisuudessa osallistuisi alaosastojen edustajista koostuva edustajisto (yksi edustaja alkavaa 50 jäsentä kohden).

Johtokunnan kokoonpanoa muutettiin jo v. 1932, jolloin siihen valittiin vielä seitsemän varajäsentä lisää ja v. 1934 kahdeksan varajäsentä. Tällä mentiin aina vuoteen 1939, jolloin sodan kynnyksellä muutettiin sääntömuutoksella jälleen johtokunnan kokoonpanoa. Uusi kokoonpano käsitti puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja 16 jäsentä. Johtopäätös tästä on se, että liitto on koko sen historian ajan halunnut varmistaa toimeenpanevan hallinnon puolustushaaraakohtaisuuden ja maantieteellisen edustuksen.

Sotavuodet ja siirtyminen nykyaikaan

Sotavuosina 1940 ja 1942 - 1944 liiton vuosikokouksia ei järjestetty. Sodan jälkeen toimintaa ryhdyttiin käynnistämään uudelleen toden teolla. Vuosikokousjärjestelmällä mentiin eteenpäin, ja 1950-luvulla alkoi orastaa vahvempi edunvalvontatoiminta osana muuta työmarkkinajärjestelmää.

Johtokunnan kokoonpanoon kajottiin seuraavan kerran vasta v. 1967, jolloin sääntömuutoksella mahdollistettiin liiton 2. varapuheenjohtajan valinta.

Liiton ylimmän päättävän elimen rakenteisiin tehtiin muutoksia vuoden 1974 vuosikokouksessa. Kolmen vuoden välein kokoontuvaan liittokokoukseen ja kahdesti vuodessa kokoontuvaan liittovaltuustojärjestelmään siirryttiin

v. 1976. Jokainen yhdistys sai jäsenen ja varajäsenen liittovaltuustoon, millä varmistettiin edustuksellisuus vuosittaisessa päätöksenteossa. Vaikuttimena tähän muutokseen oli Virkamiesliiton vastaavanlainen kokousrytmi, johon Toimiupseeriliiton päätöksenteko haluttiin ajallisesti kytkeä.

Puheenjohtajapäivät luontevaksi osaksi päätöksenteon valmistelua

Kohti nykyjärjestelmää siirryttäessä liittovaltuustosta luovuttuun ja siirryttiin kaksi kertaa vuodessa kokoontuvan edustajakokouksen käytäntöön. Syyskokouksessa valmisteltiin seuraavan vuoden toimintaa sekä kahden ja myöhemmin neljän vuoden välein valittiin liiton puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja hallitus. Kevätkokouksessa tarkasteltiin edellisen vuoden toimintaa ja taloutta sekä tehtiin tarvittavat päätökset.





Kahden edustajakokouksen järjestelmä oli raskas, ja lopulta päädyttiin nykyiseen yhden edustajakokouksen järjestelmään. Kahden kokouksen asiat niputettiin ja ko-

kous pidetään entisen syyskokouksen paikalla. Kunkin yhdistyksen edustajalla on edelleen yksi ääni alkavaa 50 jäsentä kohti. Ainoastaan Päälystöliiton Evp-yhdistyksen äänimäärää on rajoitettu leikkurilla. Kevään edustajakokouksen paikalla järjes-

Liiton perustajajoukkoa Viipurissa juhannuksena 1929.

tetään Päälystöliiton puheenjohtajapäivät, jotka ovat yhdistysten ja liiton hallinnon kannalta erinomainen mahdollisuus käydä keskustelua ja valmistella päätökseen tulevia asioita. Yhdistysten puheenjohtajille tai heidän edustajilleen puheenjohtajapäivät ovat osallistumisen ja vaikuttamisen paikka.

Liitto on aina halunnut varmistaa sen, että jäsenyhdistyksillä ja edelleen niiden kautta rivijäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa liiton toimintaan ja edunvalvonnan hoitamiseen. Loppujen lopuksi pallo on yhdistyksillä ja sillä, kuinka aktiivisesti yhdistysten hallinnot valmistautuvat ja keräävät jäsenten mielipiteitä.

Lähteet:

1. 80 vuotta turvallisuutta, Päälystöliitto ry. 1929 - 2009, Koivisto ja Paananen
2. Toimiupseeriliitto 1929 - 1979, Erkki Suokas
3. Suomen Aliupseeriliitto 1929 - 1954, useita kirjoittajia, Altti Saloila toimituskunnan puheenjohtajana





Täydennyskoulutusta tarvitaan urapolun turvaajana

Teksti: Samuli Vahteristo Kuva: Olli Lehmusvuori

Kapteeniluutnantti **Markku Saarela** on ehtinyt toimia Päälystöliiton hallituksen jäsenenä jo kohta vuoden verran. Hänen mielestään hallitustyöskentely on ollut antoisaa ja opettavaista.

- Edunvalvontatavoitteet ovat monasti henkilökohtaisia. Siksi jokaisella PL:n jäsenellä on omat intressit siitä, mihin Päälystöliiton tulisi tulevaisuudessa edunvalvonnalliset tavoitteensa asettaa. Jäsenten on hyvä tiedostaa, että liiton hallitus toimii yhtenäisesti tähtäimessä yhteiset, puolustushaarasta riippumattomat tavoitteet, jotka palvelevat jäsenistön kokonaisuutta.

Saarelan mielestä koko jäsenistön kannalta tulisi varmistaa riittävän vaativien tehtävien säilyminen vuoteen 2035 saakka.

- Työnantajalla on huoli ns. hiljaisen tiedon siirtämisestä. Opistoupseeristolla on osaamista ja etenkin kokemusta, mitä ei

koulunpenkiltä saa. Tätä osaamista tulee hyödyntää sijoittamalla opistoupseereita tehtäviin, missä osaamista voidaan hallitusti siirtää eri henkilöstöryhmien edustajille. Mahdollistamalla opistoupseereille urapolku vaatimpiin tehtäviin ja osallistuminen puolustusvoimien täydennyskoulutusjärjestelmään varmistetaan motivoitunut henkilöstöryhmä tuleville vuosille, Saarela summaa liiton tavoitteita.

Yhdistystoiminta on tullut Saarelalle tutuksi vuodesta 1992 lukien, kun hän nuorena väepelinä ”pääsi” Santahaminan päälystötöyhdistyksen sihteerin tehtävään.

- Kävin Aktiivi-instituutissa opiskelemasa järjestötoiminnan perusteita ja hieman muillakin kursseilla. Oriveden asevarikolla työskennellessäni toimin ytelimen edustajana, luottamusmiehenä ja yhdistyksen puheenjohtajana. Palattuani pääkaupunki-

Markku Saarelan työnkuvaan liittyy toiminta perehdyttämisen- ja työpaikkaohjaajana. Kuvassa Saarela opastaa työnsä aloittanutta aliupseeria kirjaston käyttöön liittyvissä kysymyksissä.

seudulle ja siirtyessäni Suomenlahden meripuolustusalueelle, minut valittiin varuskunnan ns. ”vastuuluottamusmiehen” pestiin. Lisäksi toimin nykyisin ytelimen jäsenenä. Saarelan mukaan tiedonjakamista jäsenistön suuntaan tulee hoitaa aktiivisesti.

- Liiton lehti ja nettisivut tuottavat ajankohtaista tietoa edunvalvontarintamalta. Sen lisäksi olen lähettänyt jäsenistölle aika ajoin tiedotteen tärkeimmistä ajankohtaisista asioista tai sopimussasioista. Tiedottaminen on haasteellista isossa joukko-osastossa varsinkin, kun osa edustettavista palvelee tietoteknisten yhteyksien ulottumattomissa.

Suomenlahden meripuolustusalueella (1.1.2015 alkaen Rannikkoprikaati) palveleva Saarela työskentelee Upinniemiessä henkilöstöosaston osastoupseerin tehtävässä, ja hänen toiminnallinen tehtävänimikkeensä on palkatun henkilöstön koulutussuunnittelija ja päämentori.

- Tehtävänäni on mm. varmistaa, valvoa ja kehittää koko joukko-osaston henkilöstön osaamista ra- ja sa- tarpeita varten. Lisäksi tehtäviini kuuluvat oikeusesittelyjen valmistelu ja toimiminen joukko-osaston päämentorina. Päämääränä on luoda edellytykset joukko-osaston ja sen henkilöstön kykyjen sekä valmiuksien suunnitelmalliseen tuottamiseen eli osaamisen kehittämiseen.

- Tehtävänäni tulee muuttumaan hieman 1.1.2015 alkaen, kun aloitan uudessa organisaatiossa Rannikkoprikaatissa. Tehtävä laajentuu tuolloin esimies- ja vuorovaihtusvalmentajan sekä perehdyttämisen ja työpaikkaohjaajien vastaavan tehtävillä.

Markku Saarela

- Kapteeniluutnantti, 47 v
- PK 49 taisteluvälinelinja 1992, OUJK 2 esikuntalinja 2002
- Asuu Kirkkonummella, kolme lasta, vaimo ja koira.
- Harrastuksina ulkoilu, elokuvat ja musiikki

Urheiluvuosi 2014

Teksti: Mika Räisänen Kuva: Samuli Vahteristo

Urheiluvuosi 2014 alkaa olla yleismestaruuden voittaneen yhdistyksen julkaisemista vaille valmis. Voittanut yhdistys selviää edustajakokouksessa, jossa jaetaan yleismestaruutta osoittava kiertopalkinto ja kunniakirja. Jätettäköön voittanut yhdistys vielä salaisuudeksi, mutta sen verran voin paljastaa, että Kajaanin Päälystöyhdistyksen usean vuoden mittainen voittokulku katkesi.

Kulunut urheiluvuosi toi mukanaan merkittäviä muutoksia liiton urheilutoimintaan. Liiton urheilutoiminnan pääpaino on strategian mukaisesti vapaa-ajan liikunnan ja kuntoliikunnan tukemisessa – kilpailutoimintaa unohtamatta. Konkreettisina esimerkkeinä voidaan mainita liiton osallistuminen Karelia-soutuun sekä Kolin lomamökeillä pilotoidut lasketteluliput. Mikäli tuleva edustajakokous hyväksyy, niin tulevanakin talvena Kolilla lasketellaan ns. liiton piikkiin.

Kilpailutoiminnan säännöt muuttuivat niin ikään vuoden alussa. Sääntöjä yksinkertaistettiin ja lajeja vähennettiin, osin kilpailuihin osallistujien vähyyden takia. Liiton virallisia mestaruuskilpailuja ovat jatkossakin hiihto, suunnistus ja ammunta. Kaikki perinteisiä sotilaslajeja, jotka kilpaillaan sotilaiden SM-kilpailujen yhteydessä. Lisäksi järjestetään jäsenyhdistysten tekemien esitysten perusteella epäviralliset mestaruuskilpailut golfissa ja biljardissa. Vuoden 2015 golfin mestaruuskilpailut järjestää Wanajan Päälystöyhdistys.

Liiton palkintojenjakotilaisuuksista sotilaiden SM-kilpailujen yhteydessä luovuttiin, kuten myös kunniapalkintojen jakamisesta. Tulokset julkaistaan jälkikäteen liiton nettisivuilla, ja virallistettujen tulosten perusteella jaetaan kunniakirjat. Liiton kustantamista kunniapalkinnoista luovuttiin niin ikään. Kilpailuja järjestäviä yhdistyksiä tuetaan erillisen päätöksen mukaisesti summalla, jonka yhdistys käyttää harkintansa mukaan esim. kunniapalkintojen hankkimiseen ja edelleen jaettaviksi osallistujille.

Kilpailutoiminnan sääntömuutokset aiheuttivat vuoden mittaan erinäisiä tulkintoja jäsenistön keskuudessa. Erityisesti evp-henkilöiden edustusoikeuden rajaaminen vain Evp-yhdistykseen keskustelutti ajoittain jopa kiivaasti. Edustusoikeuden rajaamisen

syy on varsin yksinkertainen: evp-henkilön "napanuora" liittoon on Evp-yhdistys, ja tämän myötä syntyy myös edustusoikeus.

Toinen asia, mikä herätti keskustelua, oli valmennuspatruunoiden jakaminen. Valmennuspatruunoiden jakaminen ei ole kiinni liiton tahtotilasta tai halusta, vaan perustuu tiukasti säännöstelltyihin normeihin. Tänä kuluvana vuonna patruunat jaettiin ammunnan sotilaiden SM-kilpailujen yhteydessä yhdistysten tekemien anomusten perusteella. Jokainen liiton jäsen, joka oli henkilökohtaisesti patruunoita vastaanottamassa, sai anomaansa patruunalajia. Urheilujohtajan jakopäätöksellä anottuja patruunamääriä kohtuullistettiin. Kokonaisuutena asia meni kuitenkin kohtuullisesti, huomioiden pari aiempaa "kuivahkoa" vuotta.

On hyvä, että asioista keskustellaan, sillä sitä kautta toiminta kehittyy. Kannattaa haakeutua tiedon lähteelle eikä perustaa tietoaan luuloon tai aikaan, jolloin kaikki oli vielä hyvin ja paremminkin. Ajat ja normit muuttuvat, tekijät myös. Oikeaa ja ajantasaista tietoa on saatavilla mm. liiton nettisivuilta, Päälystölehdessä ja yhdistysten sähköposteihin lähetetyissä viesteissä. Lisäksi kullakin jäsenyhdistyksellä on liiton hallinnossa tiedotusvastuussa oleva henkilö.

Liiton mestaruudet on ratkottu ammunnan ja suunnistuksen osalta

Ammunnan sotilaiden mestaruuskilpailut järjestettiin Porin prikaatissa 9.–11.9. Samassa yhteydessä kilpailtiin myös liiton mestaruuksista. Ammunta on sotilaslajina perinteisesti kerännyt runsaslukuisen osallistujajoukon jäsenistöstä. Tänä vuonna osallistumisaktiivisuutta lisäsi oletettavasti myös se, että valmennuspatruunat jaettiin kilpailujen yhteydessä. Evp-yhdistys oli erityisen hyvin saanut jäsenistönsä liikkeelle, mikä konkretisoitui ylivoimaisena yleismestaruutena ennen Vekaranjärven Päälystöyhdistystä.



Edustajakokouksessa selviää, kenen haltuun matkaa vuodeksi liiton yleismestaruuskilpailujen kiertopalkinto.

Urheiluvuosi 2015 näyttää hyvin samanlaiselta kuin kulunut vuosi. Uutena urheilujohtajana olen päässyt toiminnan syrjään kiinni ja monet karikat on kuljettu, ja nyt toivottavasti purjehditaan enemmän myötätuuleen. Kiitän kaikkia jäsenyhdistyksiä ja yksittäisiä jäseniä, jotka ovat osaltaan olleet vaikuttamassa jäsenistön liikunta-aktiivisuuteen. Toivon kaikille lukijoille ensi vuodesta liikunnallista vuotta. Pitäkää itsenne kunnossa.

Suunnistusmestaruuskilpailut järjestettiin Panssariprikaatissa 16.-19.9. Kilpailut keräsivät yhteensä 26 osanottajaa. Yleismestaruus jaettiin Riihimäen Päälystöyhdistyksen ja Kaakkois-Rajan Päälystöyhdistyksen kesken, sillä sääntöjen mukaan yhdistyksille ei saatu ratkottua paremmuutta. Kummankin edellä mainitun mestaruuskilpailun täydelliset tulokset löytyvät liiton nettisivuilta kohdasta urheilutoiminta.

Liiton lomakohteiden suosio on kasvanut

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Päälystöliiton lomakohteet ovat olleet melko aktiivisessa käytössä. Ilahduttavinta on, että niiden käyttö näyttää kasvaneen takavuosista jonkin verran. Periaatehan liiton taloudenpidossa on, että lomakohteiden pitää olla jäsenille tietenkin edullisia, mutta niistä ei saa tulla liitolle kustannusrasitetta.

Kohteiden käyttöasteet olivat v. 2013 Markovilla (5 asuntoa) 60,25 %, Koli (2 asuntoa) 68,85 % ja Vierumäki (2 asuntoa) 74,88 %.

Markovillan kohdalla sijainti, ”rospuuttokausi” sekä lukumääräisesti viisi asuntoa laskevat kokonaiskäyttöastetta, joka toisaalta on lähes sataprosenttinen hiihto- ja laskettelukaudella sekä ruska-aikana.

Kohteista suosituimmaksi nousi Vierumäki, joka vielä muutama vuosi sitten oli käyttöasteilaston hännillä.

Liiton lomakohdevarauksia hoitavan **Anja Mustajoen** kirjanpito osoittaa, että tänä vuonna lomakohteita on käytetty enemmän

kuin samaan aikaan viime vuonna. Tilasto-suosikki Vierumäki saattaa joutua luovuttamaan paikkansa Kolille, jonka tilavien lomahuoneistojen käyttöaste on kasvanut tammi-syyskuussa 23 %. Markovillan nousuluvut ovat ilahduttavat 18 %. Vierumäen viime vuosien käyttöasteen nousu on tasaantumassa, sillä nousua oli muita hie-
man vähemmän eli 8 %.

Anja Mustajoki heittää haasteen kaikille lomaa suunnitteleville ja neuvoa käymään liiton kotisivuilla katsomassa lomakohteiden vapaaksi jääneet ajankohdat ja hyödyntämään niitä.

- Lomakohteiden käyttövuorot jaetaan kolme kertaa vuodessa, joten kannattaa laittaa anomus hyvissä ajoin. Mikäli joku saa äkillisen ahaa-elämyksen lomansa suhteen, niin hiljaisimpia aikoja Kolilla ovat viikot 18 - 22, Markovillassa viikot 2 - 6, 19 - 27 ja 41 sekä Vierumäellä viikot 4, 15 - 16 ja 38 - 39.

- Lisäksi liiton nettisivujen etusivun uutisiin

voi tulla yllättäen hyviä tarjouksia, kuten viimeksi jouluviikko. Ilmoitus ehti olla sivuilla vain muutaman tunnin ennen uutta varausta. Nyt Markovillassa on tarjolla siirron vuoksi vapautunut viikko 11. Toivottavasti joku onnellinen sen pian bongaa, Mustajoki vihjaa.

Järjestöpäällikkö **Arto Penttinen** vinkkaa, että hiljaisina kausina lomakohteissa voisi järjestää esimerkiksi kurssitapaamisia tai evp-porukoiden kokoontumisia.

- Tällöin tarjolla on monesti useampia huoneistoja, jolloin saa isommankin porukan majoittumaan edullisesti.

Vierumäen lomakohteen yhteydessä on paljon liikuntapainotteista tarjontaa, josta löytyy kaikenikäisille ja -kuntoisille kivaa tekemistä. Uudesta Flowpark’ista löytyy eritasoisia ratoja seikkailumielisille aina 3-vuotiaasta ylöspäin – haasteita on tarjolla niin tavallisille tallaajille kuin kokeneille ”eräjärmille”.



Jäsenyhdistyksessä tapahtuu

Mukavaa yhdessäoloa pienellä porukalla

Teksti ja kuva: Kati Räisänen

Päällystön Naisten Liiton jäsenyhdistyksien hallituksilla on joka vuosi viisainen pähkinä purtavana: mitä kivaa toimintaa keksittäisiin kevät- ja syyskauden kuukausittaisiin jäseniltoihin. Se ei saisi maksaa kovin paljon, mutta sen olisi silti oltava mahdollisimman monelle sopivaa toimintaa ja lisäksi vielä sen verran houkuttelevaa, että rivijäsenetkin lähtisivät liikkeelle. Etelä-Suomen Päällystön Naiset ry. päätti pitää lokakuun jäsenillan hohtokeilauksen merkeissä.

Tiistai-iltana 7.10. kokoonnuimme Hämeenlinnan Tiiriössä sijaitsevaan Viihdekeilahalli - Ravintola Corner Clubiin kuuden naisen voimin. Hallin muut radat olivat tehokkaasti miesten puulaakijoukkueiden käytössä. Meille naisille riitti kuitenkin yksi rata hallin reunalta, sillä osa osallistujista oli vielä flunssan kourissa, ja he heittivät muutaman heiton aina muiden vuoroilla. Vaikka meidän yhdistyksessämme on yli 200 jäsentä, iltaan ilmoittautui vain kuusi henkeä, joista viisi on yhdistyksen hallituksen jäseniä ja yksi ns. rivijäsen. Erityisen mukavaa kuitenkin on se, että vasta muutama viikko aiemmin yhdistykseen liittynyt **Leena Hopeela-Juvonen** pääsi mukaan.

Toiminnastamme Leena sai tietoa Päällystön Naisten Liiton varapuheenjohtajalta **Pirkko Lokinperältä**. Keilailtaa hän piti tosi mukavana ja porukkin oli kiva.

- Työpäivän jälkeen kaipaakin joskus jotakin kivaa tekemistä. Muutamme ensi kuun aikana Tuulokseen, vähän lähemmäksi Riihimäkeä. Silloinhan etäisyydetkin lyhenevät, kun jatkossa asumme lähempänä Hämeenlinnaa, kertoo Leena Hoopela-Juvonen. Osallistumismaksu keilailuun oli ihan mini-maalinen niin kuin se oli viime syksynäkin parisuohdelomalla Peurungalla, johon Hoopela-Juvonet osallistuivat.

Hohtokeilauksilla kynnyksäraha oli 5 euroa hengeltä, ja yhdistys maksoi puolestaan hohtokeilauksen radan ja keilakenkien vuokran. Ensimmäisten kierrosten alkukauteuden jälkeen keilapallokin alkoi totella paremmin heittäjäänsä. Ajoittain osallistujat kokivat onnistumisen riemua keilapallon kaataessa kaikki keilat kerralla. Toki pallo silloin tällöin kummasti kierähti sinne kourunkin puolelle - olisiko rata ollut vähän vino vai mikä lie syynä. Illan parasta antia oli rento yhdessäolo ja jutustelu. Pisteidenlas-

kulla ei tällä porukalla ollut väliä, tärkeintä oli pienen pienen irtiotto normaalin arki-illan rutiineista mukavien naisten kesken. Useampi osallistuja oli sitä mieltä, että tällainen ilta voitaisiin viettää joskus toistekin.

Marraskuussa Etelä-Suomen Päällystön Naiset kokoontuvat Hattulaan paikallisen kauneushoitolan yhteydessä oleviin tiloihin kahvittelun merkeissä. Illan aikana halukkailla on mahdollisuus pienimuotoisiin kauneushoitoihin, esimerkiksi käsi- tai jalkahoitoihin. Marras-joulukuun vaihteessa yhdistyksemme on aiempina vuosina järjestänyt joulumyyjäiset yhdessä parin muun paikallisen järjestön kanssa, mutta tänä vuonna päätettiin jättää tämä tapahtuma väliin moninaisten yhteensattumien vuoksi. Joulun alla pidetään vielä kuitenkin Panssariprikaatin henkilökunnan lapsille joulujuhla, jotta vanhemmat pääsevät rauhassa vaikkapa jouluostoksille. Sinnekin ovat jäsenemme tervetulleita auttamaan lapsia askartelussa ja piparien leivonnassa ja helpottamaan lasten jännitystä joulupukia odotellessa.

Toki keilapallo silloin tällöin kummasti kierähti sinne kourunkin puolelle - olisiko rata ollut vähän vino vai mikä lie syynä?



Tilipäivän turinat Joensuussa

Teksti: Pertti Heikkilä Kuva: Heikki Martikainen

Pohjois-Karjalan alueen evp-opistoupseerien toiminta on keskittynyt lähinnä Joensuun alueelle. Jo pitkään on ollut käytäntönä koontua lounastilaisuuksiin muutamia kertoja vuodessa ja siihen samaan on pyritty järjestämään jokin mielenkiintoinen tutustumiskohde. Tilaisuuksissa on vierailut myös ulkopuolisia esitelmöitsijöitä.

Nyt tapahtumavastaavana toiminut **Simo Hämäläinen** oli onnistunut saamaan erittäin mielenkiintoisen tutustumiskohteen eli Puolustusvoimien palvelukeskuksen, joka on sijoitettu Joensuuhun. Kokoonnuimme aluksi lounaalle Joensuun Tiedepuiston ravintolaan. Ruokailun jälkeen pidettiin ”turinat” eli tiedotus- ja keskustelutilaisuus ja mikä parasta, vielä Kevan rahoittamana ”palkkapäivänä”. Kerroin kuulijoille evp-yhdistyksen toiminnasta nyt ja avasin tulevaisuuden näkymiä sekä samalla toin esiin liiton toimintaa. Väkeä oli puoliset mukaan lukien 20 henkeä, mikä on ollut keskiarvo näissä aikaisemmissakin tapaamisissa. Toivoisimme myös rajan puolen evp-miesten osallistuvan runsaammin näihin yhteisiin tilaisuuksiin. Evp-yhdistyksen näkemyksen mukaan paikallisiin tilaisuuksiin pitää kutsua kaikki alueella asuvat evp-miehet. Näiden tilaisuuksien kautta heille sitten helpommin herää kiinnostus valtakunnalliseen toimintaan osallistumisesta.

Palvelukeskus tutuksi

Palvelukeskusta esitteli meille sen johtajana toimiva everstiluutnantti **Timo Viinikainen** asiantuntevasti ja mielenkiintoisesti. Keskukseen tehtävänä on huolehtia koko puolustusvoimien yhteisistä tukipalveluista. Palvelut on jaettu henkilöstö-, talous- ja matka- sekä tietohallintapalveluihin. Henkilöstöpalvelut jakaantuvat rekrytointiin eli työhönoton alkutoimenpiteisiin ja suosituksiin hallintoyksiköille valintaa varten. Palvelussuhdeasioiden neuvontaa tuetaan yksiköille sekä työskentelyolosuhteiden luomista kansainvälisissä tehtävissä toimiville virkamiehille. Talous- ja matkapalvelut hoitavat koko pv:n laskujen maksun ja huolehtivat kaikkien matkustavien majoitus- ja lipputilaukset sekä matkalaskut maksuun. Tietohallinta huolehtii tietojärjestelmien tuesta niin, että kaikki osaavat käyttää järjestelmiä. Ensi vuoden alusta heidän hoidettavakseen tulee myös pv:n vuokra-asuntojen vuokraustoiminta. Kuten tehtävistä huomaatte, voidaan joukkojen esikuntien henkilömäärää huomattavasti pienentää. Palvelukeskus on jakaantunut Tuusulaan, Tampereelle ja Mikkeliin, mutta valtaosa henkilöstöstä on Joensuussa. Henkilöstön tavoitevahvuus on 120, joista sotilaita on 20, ja se saavutettaneen ensi vuoden puolella.

Pohjois-Karjalan Rajapäälystö ja Kontiorannan Päälystöyhdistys yhdistyivät vuoden alusta Pohjois-Karjalan Opistoupseeriry:ksi. Uuden yhdistyksen säännöt mahdollistavat alueella asuvien evp-opistoupseerien liittymisen yhdistyksen jäseniksi, ja niin ovat monet tehneetkin. Henkilö on voinut palvelua virkauransa missä joukossa hyvänsä, kunhan hän asuu Pohjois-Karjalassa.

Siitä on ensi vuonna kulunut jo 50 vuotta

Peruskurssi 24:n 50-vuotisjuhla-kokoontuminen järjestetään Maasotakoulussa Lappeenrannassa 6.5.2015.

Tiedottaminen hoidetaan pääsääntöisesti sähköpostilla.

Ilmoittakaa yhteystietonne sähköpostitse: ensio.fihlman@saunalahti.fi tai matti.nummiaro@pp.inet.fi



Parliamentary Democracy At Its Best

On 1 October, a parliamentary group of investigation handed its report on the long term challenges of national defence to the Minister of Defence. The report was prepared under MP **Ilkka Kanerva** with the participation of all political parties with representatives in the parliament. The group also heard an exceptionally wide field of experts as well as the responsible ministries. The study extended all the way into the 2020's and 2030's, which can be considered a minimum when examining the most crucial element of national security, comprehensive defence.

In a seminar hosted by the Advisory Board for Defence Information on 14 October 2014, the findings and conclusions of the report were examined by the chairman and Defence Commander and a discussion panel. The proceedings clearly demonstrated the parliamentary support to a credible and independent defence which demands resources that are secured over long periods and not adjusted according to the unpredictable economic policies of

each quarter. A long term plan can only be achieved by committing to the stated principles of developing national defence up to the late 2020's.

The report proposed a defence funding increase of 50 million euros per year starting from 2016, resulting in an increase of 150 million in 2020, in addition to increases covering inflation. The seminar clearly brought forth that the additional funds would be spent on defence materiel investment securing wartime defence capabilities. The increased funding would still be completely inadequate to fund future "major investments" which will require new solutions at a later stage.

Despite the intention to spend increased funding on materiel, additional money would have an impact on personnel, or rather (I hope) on the need to touch personnel spending at the cost of materiel purchases. I am convinced of our staff's expectation that defence reorganization will, for once, be finished as planned and no additional downsizing will be called for

in the near future. It is psychologically very demanding for everybody to live in a constant state of insecurity. This effect must not be downplayed in any plans if we want to hold on to a skilled workforce.

The Institute Officers' Union will arrange an event under the heading of "security, justice and equality" to celebrate its 85th year at the representatives' meeting. In the spirit of this theme, we expect action by political decision makers and the public employer to uphold confidence in their personnel by securing Defence Forces and Border Guard personnel funding as the parliamentary group recommends. Without a skilled, committed and motivated staff, a credible national defence capability cannot exist. The citizens' sense of security is only built and maintained by sufficient resources for personnel, operations and materiel.

Sakari Vuorenmaa
Chairman

Vain
2€/kk

Lapsen **TAPATURMAVAKUUTUS**

Hanki nyt Ifistä lapsellesi turvapaketti, joka on voimassa aina ja kaikkialla maailmassa. Vakuutus kattaa kaiken vapaa-ajan ja myös harrastukset, aina ilman omavastuuta. Saat vakuutuksen lähimmästä Ifistä, tai vielä 10 % edullisemmin osoitteesta

lapsenturva.fi

Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

010 19 19 19

PLUSA

K-PLUSAA IFIN VAKUUTUKSISTA



Ole huoletta. Me autamme.