

Pääallystö- lehti

3/2015 KESÄKUU



Edunvalvontaa
Merivoimissa



Puheenjohtajapäivien antia

4



Merivoimissa panostetaan
urasuunnitteluun

18



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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

Seuraavaan numeroon tarkoi-
tetut jutut tulee olla toimituk-
sessa viimeistään 4.9. Lehti
on lukijoilla 23.9.

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

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

TOIMITUSSIHTEERI:

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

VAKITUISET AVUSTAJAT:

Antti Kymäläinen
040 828 2758
antti.kymalainen@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 Eura Print Oy

VAKIOPALSTAT

SANAN SÄILÄ	PÄÄLUOTTAMUSMIEHET	RAJA	JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ	PÄÄTOIMITTAJALTA	LIIKUNTA	PÄÄLLYSTÖN NAISET	EVP	PÄÄLLYSTÖ BRIEFLY
11	12	15	16	31	32	33	34	35

SISÄLTÖ

Edunvalvontaa Merivoimissa s. 18

Kuva: Puolustusvoimat



- 4 Puheenjohtajapäivien antia
- 7 Uskottava rajavalvonta vaatii voimavaroja
- 15 Rajan lentolisäjärjestelmästä neuvotellaan
- 18 Merivoimat panostaa urasuunnitteluun
- 20 Yhteistyön voimalla
- 21 Edunvalvontaa neljällä vuosikymmenellä
- 22 Upseerien neuvottelukunta vieraili Upinniemiellä
- 26 Sotilaallinen kriisihallinta ja henkilöstö maavoimissa

Kansikuva: Miinalaiva Hämeenmaa lähdössä
Merisotakoulun pitkälle koulutuspurjehduksel-
le, joka suuntautuu tänä vuonna Atlantille ja
Välimerelle. Purjehdus alkoi sunnuntaina 3. tou-
kokuuta ja päättyy maanantaina 15. kesäkuuta.
Parras miehitettiin aluksen lähtiessä.
Kuva: Puolustusvoimat, Markus Kivelä



Uutta ajattelua peräänkuulutetaan

Maahan pyritään saamaan aikaiseksi toimintakykyinen hallitus ja strateginen hallitusohjelma. Hallitusohjelmassa linjataan tuleville vuosille n. 10 Mrd€ säästöjä, sopeuttamista ja rakenteellisia muutoksia. Hallituksen muodostajana toimivan keskustapuolueen puheenjohtajan **Juha Sipilän** asettamat tavoitteet ovat varsin kunnianhimoisia, mutta samalla osin ajatuksia rauhoittavia. Asetettua tavoitetta ei tulla toteuttamaan vain leikkauksin, vaan etsimällä uusia tapoja tehdä asioita. Julkisen sektorin osalta tämä kuitenkin tarkoittaa sitä, että tuottavuutta haetaan uusilla tavoilla toimia ja tuottaa palveluita. Tarkoittaako tämä samalla myös sitä, että julkisen sektorin henkilöstömäärää tullaan jatkossakin supistamaan? Näin asiaa on arvioinut ainakin valtion työmarkkinajohtaja **Juha Sarkio**.

Mitkä sitten ovat uudistusten vaikutukset puolustusvoimiin ja rajavartiolaitokseen? Hallitusneuvotteluista ei ole poikkeuksellisesti vuotanut mitään konkreettista. Edunvalvontajärjestöille ovat olleet tiukasti kiinni, kun hallitusohjelmaa on sorvattu eri alatyöryhmissä. Ammattisotilaita edustavilla järjestöillä ja virastotyönantajilla (PV/PE, PLM ja RVL) on kuitenkin yksi ja yhteinen huoli – johtajareservin tuottamisen turvaavat ratkaisut. Hallitusneuvotteluiden kanssa samanaikaisesti valmistellaan julkisten alojen työeläkejärjestelmän uudistavaa lainsäädäntöä. Tiettyjen ministeriöiden virkamiehet valmistelevat uudistusta vain eläke- ja sosiaalipoliittisin perustein unohtaen kokonaan puolustuspoliittisen perusteen sotilaseläkejärjestelmän osalta – sotilaseläkejärjestelmä on osa puolustusratkaisumme! Sotilaseläkejärjestelmän periaatteet on laajasti tunnustettuja mm. nyt hallitusneuvotteluja käyvien puolueiden keskeisten toimijoiden toimesta. Kyseessä ei todellakaan ole edunvalvonnallinen kysymys, vaan aito huoli puolustusratkaisumme uskottavuudesta. Poliittisen johdon taholta asiaa on kommentoitu mm. toteamalla, että ”asia on mitä suuremmas-

sa määrin puolustuspoliittinen ja sen muuttaminen edellyttää laajaa poliittista yhteisymmärrystä.”

Hallituksen vaatimien uusien toimintatapojen käyttöönotto on erinomainen tavoite, kunhan niitä ei kohdisteta vain työntekijöiden suuntaan tapahtuvina heikennyksinä. Julkisen sektorin henkilöstön vähentäminen ilman, että myös tehtäviä vähennetään tai organisoidaan uudelleen, on tulossa tiensä päähän. Joukko-osastovierailujen yhteydessä on esille noussut yhteinen huoli jaksamisesta kaikilla eri tehtävätasoilla. Tähän kun vielä lisäämme lisääntyvät kertausharjoitusmäärät, niin haasteita on edessä. Nyt on ryhdyttävä tarkastelemaan aidosti sitä, että onko meillä mahdollista luopua joistain tehtävistä tai voitaisiinko asioita tehdä uudella tavalla. Kiristyvässä työelämässä tulisi samalla myös luottaa henkilöstöön ja sallia sopimusten mahdollistamat uudet työaika- ja työehtomuodot sekä työn tekeminen paikkaan ja aikaan sitomatta. ”Reppureiden” ja muiden pitkiä työmatkoja tekevien osalta tulisi ryhtyä toteuttamaan mahdollisuuksia laskea työajaksi myös työmatkan aikana ja virkamatkustamiseen liittyvä työskentely esimerkiksi liikuttaessa julkisilla kulkuneuvoilla.

Onnittelen omasta ja Päälystöliiton puolesta 4.6. Puolustusvoimain lippujuhlan päivänä ylenneittä, ansiomitaleilla ja muilla huomionosoituksilla palkittuja jäseniämme sekä yhteistyötahojen edustajia.

Toivotan kaikille lukijoille hyvää kesää ja rentoutumista läheisten kanssa – uudet haasteet odottavat lomien jälkeen.



Sakari Vuorenmaa
Puheenjohtaja



PÄÄLYSTÖLIITTO RY.

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

Puheenjohtaja Sakari Vuorenmaa 04030-19291, 0299 500 783. Järjestöpäällikkö Arto Penttinen 04030-19292, 050 443 1409.
Järjestösihteeri Anja Mustajoki 04030-19290, Järjestösihteeri Sanna Karell 04030-19297.

Pääläluottamusmiehet Marko Jalkanen 04030-19295, 0299 500 798, Juha Susi 04030-19294, 0299 500 787,
Jukka Mäkinen 04030-19296, 050 5944 613. HUOM! Tekstiviestit eivät toimi 04030-alkuisissa numeroissa.

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



Prikaatikenraali Jukka Ojalan mukaan Puolustusvoimat haluaa hyödyntää opistoupseerien osaamisen ja kokemuksen maksimaalisesti.

Eläkelinjausta odotetaan

Sosiaali- ja terveysministeriössä selvitetään parhaillaan, miten viime syksynä sovitut yleiseen eläkejärjestelmään kohdistuvat muutokset heijastetaan julkisen sektorin poikkeavin eläkejärjestelmiin, muun muassa sotilaseläkejärjestelmään. Työssä puolustushallinnon tarpeet eivät ole saaneet varauksetonta hyväksyntää.

- Olemme ajautuneet täydelliseen erimielisyyteen tavoitetilasta. Puolustusvoimien näkökulma on, että sotilaseläkejärjestelmä on osa Suomen puolustusratkaisua, jolla varmistetaan ammatillinen osaaminen sodanajan puolustusvoimissa, kuvaili Ojala eläkeselvityksen tilannetta.

Komentopäällikön mukaan ratkaisua kiistään voidaan odottaa sen jälkeen, kun uusi hallitus on muodostettu ja sosiaali- ja terveysministeri, valtiovarainministeri ja puolustusministeri ovat antaneet poliittisen ohjauksensa asiaan.

Puolustuksen palkat liukuvat

Ojalan mukaan Suomen nykyisessä heikossa taloudellisessa tilanteessa valtiova-

Puolustusvoimilla riittää haasteita uudistuksen jälkeenkin

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Samuli Vahteristo

Komentopäällikkö, prikaatikenraali **Jukka Ojala** avasi puheenjohtajapäivillä katsauksensa ajankohdaisella teemalla - Venäjän toimilla, jotka heijastuvat Suomenkin turvallisuusympäristöön. Venäjän viimeaikainen toiminta mietityttää luonnollisesti myös puolustusvoimien johtoa.

- Sotilaina emme kuitenkaan lietso mitään uhkapuhetta emmekä tunnista sotilaallista uhkaa Venäjän suunnasta, painotti Ojala.

Turvallisuusympäristön muutoksen seurauksena puolustusvoimiin on tullut uusi käsite "välitön valmius". Tällä tarkoitetaan kykyä, joka puolustusvoimilla on oltava joka hetki. Pitkällä loikalla käsitteestä päästään kysymykseen siitä, mihin itse kunkin sotilaan on joka hetki kyettävä.

- Sodanajan tehtävä on tiedettävä ja sen hoitamiseen tarvittavat valmiudet on varmistettava. On tiedettävä, mihin jokaisen on tehtävässään pystyttävä, evästi Ojala.

rainministeriö vetää erittäin tiukkaa linjaa. Rahaa ei heru ja kaikkia henkilöstömenoja tarkastellaan kriittisesti.

- Valtiovarainministeriön linja on tiukka, jäykän kälväkkä ja välillä joustamaton, kuvaili Ojala VM:n kanssa käytävää vuoropuhelua. Tikun nokkaan on nostettu muun muassa palkkaliukumat, jotka VM:n laskelmien mukaan ovat puolustushallinnossa kaksinker- taiset muihin hallinnonaloihin nähden.

- Tämä on raju viesti meidän suuntaan, em-

mekä tätä tällaisenaan niele. Tulemme keskustelemaan siitä, millä perusteilla palkkaliukummat on määritetty.

Tehtäväkuvaukset totuudenmukaisesti

Palkkaliukummat kytkeytyvät osaltaan Puolustusvoimien tehtäväkohtaiseen palkkausjärjestelmään. Puolustusvoimauudistuksen suunnittelun yhteydessä uusiin organisaatioihin luotiin tehtäväkuvaukset virkatyönä. Nyt kun työ uusissa tehtävissä on käynnistynyt ja toimintatavat muotoutuneet, voidaan tehtäväkuvaukset tarkastaa palkkausjärjestelmäsopimuksen mukaisesti. Komentopäällikkö painotti, että kuvaukset on tehtävä "raakaan totuuteen" perustuen. Hän toivoi, että osallistujat voisivat viestiä hyvässä hengessä kentälle.

- Laatikaa tehtäväkuvaukset tosiasioihin perustuen, uuden ajattelun ja toimintatavan mukaiseksi ja uudessa organisaatiossa juuri siihen tehtävään, johon se on perustettu. Tehtäväkuvauksissa kenenkään ei pidä ryhtyä rönsyjä rakentamaan, evästi Ojala.

Opistoupseerien osaamista hyödynnetään

Ojala korosti Puolustusvoimien tahtotilaa, jonka mukaisesti opistoupseerien osaaminen ja kokemus halutaan hyödyntää maksimaalisesti. Tähän tavoitteeseen liittyy myös opistoupseerien osaamisen edelleenkehittäminen jatko- ja täydennyskoulutuksella.

- Tavoitteena on, että opistoupseerien osaaminen kehittyy suhteessa sodanajan tehtävään ja rauhanajan tehtävään sekä myös seuraavaan suunniteltuun rauhanajan tehtävään, linjasi Ojala.

Osaamisen kehittäminen lähtee puolustusvoimien tarpeesta. Askeleet kunkin urapolulla kirjataan tehtävä- ja seuraajasuunnitelmaan, joka uuden henkilöstöstrategian mukaisesti ulotetaan kaikkiin puolustusvoimien tehtäviin ja koko henkilöstöön. Suunnittelulla pyritään siihen, ettei kukaan betonoidu ja jämahdä paikoilleen. Näin aikaansaadaan osaamista kehittävää työni-kiertoa.

Komentopäällikön mukaan opistoupseerien koulutuksessa hyödynnetään puolustusvoimissa olevaa koulutustarjontaa.

- Ja jos syntyy näkemys, että tarvitsemme jotain uutta koulutustarjontaa, luomme sen yksilöllisesti ja joustavasti puolustusvoimien tarpeeseen perustuen, lupasi Ojala.

Opistoupseeristo vaativissa tehtävissä

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Samuli Vahteristo

Kapteeni **Jussi Venäläinen** Pääesikunnan henkilöstöosastolta päivitti puheenjohtajapäivien osallistujille opistoupseeriston tilanteen Puolustusvoimissa.

Opistoupseerien henkilöstöasioita hoidetaan viidessä nipussa, jotka on muodostettu puolustushaaroista, Pääesikunnasta ja sen alaisista laitoksista sekä Puolustusvoimien logistiikkalaitoksesta. Asioiden yhdenmukaista hoitamista ohjaa vuoden alussa uudistettu Pääesikunnan normi opistoupseerien henkilöstöasioista, jonka pääkohdat löytyvät myös Päälystöliiton edunvalvontapainoksesta.

Puolustusvoimien palveluksessa on tällä hetkellä 1 940 opistoupseeria, joista vajaa puolet työskentelee maavoimien joukko-osastoissa. Naisia ammattikunnassa on vain kymmenkunta.

Ikä- ja tehtävärakenteen muutoksien seurauksena opistoupseerit työskentelevät yhä enemmän vaativimmissa asiantuntijatehtävissä. Ylimpiin 7- ja 8-vaativuusluokkiin sijoittuu 840 opistoupseeria ja saman verran luokkiin 6A - 6B. Vaativuusluokissa

5, 5A ja 6 työskentelee vajaa sata opistoupseeria.

Ikä- ja tehtävä rakenne näkyy myös sotilasarvojakaumassa. Opistoupseereista 745 palvelee kapteenin tai kapteeniluutnantin arvoissa. Reservissä majurin tai komentajakapteenin arvoon on ylennetty noin 40 opistoupseeria.

Opistoupseeristo on koulutettua väkeä - yli 90 prosenttia on suorittanut luutnanttikursin tai opistoupseerin jatkokurssin.

Opistoupseerien keski-ikä on 45 vuotta. Reserviin siirtyy vuosittain 100 - 150 opistoupseeria, muutamaa poikkeusvuotta lukuun ottamatta. Ensi vuonna lähtijöitä on vain 36.

Opistoupseerinippujen vastuuhenkilöstössä tapahtuu muutoksia. Jussi Venäläinen ja **Jari Laine** siirtyvät Pääesikunnasta reserviin syyskuun alusta. Heidän työtään jatkavat **Teemu Pulkkinen** ja **Hannu Samstén**. Maavoimissa nippua luotsaa **Esa Piirala**, merivoimissa Rauno **Suominen** ja ilmavoimissa **Heikki Paavisto**, Logistiikkalaitoksen nippu on **Vesa Sarakan** hoidossa.



Reserviin siirtyville kapteeneille, Jussi Venäläiselle ja Jari Laineelle, luovutettiin Päälystöliiton standardi kiitoksena erinomaisesta yhteistyöstä.

Opistoupseerikoulutus normitettava

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Samuli Vahteristo

Päälystöliiton puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaa** sanoo, että Pääesikunnan näkemys opistoupseerien osaamisen kehittämisestä vastaa pääosin liiton tavoitteita. Koulutuksessa hyödynnetään Maanpuolustuskorkeakoulun ja muiden sotakoulujen opetustarjontaa. Kaikille yhteisiä virkaurakursseja ei ole tarpeen enää järjestää.

- Tarvitaan kuitenkin normi, johon kootaan koulutuksen periaatteet. Koulutustarpeet on kartoitettava ja mahdollisuudet on tuotava kaikkien tietoon ja ulottuville. Näin opistoupseereille varmistetaan etenemismahdollisuudet uralla. Normin laatimisen lisäksi tulee selvittää opistoupseerikoulutuksen rinnastettavuus yhteiskunnan muuhun koulutukseen. Myös Rajavartiolaitos tulee saada uudistuksiin heti alusta pitäen, linjaa Vuorenmaa.

Opistoupseereita on palveluksessa aina vuoteen 2035 saakka.

Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen "palkkaliukumati" ovat seurausta virastoissa tapahtuneista muutoksista.

- Valtiovarainministeriö ei huomioi sitä, että virastoissa henkilöstö vähenee, mut-

ta virastojen tehtävät säilyvät ennallaan. Tämän seurauksena uusia vastuita siirtyy väistämättä jäljelle jääville virkamiehille. Palkkausjärjestelmän periaatteita ei voi sivuttaa siten, että tehtävien vaativuusluokitus ja suoritusarvioinnit jäädytettäisiin.

Koulutuslinjaukset oikeansuuntaisia

Pääkaupungin Päälystön puheenjohtaja **Mika Uosukainen** pitää puheenjohtajapäivillä käsiteltyjä opistoupseeriston osaamisen kehittämisen periaatteita hyväksyttävänä. "Vöyrin saliin" hän ei kaipa luentoja kuuntelemaan.

- Koulutus lähtee työnantajan tarpeesta. Urasuunnittelu on tärkeää ja sitä on tehtävä etupainotteisesti, tiivistää Uosukainen näkemyksensä.

Palkkaliukumien osalta Uosukainen jakaa yleisen käsityksen siitä, että väen vähenemisen myötä työtehtävät laajenevat ja vaativoituvat. Toiminnan tehostamisesta syntyy hänen mukaansa myös toisenlainen kustannuskierre: kun tekijöitä on vähemmän, vuorokaudesta tahtovat tunnit loppua kesken.

Palkkausjärjestelmän suoritusarvioinnissa Uosukainen näkee pienen puutteen. Arvioivan esimiehen vaihtumien voi heilauttaa tuloksen alaspäin, vaikka virkamies suoriutuisi tehtävistään kuten aikaisemminkin. Näin palkkaus voi liukua alaspäin. Työnantajan ohjausta tarvitaan siihen, että arvioinnit säilyvät oikeudenmukaisena.

Myös Upinniemen Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja **Kari Korhonen** kokee opistoupseeriston koulutuslinjaukset oikeansuuntaisena.

- Koulutusmahdollisuuksien avaaminen on hyvä asia. Laajasta koulutuspaletista löytyy jokaiselle vaihtoehtoja, näkee Korhonen.

Logistiikan tehtävissä kunnossapitoupseerina toimiva Korhonen on itse suorittanut perus- ja jatkokurssin jälkeen huoltoupseerikurssin, joka on yhteinen sekä upseereille, opistoupseereille että erikoisupseereille.

Palkkaliukumatarkastelu sopii Korhosen mielestä huonosti sotilasorganisaatioon, jossa palkkaukseen kuuluu erilaisia lisiä. Lisiä maksetaan työnantajan määräyksestä tehdystä työstä.

Palkka pitää Korhosen mielestä maksaa tehtävän ja työsuorituksen perusteella oikeudenmukaisesti. Ylhäältä annettava taso-ohjailu ei kuulu järjestelmään.

Korhonen oli tyytyväinen komentoapäällikön ajankohtaiskatsauksen antiin.

- Hyvä esitys kaiken kaikkiaan, siinä oli tärkeitä muistutuksia meille jokaiselle.



Puheenjohtajapäivillä kuullut koulutuslinjaukset tyydyttivät Pääkaupungin Päälystön Mika Uosukaista ja Upinniemen Päälystöyhdistyksen Kari Korhosta (oik.).



Lippueamiraali Markku Hassisen mukaan rajojen valvontaan on saatava 140 henkilötyövuotta lisää ja sille pysyvä rahoitus.

Uskottava rajavalvonta vaatii supistusten sijaan lisää voimavaroja

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Rajavartiolaitoksen henkilöstöosaston osastopäällikkö **Markku Hassinen** avasi Päälyllystiön puheenjohtajapäivien osanottajille rajan ajankohtaisia asioita. Lippueamiraali Hassinen korosti, että uskottava rajavalvonta vaatii muuttuneessa turvallisuustilanteessa supistusten sijaan lisää voimavaroja. Rajavartiolaitos on sopeuttanut toimintaansa jo yli 25 vuotta. Näiden vuosien aikana 2 500 henkilöä on siirretty uusiin tehtäviin, näistä 1 500 on kohdistunut pääasiassa Etelä- ja Kaakkois-Suomen rajanylityspaikkojen rajatarkastustehtävien tehostamistarpeisiin. Tämän ohella raja- ja merivartiokeskusten määrä on pienentynyt menneiden vuosikymmenien aikana 125:stä 37:ään. Vuoden 2011 alussa lakkautettiin lisäksi kaikki raja- ja merivartiokeskukset (18 kpl). Aikaisempien vuosien sopeuttamistoimien lisäksi Rajavartiolaitos pyrkii löytämään vuosien 2013 - 2017 aikana 28 miljoonan euron säästöt meneillään olevan sopeuttamisohjelman kautta. Palkkamenojen ku-

rissapitämiseksi on löydyttävä keinot 300 henkilötyövuoden vähentämiseksi. Pohjoisten vartiostojen rajojen valvontamenoista pitää saada 10 miljoonan euron säästöt. Muita pienempiä, mutta silti miljoonaluokan säästökohteita ovat hallinto- ja tukipalvelujen johdon keskittäminen, koulutus, ilma-alusten käyttö-, korjaus- sekä huolto- toiminta, ulkovartiolaivojen tukeutumis- ja hallinnointiasiat sekä pääkaupunkiseudun toimitilojen vuokratulojen menojen vähentäminen.

Hassinen luettelemat rajan sopeuttamistoimet eivät tuntuneet kuulijoista realistiselta, kun otetaan huomioon muuttunut Euroopan turvallisuustilanne. Lippueamiraali itsekin epäili, voidaanko kaikkia sopeuttamisohjelman toimia toteuttaa suunnitellulla tavalla. - Rajavartiolaitoksen toimintaympäristö on oleellisesti muuttunut. Mikä on meneillään olevan sopeuttamisohjelman tulevaisuus? Onko meillä enää uskottavaa ja itsenäistä rajavalvontaa, Hassinen kysyy.

Vastaus tulee häneltä saman tien.

- Supistusten, voimavarojen siirron ja sopeuttamisen mahdollisuudet on nyt käytetty loppuun. Meidän on palattava vähintään vuoden 2012 tasolle rajojen valvonnan osalta. Rajojen valvontaan on saatava 140 henkilötyövuotta lisää ja sille pysyvä rahoitus, Hassinen summaa.

Hän väläyttää läsnäolijoille Powerpoint-sivut, joissa on linjattu uskottavan ja itsenäisen rajavalvonnan peruspilarit ja voimavaratarpeet vuodesta 2015 eteenpäin. Rajaturvallisuuteen on satsattava 10 miljoonaa euroa lisää seuraavan kolmen vuoden aikana. Rajanylityspaikkojen kehittämiseen olisi saatava noin 5,8 miljoonaa euroa, mikä käytettäisiin mm. pääkaupunkiseudun rajatarkastusautomaattien hankintaan ja lisäämiseen. Lisäksi alus- ja ilma-aluskaluston uusintaan, teknisiin päivityksiin ja peruskorjauksiin olisi löydyttävä noin 31 miljoonan euroa rahaa. Siinä on maan tulevalle hallitukselle pureskeltavaa,

mistä se kireässä taloustilanteessa tarvittavat rahat ottaa. Tuleva hallitusohjelma sekä turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko antavat vastauksen siihen, miten rajaturvallisuuden tarpeisiin muuttuneessa tilanteessa vastataan.

Miten opistoupseerien osaaminen hyödynnetään?

Rajavartiolaitoksen kehittämistarpeiden taustoittamisen jälkeen Hassinen palautti kuulijat palkkauskysymyksiin ja ruohonjuuritason. Rajalla palvelee yhteensä 2 680 henkilöä, joista noin 300 on opistoupseerin viroissa. Palkkakulut nielevät noin 71 % rajan kokonaisbudjetista. Valtiovarainministeriön tilastojen mukaan keskipalkkojen muutos Rajavartiolaitoksessa on ollut 4,5 %. Tehtäväkohtaisen palkan osuus on kasvanut 3,59 % ja henkilökohtainen palkanosa 0,49 %. Muu palkannousun osuus on 3 %, joka syntyy kenttätöissä maksetuista haittatöistä. Hassinen vertasi lukemia puolustusvoimien ja poliisin palkkaliukumiin, jotka ovat vastaavalla tasolla. RVL:n näkemyksen mukaan palkkaliukuma-aineisto ei siten voi olla toimintamenovähennysten mitoituksen perusteena, koska kokemusosan ja erilaisten säännölliseltä työajalta mak-

settavien operatiiviseen toimintaan liittyvien palkkatekijöiden osuus jaksotyöaloilla on huomattava.

- Suoritusarvioinnit ovat olleet noususuunnassa aina vuoteen 2013 asti. Viime vuonna tapahtui hienoista laskua, sillä keskiarvo 3,80 putosi hiuksenhienosti 3,76:een, Hassinen totesi.

Hän otti kantaa myös Rajavartiolaitoksen sopimusneuvottelukulttuuriin ja sen ilmapiiriin, jota on moitittu, että se ei ole tästä maailmasta.

- Toivon, että parannusta neuvotteluilmapiirin osalta saadaan aikaan. On vain niin, että on asioita, joita toivottavasti voidaan viedä jatkuvan neuvottelun kautta eteenpäin ja on asioita, joita ei kannata nostaa neuvottelupöytään. Järjestöillä on myös erilaisia toiveita, mutta rahaa niiden toteuttamiseen ei valitettavasti ole.

Hassinen kuitenkin toivoi, että hajautetun työn osalta päästäisiin lähemmäs puolustusvoimien mallia.

- Sehän ei vaadi rahaa, mutta parantaa työssä viihtymistä.

Hassisen perusteellinen ja selkeä selvitys Rajavartiolaitoksen näkymistä ei lohkaissut kuulijoilta kuin pari kysymystä. Hassiselta kysyttiin, onko rajan johdon toimesta teh-

ty linjaus, että opistoupseerien sijaan rajatarkastusasemien päälliköiksi nimitettäisiin vain maisteritutkinnon suorittaneita. Hassinen kiisti jyrkästi, että tällaista olisi linjattu.

- Edelleen opistoupseerit ovat vahvoilla asemien päällikön tehtäviin pitkän kokemustansa ansiosta. Päätökset tehdään kulloisenkin tilanteen mukaan. Ratkaisevia ovat tehtävään vaadittava kokemus, osaaminen ja henkilön persoonana. Opistoupseerit johtavat rajalla käytännön toimia nyt ja jatkossakin. Eniten meille tuottaa päänavia, miten opistoupseerien ammattitaito ja osaaminen siirretään, kun opistoupseerit poistuvat vähitellen rajan upseerikentästä, Hassinen perusteli asiaa.

Toinen kysymys kosketi ajankohtaista Frontex-yhteistyötä ja sen mahdollista kasvattamista. Tähän Hassinen totesi, että Suomesta Frontex-operaatiossa on mukana vuodessa noin kuuden htv:n verran henkilöstöä. Hän arvioi, että Välimeren laajaan pakolaisongelmaan Suomesta mahdollisesti lähetetään hyvin sen tyyppiseen toimintaan soveltuva valvontalentokone, mutta muutoin toiminta säilyy entisen kaltaisena.

Rajavartiolaitoksen voimavaratarpeet



Rajaturvallisuuden ylläpitäminen 2016–2019

(10 milj. €) :

- Rajatarkastuksista 50 htv maastorajalle omin toimin
- Maastorajalle 140 htv lisää

Rajanylityspaikkojen kehittäminen 2016–2018

(5,8 milj. €):

- Rajatarkastusautomaattien uusiminen ja lisääminen pääkaupunkiseudulla

Alus- ja ilma-aluskaluston uusinta 2016–2019

(31 milj. €):

- KEVAK NV kaluston uusiminen
- MIV 15 veneen hankinta
- Dornier navigointijärjestelmän uusiminen
- AW119 Koala helikopterin valvontakyvyn parantaminen
- Ilma- ja vartioalusten peruskorjaukset



Kaakkoisrajalla suhtaudutaan myönteisen toiveikkaasti uudistuksiin

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo



Rajan piirin puheenjohtaja, kapteeni **Jyrki Juvonen** piti lippueamiraali **Markku Hassisen** rajan ajankoh-taistatsauksen sanomaa positiivisena yllä-tyksenä.

- Se oli osoitus siitä, että RVL:n johdossa löytyy ymmärrystä kentän tarpeille. Linja-ukset olivat varsin toiveita herättäviä. Toi-von niiden konkretisoituvan kentälle ja neu-vottelupöytiin. Hassinen on vasta aloittanut työnsä henkilöstöpäällikkönä, joten hänen linjaustensa toteutumisen arviointi jää tule-vaisuuden varaan, Juvonen totesi.

Raja- ja merivartiokoulun osalta sopeutta-misohjelmaan liittyvät uudistukset ovat Ju-vosen mukaan alun sekavan siirtoletelin jäl-keen hoidettu ammattimaisesti. Arkirutiinit hoituvat pääosin hyvin.

- Työtehtävien hoidon osalta on pysytty am-mattimaisella tasolla. Merellisen koulutuk-sen osalta merenkulun koulutuksen siirto Porkkalaan ei sujunut kovinkaan kivutto-masti eikä prosessina ollut kaikin puolin on-nistunut. Se näkyy vielä toiminnassamme aika ajoin.

Juvosen osalta hallintouudistus tai sopeut-tamisohjelmat eivät ole tuoneet hänen var-sinaisiin työtehtäviinsä muutosta, mutta luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutet-tuna Raja- ja merivartiokoulun Espoon toi-mipisteen lakkauttaminen aiheutti varsin paljon edunvalvontatöiden ja suunnittelun lisääntymistä.

- Olemme olleet vastaanottavana yksikkö-nä Espoon koulutuskeskuksen siirretyille ja uusille palkatuille työntekijöille. Työyksikös-

sämme on toteutettu muutosvalmennusta sekä uusittu ja rakennettu lisää työtiloja, Juvonen kertoo.

Hänen mukaansa Päälystöliiton puheenjoh-tajapäivät vastasivat erittäin hyvin rajan pii-rin ennako-odotuksiin ja kaavailuihin.

- Ryhmätyöt yllättivät meidät positiivisesti. On hyvä, että yhdistykset pääsevät ainakin kertomaan mielipiteitään liittoja ohjaavista toimista. Huomasimme rajan piirin olevan omissa suunnitelmissaan ja kaavailuissa lähes poikkeuksetta samoilla linjoilla kuin kaikki muutkin yhdistykset. Puheenjohtaja-päivät oli myös hyvä tilaisuus tutustumisen ja verkottumisen kannalta.

Urakehitys huolenaiheena

Kaakkois-Suomen rajavartiostossa luotta-musmiehenä, yt-lautakunnassa ja paikalli-sessa palkkatiimissä asioihin vaikuttavan kapteeni **Janne Määttäsen** mielestä rajan hallintorakenteiden muutos ja sopeuttamis-ohjelmat ovat vaikuttaneet monin eri tavoin työtehtäviin.

- Suhtautuminen hallintorakenteen muu-tokseen on ollut työpisteittäin vaihtelevaa. Suurin osa on osannut ottaa muutoksen aikaan kuuluvana ilmiönä ja pakollisena toiminnan sopeuttamisena. Sen uskotaan kuitenkin poikivan jotain hyvää, kun uudet toimintarutiinit on opittu. Osalle muutos on ollut vaikea muuttuneine käytäntöineen ja jopa muuttuneine tehtävineen.

Määttäsen omat kokemukset peilaavat hy-vin hallintorakenteen uudistuksen vaikutuk-sia työpaikkatasolla. Asioiden käsittelyssä

Janne Määttäsen, Jyrki Juvonen ja Matti Kettunen olivat ilahuneita siitä, että lippueamiraali Markku Hassisen arviot rajan lähivuosien kehitysnäky-mistä olivat osin positiiviset.

paikallisuus on hävinnyt, mikä on ajoittain vaikeuttanut työasioiden hoitamista.

- Aina ei tiedä, kuka mitään asiaa hoitaa ja keneltä johonkin asiaan pitäisi neuvoa kysyä. Ongelmat ovat koskeneet niin omien kuin alaistenkin henkilöstöhallinnollisia asi-oita ja työssä tarvittavien muiden tukitoi-mintojen hoitamista. On myös havaittavisa, että monissa asioissa on hallinnollisia toimintoja saatu tehostettua.

Sopeuttamisohjelman vaikutukset valtakun-nallisesti painopistesuunnan vartiostossa ovat olleet Määttäsen mukaan toistaiseksi maltilliset.

- Tärkeimmät kehittämishankkeet ovat ol-leet viime vuosina suurilla rajanylityspai-koilla sekä merkittävillä rajavartiostasemilla. Niiden kuntoon laittaminen ja kehittäminen ovat olleet erittäin tärkeitä operatiivisen toi-minnan turvaamisen kannalta. Samalla on kuitenkin viivästynyt Imatralla sijaitsevan esikunta-alueen rakennusten ajanmukaista-minen ja remontointi. Vartioston esikunnan ja tukipalveluiden käytössä olevat raken-nukset kaipaavat kipeästi remonttia, mut-ta rahahanat ovat entistä tiukemmin kiinni. Erilaisia vaihtoehtoja suunnitellaan, mutta vanhoissa ja osin huonoissa tiloissa jatke-taan vielä vuosia.

Määttäsen mukaan erityisen huolissaan ra-jan opistoupseereiden keskuudessa ollaan siitä, riittääkö haastavia johtamis- ja asian-tuntijatehtäviä kokeneille opistoupseereille uudistusten jälkeen.

- Rajalla opistoupseerit ovat vastanneet pe-rinteisesti ja menestyksekkäästi suurienkin työyksiköiden päälliköiden tehtävistä. Opis-toupseerit ovat edustaneet asemien pääl-liköinä jatkuvuutta, ammattitaitoa ja elä-mänkokemusta muuten keski-ikältään niin nuorissa ja suurissa työyksiköissä, Määttä-nen muistuttaa.

Toisena isona kysymyksenä hän pitää ura-mahdollisuuksien parantamista koulutuk-sen kautta niiden osalta, jotka eivät ole suorittaneet opistoupseerin jatkokurssia. Muodollisen lisäpätevyyden saaminen hel-pottaisi näiden ammattilaisten työkoke-muksen ja ammattitaidon hyödyntämistä sekä työmotivaation säilymistä palvelus-uran loppuun saakka.



Lue Päälystölehden nettijatkot

www.paallystoliitto.fi/jäsensivut

Liiton strategia

Jäsenyhdistysten edustajat pohtivat puheenjohtajapäivillä liiton strategiaa ja tulevaisuuden tahtotiloja, edunvalvonnan järjestelyjä, talouden rakenteita ja sopeuttamista sekä jäsen- ja tukipalvelujen tuottamista. Tarkoituksena oli koota yhteisiä näkemyksiä ja vaihtoehtoja liiton johdon ja hallituksen käyttöön sopeuttamistoimien valmistelun tueksi. Lue lisää:

www.paallystoliitto.fi/jäsensivut

Miten hallitustyöskentelyä tulisi tehostaa?

Puheenjohtajapäivillä maa-, meri-, ilmapuolvoimien ja rajan piirit tarkastelivat ryhmätyöissä, miten hallitustyöskentelyä tulisi tehostaa edunvalvonnasta tinkimättä. Lähtökohtana oli, että sopeuttamista ei tule tehdä pelkästään talouden näkökulmasta. Tärkeintä on turvata päätöksenteon toimivuus. Lue lisää:

www.paallystoliitto.fi/jäsensivut

Työtaisteluvalmius

Päälystöliitolla, niin kuin muillakin edunvalvontajärjestöillä, tulee olla valmiit suunnitelmat mahdollisia työtaistelutilanteita varten. Puheenjohtajapäivien yhteydessä kurssilaisille esiteltiin, millaiset valmiudet liitollamme on ja mikä olisi mahdollinen tilanne, joka laukaisisi työtaistelutoimet.

Lue lisää:

www.paallystoliitto.fi/jäsensivut



Yle ja AKL - aika velikultia

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Samuli Vahteristo

Puolustusvoimat lähetti toukokuussa asevelvollisille kirjeen, jossa kerrottiin kunkin poikkeusolojen sijoitus. Henkilö sai tiedon omasta suunnitellusta sodanajan tehtävästään tai vaihtoehtoisesti siitä, kuuluuko hän reserviin tai varattuun henkilöstöön. Ajatus yhteydenpidon tehostamisesta reserviläisiin esitettiin jo v. 2010 **Risto Siilasmaan** asevelvollisuustyöryhmän selvityksessä. Työryhmä ehdotti, että reserviläisiä motivoitaisiin muun muassa tehtäväsijoituksista informoimalla.

Ilman Ukrainan kriisistä ja Venäjän sotilaallista pörhistelystä seurannutta turvallisuuspoliittisen tilanteen muutosta puolustusvoimien reserviläiskirje olisi tuskin nostattanut meteliä. Nyt se herätti laajaa huomiota sekä kotimaassa että kansainvälisesti. Kirje nähtiin merkinä sotaan valmistautumisesta.

Itse asiassa sotaahan on jo käyty pitkän aikaa - onneksemme toistaiseksi vain kyseenalaista informaatiota levittämällä. Venäjän valtion valvomat tiedotusvälineet suoltavat kansalaisilleen ja maailmalle yksipuolista tietoa, muunneltua totuutta ja suoranaisia valheita. Venäjällä toimii myös erityisiä "trollitehtaita", jotka syöttävät internetin keskustelupalstoille ja sosiaalisen median kanaville maalle myönteisiä kommentteja. Ulkomaille suunnatulla tarkoitushakuisella informaatiolla pyritään vaikuttamaan kansalaisten mielipiteisiin sekä lietsomaan eripuraa kohdemaiden sisällä.

Meillä Suomessa, sananvapauden malimaassa, tilanteen vakavuutta ei oikein ymmärretä. Maanpuolustustahtoa ja kansallista varautumista epävarmaan tulevaisuuteen "tuetaan" niin virallisten kuin epävirallisten toimijoiden trollauksella. Verovaroilla elätettävä valtakunnan virallinen media Yle houkutteli 30.4. peräti kahdessa verkkouutisissaan reserviläisiä kieltäytymään kertausharjoituksista ja siirtymään siviilipalvelukseen. "Tekisikö mieli sittenkin loikata sivariin", viekoiteltiin jutun otsikossa.

Toisessa Ylen jutussa annettiin ensin toimintaohjeet kertausharjoituksista kieltäytymisestä ja sen jälkeen haastateltiin Siviilipalveluskeskuksen johtajaa, joka asiantuntevasti epäili reserviläiskirjeen osaltaan lisäävän kieltäytymiskehitystä tulevaisuudessa. Onneksi jutun loppuun oli kuitenkin saatu mahtumaan Pääesikunnan koulutuspäällikön, eversti **Hannu Hypösen**, rauhoittleva kommentti, jonka mukaan puolustusvoimissa kieltäytyvien määrää ei pidetä millään tavalla huolestuttavana.

Ylen juttuihin avattu keskustelumahdollisuus antoi hyvän alustan trollaukselle. Useissa kommentteissa suhtauduttiin kielteisesti maanpuolustukseen ja puolustusvoimiin. Niistä välittyi kuva maanpuolustustahdottomasta Suomesta. Keskustelu oli hyvä esimerkki siitä, miten nettikeskustelussa tilannekuva voi vääristyä. Yleinen kansalaismielipide on usein kaukana näiden keskustelujen antamasta kuvasta.

Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunnan tutkimuksen mukaan suomalaisten maanpuolustustahto on korkealla tasolla. 84 prosenttia kansalaisista sanoo olevansa valmis maanpuolustuksen eri tehtäviin, jos Suomi joutuisi hyökkäyksen kohteeksi. Varusmiespalveluksen suorittaa noin 76 prosenttia miespuolisesta ikäluokasta - lisäksi osa naisista palvelee vapaaehtoisena. Maanpuolustusjärjestöt ja vapaaehtoinen maanpuolustuskoulutus ovat voimissaan.

Suvaitsevassa Suomessa siedetään hyvin myös maanpuolustukseen kohdistuvaa myyräntöytä. Täällä saa toimia avoimesti sellainenkin järjestö kuin Aseistakieltäytyjäliitto AKL - sekin ruhtinaallista valtion tukea nauttien. Ylen keskusteluun osallistuneet trollaajat lienevät tämän porukan peukuttajia. Määrällisesti aseis-

takieltäytyjillä ei juurikaan ole tykkääjiä, Facebookissa heitä on 1 420. Mutta nämä ovatkin yhteiskuntamme aktiivisimpia jäseniä - oikeita aktivisteja.

Käynnissä olevassa informaatio sodassa AKL tuli vahingossa välittäneeksi Suomen puolustuskykyä erinomaisesti mainostavan viestin. Tiedotteessaan järjestö ihmetteli, mihin Suomi tarvitsee neljä armeijaa? Reserviläiskirje lähetettiin 900 000 henkilölle, vaikka näistä vain 230 000 on sijoitettu johonkin tehtävään sodan ajan joukkoihin. Tästä lähti hieno viesti maailmalle: meillä riittää sotilaita useampaan armeijaan. Sanomaa ei himmennä epäily siitä, että reserviläisistä vain noin puolet olisi fyysiseltä kunnoltaan taistelukelpoisia. Siltikin meiltä löytyy melkein puolimiljoonaa loistokuntoista taistelijaa. Kyllä me tällä joukolla pärjätään.



Puhelinpäivystys eroaa varallaolosta

Teksti ja kuva: Marko Jalkanen



Tänä päivänä hakulaitetekniikkaan törmää korkeintaan hampurilaisravintolassa, kun odottaa tilattujen tuotteiden noutoaikaa.

Puhelinpäivystyksessä kyse ei kuitenkaan ole tästä, vaan virkamiehiltä edellytetään virkatehtävien välitöntä aloittamista heti puhelimen soidessa aikaan ja paikkaan sitomatta. Tästä johtuen myöskään vapaamuotoisen varallaolon maksuperusteita ei voida soveltaa tällaiseen puhelinpäivystykseen. Vaihtoehtoina ovat erikseen päivystyspalvelusta sovitut maksuperusteet tai sitten puhelinpäivystys järjestetään esimerkiksi palokunnan malliin: päivystetään työajalla työtehtäviä ja päivystysaika korvataan siten, kuten muunkin työajan laskennasta on sovittu työaikasopimuksen 7§:ssä.

PVTAS:n vapaamuotoisen varallaolon sopimusmääräyksissä tavoitettavuudesta on sovittu siten, että virkamiehen on oltava joko puhelimella tai vastaavalla yhteydenpitovälineellä tavoitettavissa. Sopimuskohta on hakulaiteajan kirjaus, jolloin virkamiesten tavoittamiseen heidän vapaa-ajaltaan käytettiin myös muita välineitä kuin matkapuhelimia. Tänä päivänä hakulaitetekniikkaan törmää korkeintaan hampurilaisravintolassa. Vapaamuotoiseen varallaoloon määrättyjen virkamiesten yhteydenpitoon käytetäänkin pelkästään matkapuhelimia. Vapaamuotoisessa varallaolossa keskeistä on kuitenkin se, että virkamies menee työn luokse. Sen sijaan puhelinpäivystyksessä työ tulee tekniikan avulla virkamiehen luokse. Tämä asia tulee erottaa myös korvauserusteissa.

Puhelinpäivystykseen käsketyt virkamiehet ovat kertoneet kokemuksista, kuinka päivystys tosiasiallisesti rajoitti vapaa-ajan liikkumista. Päivystykseen liittyvän kirjallisen materiaalin oli oltava koko ajan käden ulottuvilla. Lisäksi turha oli edes kuvitella menevänsä lasten kanssa uimahalliin uintivuoroille tai muutoinkaan kuntoilemaan, kun koko ajan sai jännittää sitä, soiko puhelin ja onko aloitettava suuvaahdossa virkatehtävien hoito.

J oissakin puolustusvoimien joukoissa on otettu käyttöön puhelinpäivystys. Tällaiset päivystykset ovat saattaneet liittyä esimerkiksi siihen, kun huolintaliike on vaatinut puolustusvoimia asettamaan sotilasmateriaalia lähettävänä organisaationa yhteyshenkilön kansainvälisen ilma- tai merikuljetuksen ajaksi. Ammattisotilaille onkin käsketty vapaa-aikaan ulottuvia velvoitteita päivystää puhelinta ja olla samalla valmiudessa aloittaa välitön virkatehtävien hoito puhelimen soidessa. Tehtävänannossa vastaamisvelvollisuutta on saatettu jopa korostaa siten, että mikäli puhelimeen ei vastata välittömästi, niin sotilaille tästä saattaa seurata sotilaskurinpäällisiä toimenpiteitä.

Puolustusvoimien työaikasopimuksen (PVTAS) soveltamisalan piiriin kuuluva virkamies voidaan määrätä tällaiseen vapaa-aikaan ulottuvaan puhelinpäivystykseen. Virkamiehellä ei ole subjektiivista oikeutta kieltäytyä tästä työstä, kun asianomainen esimies katsoo sen erityisestä palvelus-työstä tarpeelliseksi. PVTAS:ssa ei kuitenkaan ole erikseen sovittu tämän kaltaisesta puhelinpäivystyksestä. Sen sijaan sopimuksessa (9§) on sovittu vuorokauden kestä-

vän päivystyspalveluksen korvauksista ja lisistä. Tällainen päivystyspalvelu voi olla joko virkapaikalla tapahtuvaa tai päivystyspaikkaan sitomatonta päivystämistä; virkamies voidaan myös joko vapauttaa säännöllisistä virkatehtävistään tai sitten ei.

Nyt jotkut joukot ovat lähteneet sovelta-amaan puhelinpäivystykseen vapaamuotoisen varallaolosta sovittuja korvauserusteita (24§). Työaikasopimuksessa vapaamuotoisella varallaololla tarkoitetaan aikaa, jolloin virkamiehellä on velvollisuus olla hänen varsinaisen virka-aikansa ulkopuolella tavoitettavissa niin, että työnantaja voi kutsua hänet tarvittaessa töihin. Toisin sanoen vapaamuotoiseen varallaoloon määrätyn virkamiehen on käskettäessä saatava työpaikalle jonkin erikseen määritetyn aikamäärän, kuten esimerkiksi kahden tunnin, kuluessa.

”Vapaamuotoisessa varallaolossa virkamies menee työn luokse; puhelinpäivystyksessä työ tulee tekniikan avulla virkamiehen luokse.”

Virkaehtosopimusten neuvottelutoiminta tervanjuontia

Teksti: Marko Jalkanen

Virastojen yleisissä virka- ja työehtosopimuksissa on sovittu ns. jatkuvan neuvottelun periaatteista. Työllisyys- ja kasvusopimuksen sopimuskaudella neuvottelu- ja sopimustoiminnassa voidaan tarkastella esiin tulevia sopimusten kehittämistarpeita ja neuvotella niistä. Kulunut kevät on ollut puolustusvoimien neuvottelutoiminnassa yhtä tyhjän kanssa. Neuvottelut ovat takkuilleet eikä toiminnassa ole oikein mitään saatu aikaan. Vuodenvaihteessa virastotason neuvottelutoimintaa järjestettiin siten, että puolustusministeriön työryhmissä kehitetään ja uudessa perustetussa Pääesikunnan soveltamistyöryhmässä sovelletaan sopimusmääräyksiä. Järjestely on osoittanut toimimattomaksi. Päälystöliitto on kantanut pääesikunnan soveltamistyöryhmään yhdessä muiden järjestöjen kanssa lukuisia kentältä tulleita kysymyksiä, soveltamistapauksia ja esimerkkejä, joilla on ollut yksittäistapauksia

laajempia vaikutuksia. Esimerkkinä mainittakoon jotkut muutto- ja siirtokustannusten korvauksiin, työaikakysymyksiin ja erityisesti Puolustusvoimauudistukseen liittyvät soveltamiskysymykset. Tavoitteena on ollut välttää aikaa vievää erimielisyysneuvottelurumba, jolloin jokainen samanlainen tai samankaltainen tapaus käsiteltäisiin jokaisen järjestön toimesta ja joka neuvottelutasolla erikseen. Soveltamistyöryhmästä ei kuitenkaan ole saatu ulos yhtään vastausta eikä ratkaisunhakaisuudesta ole ollut mitään tietoa, ikävä kyllä. Työryhmä on koontunut käsittelemään varsinaista agenda viimeksi helmikuussa. Sen jälkeen yksi kokous peruttiin, ja toisessa kokouksessa työnantaja halusi käsitellä ihan muuta aihetta. Nyt soveltamiskysymyksiä on jouduttu viemään takaisin puolustusministeriöön, kun Pääesikunnasta ei ole saatu niihin vastauksia.

Voimassa olevien keskustason sopimus-

määräysten mukaan viraston tarkentavaa virkaehtosopimusta ei saa tehdä siten, että sopimuksesta aiheutuisi valtiolle lisäkustannuksia. Täytyy toivoa, että puolustusministeriössä ymmärretään erottaa esille nostetut soveltamisepäselvyydet sopimusten kehittämisestä ja tämän myötä aiheutuvista lisäkustannuserästä. Kyse ei ole lisäkustannuksista, jos jotain sopimusta on sovellettu väärin ja maksettu esimerkiksi virkamiehelle vääränsuuruista päivärahaa, vaan soveltamisepäselvyyden esille noston tavoitteena on korjata asia oikeaksi. Asian voi tulkita vaikka siten, että työnantajalle on tullut säästöjä ennen asian oikeaksi korjaamista.

Ihan tyhjin käsin neuvottelutoiminnasta ei kuitenkaan tarvitse kesälomille lähteä. Eräs virkaehtosopimusasian soveltamisesta käyty erimielisyysneuvotteluprosessi saatiin päätökseen. Päälystöliitto sai olla pääsopijajärjestö Jukon mukana keskusneuvottelussa, jonka neuvottelukysymyksenä oli vuosilomapäivien vaikutus työjakson työaikamerkintöihin. Keskusneuvottelun taustalla oli Pääesikunnan ja Päälystöliiton välillä käyty paikallisneuvottelu, joka oli päättynyt erimielisinä. Harmikseen myös keskusneuvottelu päättyi erimieliseen, ja nyt uutta monitahoista vääntöä on käyty siitä, mitä järjestöt saavat kirjata omaksi kannakseen pöytäkirjaan ja mitä ei. Tee työtä, joka on täysi arvoitus.



Liukuvan työajan rajoissa käynnissä laajennuskokeilu

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Marko Varama

Liukuvan työajan käyttö on ohjeistettu puolustusvoimissa siten, että työhön tulon liukumaksi on määritelty kello 6 - 10 ja suurin sallittu työstä lähdön liukuma ajoittuu kello 14.15 - 20. Nyt Maavoimien esikunnassa on käynnissä erinomainen laajennuskokeilu. Työhön tulon liukuma on

laajennettu kello 6 - 12 siten, että työhön tulon tapahtuessa kello 10.01 - 12, työstä lähdön liukuma on kyseisenä työpäivänä poikkeavasti klo 16.15 - 20. Kokeilun taustalla on Maavoimien esikunnan esitys Pääesikunnalle laajennuksesta. Maavoimien esikunnassa työskentelee paljon siirtovelvollisia henkilöitä, joiden perheet asuvat eri paikkakunnalla. Mikkeliin ei pääsääntöisesti pääse julkisilla kulkuvälineillä arkaamuisin kello 10:een mennessä, minkä johdosta moni on joutunut matkustamaan Mikkeliin jo edeltävänä päivänä. Nyt, kun aamuliukumaa on laajennettu kello 12:een saakka, virkamiehellä on mahdollisuus viettää perheen kanssa enemmän aikaa ja yöpyä yksi yö enemmän kotona.

Liukuvan työajan järjestelmän tarkoituksena on työnteon tehokkuuden ja vaikutavuuden lisääntyminen joustavien ja tarkoituksenmukaisten työaikajärjestelyjen johdosta. Tavoitteena on järjestää työhön tuleminen ja lähteminen joustavaksi virkamiehen ja työntekijän omaehtoisuuteen perustuen. Liukuvan työajan järjestelyillä pyritään lisäämään työn ja vapaa-ajan sekä perhe-elämän joustavaa yhteensovittamista. Täytyy toivoa, että kokemukset kokeilusta ovat positiivisia ja laajennus voidaan vakiinnuttaa myöhemmin koko puolustusvoimiin. Kaikki tällaiset tukitoimet, joilla voidaan tukea siirtovelvollisia ja perheestään erillään asuvia, ovat hyvin tervetulleita.

Eläkeopas päivittyi

Teksti: Juha Susi

Sotilaseläkejärjestelmän laskentatapa uudistuu 1.2.2016 alkaen. Uutta laskentatapaa sovelletaan kaikkiin sotilaisiin, joiden eläketapahtuma ajoittuu kyseiseen ajankohtaan tai sen jälkeen. Sillä, onko henkilöllä syntynyt eläkeoikeus jo aiemmin, ei ole vaikutusta, vaan eläketapahtuman ajoittuminen ratkaisee, millä tekniikalla eläke määritetään. KEVA, jonka vastuulle kuuluu sotilaseläkeiden laskenta ja maksatus, on julkaissut uuden eläkeoppaan nettisivuillaan. Oppaaseen on koottu hyvin eri esimerkkejä, kuinka eläke kertyy ja miten uran eri tapahtumat vaikuttavat sotilaseläkeikaan. Erityisesti palkattomien keskeytysten vaikutusta on avattu hyvin.

Uuden laskentatavan sisältöä on koulutettu paikallistason edustajille jo viime vuodesta alkaen. Samoin eläkelaskuri on päivitetty

uutta laskentatapaa varten. Se julkaistaan loppuvuodesta, kunhan STM on vahvistanut eläkkeen määrittämisessä tarvittavat kertoimet vuodelle 2016.

Eläkeoppaan löydät osoitteesta:

www.keva.fi

Samoin Työkalupakin tilanneet löytävät oppaan eläke-kansioista.

Oheisen koodin kautta pääset suoraan kännykällä/tabletilla kyseiseen osoitteeseen.



Puolustusvoimien ja Raja-
vartiolaatoksen
henkilöstön
työeläke

Luottamusmies-sopimus odottaa yhä itseään

Teksti: Juha Susi

Pääesikunnan henkilöstöosasto ja henkilöjärjestöt jatkoivat toukokuussa neuvotteluita luottamusmiessopimusten allekirjoittamisesta. Järjestöjä on hiertänyt suunnitelmat luottamusmiesten määrän rajoittamisesta edustettavien kohden.

Järjestöjen näkemysten mukaan lähtökohta on väärä, sillä se ei takaa edunvalvonnan tuottamista yksittäiselle jäsenelle. Luottamusmiesten määrää tulee tarkastella toiminnallisuuden kautta. Esimerkkinä toiminnallisuuden mukaisesta tarkastelusta voidaan käyttää vaikkapa Rannikkoprikaatia. Siellä sekä laivapalveluksessa että maissa toimivat jäsenet edellyttävät edunvalvojaltaan oman toimialueensa asiantuntijuutta. Yhdellä yleismies Jantusella palveluita ei tuoteta.

Neuvotteluiden tuloksena päädyttiin malliin, jossa toiminnallisuus korostuu. Aikataulullisesti edetään siten, että vuosina 2015 - 2016 toimitaan ns. ilmoitusmenettelyn kautta eli järjestöt ilmoittavat edunvalvojan paikallisesti työnantajalle. Varsinainen sopimus allekirjoitettaneen syksyllä 2016. Toimistolle on kantautunut tietoja, joissa on kerrottu luottamusmiessopimusten maksamatta jättämisestä. Syynä on perustelu, ettei järjestöllä ole voimassa olevaa sopimusta. Näin ei suinkaan ole, vaan jo solmitut sopimukset ovat edelleen voimassa. Mahdollisissa epäselvyytapauksissa on otettava yhteys pääluottamusmiehiin.

Yllätyksiä vuorotteluvapaalla

Oletko ollut vuorotteluvapaalla? Ajoituiko se ajalle 1.1.1996 - 31.12.2004?

Kyseisenä ajankohtana ollut palkaton keskeytys luetaan eläkeajaksi ja sotilaseläkeajaksi, mikäli keskeytys on ollut alle vuoden kestävä. Tämä koskee siis myös vuorotteluvapaita. Ehto täyttyy, mikäli henkilö ei ole kyseisellä palkattomalla kaudella ollut muualla työeläkevakuutettuna. Toisin sanoen eläkettä ei ole karttunut minkään toisen eläkelain alaisesta työstä.

Tietoomme on tullut tapaus, jossa henkilö oli ollut vuosituhatien alkupuolella vuorotteluvapaalla. Hän toimi kyseisenä ajankohdalla kunnallisessa luottamustoimessa, josta hänelle maksettiin palkkio. Tässä piilee sudenkuoppa, sillä kunnalliselle luottamus-
henkilölle eläkkeeseen oikeuttavana palve-

lusaikana pidetään jokaista kalenterivuotta, jolta luottamushenkilö on saanut ansionmenetyksen korvauksia tai määräajalta maksettuja erillisiä palkkioita.

Näin ollen henkilölle maksetut vaatimattomat palkkiot tulkitaan ansioiksi eri työeläkelain alla tehdystä työstä. Tällöin kyseistä aikaa ei voida lukea sotilaseläkeajaksi, joten henkilön eläketapahtuma siirtyy vuodelle eteenpäin.

Miten tilanteessa olisi tullut menetellä? Vaihtoehtona lieenee pyyntö, ettei kyseistä palkkiota makseta. Tosin tuskinpa kukaan olisi osannut kuvitella tilannetta etukäteen. Onko enää mitään tehtävissä? Henkilöllä on mahdollisuus pyytää ennakkopäätös eläkkeestä ja tehdä sen perusteella valitus työeläkeasioiden muutoksenhakulautakuntaan (www.telk.fi) ja pyytää kohtuullistamista.

Lentolisäjärjestelmää koskevat neuvottelut etenevät

Teksti: Jukka Mäkinen

Huhti- ja toukokuun sopimustoiminnan seurantaryhmän kokouksissa on jatkettu lentolisäjärjestelmän muuttamista koskevia keskusteluja ja selvittelyjä. Toukokuun kokouksessa kuultiin asiantuntijoina Vartiolentolaivueesta työnantajan edustajaa ja kahta henkilöstöryhmän edustajaa.

Työnantaja toisti huhtikuun kokouksessa edelleen sitä, että lentolisäjärjestelmä tulisi saada neuvoteltua uuteen asentoon. Palvelussitoumuksien perusteella maksettavista lentolisistä tulisi luopua ja jatkossa lisät maksettaisiin erilaisella mekanismilla. Kokouksessa sovittiin, että toukokuun kokoukseen henkilöstöjärjestöt saavat esittää lentävän henkilöstön edustajia, jotka toimivat oman alansa asiantuntijoina, kun järjestelmän muuttamista koskevia keskusteluja jatketaan. Asiantuntijoita toukokuun kokoukseen kutsuttiin kaikkiaan

neljä. Asiantuntijat edustavat työnantajaa, ohjaajia, pintapelastajia sekä lentoteknisen vastuu- ja vaaralisän piirissä olevaa henkilöstöä.

Asiantuntijat tuovat oman mausteensa keskusteluihin

Työnantajan tahtotila on, että asiantuntijat esittävät käsityksensä nykyisen lentolisämallin toimivuudesta, mahdollisista heikkouksista muun muassa palkkauksen kannustavuuden ja kehittymisen näkökulmasta sekä mallin eduista. Lisäksi työnantaja pyysi esittämään näkökulmia lentävän henkilöstön palkkauksen kehittämiseen. Toukokuun kokouksessa kuultiin asiantuntijoina Vartiolentolaivueesta työnantajan edustajaa ja ohjaajien edustajaa. Molemmat toivat seurantaryhmälle ansiokkaasti esille ohjaajien lentolisäjärjestelmän nykytilaa ja mahdollisia kehityskohteita. Aika monesta asiasta vallitsi yksimielisyys, mutta mahtui joukkoon myös asioita, joissa näkemykset erosivat toisistaan. Lisäksi työnantajan edustaja avasi omassa osuudessaan myös muun henkilöstön kuin ohjaajien osalta työnantajan näkemystä siitä, miten lentolisien tulisi jatkossa muodostua. Valitettavasti kaikki asiantuntijat eivät päässeet

toukokuun tilaisuuteen. Pintapelastajien ja lentoteknisen vastuu- ja vaaralisän piirissä olevan henkilöstön edustajat tulevat mukaan kesäkuun kokoukseen. Mahdollinen sopimukseen pääsy ajoittuu joka tapauksessa kesälomien jälkeiseen aikaan.

Joustavia työaika- ja muotoja käyttöön?

Toukokuun kokouksessa työnantaja informoi erikseen siitä, että kesäkuun yhteistoimintalautakunnan kokoukseen olisi tulossa käsittelyyn kaksi työnantajan määräysluonnosta. Toisella määräyksellä mahdollistettaisiin välittömästi siirron johdosta perheestään erillään asuvien virkamiesten hajautettu työ määräaikaisena. Hajautettu työ ei näin ollen koskisi kaikkia virkamiehiä eikä edes kaikkia perheestään erillään asuvia.

Toisella määräyksellä etätyö otettaisiin hyvin rajoitetusti koekäyttöön vuoden 2015 loppuun saakka. Asiakirjat tullaan todennäköisesti käsittelemään myös sopimustoiminnan seurantaryhmässä, jonka jälkeen työnantaja julkaisee ne. Edellä mainittujen asiakirjojen sisältö ja joustavien työaika- ja muotojen tarkempi soveltaminen selviää myöhemmin.



Vielä ehdit säästää liiton varoja ja luontoa

Teksti: Arto Penttinen

Viime lehdessä pyysin niitä jäseniä, jotka eivät tarvitse Päälystökalendaria vuodelle 2016, käymään www.sivujen.jasenosion.eAsionnis-sa.tekemassa tästä merkinnän tietoihinsa. Rukseja on jonkin verran tullutkin, mutta ei kuitenkaan niin paljon, mitä satunnaisotannan perusteella olin kuvitellut. Vielä ehtii käydä "täpän" laittamassa, jos kalenteri on tarpeeton. Samalla säästämme pieneltä osaltamme luontoa ja pienennämme kalenterin toimittamisprosesseista syntyvää hiilijalanjälkeä. Merkintöjä voi käydä tekemässä heinäkuun loppuun asti, mutta varminta se on käydä tekemässä heti, ettei asia unohdu lomahuumassa.

Kesä kohti

Lomakausi lähestyy ja moni odottaa jo kuu-meisesti lomien alkamista. Liiton toimiston vuosilomajärjestelyt ovat sellaiset, että paikalla on ainakin yksi henkilö koko kesän palvelemissa jäsenistömme tarpeita. Työaika-liukuman johdosta parhaiten palvelua saat kello 9–15. Muistutan yhdistyksiä päivä-

määrästä 31.8. Tuohon päivään mennessä tulee lähettää esitykset liiton ansiomerkillä ja -mitalilla palkittavista sekä esitykset Vuoden opistoupseerin valitsemiseksi. Myös yhdistyksen esitykset edustajakokouksessa 17.11. käsiteltäviksi asioiksi tulee lähettää liiton hallitukselle 31.8. mennessä. Liiton lomakohteiden käyttövuorot aikavälille 1.9.–31.12. on jaettu ja vapaiksi jääneet vuorot näkyvät liiton jäsensivuilla.

Palkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen Kesäduunari-info neuvoo jälleen nuoria kesätyösuhteisiin liittyvissä asioissa. Palvelu avataan 4.5. ja se toimii 28.8. asti. Maksutomaan Kesäduunari-infoon voivat ottaa yhteyttä nuorten lisäksi vanhemmat sekä työnantajat. Puhelmesta tai netin kautta voi pyytää apua esimer-

kiksi palkkoihin, työvuoroihin tai työsopimuksen laatimiseen liittyviin asioihin. Neuvoja voi kysyä numerosta 0800 179 279 ja osoitteesta www.kesaduunari.fi. Keskustelua käydään myös Facebookissa osoitteessa www.facebook.com/kesaduunari ja Twitterissä <https://twitter.com/kesaduunari>. Puhelinpalvelu on avoinna maanantaista perjantaihin kello 9–15.



Seiso, ole hyvä

Lähde: Työturvallisuuskeskus

Auto, televisio ja tietokone ovat muutaneet arkiliikkumisemme perustan. Moni toimistotyötä tekevä opistoupseerikin istuu työpäivästään pääosan ja kun siihen lisätään vielä vapaa-ajan istuminen, saattaa kokonaisistumisaika olla jopa 10–15 tuntia! Toisaalta vaikka vapaa-aikana liikkuisi suositusten mukaan, ei sekään riitä korvaamaan työpäivän istumismaratonia. Istuminen rasittaa tuki- ja liikuntaelimiä eikä kuluta energiaa paljoakaan. Maailman terveysjärjestö on sijoittanut passiivisen elämäntavan neljännelle sijalle merkittävimpien ennen aikaisten kuolemien listalla. Liikkuminen on ihmisen perustarve ja terveyden kulmakivi. Liikettä kaipaavat niin keho kuin mieli.

Seisomatyöntekijöitä on kautta aikain kehoitettu tauottamaan seisomisjaksoja istumisella. Vähintään yhtä tärkeää on saada istujat ylös ja liikkeelle. Työturvallisuuskeskuksen (TTK) asiantuntija **Päivi Rauramo** kehottaa jokaisen asettamaan tavoitteen istumisen vähentämiseen. Pyri tunti tunnilla sitä kohti. Voit hankkia myös askelmittarin ja ottaa tavoitteeksi vähintään 10 000 askelta päivässä. Vähitellen liikkuminen sulautuu luontevasti arjen toimintoihin. Työnantaja on tullut monella työpaikalla omalta osaltaan istumisongelmaa vastaan. Sähköisesti nouseva ja laskeva työpöytä tuo vaihtelua työasentoon. Kokoukset ja kehityskeskustelut voidaan toteuttaa välillä myös kävellen. Yhteinen tulostin kannattaa sijoittaa pienen kävelymatkan päähän työ-

pisteistä. Taukotiiloihin hankitaan seisomakorkeudella olevia pöytiä.

Kun työkaveri tulee sinua tapaamaan, toivota hänet tervetulleeksi sanoin: seiso, ole hyvä ja näytä itsekkin mallia.

Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio Valo ry on suunnitellut Aktiivisempi Arki -työkalun käytettäväksi kaikille suomalaisille työpaikoille, joissa istutaan paljon. Erityisesti se sopii toimistotyötä tekeville. Tavoitteena on lisätä arjen aktiivisuutta osallistujien omassa ja työyhteisön yhteisessä päivittäisessä toiminnassa tiedon lisäämisen, toimintatapojen tarkastelun ja yhteisten päätösten kautta. Tutustu Aktiivisempi Arki -työpajan aineistoon.

www.sport.fi/aktiivisempi-arki-tyopaja

LAKIASIAINNEUVONTA

Asianajotoimisto Lindell

(02) 251 1004, (09) 586 2867

aatsto@lindell.inet.fi

Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.

Euromilissä pohdittiin sosiaalisia kysymyksiä

Teksti: Jyrki Lukkarinen Kuva: Caroline Henrion

Päällystöliitto on jäsenenä EURO-MIL-järjestössä, jonka tarkoituksena on edistää sotilashenkilöstön ihmisoikeuksia, perusvapauksia ja yhteiskunnallis-ammattillisia etuja Euroopassa. Euromilin 111. edustajakokous pidettiin tänä vuonna Ateenassa 17. - 18. 5.

Kokouksen rutiiniasioiden lisäksi olleissa ryhmätöissä käsiteltiin kansallisten säädösten ja käytänteiden eroavaisuuksia ja niiden toimivuutta sotilaiden näkökulmasta. Yhtenä aiheena oli sosiaalisten asetusten tilanne eli vakuutusten, korvauksien ja veteraanihoidon kattavuus sotilaallisista tehtävistä johtuvien kuolemantapauksien tai vammautumisten osalta. Toisena aiheena käsiteltiin turvallisuus- ja terveysdirektiivin täytäntöönpanon toteutusta eri maissa. Keskusteluissa verrattiin työturvallisuus-



Euromilin puheenjohtaja Emmanuel Jacob sai yhteenvedossa todeta, miten eri tasolla eri maiden sotilaiden sosiaalinen asema on.

työterveyshuolto-, työsuojelu- ja työhyvinvointiasioiden eroavaisuuksia. Lopputulemana molempien ryhmäkeskustelujen osalta on, että pohjoiseurooppalaisissa maissa asiat ovat hyvällä mallilla verrattuna Itä- ja Etelä-Euroopan maihin, joissa nämä asioiden tila on vielä alkutekijöissään.

Kokouksessa keskustelua edelleen herätti Kyproksen liittojen (CAOA ja N-COACA) toimesta viime syyskokouksessa tehty päätös hyväksyä Turkki (TAS) Euromilin tarkkailijajäseneksi. Taustalla ovat valtioiden väliset suhteet pitkältä ajalta.

Ateenan kokous hyväksyi tarkkailijajäseneksi Kreikasta PFAFU:n, ja Malta sai vuoden jatkoajan tarkkailijajäsenyydelleen sekä venäläinen liitto ITUS sai vuoden jatkoajan jäsenyysvapaalleen. Päällystöliitosta kokoukseen osallistuivat puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaa** ja varapuheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen**. Kokouksen järjestelyitä väreitti avajaisiltana Ateenan keskustassa ollut hallitusta vastustavien anarkistien mielenosoitus, joka kulki kokouspaikkana olleen hotelli Titanian editse. Kaupungissa varauduttiin koko viikonlopun ajan leivottomuuksien jatkumiseen, mikä näkyi kaupunkikuvassa muutaman korttelin välein päivystyksessä olevina poliisin mellakapartioina. Kreikan taloudellinen ahdinko ja kansalaisten tyytymättömyys näkyivät Ateenan keskustassa epäsiisteytenä, graffiteilla sotkettuina ikkunasuojoina ja talojen kivijalkoina sekä ihmisten jännitteinä, jotka aiheutuivat erilaisten ääriryhmien mielenilmaisuiden aiheuttamista peloista.

Valtiokonttori avasi rauhanturvaajille omat tietosivut

Teksti: Marko Jalkanen

Valtiokonttori on tehostanut mainiolla tavalla kriisinhallintatehtävissä palveleville suunnattua tiedotustaan ja avannut rauhanturvatehtävän aikana loukkaantuneille tai sairastuneille omat tietosivut. Pyrkimyksenä on ollut tehdä vaikeista asioista helpoja ja tuomaan ne asiakkaalle mahdollisimman yksinkertaisessa muodossa esiin. Kriisinhallintatehtävän päättymisen jälkeen hoitokustannuksista, ansionmenetyksestä ja muista lainmukaisista korvauksista vastaa Valtiokonttori. Korvauskäsittely alkaa,

kun Valtiokonttori on saanut tapaturmasta tai sairastumisesta ilmoituksen. Tietosivuilta onkin täsmälliset ohjeet korvausten hakemisesta.

Sivuilta löytyy myös muiden toimenpiteiden muistilista sekä tietoa Psykososiaalisen tuen palveluista. Kun vielä hakijalla on Kansalaisen asiointitili, niin asiointi Valtiokonttorin kanssa nopeutuu. Tällöin hakijaa koskevat päätökset ohjautuvat suoraan kansalaisen asiointitilille ja hakija voi olla Kansalaisen asiointitilin kautta yhteydessä

Valtiokonttorin asiakaspalveluun. Tietosivuilta löytyy myös linkki Kansalaisen asiointitilin avaamiseen. Mukana on myös erinomainen videoklippi kriisinhallintajoukkojen tapaturmaturvasta ja korvausasioista.

Tietosivut löytyvät osoitteesta:

www.valtiokonttori.fi

(http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Kansalaisille_ja_yhteisueille/Korvaukset_ja_etuisuudet/Rauhanturvaajat)

Merivoimissa panostetaan urasuunnitteluun

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen

Puolustusvoimauudistuksessa merivoimien rakenne uudistui ja virtaviivaistui. Laivasto- ja rannikkojoukkojen koulutuksesta ja toiminnasta muodostettiin selkeät kokonaisuudet. Alueellisiin kriisinhallintaoperaatioihin osallistuvien merivoimien joukkojen johtaminen on kuulunut Merivoimien esikunnan vastuulle tämän vuoden alusta. Merivoimien muuttuneessa organisaatiossa työskentelee noin 1 400 henkeä.

Uudistuksessa henkilöstömäärä laski reilulla 400 hengellä. Suurimmalle osalle löytyi työpaikka, ja irtisanottavien määrä laski loppuvaiheessa alle kymmeneen henkeen. Palveluspaikkakuntaa merivoimissa joutui vaihtamaan noin 80 henkeä.

Kommodori **Vesa Tuominen** aloitti merivoimien uutena henkilöstöpäällikkönä vuoden alussa. Tuominen on kiertänyt kevään aikana kaikki merivoimien joukko-osastot ja tavannut henkilöstöhallinnon toimijoita sekä järjestöjen edustajia.

- Puolustusvoimauudistuksen toteutuksesta saatujen ensimmäisen neljän ja puolen kuukauden havaintojen perusteella voidaan todeta, että tavoitteena ollut osaamisen säilyttäminen ja kohdentaminen on onnistunut varsin hyvin. Yhteistoiminta sujuu joukoissa hyvin, mikä on hyvä asia muutoksen toteutuksen ja henkilöstösuunnitteluun liittyvän keskustelun kannalta. Myös yhteistoiminta eri palveluja tuottavien laitosten kanssa etenee hyvässä yhteistyössä, vaikka muutamissa yksityiskohdissa on parannettavaa. Tehtävänkuvauksia Merivoimissa tarkastellaan Tuomisen mukaan valtakunnallisen ohjeistuksen mukaisesti, kun tehtävää on hoidettu uudessa kokoonpanossa ja saatu perusteita mahdollisten muutosten tekemiseen. Edetään siis normaalin prosessin mukaisesti.

- Toiminta on käynnistynyt vauhdilla, mutta maltti pitää säilyttää ja pitää ymmärtää, että kaikki ei ole vielä valmista. Yksittäiseltä henkilöltäkin vaaditaan oikeaa asennetta ja muutosvalmiutta. Asioita on tehtävä uu-



della tavalla ja vanhat toimintatavat on tarvittaessa ravistettava pois. Vanhaan ei ole paluuta.

Henkilöstösuunnittelua Hestran hengessä

Opistoupseereiden osalta haasteeksi on muodostunut se, että avoimiin tehtäviin on hakeuduttu varsin niukasti.

- Tyypillisesti esimerkiksi Turussa palvelevat vierastavat avoimia tehtäviä pääkaupunkiseudulla. Pieniä haasteita on ollut myös paikallisesti, toteaa Tuominen Henkilöstöpäällikkönä hän toivoo, että asioita katseltaisiin 360 asteen asteikolla. Henkilön itsensä kannalta uuteen tehtävään hakeutuminen ja tehtävässä uuden, syvemmän osaamisen hankkiminen voi taas seuraavassa vaiheessa tuoda valmiuksia vaativampaan tehtävään hakeutumiseen jonkin ajan kuluttua. Merivoimien toiminnan kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että saadaan parhaat osaajat avoimiin tehtäviin. Merivoimissa vaativimmat opistoupseerit on otettu mukaan ns. Meriuraan, henkilöstösuunnitteluun, jossa voidaan pitkäjänteisesti tehdä seuraajasuunnittelua myös näiden tehtävien osalta. Tässä Merivoimilla on ollut hyvä ote ja esimerkki muille.

Opistoupseerien tulevaisuuden korvaajia haetaan ja suunnitellaan puolustusvoimien henkilöstöstrategian hengessä ja periaatteiden mukaisesti.

- Osaavalle opistoupseerikunnalle lankeaa luonnostaan niin sanotun mentorin rooli ja vastuu siitä, että osaamista ja tietoa siirretään hyvää esimerkkiä näyttäen muille henkilöstöryhmille tulevaisuudessa, erityisesti nuorille kouluttajille ja aliupseereille.

Aluspalvelutyöryhmässä meripalvelu ajan tasalle

Meripalvelukysymys on aina ollut haasteellinen. Merivoimien tehtävissä, toiminnan luonteessa ja palvelusolosuhteissa on tapahtunut vuosien aikana muutoksia, joilla on ollut väistämättä vaikutuksia meripalveluun. Voimassaoleva ohjeistus ja käytännöt ovat jääneet ikään kuin muuttuneen toimintaympäristön ja toiminnan luonteen jalkoihin. Tämä on aiheuttanut sen, että erilaisissa tilanteissa ohjeet eivät kohtele yksilöä välttämättä tasapuolisesti tai eivät

Kommodori Vesa Tuomisen mukaan yhteistoiminta sujuu joukoissa hyvin, mikä on hyvä asia muutoksen toteutuksen ja henkilöstösuunnitteluun liittyvän keskustelun kannalta.



tue riittävän selkeästi toimintaa tarkoituksenmukaisella tavalla. Syntyy tilanteita, joissa työn rasittavuus, toiminta ja työn luonne eivät kohtaa. Ohjeita tarkisteltaessa on selvää, että työntajapuolen intressissä on myös kustannustietoisuus meripalvelun osalta.

Tuominen luonnehtii perustetun aluspalvelutyöryhmän työtä lupaavaksi.

- Selvä tarve on, että palvelussuhteen ehdot vaativat uudistamista. Työryhmän työ lähetetään Merivoimien esityksenä Pääesikuntaan, joka vastaa varsinaisesta työstä palvelussuhteen ehtojen päivittämiseksi. Ryhmässä on hyvä vuoropuhelu ja henkilöstön edustajat ovat rakentavalla asenteella mukana.

- Meripalvelun rasittavuuden ja jakautumisen vuoksi ei toistaiseksi näyttäisi olevan mitään työuupumuspiikkiä. Tässäkin on työryhmällä tehtävä etsiä ja miettiä sellaisia ratkaisumalleja, ettei työuupumusta pääsisi syntymäänkään.

Opistoupseereiden henkilöasioiden hoitaja, kapteeniluutnantti Rauno Suominen pitää erinomaisena sitä, että myös vaativimmat opistoupseeritehtävät on otettu mukaan MERIURA:an. Tällä menettelyllä saadaan henkilöstösuunnitteluun pitkäjänteisyyttä ja toivottavasti kannustetaan myös hakeutumiseen.

Purjeisiin vetoa yhteistyön voimalla

Teksti: Marko Luukkonen Kuva: Samuli Vahteristo

Puolustusvoimauudistus oli Merivoimien yhteistyötoiminnalle näytön ja koeponnistuksen paikka. Helmi-kuussa v. 2012 alkanut ja vuoden 2015 alkuun kestänyt henkilöstösuunnittelu osoitti, kuinka tärkeää on yhteistoiminnan toteuttaminen ja yhdessä tekeminen työnantajan ja henkilöstöedustajien välillä laajassa henkilöstösuunnittelussa. Merivoimissa jouduimme toteamaan, onneksemme, että vain yksittäisessä joukossa tekemisen voimaa ei osattu tai haluttu käyttää hyväksi. Se tyyli ei kokonaisuudessaan kestänyt pitkää koeponnistusvaihetta.

Nyt olemme siirtyneet uusittuihin organisaatioihin ja henkilöstö osin uusiin tehtäviin. Olemme kaikki uuden ajan ja uusien haasteiden edessä. Purjelaivan mielikuvia käyttäen, laivassamme on edelleen kokenut miehistö, josta suurimmalla osalla on nyt täysin uudenlainen tehtävä. Jokainen tietää, että purjeet on saatava ylös ja niihin on saatava tuuli ja veto. Miten purjeen noston kaikki osasuoritteet saadaan oikein toteutettua, että purjeet saadaan ylös? Nekin asiat vaativat aikaa onnistuakseen. Uusien organisaatioidemme toimintatapa ja tehtävien sisällön riittävyys tai riittämättömyys ovat parhaillaan koeponnistettavina. Harjoittelun on oltava pitkäjänteisen nousujohteista. Tämä on ainoa tie, joilla saamme rakennettua vahvan ja osaavan henkilöstön uusiin organisaatioihimme. Olemme yhtä vahvoja, kuin se ankkuriketjun heikoin lenkki. Virheisiin ei ole varaa – niitäkin on jo valitettavasti tehty. Varmistetaan nousujohteisella toiminnalla se, että heikoin lenkki on tulevaisuudessa riittävän vahva.

Merivoimien aluspalvelutyöryhmä on istunut kevään aikana kolme kertaa. Päälystöliiton edustajina työryhmässä ovat varapuheenjohtaja **Marko Luukkonen** ja pääluottamusmies **Mikko Holvitie**. Työryhmän tarkoituksena on saada henkilöstön valmiudelliset velvoitteet, tavoitettavuus ja paikalle tulo määriteltä selkeästi. Tarkempi määrittely on tarpeen myös korvausperusteista, jotka vaikuttavat valmiusvelvoitteisen henkilön vapaa-ajan toimintaan suoranaisesti. Sopimukselliset tulkinnat tulevat Pääesikunnan PVTAS-työ-

ryhmältä, niitä ei työryhmässä eikä puolustushaaratasonla tehdä.

Lisäksi työryhmässä koetetaan löytää ratkaisumallia raskaaseen meritoimintaan, esimerkkinä AKT-1 ja 2 aluksen toiminta, joissa henkilöstön vapaa-aika ja perheen yhdessäolo jää ajallisesti erittäin lyhyeksi. Koetamme löytää ratkaisua ja esitysmallia, jolla henkilöstölle saataisiin luotua ns. vastikkeellinen vapaajärjestelmä. Rahaa ei haeta, vaan vapaa-aikaa vastapainoksi raskaille ja pitkille palvelusvuoroille. Toimivalla järjestelmällä saadaan henkilöstö pysymään terveenä ja toimintakuntoisena. Vapaavahdissa täytyy löytyä levännytä henkilöstöä, muuten purjeista loppuu veto. Jäsenistömme tehtävänkuvauksia on varmasti alkuvuoden aikana kuvattu tehtäviä vastaavaksi. Keväällä tekemäni kyselyn perusteella totesin, että monissa oli päivityksen tarve. Tuntemukseni mukaan, ainakin merivoimissa, OTV-tehtävätasojen alaskirjaus Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä oli silmiinpistävä. Uskon ja toivon, että nyt tehtävät uudet tehtävänkuvaukset poistavat vääristymän.

Merivoimissa meitä opistoupseereita edustava pääluottamusmies, luutnantti Mikko Holvitie jättää tehtävänsä tulevan syksyn aikana. Uuden pääluottamusmiehen valinta avoimien hakemusten perusteella tullaan tekemään liiton hallituksen kesäkuun kokouksessa.

Päälystöliittona tuomme asioita aktiivisesti esille tulevaisuudessakin ja pyrimme löytämään epäkohtiin rakentavia ratkaisuesityksiä.

Päälystöliitto toimii Marko Luukkosen mukaan vastuullisesti ja rakentavasti - vastavuoroisesti odotamme avointa ja reilua yhteistyötä Merivoimien henkilöstöjohtolta kaikilla tasoilla. Reivataan purjeita, lisätään purjeiden vetoa ja tehdään vendoja, hallitusti, niin että purjeet kestävät.



Myös edunvalvontatehtävissä voidaan toimia mentorina, sillä kapteeniluutnantti Jorma Niemisen (oik.) osaamista hyödynnettiin nuorempien edunvalvojien koulutuksessa hänen reserviin siirtymiseensä asti. Jormalle esitettyjä kysymyksiä olivat kuuntelemassa myös Perttu Helenius ja Ilkka Huttula.



Merivoimien alueellinen pääluottamusmies, kapteeniluutnantti **Jorma Nieminen** siirtyi reserviin joulukuun alussa. Hänen edunvalvontauransa on poikkeuksellisen pitkä päälystöliittolaisessa kentässä, joten on syytä hiukan valottaa uran vaiheita.

- Tulin taloon töihin lokakuussa 1979 Rannikkolaivastoon. Ensimmäinen luottamusmiesroolini alkoi kesällä 1986 varamiehenä. Muutaman vuoden jälkeen minut valittiin varsinaiseksi luottamusmieheksi 90-luvun alussa. Merivoimien alueelliseksi pääluottamusmieheksi siirryin vuoden 1997 alusta lukien.

Myös työnantaja on osannut arvostaa Niemisen ammattitaitoa, sillä edunvalvontatehtävien rinnalla hänen uralle osuu myös vaativia palvelustehtäviä. Siitä on myös osoituksena hänelle puolustusvoimain komentajan myöntämä Puolustusvoimien hopeinen ansiomitali.

- Katson, että yksi urani huipputehtävistä on ollut Kuha-luokan miinanraivaajan päällikkyys, jota hoidin noin seitsemän vuotta. Samoin arvostan suuresti Raivaajaviirikön varapäällikön tehtävää, jota hoidin noin yhdeksän vuotta. Molempia tehtäviä hoidin osittain päällekkäin noin kahden vuoden ajan. Perusyksikköni lakkautettiin 2012 ja reserviin siirryin laivueen toimistoupseerin tehtävästä.

Edunvalvonnallisesti parasta antia ovat Niemisen mielestä olleet tapaukset, joissa on tullut tunne, että pystyy tarjoamaan jäsenelle apua.

- Arvostan suunnattomasti pääluottamusmiesten muodostaman luottamusmiesryh-

män antamaa tukea hoitamissani edunvalvontatehtävissä. Samoin esimiesten ja edustettavien asiallinen suhtautuminen ja osin myös arvostuskin ansaitsevat kiitoksen.

- Toinen ääripää ovat olleet tapaukset, joissa olen joutunut tukemaan yksilöä vaiheessa, jossa apua on pyydetty auttamattomasti liian myöhään. Tällöin tilanne on ajautunut pahimmilleen virkasuhteen päättymiseen tai suuriin henkilökohtaisiin ongelmiin.

Reserviin siirryttyään Nieminen on jäänyt kaipaamaan luottamusmiesryhmältä saamaansa tukea niin edunvalvonnan hoitamisessa kuin luottamusmiehen jaksamisessa. Samoin työympäristö ja kaikki ne henkilöt, joiden kanssa on tehnyt vuosia työtä, tuovat mukavia muistoja mieleen.

- Ihmiset ovat tämän jutun suola, Nieminen kiteyttää.

Pitkä edunvalvontahistoria antaa näkemyksiä myös arvioida tulevaa. Päälystöliiton edunvalvonta tulevaisuudessa avautuu Niemisen mukaan valoisana.

Jorma Nieminen edunvalvontaa neljällä vuosikymmenellä

Teksti ja kuva: Juha Susi

- Uskon, että toiminta jatkuu yhtä tehokkaana ja ammattimaisena kuin se on ollutkin. Samoin jäsenien, työnantajan kuin muidenkin ammattijärjestöjen arvostus jatkunee.

- Tulevaisuudenkin edunvalvonnan peruspilareita kaikilla tasoilla ovat liiton antama laadukas koulutus ja tuki. Tätä tukee kaikkien henkilöedustajien oman alueensa ja alansa jatkuva ja ajankohtainen tilannetietoisuus, Nieminen arvioi.

Yhteistyöt työnantajan ja muiden järjestöjen kanssa saavat myös kiitoksensa.

- Haluan kiittää Merivoimien esikunnan henkilöstöjohtoa sekä Merivoimien ylintä johtoa. Heidän rakentava ja avoin suhtautumisensa ovat viime vuosina olleet sekä minun että merivoimien päälystöliittolaisen luottamismiesorganisaation toiminnan kannalta kiitettävää monissa asioissa.

- Yhteistyö muiden järjestöjen kanssa on liittynyt aina johonkin yksittäiseen aiheeseen. Samoin annoin tukea ja neuvoa myös muiden järjestöjen yksittäisille jäsenille, mikäli katsoin, ettei syntynyt mitään eturistiriitoja.



Upseeriliiton pääluottamusmies Mika Ylönen, Päälystöliiton puheenjohtaja Sakari Vuorenmaa, Upseeriliiton puheenjohtaja Jari Rantala ja esikuntapäällikkö, komentaja Ismo Korhonen kuuntelivat mielenkiinnolla Rannikoprikaatin komentajan kommodori Raimo Pyysalon ajatuksia joukko-osaston ajankohtaisista asioista.

UNK vieraili Upinniemiessä

Teksti: Marko Jalkanen Kuvat: Marko Varama

Upseerien ammattijärjestöjen neuvottelukunta, UNK, jalkautui kentälle ja teki vierailun Rannikoprikaattiin Upinniemeen. Nyt Upinniemeen tehty vierailu oli jo kuudes neuvottelukunnan tekemä vierailu. Viime syksynä UNK vieraili Rovaniemellä, ja tätä ennen vierailut ovat suuntautuneet Turkuun, Kajaaniin, Tikkakoskelle ja Lappeenrantaan.

Upinniemiessä puheenjohtajat **Jari Rantala**, **Sakari Vuorenmaa**, sekä päätoimiset pääluottamusmiehet **Ville Viita**, **Mika Ylönen** ja **Marko Jalkanen** tutustuivat Rannikoprikaatin toimintaan. UNK:n vierailun mukana liikkui myös molempien liittojen muita luottamusmiehiä. Puolustusvoimauudistuksessa Suomenlahden meripuolustusalue lakkautettiin ja Upinniemen varuskuntaan perustettiin Rannikoprikaati. Joukko-osaston komentaja ja varuskunnan päällikkö, kommodori **Raimo Pyysalo** esitteli vieraille prikaatin tehtäviä ja organisaatiota ja korosti sen lakisääteisiä vastuita meri- ja rannikkoalueen valvonnan ja turvaa alueellista koskemattomuutta. Rannikoprikaati tukee myös muita viranomaisia ja osallistuu kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan.

Rannikoprikaati kouluttaa merivoimien kaikki suomenkieliset alokkaat ja vuodenvaihteesta lukien kaikki joukkoyksiköt toimivat koulutusyksikköinä: niin Suomenlinnan rannikkorykmentti kuin myös Porkkalan rannikopataljoona ja Meritiedustelupataljoona ottavat vastaan alokkaita ja kouluttavat varusmiehiä. Rannikoprikaati vastaa myös sekä rannikkojoukkojen että merivoimien erikoisjoukkokoulutuksesta. Meritiedustelupataljoonassa koulutetaan meritiedustelijoita, erikoistoimintaosaston sotilaita sekä taistelu- ja raivaajasukeltajia. Rannikoprikaatilla on toimintoja myös Santahaminassa.

Puolustusvoimauudistuksessa kaikki merivoimien alusyksiköt siirtyivät Rannikolaivastoon, jonka esikunta on Turun Pansiossa. Upinniemeen jäi ainoastaan venejoukkue. Sota-alukset kuitenkin tukeutuvat edelleenkin Upinniemeen, koska Rannikolaivaston toimialueena on koko

Suomen merialue itäiseltä Suomenlahdelta aina Pohjanlahdelle saakka.

Rannikkoprikaatin henkilöstöpäällikkö, komentaja **Jari Danielsson** kertoi joukon ajankohtaisista henkilöstöasioista.

- Puolustusvoimauudistuksessa Rannikkoprikaatin henkilöstösuunnittelua tehtiin hyvän työnantajan periaatteita noudattaen. Paikalliset luottamusmiehet otettiin mukaan suunnitteluun jo syyskuusta 2012. Kokemukset ja saatu palaute on ollut erittäin hyvää. Muutoinkin suunnittelua tehtiin avoimin kortein: perusteet kerrottiin avoimesti koko henkilöstölle muun muassa info- ja tiedotustilaisuuksissa, Danielsson täsmensi.

Merkillepantavaa oli, että Puolustusvoimauudistuksen aikaisesta henkilöstösuunnittelusta pidettiin niin sanottua sotapäiväkirjaa, johon dokumentoitiin suunnittelun eri vaiheita sekä hyviä että huonoja kokemuksia suunnitteluprosessista. Tätä voidaan pitää erinomaisena asiana, josta on varmuudella tulevaisuudessa hyötyä.

Tällä hetkellä joukon henkilöstön määrä on Puolustusvoimauudistuksen mukainen. Täyttöaste on 95 % ja Rannikkoprikaatissa työskentelee noin 350 henkilöä. Upseereita ja opistoupseereita on Rannikkoprikaatin henkilöstökokoonpanossa kutakuinkin saman verran: noin 70 henkilöä kumpais-

takin henkilöstöryhmää. Rannikkoprikaatin henkilöstökokoonpano pieneni siitä, mitä se oli Suomenlahden meripuolustusalueen aikaan. Tehtävien määrä väheni ja tehtäviä yhdistettiin monella tasolla. Eräänä haasteena joukolla onkin ollut se, kuinka turvata esimerkiksi riittävät henkilöstöresurssit varusmiessaapumiserien kouluttamiseksi. Tähän haasteeseen on vastattu muun muassa palkkaamalla sopimussotilaita. He eivät toki korvaa koulutettuja ammattisotilaita, mutta heillä luodaan rekrytointipohjaa ja he ovat hyvänä tukena koulutuksessa.

Työpistekäynneillä keskustelut molempien liittojen jäsenien kanssa painoutuivat eniten Puolustusvoimauudistuksen organisaatiomuutoksista ja tehtävävaihdoksista johtuviin haasteisiin. Etenkin tehtävänkuvaus- ja takuupalkka-asiat herättivät keskustelua. Myös sotilaseläkeasiat kiinnostivat monia. Jäsenistölle järjestettiin vierailun aikana myös sotilaskodissa UNK-info.

UNK:n osallistujat pitivät vierailua hyvin onnistuneena. Ajatuksia henkilöstön nykytilanteesta vaihdettiin rakentavassa sävyssä ja tapaamiset olivat hyvähenkisiä. Mukaan tarttui niin erinomaisia havaintoja kuin myös joitakin jatkoselvittettäviä asioita. Kokonaisuutena vieraille jäi Rannikkoprikaatista hyvin positiivinen kuva: joukko on iskussa.

Upseerien ammattijärjestöjen neuvottelukunta (UNK)

UNK on rekisteröimätön yhteistyöelin, jonka toiminnasta on sovittu yhdessä Päälystöliiton ja Upseeriliiton kesken. Toiminnan tarkoituksena on yhteistyöllä tehostaa Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen palveluksessa olevan jäsenistön edunvalvontaa ja sopimustoimintaa. Päämääränä on keskinäiseen yhteistyöhön perustuva yksimielinen esiintyminen joukoissa.

Upseeriliiton ja Päälystöliiton jäsenille järjestettiin Upinniemen sotilaskodissa UNK-info, johon työkiireiden keskeltä ehti osallistumaan noin 30 jäsentä.



Jatkuva kiire luo henkilöstölle kovia työpaineita

Teksti: Samuli Vahteristo Kuva: Marko Varama



Rannikkoprikaatissa Upinniemi-
lä palvelevalla kapteeniluutnantti
Harri Sorvistolla on takana monipuolinen sotilasura. Hän on toiminut alokaskouluttajana ja linjanjohtajana rannikkotyöstön AUK-linjoilla. Hänelle ovat tuttuja myös erilaiset tuliasemamieskursin kouluttajan tehtävät ja varastonhoitajan työt Mäkiluodon linnakkeella. Sittemmin hän on toiminut perusyksikön vääpelin tehtävässä ja ajoneuvojoukkueen johtajana Upinniemen autohallilla. Lisäksi Sorvis-

tolla on sotilaskonemestarin pätevyys, ja hän on toiminut 2. ja 1. konemestarina öljyntorjunta-aluksella. Hän on kartuttanut kokemustaan myös esikuntatehtävissä koulutusosalalla sekä hoitanut eri tehtäviä maakuljetusalalla. Nykyisin hän käyttää todella laajaa kokemustaan hyödyksi Upinniemen autohallin päällikön tehtävässä. Sorviston vastuulla ovat Rannikkoprikaatin ja Upinniemen tukikohdassa Rannikkoprikaatiin tukeutuvien laivastojoukkojen maakuljetuksien toteuttaminen ja maakuljetus-

kaluston kunnossapito. Apunani hänellä on osaavaa henkilöstöä niin Rannikkoprikaatin autohallilla kuin ajoneuvokorjaamossa sekä ajoneuvohuoltolassa.

Merivoimissa edellinen suuri muutos, HARE, toteutettiin Sorviston mukaan jo muutama vuosi sitten. Tällöin erityisesti maatoimintojen organisaatioita muutettiin huomattavasti ja rannikkolinnakkeita lakkautettiin.

- Heti perään alkanut Puolustusvoimauudistus toteutettiin omassa työpisteessäni autohallilla osin saman tyyppisen organisaation pohjalta, joten sotilaita koskevia radikaaleja muutoksia ei siviilihenkilöstön määrän vähenemisen lisäksi oman työpisteen kohdalle tullut. Toki eri työtehtäviä ja työpisteen sijoitusta organisaatiossa muutettiin jälleen kerran.

Kotkan Rannikkopataljoonan lakkauttaminen kokonaan, jo aikaisemmin vuosien saatossa tehtyjen linnakkeiden sulkemisten jatkumona, aiheutti jälleen kovia haasteita henkilöstölle.

- Paineet kohdistuivat etenkin siirtyviin, mutta toki se lisäsi työmäärää koko joukko-osaston henkilöstön ja materiaalin uudelleensijoittamisen vuoksi. Useista apualuksista luopumiset ja aluskaluston ikääntyminen peruskorjauksineen sekä uusien alusten rakentamisen ja kaiken uuden opiskelun aiheuttama lisätyö loivat alushenkilöstölle kiirettä ja epävarmuutta tulevas-
ta, Sorvisto sanoo.

Alkuvuotta on Upinniemiessä leimannut Sorviston mielestä kova kiire ja uusien toimintatapamallien ja ohjeistusten vakiinnuttaminen. PV-uudistus ja samaan aikaan tehty kunnossapidon toimintojen ulkoistaminen toivat varuskuntaan myös lisää eri toimijoita ja yhteistyökumppaneita, joiden kanssa yhteistyö vasta hakee uriaan. Aikaa käyttää monella taholla paljon myös uuden rakentamiseen, ja tähän liittyvät asiat on hoidettava päivittäisten toimintojen ohessa.

Harri Sorvisto toivoo muutostahdin jatkossa hidastuvan.

Työssä jaksamiseen on panostettava

Eniten Sorvistoa huolettaa henkilöstön työssä jaksaminen, koska uudistuksen myötä henkilöstön määrä väheni ja tehtäviä yhdistettiin monella tasolla.

- Käytännössä asioita on hoidettava tärkeysjärjestyksessä ja toimintatapamalleja hiotaan sen mitä päälle kaatuilta töiltä ehtii. Ilmassa on kuitenkin selkeä tekemisen meininki ja halu yrittää. Ihan oikein ei ole, että palkkaus laski monen työntekijän koh-

dalla, vaikka työmäärä lisääntyi huomattavasti. Valitettavasti merkkejä henkilöstön väsymisestä suuren työmäärän alla on jo näkyvissä.

Yhtään opistoupseeria ei Sorviston mukaan Upinniimestä tässä uudistuksessa irtisanottu, mutta opistoupseerien suuri eläkepoistuma huomattavan lyhyessä ajassa aiheuttaa kuitenkin ison aukon lähes joka sektorilla.

- Isojen muutosten rinnalla kaiken ”hiljaisen tiedon” menettäminen aiheuttaa osaltaan huomattavasti lisärasitetta jo muutenkin liiallisen kiireen päälle. Toivottavasti se ei tuo palvelusturvallisuuteen riskitekijöitä. Liiallinen kiire on saatava vähenemään ja henkilöstön jaksamiseen on panostettava, sanoo luottamusmiehenä toimiva Sorvisto.

Merelläolovuorokausien lisääntyminen kuormittaa aluksilla työskenteleviä

Puolustusvoimauudistuksen yksi isoista muutoksista oli Suomenlahden meripuolustusalueen Upinniimestä olevan alushenkilöstön siirtyminen hallinnollisesti alustensa mukana lähes kokonaisuudessaan Turussa olevan Rannikkolaivaston yhteyteen.

- Se aiheutti paljon huolta jäsenistössä mm. tulevan työpisteen maantieteellisen sijoittamisen suhteen. Vaikka alushenkilöstö pääosin välttyi paikkakunnan vaihdoilta, mm. merelläolovuorokausien määrän kasvu entisestä kuormittaa jo nyt henkilöstöä liikaa ja tulee purjehduskauden alettua kuormittamaan lisää. Siksi tällä hetkellä suurin huoli onkin alushenkilöstön jaksamisesta lisääntyneiden velvoitteiden ja siihen liittyvien lisääntyneiden merelläolovuorokausien vuoksi.

Sorviston mielestä Päälystöliiton yhtenä tärkeimpänä tavoitteena on saada nostettua vuorokautinen meripalvelun tuntimäärä vastaamaan enemmän tosiasiasa tehtyä tuntimäärää.

- Sen myötä alushenkilöstö voisi saada vapaapäiviä ja yhteistä aikaa perheidensä parissa. Tätä työtä tehdään nyt erikseen nimetyssä Meripalvelutyöryhmässä, joka selvittää erilaisia konkreettisia keinoja henkilöstön jaksamisen tukemiseksi mm. päivittaisen meripalvelun työajan muutoksella. Toivottavasti tässä edistytään.

Muutos on ollut haasteellista aikaa

Teksti: Samuli Vahteristo Kuva: Elmeri Kinnunen

Kuljetuskomppanian varapäällikkönä Rannikkoprikaatissa palveleva kapteeniluutnantti **Kari Pylkki** on maaliskuussa aloittanut nykyisessä tehtävässään, johon hän siirtyi täydennysupseerin tehtävästä. Pylkin työpäivään kuuluu hallinnollista työtä, yksikön toiminnan läpiviennin suunnittelua, seuranta ja arjen pyörittämistä.

- Yksikkö on uusi ja poikkeuksellinen, koska siihen kuuluu joukko-osaston venekalusto sekä autohalli ajoneuvoneen. Yksikkö kuljettaa, kunnossapitää ja kouluttaa kuljettajia maalle ja merelle. Henkilökunta on erittäin ammattitaitoista ja arvostaa omaa työtään. Koen uuden tehtävän erittäin mieleiseksi sekä haasteelliseksi, koska siinä on paljon uutta. Vaati-luokitus on kohdallaan, mutta jos päällikön sijaisuuden aikaisen vastuun kautta ajatellaan, niin ei, Pylkki summaa.

Kaikkien opistoupseereiden kohdalla ei vaati-luokan osalta käynyt hyvin.

- Menetimme ylempiä vaati-luokkia ja muutaman tehtäväkin. Lisäksi erittäin kokeneita opistoupseereita sijoitettiin kouluttajatehtäviin, jotka toki ovat tärkeitä, mutta ammattitaitoamme ei ikävä kyllä käytetty hyväksi siinä määrin kuin olisi ollut mahdollista. Väkeä on takuupalkalla, Pylkki toteaa. Työtehtävät muuttuivat, ja nyt kun muutama kuukausi on kulunut, on käynyt selville se, mitä ennalta epäiltiin: uudistus on lisännyt työmäärää.

- Tietenkin ne saadaan kirjattua tehtäväkuvauksiin, mutta vaativuutta ne eivät välttämättä nosta. Työtä siis tehdään paljon enemmän samalla liksalla tai ehkä huonommalla, jos henki-osa laskee, koska ei pysty hoitamaan töitään, Pylkki manaa.

Luottamusmiehillä on töitä riittänyt

Luottamusmiehenä toimiva Pylkki tietää, että kaikille muutos aiheutti haasteita jollain tavalla. Osalle muutos tarkoitti palvelupaikan vaihtumista ja osa reissaa reppurina.

- Joukko-osastomme jakaantui kahtia: maa-



Kari Pylkin mielestä liiton on myös aktiivisesti tuotava esille opistoupseereiden soveltuvuus vaatimpiin tehtäviin, koska meillä riittää osaamista ja kokemusta.

organisaatio jäi Rannikkoprikaatiin ja alukset siirtyivät Rannikkolaivaston hallintaan. Alushenkilöstön osalta uudistuksessa oli paljonkin epäkohtia aivan loppuun saakka. Vielä ei ole edes täysin selvää, mitä uudistus heidän osaltaan käytännössä tarkoittaa. Lisäksi pitää muistaa, että toiminnot Kotkassa, Haminassa ja Santahaminassa lakkautettiin ja siirrettiin Upinniemeen jo aikaisemmin.

Pylkin mukaan luottamusmiehiin otettiin yhteyttä muutoksen aikana paljon, myös muista henkilöstöryhmistä. Edustettavia hänellä on noin 60.

- Ihmisillä oli selkeä huoli tulevaisuudestaan. Merivoimissa muutos oli käynnistynyt hallintorakennemuutoksen myötä jo aiemmin, mikä osaltaan loi jälkipaineita. Täytyy sanoa, että edunvalvontapuolella oli kyllä haasteita ja melko kiireistä sekä raskasta aikaa.

Pylkin mukaan luottamusmiessektorilla on hyvä ja toimiva keskusteluyhteys joukko-osaston johdon kanssa. Ihan kaikista asioista ei kuitenkaan ole päästy yksimieliseen ratkaisuun.

- Meitä Päälystöliiton edustajia kuunnellaan ja meiltä myös kysytään mielipidettä. Työntantaja on myös kompensoinut muutoksen aiheuttamia haittoja käytettävissä olevin keinoin.



Sotilaallinen kriisihallinta ja henkilöstö maavoimissa

Teksti: Ari Pakarinen Kuvat: Puolustusvoimat

Puolustusvoimien lakisääteisten tehtävien mukaisesti maavoimat vastaa maavoimien sotilaallisten kriisinhallintaoperaatioiden toteuttamisesta. Porin prikaati vastaa maavoimissa reserviläisten rekrytoinnista kriisinhallintatehtäviin. Henkilöstön koulutuksesta vastaa Porin prikaatin kriisinhallintakeskus Säkylässä.

Henkilöstön rekrytoinnin perustuessa vapaaehtoiseen palvelukseen hakeutumiseen, on se haaste myös Maavoimien esikunnan henkilöstöosastolle.

- Kriisinhallinnanjohtosuhteiden muutos on mielestäni selkeyttänyt ja jämäköittänyt toimintaa. Yhteistoiminta eri osastojen kesken Maavoimien esikunnassa toimii hyvin. Henkilöstöasioiden käsittely sekä Pääesikunnan että Porin prikaatin valmistelijoiden kesken on välitöntä ja konstailematonta. Suhteet eri puolustushaaroihin ja myös Rajavartiolaitoksen esikuntaan ovat avoimet ja yhteistoiminta heidänkin kanssaan on sujuvaa ja toimii hyvin, luonnehtii maavoimien henkilöstöpäällikkö, eversti **Timo Mustaniemi**.

Rekrytoinnin osalta maavoimissa tehdyt toimenpiteet ovat vaikuttaneet myönteisesti. Halukkaita henkilöitä on kohtuullisesti, mutta enemmänkin saisi olla, etenkin kokenutta päällystää. Joistakin erityisalojen osaajista on välillä pulaa, kuten esimerkiksi huollon- ja johtamisjärjestelmäalan osaajista. Nuoria hakijoita riittää hyvin, mutta osin on pulaa etenkin kokeneemmista kapteeni- ja majuritasen osaajista.

- Äkilliset, eri syistä johtuvat lähtöjen peruuntumiset aiheuttavat ylimääräistä päänsärkyä ja työtä meillä täällä Mikkeliissä. Peruuntumiset aiheuttavat haasteita myös joukko-osastoille ja työpisteille, Mustaniemi toteaa.

Kriha-palvelus osaksi palvelusuraa

Kriisinhallintapalvelukseen hakeutujille tai niille, jotka suunnittelevat kriisinhallintapalvelukseen hakeutumista, Mustaniemi suosittelee pohdintaa eri näkökulmista, niin puolustusvoimien kuin hakijan omista lähtökohdista.

- Kriha-tehtävät on mielletävä osana puolustusvoimien tehtäviä ja sitä kautta olisi oltava valmius myös sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin vapaaehtoisuuden pohjalta. On kuitenkin ymmärrettävää, että kaikki eivät ole halukkaita lähtemään ulkomaille, vaan haluavat keskittyä kotimaan tehtäviin. Näkisin kuitenkin, että henkilön käytettävyyks myös kotimaan tehtävissä laajenee krihapalveluksessa hankitun ammattitaidon ja yhtälailla kielitaidon kehittymisen myötä. Parhaimmillaan kotimaassa hankitun koulutuksen ja kokemuksen hyödyntäminen ja soveltaminen kriha-ympäristössä saattaa monipuolistaa ja tuoda uusia tarkastelutapoja sekä toimintatapamalleja myös kotimaan työelämään, kuvailevat Mustaniemi ja rekrytoinnista vastaava kapteeni **Ilpo Reinikainen** ammattitaidon kehittymisen näkökulmaa. Periaatteet on kirjattu tarkemmin näiltäkin osin vasta julkaistuun henkilöstöstrategiaan.

Soitellen ei kannata lähteä operaatioon

Maavoimissa hakuprosessit ovat Reinikaisen käsissä. Hän haluaa muistuttaa, että valmistautuminen ja sitoutuminen tehtävään täytyy mieltää jo hakeutumisen aikana.

- Meillä on eritasoisia, erilaisissa organisaatioissa ja olosuhteissa olevia kriha-tehtäviä, joissa osassa ollaan kiinni 24/7. Vaikka joissakin esikunta-operaatioissa noudatetaan tavallaan viisi- tai kuusipäiväistä työviikkoa, on palveluspäivän pituus ihan jotain muuta kuin 7.15 - 8 tuntia. Todellisuus on 12 tunnin molemmin puolin.

Reinikainen toteaa, että valitettavasti edelleen kentältä kuuluu yksittäisiä kommentteja siitä, että kriha-tehtäviin lähdetään ikään kuin lomaa viettämään. Lisäksi hakijalle vihaillaan vastuun pakenemista työpaikalla ja töiden jättämistä muiden tehtäväksi.

- Totuus on kuitenkin ihan jotain muuta tämän päivän operaatioissa. Ja oikein toteutettuna kotimaan sijaisuusjärjestelyt tai tehtävänhoitajan vaihdot voisivat parhaimmillaan toimia osana henkilöstösuunnittelua. Tämä

toki kuulostaa kovin ihanteelliselta, mutta on mahdollista saavuttaa, jos niin halutaan. Faktaa on se, että koti- ja työasioiden on oltava kunnossa ja sillä mallilla, että 6 - 12 kuukauden poissaolo kestetään niin kotona kuin työpaikalla.

- Keskustelut palveluksen luonteesta, lomista ja muista käytännön asioista on ehdottomasti käytävä kotijoukkojen kanssa. Kunnan ja kielitaidon ylläpitäminen tai kehittäminen ennen tehtävään lähtöä ja myös tehtävän aikana on tärkeää. Mikäli edellä mainitut asiat eivät ole kunnossa, niin ei niitä voi lähteä kriisinhallintapalvelukseen korjaamaan, Reinikainen neuvoo.

Eversti Timo Mustaniemi (oik.) ja kapteeni Ilpo Reinikainen ovat tyytyväisiä kriisinhallinnan johtosuhteisiin. Prosessit ovat selkeitä ja yhteistoiminta joukkojen kanssa toimii.



Oikeudenmukaisuus ja muiden huomioiminen toi ansaittua tunnustusta

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Päällystöliiton puheenjohtajapäivien perinteisiin kuuluvat jäsenten palkitsemiset ja vierailijoiden huomionosoitukset. Puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaa** korosti, että huomionosoitusten saajilla on yksi yhteinen nimittäjä. He ovat työssään ja tomissaan ottaneet huomioon yhteisöllisyyden ja toimineet oikeudenmukaisuuden periaatetta noudattaen.

- Kaikki huomionosoituksia tänään saavat henkilöt ovat omassa toiminnassaan osoittaneet, että he ovat toimineet yhteisöjensä hyväksi ja omistautuneet muiden kuin itsensä esille nostamiseen, Vuorenmaa totesi. Vuoden urheiluteko -palkinnon vastaanotti yliluutnantti **Ville Kotikumpu** Kajaanin Päälystöyhdistyksestä. Vuoden toimihenkilönä palkittiin kapteeni **Kari Paunonen** Wanajan Päälystöyhdistyksestä. Liiton pääluottamusmies Juha Sutta muistettiin 50-vuotispäivän johdosta. Päälystöliiton standardi luovutettiin prikaatikenraali **Jukka Ojalalalle**, kapteeni **Jussi Venäläiselle**

ja kapteeni **Jari Laineelle** osoituksena erinomaisesta yhteistyöstä ja oikeudenmukaisesta toiminnasta opistoupseeriosoiden hoidossa.

Työyhteisön tuki taustavoimana

Kainuun tykistörykmentissä liikuntakavatusupseerina palveleva Ville Kotikumpu on kunnostautunut työssään urheiluvallmentajana ja liikunnan sekä terveiden elämäntapojen edistäjänä. Palkitsemisen perusteissa todettiin Kotikummun ansiot suomalaisen ampumahiihdon kehitystyön osalta. Näistä ehkä kovimpina näyttöinä ovat **Kaisa Mäkräisen** ja **Mari Laukkasen** menestys erityisesti maailmancupeissa. Ampumavallmentajan työlle vankan kokemuspohjan on luonut Kotikummun oma ura ampumahiihtäjänä, hiihtäjänä ja sotilaskouluttajana. Yliluutnantti Kotikumpu on saavuttanut työssään myös vallmentamien sa varusmiesurheilijoiden, palvelustoveri-

den ja esimiestensä arvostuksen raudanlujana ammattimiehenä. Puhumattakaan siitä arvostuksesta, mitä hän nauttii urheilupiireissä.

Kotikumpu kertoi arvostavansa saamaansa Vuoden urheiluteko -palkintoa paljon.

- Iso kiitos tunnustuksesta kuuluu urheilijoille, jotka ovat tehneet suuren työn sekä työyhteisölle ja perheelleni, jotka ovat tuoneet ja mahdollistaneet toimintani vallmentustehtävissä.

Puolustusvoimat on Kotikummun mielestä hyvä työnantaja, jos mittarina pidetään työterveyshuoltoa ja liikunnan tukea.

- Jokaisella meillä on mahdollisuus viikko-

Kokemus on osoittanut Ville Kotikummulle, että nuorten, varusmiesiässä huipulle tähtäävien urheilijoiden vallmennus vaatii lähes päivittäistä ohjausta. Kannustuksen ja koulutuksen kautta edetään kohti kokonaisvaltaista huippu-urheilijan elämää, missä urheilija oppii vähin erin ottamaan vastuuta itse lisää.



liikuntaan, kun on suorittanut vuosittaiset normin mukaiset testit. Työterveyshuolto on käytettävissä joustavasti ja nopeasti, mikäli tarvetta ilmenee. Työnantaja tukee osallistumista myös useisiin valtakunnallisiin massaliikuntatapahtumiin. Vuosittaisissa kuntotesteissä jokainen meistä näkee, mihin suuntaan oman kunnon kehitys on mennyt. On jokaisen kohdalla itsestä kiinni, minkä kuntoisena on palveluksessa ja siirtyä aikanaan reserviin.

Työnantaja on suhtautunut Kotikummun mukaan positiivisesti hänen valmennustyöhönsä, ja työyhteisön tuki on ollut taustavoima.

- Vastaavasti olen itse pyrkinyt löytämään valmennustyöstä osa-alueita, jotka kehittävät ammattitaitoani ja työtehoani puolustusvoimissa. Huippu-urheilijoiden valmennus vaatii sitoutumista ja kovaa työntekoa, olosuhteiden jatkuvaa parantamista ja harjoitusmuotojen kehittämistä sekä uusien harjoitusärsykkeiden suunnittelua.

Luottamustehtävissä yli 20 vuotta

Vuoden toimihenkilönä palkittu **Kari Paunonen** on erittäin kokenut kenttätason edunvalvoja, joka on toiminut erilaisissa luottamustehtävissä jo yli 20 vuoden ajan mm. luottamusmiehenä, alueellisena luottamusmiehenä, yhteistoimintaelimen jäsenenä, edustajakokousedustajana, hallituksen jäsenenä ja yhdistyksen puheenjohtajana. Paunonen toimii tällä hetkellä Hämeenlinna - Riihimäen varuskunnan alueellisena luottamusmiehenä ja Wanajan Päälystöyhdistyksen puheenjohtajana.

Palkitsemisen saatesanoissaan Vuorenmaa totesi, että Paunonen on luonut aivan erityiset toimintaolosuhteet kaikille vastuualueellaan toimiville luottamusmiehillä, ylläpitänyt erinomaiset suhteet työnantajan edustajiin ja erityisesti edustettaviin päälystöliittolaisiin jäseniin. Hän on vaivojaan säästämättä myös esimerkiksi hoitanut jäsenten asioita ja edunvalvontaa jo kolmen rakennemuutoksen aikana.

Paunosen ansioksi voidaan lukea Wanajan Päälystöyhdistyksen "synnyttäminen". Hän toimi keskustelun avaajana Parolan Päälystöyhdistyksen ja Hämeen Jääkäripataljoonan Päälystöyhdistyksen yhdistymisessä. Samoin Paunonen on ollut ratkaisevassa roolissa, kun Hämeenlinnan Varuskunnan, Lahden ja Riihimäen Päälystöyhdistykset lakkauttivat toimintansa ja käytännössä kaikki "alueelle"jääneet jäsenet liittyivät WANPY:een.

- Yritimme jo aiemmin yhdistää Hämeenlinnan alueella toimivia yhdistyksiä, onnistumatta siinä. Puolustusvoimauudistus

Kari Paunonen kertoi arvostavansa Vuoden toimihenkilö -palkintoa. Se antaa hänelle voimia kehittää HED-toimintaa Hämeenlinna-Riihimäki-alueella entistä aktiivisemmin.

ehkä jopa pakon sanelemana vauhditti asiaa. Wanajan Päälystöyhdistyksessä on 238 jäsentä. Uusien jäsenien myötä ei kuitenkaan mitään isoa nousukii-toa ole ollut, mitä tulee osallistumisintoon, Paunonen kertoo.

Hänen mukaansa jäsenistö pidetään ajan tasalla tiedottamalla ja tilaisuuksia järjestämällä.

- Liiton puheenjohtajan vierailu keräsi noin 80 jäsentä kuulemaan "herran sanaa", mutta vapaamuotoinen iltajuhla ei saavuttanut kovin suurta suosiota. Noin 40 juhlijän joukossa oli vain kaksi uutta jäsentä.

Puheenjohtajapäivistä jäi Paunoselle erittäin positiivinen vaikutelma.

- Oli ilo huomata, että yhdistykset ovat läheneet sopeuttamistoimenpiteisiin toisensa ja ovat paikallisesti mietineet, miten liiton tulevaisuus turvataan.



50-vuotias juhla- kalu Juha Susi

Puheenjohtaja Vuorenmaa totesi tyypilliseen leikkisään sävyyn, että seuraava huomionosoitus menee henkilölle, joka ei itse asiassa ole ollut mitenkään vaikuttamassa tämän tilaisuuden syntyyn.

- Päälystöliitolla on ollut perinteenä muistaa merkkipäivien yhteydessä aktiivisesti edunvalvontaan osallistuneita toimijoita liiton arvokkaimmalla huomionosoituksella, pienoislipulla. **Juha Susi** on toiminnallaan osoittanut suurta sitoutumista liiton tavoitteiden edistämiseen niin luottamusmiestöminnassaan kuin myös merkittävällä tavalla edistämällä liiton päivittäistä työtä toimistolla ja muissa yhteyksissä.

Pääluottamusmies Juha Suden ansiot ja hänen saamansa palaute koulutustilaisuuksien osalta puoltavat erinomaisella tavalla saajansa ammattitaitoa, osaamista ja sitoutuneisuutta, joiden perusteella liiton hallitus myönsi Sudelle merkkipäivän kunniaksi liiton pienoislipun.

Tiedonjano ja kuinka se tyydytetään. Päällystöliiton ja sen edeltäjien historiassa juuri liitto on joutunut vastaamaan jäsen-ten joskus kriittisiin kysymyksiin. Oma lehti on tarjonnut aina liitolle ja sen toimijoille mahdollisuuden tiedottaa jäseniä ajan-kohtaisista jäseniä koskevista asioista. Tiedottamisen tarve ei ole vähentynyt, eikä lehden rooli tiedotusvälineenä ole himmentynyt, vaikka 85 vuodessa viestinnän opit, tekniikka ja välineet ovat kehittyneetkin.

Lehti - liiton tiedotusnyrkki

Teksti ja kuvat: Ari Pakarinen ja Päällystölehden edeltäjät

Mistä sitten on tiedotettu? Tiedottamisen tarpeeseen on vaikuttanut liiton kehittäminen eri ajanjaksoina, järjestäytyminen keskusjärjestöön, liiton palvelujen kehittyminen ja mm. luottamus- miesjärjestelmän sekä virkaehtosopimus- neuvottelujärjestelmän kehittyminen. Liiton tiedotustoiminnan nykyaikaista kovaa ydintä edustavaa edunvalvontatoimintaa voidaan tarkastella myös palstamillimet- reinä prosentuaalisesti. Kaksi ensimmäis- tä vuosikymmentä, 1930- ja 1940-luvut, olivat tältä osin varsin maltillisia. Aliupsee- rien asemaa ja palkkauksen kehittymiseen liittyvää informaatiota oli luettavissa, mutta liiton osuus tehtyihin päätöksiin oli vaatima- ton.

Tultaessa 1950-luvulle liitto otti ensiaske- leita kohti työmarkkinajärjestelmää. Si- tä alkaen oli selvää, että jäsenistö oivalsi asioiden ja päätösten taustalla tapahtuvan neuvottelua ja sopimista. Sopimukset, pal- kan määräytyminen, lomamääräykset ja koulutuksen kehittäminen kohti yhtenäis- päällystystä kiinnostivat jäsenistöä 60- ja 70-luvuilla. Jäsenistön asemaan vaikutta- via, mm. työaika- ja matkustussääntösopi- muksia julkaistiin ja tulkittiin liiton toimihen- kilöiden toimesta. Valmistelussa olevista

asioista tyypillisesti esiteltiin lainsäädäntö- valmistelussa olevia asioita, joilla olisi mer- kitystä jäsenistön asemaan virkamiehinä ja sotilaina. Luottamusmiesjärjestelmän kehittyessä sopimusten seurannasta ja jal- kauttamisesta tiedottaminen tuli luontevas- ti liiton luottamusmiesten vastuulle.

Edellä kuvattu kehityskaari johti siihen, että liiton tiedottamisen tarve on pirstoutunut toimialoihin. On tarvittu mm. liiton pals- taa hallinnon tiedotuskanavaksi, toimiston palstaa jäsenpalveluista tiedottamiseen ja urheilupalstaa vielä tuolloin urheilevan jä- senkunnan tiedottamisen tarpeisiin.

Kuinka on päädytty faktalaatikkoon

Yhteiskunnan yleisen ilmeen muuttuminen yhä enemmän ajankäytöllistä tehokkuutta korostavaksi on vaikuttanut myös tiedo- tettavan informaation käsittelyyn toimitus- työssä.

Jos vielä 70-luvulla oli mahdollista painaa esim. koko Puolustuslaitoksen työaikaso- pimus vuodelta 1973, niin sellainen ei ole enää mahdollista. Sopimusten laajuus on moninkertainen ja siksi ainoa mahdollisuus on referoida niitä ja samalla muotoilla nii- den sisältö selkokieliseksi ja ymmärrettä-

Sauv' 5/1946

Liiton ja yhdistysten toiminta

Eläkkeet ja lakkautuspalkat

II. LAKKAUTUSPALKKA.

Kun peruspalkkainen virka tai toimi lakkautetaan, on sen vakainainen haltija, ellei häntä lakkautuksen yhtey- dessä siirretä toiseen virkaan, asetettava lakkautus- palkalle. Virkaatoimittavana olevalla virkamiehellä ei tätä etua ole eikä myöskään ylimääräisen toimen halti- jalla. Lakkautuspalkalle asetettu virkamies pysyy val- jalla. Lakkautuspalkalle asetettu virkamies on samat oikeudet tion palveluksessa ja hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin valtion virkamiehillä yleensä, vaik- kakaan hänellä tosin ei ole mitään virkaa, hän ei siis ole viran tai toimen haltija.

Säännökset lakkautuspalkalle asettamisesta sisältävät viran ja toimen haltijan oikeuksista ja velvollisuuksista.

hen asettaa lakkautuspalkalle. Oikea vastaus näihin ky- symyksiin on se, että virkoja tai toimia lakkautetaan joko erikoisella lailla tai asetuksella sekä että valtioneu- voston kuuluu asettaa virkamies lakkautuspalkalle. Mitä suojeluskuntajärjestöön tulee, on sen muut virat tai toimet kuin aluejärjestöön liittyvät lakkautettu suo- jeluskuntajärjestöstä annetun lain kumoamisesta 2. 11. 1944 annetulla lailla sekä erinäisiä puolustuslaitoksen virkoja ja toimia puolustuslaitosasetuksen muuttami- sesta annetulla asetuksella.

Lakkautuspalkan suuruus

Lakkautuspalkan suuruutta koskevat säännökset s...



viksi sekä tiedottaa vain niistä asioista, jotka ovat vanhaan sopimukseen verrattuna muuttuneet. Jäsenistöä kiinnostavat erityisesti ne sopimuspykälät, jotka tuovat palkkaa lisää kukkaroon.

Toisaalta lehden kustantajana liitto joutuu miettimään tarkasti lehteenkin käytettävää rahallista resurssia. Jokainen sivu maksaa ja siksi nykyinen tiivis juttujen toimittaminen on kustannustehokasta kuitenkin ilman, että sanoma häviää.

Päällystöliitolla on aina ollut palvelukseensa päteviä luottamusmiehiä, jotka ovat pystyneet taustoittamaan sopimusten syntyä ja avaamaan neuvottelutuloksia lehdessä. Pääluottamusmiesten palstat toimivatkin tänä päivänä kahdella tavalla. Ne tiedottavat rivijäsenelle ns. leipänä ja maitona sen, mitä hyvää sopimukset tuottavat. Toiseksi palstat toimivat luottamusmiesorganisaation apuvälineinä ja ohjeina paikallista sopimusedunvalvontaa tehtäessä. Viime vuosina lehden sivuilla on asioiden ydinkohtien korostamiseen käytetty faktaalikoita, joissa informaatio on puristettu pähkinäkuoreen.

Lähteet: 84 täyttä vuosikertaa lehtiä, päätoimittaja Teuvo Jorosen historiikki. Kolme historiikkia Päällystöliitosta ja sen edeltäjiä.

Vuoden 2016 Päällystölehti suunnittelupöydällä

Kädessä on Päällystölehdessä numero, joka ilmestyy samana päivänä kuin Suomen Aliupseeri -lehden ensimmäinen numero 80 vuotta sitten vuonna 1930. Lehdellä on jäsenlehtenä ja eräänä ammattikunnan kokoavana voimana hieno historia. Voimme olla iloisia siitä, että Päällystöliitto haluaa panostaa ja kustantaa edelleen laadukasta ammattiyhdistyslehteä.

Päällystölehti on aloittanut seuraavan vuoden askelmerkkien suunnittelun toukokuussa. Yhdistysten edustajien ehdotukset ja terveiset saatiin tuoreeltaan toimitusneuvostolle, ja ne pystytään ottamaan huomioon suunnittelussa Päällystöliiton hallituksen linjausten ja ohjeiden asettamissa rajoissa. Lehden sisällön rakentamisen lisäksi suunniteltiin myös lehden talousarvioita toimitusneuvostolle annetun raamin mukaisesti.

Lehteä suunnitellaan toimitettavan kuusi numeroa nykymuotoisella ilmestymisrytmillä, kolme numeroa keväällä ja kolme syksyllä. Lehden vuosikerran kiertoa ohjaa vahvasti liiton toiminta keskeisten tapahtumien ollessa puheenjohtajapäivät ja edustajakokous. Teemanumeroilla varmistetaan eri puolustushaarojen ja Rajavartiolaitoksen ajankohtaisten kysymysten ja edunvalvonta-asioiden esittely. Lehden numerokohtainen sivumäärä on suunniteltu pääsääntöisesti 36 sivun laajuiseksi. Vaki-

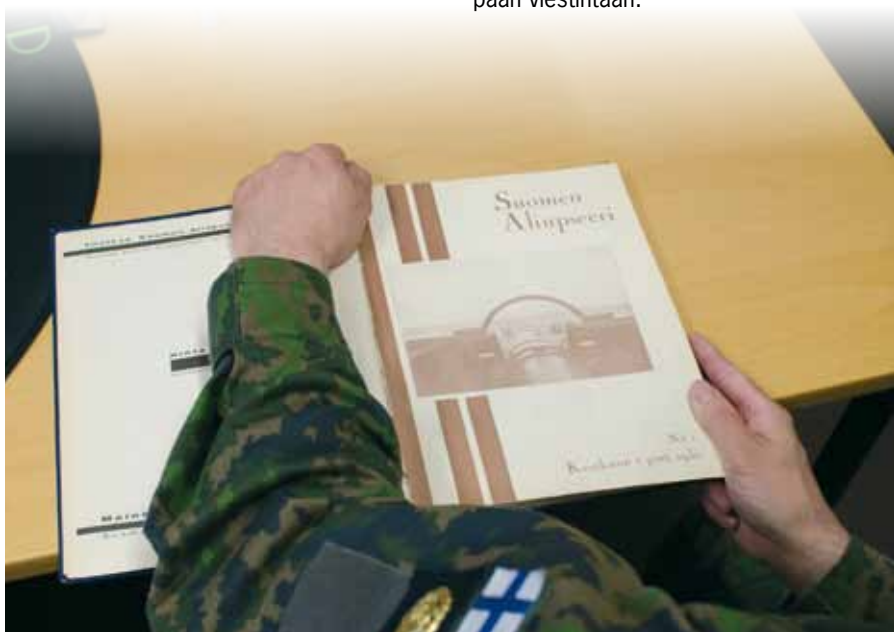
tuinen avustajakunta varautuu tarvittaessa toimittamaan erikoisjulkaisua ja tukemaan liiton sähköistä viestintää kotisivuilla. Siis perinteistä kaavaa noudattaen, mutta liiton ja sen jäsenen arjessa mukana.

Päällystölehdessä toimitusneuvoston kokoonpanoa esitetään pienennettäväksi. Tämän mahdollistaa sähköisen viestinnän lisääntyvä käyttö lehden toimittamisessa ja vakituinen avustajakunta pidetään tiiviisti mukana lehden toimitustyössä myös tulevaisuudessa.

Lehteä on pyritty kehittämään entistä tiedottavamaksi viime vuosina. Etusivun kasvojen kohotus on otettu saadun palautteen perusteella vastaan mielihyvällä, mutta palautetta on tullut myös lehden tiivistä rakenteesta ja eritoten artikkeleiden lyhydestä ja ytimekkyydestä. Juuri tämä on ollut lehden kehittämisen painopistealue viime vuosina ja siinä näytetään onnistuneen. Päällystöliiton viestinnässä tähdätään avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen. On kuitenkin olemassa liiton edunvalvonnan osa-alueita, joiden yksityiskohdat ja taustatiedot kuuluvat vain jäsenen tietoon. Tänä keväänä päädyttiin ratkaisuun, jossa liiton oman toiminnan kehittämistä koskevat artikkelit mm. puheenjohtajapäiviltä on toimitettu liiton kotisivuille. Ne jäsenet voivat lukea kotisivuilta www.paallystoliitto.fi ja kirjautumalla jäsenosioon. Samalla testataan kotisivun käyttömahdollisuutta entistä tehokkaampana viestintään.

**Reiniltä tukea
Toimiupseeriliiton
tavoitteille**

Kuten varmasti kaikki Toimiupseeri-lehden lukijat muistavat, viime syksynä työnantajan kanssa käydyissä tiukoissa neuvotteluissa STTK ja Toimiupseeriliitolaisille ponnisteluille koulutuksen STTK:n puheenjohtajaksi oikealla tavalla. Vuoden hahmo. Kaikki tietävät, miltä hän näytti ja monet ovat saattaneet lukea tai kuulla hänsäntoista. Muistetaan myös, että Jorma Reinin mukana synnyttämässä paljon porua alustalla. Silloin hän keräsi tiukoilla kommentteja ammattilaisen väen taakse ja vakuutti lujaa palkansaajan kannalta.



Frisbeegolf on mukava kuntoilumuoto

Teksti: Mika Räisänen Kuvat: Pinja Peltoniemi

Frisbeegolfista on kehittynyt lyhyessä ajassa suosittu harrastus ja koko perheen ajanviete. Laji soveltuu kaikenikäisille, ikään ja sukupuoleen katsomatta. Uusia ratoja perustetaan joka vuosi kymmeniä ympäri Suomen. Suurin osa radoista on maksuttomia, ja ne sijaitsevat kaupunkien ja kuntien puisto- ja ulkoilualueilla. Viralliset frisbeegolfradat rataluokituksineen löytyvät osoitteesta www.frisbeegolfadat.fi. Harrastajia on Suomessa noin 80 000 ja määrä kasvaa joka vuosi.

Laji muistuttaa perusperiaatteeltaan perinteistä golfia. Tavoitteena on päästä rata-

loppuun mahdollisimman vähin heitoin. Frisbeegolfrata koostuu väylistä. Väylän pelaaminen aloitetaan avausheitolla avauspaikalta eli tiiltä ja seuraava heitto aloitetaan siitä mihin edellinen heitto pysähtyi. Väylä on pelattu loppuun, kun heitto on maalikorissa. Tämän jälkeen siirrytään seuraavalle väylälle. Väyliä on radalla tyypillisesti 9 tai 18. Pelin voittaa se pelaaja, joka on kiertänyt radan vähimmillä heitoilla. Väylien pituudet vaihtelevat 50 - 300 metriin. Radat rakennetaan vaihtelevaan maastoon, mikä tarjoaa luonnollisia esteitä kiekon lentoradalle. Nämä esteet ovat olennainen osa peliä, mikä tekee siitä haastavan.

Pelivälineenä käytetään frisbeegolfkiekkoja, jotka voidaan karkeasti jakaa kolmeen eri ryhmään: pitkät avausheitot heitetään perinteisesti draiverilla, kohdetta lähestytään lähestymiskiekolla ja lähipeiliin sekä tarkkuutta vaativiin heittoihin käytetään putteria. Kiekot eroavat toisistaan mm. nopeuden, liito-ominaisuuden, lentoradan, painon ja materiaalin suhteen.

Oiva kuntoliikuntamuoto, suosittelen. Lajin pariin on helppo löytää, ja sitä voi harrastaa milloin tahansa, radat ovat ilmaisia ja pääosin julkisilla paikoilla. Säännöt ovat harrastelijatasolla yksinkertaiset ja helpot. Laji sopii kaikille ja on halpa harrastaa. Loppuun kuitenkin varoituksen sana: laji koututtaa. Hyvä on...kaksi sanaa. Lisätietoja lähteenäkin käytetystä Suomen frisbeegolfliiton virallisilta sivuilta (frisbeegolfliitto.fi).

Petri Peltoniemi lähestyy putterilla väylän päättävää maalikoria.



Maalikori ja erilaisia kiekkoja.

Valmennus- patruunoita anottavissa

Yhdistyksiä pyydetään tekemään esitys jäsenistään, joille olisi tarpeen myöntää patruunoita omaan valmentautumiseen. Jaettavat patruunalajit (suluissa jaettava määrä, MAAVE päätös MK26702):

- .22 pitkä (120 000)
- .22 lyhyt (10 000)
- .32 rev (40 000)
- 9.00 pist (30 000)
- .38 rev (8 000)
- 7.62 RK (15 000)

Patruunat jaetaan liiton ampumamestaruuskilpailujen yhteydessä Panssariprikaatissa 15. - 17.9. Patruunat tulee noutaa henkilökohtaisesti, sillä patruunoiden luovutus kolmannelle osapuolelle on kielletty. Patruunoiden noudon yhteydessä tulee esittää ko. kaliiperin hallussapitolupa (vast.).

Vähintään seuraavat tiedot tulee ilmetä yhdistyksen esityksessä:

- Henkilön nimi ja yhdistys, johon kuuluu.
- Ampumalaji ja parhaat saavutukset vuosilta 2012 – 2014.
- Anottava patruunalaji.
- Puoltojärjestys, mikäli yhdistyksestä tulee useampia esityksiä samalle patruunalajille.

Anomukset on toimitettava sähköpostilla 30.7. mennessä urheiluohjajalle mika.raisanen@paallystoliitto.fi. Urheiluohjaja tekee jakopäätöksen 15.8. mennessä. Päätöksestä ja ohjeista patruunoiden noutamiseksi ilmoitetaan yhdistysten sähköposteihin.

Vielä ehtii mukaan ASLAK -kurssille!

Päälystöliiton tällä erää viimeisellä maavoi-
malaisien ASLAK- kurssilla n:o 57864 al-
kaen 14.9. on tilaa vielä kahdeksalle kun-
toutujalle ja hakemuksen ehtii vielä hyvin
tekemään. Ei muuta kuin toimeksi ennen
kesälomia.

Lisätietoja:

www.kela.fi/tyoikaisille_aslak-kurssit

Syyskauden toiminta aloitetaan Tukholmasta

Päälystön Naisten Liitto ry. järjestää jäsenistölleen risteilyn Tukholmaan 6. - 9.8. Tällä tavoin avataan syyskauden toiminta yhdessä eri yhdistysten jäsenten kanssa. Matka on hyvä lähtölaukaus syksyn toiminnalle. Viking Grace lähtee torstai-iltana 6.8. klo 20.55 Turusta kohti Tukholmaa. Maukkaan buffet-illallisen jälkeen onkin aika joko paneutua levolle tai lähteä tutustumaan laivan yöelämään, muistaen kuitenkin sen, että laiva saapuu Tukholmaan klo 6.30, jolloin matkalaisten on jätettävä laiva ja lähdettävä kohti Hotelli Freystä ja siellä tarjottavaa aamiaista.

Tukholmassa on jokaiselle jotakin. Päälystön Naisten Liitto ry. ei ole järjestänyt perjantaille eikä lauantaille mitään kiinteää ohjelmaa. Jokainen voi ottaa sellaisen palan Tukholmaa kuin itse haluaa. Tiedetään varmasti, että osa väestä suuntaa kohti vanhaa kaupunkia ja sen putiikkeja, kun taas osa suuntaa Skanssenille ja ABBA-museoon. Perjantain ruokailut jokainen myös huolehtii omakustanteisesti. Hotellihuoneet perjantaina saadaan klo 15, jonka jälkeen jokainen voi lepäillä oman tarpeensa mukaan.

Lauantaiaamuna hotellilla on aamupala ja huoneet tulee luovuttaa klo 12. Matkalaukut voi jättää hotelliin säilytykseen, kunnes on aika lähteä kohti satamaa. Satamassa tulee olla klo 19 ja kotimatka alkaa klo 20 Viking Amorellalla. Laivassa on jälleen varattu ruokailu seisovasta pöydästä. Haus-

ka merimatka päättyy Turkuun sunnuntai-
aamuna (9.8.) klo 7.35, jota ennen on vielä
nautittu makoisa aamupala.

Matkan hinta 4-hengen hytissä on 175 € ja 2-hengen hytissä 223 €. Hintaan sisältyy matkat valitussa hyttiluokassa, buffet-illalliset laivalla torstai- ja lauantai-iltana sekä meriaamiainen sunnuntai-aamuna, majoitus kahden hengen huoneessa hotellissa ja aamiaiset perjantai- ja lauantai-aamuna.

Jos kiinnostuit, ilmoittautumiset ja tiedustelut pirkko.lokinpera@kolumbus.fi 30.6. mennessä.

Pariskunnat suuntaavat jälleen kerran Tallinnaan

Päälystön Naisten Liitto ry suunnittelee pariskunnille matkaa Tallinnaan 25. - 27.9. Tällä hetkellä suunnitelmat ovat vielä alustavia, sillä hallitus tekee asiasta virallisen päätöksen toukokuun lopulla. Alustava varaus on tehty Tallink Spa Conference & Spa hotelliin ja matkan hinta tulee olemaan noin 300 €/pariskunta. Tiedustelut ja ilmoittautumiset pirkko.lokinpera@kolumbus.fi 15.8. mennessä. Tarkat tiedot matkasta tulevat heti hallituksen kokouksen jälkeen Päälystön Naisten Liitto ry:n kotisivuille sekä asiasta lähetetään tieto Päälystöliittoon ja sitä kautta heidän jäsenyhdistyksilleen.

Aurinkoista kesää jäsenistöllemme
Pirkko Lokinperä, puheenjohtaja

Tervetuloa kesäpäiville Kuopioon

Päällystöliiton Evp-yhdistyksen kesäpäiviä vietetään Kuopiossa 15. – 16.8. Saapuminen hotelli Iso Valkeiseen 15.8. klo 12 mennessä, minkä jälkeen ohjelmassa on lounas. Iltapäivällä klo 13.30 lähdemme Kallavedelle risteilemään ja palaamme hotellille noin klo 16. Risteilyn jälkeen on majoittuminen ja vapaata seurustelua. Juhlailallinen alkaa klo 19. Sunnuntaina aamiaisen jälkeen klo 9.30 kuulemme ajankohtaisia asioita Ilmavoimista. Kotiin lähdetään klo 12 mennessä.

Kesäpäivien hinta on 110 euroa/2hh huoneessa, sisältää majoittumisen, lounaan lauantaina, risteilyn, juhlaillallisen ja aamiaisen sunnuntaina. Jos haluaa majoittua yksin, tulee hintaan lisämaksua 27,50 euroa. Ilmoittautumiset viimeistään 29.6. mennessä, jolloin on ilmoitettava osallistujien nimi/nimet sekä mahdolliset ruokavaliot Lauri Sundille, lauri.sund@pp1.inet.fi tai puhelimitse numeroon 0500 736 383. Ilmoittautumisen yhteydessä on ilmoitettava mahdollinen huonekaveri. Mikäli osallistut vain juhlaillalliselle, hinta on 50 euroa/henkilö. Maksut maksettava Evp-yhdistyksen tilille FI50 1131 3000 1083 93 viimeistään 29.6. Laittakaa viestikenttää merkintä "kesäpäivät 2015". Viitenumeroa ei saa käyttää.

Peruskurssi 25

50-vuotiskurssitapaaminen on Kuopiossa 15. - 16. elokuuta Evp-kesäpäivien yhteydessä. Tarkemmat tiedot www.evp-yhdistys.fi. Sieltä löydät ilmoittautumishojen, ohjelmat ja osallistumismaksut. Toimi ohjeiden mukaan ja pistä sana kiertämään. Nähdään - Kari Pippola 0400 412 765

Peruskurssi 36

Tervetuloa kurssitapaamiseen Kuopioon 15. - 16. elokuuta. Tarkemmat tiedot www.evp-yhdistys.fi. Sieltä löydät ilmoittautumishojen, ohjelmat ja osallistumismaksut. Toimi ohjeiden mukaan ja pistä sana kiertämään.

Ismo Litva 0400 325 200



Työt takana-lomalla Yhterissä

Teksti ja kuva: Risto Kurki

Päällystöliiton Evp-yhdistyksen jäsenet viettivät antoisan ja edullisen loman Yhterin Kylpylähotellissa Porissa 3. – 8. toukokuuta. Mukana oli kymmenen yhdistyksemme jäsentä ja kahdeksan puolisoa. Kuuden päivän (5 vrk) loma oli edullinen, sillä se maksoi täysihoidon ja monipuolisen ohjelmien sekä kylpylän ja kuntosalin käyttöineen vain 100 euroa/henkilö. "Työt takana" -teemaloman järjesti Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry. ja sitä tuki Raha-automaattiyhdistys.

Lomalaisten joukko koostui Helsingin, Kangasalan, Kuusankosken, Köyliön, Lappeenrannan, Siilinjärven, Rauman, Tampereen ja Turun alueitten evp-jäsenistä. Kutsu oli tavoittanut myös evp-jäsenten puoliset. Vanhimmat meistä olivat "nauttineet" eläkettä jo yli 30 vuoden ajan ja nuorin neljä kuukautta. Kuuden yhdessä vietetyn päivän aikana meille syntyi mukava ja hyvä yhteishenki, jota edesauttoi meille entuudestaan tuttu sotilaskieli.

Päivien ohjelma oli suunniteltu monipuoliseksi. Toimintaa oli niin sisätiloissa kuin

lähimaastossakin. Keskiviikon retkipäivänä teimme bussimatkan Meri-Poriin. Matkalla tutustuimme Tuulimylly-puistoon, Ahlaisten kylään, Reposaareen ja Mäntyluotoon.

Yhterin Kylpylähotelliin erittäin ammattitaitoinen ja osaava liikunta- ja vapaa-ajanohjaaja **Noora Kallio** sai meidät kaikki mukaansa opetuksellaan, neuvoillaan ja kannustavalla hallinnallaan, joten me tunnimmme onnistuneemme kaikissa suoritusissamme, oman kuntosuorituksen mukaisesti.

Yksi tärkeä loman anti oli vaihtaa kuulumisia ja tietoja entisistä, yhteisistä tuttavistamme. Toivon mukaan mahdollisimman moni Evp-yhdistyksen jäsen puolisoineen osallistuu näille Työt takana -lomille. Tälle ensimmäiselle tämän vuoden lomalle piti ryhmän vetäjän **Pertti Heikkilän** etsiä lisää lomalaisia, saadakseen 20 hengen lomakiintiön täyteen. Varmin tae, että saamme nauttia jatkossakin näiden tuettujen lomien mahtavasta annista, on saada osallistujia kiintiöt täyteen. Suosittelemme lämpimästi kaikille evp-henkilöille puolisoineen.

A Call for New Thinking

Talks aiming to form a functional government and its strategic programme are underway. The programme will outline some 10 billion euros of budget cuts, adjustments and structural reforms for the coming years. Leader of the talks and chairman of the Centre Party, Mr Juha Sipilä, has ambitious goals that are, at the same time, rather reassuring. The goal will not be reached by budget cuts alone but by seeking new methods of doing things. In any case, for the public sector this is going to mean that productivity will be sought from new ways of operating and providing services. Will this also mean that public sector personnel will be further reduced? That is at least the opinion of Mr Juha Sarkio, head of the Finance Ministry department responsible for state employer policy.

Then what will be the impact of reforms on the Defence Forces and Border Guard? Unusually, no tangible information has leaked from the government formation talks. Doors have remained firmly shut for

trade unions while various working groups have hammered out the government programme. Unions representing professional soldiers and employers alike (Defence Forces / Defence Command, Ministry of Defence and Border Guard) share a common concern - solutions that will secure production of a reserve of leaders. Simultaneously with the government talks, legislation reforming the public sector pension system is under preparation. Officials in certain ministries are preparing a reformation based solely on pension and social policies, completely ignoring the defence policy basis of the military pension system, which is a part of our defence strategy! The principles of our military pension system are widely recognized by central functionaries of parties currently engaged in the government formation talks. This is certainly not a question of trade union activity but a genuine concern for the credibility of our defence strategy. For example, one comment by political leaders on this issue has been: "This is most definitely a

defence policy issue and a sweeping political consensus will be required in order to change it."

The government's call to adopt new ways of operating is an excellent goal, as long as it is not realized only by continuously undermining staff working conditions. The path of downsizing personnel without easing or reorganizing their tasks will soon reach a dead end. Visits to field units have highlighted the common concern of exhaustion on all levels of the organization. Adding increased refresher training requirements to the mix will create a real challenge. Now we must seriously look into possibilities of giving up certain tasks or doing things in new ways. In the ever more demanding work environment, we should also trust our personnel and allow the new, flexible forms of working, independent of time or place, already possible under our contracts. We should seize the possibilities of recognizing the hours spent working on public transportation while commuting or travelling on temporary assignments.

On Defence Forces' Flag Day, 4 June 2015, I congratulate personally and on behalf of the Union those members receiving promotions, decorations or other recognitions, and our partners.

I wish all our readers a good summer and relaxation with your loved ones - new challenges await after the holidays.

Sakari Vuorenmaa
Chairman

Vielä ehdit hakea tuettua lomaa

Evp-yhdistyksellä on 20 paikkaa Työt takana -lomalle, joka vietetään Hotelli Kajaanissa 14. - 19.9. Loman omavastuuosuus on 20 €/vrk. Lomatuen hakeminen ei edellytä järjestön tai yhdistyksen jäsenyyttä, joten puoliso voi hakea lomalle. Lomaan sisältyy täysihoito, majoitus kahden hengen huoneessa, lomapaikan allasosaston ja kuntosalin käyttö, yleinen vapaa-ajan ohjelma ja ryhmän ohjelma.

Evp-yhdistyksen yhteyshenkilönä toimii **Matti Lehtola**. Loma toteutetaan RAY:n tuella ja yhteistyössä Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry:n kanssa. Hakemus on jätettävä 14.6. mennessä. Jokainen

lomatuen hakija täyttää henkilökohtaisesti lomajärjestön lomatusihakemuksen. Hakemukset palautetaan määräaikaan mennessä Matti Lehtolalle, jolta saa myös hakulomakkeita.

Lomatukihakemus kannattaa täyttää huolellisesti.

- Henkilötunnus ilmoitetaan täydellisenä sekä muut henkilö- ja osoitetiedot.

- Tulotiedot on merkittävä myös puolison osalta, vaikka lomaa anoisikin yksinään.

- Lomatuen tarpeen perustelut ovat välttämättömät.

- Avio/avoparia kohden riittää yksi hakemus, jos lomaa anotaan yhdessä samalle

loma-ajankohdalle.

- Lomatukihakemukseen merkitään sille varattuun kohtaan tieto järjestöstä/yhdistyksestä, jonka varaamaa lomajaksoa anotaan. Lomalle hakeminen ei kuitenkaan edellytä järjestön/yhdistyksen jäsenyyttä. Myönteisistä lomatusipäätöksistä ilmoitetaan lomatuen saajalle noin 2 kk ennen loman alkamispäivää. Peruutukset myönnetystä lomatuesta tehdään henkilökohtaisesti suoraan lomajärjestöön.

Lisätietoja: Matti Lehtola, Turuntie 27, 27800 Säskylä, 0500 784 431, mattijuho.lehtola@dnainternet.net

Nauti Suomen suvesta - varaa ja viihdy

Koli (Hiisiranta)

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

Vierumäki (Rauhalinna)

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

Helsingin asunnot

Runeberginkatu 65 (yksio) 35 €/vrk
Runeberginkatu 48 (kaksio) 60 €/vrk

Saariselkä (Markovilla)

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

Upseeriliiton mökit

Vierumäki

Upseeriliiton mökit ovat käytettävissä myös ns. äkkilähtöperiaatteella.

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

Varaukset:

Netissä jäsensivujen kautta.
Anja Mustajoki 040 301 9290
tai sähköpostilla
toimisto@paallystoliitto.fi
www.paallystoliitto.fi

Liiton lomakohteiden vapaat vuorot näkyvät liiton kotisivuilla.

Hertz®

Kurvaa kesään Hertz-autolla!

Hyödynnä Päälystöliiton jäsenetuhinnat.
Etuhinnan saamiseksi varaukset tulee tehdä jäsennumeroa vastaan

Hertz Varauspalvelusta ☎ 0200 11 22 33*

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

