

Pääallystö- lehti

1/2016 HELMIKUU



Etätyö käyttöön puolustusvoimissa

9



KRIHA-extra

22



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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2016,

aineisto- ja ilmestymispäivät

numero	aineisto	ilmestyy
2	22.3.	13.4.
3	25.5.	15.6.
4	18.8.	7.9.
5	14.10.	2.11.
6	25.11.	15.12.

Aineiston voi toimittaa päätoimittajalle tai toimitussihteerille alla oleviin sähköpostiosoitteisiin. Toimitus päättää julkaisukynnyksestä. Kirjoittajat vastaavat omista kirjoituksistaan.

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

Juha Susi
Puh. 040 301 9294
juha.susi@paallystoliitto.fi

TOIMITUSSIHTEERI:

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

VAKITUISET AVUSTAJAT:

Marko Jalkanen
Puh. 040 301 9295
marko.jalkanen@paallystoliitto.fi
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
Matti Vihurila
Puh. 040 518 6672
matti.vihurila@hotmail.fi

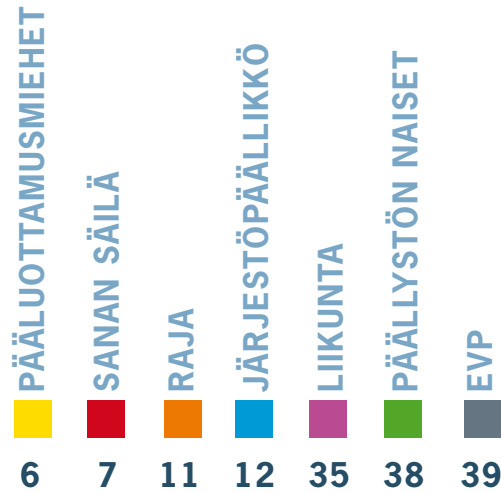
OSOITTEENMUUTOKSET:

040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

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

Painotalo Eura Print Oy

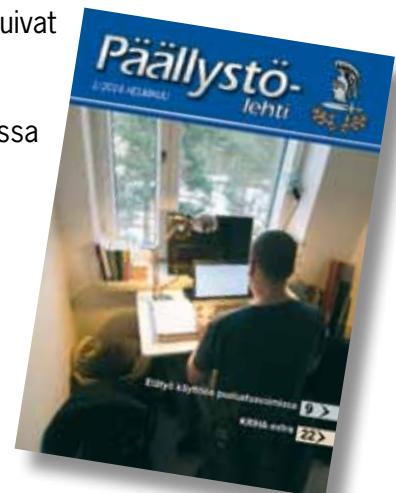
VAKIOPALSTAT



s. 22-27

- 4** Sopimuksista pidetään kiinni
- 14** Tehtäväkuvauksen haasteet
- 15** Kehityskeskustelusta enemmän irti
- 18** Erimielinen suoritusarviointi
- 20** Koulutuksesta apua kehittämiskeskusteluun
- 21** Upseerien ammattijärjestöjen yhteistyö on tiivistynyt
- 22** Kriisinhallinnan palvelussuhteen ehdot muuttuivat
- 25** Rakkaudesta lajiin
- 26** Erimielisyystapauksia kriha-henkilöarvioinneissa
- 28** Kaartin jääkäriyrykmentin kuulumisia
- 32** Kokemuksen kautta henkilöstöjohtoon ammattilaiseksi

Kansikuva: Etätöy hyväksyttiin osaksi Puolustusvoimien organisaation toimintaa, mikä on iso edistysaskel.
Kuva: Pasi Jalkanen



Jaksamisessa ollaan äärirajoilla



Puolustusvoimauudistuksen välitilinpäätös on kaikkien nähtävillä ja koettavissa omakohtaisesti. Uudistuksen tavoitteet on saavutettu virallisten tulkintojen mukaan, mutta millä hinnalla? Uudistuksen tavoitteena ollut ammattisotilaiden määrä, noin 8 000 tehtävää, ei ole toteutunut, mikä on aiheuttanut kaikille henkilöstöryhmille joko suoraan tai välillisesti isoja tehtävien sisällön muutoksia ja työmäärien huomattavaa kasvua. Tehtävät ja henkilöstömäärä eivät uudistuksen jälkeen vastaa toisiaan, mikä heijastuu työssä jaksamiseen.

Erityinen huoleni kohdistuu ydintoimintaa hoitavien henkilöiden jaksamiseen. Näissä ammattisotilaiden hoitamissa tehtävissä työmäärien kasvu on ollut huomattavan suurta. Joukko-osastovierailujen yhteydessä niin henkilöstö kuin työnantajan edustajat ovat tuoneet esille huolensa siitä, kauanko henkilöstö jaksaa tällä menolla, jos mitään tehtäviä ei uskalleta karsia.

Työnantajan edustajat ovat puun ja kuoren välissä määrittäessään tavoitteita, millä tasolla mikäkin tehtävä pyritään hoitamaan ilman, että valmiudelliset seikat ja palvelusturvallisuus eivät vaarantuisi. Tosiasia on, että henkilöstömäärän osalta ollaan jo kriittisellä alueella, kun huomioidaan varusmiesten ja reserviläisten koulutukseen liittyvät tavoitteet.

Työssä jaksaminen muodostuu useista eri kokonaisuuksista, joita voidaan mitata eri menetelmillä ja suureilla. Työilmapiirikyselyiden mukaan jaksamista edistää selkeästi työyhteisössä vallitseva hyvä me-henki, ja toisaalta sitä heikentävät huonot työskentelyolosuhteet sekä töiden epätasainen jakautuminen. Me-henkeen ja töiden oikeudenmukaiseen jakautumiseen voidaan vaikuttaa työyhteisön sisältä, mutta työskentelyolosuhteisiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat rajalliset. Tilahallinnan osalta olemme valitettavasti menossa suuntaan, mikä ei ainakaan edistä työssä jaksamista.

Avokonttorit ja ”nopein käsi voittaa”-tyyppiset työpisteet eivät sovellu millään tavoin tehtäviin, joissa joudutaan käsittelemään henkilöön meneviä asioita tai muuten arkaluontoisia tietoja – puhumattakaan suunnittelu- tai asiantuntijatyöstä. Etä- ja hajautettu työ voivat oikein käytettynä lieventää edellä mainittuja haittoja, mutta eivät voi kuitenkaan kokonaan poistaa niitä haittoja, mitkä aiheutuvat siitä, että henkilöllä ei ole omaa työpistettä virkapaikallaan. Työssä jaksaminen on kokonaisuus, mihin kuuluu olennaisena osana myös se, että perusasiat ovat kunnossa. Mikäli virkamiehen tulee jatkuvasti murehtia taloudestaan ja perheensä hyvinvoinnista, olemme kestäättömän haasteen edessä. Virkamiesten osalta tulisi kyetä luomaan olotila, jossa ei jatkuvasti kohdattaisi asioita, joilla on tarkoitus heikentää palvelussuhteeseen liittyviä etuuksia. Muutamia jaksamista edistäviä asioita voisi miettiä uudelleen virkamiesten tukemiseksi. Reppureiden ja muiden palvelussuhdeasunnoissa asuvien osalta tulisi kyetä ohjaamaan työnantajan tuki siten, että ei jatkuvasti tarvitsisi miettiä subventioon liittyviä asioita ja etenkin tuen päättymistä. Vuosilomien lyhentämiseen tähtäävät toimet tulee lopettaa heti, sillä tällä asialla ei ainakaan tueta jaksamista pitkällä tähtäimellä. Valmiuden ylläpitoon tulee luoda mekanismit ja sopimusmääräykset, jotka antavat selkeitä vastauksia työn sidonnaisuuksista ja maksettavista korvauksista ilman, että virkamiehen tarvitsee joka kerta miettiä asemaansa suhteessa työnantajaan ollessaan vapaalla.

Sakari Vuorenmaa
puheenjohtaja

PÄÄLYSTÖLIITTO RY.

Laivastokatu 1 b, 00160 HELSINKI • www.paallystoliitto.fi • toimisto@paallystoliitto.fi • 040 301 9290 • (09) 726 2299 (faksi)
Toimisto avoinna arkin 9.00–15.00. • s-posti: etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi

Puheenjohtaja Sakari Vuorenmaa 040 301 9291, 0299 500 783. Järjestöpäällikkö Arto Penttinen 040 301 9292, 050 443 1409.
Järjestösihteeri Anja Mustajoki 040 301 9290, Järjestösihteeri Minna Laitinen 040 301 9297.

Pääläluottamusmiehet Marko Jalkanen 040 301 9295, 0299 500 798, Juha Susi 040 301 9294, 0299 500 787,
Jukka Mäkinen 040 301 9296, 050 594 4613. HUOM! Tekstiviestit eivät toimi 040-alkuisissa numeroissa.

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

Kansliapäällikkö Jukka Juusti:

Sopimuksista pidetään kiinni

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen



Puolustusvoimauudistuksen tavoitteiden täyttymisestä laaditaan virallinen rapotti, joka julkaistaan kevään aikana. Raportin laatii Pääesikunta ja ministeriö arvioi sitä osaltaan. Yleisesti voidaan todeta, että uudistuksen päätavoitteet ovat täyttyneet. Tilahallinnan kustannuksia joudumme kuitenkin vielä tarkastelemaan, sillä ne ovat edelleen noususuunnassa, ja tästä kehityksestä pyrittiin nimenomaan eroon, tiivistää vuoden alussa puolustusministeriön kansliapäällikkönä aloittanut **Jukka Juusti** Puolustusvoimauudistuksen jälkeisen tilannekuvan. Juustin kansliapäällikön pesti alkoi poik-

keuksellisen vilkkaana ajankohtana. Puolustusministeriössä valmisteltavana olevan puolustusselonteon lisäksi ministeriö osallistuu ulkoministeriön johdolla tehtävien ulko- ja turvallisuuspoliittisen selonteon sekä erillisen Nato-selvityksen laadintaan. Samoin vireillä ovat tärkeät tiedusteluun ja valmiuteen liittyvät lainvalmistelut. Kaiken tämän päälle tulevat puolustuksen megaluokan strategiset hankkeet - merivoimien Laivue 2020 ja ilmavoimien Hornet-kaluston korvaaminen.

- Strategisia hankkeita valmistellaan useiden hallinnonalojen yhteistyönä. Puolustusministeriön ohella työhön osallistuvat omalta osaltaan valtiovarainministeriö, ul-

Kansliapäällikkö Jukka Juusti on ollut tyytyväinen puolustusministeriön ja järjestöjen kriisinhallinnan yhteistyöelimen toimintaan. Palvelussuhteen ehdoista on päästy yhteisymmärrykseen.

koministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö, kertoo poikkihallinnollisen työryhmän ja hankkeiden ohjausryhmän puheenjohtajana toimiva Juusti.

Pitkäjänteinen tuki välttämätön

Puolustusselonteossa tullaan analysoimaan Suomen toimintaympäristön muutoksia ja tulevaa kehitystä sekä osaltaan

myös Puolustusvoimauudistuksen vaikutuksia. Näiden pohjalta arvioidaan puolustuksen muutostarpeita.

- Tärkeintä olisi saada pitkäjänteinen, vaalikaudet ylittävä, yhteiskunnan tuki puolustuksen kehittämiselle ja varmistaa tähän tarvittavat resurssit, tiivistää Juusti puolustushallinnon odotukset tulevalta selonteolta.

Aikaprospektiiviä tarvitaan, koska materiaalihankkeissa ja puolustusyhteistyön kehittämisessä puhutaan vähintään 10 vuoden sykleistä.

Puolustuksen pitemmän ajanjakson määrärahoihin vaikuttaa Suomen yleinen talustilanne, jonka suunta näyttää nyt huonolta. Juusti on kuitenkin toiveikas isojen hankkeiden toteuttamismahdollisuuksien suhteen, vaikka ne edellyttävätkin erillisrahoitusta.

- Hallitusohjelmassa on maininnat sekä merivoimien alushankinnoista että ilmavoimien hävittäjähankkeesta. Jos mennään ohjelman mukaan, ollaan hyvillä vesillä. Vuoden 2019 määrärahaehyksiin on jo varattu erä alushankintaan, joten tältä osin tilanne näyttää hyvältä, arvioi Juusti.

Vaikeuksiin törmätään, jos maan talous sakkaa enemmän ja puolustushallinnollakin edellytetään mittavia lisä säästöjä. Silloin tulee suuria ongelmia. Juusti ei kuitenkaan usko, että Suomen puolustusratkaisun peruseriaatteita ryhdyttäisiin muuttamaan. Nykyiset lakisäateiset tehtävät, yleinen asevelvollisuus ja koko maan puolustamisen periaate säilyvät.

Toimintameno säästöt pienistä puroista

Puolustuksen tulevaisuuden varmistamisen ohella puolustushallinnossa joudutaan ratkomaan kuluvan vuoden määrärahojen riittävyys.

- Joudumme säästämään toimintamenoista 13,6 M€, mikä on iso ylimääräinen rasiite. Tämä koetaan raskaana, koska olemme jo 4 - 5 vuoden ajan säästöjä tehneet, toimintamme virtaviivaistamisen ohella, harmittelee Juusti.

Kansliapäällikön mukaan säästövelvoite kootaan hallinnon yleisiä kuluja karsimalla, tilahallinnan ylläpitomenoja leikkaamalla ja suosittelemalla henkilöstölle lomarahojen vapaaehtoista vaihtamista vapaaksi.

Palkkaliikumasaästöinä puolustushallinnon toimintamenoista leikattiin runsaat 7 M€. Puolustushallinnon liukumat ovat olleet muuta valtionhallintoa suuremmat. Henkilöstöjärjestöjen piirissä on ollut pelkoa, että kohdennettu säästö pakottaisi rikkomaan tehtävien vaatavuuteen ja henkilökohtaiseen suorittamiseen perustuva palkkausjärjestelmää.

Kansliapäällikkö hälventää pelkoja ja sa-

noo, että voimassa olevia palkkausjärjestelmäsopimuksia noudatetaan. Kaikki säästötoimet tehdään järjestelmän sääntöjä kunnioittaen.

- Kyllä tämä vaikea tasapainoilun paikka on, mutta pidämme tehdyistä sopimuksista kiinni, vakuuttaa Juusti.

Kriha-tehtäviin vapaaehtoisena

Ammattisotilaiden velvollisuus osallistua kriisinhallintatehtäviin nousee tavan takaa keskusteluun. Mikä on kansliapäällikön näkemys - pakolla vai vapaaehtoisesti?

- Kriha-tehtävien osalta vapaaehtoisuus toimii ja järjestely tuottaa hyvän lopputuloksen, linjaa Juusti.

Kriha-palvelukseen liittyvät asiat ovat hänelle tuttuja - Juusti johti neljän vuoden ajan puolustusministeriön ja järjestöjen yhteistyöelintä, jossa käsiteltiin kriisinhallintatehtävissä palvelevan henkilöstön palvelussuhteen ehtoja. Ehdosta on päästy yhteisymmärrykseen, eikä vapaaehtoisuuteen perustuva järjestelmä ole tuottanut ongelmia.

- Euroopan unionin Lissabonin sopimuksen keskinäisen avunannon osalta tilanne on toisenlainen. Jos Suomi valtiona sitoutuu avustamaan vaikkapa Ruotsia, vapaaehtoisuusperiaatteesta joudutaan joustamaan. Valtiolla pitää olla työkalut asian hoitamiseen, tarkentaa Juusti.

Hän korostaa, että osallistumispakko koski valtaosin avunantotilanteita EU:n sisällä, ei siis tehtäviä unionin ulkopuolella, esimerkiksi Afrikassa.

Johtajareservin paikkaaminen vaikeaa

Uuden eläkelain myötä ammattisotilaiden eläkeikä nousee kahdella vuodella, minkä seurauksena sodan ajan johtajareservi kutistuu. Juusti muistuttaa, ettei muutostyö lähtenyt puolustushallinnosta.

- Esitimme loppuun saakka eriävän mieliteemme eläkeiän nostamiseen ja myös vaihtoehtoisia malleja järjestelylle. Näillä ei kuitenkaan ollut vaikutusta päätökseen.

Puolustusministeriö on nyt aloittamassa selvitystä, miten supistuvaa johtajareserviä tulevaisuudessa paikataan. Juustin mukaan tehtävä näyttää vaikealta, vaikka jonkinlainen rahapottikin tarkoitukseen olisi käytettävissä.

- Yritämme parhaan kykymme mukaan paikata tilannetta, vaikka vaihtoehtoja ei hirveästi olekaan.

Pääministeri Sipilän hallitus on ottanut edeltäjistään poikkeavan toimintatavan työmarkkinaratkaisujen edistämiseksi. Aikaisemmin niitä pyrittiin avittamaan erilaisilla porkkanoilla, kuten verohelpotuslupauksilla. Sipilän hallitus on lähinnä tarjonnut

keppiä - jos sopimusta ei synny, työehtoihin puututaan pakottavalla lainsäädännöllä. Työmarkkina-asiat eivät kuulu kansliapäällikön toimenkuvaan, mutta Juusti on seurannut tilannetta julkisen keskustelun kautta ja muodostanut oman henkilökohtaisen näemyksen asiasta.

- Sopimisen kautta olisi hyvä päästä eteenpäin - tämä olisi paras tie. Tästä vallinneen yksimielisyys osapuolienkin välillä. Jos sopimusta ei synny, sitten hallitus päättää, muotoilee Juusti kantansa.

Nimityksessä ei poliittista kytkentää

Ennen nimityspäätöstä kansliapäällikön viran täytöstä käytiin värikästä keskustelua. Kahden loppusuoralle päässeeseen hakijan vertailuissa ei oikein tahdottu pysyä asiassa ja poliittisesta virkanimityksestäkin vihjailtiin. Jäikö kisan voittajalle prosessista jotakin hampaankoloon?

- Olen aina ollut ja olen edelleenkin sitoutunut virkamies, kuittaa Juusti epäilyt nimityksen poliittisista taustoista.

Juusti sanoo keskittyvänsä uuteen työhönsä ja katsovansa tulevaan - menneeseen hänellä ei ole tarvetta tähyillä. Hampaankoloon ei ole jäänyt mitään eikä mihinkään suuntaan.

- Minulla on edelleen hyvät suhteet kaikkiin yhteistyötähoihin, toteaa Juusti.

Jukka Juusti

- Puolustusministeriön kansliapäällikkö
- Toiminut aikaisemmin PLM:n resurssipoliittisen osaston osastopäällikkönä, Pv:n sotatalouspäällikkönä ja pääinsinöörinä, puolustusmateriaaliosaston johtajana Euroopan Puolustusvirastossa ja puolustusmateriaaliasiantuntijana Suomen Nato-edustustossa sekä Elektroniikkakeskuskorjaamon johtajana
- Insinöörikenraalimajuri
- Diplomi-insinööri, Master of Defence Administration -tutkinto (Cranfield Institute of Technology)
- 60-vuotias
- Naimisissa, kaksi lasta
- Harrastaa liikuntaa ja lukemista
- Motto: Kohti uusia haasteita



Uudet sotilaat: Onko harjoittelija-aika sotilaseläkeaikaa?

Teksti: Juha Susi

Tänä vuonna on ensimmäisillä uusilla sotilailla mahdollisuus irtisanoutua ns. 48/55-mallin mukaisesti. Kyseiset henkilöt käyttävät oikeuttaan erota palveluksesta 48-vuotiaana ja saada sotilaseläke 55-vuotiaana, siirtymäkauden jälkeen 57-vuotiaana.

Oikeus on vain upseereilla ja opistoupseereilla. Määritelmän mukaisesti uusi upseeri tai opistoupseeri on tullut Puolustusvoimien tai Rajavartiolaitoksen palvelukseen 1.1.1993 tai sen jälkeen ensimmäistä kertaa tai katkoksen jälkeen uudelleen upseerin tai opistoupseerin virkaan.

Keva on jo toimittanut ensimmäisiä laskelmia palvelushistoriasta näille uusille sotilaille heidän pyynnöstä. Kurssien 48 - 51 opintososiaalisessa asemassa oli eroavai-

suuksia, joten osalla kurssin harjoittelukausi on luettu sotilaseläkeajaksi, osalla ei. Samoin harjoittelujakson kirjaamisessa nimikirjoihin on suuria eroja eri hallintoyksiköissä.

- Pääesikunnan vuosien takaisen ohjeen mukaan jakso piti kirjata siten, että henkilö oli nimitetty harjoittelijan virkaan. Tiedossa on, että harjoittelujakson ajaksi henkilöitä on nimitetty myös tilapäiseksi virkamieheksi. Pääesikunta aikanaan määrittä, ettei kyseistä, koulutukseen sisällynyttä ohjattua harjoittelujaksoa lueta sotilaseläkkeeseen oikeuttavaksi ajaksi. Linjaus vahvistettiin Valtiokonttorista, jonka tulkinnan mukaan kummassakaan vaihtoehdossa harjoittelujaksoa ei lueta eikä olisi tullut lukea sotilaseläkeajaksi. Jakson palkallisuudesta

huolimatta sitä ei siis lueta palvelusaikavaatimuksiin eikä siitä saa sotilaskarttumaa. Saattaa olla, että joissakin yksittäistapauksissa nimikirjamerkintää ei ole tunnistettu harjoittelujaksoksi, everstiluutnantti **Mika Peltoniemi** puolustusministeriöstä kertoo. Otetaan esimerkki: henkilö on palvellut kersanttina väliaikaisen kouluttajan määräaikaisessa virassa v. 1992 ja mennyt opistoupseerin peruskurssille tämän jälkeen tammikuussa 1994. Hänet on nimitetty virkaan vasta valmistuttuaan v. 1996. Tuo palvelus va-kersanttina (23-vuotiaana) ei oikeuta henkilöä vanhaksi sotilaaksi, vaikka palvelus on tapahtunut ennen 31.12.1993. Esimerkin väliaikaisen kersantin viran (=sotilasvirka) ja kurssin jälkeen tapahtuneen, varsinaiseen virkaan nimittämisen väliin tulee kurssinaikainen katkos. Tämä merkitsee ko. henkilön kohdalla, että hän on ns. uusi sotilas.

Henkilöjärjestöt ja Keva tapaavat maaliskuun aikana eläkeaiheeseen liittyen. Mikäli sinulla on kysymyksiä, joihin et ole saanut vastauksia jäsenosioista, lähesty paikallista luottamusmiestä. Kokoamme edunvalvontaputkessa esille nousseet kysymykset ennen tilaisuutta.

Työelämään kaivattuja joustoja

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Samuli Vahteristo

Suomen hallitus on tuomassa eduskunnan käsittelyyn lakiehdotuksen, joka kieltää yleissitovat virka- ja työehtosopimukset. Lakiehdotusta valmistellessaan hallitus on kuullut omia nimettöminä pysytteleviä työlainsäädännön asiantuntijoitaan, joiden enemmistön (10 %) mielestä ammattiliittojen sopimat työehdot rikkovat perustuslaissa turvattuja yksilön vapauksia. Asiantuntijat painottavat, että yksittäisellä kansalaisella on perustuslaillinen oikeus sopia omista asioistaan miten haluaa. Lisäksi aikaisempi sopimuskäytäntö on todettu kartellilainsäädännön ja sen pohjana olevien EU-oikeussäännösten vastaiseksi tilanteissa, jossa useampi ammattiliitto on yhdessä sitoutunut noudattamaan jäsentensä osalta samalaisia työehtoja.

Jatkossa työehdoista on mahdollisuus sopia ainoastaan yksilötasolla henkilökohaisesti työnantajan tai tämän edustajan kanssa. Hallituksen aikaisempi tavoite paikallisen sopimisen laajentamisesta todettiin riittämättömäksi kilpailukyloikaksi.

- Päätettiin porukalla loikata heti pitemmälle. Ammattiliittojen kanssa vatulointi saa nyt riittää. Työehtoneuvottelujen tuominen paikalliselle tasolle olisi vain siirtänyt riiteilyn työpaikoille, perustelee nimettömänä pysyttelevä hallituslähde.

Uuden sopimuskäytännön tavoitteena on lisätä kilpailua työntekijöiden välillä sekä työehdoista että työpaikoista. Hallitus korostaa, että nimenomaan kilpailu on markkinatalouden käynnissä pitävä voima, joka mahdollistaa Suomen menestyksen globaalissa taloudessa ja sen myötä kansalaisten hyvinvoinnin. Markkinatalouden näkymätön käsi ohjaa jokaisen yksilön hänelle sopivaan tehtävään ja palkkatasoon työmarkkinoilla. Työelämän ulkopuolelle jäävä riittävän suuri työvoimareservi pitää osaltaan huolen siitä, etteivät työvoimakustannukset karkaa käsistä. Kun työehtojen yleissitovuuden kahleet murtuvat, yksilötasolta löydetään helpommin niitä, jotka ovat valmiita joustamaan työehdoistaan yhteisen hyvän varmistamiseksi.

Aivan kokonaan ei entisiä työehtokäytäntöjä hylätä. Pysyvänä elementtinä säilyy työnantajan tulkintaetuoikeus - työnantajan näkemystä kustakin työehdosta noudatetaan

niin kauan kuin työntekijä ja työnantaja keskenään muusta sopivat. Mahdollisille työriitaneuvotteluille on varattu kaksi päivää vuodessa: loppiainen ja helatorstai. Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, jää työnantajan kanta voimaan.

Myös lakko-oikeus säilyy - tosin hieman modernisoituna: työntekijä voi vapaasti mennä lakkoon ilmoitettuaan siitä työnantajalle kirjallisesti puoli vuotta aikaisemmin, ja työnantajalla on oikeus palkata lakon ajaksi sijainen. Työnantajalla on oikeus rajoittaa lakkoilua siten, että työpaikalta voi olla lakossa vain yksi työntekijä kerrallaan. Lakon päättymisestä on työntekijän ilmoitettava työnantajalle puoli vuotta ennen sen loppumista. Työnantajalla on oikeus harkita, antaaako työntekijän työhön paluulomitus aiheetta toimenpiteisiin. Mutta oikeus lakkoon siis säilyy Suomen ratifioimien kansainvälisten työoikeusnormien velvoittamana, korostetaan hallituslähteistä.

Uudistuksen ehkä suurin etu on sen mukanaan tuoma työelämän joustavuus. Jatkossa sekä palkkaus että työaika joustaa, venyy, muovautuu ja mukautuu sekä sopeutuu työpaikan kulloisenkin työtilanteen ja työnantajan palkanmaksukyvyyn mukaisesti. Silloin, kun työtä ei ole, työntekijällä on mahdollisuus viettää laatu-aikaa läheistensä kanssa ja vastaavasti ruuhkahuippuna voidaan työskennellä pitempään ilman jäykkien sopimusten kahleita.

Julkiselle sektorille lainsäädäntöpaketti tuo sen rahoituksen erityispiirteiden vuoksi yksityisiä aloja laajempia joustoja palkanmaksuun. Virkamiesten palkkakustannukset ka-

tetaan tuottavia työntekijöitä verottamalla, ja tähän rahoituspohjaan liittyy monia epävarmuustekijöitä maan kokonaistuotannon ja suhdanteiden vaihteluiden vuoksi. Jatkossa virkamiehille maksetaan palkat keran vuodessa jälkikäteen, mikäli verotuloja on kertynyt enemmän kuin niitä on muihin menoihin tarvittu. Järjestelyllä katsotaan olevan yleistä taloudellisuutta edistäviä kerrannaisvaikutuksia: palkanmaksun sitomisen muihin menoihin uskotaan suitsivan valtion ja kuntien holtitonta rahankäyttöä. Lakiesityksen läpimeno eduskunnassa selaisenaan ei ole vielä täysin varmaa. Vakiintuneiden menettelytapojensa mukaisesti hallitus voi vielä karsia, täsmentää tai muutoin muuttaa esitystään. Mahdollista on myös lakiehdotuksen vetäminen pois käsittelystä tai sen korvaaminen jollain muulla työelämää kehittäväällä lakihankkeella. Tai sitten hallitus tekee tyystin jotain muuta ennen kokematonta.



Puolustusvoimat suosittaa lomarahojen vaihtamista vapaaseen

Teksti: Marko Jalkanen

Puolustusvoimien toimintameno-rahoinnissa on merkittävä vaje, ja Suomen hallituksen kehyspäätösten leikkaukset pyrittään kattamaan toimintaan ja rakenteisiin tehtävillä säästöillä. Henkilöstömenoista tavoitellaan vuosien 2016–2020 välillä lähes 60 miljoonan euron säästöjä. Menoja pyritään rajoittamaan muun muassa vahvalla suosituksella vaihtaa lomarahoja vapaaksi. Hallintoyksiköiden on käsketty selvittää kehityskeskusteluiden yhteydessä, kuka on halukas lomarahojen vaihtoon suosituksen mukaisesti.

Vaikka suositus on vahva, niin lomarahojen vaihtaminen palkalliseksi vapaaksi perustuu aina vapaaehtoisuuteen. Suositella sitä kuitenkin voi, etenkin reppureille ja muille lisälomaa kaipaaville, jotta virastoon saadaan henkilöstömenojen säästöjä aikaan. Lomarahojen vaihtamisella tavoitellaan vähintään 2,5 miljoonan euron vuotuista säästöä. On oletettavaa, että mikäli säästötavoitteisiin ei päästä, johtaa se tulevaisuudessa hyvinkin radikaaleihin pakkosäästötoimiin.

Tähän mennessä puolustusvoimissa on vaihdettu lomarahoja keskimäärin kahden lomapäivän edestä. Nyt pääesikunta suo-



Kuva: Rodeo

sittaa, että palkattu henkilöstö vaihtaisi lomarahojaan vapaaksi vähintään kolmen lomapäivän edestä. Lomarahojen vapaaksi vaihtamisessa on lopunperin kyse siitä, että virkamies ostaa itselleen lisää vuosilomapäivän kaltaisia päiviä. Virantoimitus näinä päivinä on keskeytynyt. Toisin sanoen lomarahavaihtovapailla virkamies voi täydentää muutoin vajaata lomaviikkoa saadaakseen täyden viikon vuosilomaa. Vapaa annetaan lomarahojen maksuvuoden tai sitä seuraavan kalenterivuoden aikana.

Yhden lomarahalla vaihdettavan lomapäivän hinta on 4,4 % virkamiehen kesäkuun kuukausipalkasta. Vaihdetavista päivistä muodostuva summa vähennetään loma-

rahasta ja jäljelle jäävä osa korvataan rahana. Valtion pitkälomalaisella on mahdollisuus vaihtaa lomarahallaan enintään 16 lomarahapäivää; lomaoikeuden ollessa 30 päivää enintään 13 päivää. Myönnetty vapaa voidaan peruuttaa tai keskeyttää, jos sen käyttäminen estyy painavasta syystä, kuten virkamiehen pyytäessä sitä sairautensa johdosta. Tällöin peruutettua vapaa- vastaava etuus palautuu maksettavaksi lomarahana.

Olemme lisänneet liiton jäseniä laskurin, jolla helpotetaan vaihtamista harkitsevaa laskemaan oma lomarahansa sekä hinta lomarahalla vaihdettaville lomapäiville.

OTV-palkkataulukko 1.2.2016 alkaen

VAATILKA	VAATI	HENKI 0% 0-1,9	7% 2,0-2,6	12% 2,7-3,0	17% 3,1-3,4	22% 3,5-3,8	27% 3,9-4,2	32% 4,3-4,6	37% 4,7-5,0
1	1 414,14	1 414,14	1 513,13	1 583,84	1 654,54	1 725,25	1 795,96	1 866,66	1 937,37
2	1 524,09	1 524,09	1 630,78	1 706,98	1 783,19	1 859,39	1 935,59	2 011,80	2 088,00
3	1 645,01	1 645,01	1 760,16	1 842,41	1 924,66	2 006,91	2 089,16	2 171,41	2 253,66
4	1 864,88	1 864,88	1 995,42	2 088,67	2 181,91	2 275,15	2 368,40	2 461,64	2 554,89
5	2 108,99	2 108,99	2 256,62	2 362,07	2 467,52	2 572,97	2 678,42	2 783,87	2 889,32
5A	2 253,31	2 253,31	2 411,04	2 523,71	2 636,37	2 749,04	2 861,70	2 974,37	3 087,03
6	2 413,16	2 413,16	2 582,08	2 702,74	2 823,40	2 944,06	3 064,71	3 185,37	3 306,03
6A	2 496,77	2 496,77	2 671,54	2 796,38	2 921,22	3 046,06	3 170,90	3 295,74	3 420,57
6B	2 620,21	2 620,21	2 803,62	2 934,64	3 065,65	3 196,66	3 327,67	3 458,68	3 589,69
7	2 833,65	2 833,65	3 032,01	3 173,69	3 315,37	3 457,05	3 598,74	3 740,42	3 882,10
8	3 041,15	3 041,15	3 254,03	3 406,09	3 558,15	3 710,20	3 862,26	4 014,32	4 166,38

Työllisyys- ja kasvusopimuksen toisen kauden palkkoja korotettiin 1.2.2016 lukien yleiskorotuksella. Neuvotteluissa korjattiin myös lennonvarmistusvastuullisän täysimääräistä määrävuosikorotusta miehittämättömien sotilasilma-alusten lennokkitoiminnassa.



Etätyö käyttöön Puolustusvoimissa

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Pasi Jalkanen

Vuoden alussa Puolustusvoimissa otettiin aimo harppaus kohti nykyai-
kaista työnantajakuvaa. Etätyö hyväk-
syttiin osaksi organisaation toimintaa, ja
sitä voidaan tehdä kaikissa Puolustusvoimi-
en hallintoyksiköissä, kun se tehtävän luon-
teeseen soveltuu. Etätyötä voidaan tehdä
enintään neljä päivää kuukaudessa. Mikäli
henkilö tekee samanaikaisesti etätyötä ja
hajautettua työtä, niin etätyöpäivät vähen-
tävät käytettävissä olevia hajautetun työn
päiviä. Kaikissa tapauksissa etätyön ja ha-
jautetun työn päivien lukumäärä on yhteen-
sä enintään 10 kuukaudessa.

Työtä, jota tähän asti on säännöllisesti teh-
ty Puolustusvoimien tiloissa, voidaan siis
jatkossa tehdä muuallakin. Etätyön organi-
soinnissa käytetään apuna tietotekniikkaa,
joka mahdollistaa ajasta ja paikasta riippu-
mattoman työnteon. Työn tavoitettavuus
hyödyntämällä mobiili- ja viestintäteknologi-
aa on tänä päivänä vähentänyt merkittävästi
paikkasidonnaisuutta ja korvannut osil-
taan fyysistä liikkumistarvetta. Muutoksella
halutaankin tukea etenkin niitä siirtovelvolli-
sia, jotka asuvat kaukana virkapaikastaan.
On positiivista, että Puolustusvoimista löy-
tyi lopulta rohkeutta uudistaa työn organi-
sointi- ja johtamiskulttuuria siten, että ihmis-
ten liikuttelun sijaan liikutellaan myös tietoa
paikasta toiseen. Myös se on selvää, että
kaikki työt ja työtehtävät eivät ole yhtä so-

veltuvia etätyönä toteutettaviksi. Kuitenkin
tänä päivänä lähes kaikissa työtehtävissä
on jotain sellaisia tietotyönä suoritettavia
suunnittelu- ja seurantatehtäviä, joita on
mahdollista tehdä myös virkapaikan ulko-
puolella ja joille työnsuorituspaikalla ei ole
mitään merkitystä.

Tällä hetkellä tietotekniset syyt rajoittavat
etätyön laajentamista noin puolen vuoden
ajan, kunnes kaikki julkishallinnon turval-
lisuusverkkoon kytkettävän työaseman
etäkäyttöominaisuudet on saatu asennet-
tua käyttöön. Sen jälkeen organisaatios-
sa seurataan mielenkiinnolla ja kerätään
kokemuksia, miten hyvin uudistus lähtee
liikkeelle. Tarvittaessa etätyö voidaan jon-
kin työntekijän osalta lopettaa, jos se ei
ota onnistuakseen. Työnantajalle ei luulisi
tulosten kannalta olevan eroa, tehdäänkö
työ hajautettuna vai etätyönä. Nyt kuiten-
kin etätyöpäivien määrä on haluttu rajoittaa
neljään päivään kuukaudessa. Toivottavas-
ti tätä rajoitetta tarkastellaan ennen pitkää
uudestaan.

Jossain on jo etäkäteen väläytelty tasa-
vertaisuuskorttia: jos etätyö ei ole kai-
kille mahdollista, ei sitä annetaisi kenel-
lekään. Näiden kollektiiviperusteiden ei
pitäisi liittyä millään tavalla keinoihin, joilla
pyritään edistämään perheestään erilleen
muuttamaan joutuneen yksilön työhyvin-
vointia. Puolustusvoimauudistuksen kaltai-

sella siirtoarulla ei ollut tasavertaisuuden
kanssa mitään tekemistä: toiset joutuivat
muuttamaan perheestään erilleen ja toiset
eivät. Vain harvalla pakkosiirretyllä sosiaa-
liset perusteet vaikuttivat uuden työpaikan
sijaintiin.

Väitän, että etätyö parantaa ennen pitkää
henkilöstöjohtamista. Tähän asti monella
esimiehellä etätyön vastustus on perustu-
nut tietämättömyyteen siitä, että tekisikö
hänen alainen töitään etätyöpäivänä. Mut-
ta mistä esimies tietää sen, tekeekö hänen
alaisensa työpaikalla töitä, ellei hän seuraa
työn tuloksia? Tänä päivänä moni esimies
kuvittelee johtavansa alaisiaan, kun näkee
heidän liikkuvan työpisteen käytävillä, tie-
tämättä yhtään alaisten sen päivän työn
tehosta tai työsuoritteista. Etätyöstä so-
vittaessa tulee varmuudella etukäteen mie-
tittyä, mitä ja millaisia tuloksia esimiehet
alaisiltaan odottavat.

Etätyö tulee olemaan myös lääke tilahal-
linnan sopeuttamistoimille, jotka ovat ensi
vuonna ennennäkemättömiä. Monista kiin-
teistöistä luovutaan ja jääviin tiloihin suun-
nitellaan 20 %:n ylibuukkaus. Jatkossa
esimerkiksi liikkuvalla henkilöstöllä ei tar-
jota enää omaa henkilökohtaista työpistet-
tä. Toimenpiteet vähentävät varmuudella
myös hajautetun työn pisteitä, mutta täytyy
toivoa, että jatkossa ne korvataan etätyö-
välinein.

Edunvalvojat raportoivat

Teksti: Juha Susi

Puolustusvoimauudistuksen mukaan tuomat organisaatio- ja tehtävämuutokset heijastuivat myös edunvalvojen arkeen viime vuonna. Tämä näkyi annetuissa palveluissa, mutta myös ajankäytön ongelmina. Edunvalvojen oli yhä vaikeampaa tarjota palveluitaan jäsenistölle. Ajankäyttöongelmina olivat liki aina virkatöistä johtuvat haasteet. Edunvalvontatehtävien vaikeus oli harvemmin esteenä. Ajankäyttöongelma kannattaa ottaa esille esimiehen kanssa, vaikkapa kehityskeskustelun yhteydessä. Edunvalvojen tarjoamat palvelut noudattivat pitkälti samoja aiheita kuin aikaisempinakin vuosina. Eniten kysyttiin opastusta tehtäväkuvausten laatimisessa ja arviointiperusteluissa. Tämä selittyy Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä virkamies-
töinä laadittujen kuvausten päivittämisessä todellisuutta vastaavaksi. Eläkelain muu-

tokset ja niiden heijastukset sotilaisiin kiinnostivat luonnollisesti myös jäsenistöä. Muita aiheita olivat työaika-asiat sekä Puolustusvoimauudistukseen ja Rajavartiolaikoksen sopeuttamisohjelmaan liittyvät kysymykset.

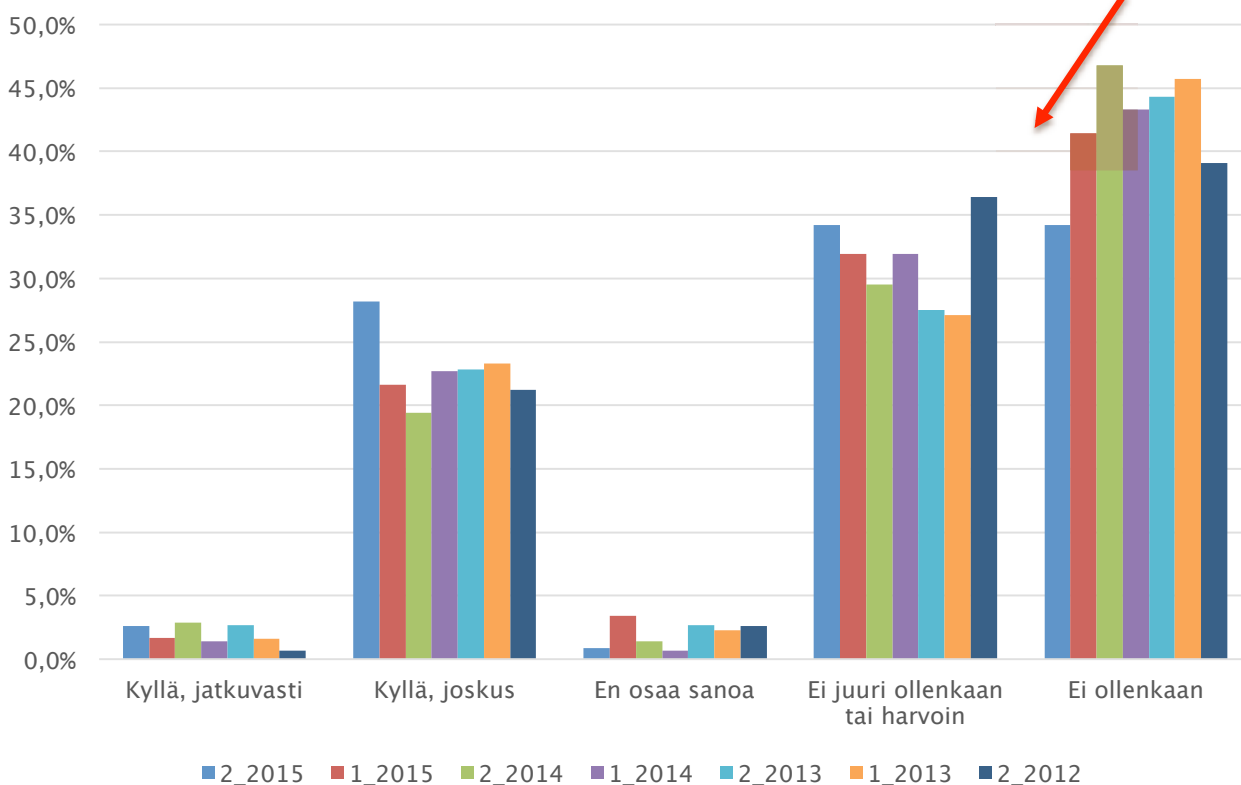
Tarjotut palvelut heijastuvat suoraan tuleviin kurssitoiveisiin. Niihin halutaan koulutusta, ja tätä myös tullaan tarjoamaan. Kaikilla kursseilla ohjelmaan sisältyvät eläkefot sekä ajankohtaiskatsaukset. Tämän

lisäksi järjestetään keväällä ja syksyllä teemoitettuja kurssit. Näiden tarkempi sisältö ratkeaa helmikuussa.

Edunvalvojen mielestä parhaimpina tiedonlähteinä toimivat liiton omat koulutuskurssit. Heti tiukassa imussa tulee Päälystölehti.

Edunvalvojen ajankäyttö on kortilla, ja yhä useampi raportoi siihen liittyvistä ongelmista.

Onko sinulla esiintynyt ajankäyttöongelmia HED-tehtävien hoitamiseen



Neuvottelutulosta ei saavutettu Työnantajapäätös liuku- ajan järjestelmästä tulossa?

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Päälystöllehden arkisto

Joulukuun sopimustoiminnan seurantarhymässä käytiin virkaehtosopimusneuvottelut Rajavartiolaitoksen työaikasopimuksen muuttamisesta. Työnantajan tarjouksessa nykyistä virastotyön puskurityöaikaa koskevat soveltamisohjeet oli poistettu kokonaan, koska työnantajalla on tarkoitus tehdä kokonaan uusi liuku-ajan järjestelmä ja ottaa se käyttöön työnantajapäätöksellä, ei sopimalla. Lisäksi tarjouksessa oli mukana virastotyön tasoitussuoritusjärjestelmä lähes vastaavalla tavalla kuin se on jaksotyössä sovittu. Eroavaisuus tuli siinä, että kaikki järjestelmään menevät tunnit menisivät tunti tunnista periaatteella eikä korotettuna, kuten jaksotyöhön liittyvässä järjestelmässä.

Kaikilla järjestöillä ei ollut valmiuksia hyväksyä neuvottelutulosta edes siten, että se olisi alistettu vielä liittojen hallintojen vahvistettavaksi. Näin ollen neuvottelutulosta ei saavutettu. Työnantaja aikoo näillä näkymin poistaa puskurityöaikaa koskevat soveltamisohjeet omatoimisesti työaikasopimuksesta ja antaa liuku-ajan työaikaa koskevan päätöksen yksipuolisesti. Ko. päätös oli käsiteltävänä Rajavartiolaitoksen yhteistoimintalautakunnassa tammikuussa. Päätöksen toimeenpanoa saattaa vaikeut-

taa merkittävästi Kieku-järjestelmä. Jos se ei työnantajan malliin taivu kohtuullisilla kustannuksilla, uuden järjestelmän käyttöönotto jää ajatuksen asteelle. Mahdollisesti käyttöön otettavassa järjestelmässä on useita epäselvyyttä aiheuttavia kohtia (oma-aloitteisesti tehdyt tunnit, työnantajan määräyksestä tehdyt lisätyöt/ylityöt, keskeytyspäivien vaikutus liukumasaldoon jne.), joihin päätösluonnos ei anna riittävän selkeää vastausta. Soveltamisesta tulisi vielä keskustella työnantajan kanssa erilaisiin esimerkkeihin nojaten. Tässä on vaarana se, että mikäli soveltamista ei saada riittävän selkeäksi erilaisissa tapauksissa, soveltaminen menee aina virkamiehen näkökulmasta huonoimmalla mahdollisella tavalla. Lisäksi eteen tulevia soveltamiseriimiä on hankala riitauttaa, koska kyseessä ei ole virkaehtosopimus, vaan työnantajapäätös.

Matkustamiseen käytetyn ajan muodostuminen työsuorituksiksi

Tammikuun sopimustoiminnan seurantarhymässä keskusteltiin ja vertailtiin yleisellä tasolla nykyistä soveltamiskäytäntöä ja työneuvoston lausuntokäytäntöä koskien matkustamisen lukemisesta työsuoritteek-



*Päällystämies Jukka Mäkinen mu-
kaan näkemykset järjestöjen ja työn-
antajan välillä eivät luonnollisestikaan ole
yhtenevät, joten helppoa ei yksimielii-
syyteen pääseminen tule olemaan edes
muutamasta yksittäistapauksesta.*

si. Pöydässä pyöriteltiin erilaisia esimerk-
kejä, mutta mitään konkreettista asian suh-
teen ei ole vielä saatu aikaan. Helmikuun
kokouksessa on tarkoitus aloittaa niin sa-
nottu case-kohtainen tarkastelu ja päästä
mahdollisimman monesta esimerkkitapa-
uksesta yhteisymmärrykseen, mikä var-
mastikin jatkossa vähentäisi erimielisyy-
syyksien tarvetta.

Muutoksia palkassa

Teksti: Juha Susi

Jäikö tammikuussa palkasta vähemmän käteen? Ennakonpidätysprosentti nou-
datteli joulukuuta eikä palkkataulukoi-
sa tapahtunut muutoksia. Mikä siis muuttui?
Muutos selittyy työttömyysvakuutusmak-
sun nousulla. Eduskunta päätti hallituksen
esityksestä vahvistaa vuodelle 2016 työt-
tömyysvakuutusmaksun 1,15 prosenttiin
palkasta. Viime vuonna vastaava maksu oli
0,65 prosenttia. Vaikka luvut tuntuvat pie-
niltä, tapahtui maksussa 76,9 prosentin
nousu. Vuositasolla tämä tarkoittaa muuta-

man sadan euron lisämaksua. Oman sum-
masi löydät tilinauhasta kohdasta 9003
Tyött.vak.maks.

Mikä tarkoitus kyseisellä maksulla on?

Työttömyysvakuutusmaksuilla rahoitetaan
pääasiassa ansiosidonnaista työttömyys-
turvaa. Työttömyysvakuutusmaksuja mak-
savat sekä työntekijä että työnantaja työn-
tekijän palkan mukaan. Työnantaja pidättää
palkansaajan osuuden työttömyysvakuu-

tusmaksusta palkanmaksun yhteydessä.
Kyseinen maksu huomioidaan verotukses-
sa, sillä se alentaa tulojen summaa, josta
lopulliset maksettavat verot lasketaan.
Työttömyysvakuutusmaksua ei pidä se-
koittaa työeläkemaksuun, jolla rahoitetaan
pääasiassa suomalaisten työeläkkeitä.
Myös tämän osan työnantaja pidättää pal-
kanmaksun yhteydessä. Sen löydät tilinau-
hasta kohdasta 9002 Palkans eläkem,VEL.

Kevään puheenjohtajapäivät ja edustajakokous

Teksti ja kuva: Arto Penttinen



Kevään puheenjohtajapäivät ja edustajakokous

Kevään puheenjohtajapäivillä 18. - 20.4. ja edustajakokouksessa 8.11. käsitellään vuoden tärkein järjestöllinen asia, eli liiton sääntöihin tehtävät muutokset. Sääntömuutoksia esiteltiin edustajakokousedustajille viime syksyn kokouksessa, ja siellä saatujen palautteiden mukaan liiton asettama sääntötyöryhmä on tehnyt tarkennuksia ja korjauksia useaan pykälään. Yhdistysten toivotaan lähettävän kevään puheenjohtajapäiville ja syksyn edustajakokoukseen saman henkilön edustamaan yhdistystä, jotta sääntömuutosten sisältö on edustajalla hyvin tiedossa.

Vuoden toimihenkilö ja Vuoden urheiluteko

On jälleen aika tehdä esityksiä Vuoden toimihenkilöksi ja Vuoden urheiluteon tekijästä tai tekijöistä. Yhdistyksiltä pyydetään esitykset huomionosoituksen kohteista 23.3. mennessä. Hallitukselle tehtävät esitykset voi lähettää liiton toimistolle kirjallisena tai sähköpostilla. Liiton hallitus tekee valinnat palkittavista, ja ne julkistetaan liiton kevään puheenjohtajapäivillä. Perusteet Vuoden toimihenkilön valitsemiseksi ovat seuraavat:

- Henkilön tulee olla liiton jäsen tai sen työn tekijä.
 - Valinta pyritään ensisijaisesti kohdistamaan toimijaan, joka on toiminnallaan merkittävällä tavalla vaikuttanut liiton jäsenistön edunvalvontaan, asemaan tai hyvinvointiin.
- Vuoden urheiluteon osalta katso tarkennukset urheilujohtajan palstalta.

Aiotko yrittäjäksi?

Akava ja TJS Opintokeskus järjestävät yhteistyössä verkkokoulutuksen yrittäjiksi aikoville tai vasta vähän aikaa yrittäjinä toimineille. Koulutus alkaa 4.4. ja ilmoittautuminen päättyy 7.3. Osallistumismaksu on 50 euroa. Koulutus koostuu viidestä verkoseminaarista. Ilmoittautumiset <http://www.tjs-opintokeskus.fi/course/1971#>. Vgl-VJeHhc4. Asiasta löytyy lisäinfoa liiton jäsen sivuilta.

Yhdistysten jäsenlistat ja jäsenmaksupalautte

Toimisto on lähettänyt yhdistyksille pyynnön tarkistaa jäsenlistansa 28.2. mennessä. Helpoiten tarkistukset ja tarvittavat korjaukset saa tehdyksi ottamalla nettijäsenrekisteristä Excel-taulukon ja lähettämällä sen korjausten jälkeen liiton toimistoon sähköpostin liitteenä. Nettijäsenrekisteristä tulee taulukkoon myös jäsenen työpaikka (hallintoyksikkö), jos tieto on

tallennettu jäsenrekisteriin. Liiton hallitus päätti viime joulukuun kokouksessaan, että jäsenmaksupalautteen saamiseksi yhdistysten tulee tarkistaa jäsenlistat kaksi kertaa vuodessa toimiston ilmoittamaan aikaan mennessä ja ylläpitää ajantasaista toimihenkilöluetteloa. Toimihenkilöluettelot löytyvät liiton jäsen sivuilta Yhdistyksetvälilehdeltä kunkin yhdistyksen kohdalta. Yhdistykset saavat helmikuun lopulla jäsenmaksupalautteen maksetuista jäsenmaksuista ajalta 1.7. - 31.12.2015.

Kalvosinnarit ja solmioneula

ovat oiva lahja yhdistyksen muistaessa ansioituneita jäseniään. Setti maksaa 30 euroa postikuluineen. Tilaukset voi lähettää toimiston sähköpostiin toimisto@paallys-toilitto.fi.

LAKIASIAINNEUVONTA

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

Uusilla alueellisilla pääluottamusmiehillä yksi yhteinen huoli:

"Miten henkilöstö kestää supistuvien resurssien rasitukset?"

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Juha Susi

Kapteeni **Jaakko Levä** (Meriv) ja yliluutnantti **Santtu Kytöjoki** (Ilmav) aloittivat alueellisina pääluottamusmiehinä vuoden alussa.

Millaisin mieltein he keskittyvät puolustushaarojensa opistoupseerien edunvalvontaan?

Upseeriperheessä lapsuutensa viettänyt Jaakko Levä on ennen nykyistä tehtäväänsä ehtinyt palvella Savon prikaatissa ja Kaartin jääkäriyrykmentissä. Edunvalvontauran käynnistyi v. 2007 Merisotakoulussa, jonne siirtymisen yhteydessä hän sai hoitaakseen varaluottamusmiehen tehtävän. Myöhemmin pesti vaihtui luottamusmiehen tehtäväksi ja 1.1.2016 alkaen Merivoimien alueelliseksi pääluottamusmieheksi.

- Puolustushaaran edunvalvonnan ajan-kohtaiset haasteet liittyvät meripalvelukseen eli meripalvelu-korvaukseen ja varallaolosta maksettaviin liisiin. Tulevaisuudessa suurimman osan haasteista mielestäni muodostavat supistuvan rahoituksen vaikutukset henkilöstön hyvinvointiin, Jaakko Levä pohtii.

Levän mielestä Päälystöliitto on onnistunut keskittymään oleellisiin asioihin edunvalvonnassaan. Muuttuviin tilanteisiin on reagoitu ajoissa ja riittävällä tarkkuudella.

- "Koneisto" on rakennettu siten, että aina löytyy henkilöstöedustaja, jonka apuun voi luottaa. Kaikki opistoupseerien henkilöstöedustajat tekevät pyyteetöntä työtä vain yhden tavoitteen saavuttamiseksi – oikea kohtelu sille, jolle se myös kuuluu, tuore pääluottamusmies sanoo.

Santtu Kytöjoki aloitti edunvalvontatyönsä heti valmistumisen jälkeen vanhempien kollegojen, erityisesti **Tapani Mäen** ja **Lasse Huntuksen**, "vahvassa ohjauksessa".

- Palvellessani Rovaniemellä osallistuin yhdistystoimintaan, ja siirryttyäni Ilmavoimien viestikouluun aloitin lähes suoraan paikallistason varaluottamusmiehenä ja myöhemmin otin luottamusmiehen pestin vastaan, Santtu muistelee alkuaikojia.

Ilmavoimien alueellisena varapääluottamusmiehenä hän aloitti vuosikymmenen vaihteessa ja pääluottamusmiehenä 1.1.2016 alkaen.



Alueelliset pääluottamusmiehet kapteeni Jaakko Levä ja yliluutnantti Santtu Kytöjoki ovat huolissaan henkilöstön jaksamisesta.

Merivoimien alueellinen pääluottamusmies, kapteeni **Jaakko Levä (46 v)**

- Peruskurssi 49 lääkintälinja 1992, Jatkokurssi 2 esikuntalinja 2002, siviilissä datanomin tutkinto 2008
- Asuu Helsingissä, perheeseen kuuluu Tuija-vaimo ja 11-vuotias Ilona-tytär
- Palvelee Merisotakoulun esikunnassa tietohallintopäällikkönä
- Vapaa-aikana puuhastelee tietokoneiden parissa sekä viettää lauantai-tyttöä ja vaimon kanssa

Edunvalvonnallisesti keskeisimpinä asioina Kytöjoki näkee vaativimpien tehtävien säilymisen opistoupseereilla sekä parhaillaan muutoksessa olevan sotilasilmailun lisäjärjestelmän sitouttamiseen liittyvät asiat. Tulevaisuuden haasteina hän pitää väheneviä resursseja, jotka tulevat vaikuttamaan toimintoihin ja henkilöstöön.

- Haluaisin kiittää edeltäjäni, kapteeni **Jouni Nyströmiä** vuosien yhteistyöstä sekä saamastani ohjauksesta pääluottamusmiehen tehtävään. Olen tehtävässäni jäseniä

Ilmavoimien alueellinen pääluottamusmies, yliluutnantti **Santtu Kytöjoki (37 v)**

- Peruskurssi 56 ilmavoimien viestilinjän johtokeskusopintosuunta 2001, Ilmavoimien jatkokurssi 2010, siviilissä metsäalan perustutkinto
- Asuu Uuraisilla, perheeseen kuuluu vaimo ja yhdeksän kuukauden ikäinen tytär
- Palvelee Ilmasotakoulun koulutuskeskuksessa johtokeskusryhmässä opetusupseerina
- Vapaa-aika kuluu kodin askareissa sekä ajan salliessa metsästyksen, kalastuksen, mökkeilyn ja metsähoiton parissa
- Yrittää löytää aikaa myös kuntoliikunnalle ja moottoripyöräilylle

varten, joten ottakaa rohkeasti yhteyttä. Toivon kuitenkin, että tässäkin muistettaisiin "virkatie": moni asia on hoidettavissa paikallistason luottamusmiehen toimenpitein. Lähivuotina suuri joukko edunvalvojia on eläköitymässä, ja uusien on syytä aloittaa kouluttautuminen heidän tehtäviinsä hyvissä ajoin, Santtu Kytöjoki kannustaa.

VASTAA valmistelee
Johtaa **käskee** ohjaa
suunnittelee



Kuvaukseni vaatii päivitystä, mitä teen?

Teksti: Marko Jalkanen

Tehtävänkuvaus muodostaa perustan palkkaukselle, ja se on syytä pitää ajan tasalla. Kuvauksen sisältöä tulee tarkastella vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelujen yhteydessä ja varmistua siitä, että kuvaus vastaa käskettyjä työtehtäviä. Kuvauksen paikkansapitävyyden vastuu ei ole jakamaton, vaan se on jaettu sekä esimiehelle että tehtävänhoitajalle. Mitä sitten, jos työtehtävät ovat muuttuneet ja tehtävänkuvausta tulee päivittää? Aloitteen tehtävänkuvauksen tarkistamisesta voi tehdä esimies tai tehtävänhoitaja. Myös luottamusmies tehtävänhoitajan pyynnöstä tai työnantajan edustaja voivat tehdä aloitteen.

Tehtävän sisältö -kohta on kuvauksen tärkein osio. Siinä jaotellaan työtehtävät kolmesta viiteen toimintakokonaisuuteen ja prosenttiosuuteen. Nämä muodostavat yhteensä sata prosenttia tehtävästä työstä. Muuttuneessa tehtävässä muutokset on kirjattava tarkasti sekä tehtävän sisältö -osioon että kuvauksen lopussa olevaan muuttuneet asiat/tehtävässä tapahtuneet oleelliset muutokset -osioon. Pelkkä huomautus tehtävämuutoksista tehtävänkuvauksen lopussa ei ole riittävä kirjaus, vaan muutokset tulee olla todennettavissa myös tehtävän sisällöstä.

Joskus kuvaus vaatii päivitystä, vaikka itse tehtävä ei olekaan muuttunut. Tämä on ollut yleistä ja tarpeellista niissä kuvauksissa, jotka laadittiin virkamiestyönä Puolustusvoimauudistuksen suunnitteluvaiheessa. Päälystöliiton koulutetuilta luottamusmiehiltä saa apua, kuinka työtehtävät

voisi kirjata kuvaukseen, jotta ne tulevat OTV-arviointijärjestelmässä oikealla tavalla huomioituksi. Luottamusmiehet eivät puutu itse työjärjestykseen, vaan ainoastaan opastavat kuvauksen laadinnassa.

Työpisteen työjärjestys määrittelee sen, millaisia tehtäviä organisaatiossa työskenteleviltä edellytetään. Tehtävänkuvauksissa nämä tehtävät pilkotaan yksittäisten työntekijöiden työjärjestyksiksi. Työpisteen tehtävänkuvaukset muodostavat kokonaisuuden, josta selviää se, kenen vastuulle mitkäkin yksittäiset työtehtävät on määrätty. On myös huomiotava, että yksittäinen työntekijä saattaa tuoda omaan tehtävään oman erityisosaamisensa kautta jotain selkeää, mikä ei liity välittömästi oman lähi-työpisteen työjärjestykseen, mutta mikä muutoin on työntekijälle käsketty hoidettavaksi.

Mitä töitä kuvaukseen kirjataan ja miten?

Tehtävänkuvausten tulee kuvata aidosti niitä tehtäviä, joita henkilö tosiasiallisesti tekee. Kuvauksesta tulee ilmetä, millaisia vastuita tehtävänhoitajalta edellytetään työtehtäviensä hoitamisessa. Joissakin puolustusvoimien palkkausjärjestelmissä vastaa-verbin käyttöä on kehoitettu välttämään tehtävänkuvauksissa, koska se ei riittävästi tarkkuudella avaa toiminnallista näkökulmaa tehtävän sisällössä. OTV-järjestelmässä asia on toisin. Opistoupseeritehtävien vaativuudenarviointi tehdään erikseen määriteltyjen vaativuustekijöiden avulla, joista "vastuu" muodostaa yhden kolmesta päätekijästä. Tästä johtuen tehtävänkuvauk-

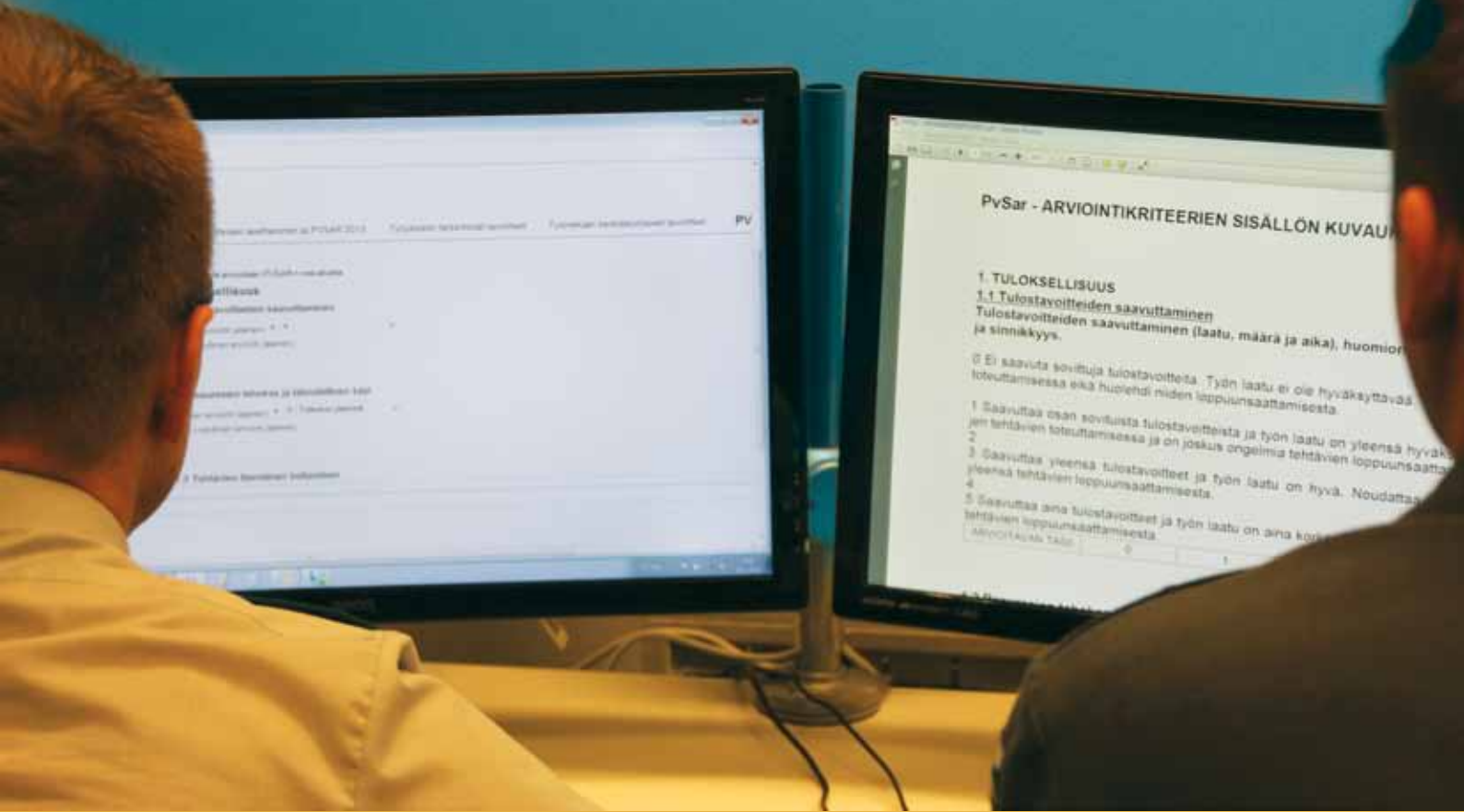
sesta tulee nimenomaan ilmetä, millaisia vastuita tehtävänhoitajalta edellytetään työtehtäviensä hoitamisessa. Arviointiryhmät osaavat verrata työn vaativuutta tehtävien välillä, jos joku vastaa vuodevaatteiden tuulettamisesta ja samaan aikaan toinen vastaa jonkun toimialan talouden ja resurssien suunnittelusta.

Eräässä tapauksessa teonsana "vastaa" oli käsketty korvata tehtävänkuvauksessa "osallistuu" verbillä: esimies tulkitsti tehtävänhoitajan olevan vain mukana toiminnassa aktiivisena jäsenenä, vaikka tehtävänhoitajan vastuulle oli käsketty yhtä sun toista projektia. Hallintoyksikön työjärjestyksessä esiintyi rajoite, että vastuu olisi vain virkaan tai organisaatioon liittyvä verbimäärite eikä sanaa "vastaa" saanut käyttää tehtävänkuvauksissa. Tämän kaltaiset rajoitteet on ammuttava heti alas. Olemme tarkentavin virkaehtosopimuksen sopineet OTV-tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmästä, jossa "vastuu" on merkittävin tekijä vaativuutta arvioitaessa. Vastuussa olevalta edellytetään johtamista, ohjaamista sekä koordinoimista. Mikäli sanalla "vastaa" kuvataan parhaiten sitä, millaisen asiakokonaisuuden tai toimenpiteen toteuttamisesta tehtävänhoitaja on vastuussa, tulee se näin myös kirjata kuvaukseen. Toiseksi oikeuskäytäntö ei miltään osin tue näkemystä siitä, että vain yksi henkilö olisi työpisteellä vastuussa muiden virkamiesten tekemisistä.

Sillä, että sanaa "vastaa" käytetään tehtävänkuvauksissa, ei ole tarkoitus riistää esimiesten virka-asemaan liittyviä vastuita. Valtion virkaehtosopimuslain nojalla tämä ei ole edes mahdollista. Toisin sanoen viranomaisen virkavastuuta ei tule sotkea tehtävähoidolliseen vastuuseen. Täytyy myös ihmetellä tällaista esimiestyötä, kun jo organisaation ja sen työntekijöiden kehittämisenkin kannalta olisi tärkeämpää kannustaa työntekijöiden vastuunottoa eikä vähätellä sitä. On selvä ero sillä, mikä on virkavastuu ja vastuu siitä, kuinka työntekijät sen itse kokevat. Tuleekin ymmärtää, että laadukkaasti tehty tehtävänkuvaus ovat osa organisaation ja sen töiden kehittämistä: tällöin kaikille on selvää, mikä työtehtävä tai työnvaihe on kenenkin vastuulla.

Kehityskeskustelu - kuinka saada enemmän irti

Teksti: Juha Susi Kuva: Marko Ylönen



Turhaa ajanhukkaa vai mahdollisuus vaikuttaa? Vuosittaiset kehityskeskustelut ovat käynnissä. Meneekö keskustelu taas samalla kaavalla - käydään pakolliset osuudet nopeasti läpi ja väännetään suoritusarvioinnista? Kehityskeskustelussa paljon on esimiehen kontolla. Alainen voi kuitenkin vaikuttaa keskustelun onnistumiseen valmistautumalla ja olemalla omatoiminen.

Hyödyllisyys

Työpisteen esimies saa palautteen työilmapiirikyselyn kautta siitä, kuinka alaiset kokevat tilanteen hyödyllisyyden. Mikäli arvo poikkeaa naapurityöpisteistä tai on alempi kuin ylemmän tason, tulee hälytyskellojen soida. Olisiko tarve koulutustautua? Työterveyslaitoksen Parempi työyhteisö -kyselyssä vain 28 % vastaajista piti kehityskeskustelua hyödyllisenä. Joskus kehityskeskustelusta tulee palkkaneuvottelu, jota sen ei tulisi olla missään nimessä. Jos tilaisuutta ei hyödynnetä aitona vuorovaikutustilaisuutena, milloin se tehdään? Saunaillassako?

Valmistautuminen

Ajankohta, käytettävä tila, häiriötekijöiden eliminointi. Näiden luulisi olevan peruskauraa, mutta siitä huolimatta kuulee aina kertomuksia hätäisistä tilaisuuksista. Palaveri alkaa tunnin päästä, eiköhän me ennätetä ennen sitäkin. Tätä lausetta ei varmaankaan kukaan haluaisi kuulla keskustelun alussa, samoin piippaavat kännykät tai sähköpostit pois.

Keskusteluun mennessä kannattaa listata vähintään ajatustasolla, missä on onnistunut ja mikä tukee päätelmää. Pelkältä fiilispohjalta annettu tai saatu arvio on riippuvainen päivästä. Samoin tuleva koulutus ja kehittyminen tulee olla etukäteen mietittyä. Kehittymisen ei tarvitse aina olla jonkin kurssin käymistä tai oikeuden hankkimista. Se voi olla uuteen ohjelmistoon perehtymistä tai vaikkapa uusien työmenetelmien omaksumista.

Seuranta

Tulostitko tulevan kauden tavoitteet ilmoitustaulullesi? Palaatko niihin seuraavan ker-

ran vuoden päästä? Ideana on seurata pitkän arviointikautta, mitä pitää saavuttaa ja mitä on saatu aikaiseksi.

Itselleen muistiin kirjatut havainnot on helppo ottaa mukaan seuraavaan keskusteluun. Samoin mikäli huomaat kesälomien jälkeen, ettei tavoitteiden suhteen ole saavutettu vielä mitään, on helpompaa tehdä ryhtiilike.

Kielletyt aiheet

Kyseessä on vuorovaikutustilanne, jolloin tilanteessa ollaan tasavertaisina. Esimiehen voi keskeyttää tarvittaessa, eikä kiellettyjä aiheita ole. Jos jokin hiertää, tulee se tuoda esille. Vaihtoehtona jäädä yksin hiertävän ajatuksensa kanssa on huono ratkaisu. Mielipahan siemenen ei kannata antaa itää.

Kirjoituksessa on hyödynnetty osittain Työterveyslaitoksen aineistoa.

Kehityskeskustelu esimiehen roolissa

Teksti: Juha Susi Kuva: Puolustusvoimat

Kapteeni **Timo Gröhn** toimii Kuljetuskeskuksen päällikkönä Karjalan prikaatissa. Hän yksi niistä opistoupseereista, jotka joutuvat käymään kehityskeskusteluita myös esimiesroolissa.

- Johtamani Kuljetuskeskus vastaa Karjalan prikaatin kuljetus- ja kuljetusmateriaalipalvelujen tuottamisesta sekä prikaatin sotilaskuljettajien ajokorttiopetuksesta ja ammattipätevyyskoulutuksesta. Keskuksessa on viisi osastoa, ja hallinnollisia alaisia mi-
nulla on 27, Gröhn selvittää johtamaansa keskusta.

Vuosittain hän käy kehityskeskustelut seitsemän henkilön kanssa. He työskentelevät osastonjohtajina ja Autokoulunjohtajina sekä kuljetuskeskuksen toimistossa, ja edustavat opistoupseereita, aliupseereita ja siviilihenkilöitä.

- Lisäksi käyn tietenkin oman kehityskeskusteluni pataljoonan komentajan kanssa. Kapteeni Gröhn on hyödyntänyt tarjottua kehityskeskustelukoulutusta jo usean vuoden ajan.

- Olen saanut eväitä kehityskeskustelujen käymiseen koulutuksessa. Asiat ja ohjeistus kuitenkin päivittyvät ja tuntuu, että vuo-

den aikana jotain jopa unohtuukin. Tänä vuonna uutena asiana tuli jaksamiseen liittyvä kysymyspatteri. Kaikki kehityskeskusteluun liittyvä, päivitetty materiaali löytyy kätevästi Rasemalta, Gröhn kertoo saamastaan koulutuksesta.

Kun esimies ja alainen ovat opistoupseereja, ei käyty keskustelu eroa millään tavalla muiden kanssa käydyistä keskusteluista.

- Se ei poikkea millään tavalla, vaan arvioinnit ja keskustelun sisältö käydään annetun ohjeistuksen mukaisesti. Osaamisen kehittämisessä on joskus pieniä haasteita. Urapolut ovat opistoupseereilla kapeat, mutta useimmilla siviileillä mahdollisuudet ovat vielä rajallisemmat. Tämä vaikuttaa seuraajasuunnitelman laatimiseen ja vaikeuttaa samalla tehtäväkiertoa. Tehtäväkierto on hyväksi työssäoppimisenkin kannalta.

Ajantasainen tehtävänkuvaus helpottaa myös suoritusarviointia

Kuljetustoimialalla siviilioppilaitokset tarjoavat onneksi enemmän mahdollisuuksia osaamisen lisäämiseen esim. yhteistoiminnassa Logistiikka-

koulun kanssa, Gröhn jatkaa.

Oikeudenmukaisen suoritusarvioinnin antaminen alaisille on onnistunut Kuljetuskeskuksen päälliköltä hyvin tähän mennessä.

- Kehityskeskusteluissa ei ole ollut varsinaista erimielisyyttä, mutta syvällisiä keskusteluja on joskus kyllä ollut. Asioista on aina päästy alaisen kanssa yhteisymmärrykseen keskustelun aikana. Esimiehenä tietenkin olen jo ennen alaisen kanssa käyttävää kehityskeskustelua kirjannut asioita itselleni ylös, vahvuusalueet ja kehittämisalueet. Olen myös tulostanut itselleni edellisen vuoden suoritusarvioinnin, jonka viereen arvioin kyseisen arviointijakson esimiesarvion jo etukäteen, Gröhn kertoo valmistautumisestaan keskusteluihin.

Kapteeni Timo Gröhn on päätenyt alaisensa kanssa kehityskeskusteluissa aina yhteisymmärrykseen. Tämän ovat mahdollistaneet oma kouluttautuminen sekä huolellinen valmistautuminen.



- Etukäteen valmistautuminen alaisen kehityskeskusteluun on minulle esimiehenä erityisen tärkeää. Olen toisinaan kysynyt palautetta alaisen työskentelystä myös muilta alaisen yhteistyöhenkilöiltä. Tilaisuus on mitä parhain paikka vuorovaikutukselle. Alaisen henkilökohtaiset tavoitteet olen pyrkinyt määrittämään niin, että ne ovat helposti mitattavissa. Tehtävänkuvauksen tulee olla ajan tasalla, jolloin se helpottaa myös arviointia molemmin puolin.

- Käytän enemmän aikaa alaisen kanssa käytävän kehityskeskustelun valmisteluun kuin oman kehityskeskusteluni valmisteluun. Mielestäni hyvä esimies ymmärtää ja osaa toimia myös hyvänä alaisena. Molemmissa tilanteissa olen käyttänyt samaa toimintatapamallia: jos en tiedä jotakin tai asia tuntuu vaikealta, kokeilen kuitenkin rehellisyyttä ja avoimuutta virhetilanteissakin, Gröhn kertoo periaatteistaan.

Kehityskeskusteluiden suurimpana haasteena Gröhnille ei ole suoritusarvioiden laatiminen, vaan henkilökohtaisen palautteen anto.

- Vaikeinta mielestäni on tuoda alaiselle esiin asioita, joissa hänen tulisi kehittyä. Vahvuusalueista on jo helpompi keskustella. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnittelu on myös haastavaa. Seuraajasuunnitelman laatiminen on myös osoittautunut vaativaksi ja haastavammaksi varmaankin menee tulevaisuudessa koko ajan. Omasta mielestäni olen kehityskeskusteluissakin avoin, oikeudenmukainen ja tasapuolinen kaikkia kohtaan. Seuraajasuunnitelmaan liittyen Kuljetuskeskuksen päällikön suurin toive on riittävän osaamisen turvaaminen kuljetusalan tehtävissä.

- Minulla on sellainen tilannekuva, että suunnitelmallisuus ja ennakointi tuntuvat tässä asiassa jääneen taka-alalle. Kuljetustoimialan tehtävät vaativat jo tehtävän edellyttämien oikeuksien ja pätevyysien saavuttamisen osalta 3 - 5 vuotta henkilön lähtötasosta riippuen. Lähtökohtaisesti uusien sopimussotilaiden ja aliupseerien tulisi olla ensimmäiset 2 - 3 vuotta perusyksikössä varusmieskoulutuksen parissa. Peruskoulutuksen ja toimialaopintojen jälkeen henkilöt voisivat siirtyä kuljetustoimialalle, Gröhn avaa näkemyksiään.



Yli luutnantti Mauri Saastamoinen kertoo Päälystöliiton pääluottamusmiehelle, mitkä asiat oman tehtäväkuvauksen laatimisessa ovat ongelmallisia.

Haasteita kuvauksen laatimisessa

Teksti ja kuva: Juha Susi

Kaartin jääkäriyrykmentin huolto-osastolla asiakkuuspäällikkönä palveleva yli luutnantti **Mauri Saastamoinen** on saman ongelman edessä kuin useat muutkin päivittäessään kuvaustaan.

- En ole saanut kuvattua tehtäväni oikein. Tämä näkyy mielestäni suoraan vaativuusluokassa, Saastamoinen tuskailee. Ongelman muodostavat oikeiden teosten löytäminen: onko kyseessä jonkin osakokonaisuuden vastuu vai ollaanko siinä osallistujan roolissa. Osallistumisella kun voi olla eri tasoja. On eri asia olla työryhmässä vain jäsenenä kuin aktiivisena vaikuttajana. Samalla tulee miettiä, kuinka aktiivinen vaikuttaminen ilmenee. Vaikuttavuuden kuvaaminen on haasteellista. Eri tehtävien vaikutus ulottuu omasta työpisteestä aina kansainväliseen toimintaan.

- Jälkikäteen tarkastellen en löytänyt oikeita termejä, kuinka kuvaisin pääkaupun-

kiseudun erityispiirteitä. Samoin oma vastuuni ei avautunut kuvauksesta selkeästi, ja suoraan sanottuna kuvaukseni jäi ylimalkaiseksi. Haastetta lisäsi myös uuden tehtävän kuvaus. Aikaisemmat tehtäväni ovat olleet paljon helpompia kuvattavia, Saastamoinen toteaa.

Helpotusta tehtävänkuvauksen päivittämiseen saa paikalliselta luottamusmieheltä, joka opastaa laadinnassa. Vastuu laatimisesta on aina alaisella ja esimiehellä, ja luottamusmies vain tukee omalta osaltaan. Apuna voi käyttää myös jäsenosion ohjeita. - Toivoisin myös koulutusta paikallisella tasolla niin työntekijöille kuin esimiehillekin. Jokaisen ammattiryhmän toisistaan poikkeavat tehtävien vaativuudenarvioinnit tulisi olla myös esimiehille koulutettuna. Tämä antaisi esimiehille ja alaisille tarvittavat resurssit. Tosin en ole kuullut, että tällaista koulutusta olisi järjestetty, mutta toivotaan.

Erimielinen suoritusarviointi

Teksti ja kuva: Juha Susi

Aina ei mene niin kuin Strömsössä, ainakaan kehityskeskusteluiden suoritusarviointiosuudessa (SAR). Ajoittain Päälystölaiton toimistolekin saapuu kysymyksiä, kuinka arviointierimielisyyksien suhteen tulee menetellä. Näissä tapauksissa viisaus asuu paikallistassolla. Parhaiten tehdyn työn tuloksen tietävät arvioitava ja hänen esimiehensä, lähes poikkeuksetta. On myös työpisteitä, joissa esimies on hyvinkin kaukana alaisen työpisteestä eikä päivittäistä tapaamiskontaktia ole. Tällöinkin saavutettujen tulosten tulisi puhua puolestaan ja arvioinnin olevan oikeutettu.

Asiaa ohjaavassa normissa (PVHSM HENKILÖSTÖALA 075) on annettu selkeä malli, kuinka arviointierimielisyyksissä menetellään. Kehityskeskusteluun ei kannata mennä takki auki, vaan kummankin osapuolen tulee valmistautua siihen huolella. Etukäteen laadittu arviointi, lomakkeelle tai paperille, auttaa osaltaan, samoin perusteluiden miettiminen. Mikäli kummankin osapuolen perusteltua kantansa ollaan keskustelun jälkeen jostain arviointikohdasta eri mieltä, jatketaan arviointia eteenpäin eikä keskeytetä tilaisuutta. Arvioitavalla henkilöl-

lä on mahdollisuus kirjata näkemyksensä kehityskeskustelulomakkeelle, mikäli hän ei hyväksy esimiehen kirjaamaa keskustelun jälkeistä arviointitulosta. Ilman kyseistä merkintää ei voida todeta olevan erimielisyyttä.

Kirjatun erimielisyyden jälkeen tulee esimiehen järjestää mahdollisimman nopeasti tilaisuus, jossa asiaa sovittelaa. Tähän tilaisuuteen osallistuvat asianomaisten lisäksi esimiehen esimies. Mikäli arvioitava henkilö työskentelee perusyksikössä, osallistuu silloin perusyksikön päällikön lisäksi joukkoyksikön komentaja ja hallintoyksikön esikunnassa työskentelevällä sektorinjohdalla ja osastopäällikö. Arvioitava henkilö voi halutessaan pyytää avukseen ja tuekseen luottamusmiehensä.

Tilaisuus on luonteeltaan sovittelu, ja siinä keskustellaan alaisen suoritusarvioinnin tuloksesta ja sen perusteluista. Sovittelutilaisuudesta ei laadita pöytäkirjaa. Esimies tarkentaa tarvittaessa keskustelun jälkeistä arviointitulosta. Keskustelun jälkeen esimies ja alainen allekirjoittavat kehityskeskustelulomakkeen. Mikäli arvioitava on edelleen tyytymätön arvioinnin tulokseen, hän voi merkitä tyytymättömyytensä tar-

vittaessa perusteluineen arviointilomakkeeseen. Kirjatut näkemykset omakohtaisine arviointeineen ovat hallintoyksikön päällikölle lisäinformaatiota, kun hän vahvistaa työpisteen arviointituloksen.

Arvioitava alainen voi halutessaan saattaa asian virallisesti hallintoyksikön päällikön ja luottamusmiehen käsiteltäväksi eli välittömään neuvonpitoon. Näin pitkälle asian suhteen ei missään nimessä kannata mennä. Välittömässä neuvonpidossa työnantajan edustaja ja luottamusmies käyvät neuvottelun. Kumpikin heistä on ulkopuolisia arvioimaan saavutettuja tuloksia.

Joulukuussa Pääesikunnan henkilöosasto antoi käskyn, jossa käsketään keskustelun käyneen esimiehen perustella esimiehelleen suoritusarvioinnin nousu tai lasku yli 0,2 pisteellä. Toimintatapa edellyttää kumpaakin osapuolta huolelliseen perusteluun arviointiin liittyen.

Osapuolet eivät välttämättä aina ole samaa mieltä suoritusarvioinnista. Parhaaseen tulokseen päästään sovittelemalla.



Tehtävänkuvaukseen on luontevinta päivittää kehityskeskustelun yhteydessä

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Rajavartiolaitos

Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen (RVLPJTARKVES) 4 §:n mukaisesti työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävän vaativuusluokan määrittäminen perustuu tehtävänhoitajan ja esimiehen yhdessä laatimaan ja allekirjoittamaan tehtäväkuvaukseen sekä virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään. Avoimen tehtävän tehtäväkuvauksen laatii esimies. Tehtävänhoitajan aloittaessa avoimen tehtävän hoitamisen päivitetään tehtäväkuvaus. Tehtäväkuvauksen muutostarvetta tarkastellaan vuosittain käytävien tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Lisäksi tehtävän vaativuus tarkistetaan, kun sen sisältö muuttuu olennaisesti. Tällöin aloitteen tarkistamisesta voi tehdä joko esimies, tehtävänhoitaja tai häntä edustava luottamusmies.

Luontevin paikka tehtäväkuvauksen päivittämiseen on siis vuosittain käytävät tavoite- ja kehityskeskustelut. Mikäli kuitenkin kesken vuotta tehtävän sisältö muuttuu olennaisesti, tehtäväkuvaus tulee laatia ja allekirjoittaa esimiehen ja alaisen kesken ja saattaa tehtävä arvioitavaksi palkkatiimin kautta palkkalautakuntaan. Mikäli olet epävarma siitä, miten tehtäväkuvaus tulee tehtävässäsi laatia, ole yhteydessä paikalliseen luottamusmieheesi, jolta voit saada apua esimerkiksi eri osatehtäväalueiden määrittelyssä. Tehtäväkuvaus tulee joka tapauksessa laatia mahdollisimman huolellisesti. Tämä helpottaa oleellisesti palkkatiimi- ja palkkalautakuntakäsittelyä.

Palkkalautakuntakäsittelyn jälkeen hallintoyksikön päällikkö vahvistaa vaativuusarvioinnin ja -luokan sekä tehtäväkohtaisen palkanosan. Tehtäväkohtainen palkanosa maksetaan vaativuusluokan vahvistamisen jälkeen tehtäväkuvauksen allekirjoittamista seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.



Erimielinen suoritusarviointi

Teksti: Jukka Mäkinen

Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen (RVLPJTARKVES) 11 §:n mukaisesti suoritusarvioinnin jäädessä erimieliseksi, henkilöllä on oikeus saattaa arviointi tarkistettavaksi arvioinnin tehneen esimiehelle. Mikäli henkilö on tämänkin jälkeen tyytymätön arvioinnin tulokseen, hän voi merkitä tyytymättömyytensä arviointilomakkeeseen. Tämän jälkeen hallintoyksikön päällikkö vahvistaa suoritusarvioinnin. Mahdollinen luottamusmiehen lausunto tulee kirjata arvioinnin yhteyteen.

Mikäli suoritusarviointia koskeva erimielisyys ei edellisessä kappaleessa mainituilla menettelyillä ratkea, sovelletaan mitä asiasta on sovittu virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen 5 §:ssä. Eli käytännössä hallintoyksikössä virkamiestä edustava luottamusmies käy välittömän neuvonpidon työnantajan edustajan, pääsääntöisesti henkilöstötoimiston päällikön kanssa. Jos erimielisyys ei ratkea välittömässä neuvonpidossa, asiasta voidaan käydä virkamiestä edustavan pääluottamusmiehen ja Rajavartiolaitoksen esikunnan välillä paikallisneuvottelu. Jos tapaus jää edelleen erimieliseksi, siitä ei käydä keskusneuvottelua, koska sovellettava RVLPJTARKVES

koskettaa yksinomaan Rajavartiolaitosta. Näin ollen asia voidaan saattaa paikallisneuvottelujen jälkeen työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työtuomioistuimen ratkaisukäytännön (TT:2008-47, TT:2009-31 ja TT:2014-83) mukaan hallintoyksikön päälliköllä on muun muassa oikeus palauttaa tehty suoritusarvioinnit uudelleen arvioitavaksi ja/tai muuttaa alaistensa tekemiä suoritusarviointeja. Lisäksi työnantajalla on oikeus määritellä hallintoyksikkökohtaisia nousurajoja suoritusarviointien keskiarvolle. Näin ollen erimielisen suoritusarvioinnin vieminen työtuomioistuimeen on hyvin haasteellista. Tavoitteena tuleekin olla, että esimies ja alainen pääsevät suoritusarvioinnin tasolta yhteisymmärrykseen. Tähän oman lisänsä tuo suoritusarviointien koordinointi ja sitä kautta hallintoyksiköille määritelty keskiarvojen nousuraja, joka tänä vuonna on 0,02. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kymmenen hengen arviointijoukossa on mahdollista nostaa yhden henkilön suoritusta kaksi (2) kymmenystä tai vastaavasti kahdelta henkilöltä yksi (1) kymmenys, edellyttäen, ettei kenenkään suoritusta lasjeta. Pelivaraa ei siis juurikaan ole.

Keke-koulutusta tarjolla

Teksti: Juha Susi Kuva: Puolustusvoimat

Kehityskeskustelu on esimiehen ja alaisen välinen suunnittelu- ja palautteenantotilaisuus. Tilaisuudessa arvioidaan edellisen kauden toiminta ja saavutetut tulokset, sovi-
taan seuraavan kauden tavoitteet ja tärkeimmät tehtävät sekä käsitellään alaisen kehittämistarpeet ja tehtäväha-
lukkuus.

Tuttu kirjaus on kirjattu Kehityskeskustelu Puolustusvoimissa -normiin. Samainen määräys velvoittaa myös järjestämään työntekijöille ja esimiehille tarvittavaa koulutusta.

Valitettavan harvassa hallintoyksikössä koulutusta järjestetään tai ainakaan

sitä ei tunnista. Yksi säännöllisesti koulutusta järjestävä hallintoyksikkö on Karjalan prikaati, jossa sen vetovastuu on kuulunut henkilöstöpääl-

likölle majuri **Jussi Aaprolle**.

- Olen johtanut koulutuksia vuodesta 2009 alkaen. En ole kouluttautunut erityisesti kehityskeskustelun osalta, mutta tietysti asioita on tullut esille monissa muissa yhteyksissä, mm. henkilöstöalan toimialapäällikkökurssilla. Samoin pitkä ura eritasoisissa esimiestehtävissä tuo tietysti oman kokemustaan, Aapro avaa omaa osaamistaan.

Koulutustilaisuudet on jaettu kolmeen eri osaan, joilla kullakin on oma asiantuntijansa. Aapron vastuulle kuuluu kehityskeskustelun perusteet ja sen käyminen. Muita osioita ovat PVSAP-itsepalvelun kehityskeskusteluosion käyttö sekä osaamisen varmistaminen eli henkilökunnan koulutus.

- Koulutustilaisuuksia on järjestetty vuosittain 3 - 4 saman sisältöisinä. Yleensä joulukuussa on kaksi ja tammikuussa 1 - 2 tarpeen mukaan. Tänä vuonna tilaisuuksiin osallistui 13 uutta tai tulevaa esimiestä. Parhaimmillaan koulutukseen on osallistunut 60 henkeä vuodessa. Mielestäni koulutus kantaa he-



Majuri Jussi Aapron (yllä) ja kapteeni Petri Peltosen mielestä koulutustarjonnasta pitää osata valita omaan työkuvaan sopivia osioita.

delmää, sillä TIP-kyselyissä palaute on ollut hyvää, Aapro avaa tapahtumia.

Koulutusosuuden vetovastuu on kapteeni **Petri Peltosella**. Hänen virkatehtäviinsä kuuluu palkatun henkilöstön koulutuksen ja osaamisen hallinta. Peltosen vastuualueena koulutustilaisuuksissa on palkatun henkilöstön osaamisen tarkastelu ja sen kehittäminen osana kehityskeskustelua.

- Oma osioni kehityskeskustelukoulutuksessa koostuu lähinnä kolmesta osasta: osaamisvajekartoituksesta, henkilölle kuluvalle vuodelle suunniteltujen täydennyskoulutustilaisuuksien tarkastelusta sekä täydennyskoulutustarpeiden kartoittamisesta tulevalle vuodelle. Koulutustarve on pääsääntöisesti organisaatiolähtöinen. Opistoupseerit osallistuvat muiden henkilöstöryhmien tavoin oman aselajinsa tai toimialansa täydennyskoulutukseen osaamisensa kehittämiseksi. Opistoupseerien kiinnostus palvelusuran loppuosaa mahdollisesti hyödyttäviin täydennyskoulutustarjonnan laajempiin opintoihin ei ole kuitenkaan ollut vielä kovin vilkasta. Opintojahan on mahdollista suorittaa kokonaisuuksina tai osallistua vain osaamisen kehittämisen kannalta tärkeisiin osajaksioihin, Peltosen muistuttaa.

Valtakunnallista kehityskeskustelukäskyä täydentävä käsky astui voimaan joulukuussa. Asiakirjassa annetaan myös ohjeita suoritusarviointeihin liittyen. Kyseistä käskyä ei ennätetty sisällyttämään koulutukseen, sillä osa koulutustapahtumista oli jo pidetty.

- Jalkautimme käskyn työpisteisiin normaaliin tapaan, Aapro kertoo asiakirjan jakelusta.

Uutena asiana prikaatin kehityskeskusteluissa on henkilökunnan jaksamiseen liittyvä kysymyspatteri. Kysymysten avulla työpisteiden esimiehet voivat selvittää, kuinka alaiset jaksavat, ja niillä täydennetään työilmapiirin kysymyksiä.

- Kyseinen kysymyssarja on laadittu työterveyshuollon kanssa yhteistyössä, Aapro esittelee kehityskeskustelun työkaluja.



Upseerien ammattijärjestöjen yhteistyö on tiivistynyt

Teksti: Sakari Vuorenmaa Kuva: Juha Susi



Upseerien Ammattijärjestöjen neuvottelukunta on Päälystöliiton (PL) ja Upseeriliiton (UL) yhdessä vuonna 2007 perustama rekisteröimätön neuvotteluelin, mikä pyrkii edistämään jäsenistönsä ammatillista edunvalvontaa ja palvelussuhteiden kehittämistä Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa. Järjestöjen yhteistyö on tiivistynyt vuosien saatossa huomattavasti ja entisestään vuoden 2015 aikana erityisesti sotilaseläkejärjestelmään liittyvän vaikuttamisen johdosta. Liittojen johto ja toimihenkilöt tekevät yhteistyötä lähes päivittäin sotilaseläkejärjestelmän, luottamusmiestoiminnan ja neuvottelutoiminnan aloilla.

Vuonna 2015 UNK:n puheenjohtajuus oli Upseeriliitolla, puheenjohtajana **Jari Rantala**. UNK:n kokouksia pidettiin neljä ja lisäksi yhteinen hallitusten seminaari elokuussa. UNK:n vierailu tehtiin Rannikoprikaatiin, ja liittojen pääluottamusmiesten koulutuspäivä pidettiin perinteiseen tapaan. Neuvottelukunta antoi yhteisiä lausuntoja ja kannanottoja Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen toimintaan liittyen sekä asetti yhteisiä neuvottelutavoitteita eri neuvotteluelimissä.

UNK-yhteistyön konkreettisimpia edunvalvontaan liittyviä tuloksia on muun muassa yhteistyön kautta syntynyt asema akavalaisessa yhteisössä. Yhteistyöllä olemme saavuttaneet osapuolia tyydyttäviä tuloksia eri toimielimissä JUKO:ssa ja sen alaisessa valtion neuvottelukunnassa. Valtion neuvottelukunnan alaisuuteen on perustettu Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen neuvottelu- ja sopimustoimintaa koordinoimaan Puolustus- ja rajajaosto (PuRaJ). Vuonna 2016 Upseeriliiton puheenjohtaja Jari Rantala toimii JUKO ry:n varapuheenjohtajana ja Päälystöliiton puheenjohtaja PuRaJ:n puheenjohtajana.

UNK-toiminta vuonna 2016

Vuonna 2016 UNK:n puheenjohtajuus on Päälystöliitolla, puheenjohtajana **Sakari Vuorenmaa**. Tärkeimpänä tavoitteena on kestävä vaihtoehtojen selvittäminen sotilaseläkejärjestelmälle. Lisäksi tulee tehdä eläkeuudistuksen vaikutusten arviointi sekä sopia yhteiset toimet heikennysten korjaamiseksi. Muina yhteisinä merkittävinä asioina ovat hallituksen esittämien palvelussuhteen ehtojen heikentämiseen tähtäävien toimien torjuminen sekä vaikut-

Ammattijärjestöjen yhteistyö tulee hyvin esille vaikuttajien tapaamisissa. Eläkelain uudistus työllisti järjestöjä poikkeuksellisen paljon. Kuvassa hallitusneuvos Erik Strömberg, Sakari Vuorenmaa ja Upseeriliiton puheenjohtaja Jari Rantala.

taminen selontekoihin ja Puolustusvoimien sekä Rajavartiolaitoksen määrärahojen kehittämiseen ja säästöjen kohdentamiseen. Vuonna 2016 UNK pitää neljä kokousta liittojen työvaliokuntien kokousten yhteydessä. Kokousten lisäksi UNK:n ”siipien suojassa” pidetään hallitusten yhteinen seminaari ja tehdään yhteinen joukko-osastovierailu. Pääluottamusmiesten virasto-kohtainen koulutuspäivä on tarkoitus pitää alueellisille pääluottamusmiehille ainakin yhden kerran vuoden 2016 aikana. Yhteiseen vaikuttamiseen liittyen ”keskiössä” ovat myös

- puolustusvaliokunnan tapaaminen,
- yhteistoiminta Akavan ja JUKO:n elimissä sekä Vakavassa,
- yhteistoiminta PURAJ:ssa,
- yhteistoiminta VES-neuvotteluissa,
- yhteistoiminta erimielisyystapauksissa ja
- yhteistoiminta KRIHA-yhteistoimintaryhmässä.



KRIHA
extra

Kriisinhallinnan palvelussuhteen ehtoihin merkittäviä muutoksia

Teksti: Marko Jalkanen Kuvat: Puolustusvoimat

Puolustusministeri Jussi Niinistö hyväksyi kriisinhallintahenkilöstön yhteistoimintaryhmässä valmistellun muutosesityksen palvelussuhteen ehdoista, jotka koskivat kotiutumisjärjestelyjä, ennakkoterveystarkastusten kustannusten korvaamista ja kotilomamatkojen korvaamista. Muuttuneita palvelussuhteen ehtoja sovelletaan kaikkiin niihin henkilöihin, jotka ovat kriisinhallintapalvelussuhteessa 1.8.2016 tai sen jälkeen. Jos joku aiemmin palvelusitoumuksen tehnyt henkilö kokee, että uudet ehdot eivät häntä miellytä, henkilö voi purkaa palvelussuhteensa seuraamuksitta. Monissa operaatioissa on käytetty erityistä purku- ja palautusjaksoa edesauttamaan operaation jälkeistä toipumista fyysisistä ja psyykkisistä rasituksista sekä tasaamaan palvelusvapaakertymää. Jatkossa purku- ja palautusjakso korvataan kotiutumisjaksolla, joka annetaan kaikille kriisinhallintatehtävistä kotimaahan palaaville. Kotiutumisjakson pituus määräytyy siten, että jaksoa kertyy yksi vuorokausi kutakin 30 palvelusvuorokautta kohti. Jakson pituus on kuitenkin

kin aina vähintään kuusi vuorokautta, myös tapauksissa, joissa palvelus keskeytyy enenaikaisesti henkilöstä itsestään johtuvista syistä. Kotiutumisjakso kuuluu kriisinhallintapalvelussuhteen ja sen vuorokausilta maksetaan 25 euron suuruista päivärahaa kriisinhallintapalkan lisäksi.

Kriisinhallinta-asetus edellyttää, että valittu henkilö on terveydeltään sopiva kriisinhallintatehtäviin. Sopivuuden selvittäminen vaatii monia sellaisia terveystarkastuksia ja lääkäritasoisia tutkimuksia, joita tavalliselta suomalaiselta työssäkävijältä ei edellytetä. Kustannukset hyvän terveydentilan osoittamiseksi ovat useita satoja euroja ja niistä vastaa valittu henkilö itse. Vain YK:n sotilastarkkailijatehtäviin valittujen terveystarkastuskustannukset on maksanut Puolustusvoimat. Jatkossa työnantaja vastaa kaikista Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen palkatun henkilöstön lääkärin ja hammaslääkärin ennakkotarkastusten kustannuksista. Tällä muutoksella pyritään helpottamaan palkatun henkilöstön rekrytointia kriisinhallintatehtäviin. Puolustusvoimien henkilöstöstrategian mukaan

Tasavallan presidentti Sauli Niinistö tarkasti tammikuussa Porin prikaatin yhdessä puolustusvoimain komentajan kenraali Jarmo Lindbergin kanssa. Tarkastuskäynti keskittyi erityisesti Porin prikaatin järjestämään kriisinhallintakoulutukseen ja presidentti mm. tapasi Irakin OIR-operaatioon kouluttajatehtäviin valmistautuvia sotilaita.

kansainväliset tehtävät ovat osa palkatun henkilöstön ammattitaidon kehittämistä ja tehtäväkiertoa kaikissa henkilöstöryhmissä. Henkilöstön palveleminen kansainvälisissä tehtävissä vaikuttaa myös positiivisesti poikkeusolojen suorituskykyyn.

Palvelusvapaajärjestelyihin tarpeellisia muutoksia

Kriisinhallintahenkilöstölle järjestettävät kotilomatkat ovat palvelussuhteen aikana vastikkeettomia, jos ne voidaan ilman huomattavia lisäkustannuksia toteuttaa kriisinhallintaorganisaation huoltokuljetusten yhteydessä. Jatkossa, jos huoltokuljetuksia ei ole järjestetty, valtio korvaa nykyisen yhden sijasta kaksi kotilomamatkaa palvelusalueelta Suomeen ja takaisin kutakin kuutta palveluskuukautta kohti valtiolle edullisinta lentoreittiä käyttäen. Parannus on merkittävä, ja sillä pyritään tukemaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja palvelusvapaiden viettämistä kotimaassa. Nykyisin henkilöstö on saattanut päätyä lentojen kalleuden takia viettämään palvelusvapa-

ta kotimaan sijaan muualla, kun operaatioita ei ole järjestetty huoltolentoja.

Myös kriisinhallintatehtävien palvelusvapaakertymiin on tulossa muutoksia. Palvelusvapaista ei ole laki- tai asetus pohjaista säädöstä. Pääesikunta päättää palvelusvapaakertymistä, mutta järjestöt ovat vaikuttamassa kertymämääräyksiin niiden valmisteluvaiheessa. Palvelusvapaiden määrä riippuu operaation toimeenpanijasta, operaation luonteesta sekä operaatioalueen olosuhteista. Muutosten jälkeen YK- ja EU-operaatioiden palvelusvapaakertymät ovat 2,5 päivää kuukaudessa ja vastaavasti Naton ja Irakin OIR-operaatioissa 4 päivää kuukautta kohden. Merivoimien operaatioiden palvelusvapaakertymät kuin myös kotiutumisjakson pituus käsitellään aina tapauskohtaisesti.

Muutokset ovat tarpeellisia. Erot eri operaatioiden välillä ovat aiheuttaneet arvostelua ja poikineet kanteluja eduskunnan oikeusasiamiehelle. Kriisinhallintatehtävien palvelusuhteen ehdoista on jopa esitetty kirjallisia kysymyksiä eduskunnassa. Muutosten jälkeen palvelusuhteen ehdot yksikertaistuvat, tasapuolistuvat ja ovat paremmin tasapainossa eri operaatioiden välillä, vaikkakaan esimerkiksi uusi kotiutumisjakso ei ole eri operaatioiden välinen palvelusvapaiden tasaamisen väline. Operaatioiden toimeenpanijoiden asettamat rajoitteet ovat tiedossa operaatioon lähdettäessä, samoin erot eri operaatioiden välillä. Palvelussitoumuksen allekirjoittaessaan henkilö hyväksyy operaation toimeenpanijasta johtuvat erot niin palvelusvapaissa kuin muissa palvelusuhteen ehdoissa.

Hakeutuminen kriisinhallintatehtäviin

Puolustusvoimien henkilöstön hakeutuminen sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin tapahtuu kehittämiskeskustelun yhteydessä SAP-sovelluksessa tai erillishakuna PVAH-järjestelmässä avoimena oleviin tehtäviin. Rajavartiolaitoksen henkilöstön halukkuudet ilmoitetaan kootusti Rajavartiolaitoksen esikunnan toimesta. Rajavartiolaitoksen virkamiesten tulee hyvissä ajoin keskustella esimiestensä kanssa kiinnostuksestaan hakeutua sotilaallisen kriisinhallinnan tehtäviin, jotta henkilön lähdön vaikutukset työyksikön ja hallintoyksikön toiminnolle voidaan ennakoida.

Sotilaallisessa kriisinhallintatehtävässä palvelevalle Puolustusvoimien tai Rajavartiolaitoksen virkamiehelle maksetaan kouluttautumisrahaa kansainvälisen osamisen edistämiseksi. Korvaus on 50 % ensimmäisen kuukauden kriisinhallintapalkasta. Kouluttautumisrahan tavoitteena on lisätä palkatun henkilöstön halukkuutta sotilaallisen kriisinhallinnan tehtäviin.



Kriisinhallintapäivärahalla korvataan poikkeuksellisia palvelusolosuhteita. Ne määräytyvät operaatiokohtaisen uhka- ja olosuhdearvion perusteella.

Kriisinhallintatehtävän vaativuusluokka	Kriisinhallintapalkka (1.2.2016 alkaen)
10	määrätään kulloinkin erikseen
9 A	7 110,47 euroa/kk
9 B	6 361,24 euroa/kk
8 A	5 994,33 euroa/kk
8 B	5 484,11 euroa/kk
7 A	4 827,86 euroa/kk
7 B	4 344,69 euroa/kk
6	3 798,39 euroa/kk

Kriisinhallintapäivärahat vuonna 2016	
Afganistan (RS)	81,95 €/vrk
Libanon (UNIFIL)	45 €/vrk
Bosnia ja Hertsegovina (EUFOR ALTHEA)	30 €/vrk
Kosovo (KFOR)	30 €/vrk
Irak (OIR)	65 €/vrk + 10 €/vrk
Mali (EUTM ja MINUSMA)	54,60 €/vrk + 25 €/vrk
Somalia (EUTM)	54,60 €/vrk + 25 €/vrk
Somalian merialue (EUNAFOR)	54,60 €/vrk tai aluspalvelulisan kanssa 44,10 €/vrk
Välimeri (EUNAVFOR MED OP SOPHIA)	54,60 €/vrk tai aluspalvelulisan kanssa 44,10 €/vrk
Kashmir (UNMOGIP)	25 €/vrk + 15 €/vrk
Lähi-itä (UNTSO)	25 €/vrk + OGG HQ:ssa, OGG-D:ssa ja OGG-T:ssä palveleva henkilöstö 25 €/vrk sekä OGL:ssä ja LOC:ssa palveleva henkilöstö 10 €/vrk

Kansainvälinen keskus Naton kriisinhallintakoulutuksen koordinaattoriksi

Teksti: Matti Vihurila



Puolustusvoimien kansainvälinen keskus (PVKVK) on nimetty Naton ja kumppanimaiden kriisinhallintakoulutuksen koordinaattoriksi vuoden 2016 alusta. Naton neuvosto hyväksyi joulukuussa kumppanimaidensa kriisinhallintakoulutusta koskevan strategisen suunnitelman, jossa koordinaattoriksi nimetty PVKVK koordinoi noin 50 koulutuskeskuksen kriisinhallintakoulutusta, jotta niiden opetussuunnitelmat ja koulutustarjonta vastaavat Naton vaatimuksia ja tarpeita.

- Koordinoitavien lähtökohtana on kokonaisvaltainen kriisinhallinta*, ja siihen sisältyy yhteistyövelvoite YK:n ja EU:n sekä muiden kokonaisvaltaiseen kriisinhallintaan osallistuvien osapuolten kanssa. Muun muassa YK ja EU soveltavat kriisinhallinnassa Naton standardeja, kertoo PVKVK:n kriisinhallintasektorin johtaja, everstiluutnantti **Hannu Mattinen**.

Koulutus uudistus tavoittelee suorituskyvyn kehittämistä ja kriisinhallintaoperaatioihin osallistuvien joukkojen parempaa yhteistyökykyä. Nato yhdenmukaistaa koulutussisältöjä, parantaa koulutuksen kustannustehokkuutta ja karsii päällekkäisyyksiä eri koulutusalojen välillä. PVKVK:lle uskottu tehtävä tukee Suomen kumppanuusyhteistyön tavoitteita ja luo myös mahdollisuuden kehittää kokonaisvaltaista kriisinhallintaa. Tehtävään on asetettu neljä henkilöä päätoimisesti eikä se vaadi keskukselta lisäresursseja.

- Tehtävässä seurataan ja arvioidaan kriisinhallintakoulutuksen tarjontaa, toteutusta ja käytänteitä maailmanlaajuisesti. Arvioinnissa tunnistetaan osaamisvajheet, vastataan kriisinhallintakoulutukselle asetettuihin vaatimuksiin sekä määritetään koulutusratkaisuja ja -vastuita. Näin voimme hyödyntää

parhaita käytäntöjä myös oman henkilöstön ja asevelvollisten koulutuksessa, pääsemme kulkemaan ns. "trendien harjalla". Tehtävässä voi vaikuttaa myös Naton harjoitusten sisältöihin, Mattinen painottaa. PVKVK (englanniksi FINCENT) on maailman ensimmäinen rauhanturvaamisen koulutuskeskus, joka perustettiin v. 1969. Se on tunnettu ja arvostettu keskus, jolla on laaja-alaista osaamista eri organisaatioiden kriisinhallintakonsepteista sekä Naton doktriineista, koulutusjärjestelmästä ja kumppanuuksista.

* Suomen kokonaisvaltaisessa kriisinhallintastrategiassa vuodelta 2009 korostetaan, että sotilaallinen kriisinhallinta ja siviilikriisinhallinta ovat toisiaan täydentäviä keinoja. Niiden ohella on huomioitava myös alueelle kohdistuva kehitysyhteistyö ja humanitaarinen apu. Vaikka sotilaallisen ja siviilikriisinhallinnan sekä kehitysyhteistyön ja humanitaarisen avun roolit ja vastuut ovat erillisiä, ne voivat olla myös toisiaan täydentäviä.

Kokemus ja osaaminen ratkaisevat

Kriha-koulutuksen kiireapulaiset

Puolustusvoimien kansainvälinen keskus (PVKVK) järjestää sotilaallisen kriisinhallinnan kursseja johtaja- ja asiantuntijahenkilöstölle YK:n, EU:n, Afrikan unionin ja Naton johtamiin kriisinhallintaoperaatioihin. Eri alojen monikansallisia kursseja järjestetään vuosittain noin 30, ja niillä koulutetaan noin 700 sotilas- ja siviilihenkilöä. Kurssien johtajat nimetään keskuksen omasta henkilöstöstä, mutta pääosa kouluttajista on evp-väkeä.

- Tähän ratkaisuun on päädytty monestakin syystä, joista tärkein on evp-sotilaille kertynyt kriisinhallinnan kokemus ja osaaminen. Palkatun henkilöstön irrottaminen omasta työstään kouluttajaksi useamman viikon kurssille on haastavaa, ja kieltämättä evp-henkilöiden hyödyntäminen on kustannustehokas vaihtoehto, luettelee everstiluutnantti **Jari Salonen**, joka toimii PVKVK:n kurssiosaston johtajana.

Keskuksen kokoamassa kouluttajapoolissa on 80 – 100 henkilöä, joista pääosa (noin 70 %) on evp-upseereita ja noin 20 % evp-

opistoupseereita. Heidän kanssaan pyritään tekemään pidempiaikainen sopimus käytettävyydestä eri kurssien kouluttajina.

- Valinnoissamme ratkaisevat kokemus ja osaaminen, eivät arvomerkit. Kouluttajan "elinkaari" ilman osaamisen päivittämistä esim. kursseilla tai operaatioissa on noin viisi vuotta, mutta 60 ikävuoden rajapyykki ei ole este jatkolle, mikäli henkilö on muutoin sopiva tehtävään, Salonen vakuuttaa. Evp-opistoupseerit toimivat pääasiassa kouluttajina logistiikan, henkilöstöalan, yhteysupseeri- ja CIMIC-tehtävien kouluttajina sekä keskuksen "lippulaivan", sotilasasian-tuntijakurssin (aiemmin sotilastarkkailijakurssi), opetustehtävissä.

- Meillä on jatkuva tarve täydentää opettajapoolia. Toivommekin, että reserviin siirtyvät ammattisotilaat olisivat meihin yhteydessä, mikäli omaavat kriisinhallintakokemusta ja tuntevat mielenkiintoa sen jakamiseen myös eläkepäivillä, Jari Salonen markkinoi.

Rakkaudesta lajiin

Teksti: Matti Vihurila

Kuva: Nina Saunamäki

Kapteeni evp. **Pekka Saunamäki** luovutti varusteensa Hämeen rykmentin varusvarastolle v. 2006 ja siirtyi täysinpalvelleena reserviin. Maastopuvulle, baretille ja varsikengille on löytynyt senkin jälkeen hyötykäyttöä – ja paljon. Paremminkin ”Bastuna” tunnettu evp-opistoupseeri on kuulunut PVKVK:n opettajapooliin vuodesta 2008. Hän on työskennellyt PVKVK:n kursseilla Tuusulassa ja nykyisin Santahaminassa sekä ulkomailla vuosittain kuukausien ajan.

Saunamäellä on takanaan kahdeksan soti-laallista ja kaksi siviilikriisinhallintaoperaatiota, yhteensä 14 vuotta. Yksi vuosi kului Säkylässä EU:n taisteluosastossa. Kun tarkastelee hänen palvelushistoriaansa vuosilta 1994 – 2006, pisin kotimaan joukko-osastossa vietetty ajanjakso on vuodet 2002 – 2004.

- Reserviin lähdön lähestyessä silloinen HÄMR:n komentaja kysyi, haluaisinko, että järjestettäisiin koko rykmentin yhteinen läksiäistilaisuus sotilaskodissa. Totesin komentajalle, että enhän minä tunne enää puoliakaan Hennalan väestä. Lähtöpäivänä joimme kahvit kahdestaan hänen virkahuoneessaan, Pekka muistelee.

Bosniasta v. 1994 alkaneelle operaatioputkelle löytyy luonnollinen selitys.

- Samassa yksikössä palvelleet ou-veljet **Laineen Jarmo ja Mörsdyn Timo** muistelivat usein omia kokemuksiaan Golanilta ja Libanonista, jostain Bekaani laaksosta. Heitä kuunnellessa syntyi kipinä, josko pitäisi itsekin kokeilla. Se oli sitten menoa, Pekka naurahtaa.

Kouluttajana Seycelleillä

Saunamäki on toiminut opettajana PVKVK:n järjestämällä tai sen lähettämänä niin kotimaassa kuin ulkomaillakin. Kotimaassa häntä ovat työllistäneet pääasiassa yhteysupseeri-, CIMIC-, huolto (logistiikka-) ja sotilastarkkailijakurssit. Ulkomailla hän on ollut kouluttajana joko paikallisen koulutuskeskuksen tai PVKVK:n yhteistyössä siviilikriisinhallintakeskus CMC Finlandin kanssa lähettämän kouluttajaryhmän METT:in (Mobile Education and Training Team) organisoimalla kurssilla. Opetuskieli kaikilla kursseilla on englanti.

- Itävallan, Turkin ja Kreikan järjestämällä sotilastarkkailijakursseilla olen toiminut

Kapteeni evp. Pekka Saunamäki on koonnut osallistumistaan operaatioista saamansa muistotaulut kotinsa yläkertaan johtavan portaikon seinälle. Kaukana kotoa yhdessä suomalaisten tai muita kansallisuuksia edustavien kollegojen kanssa koetut hetket jättävät useimmille rauhanturvaajille mukavan ja pysyvän muiston.

kouluttajana, samoin Afrikassa pidetyillä AICM-kursseilla (African Integrated Crisis Management eli kokonaisvaltaista kriisinhallintaa käsittelevä) Sudanissa, Keniassa ja Seychelleillä. Pääosin minua ovat kuitenkin työllistäneet kotimaan kurssit.

Poissa pahanteosta hyödyllisellä tavalla

Evp-näkökulmasta Saunamäki kuvaa PVKVK:ta työnantajana samanlaiseksi kuin muutkin puolustusvoimien yksiköt. Evp-kouluttajille maksetaan kiinteä päiväkorvaus, mutta Bastun mukaan ei kannata lähteä laskemaan tuntipalkkaa. Kurssien ohjelmat ovat varsin tiiviitä ja tyhjäkäyntiä pyritään välttämään. Tekemistä riittää aamusta pitkälle iltaan.

- Rakkaudesta lajiin – uskon, että useimmat mukana olevat evp:t jakavat tämän ajatuksen kanssani. Minulle on ollut tärkeää, että olen saanut pitää ”pallon pyörimässä”, voinut ylläpitää kielitaitoa, työskennellä eri kansallisuksia edustavien oppilaiden kanssa ja hankkia kokemuksia eri maista, Bastu avaa omaa motivaatiotaan.

Hän uskaltaa suositella mahdollisuutta ja

kaa hankittua kriha-osaamista myös eläkepäivillä.

- Jos on haluja, kokemusta ja taitoja, joita tahtois jakaa maailmalle lähtijöille, kannattaa miettiä mukaantuloa. Itse olen filosofoinut asian niin, että olenpahan ainakin poissa pahanteosta hyvällä tavalla, Bastu toteaa.

Bastun muistikuva maailmalta:

”Afrikassa järjestetyllä ICM-kurssilla kuvattiin tilanne, jossa terrori-iskuun osallistunut tyttö oli joutunut sairaalaan loukkaannuttuaan iskussa meidän joukojamme vastaan. Työryhmämme, joka koostui rauhanturvaajien, ihmisoikeusaktivistien, avustusjärjestöjen ja paikallisten viranomaisten edustajista, pohti, miten asiassa tulisi edetä. Paikallisella poliisipäälliköllä oli selkeä resepti: ”Minä käyn jututtamassa tyttöä, ja puolen tunnin päästä tiedämme, ketkä muut ovat olleet tässä mukana”, päällikkö sanoi. Meidän muiden ilmeet olisivat olleet näkemisen arvoisia.”

Erimielisyyttä kriha-henkilöarvioinnista – mitä pitää tehdä?

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Kriinhallintapalveluksen päättyessä esimies tekee kotiutuvasta rauhanturvaajasta henkilöarvioinnin. Se ei ole suoritusarviointi eikä vaikuta palkkaukseen, mutta sillä on merkitystä seuraavaan kriinhallintatehtävään hakeuduttaessa. Entäpä jos arvioitava on eri mieltä esimiehen arvioinnista?

Päällystöliiton jäsen, vääpeli **Antti Mansikka** (KARPR) palveli täyden vuoden kouluttajana EUTM-koulutusoperaatiossa Malissa 2014 – 2015. Hän on aiemmin toiminut jääkärijoukkueen johtajana Kosovossa 2006 – 2007. Mansikka ihmettelee oman henkilöarviointinsa perusteita ja kohteluaan kyseenalaistettuaan sen.

- Alkuperäinen suunnitelma oli palvella puoli vuotta ja palata kotiin, mutta puolustusvoimien taholta tuli pyyntö jatkaa vielä toinen puolikas. Samalla vaihtuivat esimiehet, joukkueen johtaja ja kansallinen vanhin - ensikertalaisia molemmat.

Kotiuttamisen lähestyessä Mansikka sai esimiehensä, joukkueen johtajan, tekemän henkilöarvioinnin. Häntä ihmetytti se, että asteikolla 1 – 5 hänet arvioitiin kolmen ominaisuuden osalta kakkoseksi, alle keskiar-

von. Eroavaisuuksia edelliseen, ensimmäisen puolivuotisjakson arviointiin oli useita.

- Yksi niistä oli kenttäkelpoisuus ja toinen luotettavuus/vastuuntunto. Kenttäkelpoisuusarviointia perusteltiin sillä, ettei minua voida laittaa ”vaativaan koulutustehtävään varusteet päällä”. Itselläni ei ollut poikkeuksellisia työpoissaoloja eikä esimieheni ollut milloinkaan läsnä, kun suoritin omaa koulutustehtävääni. Mielestäni kenttäkelpoisuus on laaja käsite, ja toisaalta yhtään kunto testiä tässä operaatiossa ei suoritettu palveluksen aikana.

- Koko vuoden palveluksen aikana en saanut yhtään huomautusta esimiehiltäni, ja tuskin minua olisi pyydetty puolen vuoden jälkeen jatkamaan, mikäli olisin osoittautunut epäsovivaksi sen sijaan, että olin firman varusteissa ajallaan valmiina työhön. Olettaisi esimiehen aloittavan pikimmiten keskustelun työntekijän kanssa, jos huomauttamisen aihetta olisi eikä vitkutelisi palveluksen loppuarvosteluun. Näin mielestäni toimii vastuuntuntoinen esimies, Mansikka sanoo. Hän riitautti asian, mistä seurasi kahdenkeskinen keskustelu. Yhtenä perusteena arvioinnilleen esimies kertoi keskustelunsa Mansikan aiemman esimie-

hen kanssa, mikä osoittautui myöhemmin perättömäksi. Seuraavassa tapaamisessa oli läsnä myös kansallinen vanhin.

- Minulle tuli sellainen fiilis, että nyt ei olla avoimessa keskustelussa, vaan ristikuulustelussa, jossa arvostellaan enemmän naamatulua kuin työn jälkeä. Tässä vaiheessa otin yhteyttä omaan luottamusmieheeni. Mielipiteeni numeraaliseen arvosteluun on, että kolmosen ansaitsee työntekijä, joka hoitaa leiviskänsä huomautuksista. Ylös- tai alaspäin mentäessä pitää olla selkeitä perusteluja, Antti Mansikka toteaa.

Kotimaan ohjeistuksen mukaisesti molemmat osapuolet laativat seuraavaksi kirjalliset muistiot näkemyksistään. Kyetäkseen vastaamaan esimiehensä näkemyksiin, Mansikka tarvitsi hänen laatimansa muistion. Mansikka sai sen itselleen vasta Säkylässä, kun muu joukko teki kotiinlähtöä, ja jäi varuskuntaan viimeistelemään omaa näkemystään. Kiusantekoa, kokemattomuutta vai jotain muuta?

- Hieman ihmettelin sitäkin, että esimiehilläni oli aikaa ja halua käydä muut kotiutuvat, muttei minua, Mansikka muistelee.



Koulutustilenne Malissa. Jutun yhteydessä mainitut henkilöt eivät esiinny kuvassa.

Kriha-henkilöarviointi ei vaikuta kotimaan palkkaukseen eikä suoritusarviointiin

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Puolustusvoimat

Porin prikaatissa rauhanturvaajien henkilöstöasioitava hoitava yliluutnantti **Juha Rinta-Keturi** kertoo henkilöarvostelujen pohjautuvan Maavoimien antamaan ohjeeseen. Arvostelulomake on jaettu kolmeen osaan: henkilökohtaiset ominaisuudet, sosiaalinen käyttäytyminen ja käyttökelpoisuus. Henkilökohtaiset ominaisuudet on jaettu 12 alakohtaan.

- Erityinen huomio kiinnitetään henkilösuhteisiin, vastuuntuntoon ja luotettavuuteen sekä paineensietokykyyn.

Erillistä arvostelijan ohjetta 1 – 5 –portaisessa asteikossa ei ole. Eri numeerisille arvoille ei ole olemassa kirjallista kuvausta henkilön suorituksesta (esim. "ei täytä, täyttää heikosti/välttävästi/hyvin/erinomaisesti ko. vaatimuksen/ominaisuuden"). Näin ollen arvostelu pohjautuu täysin esimiehen omaan päätelmään asteikosta ja hänen subjektiiviseen näkemykseensä arvioitavasta.

Arviointilomakkeen lopussa on kohta, jossa kysytään arvioitavan näkemystä "voin/en voi yhtyä esimieheni näkemykseen".

- Mahdollisessa erimielisyystilanteessa

molemmat osapuolet laativat tarvittaessa muistiot, joissa perustelevat omia näkemyksiään. Arvioinnit taltioidaan AVT-OPJO-järjestelmään, johon on rajoitettu pääsy. Henkilöarviointiin liittyvät asiakirjat taltioidaan henkilön RT-kortin väliin paperiversioiden ja AVT-OPJO-järjestelmään kirjataan tieto arvioinnin liitteistä. Arvioinnilla ei ole vaikutusta kotimaan tehtävän palkkaukseen eikä myöhempään suoritusarviointiin, yliluutnantti Juha Rinta-Keturi muistuttaa.

Arvioinnin perustuttava todelliseen työsuoritukseen

Maavoimien esikunnassa palkatun henkilöstön kriha-valintoja hoitaa kapteeni **Ilpo Reinikainen**. Kolmessa eri operaatiossa ja nykyisessä tehtävässään pitkään palvelena hänellä on selkeä kuva henkilöarvioinneista ja niihin liittyvistä ongelmatilanteista. Aiempaa kriha-kokemusta omaavan henkilön hakiessa uuteen tehtävään Reinikainen kiinnittää huomiota monen muun tekijän ohella myös edellisiin henkilöarviointeihin.

- Osaaminen, ammattitaito, yhteistoimintakyky ja henkilösuhteet saavat erityisen

huomion, samoin soveltuvuuslausunto jatkotehtävän osalta. Kenttäkelpoisuuden kohdalla ratkaisevia ovat kotimaan kunto-testien HKI/KKI ja Cooper-tulos. Jos kotimaassa juostu testi on selvästi alle 2 300 m, mietin kahdesti, onko valinnalle kriha-tehtävään perusteita.

Reinikainen sai etukäteen tutustua jutussa esitettyyn ennakkotapaukseen ja kommentoi sitä yleisellä tasolla, koska kyseisen tapauksen taustat eivät ole vielä tiedossa.

- Molemmille osapuolille - niin esimiehelle kuin alaiselle - pitäisi olla itsestään selvyys, että arviointi perustuu todelliseen työsuoritukseen, ei esim. mielikuvaan, saati henkilökohtaisiin suhteisiin. Tämä pätee niin kotimaassa kuin kriha-tehtävissäkin.

- Valitettavasti niin kotimaassa kuin ulkomailla henkilökohtaiset suhteet voivat vaikuttaa henkilöarviointien tuloksiin. Mikäli esim. kriha-henkilöarvioinneissa on nähtävissä, että alaisen esittämä erimielisyys johtaa asiattomuuksiin taikuisantekoon esimiehen taholta, on syytä ryhtyä pohtimaan myös esimiehen harkintakykyä ja soveltuvuutta omassa kriha-tehtävässään.

Kolme teemaa Kaartissa

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Meillä on kolme teemaa vuodelle 2016, ja tärkein niistä on valmius. Tieto omasta sodan ajan tehtävästä ja siihen liittyvä osaaminen on jokaisen henkilön oma osuus, kuinka valmiutta voi ylläpitää omalta kohdaltaan. Valmiuteen kuuluu osana myös fyysisen kunnon ylläpito, toteaa Kaartin jääkäriyrykmentin komentaja, prikaatikenraali **Pekka Toveri**.

Toiseksi teemaksi komentaja nosti henkilökunnan jaksamisen. Organisaatioiden tehtävät eivät ole vähentyneet samassa suhteessa kuin henkilöstön määrä. On uskallettava priorisoida tehtäviä ja tarvittaessa jättää jotain tekemättä. Kehityskeskustelut ovat hyvä jalkautuskeino priorisoinnille määritettäessä tavoitteita.

- Periksi ei anneta -mentaliteetti kasaa turhaa kuormaa henkilöstölle. Kaikki lisätyökin halutaan tehdä yhtä huolella kuin vakiotehtävät ja henkilöstö väsy. Aion ottaa tämän asian esille kausipuhuttelussani.

Kolmantena teemana Kaartin jääkäriyrykmentissä on joukkotuotanto. Rykmentti kouluttaa taisteluun rakennetulla alueella erikoistuneita joukkoja.

- Tuotamme rykmentille käsketyt joukot. Meillä on varaa tinkiä jonkin saapumiserän koulutustuloksista, mutta meillä ei ole varaa uuvuttaa henkilöstöä muutamassa vuodessa, kenraali Toveri näkee joukkotuotantotehtävien ja jaksamisen välisen yhteyden.

Tilahallinta puhututtaa

Keskustelun yhteydessä nousi esille entistä pienemmät mahdollisuudet hajatyöhön jatkossa. Käynnissä olevassa tilahallinnan tarkastelussa hajapisteiden määrää vähennee. Samoin Uudenmaan aluetoimiston tuleva siirto huolestutti tapaamisessa.

- Aluetoimistolla on nykyisin vuosittain lähes 8 000 asiakaskäyntiä ja jälkitarkastusta ja yli 20 000 sähköistä yhteydenottoa. Uudenmaan aluetoimisto hoitaa valtakunnallisesti lähes 40 % kaikista asevelvollisuusalan töistä, vaikka henkilöstöä on toimistossa vain vähän yli 10 % aluetoimistojen kokonaishenkilöstöstä. Nyt tiloista luovutaan Lauttasaaressa, ja on vielä auki, minne palvelut sijoitetaan jatkossa. Liikenne- ja turvallisuusjärjestelyt sekä tarvittavat tilat tulee suunnitella huolella ja turhia henkilöstöä kuormittavia välimuuttoa tulisi välttää, komentaja kertoo huolista.

Opistoupseerin asema on keskeisessä roolissa osaamisen siirtämisessä muille henkilöstöryhmille myös Kaartissa. Pitkän linjan asiantuntijuus korostuu nopeasyklisessä toiminnassa.

- Hyvää yhteistoimintaa on ollut myös Päälystöliiton paikallisten toimijoiden kanssa, Toveri kiittelee.

Yliluutnantti Juhopekka Koivusiltaa huolestuttaa, ettei vuosien varrella hankittua osaamista hyödynnetä täysimääräisesti.



Osaamista ei hyödynnetä riittävästi

Yliluutnantti Jari Ojala toivoo myös perusyksiköihin vaativampia tehtäviä.

Yliluutnantti **Juhopekka Koivusilta** vastasi osaltaan ennen Puolustusvoimauudistusta Kaartin jääkäriyrykmentin osuudesta valtakunnallisissa jalkaväen kehityshankkeissa. Tehtävään kuului niin asevelvollisten kuin henkilökunnan koulutusta sekä suunnittelija- ja asiantuntijatehtäviä.

- Osallistuin joukko-osastoedustajana ohjesääntö- ja normityöhön ja johdin valtakunnallisia henkilökunnan taisteluteknisiä kursseja rakennetun alueen taisteluun liittyen. Uudistuksen yhteydessä Koivusillalle osoitettiin toimistoupseerin tehtävä, joka perustuu pitkälti joukkoyksikön arkirutiinien hoitamiseen. Vuosien varrella hankittua asiantuntijuutta ei hyödynnetä täysimääräisesti. Puolustusvoimat kurssitti Koivusaloa vuosia kotimaassa ja ulkomailla rakennetun alueen taistelun kursseilla.
- Osaamiseni on tavallaan varalla. Sitä ei ole sisällytetty tehtäväkuvaukseeni. Joudun pohtimaan tapauskohtaisesti esimiesten kanssa työajan kohdentamisen. Haluan yhä, että valtakunnalliset kurssit, joihin olen antanut panokseni vuosia, menevät tyylikästi. Liikaa vastuuntuntoako, Koivusilta ihmettelee?
- Minua on myös kannustettu kertomalla, että osaaminen asuu henkilöissä ja että olen korvaamaton tekijä osaamisen siirtämisessä. Tätä ei vain mahdollisteta täysimääräisesti.
- Tulevaisuus huolestuttaa Koivusiltaa. Hän ei näe haasteellisia tehtäviä edessään.
- Opistoupseereille ei löydy käyttöä koulu-

tusalalla perustason töitä vaativammissa tehtävissä. Tarvitaan selkeämpi työnkuva ja erityisesti mahdollisuus koulutuslalla karttuneen kokemuksen hyödyntämisestä yhdistettynä vaikuttavuuteen.

Henkilöstö vaihtuu tiuhaan tahtiin perusyksiköissä

2.Jääkärikomppanian vääpeli, yliluutnantti **Jari Ojala** vastaa hallinnollisten töidensä ohella nuorempien sotilashenkilöiden ohjauksesta. Sarkaa riittää, sillä kyseessä on 300 varusmiehen ja 20 henkilökuntaan kuuluvan henkilön työpiste.

- Kestää vielä pitkään, että aliupseereista tulee yksikön kokeneita kouluttajia ja mentoreita nuoremmille. Perusyksiköissä on tällä hetkellä aika kova vaihtuvuus henkilöstön osalta. On aika vaikea muodostaa osaamista ja kokemusta, jos kouluttajat ovat pari vuotta yksikössä, Ojala perustelee päätelmiään.

Puolustusvoimauudistus ei vaikuttanut Ojalan omiin tehtäviin lainkaan. Uudistuksessa luvattu lisävoima perusyksiköiden kouluttajajärjestelmään jäi toteutumatta ja se näkyy yksikön toiminnassa.

- Suurin haaste on kouluttajajärjestelmän vähyys. Tosin palkkaus ei kyllä houkuttele henkilöstön halukkuutta siirtyä esikunnasta perusyksikköön. Omalta osaltani olen tyytyväinen palkkaani.

Henkilöstön vähyys ei kuitenkaan näy toiminnassa, sillä yksikön henkilökunnan mehenki ja yhteishenki koetaan vahvuutena.

- Kaikilla on halu tehdä parhaansa niillä re-

sursseilla, mitä annetaan. Ainakin täällä on ymmärretty se, että esikunta tukee perusyksiköitä eikä toisinpäin, Ojala toteaa.

Rykmentin komentaja on huolissaan henkilöstön jaksamisesta. Yksikön vääpelin roolissa Ojala ei ole huomannut itsessä tai työ-kavereissa uupumisen merkkejä.

- Aina siitä puhutaan ja asia tuodaan esille, mutta ainakaan itse en ole nähnyt kovin konkreettisia toimenpiteitä asian eteen tehtävän. Tärkeintä on kuitenkin lähimmän esimiehen antama tuki ja joustaminen tarvittaessa. Ainakin meillä se puoli toimii hyvin, Ojala kiittelee työpistettään.

Kiireestä huolimatta Ojala näkee tulevaisuuden valoisana. Luottamus siihen, että oma joukko tarjoaa vaativampia tehtäviä, on kova.

- Erinäköisiä tehtäviä esikunnasta löytynee. Perusyksikkötasolla vaativammat tehtävät ovat aika kortilla, mikä on sääli. Mielestäni ei olisi kaukaa haettu, että opistoupseeri voisi toimia yksikkönsä varapäälikkönä. En kuitenkaan olisi halukas siirtymään toiselle paikkakunnalle vaativampien tehtävien perässä.

Ammattistaan ylpeä vääpeli toteaa lopuksi, että opistoupseerit ovat arvostettu henkilöstöryhmä.

- Kaartissa opistoupseeri on perusyksikkötasolla jo lähes myytti. Itse ainakin pyrin kaikin voimin pitämään lipun korkealla opistoupseereiden puolesta, Ojala kuvailee ammattikunnan osaamista.



Räjähde-expertille merkittävä tunnustus

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Jalkaväenkenraali **Adolf Ehrn-roothin** tunnuspalkinto myönnetään palveluksessa olevalle sotilaille erinomaisesta palveluksesta ja esimerkillisestä johtamistaidosta. Porin prikaatissa palveleva yliluutnantti **Teemu Jokinen** on yksi tänä vuonna palkituista kolmesta ammattisotilaasta. Muut palkitut ovat kapteeni **Karri Sahla** (PSPR) ja vääpeli **Jaakko-Pekka Laitela** (UTJR). Säätytalolla pidetyssä palkitsemistilaisuudessa puhunut puolustusvoimain komentaja, kenraali **Jarmo Lindberg** kiitteli palkittuja erityisesti heidän nauttimastaan kunnioituksesta niin esimiesten, vertaisten kuin alaisten silmissä sekä merkittävistä toimista oman palvelusyhteisönsä kehittämiseksi.

Yliluutnantti Teemu Jokinen on kolmen kriisinhallintaoperaation "veteraani", joka omaa poikkeuksellisen laajan räjähteisiin ja niiden raivaamiseen liittyvän ammattitaidon. Työssään Kriisinhallintakeskuksen opetusupseerina hän on aktiivisesti kehittänyt ja jakanut sitä koulutuksessa oleville rauhanturvaajille.

- Tehtäviini kuuluu yleisen räjähdetietoisuuden ja terroriräjähteiden vastaisen toiminnan kouluttaminen operaatioihin lähteville. Tavoitteena on ennen kaikkea opettaa, miten joukko toimii miinoitteessa tai IED:n vaikutuspiirissä ilman lisätappioita, mikäli se

joutuu niiden kohteeksi, Jokinen kuvailee arkityötään (IED=Improvised Explosive Device eli improvisoitu räjähdde).

Mieletön määrä kokemusta ja osaamista kriha-operaatioista

Koskovossa, Bosniassa ja Afganistanissa Jokinen on toiminut raivaajaryhmän johtajana yhteensä 1,5 v ja kotimaan koulutuksen lisäksi täydentänyt osaamistaan Espanjassa pidetyllä räjähdyspaikkaatutkinta-kurssilla (WIT eli Weapons Intelligence Team -kursi).

- Kriha-operaatiot ovat antaneet mielettömät määrät kokemusta ja ammattitaitoa, jota olen voinut hyödyntää kotimaan varusmies-, reserviläis- ja kriisinhallintakoulutuksessa, yliluutnantti Jokinen painottaa.

Pitkä kokemus ei ole poistanut tervettä pelkoa miinoja ja räjähddeaineita kohtaan.

- Kyllä on pelottanut ja pelottaa varmaan jatkossakin. Kokemus antaa tietyn turvan, mutta rutineihin ei ole varaa, Jokinen kuvaa suhtautumistaan työhönsä.

Hän on yllättynyt ja hyvillään saamastaan hienosta tunnustuksesta ja siihen kuuluvasta rahapalkinnosta.

- Kyllä tuli ihan puskista, mutta hienolta tuntuu. Olen vilpittömän kiitollinen esimiehelleni, jotka ovat nähneet meikäläisen palkitsemisen arvoiseksi. Suurimmat kiitokset

Yliluutnantti Teemu Jokinen esittelee tyypillisen IED-räjähteen: omatekoisella räjähdysaineella täytetty kanisteri, tielle piilotettava painolaukaisin (keskellä) ja virtalähde. Räjähteenä voi olla myös esim. tykin kranaatti, jolloin IED:llä on räjähdyskokeesta aiheutuvan paineen lisäksi sirpalevaikutus.

haluan antaa vaimolleni Annelle, joka on aina osoittanut ymmärrystä halulleni lähteä operaatioihin ja jäänyt kotiin huolehtimaan lapsista ja kodin arjesta. Ilman kriha-kokemuksia en todennäköisesti olisi ollut pokaamassa tätä palkintoa.

Yliluutnantti Teemu Jokinen (45 v)

- Peruskurssi 51 (1994), Jatkokurssi 4 (2005) (molemmat pionijalla)
- Asuu omakotitalossa Säkylässä; perheeseen kuuluu vaimo, 18-vuotias poika ja 15-vuotias tytär
- Palvelee opetusupseerina PORPR:n Kriisinhallintakeskuksessa
- Harrastaa VPK-toimintaa ja kunto liikuntaa
- Motto: "Lujaa, rumaa ja nopeasti"

Meripalvelun työaikamerkintä koetaan epäreiluksi

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Päälystölaitos koetaan tärkeäksi, että kentän toimijoiden, jäsenten ja liiton johdossa edunvalvontatyötä tekevien välillä on hyvät ja toimivat tiedonvaihtokanavat. Puhelin- ja sähköpostiyhteydet ovatkin käytössä päivittäin. Parasta kaikkien kannalta on, jos kohdataan ajoittain silmästä silmään ja keskustellaan kaikesta, mikä liittyy jäsenten palkkaukseen, työoloihin, eläkkeisiin ja erityisesti henkilöstön jaksamiseen.

Liiton puheenjohtaja **Sakari Vuoremaa**, järjestöpäällikkö **Arto Penttinen** ja pääluottamusmiehet **Marko Jalkanen** ja **Juha Susi** toivat helmikuun alkupuolella Turussa palveleville jäsenille tiiviin esittelypaketin siitä, mitä kaikkea edunvalvontasektorilla on meneillään. Merivoimien eskunnasta ja Rannikkolaivastosta oli paikalla noin 30 jäsentä. Käyntinsä yhteydessä liiton johto tapasi myös Merivoimien komentajan kontra-amiraali **Veijo Taipaluksen** ja henkilöstöpäällikön kommodori **Vesa Tuomisen**. Tapaamisessa käydyt keskustelut avataan tarkemmin Päälystölehden huhtikuun numerossa.

Liiton puheenjohtaja ei tapansa mukaan lupailut jäsenille pidetyssä tiedotustilaisuudessa lähitulevaisuudelta liikoja, mutta hän valotti, mitä eri edunvalvontasektoreilla on menossa ja miten eri asioissa voidaan saavuttaa jäseniä tyydyttäviä ratkaisuja.

- Tällä hetkellä voidaan useiden asioiden kohdalla puhua torjuntataistelusta niin palkkauksen kuin palvelussuhteen etuuksien osalta. Valitettavasti on sanottava, että tämä päivä tuntuu paremmalta kuin mitä todennäköisesti huomiselä on odotettavissa. Toisaalta monilla eri sektoreilla on meneillään neuvotteluita, lainvalmisteluja ja tunnusteluja päättäjätahojen suuntaan. Pyrimme neuvotellen ja omia näkökantoja esiin nostaen pitämään liiton jäsenten puolta, Vuoremaa kiteytti.

Eniten kuulijoita kiinnostivat meripalvelurahaan ja eläkemutoksiin liittyvät asiat. Vuoremaa osasi suoralta kädeltä vastata pääosin kysyjien tiedon janoon, ja Marko Jalkanen ja Juha Susi täydensivät vastauksia omilta toimialoiltaan. Tilaisuudessa todettiin useaan otteeseen, että Päälystölehden seuraavassa numerossa on monia asioita avattu tarkemmin (kädessäsi oleva lehti), ja liiton jäsenivät päivittyvät aina kun uutta tietoa tulee.

Eläkeasiat kiinnostivat miinalaiva Uusimaalla taisteluvälineupseerina palvelevaa luutnantti **Jari Hasusta**. Hänellä on mahdollisuus siirtyä eläkkeelle vuoden päästä. Juha Susi antoiin kuulijoille ohjeita siitä, miten Kevalta on mahdollisuus anoa laskentavuosilta pois sellaisia ansiovuosia, jotka poikkeavat huomattavasti koko laskentajan vuosista (lukija löytää ohjeen liiton jäsenosioista). Toinen Hasusta kiinnostanut seikka on meripalvelun työaikaan liittyvät asiat. Hänen mielestään meripalvelun työaikamerkintä on yksi suurimmista epäkohdista.

- Teen tänä vuonna meripalveluvuorokausia noin 160 ja työaikamerkintä on vuorokaudessa 7 h 39 min, joka ei vastaa lähellekään todellista työaikaa. Parhaimmillaan harjoituksissa voi tulla vuorokaudessa lähes 20 tuntia työaikaa. On rankkaa, kun vahti- ja lepovuoro vaihtuu neljän tunnin välein. Nykyinen aluksella oleva väkimäärä ei mahdollista oikein muunlaiseen työhön ja levon jaksottelua, vaikka eri muunnoksia kokeillaan. Huolestuttavaa on, ettei nykyinen mahdollista tehokasta varusmiesten koulutusta, Hasunen summaa ajatuksiaan. Merenkulku-upseerina ohjusvene Porvoossa palveleva yliluutnantti **Toni Aarnio** säestää Hasusta.

- Jaksaminen tässä on koetuksella, kun meripalvelupäiviä tulee noin 100 ja monille ammattiveljille huomattavasti enemmänkin. Meripalvelun työaikamerkinnän pitäisi olla vähintään 12 h, mutta todellisuudessa työaika on tätäkin enemmän lähes aina. Työn ja perheen asioiden yhteensovittaminen on haasteellista. Aluksilla palvelevien puolisoille pitää nostaa hattua, sillä heidän hoidettavakseen jää paljon asioita.

Aarniolla on palvelusta takana merivoimissa 14 vuotta, ja eläkeasiat siintelevät useamman vuoden päässä.

- Nyt luvassa on, että eläkepäivät koittavat 57-vuotiaana. Pelkona meillä nuoremmilla on, että eläkeikää nostetaan joskus tulevaisuudessa vielä tästäkin, mutta harva kesittäisi meripalvelun rasittavuutta enää lähes kuusikymppisenä.

Jari Hasunen ja Toni Aarnio kokivat erinomaisena asiana, että liiton edunvalvonnasta vastaavat asiantuntijat jalkautuvat kentälle jäsenten pariin. He pitivät myös liiton nykyistä luottamusmiesjärjestelmää luotettavana – ammattimaista apua saa, jos sitä tarvitsee.





Kokemuksen kautta henkilöstöjohdon ammattilaiseksi

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen

Vuonna 2003 yliluutnantti **Petri Lumijärvi** haki Ratahallintokeskuksessa avoinna olleeseen yksikönpäällikön tehtävään - samoin teki noin 300 muuta toiveikasta toimen tavoittelijaa. Tästä joukosta Lumijärvi tuli valituksi ja samalla päättyi miehen päivälleen 15 vuotta kestänyt opistoupseeriura puolustusvoimissa.

- Sotilasuran jättämisen taustalla ei ollut mitään negatiivisia tunteita puolustusvoimia kohtaan eikä muutakaan pakottavaa syytä. Enemmän kysymys oli paremmista pitemmän ajan taloudellisista seikoista siviilissä, muotoilee Lumijärvi ratkaisunsa syyt.

Uudessa työpaikassa Ratahallintokeskuksessa työilmapiiri oli kehnossa kunnossa ja Lumijärvi sai tehtäväkseen tilanteen parantamisen. Hän hakeutui Valtiokonttorin järjestämään työyhteisöjen kehittämiseen valmentamaan Kaiku-koulutukseen ja ryhtyi yhdessä henkilöstönsä kanssa luomaan uutta tapaa työskennellä. Ja tuloksia

syntyi - kahden vuoden kuluttua Lumijärvi kävi pokkaamassa Ratahallintokeskukselle myönnetyn valtion Kaiku-työhyvinvointipalkinnon. Ilmapiiri oli saatu kuntoon ja myös taloudelliset mittarit osoittivat toiminnan parantuneen.

- Palkinnon myötä minua pyydettiin tavan takaa esitelmöimään Ratahallintokeskuksen prosessista ja menestystarinasta muille virastoille sekä myös yksityiselle puolelle. Samalla pystyin laajentamaan Kaiku-kehittäjänä omaa osaamista tukevaa verkostoa, muistelee Lumijärvi palkinnon saannin seurannaisvaikutuksia.

Karttuneen kokemuksen ja organisaatiomuutoksen siivittämänä Lumijärvi siirtyi vuoden 2006 alusta perustetun Rautatieviraston henkilöstöpäälliköksi. Valtion organisaatioiden myllerrykset jatkuivat ja Lumijärvi valittiin projektipäällikönä valmistelemaan Rautatieviraston, Ilmailuhalinnon ja Ajoneuvohallintokeskuksen sekä Merenkululaitoksen turvallisuustoimintojen yhdistämistä yhdeksi kokonaisuudeksi. Työn tuloksena syntyi vuoden 2010 alus-

sa aloittanut Liikenteen turvallisuusvirasto Trafi.

Trafin henkilöstöjohtajalla laaja tehtäväkenttä

Lumijärven projektipäällikön viitta vaihtui uunituoreen 550 henkilöä työllistävän Trafin henkilöstöjohtajaksi. Viraston perustehtävänä on varmistaa maa-, meri- ja ilmaliikenteen turvallisuutta sekä edistää liikennemarkkinoiden toimivuutta. Henkilöstöjohtajana Lumijärvi vastaa näitä tehtäviä toteuttavan henkilöstön palvelussuhdeasioista, osaamisen varmistamisesta ja työhyvinvoinnista sekä yleisistä hallintopalveluista. Lumijärven alaisessa henkilöstöosastossa työskentelee 20 ammattilaisen joukko tuottaen keskitetysti myös viraston matka- ja assistenttipalvelut.

- Koen, että sotilastaustasta on ollut minulle hyötyä siviiluralla, ja sitä myös täällä arvostetaan. Sotaväen täsmällisyydellä ja tutulla opilla 'tavoite kirkkaana mielessä' saadaan tulosta aikaan. Työ puolustusvoi-

Trafin henkilöstöjohtaja Petri Lumijärvi nauttii luottamusta oman virastonsa ulkopuolellakin. Viime vuodesta alkaen hän on toiminut valtion henkilöstöfoorumin puheenjohtajana.

missa kehitti myös esiintymisvalmiuksia, ynnää Lumijärvi armeijauran tuomia hyötyjä.

Valtiotyönantajan piirissä Lumijärven meiriitit on huomioitu. Hänet kutsuttiin vuonna 2011 mukaan valtion henkilöstöjohdon forumiin, jonka tavoitteena on vahvistaa valtiovarainministeriön ja virastojen välistä sekä virastojen keskinäistä yhteistyötä ja verkottumista. Viime vuonna Lumijärvi valittiin foorumin työvaliokunnan puheenjohtajaksi, missä roolissa hän valmistelee ja johtaa virastojen henkilöstöasioista vastaavien johtajien kokoontumiset.

Lumijärven työura on ollut menestyksellinen, mutta se oli vähällä katketa jo ennen alkuun pääsyään. Peruskurssinsa mukana Lumijärvi osallistui kesällä 1991 Taipalsaaressa harjoitukseen, joka sai traagisen käänteen. Vesistön ylimenovaiheessa yksi miehistönkuljetusvaunu upposi syvyyksiin ja johti seitsemän varusmiehen hukkumiseen. Vaunun kannella istunut Lumijärvi pyristeli pinnalle ja pelastui yhdessä viiden muun kyydissä olleen tavoin.

- Onnettomuuden jälkeen koin jonkinlaisia stressireaktioita ja vesillä liikkumiseen liittyneitä pelkotuntemuksia, mutta mitään pysyviä traumoja minulle ei ole jäänyt. Jälkeenpäin ajatellen tein sen virheen, etten juuri halunnut puhua tapahtuneesta. Nyt tiedostan paremmin, että puhumisesta olisi silloin heti ollut ehkä apua, pohtii Lumijärvi.

Petri Lumijärvi (48 v)

- Liikenteen turvallisuusviraston Trafin henkilöstöjohtaja
- Tradenomi, ylituottantia evp.
- Opistoupseerin peruskurssi (krh), jatkokurssi (huolto)
- Työskennellyt opetusupseerina Porin prikaatissa, osastoupseerina ja varastopäällikkönä Elektroniikkalaitoksessa sekä yksikönpäällikkönä Ratahallintokeskuksessa ja henkilöstöpäällikkönä Rautatievirastossa
- Naimisissa, kaksi lasta
- Harrastaa metsästystä, kalastusta sekä maratonjuoksua ja muuta liikuntaa
- Motto: Asenne ratkaisee - rohkeasti uutta kohti!

EDUNVALVOJAN VIIKKO

Teksti: Matti Vihurila

Kuva: Maarit Penttinen

Kesä mökki Porvoon Pikku-Pellingissä on Arto Penttiselle ja hänen perheelleen rakas paikka. Ensiuintia vastavalmistuneelta uima- ja onkilaiturilta vahtii seropi Roki (seropi=sekarotuinen piski).

Päällystälehti aloittaa uuden jututarjan nimeltään Edunvalvojan viikko. Sarjassa esitellään liiton toimistolla työskentelevien henkilöiden työnkuvaa ja työviikon sisältöä keskeisiltä osiltaan.

Järjestöpäällikkö Arto Penttisen työviikko 4/2016

Maanantai 25.1.

- klo 7.45 viikonlopun aikana tulneiden kiirettömien sähköpostien sekä kirjepostin läpikäynti ja vastailua, jäsenyhdistysten sähköpostilistan tarkistus ja korjaus
- klo 9 – 12 liiton työvaliokunnan kokouksen sihteerinä
- iltapäivällä ostolaskujen käsittelyä, liiton jäsenvahvuuden selvittäminen keskusjärjestölle, toimiston katsauksen valmistelu hallituksen kokoukseen 12.2.

Tiistai 26.1.

- lähtö kotoa Siuntiossa klo 5:n jälkeen, klo 7.45 lento Hki-Vantaalta Kööpenhaminaan
- Akavan hallituksen seminaari Kööpenhaminassa (liiton puheenjohtajan sijaisena)

Keskiviikko 27.1.

- Seminaari jatkuu Kööpenhaminassa, iltapäivällä Akavan hallituksen kokous
- kotipihassa klo 24

Torstai 28.1.

- aamupäivällä kokousraportointi puheenjohtajalle, NOA:n tulevan kokouksen palvelusvapaesitysten lähettäminen osallistujille, postien tarkistus ja tarvittavat toimenpiteet, liiton sääntömuutosesityksen tarkastaminen
- iltapäivällä järjestösihteerin tuuraajana puhelinpäivystyksessä (lomakohteiden varaukset), ostolaskujen käsittelyä, palaveri liiton Helsingin asuntojen "talkkarien" kans-

sa, jäsenkorti-asioiden selvittelyä, 2015 tiilöntien tarkistuksen aloittaminen

Perjantai 29.1.

- aamupäivällä Päällystälehdien tilaajien päivitys ja lisääminen lehtirekisteriin, puhelinpalaveri jäsenrekisterin toimittajan kanssa, hallituksen kokouksen valmistelu, 2015 toimintakertomuksen täydentämistä, mobiilijäsenkortin luominen ja lähettäminen
- iltapäivällä seuraavaan Päällystälehteen tulevan, liiton lomakohteita esittelevän jutun tarkistaminen ja kommentointi, työaika-taulukon täyttö

Kapteeni evp. **Arto Penttinen** on toiminut liiton järjestöpäällikkönä vuodesta 2008 alkaen.

Mistä työnkuvasi muodostuu?

- Tärkeimmät työtehtäväni liittyvät liiton taloushallinnon ja jäsenasioiden hoitoon sekä päätöksentekoelementtien käsittelyyn menevien asioiden valmisteluun.

Mikä oli työviikon kohokohta?

- Selvittäessäni liiton jäsenvahvuutta keskusjärjestöllemme Akavalle pystyin ensimmäistä kertaa täysimääräisesti hyödyntämään jäsenrekisterin toimittajan luomaa järjestelmää ja erittelemään jäsenistömme täsmällään pyydetyllä tavalla. Asia saattaa kuulostaa vähäpätöiseltä, mutta kyse on rahasta: liitto maksaa turhaan keskusjärjestölle jokaisesta "haamujäsenestä".

Millainen ihminen Arto Penttinen on?

- Sosiaalinen ja humaani järjestöihminen.

Mikä on sinulle tärkeää elämässä?

- Löytää ja nähdä elämän suuret ja etenkin pienet hienoudet ja hetket sekä nauttia niistä.

Terveisesi jäsenistölle?

- Pitäkää jäsensivujen kautta yhteystieton ajan tasalla, näin varmistatte tiedonkulun jatkuvuuden. Ja jaksamista niin työssä kuin arjessakin!



Pääosa sotilaista haluaa huolehtia fyysisestä kunnostaan

Teksti: Mika Räisänen

Kuva: Puolustusvoimat

Kapteeni (majuri) **Jarmo Tyyskän** YEK 57:n diplomityö ”Miestotilaiden mielipiteitä fyysisestä kunnosta ja fyysisen kunnan rajoista sekä kuntotestaamisesta puolustusvoimissa” kertoo suurimman osan miessotilaista olevan liikunnallisesti aktiivisia. Tutkimukseen osallistuneiden mielestä sotilaiden tulee olla fyysisesti hyvässä kunnossa, ja he suhtautuivat kuntotestaamiseen pääosin myönteisesti. Testaamista pidettiin myös laadukkaana. Tyyskän tutkimusaihe on erittäin ajankohtainen. Se kertoo Puolustusvoimien tah-

totilasta saattaa sotilaiden fyysinen kunto vastaamaan nykyistä paremmin tehtäväkohtaisia vaatimuksia, iästä ja sukupuolesta riippumatta. Tavoitteena on, että koko henkilöstö on sijoitettavissa fyysisen kuntonsa ja toimintakykynsä perusteella sodan ajan tehtäviinsä koko palvelusajan. Tyyskän tutkimus avaa hyvin miessotilaiden suhtautumista liikuntaan, fyysiseen kuntoon, kuntotesteihin ja niiden suoritusvaatimuksiin sekä hyvän fyysisen kunnan vaikutukseen sotilasuran kannalta. Tutkimustulokset antavat vastauksia fyysiseen kunnan tasa-arvon näkökulmaan sekä ny-

kyiseen viikkoliikuntakäytäntöön. Tuloksia vertailtiin ammattiryhmien, ikäryhmien, fyysisen kunnan luokkien, painoindeksi-luokkien, puolustushaarojen ja johtamistasojen välillä.

Vastaajat olivat sitä mieltä, että kuntotestirajojen tulisi olla sukupuolineutraaleja. Tutkimustulokset kertovat, että kiusaamista ja syrjintää fyysisen kunnan vuoksi tapahtuu jonkin verran. Viikkoliikuntaa pidettiin tärkeänä osana fyysisen kunnan kehittämisessä, ja se arvioitiin yhtä tärkeäksi työtehtäväksi muiden tehtävien kanssa. Viikkoliikunta ei kuitenkaan ole riittävän lä-

pinäkyvää, ja todellista mahdollisuutta liikumiseen ei kaikilla ole.

Tutkimukseen liittyvä kysely toteutettiin osaltaan ammattiliittojen tuella, mikä mahdollisti suuren otannan lähettämällä kysely jäsenten sähköpostiosoitteisiin. Vastauksia saatiin 2 044 henkilöltä, jotka edustivat 26 % kohdejoukosta. Vastaajista opistoupseereita oli runsaat 530. Kysely toteutettiin syksyllä 2014 ja tutkimustyö valmistui kesällä 2015.

Tutkimusvastaukset kertovat puolestaan

Reipasta ja ripeää vapaa-ajan liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa harrastavia vastaajista oli 64 %. Ei lainkaan liikkuvia tai enintään kerran viikossa reipasta ja ripeää liikuntaa harrastavia oli 19 % vastaajista. Juokseutestissä vähintään 2 600 metriä juosseita oli 74 %. Väittämään ”Kuntotestit ovat tärkeä osa sotilaan työkykyisyyden kartoittamista” täysin tai osin samaa mieltä vastaajista oli 77 %. Vastaajista 71 % oli täysin tai osin samaa mieltä siitä, että kuntotesteihin osallistutaan mielellään.

Kansainvälisten kriisinhallinta- ja rauhanturvatehtävien esikunta-, tuki- ja sotilastarkkailijatehtävien 2 300 m karsivaa rajaa 12 min:n juokseutestissä miehille piti liian matalana 53 % vastaajista ja sopivana 45 %. Vastaajista kaksi kolmasosaa (66 %) oli täysin tai osin sitä mieltä, että fyysisessä kunnossa ei tulisi olla sukupuolirajoja. Vastaajista noin puolet (49 %) ehtii osallistua viikkoliikuntaan, kun taas 39 % oli sitä mieltä, että työajalla ei ehdi osallistua viikkoliikuntaan. Hieman yli puolet (55 %) vastaajista käyttää oikeutensa viikkoliikuntaan ja 27 % vastaajista ei oikeuttaan käytä. Osa työntekijöistä ei siis työaikanaan liiku, vaikka siihen olisi mahdollisuus.

Vastaajista 56 % koki, että kuntotesteillä ei ole merkitystä sotilasuralla etenemiseen. Vajaa kolmannes (29 %) oli sitä mieltä, että kuntotesteillä on vaikutusta sotilasuralle etenemiselle.

Artikkeli on toimituksen lyhentämä, ja se sekä kapteeni Jarmo Tyyskän ansiokas tutkimus ovat kokonaan luettavissa Päälystöliiton kotisivuilla.

Ajankohtaista urheilun saralta

Teksti: Mika Räisänen

Urheiluvuosi 2016 näyttää hyvin samankaltaiselta kuin edeltäjänsäkin. Liiton viralliset mestaruuskilpailut järjestetään edelleen sotilaiden suomenmestaruuskilpailujen yhteydessä. Järjestävä jäsenyhdistys vastaa kilpailukutsun laatimisesta ja lähettämisestä urheilujohtajalle, ilmoittautumisen vastaanottamisesta sekä tulosten laatimisesta ja edelleen toimittamisesta urheilujohtajalle. Vastikkeeksi järjestävä jäsenyhdistys saa edustajakokouksen hyväksymän taloudellisen tuen järjestämiskulujen kattamiseksi.

Urheilujohtaja laskee lajin yleismestaruuspisteet ja lähettää tulokset julkaistavaksi liiton Internet-sivuilla. Tulokset julkaistaan epävirallisina, ja reklamaatioajan jälkeen ne virallistetaan. Yksittäisen jäsenen, kilpailijan, vastuulle jää huolehtia siitä, että ilmoittautuminen tapahtuu järjestäjän ohjeiden mukaisesti, yleensä palveluksessa olevien osalta hallintoyksikön ilmoittautumisen yhteydessä ja evp-jäsenten osalta Evp-yhdistyksen ilmoittamana. Suurimmat haasteet tulosten laskemisessa ovat olleet puutteelliset tai virheelliset yhdistystiedot.

Liiton viralliset mestaruuskilpailut v. 2016

Hiihto 21.–24.3., JPR

(Sodankylän Päälystöyhdistys)

Suunnistus 6.–8.9., MAASK

(Lappeenrannan Päälystöyhdistys)

Ammunta 13.–15.9., PORPR

(Huovintrinteen päälystö)

Pohjois-Karjalan Päälystöyhdistys järjestää **golfin** epäviralliset mestaruuskilpailut 7.8.

Kilpailuissa noudatetaan liiton hallituksessa 20.3.2015 hyväksyttyä urheilu- ja kilpailutoiminnan ohjesääntöä. Jäsenyhdistys voi tehdä urheilujohtajalle anomuksen mestaruuskilpailujen järjestämisestä. Liiton hallitus käsittelee anomukset urheilujohtajan esityksestä.

Palveluksessa olevien jäsenten kuntoliikunnan tukeminen

Liiton urheilustrategian mukaisesti urheilutoiminnan painopiste on kunto- ja vapaa-ajanliikunnan tukemisessa. Vuonna 2016 ei järjestetä erillistä kuntoliikuntatapahtumaa, vaan palveluksessa olevan jäsenen on mahdollista anoa osa kuntoliikuntatapahtuman osallistumismaksusta maksettavaksi liiton varoista.

Tuen edellytyksenä, että

- jäsen edustaa Päälystöliittoa (seura-kohditaan merkintä Päälystöliitto) ja

- vain yksi (1) suorite/jäsen/joukkue.

Tuki voidaan maksaa yksittäiselle jäsenelle tai joukkueelle. Tuen suuruus on enintään 50 % osallistumismaksusta. Anomus lähetetään sähköpostilla urheilujohtajalle (mika.raisanen@paallystoliitto.fi), mukaan tulee liittää kuittikopio osallistumismaksusta, linkki/ote tuloksista sekä maksu yhteystiedot.

Vuoden urheiluteko

Jäsenyhdistyksiä pyydetään tekemään esityksiä vuoden 2015 urheiluteosta. Palkitsemisen perusteena on vuoden aikana tehty liikuntaan aktivoiva toiminta tai hyvä urheilusuoritus. Palkinto voidaan myöntää henkilölle tai yhteisölle. Esitykset tulee tehdä liiton hallitukselle 23.3. mennessä. Palkitseminen tapahtuu puheenjohtajapäivillä ja Vuoden urheiluteon päättää liiton hallitus. Vuoden urheiluteko palkitaan kunniakirjalla, stipendillä ja viikon käyttöoikeudella valittuun liiton lomakohteeseen.

Koli kutsuu aina uudestaan

Teksti: Samuli Vahteristo Kuvat: Samuli Vahteristo ja Reijo Kolehmainen

Moni Päälystöliiton lomakohteiden käyttäjistä on ihastunut Kolin jylhiin maisemiin, ja Kollille palataan yhä uudestaan ja uudestaan. Yksi käyttäjiltä paljon plussaa saavista seikoista on lomamökkien hyvä varustelutaso sekä ennen kaikkea loma-asumisen väljyys. Tilaa Kolin asunnoissa riittää isommallekin porukalle, ja monesti oman perheen lisäksi mukaan on kutsuttu lähisukulaisia tai ystäväperheitä. Kun vielä hintakin on kohdallaan, niin mikset Sinäkin tutustuisi Kolin seudun upeaan luontoon ja harrastusmahdollisuuksiin?

Pohjois-Savossa asuvat **Belinda ja Jari Koski** ovat niin ihastuneita Koliin, että liiton lomakohteesta on tullut kuin toinen koti.

- Ihastuimme Kolin seudun upeaan luontoon ja luonnonrauhaan. Liiton lomakohteen asunnot ovat varustelutasoltaan ihan huipuluokkaa. Siellä on hyvät kokkausmahdol-

lisuudet, ja talon astioilla pöydän voi kattaa isommallekin porukalle. Olemme viettäneet Kollilla myös joulua, vappua ja muita juhlapyyhiä aina silloin, kun kohde on ollut sopivasti vapaa, Belinda Koski kertoo.

Kosken perhe on tehnyt seudulla paljon päiväretkiä, joten Kolin vaarojen huiput ovat tulleet tutuiksi. Heidän mielestään luonnonkauneudessa Pohjois-Karjalan vaaramaisemia ei voita mikään. Jokainen vuodenaika piirtää maisemasta aivan uudenlaisen kuvan. Käränkälammella ja Pielisellä voi kalastaa. Aivan liiton loma-asunnon tuntumassa ovat sopivat laskettelurinteet koko perheelle, ja monentasoisia hiihtolatujaakin löytyy riittämiin.

- Kolin huipulla olevassa maisemakylpylässä emme ole käyneet, mutta näköalaravintolassa käyntiä voimme suositella kaikille. Räsävaarassa on torni, josta aukeavat huikeat näkymät kaikkiin suuntiin. Kal-

lioluolassa sijaitseva Pirunkirkko on myös tutustumisen arvoinen ja Pielisen rannoilla riittää katsottavaa. Lomapäivän kruunaa sauna mökillä ja pulahdus Käränkälammen kirkkaaseen veteen, Kosket kertovat.

Belinda Koski ylistää vuolaasti etenkin asunnon siisteyttä.

- Pitää oikein ihmetellä sitä, että laajasta käyttäjäkunnasta huolimatta paikat ovat pysyneet niin siistinä. Kiitos liitolle, että se tarjoaa jäsenille ja evp-jäsenille näin hienot puitteet kohtuuhintaan.

Kolilta löytyvät hyvät sieni- ja marjamaastot

Timo Lehtimäen perhe Satakunnasta on vuosien varrella käyttänyt useita kertoja liiton lomakohteita. Tänä vuonna Lehtimäet viettivät vuodenvaihteessa viikon Kollilla.

- Kolin ladut ovat haastavat, mutta jäältä löytyy helpompia reittejä. Valitettavasti

Pieliseltä löytyy upeita hiekkarantoja, jossa lasten on mukava pulikoida.



lumitilanne oli vuodenvaihteessa heikko. Löysin kuitenkin kärrytien, jonne tein laidun. Tavoitteena on hiihtää tänä vuonna Finlandia-hiihto, joten suksikilometrejä pitää saada kokoon ennen sitä. Tällä kertaa Käränkälammella olisi ollut mitä mahtavimmat puitteet retkiluisteluun, Timo Lehtimäki kertoo.

Lehtimäkien mielestä Koli on täydellinen ja seudulla riittää tekemistä, mutta halutesaan voi nauttia oleilusta ja luonnonrauhasta.

- Meille tämä oli kolmas kerta Kolilla, ja tänne palataan vielä uudestaan. Eräänä vuonna satuimme tulemaan Kolille marja-aikaan ja mustikat olivat huippusuuria. Ämpärit täyttyivät hetkessä. Miksei lomaviikkoa Kolilla voisi harkita uudestaan marja- ja sieniaikaan, Timo Lehtimäki apriko.

Kuopion seudulla asuvan **Reijo Kolehmainen** perheen kokemukset marja- ja sieniretkiltä Kolin maastoissa vahventavat kuvaa hyvistä apajista.

- Käymme Kolilla pari kolme kertaa vuodessa. Emme yleensä laita anomusta loma-ajasta, vaan annamme palveluksessa olevien valita varausajankohtana heille sopivimmat päältä. Yleensä löydämme vapaiksi jäävistä ajoista ihan sopivia tarpeisiimme. Kaipaamme rauhaa ja Kolilta sitä löytyy. Voimme lenkkeillä koiran kanssa upeassa luonnossa. Elokuussa olemme saaneet hienoja sieni- ja marjasaaliita, Reijo Kolehmainen kertoo.

Päällystöliiton Kolin lomakohteen puitteet ja hinta ovat Kolehmaistenkin mielestä kohdallaan.

Vieraskirjasta hyviä vinkkejä

Päällystöliiton lomakohteen vieraskirjoista löytyy hyviä vinkkejä. Kolin kohdetta käyttäneet ovat varsinkin kesäaikaan tehneet paljon päiväretkiä lähiseudulle. Herärvellä on hienoja vaellusreittejä ja järvi sopii myös kanoottiretkiilyn. Ruunaalla voi laskea koskea turvallisesti. Kesällä Pielen rannoilta löytyy upeita kirkasvetisiä hiekkarantoja, missä lasten on hyvä polskia ja tutkia järviluonnon pieniä ihmeitä. Moni on tutustunut Kolin huipulla olevaan luontokeskukseen, joka kertoo yhden jylhimmän kansallismaisemamme synnystä ja sen luonnon erikoisuuksista. Retkikarttaa tutkimalla on löydetty lukuisia tutustumisen arvoisia luontokohteita. Esimerkiksi Lieksassa sijaitseva Änäkäisen retkeily- ja kalastusalue Venäjän rajan tuntumassa on koettu kiehtovana paikkana panssariesteineen. Jos haluaa jotakin oikein ekstraa, niin kukkaronnyörejä raottamalla paikalliset ohjelmapalveluyritykset tarjoavat toinen toistaan hienompia elämyksiä.

Toukokuussa löytyy parhaiten vapaita aikoja

Liiton lomakohteen varaukset tehdään liiton kotisivujen kautta saatavalla varauslomakkeella. Varausvuorojen jako tehdään kolme kertaa vuodessa. Käyttövuoron saamisessa on etusijalla hakija, joka on vähiten käyttänyt lomakohtetta anomallaan käyttöjaksolla. Mikäli käyttömäärän suhteen hakijat ovat tasavertaisia, huoneistot arvotaan hakijoiden kesken.

- Vapaaksi jääneet vuorot ilmoitetaan liiton kotisivuilla ja ne täytetään tilausjärjestyksessä, kertoo liiton lomakohteen varauksia hoitava järjestösihteeri **Anja Mustajoki**.

Hänen mukaansa on hienoa, että satunnaisesti käyttävien ohella on sellaisia, jotka ovat ihastuneet johonkin liiton lomakohteista niin, että haluavat käydä siellä useammin.

- Näin kohteet eivät ole tyhjiillään ja vuosittainen käyttökate saadaan kokoon. Liiton linjana on, että lomakohteen hinnoittelun on katettava siitä aiheutuneet kulut, Mustajoki muistuttaa.

Lomakohteen käyttöasteet ovat Mustajoen mukaan kohtuullisen hyvät, mutta toukokuu on kaikissa kohteissa aina kesäkuun alkupuolelle saakka hiljaista aikaa ja tilaa löytyy.

- Mukavaa rentouttavaa tekemistä löytyy jokaisesta kohteesta myös toukokuussa. Esimerkiksi Kolilla koivut ovat toukokuussa jo hiirenkorvalla, polkujen varsilla on korvasieniä ja samaan aikaan voi kuulla useamman kukan kukkuvan, Mustajoki maalaa hänelle kerrottuja käyttäjien kokemuksia.

Katso lisää takasivulta.

Kolin seutu tarjoaa upeita luont elämyksiä kaikkina vuodenaikoina. Reijo Kolehmainen on poiminut Käränkälammen lähimaastosta runsaasti sieniä ja marjoja korin täytteeksi.



Mitä, milloin ja kenelle?

Yhdessä tekemistä meille kaikille!

Teksti: Pirkko Lokinperä Kuva: Minna Paukku

Päällystön Naisten Liitto ry:n hallitus suunnittelee vuosien 2016 ja 2017 toimintaa. Toimintasuunnitelma esitellään liittokokousväelle maaliskuun 19. päivänä Viking Gracellä. Mutta mitä suunniteltaisiin ja kenelle? Tällä hetkellä on sellainen tunne, että vaikka suunnitellaan ihan mitä vaan ja millaiselle ryhmälle, mitään ei saada toteutettua. Elämme nykyajan yltäkylläisyyden maailmassa niin, että toimintaa ja tapahtumia on vain yksinkertaisesti liikaa. Enää ei pelkkä kuuluminen Päällystön Naisten Liittoon tai Päällystöliittoon riitä. Mukaan lähdetään vain, jos tapahtumaan päästään ilmaiseksi tai todella halvalla. Miksi ei hyvä seura ja yhteiset kokemukset sekä valmiiksi järjestetty tapahtuma tai matka enää kelpaa?

Tässä pohdittavaa. Jäsenistöltä on pyritty kyselemään sitä, mitä he haluaisivat ja toivoisivat järjestettävän. Valitettavasti usein "hyvää halvalla"-ajatukset on vain niin vaikea toteuttaa. Onko siis kyseessä se, että toimintaa tarjotaan aivan väärään ajankohintaan? Onko kyse siitä, että tarjoamme tapahtumiamme viikonloppuisin ja loma-aikoina, jolloin kaikki palvelut ovat vaan muuta aikaa kalliimpia ja näin hintavia toteuttaa? Viikonloppuja ei voi siirtää, mutta täytyisikö

jokin tapahtuma järjestää vaikka muuhun aikaan vuodesta kuin kesällä.

Vai onko vain niin, että esimerkiksi shoppailu ja rentoutuminen ovat niin yleistä toimintaa, ettei sitä enää viitsitä lähteä yhdessä tekemään. Vaiko se, että tapahtumaan on liitetty joku virallinen vierailu tai luento, karsii osallistujat. Vai onko vain todettava, että kaikilla on kaikkea ja porukalla ei enää halua reissata. Kannattaisiko järjestäjien lopettaa pään seinään hakkaaminen ja odottaa sitä aikaa, kun joku kaipaa tekemistä.

Jos joku kuitenkin keksii hyviä ideoita, niin niitä voi lähettää puheenjohtaja **Pirkko Lokinperälle**, pirkko.lokinpera@kolumbus.fi tai tiedottaja **Minna Paukulle**, minna.paukku@syo.fi. Otamme ideat ilomielin vastaan. Liittokokousosallistujat pääsevät pohtimaan kyseistä asiaa kokousviikonloppuna, ja kysely lähetetään myös yhdistyksiin liittokokousasiakirjojen yhteydessä.

Jottei kaikkea kuitenkaan menetettäisi, niin **HYVÄT LUKIJAT!**, ottakaa seuraavasta koppi:

Perheloma Tanhuvaaran Urheiluopistolla 27.6. - 2.7.2016. Paikkoja rajoitetusti. Omavastuu 20 €/vrk/aikuinen, lapset alle 17 v. ilmaiseksi. Haku päättyy 24.3. Lisätietoja pirkko.lokinpera@kolumbus.fi.

Tervetuloa liittokokoukseen

Päällystön Naisten Liitto ry:n liittokokous pidetään 19.3.2016 Viking Linen Grace-laivalla. Valtakirjojen tarkistus alkaa 19.3. klo 11.45 ja varsinainen liittokokous klo 12. Liiton sääntöjen mukaan kaikkien edustajien on oltava henkilökohtaisesti paikalla kokouksessa.

Kokouksessa käsitellään liiton sääntöjen 13 §:n määräämät asiat ja jäsenyhdistysten aloitteet.

Liiton sääntöjen 11 §:n mukaan jäsenyhdistys on oikeutettu lähettämään liittokokoukseen kaksi (2) äänivaltaista edustajaa. Yhdistyksillä, joiden jäsenmäärä on 50 – 99, on oikeus lähettää kolme (3) edustajaa ja yhdistykset, joiden jäsenmäärä on 100 tai yli, ovat oikeutetut lähettämään liittokokoukseen neljä (4) edustajaa. Edustajilla tulee olla yhdistyksen antama valtakirja.

Jokaisella äänivaltaisella edustajalla on yksi ääni. Edustajan tulee olla liiton jäsenyhdistyksen varsinainen jäsen. Edustajien määrää verrataan 31.12.2015 liitolle tilitettyjen jäsenmaksujen pohjalta tehtyyn jäsenluetteloon.

Päällystön Naisten Liitto ry:n hallitus

Evp-yhdistyksen perinnepäivät Santahaminassa

Teksti: Markku Virtanen

Päälystöliiton Evp-yhdistys järjestää perinnepäivät Santahaminan luonnonkauniilla saarella 19. - 20.3. Taapaamisen yhteydessä kuullaan esitelmä Santahaminan historiasta ja Kaartin jääkärirykmentin kuulumiset. Lauantai-ilta huipentuu veljesillalliseen Santahaminan Maanpuolustuskerholla. Sunnuntaiaamuna pidetään Evp-yhdistyksen vuosikokous kerholla. Kaartin jääkärirykmentti tukee tilaisuutta antamalla majoitustilat kasarmeilta.

Ohjelma:

Lauantai 19.3.

Klo 10–12.30 ilmoittautuminen Santahaminan Perinnetalolla, Rykmentintie 6

Klo 11–12.30 lounas varuskuntaravintola Saha-rassa

Klo 13–15 esitelmä Santahaminasta Perinnetalolla

Klo 15–16 rykmentin terveiset

Klo 16–18.45 vapaata seurustelua ja valmistautumisen veljesillalliselle (kerho aukeaa klo 18)

Klo 19 veljesillallinen kerholla

Sunnuntai 20.3.

Klo 9 aamiaisen varuskuntaravintola Saha-rassa

Klo 10 Evp-yhdistyksen vuosikokous ja kokouskahvit kerholla

Kokouksen jälkeen on vuorossa majoitustilojen luovutus ja kotiin lähtö.

Pitkamatkalaisilla on mahdollisuus saapua jo perjantaina Santahaminaan ja aamiaiseen lauantaina varuskuntaravintola Saha-rassa.

Ilmoittautuminen 6.3. mennessä sähköpostilla lauri.sund@pp1.inet.fi tai puhelimitse 0500 736 383. Ilmoittautumisen yhteydessä tarvitaan seuraavat tiedot: nimi, syntymäaika, saapumispäivä, auton rekisterinumero (mikäli tulee autolla), ruoka-ai-neallergiat ja majoittumistarve.

Kustannukset ovat seuraavat:

Osallistuminen kaikkiin tapahtumiin 60 € (lounas, aamiaisen ja veljesillallinen)

Osallistuminen vain veljesillalliselle 50 €.

Maksu suoritetaan Evp-yhdistyksen tilille nro FI50 1131 3000 1083 93. Laita viestikenttään nimesi.

Evp-vuosikokous

Evp-vuosikokous Päälystöliiton Evp-yhdistyksen vuosikokous pidetään 20.3.2016 klo 10.00 alkaen Santahaminan Maanpuolustuskerholla, osoite Santahaminantie 9, 00860 Helsinki. Kokouksessa käsitellään yhdistyksen sääntöjen 9 §:ssä mainitut asiat sekä jäsenten tekemä esitys Evp-yhdistyksen ja ATOP ry:n yhdistymisestä. Yhdistyksen kokouksessa jokaisella varsinaisella jäsenellä on yksi (1) ääni. Äänioikeutta voidaan käyttää myös valtakirjalla. Kokoukseen osallistuva jäsen saa edustaa enintään kymmentä (10) yhdistyksen äänivaltaista jäsentä. Koska kokous pidetään sotilasalueella, tulee osallistujien ilmoittautua 16.3.2016 mennessä joko puhelimitse tai sähköpostilla Markku Virtaselle 040 769 3256/ markku.s.virtanen@gmail.com). Osallistujalta tarvitaan seuraavat tiedot: nimi, syntymäaika ja mahdollisen ajoneuvon rekisterinumero.

Hallitus

Vöyrin päivä – ammattikuntaperinteet kunniassa

Teksti: Ari Pakarinen

Maasotakoulun ja sitä edeltävien opilaitosten järjestyksessään toista perinnepäivää ja ammattikuntamme koulutuksen aloittamisen vuosipäivää, Vöyrin päivää, vietettiin Lappeenrannassa Maasotakoulun Vöyrinsalissa 23.1. Ali-, toimi- ja opistoupseerien perinneyhdistyksellä on merkittävä rooli arvokkaan juhlan järjestelyissä varapuheenjohtaja **Risto Mannisen** toimiessa käytännön järjestelijänä.

Juhlailaisuuden avasi ATOP:n puheenjohtaja, filosofian tohtori **Keijo Koivisto** ja Maasotakoulun johtaja, eversti **Asko Muthonen** esittelivät koulun organisaatiota eri paikkakunnilla ja toimintaa Puolustusvoimauudistuksen muutosten jälkeen.

Juhlaesitelmän piti dosentti **Heikki Ranta-tupa** Jyväskylän yliopistosta. Esitelmä oli kaksiosainen käsitellen kartoitusta ja vanhojen karttojen historiaa sekä hyvin seikka-

peräisesti karttapiiirrosten avulla paikallista historiaa Hattujen sodan aikaista Lappeenrannan taistelua elokuussa 1741. Tuossa taistelussa venäläiset valtasivat linnoituksen huonosti valmistautuneilta ruotsalaisilta ja tuhosivat Lappeenrannan kaupungin. Löytyykö tuosta taistelusta myös ns. Huhtiniemen teloitettujen hautojen arvoitus?

Vapaassa sanassa Lappeenrannan kaupungin tervehdyksen esitti koulussa palvellut valtuuston II varapuheenjohtaja, kapteeni evp. **Tapio Arola**. Päälystöliiton varapuheenjohtaja, kapteeni **Jyrki Lukkarinen** esitteli, miten asiakirjoissa Vöyrin päivän perinteet on määritelty. Tilaisuuden yhteisessä illanvietossa koulun entisten johtajien, henkilökunnan ja opiskelijoiden välissä keskusteluissa voitiin todeta Vöyrin päivällä olevan tilausta.

ATOP-vuosikokous

Ali-, Toimi- ja Opistoupseerien Perinneyhdistys ry:n vuosikokous pidetään sunnuntaina 20.3.2016 klo 10.00 Maasotakoululla Lappeenrannassa. Kokoontuminen Rakuunamäellä Sotilaskodin edustalla osoite Väinö Valveen katu 4.

Esillä sääntöjen 9 § asioiden lisäksi jäsenaloitteen käsittely sekä sääntöjen 7 § muutokset koskien yhdistyksen kokouksen koollekutsumistapojen nykyaikaistamista ja 9 § tilintarkastajan nimen vaihtaminen toiminnantarkastajaksi.

Tilaisuuteen on varattu majoittumismahdollisuus ja ruokailu. Jotka haluavat näitä palveluita käyttäen tulee tehdä varaus 11.3.2016 mennessä sähköpostilla risto.manninen@pp7.inet.fi tai tekstiviestillä 040 527 9666.

Koli kutsuu toukokuussa

Kolin Hiisirannan hinnasto:

- viikko 250 eur, sesonki 320 eur - viikonloppu 120 eur, vrk 75 eur (sesonkiviikot 1, 8 - 12, 52)

Tilat:

- Kiinteistö Oy Hiisirannassa on kaksi täysvarusteltua 6 - 8 hengen erillistä paritalon puolikasta.
- Huoneisto G 2 (varausnimi Iso-Otso, 106 m²): olohuone, neljä makuuhuonetta, parvi, sauna, pesuhuone, takkaimurilla varustettu avotakka ja täysin koneellistettu tupakeittiö.
- Huoneisto H 1 (varausnimi Pikku-Kontio, 84 m²): olohuone, neljä makuuhuonetta, parvi, sauna, pesuhuone, takkaimurilla varustettu avotakka ja täyskoneellistettu tupakeittiö. Pikku-Kontioon voi ottaa myös lemmikin mukaan.
- Huoneistoissa on lisäksi pyykinpesukone, kuivauskaappi, televisio (digiboxissa on korttipaikka) ja radio. Lapsille syöttötuoli ja korkealaitainen sänky. Astiasto on kahdeksalle hengelle. Huoneistoissa on suora sähkölämmitys. Huoneistoihin kuuluu myös sou-
tuveneen käyttömahdollisuus.
- Laskettelijoille on käytössä yksi hissilippu per huoneisto.
- Liinavaatteet on vuokraajan tuotava itse. Vuokraajan on itse huolehdittava huoneiston siivouksesta.

Harrastus- ja toimintamahdollisuudet:

- www.koli.fi

Varaukset
www.paallystoliitto.fi
tai Anja Mustajoki
040 301 9290