

Pääallystö- lehti

4/2016 SYYSKUU



Apua tarjolla uupumiseen

22 ➤

Avoimin mielin rotaatiokoulu-
tukseen

28 ➤

**TYHY
extra**

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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

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

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2016,

aineisto- ja ilmestymispäivät

numero	aineisto	ilmestyy
5	7.10.	26.10.
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
Puh. 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:

Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

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

Painotalo Eura Print Oy

VAKIOPALSTAT



SISÄLTÖ



Kuva: Mikko Perön

- 4** Henkilöstöpäällikkö arvostaa yhteistyötä
- 8** Kilpailukykysovimuksen vaikutukset
- 9** Varallaoloa ei lueta työajaksi
- 11** Eläkerintamalla tapahtuu
- 12** Neuvottelurintamalla vilkas kesä
- 14** Erimielisyydet ovat arkea
- 16** Aluetason arviointia
- 18** Panssariprikaatissa yhteistyö sujuu mallikkaasti
- 24** Tunnista työuupumuksen merkit ajoissa
- 26** Apua työuupumukseen

Kansikuva: Kustaanmiekkä, Juha Susi





Kilpailukyky sopimus syntyi – mitäs nyt sitten

Järjestöt ja työnantaja hyväksyivät 17.6. rajavartiolaitoksen ja puolustusvoimien virkamiesten työajoi-
ta tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen. Syn-
typrosessi oli melkoisen hankala johtuen siitä, että
virastotyönantajilla ei ollut ”intressissään” pidentää
sotaharjoituksen ja meripalvelun työaika-merkintöjä. Ilman
erityispalvelumuotoja koskevia muutoksia olisi puolustus-
voimien ja rajavartiolaitoksen virkamiehiä kohdeltu muusta
julkishallinnosta poikkeavalla tavalla ja KIKY-sopimuksen
tavoitteiden vastaisesti. Kuvaako työnantajan nihkeä suh-
tautuminen osaltaan sitä, että resurssit on jo ajettu sietoky-
vyn rajoille ja jopa sen yli, jotta kaikista tehtävistä kyetään
suoriutumaan? Uskon, että aidolla neuvottelulla ja asioista
sopimalla olisimme saavuttaneet kaikkia tyydyttävän loppu-
tuloksen ilman, että ”ulkopuolisten” olisi tarvinnut puuttua vi-
rastojen neuvottelu- ja sopimustoimintaan.

KIKY-neuvotteluprosessi osoitti osaltaan sen, mitä olen jo
pitkään ”toittanut”, että rahoituksen puute aiheut-
tamaan suuria haasteita sopimus- ja neuvottelutoiminnalle
virastoissamme. Valitettavasti lopputulos nähdään kentällä
usein niin, että osapuolet eivät vain saa mitään aikaiseksi –
totuus on kuitenkin toisenlainen. Toivottavasti syksyllä pala-
taan jälleen neuvottelupöytään ja yritetään löytää ratkaisuja,
joilla tehtävistä kyetään suoriutumaan ja toisaalta kyetään
tukemaan henkilöstön jaksamista näinä varsin haasteellisinä
aikoina, jolloin vetoomukset henkilöstön tukemisesta kaiku-
vat kuuroille korville poliittisten päättäjien keskuudessa. Hal-
linnonalojen määräraha-leikkaukset näyttäytyvät henkilöstön
suuntaan pelkinä säästöinä ”tärkeimmästä voimavarastam-
me”. Ne koetaan erityisen epäoikeudenmukaisina erityisesti
puolustusvoimissa ja rajavartiolaitoksessa, joissa on tehty
varsin raskaita rakennemuutoksia viimeisten vuosien aika-
na. Toisaalta näitä leikkauksia ja niiden laskentaperusteita ja

henkilöstövaikutuksia on äärimmäisen vaikea ymmärtää, sillä KIKY-
sopimuksen tavoite oli nostaa työllisyysastetta ja turvata ihmisten
työpaikat – näin ei vaan näytä käyvän julkisella sektorilla ja erityi-
sesti turvallisuudesta vastaavissa virastoissa.

Valitettavasti näyttää myös jatkoon kannalta siltä, että virastojen
henkilöresurssit kaventuvat tulevaisuudessa KIKY-sopimuksesta
aiheutuvien leikkausten muodossa. Puolustushallinnon henkilöstö-
menoihin esitetään KIKY-sopimuksen johdosta noin 27 M€:n leikka-
uksia. Leikkaukset toteutettaneen siten, että lomarahojen leikkaus
vastaa noin 1/3 ja työnantajamaksujen siirto työntekijöille toista
kolmannesta vaadittavasta summasta. Työajan pidentämisestä on
arvioitu koituvan noin 7 M€:n säästöt, ja tämäkin summa luonnolli-
sesti leikataan hallinnonalan henkilöstömenoista, mutta miten? Työ-
ajan pidennyksen johdosta pitäisi syntyä säästöä ylityökertymien
vähenemisen kautta, mutta toteutuuko tämäkään todellisuudessa
vai ollaanko tilanteessa, että taas vähennetään henkilöstöä vai mi-
ten asiaa tullaan lähestymään. 7 M€:n säästövelvoite vastaa noin
200 htv:n kustannuksia, jos oletetaan, ettei htv:n keskihinta nou-
se. Ymmärtääkseni htv-vähennykset ovat toteutettavissa luonnol-
lisen poistuman kautta, mutta mikä on vähennysten vaikutukset
henkilöstön työkuormaan ja työssä jaksamiseen? Pelkään pahoin,
että mikäli henkilöstövähennyksiin joudutaan, tulee virastoilla ole-
maan suuria haasteita selviytyä jatkossa edes lakisääteisten teh-
tävien hoitamisesta, sillä henkilöstö ei vaan yksinkertaisesti enää
jaksaa lisääntyvän työkuorman aiheuttamaa raskautta – mikä lienee
muutosten vaikutus sitten palvelus- ja työturvallisuuteen?

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.

Päällystämismiehet 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.)

Henkilöstöpäällikkö arvostaa yhteistyötä

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen

Puolustusvoimien uusi henkilöstöpäällikkö, kontra-amiraali **Timo Junttila** aloitti tehtävässään virallisesti heinäkuun alussa. Hän sai tavanomaista paremman perehdytyksen tehtäväänsä, sillä Junttila sai toimia edeltäjänsä kenraaliluutnantti **Sakari Honka-**maan sijaisena viiden kuukauden ajan. Junttilalla on monipuolinen urapolku. Henkilöstöpäällikön tehtävää tukevaa kokemusta on karttunut niin Puolustusvoimista, puolustusministeriöstä kuin kansainvälisistä tehtävistä.

- Kaikki tehtävät alokkaasta amiraaliin luovat pohjaa nykyiseen tehtävään, jossa Puolustusvoimien henkilöstöstrategian mukaisesti minulla on vastuu yhtä lailla rauhan ajan kuin myös sodan ajan henkilöstöstä. Millaisella mielellä amiraali on tehtävänsä vastaanottanut?

- Avoimin ja yhteistyöhakuisin mielin. Tiedostan, että Puolustusvoimat selviytyy tehtävistään jatkossakin ainoastaan osaavan ja motivoituneen henkilöstönsä avulla, toteaa Junttila.

Haasteita tehtävän hoitamiselle asettavat Suomen taloudellinen tilanne ja toimintaympäristön muutokset, jotka edellyttävät puolustusvoimien valmiuden kehittämistä. Henkilöstön riittävistä eduista ja jaksamisesta huolehtiminen on entistä vaativampaa.

Yhteisellä eteenpäin

Henkilöstön kannalta henkilöstöpäällikön tehtävä on keskeinen, eikä ole yhdentekevää, millainen vuorovaikutussuhde tehtävän hoitajan ja henkilöstöjärjestöjen välille muodostuu.

Yhteistyö niin opistoupseerien kuin muidenkin henkilöstöryhmien ja näiden luottamusmiesten kanssa tuli Junttilalle tutuksi erityisesti komentajatehtävissä Kotkan rannikkopatteristossa, Kotkan rannikkoalueel-

la ja myöhemmin Suomenlahden meripuolustusalueella.

- Komentajana oli hyvä huomata eri henkilöstöjärjestöjen luottamusmiesten vahva ammattitaito ja halu tehdä yhteistyötä. Avoimella kanssakäymisellä ja neuvottelulla kykenimme välttämään ristiriitojen syntymistä, summaa Junttila yhteistyön etuja. Henkilöstöpäällikkö ymmärtää järjestöjen roolin jäsentensä edunvalvojina.

- Puolustusvoimien kannalta on tärkeää, että järjestöt luovat koulutustoiminnallaan asiantuntevan luottamusmiesjärjestelmän sekä asianmukaisen edustuksen yhteistointaelimiin. Järjestöillä on myös merkittävä rooli asiantuntijaorganisaationa laaja-alaisissa muutoksissa. Konkreettisenä esimerkkinä Puolustusvoimauudistus, jonka toimeenpanon onnistumisessa järjestöillä oli tärkeä osuutensa, kuvailee Junttila. Puolustusvoimauudistuksessa henkilöstösuunnittelua tehtiin yhdessä henkilöstön edustajien kanssa, vaikka henkilöstösuunnittelu on perinteisesti ollut vahvasti työnantajatoimintaa.

Päällystöliitto on näyttäytynyt minulle osaavana ja rakentavana sekä vastuunsa tuntevana ammattijärjestönä, luonnehtii kontra-amiraali Timo Junttila liiton toimintaa.

Kehittämislaitteelle ymmärrystä

Henkilöstön osallistumisjärjestelmät luottamusmies-, yhteistoiminta- ja työsuojeluasioissa ovat henkilöstöpäällikön mielestä toimivia, ja henkilöstöllä on edustajiensa välityksellä niissä monipuoliset vaikutusmahdollisuudet.

Päällystöliitto on nähnyt kehittämistarpeita ns. jatkuvan neuvotteluperiaatteen toteuttamisessa, jonka puitteissa asiat eivät nykyisellään oikein tahdo edistyä. Muukin työnantajan ja järjestöjen välinen yhteistyö on koettu taantuvan. Liiton mukaan työnantajan ja järjestöjen yhteinen parin päivän kehittämisseminaari tilanteen korjaamiseksi tulisi tarpeeseen. Amiraali suhtautuu varovaisen myönteisesti esitykseen.

- Tulevaisuuden haasteiden näkökulmasta seminaari voisi olla hedelmällinen. Ymmärrys siitä, mitä kohti ollaan menossa, lisääntyisi. Toinen ulottuvuus on sitten tämä sopimusten kehittäminen. Voisi olla hyvä käydä läpi osapuolien näkemyksiä, pohtii Junttila.

Henkilöasiat hoituvat

Henkilöstöhallinnon määräyksistä kuuluu aika ajoin rutinaa. Ratkaisut voivat olla ikäviä, eikä sopimusten tulkinnoista aina olla yksimielisiä. Asiat riitelevät, joskus ihmisetkin. Junttilan mielestä henkilöstöalalla ei ole suuria ongelmia.

- Henkilöstöalalla on aina ollut sitoutuneita ja työnsä hyvin hoitavia henkilöitä. Puolustusvoimauudistuksen myötä myös henkilöstöalan resursseja tiivistettiin. Tämä saattaa hetimitään aiheuttaa kiireen tuntua ja vaatia asioiden priorisointia. Ohjeistukset ovat sinällään kunnossa.

Päällystöliitto on huolestunut ohenevasta opistoupseerien OTV-vaativuuden arviointijärjestelmän osaamisesta. Henkilöstöpäällikkö haluaa hälventää huolta.

- OTV-arviointijärjestelmä toimii kuten muutkin järjestelmät. Vaikka opistoupseereiden määrä vähenee, ei asioiden hoitamisen taso ole muuttunut. Opistoupseereita koskevia asioita hoidetaan yhteismitallisesti muiden arviointijärjestelmien kanssa, vakuuttaa Junttila.

Huolta jaksamisesta

Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä vähennettiin henkilöstöä, mutta toisaalta harjoitusmääriä kyettiin nostamaan. Yhtälö on lisännyt henkilöstön työpainetta. Junttilan mukaan työssä jaksamisen tukeminen on työnantajalle keskeinen arvo. Huoli jaksamisesta on aiheellinen.

- Puolustusvoimissa palvelussuhteen ehtoihin on tehty monia uudistuksia, joilla on tavoiteltu työssä jaksamista sekä perheen ja työelämän yhteensovittamista. Meillä on pitkät perinteet muun muassa liukuvan työajan ja hajautetun työn osalta. Lisäksi vuoden 2016 alusta lukien on ollut mahdollista tehdä etätöitä kaikissa hallintoyksiköissä.

Taloudellinen liikkumavara kaventunut

Henkilöstöpäällikkö harmittelee Puolustusvoimien kaventuneita mahdollisuuksia vaikuttaa omaan toimintaansa. Taloudellinen tilanne ja sen myötä työmarkkinatilanne ovat muuttuneet nopeasti koko yhteiskunnassa.

- Ennen toimintaympäristömme oli itsenäisempi, mutta nyt korostuu se, että Puolustusvoimat on osa muuta valtionhallintoa. Taloudellisen tilanteen vuoksi palvelussuhteen ehtoja ja palkkausta ei ole pystytty

kehittämään järjestelyvaroilla, vaan kustannusten lisääminen pitää kattaa säästöinä jostain muualta. Tämä kehitysnäkymä näyttää valitettavasti jatkuvan myös tulevina vuosina, ennustaa Junttila.

Kiristytvä rahatilanne on heijastunut siihen, että kuluja vähätään entistä tiukemmin. Järjestöjä ovat närästäneet työnantajan kannanotot sotaharjoituksen ja meripalvelun työaikamerkinnän pituudesta kesän neuvotteluissa sekä viimeaikaiset vuosilomaan liittyvät työaikatulkinnat. Kannanottojen on nähty olevan ristiriidassa työssä jaksamisen edistämisen kanssa.

Henkilöstöpäällikkö kiistää, että näissä kannanotoissa olisi jotakin erityistä tarkoitushakuisuutta tai ristiriitaisuutta.

- Taloudelliset realiteetit rajaavat tarkasti sen, miten työnantajan näkökulmasta voidaan edetä. Ratkaisujen pitää olla myös linjassa muun valtionhallinnon kanssa, perustelee Junttila.

Ylennyksistä ei neuvotella

Kun palvelussuhteen ehtojen kehittäminen polkee paikallaan, muiden kustannusneutraalien kannustuskeinojen tarkastelu olisi perusteltua. Opistoupseerien kapteeniylennykset kytkeytyvät rauhan ajan tehtävän vähintään OTV7-vaativuustasoon. Alemmäläkin portailla opistoupseereilla on vahvempaa osaamista sekä usein vaativampi sodan ajan tehtävä ja laajempi käytettävyyys kuin monilla reservin johtajilla.

Henkilöstöpäällikkö ei halua ryhtyä asiasta kinaamaan. Viesti on selvä: sotilasarvoista ei sopimuksia solmita.

- Sodan ajan tehtävien vaativuuden lisääntymisen myötä voi olla perusteltua tarkastella ylennyskäytäntöä. Ylennykset ovat kuitenkin selkeästi sotilaskäskyasia, muistuttaa Junttila.

"Virka-apua" ulkomaillekin

Eduskunta käsittelee parhaillaan esitystä puolustusvoimista annetun lain muuttamisesta. Lain myötä Puolustusvoimilla olisi edellytykset osallistua laajemmin kansainvälisen avun antamiseen ja muuhun kansainväliseen toimintaan. Taustalla ovat toimintaympäristön muutokset.

Koska lain käsittely on vielä kesken, henkilöstöpäällikkö ei halua syvällisemmin pohdita tulevia toiminnallisia muutoksia. Uudet tehtävät edellyttävät asianmukaista suunnittelua ja valmistelua.

- Virka-apua annetaan nykyisinkin. Keskeisenä muutoksena tulee olemaan se, että apua annetaan myös Suomen ulkopuolella. Vastavuoroisesti voimme luottaa siihen, että myös Suomi saisi tarvittaessa apua. Näin lain tarkoitus on varsin kannatettava myös Suomen näkökulmasta, pelkistää Junttila.

Henkilöstöjärjestöjen mielestä uusien tehtävien palvelussuhteen ehtoista tulisi sopia virkaehtosopimuksella. Puolustusministeriössä nähdään, että nykyisillä sopimuksilla pärjätään, eikä henkilöstöpäällikkökään esitä neuvottelukutsua.

- Luonnollisesti palvelussuhteen ehtojen soveltamisesta käydään keskusteluja, jolloin vaikutusmahdollisuuksia tulee sitä kautta tulevaisuudessa, lupaa Junttila.

Enemmän kertausharjoituspäiviä

Heinäkuun alussa voimaan tulleella asevelvollisuuslain muutoksella kertausharjoituspäivien enimmäismäärä kaksinkertaistettiin.

- Samalla kun luotiin edellytykset kutsua reserviä kertaamaan lyhyelläkin varoitusajalla valmiudellisista syistä, haluttiin myös varmistaa mahdollisuudet kouluttaa reserviä riittävästi tämänkaltaisen tilanteen varalle, valottaa Junttila muutoksen tavoitteita.

Rauhan ajan kouluttajavajetta ei ole tarkoitus reserviläisillä täydentää.

- Harjoituksiin kutsuminen on sidoksissa kunkin reservissä olevan ammattisotilaan sodan ajan sijoitukseen, ja heidät kutsutaan harjoituksiin pääsääntöisesti oman joukkonsa mukana, alleviivaa Junttila.

- Nähtävissä on kuitenkin, että vapaaehtoisien maanpuolustuksen, erityisesti MPK:n, roolin kasvaessa reservin osaamisen kehittämisessä, tulee myös reservin ammattisotilaiden osaamiselle ja pätevyyksille olemaan runsaasti kysyntää.

Junttila harrastaa merikajakilla melontaa.

- Se on todellinen muskelivene, kuittaa Junttila toimittajan ihmettelyn amiraalin aluksen kokoluokasta.

Timo Junttila

- 58-vuotias
- Kontra-amiraali, puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö
- Yleisesikuntaupseeri
- Palvellut aikaisemmin mm. suunnitteluyksikön johtajana PLM:ssä, Suomen puolustusasiamiehenä Yhdysvalloissa, Suomenlahden Meripuolustusalueen komentajana ja Maanpuolustuskurssien johtajana
- Naimisissa, kaksi lasta
- Harrastaa melontaa merikajakilla, Telemark-hiihtoa ja metsästystä

Motto: Asioilla on tapana järjestyä, tavalla tai toisella.



Sääntömuutosesitykset ennakkotarkastettiin

Teksti: Antti Kymäläinen

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) on antanut hyväksyvän ennakko-tarkastuspäätöksen Päällystöliiton sääntömuutosesityksestä. Ennakkotarkastuksessa liiton valmistelemiin sääntöihin tehtiin muutamia teknisiä tarkennuksia, joilla sääntöjä harmonisoitiin yhdistyslain määräysten kanssa. Liiton edustajakokous päättää sääntöjen muuttamisesta 8.11.2016 kokouksessa.

Liiton sääntöjä esitetään muutettavaksi siten, että yhdistysten ohella liittoon voi kuulua henkilöjäseniä. Suora henkilöjäsenyys voi olla tarpeen, jos oma yhdistys purkaantuu eikä lähialueella toimi muita liiton jäsenyhdistyksiä. Muutoin yhdistysten rooli säilyy ennallaan, eli ne valitsevat edustajan liiton edustajakokoukseen ja huolehtivat jäsenasioista. Jokaisella jäsenyhdistyksellä

on edustajakokouksessa yksi ääni. Henkilöjäsenet valitsevat keskuudestaan edustajakokoukseen valtuutetun, jolla samoin on yksi ääni.

Sääntömuutosesityksen mukaisesti liiton hallituksen kokoa on tarkoitus muuttaa vastaamaan Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa tapahtuneita muutoksia sekä liiton jäsenmäärän kehitystä. Hallitukseen kuului jatkossa puheenjohtaja sekä vähintään kaksi ja enintään yksitoista jäsentä, jotka valitaan edustajakokouksessa. Liiton varapuheenjohtajien valinta siirtyisi hallitukselle. Ensimmäiset henkilövalinnat uusittavien sääntöjen mukaisena on tarkoitus tehdä syksyllä 2017.

Nyt päätettäväksi tulevia sääntöjä on valmisteltu pitkään edustajakokouksen puheenjohtajan **Kari Reinivuon** johdolla

sääntötyöryhmässä sekä yhteistyössä jäsenyhdistysten edustajien kanssa puheenjohtajapäivillä ja edustajakokouksessa sekä liiton hallituksessa. Muutosehdotuksista on vallinnut laaja yhteisymmärrys hallinnon ja yhdistysten välillä.

Ennakkotarkastuksen läpäisseet säännöt lähetetään jäsenyhdistyksille alkusyksystä, jotta niiden käsittelyyn ennen edustajakokousta jää riittävästi aikaa.

Työn ja elämän puristuksessa

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Samuli Vahteristo

Jaksaa, jaksaa - penkkiurheilu on kestävyysslaji, koputteli **Antero Merta-ranta** taannoin televisioruudissamme. Penkkiurheilijoita kipeämmin kannustusta kaipaavat tämän päivän työelämässä toimivat. Työntekoa pitää jaksaa entistä pitempään samalla, kun työn määrä kasvaa ja vaatimukset lisääntyvät. Virkamiehistä yritetään puristaa enemmän irti. Eläkeikää on nostettu, henkilöstöä vähennetty ja itsepalveluja lisätty. Työaikaa ollaan pidentämässä. Henkilöstökoulutus on usein itseopiskelua tai monimuoto-opetusta, jotka edellyttävät oman vapaa-ajan käyttämistä. Varuskuntien lakkauttamisen seurauksena monien työmatkat vievät enemmän aikaa tai pahimmillaan sysäävät uurastajat perheestään erilleen. Puolustusvoimauudistus on lisännyt henkilöstön työtaakkaa. Ja uudistushan on niin sanotusti vielä vaiheessa. Joitakin asioita

yritetään edelleen tehdä entiseen malliin, vaikka väkeä on nyt vähemmän ja organisaatio on muuttunut. Toiminnan ontumisen taustalla sanotaan olevan epäselviä hierarkioita, huonoa johtamista ja eri yksiköiden välistä yhteistyökyvyttömyyttä - suomeksi sanottuna siis sekalaista sählystä. Ei ole ihme, että pahimmassa pinteessä pyristelevät putoilevat pelistä pois. On stressireaktioita, uupumusta ja unettomuutta. Virallisen version mukaan Puolustusvoimauudistuksen loppuun saattamiseksi pitää vielä tehdä pientä viilausta, mutta toiminnan on määrä vakiintua viimeistään tämän vuoden loppuun mennessä. Ja sitten on kaikki kunnossa. Toivossa on hyvä elää. Tavoitteiden ja resurssien epäsuhta ei ole uusi asia Puolustusvoimissa. Jo 1990-luvulta saakka on yritetty tehdä enemmän kuin mihin rahkeet kohtuudella riittävät. Kaikkea uutta on otettu käyttöön, mutta mistään vanhasta ei ole juurikaan luovuttu. Muistan, kuinka aikanaan yritin esimiehenä puolustusvoimissa kannustaa alaisiani tote-

amalla, että kunhan tämä homma saadaan maaliin, niin sitten helpottaa. Mutta aina tuli uutta tekemistä päälle ennen kuin entistäkään oli saatu valmiiksi. Uskon luomisella seesteisempään tulevaisuuteen oli sama vaikutus kuin pakkasella pöksyyn pissimisellä - hetken helpotus.

Työssä pinnistelyn ohella kaikenlainen suoriuttaminen tunkeutuu myös muuhun elämään, mikä osaltaan luo omia paineitaan. Pitäisi pystyä panostamaan parisuhteeseen, lasten opiskeluun ja harrastuksiin sekä oman kunnan kohentamiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Sosiaalisia suhteita pitäisi vaalia. Omat vanhemmat saattavat tarvita hoivaa ja apua arjen asioissa. Koti ja kesämökkikin kaipaavat kunnossapitoa. Joillakin on vielä luottamustoimia riesana. Kaiken yhteensovittaminen ei aina suju kikkakasta, eikä ole ihme, että jotkut menevät työn ja elämän pyörytyksessä maitohapoiluun, ylikuntoon tai pahimmillaan menettävät kokonaan toimintakykynsä.

Miten tästä karusellista voi ehjin nahoin selvitä? On helpolta kuulostavia, mutta usein vaikeasti toteutettavia toimia. Pitää löytää tasapaino työn ja muun elämän suhteen. Tähän tarvitaan tervettä itsekkyyttä, kykyä päättää, mikä on lopulta tärkeää. Pitää olla myös valmiutta joustaa omista kunnianhimoisista tavoitteista. Osa paineistahan tulee oman päänsä sisältä eikä siltä kyvyttömältä esimiesnilkiltä.

Joillekin työ ja elämä ovat luonnostaan eri asioita, toisille taas työ on elämä. Helpompaa on ensin mainituilla.

Rion olympialaiset päättyivät vastikään. Toivottavasti jaksoitte katsoa. Parhaimmillaanhan kisat tarjoavat elämyksiä, jotka vievät ajatukset pois arjen kiireistä ja murheista.



Kilpailukykyksopimuksen vaikutukset

Teksti: Marko Jalkanen

Kesäkuussa solmittiin historiallinen kilpailukykyksopimus, joka pitää sisällään merkittäviä rakenteellisia muutoksia. Sopimuksen taustalla oli Suomen hallituksen keväällä työmarkkinaosapuolille tekemä esitys yksikkötyökustannusten alentamiseksi vähintään 5 prosentilla. Kilpailukykyksopimuksessa siirrettiinkin käytännössä virkamiesten ansioita ja omaa aikaa työnantajille, jotta Suomen talous ja työllisyys lähtisivät tulevinä vuosina kasvuun.

Sopimuksen keskeisimmät vaikutukset Päälystöliiton jäsenille ovat virka- ja työehtosopimusten jatkaminen, sosiaalivakuutusmaksumuutokset, julkisen sektorin määräaikainen lomarahaleikkaus sekä työajan pidentäminen. Kilpailukykyksopimuksen sopimuskausi on 1.2.2017 - 31.1.2018. Tällä sopimuksella nykyisten virka- ja työehtosopimusten voimassaoloa jatketaan 12 kuukaudella. Tässä yhteydessä työ- ja virkaehtosopimuksiin ei tehdä palkkaa tai muita kustannusvaikutteisia työehtoja koskevia muutoksia.

Sosiaalivakuutusmaksuihin, jotka näkyvät kaikilla palkkalaskelmassa, tulee muutoksia. Työeläkemaksulla (TYEL) rahoitetaan pääasiassa suomalaisten työeläkkeitä. Vuonna 2016 alle 53-vuotiaiden työntekijöiden TyEL-maksu on 5,7 prosenttia palkasta ja 53-vuotiaiden tai sitä vanhempien TyEL-maksu on 7,5 prosenttia. Ensi vuodesta lukien työntekijän keskimääräistä TyEL-maksua korotetaan ja työnantajan keskimääräistä TyEL-maksua alennetaan samalla määrällä. Siirto on vuoteen 2020 mennessä yhteensä 1,2 prosenttia. Kilpailukykyksopimuksen mukaista TyEL-maksun korotusta ei kuitenkaan heijasteta sotilaseläkkeiden laskentaan. Työttömyysvakuutusmaksuilla rahoitetaan pääasiassa ansiosidonnaista työttömyysturvaa. Vuonna 2016 työttömyysvakuutusmaksu nousi 1,15 prosenttiin palkasta, kun vuonna 2015 vastaava maksu oli 0,65 prosenttia. Vuodesta 2018 alkaen työnantajan keskimääräinen työttömyysvakuutusmaksu ja



Pixabay

Vuosina 2017, 2018 ja 2019 lomarahaa leikataan 30 %.

palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu määrätään yhtä suuriksi. Tämä alentaa työnantajien keskimääräistä työttömyysvakuutusmaksua 0,85 prosenttia ja nostaa samalla määrällä palkansaajan työttömyysvakuutusmaksua.

Julkisen sektorin rasitteeksi tuli määräaikainen lomarahaleikkaus. Vuosina 2017, 2018 ja 2019 lomarahaa leikataan 30 %. Leikkaus tehdään lomanmääräytymisvuosina 2016 – 2017, 2017 – 2018 ja 2018 – 2019 ansaituista lomarahastoista, joita maksetaan 1.2.2017 tai sen jälkeen.

Isoimmat väännöt Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa käytiin siitä, kuinka 24 tunnin työajan lisäys heijastetaan virastokohtaisiin työaikasopimuksiin. Etenkään sotilaallisen harjoituksen ja meripalvelun työaikamerkintöjen muutoksille nykyisestä työnantaja ei nähnyt tarvetta. Valtionvarainministeriön antaman lisäajan puitteissa asiaan saatiin JUKO ry:n tuella sopu aikaan. Sotilaallisen harjoituksen työaikamerkintä pitenee 8 tunnista 8 tuntiin 6 minuuttiin edellyttäen, että virkamiehen palvelus harjoituksessa meno- ja paluumatkoineen on kestänyt vähintään tämän ajan verran. Meripalvelun työaikamerkintä pitenee myös 6

minuuttia ja on jatkossa 7 tuntia 45 minuuttia.

Muutoin työajan pidennys toteutetaan mm. siten, että säännöllinen työaika piteenee kolmen viikon työjaksossa 1,5 tuntia ja on jatkossa 116 tuntia 15 minuuttia. Yli-työkinnykset nousevat vastaavalla tavalla ylöspäin. Kahden peräkkäisen kolmen viikon työjakson yhden jakson enimmäistuntimäärä nousee 123 tunnista 125:een. Virastotyöajan mittainen työaika muuttuu 6 minuuttia pidemmäksi ja on kolmen viikon työjaksossa virastotyössä 110 tuntia 15 minuuttia. Sopimusmääräyksiä sovelletaan ensimmäisen 1.2.2017 jälkeen alkavan täyden työjakson alusta lukien. Puolustusvoimissa tämä tarkoittaa 6.2.2017 alkaen ja Rajavartiolaitoksessa 20.2.2017 alkaen.

Työajan pidennys tuo myös joitakin muita virastokohtaisia työaikamerkintämuutoksia, joista olemme koonneet lisäinfoa jäsensivuille. Siellä on tiivis paketti kilpailukykyksopimuksen keskeisimmistä vaikutuksista Päälystöliiton jäsenille. Mukana on myös lomarahaleikkurilaskuri, jolla jokainen voi laskea oman lomarahansa ja leikkauksen vaikutukset.

Varallaoloa ei lueta työajaksi

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Mikko Perón

Puolustusvoimat on turvallisuusorganisaatio, jonka toiminta on keskeytymätöntä. Jokainen puolustusvoimien työaika sopimuksen (PVTAS) soveltamisen piiriin kuuluva voidaan määrätä vapaamuotoiseen varallaoloon. Tällöin virkamiehellä on velvollisuus olla hänen varsinaisen virka-aikansa ulkopuolella tavoitettavissa niin, että työnantaja voi kutsua hänet tarvittaessa töihin. Vapaamuotoiseen varallaoloon ei voi sisällyttää ennalta määrättyjä tehtäviä. Varallaolo ei keskeytä sen ajalle sattunutta viikkolepoa.

Varallaoloaika ei lueta työajaksi, vaan siitä maksetaan erillinen varallaolokorvaus. Korvaus on tunnilta 10 - 37,5 % perustuntipalkasta riippuen siitä, minkä aikamäärään kuluessa virkamiehen on käskettäessä saavuttava työhön. Työvuorotaulukon mukaisena vapaapäivänä suoritettua varallaolosta lasketaan korvaukseen oikeuttavaksi ajaksi 24 tuntia vuorokaudelta, muuna

päivänä suoritettua 16 tuntia vuorokaudelta. Varallaolokorvaukseen oikeuttavasta ajasta (24 tai 16 tuntia) ei vähennetä varallaoloaikana tehtyjä tunteja, jos henkilö määrätään varallaoloaikana työtehtäviin. Tällöin työtunnit maksetaan PVTAS:n mukaisesti. Tehtäväpäivystyksestä tehtävät työaikamerkinnot ovat siis aina joko 24 tai 16 tuntia, ja nämä tuntimäärät muodostavat työaikamerkinnoissa ainoastaan maksuperusteen suuruuden. Jos esimerkiksi virkamiehelle suunnitellaan 12 tunnin työvuoro vuorokautena, jolloin hänet on myös käsketty varallaoloon, muodostuu hänelle tältäkin vuorokaudelta 16 tunnilta varallaoloajaksi luettavaa työaika. PVTAS:ssa on sovittu ainoastaan se poikkeus, että varallaolokorvausta ei makseta harjoituspäivärahaa saavalle virkamiehelle tilanteissa, kun harjoitellaan sotilaallisia taitoja mahdollisimman todennukaisissa kriisiajan harjoitusolosuhteissa.

Niissä tilanteissa, kun varallaolo ei kesytä koko kalenterivuorokautta, varallaolon korvausperusteissa ei ole poikkeusta. Sopimusmääräyksissä ei ole erityistä 24 tunnin varallaolovelvoitetta kutakin kalenterivuorokautta kohden, jotta virkamies olisi tämän perusteella oikeutettu varallaolokorvauksiin. Sopimusmääräykset ja soveltamisohjeet eivät mahdollista poikkeavia työaikamerkintöjä. On myös huomattavaa, että milloin vapaamuotoiseen varallaoloon määrätty kutsutaan työhön ja matka ulottuu asunnosta työkohteeseen yli 3 km:n etäisyydelle, on virkamiehellä oikeus tilata käyttöönsä puolustusvoimien moottoriajoneuvo. Mikäli ajoneuvoa ei voida järjestää, niin virkamiehellä on oikeus saada korvaus matkustamiskustannuksista.



Varusmieskouluttajan maastomuona jatkossa aina maksullista

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Mikko Perón

Nyt eletään puolustusvoimissa taloudellisesti kovia aikoja. Kaikesta revitään säästöjä. Tähän asti virkamies on saanut korvauksetoman muonituksen, kun hänet on määrätty virkapaikkansa ulkopuolelle työtehtävään ja tämä matka kestää yli kuusi (6) tuntia eikä hänellä kyseisenä aikana ole mahdollisuutta poistua ruokailemaan virkapaikkansa henkilöstöruokailun toimipisteeseen. Tämän oikeuden edellytyksenä on ollut lisäksi se, että kyseisestä työtehtävästä ei voida maksaa virkaehtosopimuksen mukaista päivärahaa tai ateriakorvausta. Esimerkkinä näistä työtehtävistä ovat varusmiesjoukon taistelukoulutus- ja ampumaratapäivät varuskunnan lähimaastossa.

Jatkossa näin ei ole, vaan muonitus on virkamiehelle maksullista. Syödyt maas-

to- ja taistelumuonat velotetaan palkanmaksun yhteydessä varuskunnallisena perimismenettelynä. Lähtökohtaisesti vain sotilashenkilöstön pakollisiin kuntotesteihin osallistuvia voidaan muoniittaa korvauksettomasti ja tarjota heille virkistysjuomia ja eväitä. Maastolounaan ja -päivällisen hinnat ovat jatkossa 3,10 - 4,15 euroa riippuen siitä, onko ruoka valmistettu muonituskeskuksessa vai kenttäolosuhteissa. Aamu- ja iltapalan hinnat ovat 1,70 - 2,90 euroa. Taistelumuonapäiväpakkauksen hinta on pussinumerosta riippumatta jatkossa 10,61 euroa.

Maksuton maastomuona varusmieskouluttajille olisi ollut jatkossakin perusteltua. Jokainen sotilas, joka on jonottanut viiden metrin välein korkeassa polviasennossa ilmasuojassa tietää sen, että maastomuoni-

tus ei useinkaan ole kulinaristinen nautinto. Muonitus on pakollinen toimenpide taistelukyvyyn ylläpitämiseksi samalla tavoin kuin asehuolto, varusteiden huolto tai esimerkiksi henkilökohtainen kenttähygieniä. Taistelukyvyyn ylläpitämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä oman joukon toimia, joilla mahdollistetaan liikkeen, vaikuttamisen ja johtamisen jatkuminen. Onneksi sentään maastomuonan hinta on hieman edullisempi kuin ruoka henkilöstöruokailuissa nautittuna. Toivottavasti hinta houkuttelee kouluttajia käyttämään näitä tarjottuja maastomuonapalveluita.



Eläkerintamalla tapahtuu

Teksti: Juha Susi

Keva järjesti toukokuun lopulla media tapaamisen, jossa se esitteli toimintaansa ja sotilaseläkejärjestelmää. Tilaisuudessa esitettyä materiaalia on nähtävillä jäsensivuilla (hyödyllistä tietoa/eläkeinfoa). Materiaali sisältää tiiviit koosteet sotilaseläkeuudistuksesta, Kevan sotilaseläkefaktaa sekä ohjeita valtion siviilieläkkeistä. Eläkeoppaat päivitetään ja käännetään myös ruotsiksi. Sotilaseläkejärjestelmän piirissä olevat tulevat saamaan loppuvuonna paperisen työeläkeotteen. Sähköisen työeläkeotteen osalta sen arvioitiin olevan käytössä vuoden vaihteen seutuvilla. Kevan nettisivut palvelevat jo nyt hyvin myös sotilaita. Sivustolle pääsee kirjautumaan ja asioimaan omiin eläkeasioihinsa liittyen. Tunnistautuminen tapahtuu helpoiten verkkopankkitunnuksilla. Palvelun kautta voi lähettää pyynnön, mikäli haluaa varmentaa oman eläkeoikeuden täyttymisen. Samalla voi pyytää arviota oman eläkkeen tasosta. Kirjautumisesta ja palvelun hyödyntämisestä on kuvalliset ohjeet yllä mainituilla jäsensivuilla. Palvelu toimii hyvin ja on helppo käyttää. Mikäli oma eläketapahtuma ajoittuu tuleville vuosille, tulee huomata Kevan antaman arvion ja liiton eläkelaskurin erot eläkkeen tasosta. Keva käyttää laskelmiaan vain vahvistettuja kertoimia. Samoin alkuvuodesta Kevalla ei ole vielä edellisen vuoden tarkkoja ansioita tiedossa.

Työeläkemaksu

Määritettäessä sotilaiden eläkepalkkaa huomioidaan siinä työntekijän eläkemaksuvähennys. Näin menetellään myös vuoden 2016 jälkeenkin. Kilpailukyky sopimuksessa sovittiin työntekijän eläkemaksun korottamisesta. Tämän seurauksena sotilaiden eläkepalkka pienenisi ja siten eläke, vaikkei se ollutkaan sopimuksen tarkoituksena. Sosiaali- ja terveysministeriö valmisteli hallituksen esitykseen JuEL:n muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momenttiin säännöksen, jolla estetään sotilaiden eläkkeiden heikkeneminen. Sotilaiden työntekijän eläkemaksu nousee samoin kuin kaikkien muidenkin työntekijöiden, mutta KIKYN aiheuttamaa työeläkemaksun korotusta ei oteta huomioon määritettäessä sotilaseläkkeen määrää.

Harjoittelijajakso

Selvitystyö Peruskurssien 49 - 52 harjoittelijajakson huomioimisesta sotilaseläkeajaksi on edennyt. Hallintoyksiköt ovat lähettäneet kyseisten peruskurssien tiedot puolustushaaroihin, joissa ne on koostettu yhteen ja toimitettu eteenpäin Pääesikuntaan. Työ tehtiin juhannukseen mennessä. Selvitystä tullaan vielä täydentämään PK 48:n osalta, kuinka harjoittelijakausi on heille kirjattu. Samoin täydentäjien osalta selvitystyö on vielä kesken. Odotamme tietoa, miten selvitystyö etenee. Yhtenä mielenkiintoisena kohtana on asiakirja, jolla Pääesikunta oli asian linjannut Valtiokonttorille.

Mikäli olit harjoittelijakaudella alle 23-vuotias, ei selvitystyö koske sinua. Opistoupseerien osalta sotilaseläkeajaksi luetaan sotilasvirassa palveltu aika henkilön täytettyä 23 vuotta. Tiedotamme asian etenemisestä tarvittaessa jäsensivujen kautta.

Lomarahojen leikkaus ja eläke

KIKY-sopimuksen vaikutuksista jäsenistöön on laadittu infopaketti jäsenosioon. Sopimus sisältää julkisen sektorin määrällisen lomarahojen leikkauksen 30 %:lla. Tällä on luonnollisesti vaikutusta vuosiansioihin ja myös eläkkeeseen, mikäli kyseiset vuodet ajoittuvat laskentavuosiin. Lomarahojen leikkauksen vaikutuksen voi laskea jäsenosiosta löytyvällä laskurilla.

Eläkkeelle lähtö edessä?

Puolustusvoimat käynnistää eläkkeellelähtövalmennukset ja infotilaisuudet hallintoyksiköihin kahdesti vuodessa. Tilaisuuksissa opastetaan eläkkeelle lähtöön liittyvissä käytännön asioissa. Tapahtumat toteutetaan VTC-järjestelmää hyödyntäen. Henkilöjärjestöt ovat tukeneet työnantajaa selvittämällä, millaista infoa tarvitaan. Päälystöliitolahan on käytössään oma eläkeinfopaketti.

Työterveyshuolto tukee toimintaa järjestämällä eläkkeelle lähtijöille keskustelun työterveyshoitajan kanssa. Tilaisuudessa arvioidaan erillisen lääkitarkastuksen tarvetta. Omien palveluksen aikaisten potilastietojen saaminen hoituu eläkkeellä olleessa kansallisen terveysarkiston kautta. Hoitava lääkäri saa ne käyttöönsä henkilön suostumuksella.

Koulutusta tarjolla

Syksyllä järjestetään tehtäväkuvauksen koulutustilaisuus (LMYTJK) edunvalvojille. Tilaisuudessa painotetaan sitä, miten edunvalvoja osaa opastaa jäseniään kuvausten laadinnassa. Samalla kerrataan arviointiprotokollia, unohtamatta tärkeimpiä virkaehtosopimuksia. Tilaisuus on vastaava kuin keväällä.

Luottamusmiess ryhmä jalkautuu maakuntiin ensi vuoden aikana kouluttamaan jäsenistöä ja edunvalvoja. Alustavasti vierailukohteina ovat Rovaniemi, Tampere ja Kouvolaa. Tilaisuuksien tarkemmasta sisällöstä ja ajankohdista tiedotetaan erikseen.

Vuosikymmenten työ palkittiin Juhani Pulkkisesta sotakamreeri

Teksti: Seppo Grönroos

Kapteeniluutnantti evp. **Juhani Pulkkinen** palkittiin lähes neljäkymmenen vuoden ansiokkaasta vapaaehtoisesta maanpuolustustyöstä sekä merkittävistä yhteiskunnallisista ansioista. Tasavallan presidentti myönsi Juhani Pulkkiselle sotakamreerin arvonimen 17.6. Kapteeniluutnantti Juhani Pulkkinen palveli merivoimissa. Reserviin jäätyään hän jatkoi vapaaehtoisen maanpuolustuksen parissa Varsinais-Suomen Reserviläispiiriin toimistonhoitajana sekä hallituksen sihteerinä. Yksi hänen tehtävistään on ollut yhteydenpito ja suhdetoiminnan ylläpitäminen Viron reserviupseerien ja Viron Kaitseliiton kanssa. Yhteiskunnallisesti Pulkkinen on ansiotunut merkittävästi jo vuosien ajan toimimalla rikos- ja riita-asioiden sovittelijana, johon hän kouluttautui vielä palveluksessa ollessaan v. 2006. Partiotöiminnässä hän on ollut mukana nuoresta pitäen, ja tästä on ollut helppoa ja luonnollista astua myös seurakunnan nuorisotyön eri tehtäviin. Olen samalla yhteyshenkilönä seurakuntien ja partioliikkeen välillä. Maanpuolustustyö ja kunniakansalaistemme, sotiemme veteraanien ja sanakarivainajien, työn kunnioittaminen ja isänmaan asiat ovat aina olleet Pulkkinen elämässä merkittävänä suunnan näyttäjinä.

Neuvottelurintamalla vilkas kesä

Teksti ja kuva: Jukka Mäkinen

Kilpailukyky sopimuksen heijastaminen Rajavartiolaitoksen työaika-sopimukseen toteutettiin ennen kesälomakautta. Elokuussa tarkennettiin tehtyä sopimusta kahden kohdan osalta ja tehtiin muutos työsuojelun yhteistoimintasopimukseen.

Kilpailukyky sopimuksen heijastaminen meni vääntämiseksi

Varsinaiset neuvottelut käytiin Rajavartiolaitoksen esikunnassa 9.6. Työnantaja tarjosi sopimusta, jossa 6 minuutin pidennys erilaisiin työaika muotoihin oli toteutettu suhteellisen kattavasti. JUKO:n kannalta ongelman muodostivat sotaharjoitus päivän työaika merkintä sekä johtavan virkamiehen työpäivän varallaolokorvauksen pieneneminen 6 minuutilla. Sotaharjoituksen työaika merkintä tarjouksessa oli 8 tuntia ja johtavan virkamiehen varallaolokorvaus oli tasolla 16 tuntia 39 minuuttia. Neuvotteluissa tuli työnantajan kanta varsin selväksi eli edellä mainitut kohdat eivät ole neuvoteltavissa. Neuvottelutulosta ei saavutettu, mutta työnantaja antoi mahdollisuuden allekirjoittaa neuvottelutulos myöhemmin, käytännössä 15.6. mennessä. JUKO ei tätä tehnyt.

Sotaharjoituksen työaika merkintä muodostui JUKO:lle sellaiseksi kipupisteeksi, että sen saamiseen haettiin tukea keskustalta sekä Puolustusvoimien että Rajavartiolaitoksen osalta. Työnantaja kutsuikin sopijaosapuolet uudestaan neuvotteluihin Rajavartiolaitoksen esikuntaan 17.6. Aikaisempi tarjous oli muuttunut siten, että sotaharjoituksen työaika merkintä oli muuttunut muotoon 8 tuntia 6 minuuttia. Neuvotteluissa keskusteltiin ja väännettiin pitkään johtavan virkamiehen varallaolokorvauksesta, mutta se ei alkuperäisestä tarjouksesta muuttunut. Loppujen lopuksi sopijaosapuolet allekirjoittivat neuvottelutuloksen 17.6. tilaisuudessa. Tarkempi selostus kilpailukyky sopimuksen kokonaisvaikutuksista löytyy Päälystöliiton nettisivujen jäsenosioista.



Työajan pidentämistä koskevia neuvotteluja täydennettiin

Elokuun sopimustoiminnan seurantaryhmässä kirjattiin yhteinen käsitys liittyen työajaksi luettavan ajan pidentämisen vaikutuksesta sotilaallisen harjoituksen lisätyökorvaukseen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että sotilaallisessa harjoituksessa lisätöitä maksetaan 8 h 6 min ylittävältä osalta, kuitenkin enintään 9 tunnilta vuorokaudessa. Lisäksi kirjattiin yhteisymmärrys liittyen virastotyötä koskevien keskeytyneen työjakson suhteellisten työtuntien aputaulukoiden sisältöön. Varsinaisissa neuvotteluissa virastotyöajan taulukoihin oli lipsahtanut laskuvirhe, joka korjattiin tässä yhteydessä.

Matkustamiseen käytetyn ajan muodostuminen työsuorituksiksi

Elokuun kokouksessa käsiteltiin käytännössä viimeisen kerran matkustamista ja sen lukemista työsuoritteeksi ja näin ollen myös työajaksi. Työnantaja on laatinut asiasta muistion, jossa käsitellään asioita yleisesti, ja lisäksi muistioon on kirjattu yleisimpiä matkustamistilanteita ja työnantajan tulkintoja niihin liittyen. Muistioon on jokainen järjestö saanut lausua omat kantansa, jotka on liitetty esimerkiksi erilaisten matkustamistilanteiden yhteyteen. Muutamista tapauksista päästiin yhteisymmärrykseen,

mutta suurimmat erimielisyydet koskevat Rajavartiolaitoksen virka-ajoneuvon kuljetamista niissä tapauksissa, joissa virkamiehelle ei ole annettu muuta matkustamisvaihtoehtoa ja toisaalta sitä, mikä on pakolliseksi määrätty lähtöpaikka. Työnantajan näkemyksen mukaan virka-ajoneuvon kuljettaminen ei ole automaattisesti työaikaa, vaikka muu matkustamistapa ei olisi sallittu ja pakollinen lähtöpaikka ei voi koskaan olla virkapaikka siinä merkityksessä, että sieltä lähtevään kuljetukseen osallistuminen olisi työaikaa. Päälystöliiton näkemyksen mukaan edellä mainituista tapauksista tulee virkamiehille muodostua työaikaa matkustamisen osalta.

Työsuojelun yhteistoimintasopimuksen muutos

Sopimuksen 6 §:ää muutetaan 1.9.2016 alkaen siten, että Rajavartiolaitoksen esikunnan ja Suomenlahden merivartioston esikunnan virkamiehet valitsevat yhteisen työsuojeluvaltuutetun ja kaksi (2) varavaltuutettua. Kunkin maavartioston esikunnan, Länsi-Suomen merivartioston esikunnan sekä Vartiolentolaivueen esikunnan virkamiehet valitsevat esikuntaan työsuojeluvaltuutetun ja kaksi (2) varavaltuutettua. Muutokset aiheutuvat Rajataloon muuttamisesta.



Edustajakokous lähestyy - vaikuta

Teksti: Arto Penttinen

Päällystöliiton edustajakokous pidetään tiistaina 8.11.2016 Sokos hotelli Vantaassa. Ilmoittautuminen kokoukseen on avattu liiton www-sivujen jäsenosiossa ja ilmoittautumismake löytyy koulutusvälilehdeltä. Osallistumisilmoitukset pyydetään tekemään 20.10. mennessä. Yhdistyksiä pyydetään tekemään myös vajaailmoitus samalla lomakkeella, mikäli se ei lähetä edustajaa kokoukseen. Kokousmateriaali lisätään jäsenisivuille lokakuussa ja lähetetään yhdistyksille paperiversiona painotyön valmistuttua. Kokouksen keskeisin asiakokonaisuus on liiton sääntömuutoksen hyväksyminen. Yhdistyksille on lähetetty sähköpostitse tietoa ja ohjeita myös Akavan aluejohtoryhmistä ja liittojen verkostoista sekä hakeutumista niihin. Aluejohtoryhmä ja liittojen verkosto muodostavat yhdessä alueverkoston. Alueverkostot toimivat 15 alueella ja noudattavat maakunnallista jakoa. Aluejohtoryhmään kuuluu 6 - 11 jäsentä, ja Akavan liittojen verkostoihin, jotka aluejohtoryhmän kanssa muodostavat kunkin alueen alueverkoston, voi kukin liitto asettaa yhden edustajan. Liittojen verkostoihin kuuluvat toimivat yhteyshenkilönä oman liiton ja aluejohtoryhmän välillä. Alueverkostojen toimikausi on neljä vuotta ja nyt valittavien henkilöiden toimikausi on vuosina 2017 -

2020. Vielä ehtii tekemään ehdotuksia esitettävistä henkilöistä, mutta paloaikaa on vähän. Yhdistyksille ilmoitettuun määräaikaan annetaan hieman lisäystä, eli esitykset tulee lähettää liiton toimistolle viikon 38 aikana.

Kiilalla kuntoon

Edellisessä Päällystölehdessä (3/2016) sivulla 9 esiteltiin KIILA-kuntoutusta, jolla pyritään turvaamaan henkilön täysi työkykyisyys koko työuran ajan. Eläkeiän noustessa myös ammattisotilaiden työkyvyn turvaamiselle tulee entistä enemmän tarvetta. Ammattiliitot voivat myös anoa kursseja Kelalta, jolloin kurssit ovat valtakunnallisia. Liitto harkitseekin jäsenilleen kurssin anomista vuodelle 2017, mikäli tarjokkaita löytyy riittävästi. Perusteet kuntoutukselle voivat olla fyysisiä tai elämänhallintaan liittyviä ongelmia. Ilmoita kiinnostuksesi kuntoutuksen liiton toimistolle.

LAKIASIAINNEUVONTA

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

In memoriam

Kesäkuussa liitto sai suruviestin. Ammattikuntamme vanhin edustaja, ylivääpeli evp.

Väinö Rainosallo, siirtyi ajasta ikuisuuteen sunnuntaina 26.6. Väinö Rainosallo syntyi Ilmajoella 2.2.1911 ja oli kuollessaan 105 vuoden ikäinen. Suomen Valkoisessa Kaartissa suoritetun varusmiespalveluksen jälkeen Väinö työskenteli Ilmajoen varikolla. Talvisodassa hän toimi vanginvartijana ja jatkosodassa armeijakunnan ampuvatavikevarastojoukoissa. Sotien jälkeen Väinö palasi varastotöihin puolustusvoimiin. Varikkojen määrää vähennettäessä myös Rainosalon vakanssi lakkautettiin ja töiden jatkuvuuden armeijan harmaissa takasi aliupseerin toimen vastaanottaminen. Väinö kävi kanta-aliupseerikurssien jaksot ”pappana”, koska hän täytti kurssien aikana 40 vuotta. Ylivääpeli Rainosallo jäi eläkkeelle Asevarikko 8:n ampuvatavikekorjaamomestarin tehtävästä vuonna 1964.

... Ja hetkellä päivämme päättyväin, liki tullessa tuonelan rantain, soi laulumme vienosti tynnyttäin yli kuoleman sielumme kantain. Sinun luokses – kun vuoromme nukkua on – Sinun luoksesi voittamaton (Päällystöliiton kunniamarssi ”Päivää päin”, san Heikki Väisänen)

Erimielisyyksille ja näkemyseroille on sijansa työyhteisössä

Teksti ja kuva: Marko Jalkanen



Erimielisyydet ovat arkea jokaisella työpaikalla. Erimielisyydet puhuttavat, koska niihin liittyy usein tunteita ja dramatiikkaa. Erimielisyyksissä ei ole mitään väärää, kunhan ne eivät henkilöidy tai muutoin eskaloitu epäasialliseksi. Terve työyhteisö ymmärtää, että viisaus ei asu yhdessä päässä eikä organisaatio kehity, jos yhteispeli tukahdutetaan eikä kriittiselle ääneen ajattelulle anneta sijaa. Toisin sanoen oppiva organisaatio tarvitsee erimielisyyksiä ja näkemyseroja.

Sotilasparka taittaa peistä esimiehensä kanssa siitä, miten työaikaa lasketaan ja mitä työstä tulisi maksaa. Myös tämänkaltaisille näkemyseroille on sijaa. Hallintoon saattaa vakiintua virheellisiä tulkintoja sopimusmääräyksistä, kun esimies muistaa sopimusten soveltamisesta vain osan. Sopimukset on tehty yhdessä työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen kanssa. Molempien osapuolien tahtona on, että sovittua noudatetaan kaikilla tasoilla. Silloin, kun erimielisyystilanteissa on kyse virkaehtosopimusten tulkinnoista, on syytä liittää keskusteluun luottamusmiehet. Luottamusmiehillä on erinomainen tuntemus ja

tukiverkko siitä, miten jonkin sopimuksen pykälä on tarkoitettu sovellettavaksi. Suomen lakiteksteistä löytyy internetistä lainsäädäntöaloitteet ja perustelumuistiot, joista käy ilmi se, miten jokin laki on tarkoitettu sovellettavaksi. Sen sijaan virkaehtosopimuksista ei tällaisia dokumentteja löydy. Virkaehtosopimusneuvotteluiden kulkua ja sisältöä ei edes dokumentoida. Sopimustekstin tarkoitus ja soveltaminen ilmenevät pääsopijajärjestöjen ja virastotyöntäjän välisistä taustakeskusteluista, muistiinpanoista ja allekirjoittamispöytäkirjoista. Tämän johdosta järjestöillä ja heidän kouluttamilla luottamusmiehillä on paljon sellaista tietoa, jota ulkopuolisilla tahoilla ei ole. Useimmiten sopimusten tulkintaerimielisyydet ratkeavat parhaiten siellä, missä ne ovat syntyneetkin. Tällöin tiedossa on asian ratkaisuun vaikuttavat muut seikat, joista ulkopuolisilla ei välttämättä ole tietoa. Oman joukon luottamusmiehet tuntevat ja tietävät työpaikkansa neuvottelukanavat, esimiehet ja mahdollisuudet erimielisyyksien selvittämiseksi. Hallintoyksikön komentajalla on työnantajavirkamiehenä laaja ratkaisuvallta erimielisyyssasioissa. Komentaja voi halutessaan kuulla asiantuntijoita, myös

Parasta olisi, jos sopimusten tulkinnasta löytyisi paikallinen ratkaisu ja työtuomioistuimen ovi voitaisiin pitää kiinni.

luottamusmiehiä, ennen kuin hän tekee varsinaisen päätöksen. Siinä tilanteessa, että asianomaiset eivät pääse yksimielisyyteen tai muutoin osapuolia tyydyttävään ratkaisuun, voidaan erimielisyysasialla hakea hallintoa ohjaavaa päätöstä. Tällöin asia siirretään ammattiliiton ja viraston välille neuvoteltavaksi. Jos näissäkään neuvottelussa ei saavuteta yksimielisyyttä, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Tästäkin Päälystöliitolla on lähiajalta kokemusta. Viimeisen vuoden aikana Päälystöliitto on hakenut ratkaisua niin Puolustusvoimien kuin Rajavartiolaitoksen erimielisyystapauksiin työtuomioistuimesta. Molemmat tapaukset päättyivät liiton kannan mukaisesti, ja työnantajavirastoille määrättiin hyvityssakko virkaehtosopimusten tietien rikkomisesta. Voisi sarkastisesti todeta, että luottamusmiestä olisi neuvotteluiden aikana kannattanut kuunnella.

Puolustusvoimien ratkaisukulttuuri kaipaa muutoksia

Luottamusmiehet raportoivat Päälystölle siitä, millaisista luottamusmiespalveluista kentällä on yleensä ollut kysymys. Raporteista on nähtävissä, että vuodesta toiseen puolustusvoimien virkaehtosopimusten erimielisyyssasiat koskevat useimmiten palkkaa, työaikaa tai virkamatkasta muodostuvien matkakustannusten korvauksia. Parin viime vuoden aikana myös vuosilomamääräykset ovat aiheuttaneet hyvin monia tulkintaerimielisyyksiä joukoissa. Puolustusvoimien opistoupseeristolla on pitkän kokemuksen kautta uskallus esittää kritiikkiä ja nostaa kissa pöydälle, jos sopimuksia epäillään tulkittavan väärin. Ammattikunnan keski-ikä on noin 45 vuotta ja nuorimmillakin on työkokemusta lähes 15 vuotta. Mitä tahansa sopimustulkintaa ei enää lasketa längistä läpi.

Puolustusvoimissa on merkillepantavaa, että sopimusten tulkintaan liittyvissä erimielisyyssasioissa hallintoyksiköistä on lähes täysin hävinnyt uskallus tehdä omaa harkintaa ja omia ratkaisuja. Päätöksenteo on käytännössä keskitetty ylempiin esikuntiin, ja oman joukon rooliksi jää heilutella kumileimasinta. Menettely sitoo kädet joukon omalta komentajan harkintavalalta, kun vastaukset tulkinnallisiin asioihin on jo haettu ylemmistä esikunnista. Harva komentaja on enää rohjennut kyseenalaistaa tai selvittää, miten asiavalmistelijat ovat ylemmistä esikunnista tosiasiallisesti kysyneet tai sopivatko saadut vastaukset juuri käsiteltävinä oleviin tapauksiin. Erimielisyyksien ratkaiseminen paikallisesti on vaikeaa.

Näiden menettelytapojen soisi muuttuvan siihen, että hallintoyksiköt pyrkisivät aidosti erimielisyyksien sovinnolliseen ratkaisuun oman joukon kesken. Erimielisyyttä liennyttäisi sekin, että kuultaisiin niitä tahoja, jotka päätöksen kanssa joutuvat elämään. Kuulemisella on ihmeellinen vaikutus: toiselta osapuolelta saatava tieto avartaa näkemyksiä ja aiemmat mielipiteet saattavat muuttuvat. Lisäksi aiemmin tyrmäty kompromissi saattaa kuulemisen jälkeen olla hyvinkin hyväksyttävissä. Erimielisyyksien ratkaisussa toiminnan tulisi tähdätä hyvän yhteistoiminnan periaatteisiin, eli kuunnellaan ensin henkilöstöä ja tehdään sitten päätös. Tällöin työyhteisössä olisi etukäteen selvillä päätöksen perustelut. Nyt monessa joukossa toiminta on sitä, että ensin tehdään hätäinen päätös ja kuunnellaan, mitä henkilöstö on siitä mieltä.

Erimielisyyssasioiden käsittely rajalla

Teksti: Jukka Mäkinen

Rajavartiolaitoksessa erimielisyyssasioista pääosa koskettaa palkkausta ja työaikoja ja sen kautta maksettavia korvauksia. Siirtoihin ja muuttamiseen sekä matkustamiseen liittyviä erimielisyyksiä on jonkin verran. Mikäli hallintoyksikössä syntyy erimielisyyttä sopimusten soveltamisesta, jäsen pyrkii ensisijaisesti pääsemään yhteisymmärrykseen esimiehensä tai työnantajan edustajan kanssa. Jos sopua ei synny, työnantajalla on sopimuksien soveltamisen osalta tulkintaetuoikeus ja näin ollen jäsenen on noudatettava työnantajan linjausta. Työnantajan linjaukseen tyytymätön jäsen ottaa tämän jälkeen yhteyttä paikalliseen, hallintoyksikön päälystöliittolaiseen luottamusmieheen. Luottamusmies voi tämän jälkeen olla yhteydessä jäsenen esimieheen tai työnantajan edustajaan ja pyrkiä sopuun asiasta. Jos keskustelut eivät tuota jäsenen kannalta haluttua lopputulosta, asian käsittely siirtyy päälouottamusmiehelle. Hän tekee ratkaisun siitä, onko asia sen laatuinen, että se on syytä viedä sopimustoiminnan seurantaryhmän asialistalle. Rajavartiolaitoksen hallintoyksiköt hakevat lähes kaikissa asioissa varmistuksen omalle linjaukselleen palvelussuhdeyksiköstä, joten

yleensä seurantaryhmän työnantajaedustajilla on varsin hyvä tieto siitä, millaista tapausta asialistalle esitetään.

Seurantaryhmässä asia voi ratketa jäsenelle positiivisella tavalla, mutta harvoin näin tapahtuu. Erimieliseksi jäänyt tapaus käsitellään Päälystöliiton luottamusmiesryhmässä ja edelleen työvaliokunnassa. Jos asia päätetään viedä erimielisyyssmenettelyyn, menettellään asiassa virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen 5 §:n mukaisesti. Hallintoyksikössä luottamusmies käy välittömän neuvonpidon työnantajan edustajan, pääsääntöisesti henkilöstötoimiston päällikön, kanssa. Jos erimielisyys ei neuvottelussa ratkea, asiasta voidaan käydä virkamiestä edustavan päälouottamusmiehen ja Rajavartiolaitoksen esikunnan välillä paikallisneuvottelu. Jos tapaus jää edelleen erimieliseksi, riippuen tapauksesta, siitä käydään keskusneuvottelut tai asia voidaan saattaa paikallisneuvottelujen jälkeen työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Jos näin pitkälle joudutaan menemään, silloin virastossa yhteistoiminta on käytännössä epäonnistunut. Kaikkien etu on se, että vähintäänkin kompromissiratkaisu on saavutettavissa ja hyväksyttävissä viraston sisällä.

Kohtuuhintainen vaihtoehto virkistäytymiseen

Teksti: Samuli Vahteristo

Puolustusvoimilla on kolme valtakunnallista virkistysaluetta puolustushallinnon henkilöstön vapaa-ajan käyttöön. Siniset Aallot sijaitsee Saimaan rannalla Taipalsaaressa, Suorajärvi Kuusamossa ja Merijokola meren rannalla Merikarvialla. Myös evp-henkilöstö voi käyttää alueita. Puolustusvoimien kohteet ovat varteen otettava ja edullinen vaihtoehto silloin, kun Päälystöliiton omat lomakohteet ovat jätteen varattuina.

Päälystöliiton www.sivujen.jasensivuilta.kohdan.lomatoiminta.alla löydät virkistysalueiden yleisesittelyt, hakumenettelyohjeen ja hintatiedot sekä muuta tietoa. Varaukset/tiedustelut Puolustusvoimien palvelukeskuksesta ma – pe, puhelimitse ensisijaisesti Maarit Pihlajakangas, 0299 815 323, sijaisena Paula Määttänen, 0299 815 322 tai sähköpostitse virkistysaluet@mil.fi.

Aluetaso pystyy tarkastelemaan kuvauksia ja niiden vaativuutta laajemmassa perspektiivissä kuin paikallistaso, vastaa Pääesikunnan ja sen alaisten laitosten pääluottamusmies **Marko Ylönen** kysymykseen aluetason tarpeellisuudesta.

Ylösen mielestä kolmitasoinen arviointijärjestelmä varmistaa sen, että tehtävänkuvauksien arvioinnit ovat valtakunnallisesti linjassa.

- Mielestäni yhden vaativuusluokan heitot eri arviointitasojen välillä ovat luonnollisia. Keskustason arviointi on aina kuitenkin se voimaantuleva arviointi. Tällä haluan sanoa sen, ettei kenenkään pidä vetää johtopäätöksiä tai arvostella eri tasojen arviointoja, mikäli arvioinnit eivät ole eri tasoilla samat. On muistettava, että esimerkiksi verrokki- en näkyvyys eri tasoilla on erilainen.

- Pidän aluetason arviointityötä tärkeänä. Samalla arviointityössä tulee myös perehdyttyä kattavasti omaan tehtäväkenttään ja edustamieni jäsenien tehtäviin, Ilmavoimien pääluottamusmies **Santtu Kytöjoki** täydentää.

Kaikkien aluetasojen arviointityö noudattelee samaa kaavaa. Suurin työ tehdään ennen arviointikokousta. Saman valmistautumistyön tekevät myös arviointiryhmien puheenjohtajat tahoillaan. Itse arviointikokoukset ovatkin eri osapuolten näkemysten yhteensovittamista. Mikäli kaikki arviointiosapuolet ovat päätyneet samaan luokkaan valmistelutyössään, sujuu kyseisen tehtävän arviointi juohevasti.

- Perehtyminen kuvaukseen pitää sisällään tehtävässä tapahtuneet muutoksien ja tehtävän historian selvittämisen. Varmistun myös, että kuvaus on oikein täytetty. Ajoittain tapaa kuvauksia, joissa ei ole täytetty kaikkia kohtia. Tehtävien verrokkeina käytetään vain maksimissaan kahden vuoden ikäisiä keskustasolla arvioituja tehtäviä. Hyödynnän myös varamieheni **Mikko Ne-**

Aluetason arviointia

Teksti ja kuva: Juha Susi

valan osaamista arviointityössä. Lähetän yhteisen näkemyksemme ennen kokousta puheenjohtajalle, Maavoimien pääluottamusmies **Ilkka Huttula** avaa työskentelytapaansa

- Tarvittaessa sitten soitetaan paikallistasolle ja pyydetään lisäselvitystä arvioitavaan tehtävään, Kytöjoki täydentää.

Hyvä valmistautuminen sujuvoittaa itse kokousta. Kaikki arviointiryhmät hyödyntävät Lync- tai VTC-yhteyksiä arviointikokouksissa. Turhaa virkamatkustelua halutaan välttää. Omaista kokouksille on myös avoin vuorovaikutus, jossa kaikkien arviointiin osallistuvien mielipiteet kuunnellaan. Omille arviointiesityksille tulee olla selkeät perusteet, eikä esitys saa perustua musta tuntuu-fiilikseen.

- Aluetason puheenjohtaja valmistelee ja kirjaa ehdotuksensa lausunnoksi kuvaukseen ennen kokousta. Katson ehdotuksen ja teen tarvittaessa oman esitykseni perusteluineen. Meillä ei ole ollut erimielisyyksiä arviointityössä, vaan olemme aina viimeistään keskustelun jälkeen päässeet yksimielisyyteen, Kytöjoki selvittää ilmavoimien toimintatapaa.

- Merivoimien aluetason raadissa vallitsee mielestäni hyvä konsensus arvioitavien tehtävien osalta. Aina on pystytty erimielisyydet keskustelemaan auki, Merivoimien pääluottamusmies **Jaakko Levä** kehuu toimintaa.

Arvioinneissa ei vedätetä

Aluetason arviointityössä avautuu näkemys koko toimialueen kenttään. Samalla arvioijille muodostuu kuva eri hallintoyksiköiden kuvauksista ja niiden välisistä mahdollisista eroista.

- Hallintoyksiköiden välillä ei ole pääsääntöisesti eroja. Missään nimessä vedättämisestä tai liian korkeisiin luokkiin päätymisestä paikallistasolla ei voi puhua. Arviointi on riippumatonta asiantuntijatyötä eikä vedättäminen kuulu siihen. Muutamissa tehtävissä paikallistason arviointi on poikennut usealla vaativuusluokalla aluetason ja keskustason arvioinnista. Uskon, että näissä tapauksissa on ollut kyse enemmän huolimattomasta arviointityöstä ja osaamisen puutteesta, Ylönen kuvaa hallintoyksiköiden välisiä eroja muiden pääluottamusmiesten näkökulmasta.

Arviointi ei pääty vielä tehtävien siirtyessä seuraavalle tasolle. Pääluottamusmiehet seuraavat, millaiseen ratkaisuun keskushallintotaso päättyy. Mikäli poikkeamaa omaan arviointiin esiintyy, selvittävät he perusteet itselleen. Näin myös aluetason arvioijat pitävät yllä omaa osaamistaan.

Aluetason arviointi on riippumatonta asiantuntijatyötä, jota tekevät Marko Ylönen, Jaakko Levä, Santtu Kytöjoki ja Ilkka Huttula.



Arvioinnin ja kuvauksen laatijan välillä esiintyy aika ajoin mielipide-eroja oman tehtävän luokituksesta.

- Liian paljon näkee vielä ylimalkaisia ja muuten huonosti laadittuja kuvauksia. Kehitystä tapahtuu kuitenkin koko ajan. Monessa kuvauksessa on muun muassa kirjoitettu tehtävän yleiskuvaukseen paljon turhaa tekstiä alkaen siitä, kuka johtaa hallintoyksikköä. Lisäksi tehtävän sisältö ei aina ole ymmärrettävä. Vaativuuden arvioinnissa arvioidaan kuvausta siihen kirjoitetun tekstin perusteella. Kuvaus on oltava ymmärrettävä. Tehtävän sisältö on kirjoitettava niin hyvin auki, että arviointiryhmät ymmärtävät ne, Ylönen kiteyttää.

- Kannattaa ottaa yhteyttä paikalliseen luotamusmieheen ennen kuvauksen allekirjoittamista. Tällöin etenkin muutoseikkoihin on helpointa tehdä muutoksia, Kytöjoki täydentää.

- Merivoimissa on selkeästi havaittavissa tarvetta koulutukselle tehtävänkuvausten laadinnassa, Levä toteaa omasta työurastaan.

- Jäsenen, joka haluaa perusteita oman tehtävänsä luokalle, tulee pyytää niitä ensimmäiseksi oman paikallistason arviointiryhmän edustajalta. Mikäli hän ei niitä osaa perustella, astuvat aluetason edustajat apuun. Suorat yhteydenotot keskustasolle eivät palvele ketään vaan sekoittavat turhaan pakkaa. Työnantajalla on taas käytössään oma virkatiensä, Ilkka Huttula ohjeistaa.

Maavoimat

- kapteeni Ilkka Huttula
- järjestelmäpäällikkö (PORPR)
- kokemus arviointityöstä paikallistasolla 17 v ja aluetasolla 8 v

Merivoimat

- kapteeni Jaakko Levä
- tietohallintopäällikkö (MERISK)
- kokemus arviointityöstä paikallistasolla 9 v ja aluetasolla 1 v

Ilmavoimat

- yliluutnantti Santtu Kytöjoki
- opetusupseeri (ILMASK)
- kokemus arviointityöstä paikallistasolla yli 10 v ja aluetasolla vajaa vuosi

Pääesikunta ja sen alaiset laitokset

- kapteeni Marko Ylönen
- tietopalvelusuunnittelija (PVSAP valtakunnallinen pääkäyttäjä, asevelvolliset; PVPALVK)
- kokemus arviointityöstä paikallistasolla 7 v ja aluetasolla 1,5 v



Työuupumiskartoituksella täydennettiin ilmapiirikyselyn tuloksia jaksamiseen liittyen. Karjalan prikaatin komentaja, prikaatikenraali Jari Kallio ja henkilöstöpäällikkö, majuri Jussi Aapro esittelivät käynnistettyjä toimenpiteitä.

Prosessit menevät oikein

Teksti ja kuva: Juha Susi

Karjalan prikaatin komentaja, prikaatikenraali **Jari Kallio** on tyytyväinen joukossaan tapahtuviin avoimien tehtävien täyttöihin.

- Olemme linjanneet, että teemme avautuvaan tehtävään vain yhden hakukierroksen siinä ryhmässä, missä se aukeaa. Mikäli joudumme järjestämään toisen hakukierroksen, lavennetaan henkilöstöryhmien määrää tehtävistä riippuen. Avautuvaan opistoupseerin tehtävään siis haetaan opistoupseeria. Liian pitkään avoimena tehtäviä, varsinkaan yläpäässä, ei voida pitää, sillä se kuormittaa henkilöstöä. Prosessit ovat siis kunnossa, Kallio toteaa.

Henkilöstöasiat puhuttivat laajemminkin tapaamisen yhteydessä. Puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaa** nosti esille useilla paikakunnilla esille tulleita jaksamiseen liittyviä huolia niin henkilöstön kuin työnantajan edustajien suunnasta. Karjalan prikaati ei ole tässä suhteessa poikkeus. Työilmapiirikyselyssä ilmeni joissain työpisteissä uupumisia, minkä jälkeen paikallinen työterveyshuolto toteutti työuupumiskartoituksen, jossa laajuutta ja syitä haluttiin selvittää.

- Tulokset vahvistivat päätelmiä. Toisilla työpisteistä tulokset olivat osin punaisella, toisilla menee hyvin. Tukitoimenpiteet ovat

henkilö- ja työpistekohtaisia. Uupumisia on havaittu niin perusyksiköissä kuin esikunnissakin, prikaatikenraali Kallio kertoo selvitystyöstä.

Jaksamiseen liittyen puhe kääntyi työn määrään sekä henkilöstöön. Vuodelle 2017 maastovuorokausien määrää tarkistetaan, ja samoin valmistaudutaan Suomi 100 -juhlavuoteen ja sen mukanaan tuomiin tehtäviin. Nykyisinkin alueellisia tapahtumia prikaatilla on vuosittain lähes 300. Lomarahoja vaihdettiin sopimusten sallimissa puitteissa. Niiden suhteen ei annettu rajoituksia, vaan esimiehet ja henkilöstö saivat yhdessä miettiä, miten työt hoidetaan poisolojen aikana.

- Sopimusotilaat eivät paikkaa ammattisotilaiden tarvetta niin osaamisen kuin reservinkään osalta, mutta he helpottavat perusyksiköiden työtaakkaa. Palveluksen teknistymisestä johtuen koulutus on yhä enemmän pienryhmäkoulutusta, joten henkilöstöä tarvitaan enemmän. Palvelusturvallisuus on ykkösasia. Kaikilla henkilöillä tulee olla tunne, että palvelus on turvallista, Kallio korostaa.

Yhteistyö Päälystölaiton ja sen paikallisten toimijoiden kanssa saa myös kiitoksensa.

Uuden edessä

Teksti ja kuva: Juha Susi

Karjalan prikaatin kuljetuskeskuksen varapäällikön tehtävää vapusta alkaen hoitanut yliluutnantti **Juha Kelloniitty** vastaa prikaatin K-materiaalin ja Kuljetuskeskuksen muun irtaimen omaisuuden kirjanpidosta. Tämän lisäksi tehtäväkenttään kuuluvat työpisteen laatupäällikön ja hallimestarin tehtävät.

- Osallistun myös Kuljetuskeskuksen toiminnan johtamiseen. Olemme Karjalan huoltopataljoonan alainen huollon laitos, joka tuottaa varuskunnalliset ja joukkotuoannon harjoitusten maakuljetukset joukkoyksiköille ja Kaakkois-Suomen aluetoimistolle. Sen lisäksi tuemme Etelä-Savon aluetoimistoa, vapaaehtoisia maanpuolustusjärjestöjä ja muita sidosryhmiä kuljetuspalveluilla. Tehtäväkenttä on siis laaja.

- Olen aloittanut nykyisessä tehtävässä keväällä, joten kohtaan uusia asioita päivittäin.

Uudet asiat ovat aina haastavia, ja henkilökohtaisesti haasteellisuus myös motivoi. Haastavimpia tehtäviä ovat henkilöstöön ja yksittäisiin henkilöihin liittyvät tehtävät.

Jo muutaman kuukauden kokemus nykyisessä roolissa on vahvistanut pitkään kuljetus- ja panssaritehtävissä työskennelleen Kelloniityn näkemyksiä. Annettujen tehtävien hoitaminen huomioiden työaika ja henkilöstön osaaminen herättää huolta.

- Henkilöstövaje näkyy Karjalan prikaatin kuljetustoimialan koko laajuudessa. Uutta kalustoa tulee lisää, se on entistä teknisempää ja vaatii laaja-alaisempaa osaamista. Kaluston ja henkilöstön koulutukseen käytettävä aika sekä käyttöhuollon resursit ovat kuitenkin vähentyneet, mikä näkyy henkilöstön jaksamisessa sekä tulee aivan varmasti näkymään myös kyseisen kaluston suunniteltua lyhyemmässä elinkaarensa. Lähitulevaisuudessa ei helpotusta ole näkyvissä. Opistoupseerit vähenevät vuosi vuodelta, aliupseerit eivät kouluttaudu samaa tahtia eikä heitä meille ylipäättään

edes kohdenneta. Näin ollen arvokas työkokemus ja ns. hiljainen tieto eivät periydy riittävällä ja suunnitellulla tavalla, Kelloniitty kertoo.

Karjalan prikaatin toimintaedellytyksiä on kehitetty viime vuosina paljon. Uuden kaluston lisäksi rakennuskantaa on peruskorjattu usean vuoden ajan. Varuskunta-alueelle on ilmestynyt myös uudisrakennuksia, joihin Kuljetuskeskuskin lukeutuu. Työsuojeluperusteisesti prikaati tulee saamaan uuden erillisen toimistorakennuksen.

- Pääsimme vaikuttamaan suunnitteluun, mutta emme ehkä ihan halutussa laajuudessa. Nykyiset toimistot muunnetaan varastotiloiksi, joista onkin ollut pulaa. Kuljetuskeskuksen hallit eivät jostain syystä kuulu peruskorjauksen piiriin, paitsi Karjalan prikaatin pelastusaseman osalta, joka on kuljetuskeskuksen yhteydessä.

Toiminnan haasteena tulee jatkossakin olemaan luokkatilat, sillä prikaatissa annetaan vuosittain noin 600:lle BC- ja 200 BECE-kuljettajalle kuljettajaopetusta ja ammattipätevyyskoulutusta. Näiden lisäksi järjestetään noin 20 erillistä erityislupakurssia sekä koulutetaan noin 80 A- ja 20 D-kuljettajaa. Kuljettajakoulutuksella on jatkuva tarve luokkatiloille.

- Koulutuksemme kiertääkin ympäri prikaattia ja sen luokkia. Kuljettajakoulutuksen ja perusyksiköiden luokkatarpeiden yhteensovittaminen on todella haastavaa, ja joskus se tuntuukin melkein mahdottomalta. Jotain siitä on kuitenkin aina tullut, koska koulutukset on saatu hoidettua ja kurssit pidettyä, Kelloniitty kehuu saavutettuja tuloksia. Puhe kääntyy jaksamiseen tai sen puutteeseen tapaamisen aikana. Varapäällikkö Kelloniitty on tunnistanut merkit niin omassa

Esimiestyön onnistuminen tukee henkilöstön jaksamista. Mikä on riittävä taso, jonka esimies voi hyväksyä alaiseltaan, askarruttaa kapteeni Timo Gröhnä ja yliluutnantti Juha Kelloniittyä.



työpisteessään kuin koko prikaatissa.

- Raja alkoi paukkua Puolustusvoimauudistuksen myötä. Tämä ei kosketa pelkästään omaa työpistettäni, vaan sama on havaittavissa koko joukko-osastossa. Kun joku uupuu tai on uupumassa, se vaikuttaa kaltaisessamme työpisteessä jokaiseen ja jokaisen työhön esimerkiksi tehtävien uudelleenjärjestelyjen vuoksi. Meillä on jo kauan menty uupumuksen ylärajoilla.

Esimiestyö kunniaan

Kelloniityllä on selkeä näkemys siitä, miten jaksamisen suhteen tulee toimia.

- Mielestäni kaikki lähtee henkilöstöstä koko sen laajuudessa, ammattikunnasta tai tehtävistä riippumatta. Henkilöstöä tulisi olla riittävästi, jotta jokainen selviytyisi töistään ylikuormittumatta. Henkilöstön tulisi kokea itsensä ja työnsä tärkeäksi ja saada positiivista palautetta muutenkin kuin korulauseina. Myös meidän jokaisen tulisi osata kiinnittää enemmän huomiota työstä palautumiseen.

- Henkilöstöä emme saa mistään lisää, mutta esimiestyöskentelyyn meidän tulee kiinnittää huomiota. Uskon, että sillä me voimme saada uutta potkua ainakin hetkeksi. Meillä on paljon asioita todella hyvin, ja niistä on vaikeina aikoina hyvä hakea nojaa.

- Vaatimusten ja resurssien tulisi vastata toisiaan. Tällä hetkellä ne eivät täysin kohtaa, koska organisaation asettamat vaatimukset kasvavat, mutta resurssit eivät kasva samassa suhteessa. Mielestäni voimme yksilöinä vaikuttaa lähinnä asennetasolla. Antaako asenne myöden, että voimme laskea henkilökohtaista vaatimustasoa? Työnjäljen ei tarvitse saavuttaa arvosanaa 10, vaan 7 onkin usein ihan riittävä. Esimiehinä meidän tulee huomioda tämä, Kelloniitty listaa tarvittavia toimenpiteitä.

Kokonaisuuden Kelloniitty näkee valoisana niin työpisteensä kuin joukko-osaston osalta.

- Meillä on ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö. Jokainen tekee parhaansa päivittäin. Karjalan prikaatissa on maavoimien kaikki kuusi aselajia, ja se on meidän vahvuus sekä samalla heikkous. Heikkous siinä mielessä, että yksilö häviää massaan helposti. Vahvuutena se ilmenee erinomaisena yhteistoimintakykyä joukkoyksiköiden sekä esikuntien ja aluetoimistojen välillä. Karjalan prikaatin tärkein tehtävä tulee aivan varmasti täytettyä.

Kelloniitty esittää terveisinään niin Päälystölle kuin työnantajalle lyhyen toiveen: pidetään toisistamme huolta ja arvostetaan toistemme työtä.



Sorvit käyntiin

Teksti: Juha Susi Kuvat : Juha Susi

Kesälomien jälkeen työpisteet ovat palanneet normaaliin rytmiinsä, samoin Päälystöllehden toimittajat. Alkavan syksyn aikana kokoonnumme perinteiseen suunnittelutilaisuuteen, jossa lyödään lukkoon vuoden 2017 karkea sisältösuunnitelma. Liiton tärkeimmät tapahtumat ja ajankohtaiskatsaukset saavat aina palstatilaa. Muussa sisällössä onkin sitten enemmän liikkumavaraa. Tälle vuodelle juttusarjoja on tehty tehtäväkuvauksiin liittyen, lomakohteista, kriisinhallintaan liittyen sekä yhteistoiminnasta eri tasoilla. Tulevan vuoden teemat ovat vielä auki. Otamme mielellämme vastaan ideoita ja toiveita. Samoin hyödynnämme palautejärjestelmää lehtikohtaisesti. Vastaamaan pääset ohessa olevan QR-koodin avulla. Koodi vaatii älypuhelimiesi ilmaisen soveluksen, jolla koodi luetaan. Sama koodi tai perinteinen linkki löytyvät myös liiton nettisivuilta Päälystöllehden osiosta. Mukana on myös vapaaehtoinen arvontaan osallistuminen kyselyyn osallistujille. Palkinnot eivät ole arvokkaita, mutta näyttävähän nuo

ilmaiset ämpäritkin herättävän meissä suomalaisissa intohimoja.

Kaikki palaute huomiodaan ja arvioidaan. Yksi esimerkki on lehden sähköinen versio. Sitä toivottiin, se otettiin käyttöön ja siitä on saatu hyvää palautetta. Mikäli koet sähköisen lehden riittävän eikä tarvetta painetulle lehdelle ole, voit perua tilauksen jäsenosion e-asiointin kautta.

Päälystölehti ei ole päivän uutislehti. Ajoittain viiveet ovat hyvinkin pitkiä, mikäli edunvalvontarintamalla on tapahtunut jotain tärkeää. Tätä aukkoa paikkaamme Extra-numeroilla, joita on varauduttu toimittamaan kolme kappaletta vuosittain.

Valokuvauksesta kiinnostuneille on edelleen tarjolla kuvausavustajan paikkoja. Ei muuta kuin ideoimaan ja sorvit käyntiin.





Panssariprikaatissa yhteistoiminta sujuu mallikkaasti

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen

Pääsee vaikuttamaan, se on tärkeintä. Olennaista on, ettei meillä lyödä asioita lukkoon, ennen kuin ne on käsitelty yhteistoiminnassa, tiivistää kapteeni **Mika Avelin** näkemyksensä yhteistoiminnasta Panssariprikaatissa.

- Se on vaivatonta, ei tarvitse vetää erillistä protokollaa. Eikä tarvitse varata sihteeriltä aikaa päästäkseen esikuntapäällikön tai komentajan puheille, kiteyttää vastaavasti majuri **Juhani Länsiö**.

- Yhteistoimintaelimen kokouksissa asioita on käsitelty avoimessa ja rakentavassa hengessä. Päätöksien esittelyssä komentajalle kerrotaan yt-elimen kannanotot, sanoo puolestaan everstiluutnantti **Kimmo Hartikainen**.

Hartikainen on Panssariprikaatin esikuntapäällikkö ja on nyt vuoden toiminut yhteistoimintaelimen puheenjohtajana. Länsiö toimii Upseeriliiton paikallisena yt-edustajana ja luottamusmiehenä, Avelin on vastaavasti Päälystöliiton yt-edustaja ja luottamus-

mies. Hän on myös Päälystöliiton hallituksen jäsen.

Herrojen keskustelua kuunnellessa käy selväksi, että prikaatissa on yhteistoiminnan osalta päästy pitemmälle kuin normit määräävät. Henkilöstön kuuleminen ei rajoitu pelkästään yt-elimen kokouksiin vaan vuorovaikutus on jatkuvaa. Yt-edustajatkään eivät jää odottelemaan kokouskutsuja vaan yhteyttä otetaan silloin, kun tarvetta ilmaantuu. Asioiden valmistelukin voi helpottua, jos valmistelijalla on kaikki eri näkökulmat tiedossaan jo ennen pisteen panoa päätösluonnokseen.

Sekin tulee selväksi, että joukko-osastossa vallitsee hyvä henki ja ylpeys omasta tekemisestä. Panssariprikaatissa ovat kaikki aselajit edustettuina, ja Puolustusvoimauudistuksessa vahvennuksia tuli lisää Viestirykmentin ja prikaatin yhdistämisen myötä. Henkilöstö tuntee toisensa, ja useimmat komentajatkin ovat olleet prikaatin palveluksessa jo aikaisemmin. Näillä tekijöillä

saattaa osaltaan olla yhteys siihen, että yhteistoiminnan koetaan sujuvan.

Kokoontumiset säännöllisiä

Prikaatin yt-elimessä on Puolustusvoimien yhteistoimintasopimuksen mukaisesti edustus kaikista pääsopijajärjestöistä - JUKO:sta, JHL:stä ja Pardiasta. Työntekijä on nimennyt puheenjohtajana toimivan esikuntapäällikön lisäksi varapuheenjohtajan (prikaatin henkilöstöosaston päällikkö) sekä sihteerin ja tälle varahenkilön. Sopimuksen mukaan kukin pääsopijajärjestö voi nimetä paikallistason yt-elimeen enintään neljä edustajaa. Prikaatissa henkilöstön edustajien määrää ei ole tarvinnut väkisin rajoittaa.

- Hyvä käytäntö on ollut se, että kokouksiin ovat voineet osallistua myös nimetyt varahenkilöt. Päälystöliitonkin osalta järjestely on taannut jatkuvuutta. Tämä on ollut järkevä tapa kasvattaa seuraajan osaamista tehtävään, toteaa Avelin.

Hartikaisen mukaan prikaatin yt-elimen toimintaa on kehitetty suunnitelmallisemmaksi vakioimalla kokouksia. Mallia on otettu maavoimien alueellisesta yt-toiminnasta.

- Kokoonnumme säännöllisesti neljä kertaa vuodessa, ja yt-käsittelyä edellyttävät vakioasiat on rytmitetty näihin kokouksiin. Lisäksi kokoonnutaan, jos jokin asia sitä erikseen vaatii.

Yt-elimen käsittelemiä vakioaiheita ovat

*Panssariprikaatissa yhteistoiminta-
elimen toimintaa on kehitetty suunnitel-
mallisemmaksi vakioimalla kokouksia.
Majuri Juhani Länsiö, everstiluutnantti
Kimmo Hartikainen ja kapteeni Mika
Avelin ovat tyytyväisiä prikaatin yhteis-
toiminnan sujumiseen.*

vuosikierron mukaisesti prikaatin toimin-
takäskyt, tulos- ja vuosiraportit sekä työ-
ilmapiirikyselyn tulokset ja kehityskeskus-
telujen yhteenvedot. Näiden lisäksi tulevat
tapauskohtaiset asiat, kuten organisaatio-
muutokset. Viimeisimpänä prikaatissa ovat
esillä olleet Parolan huoltopataljoonan sekä
ELSO-keskuksen kokoonpanojen tarkistuk-
set.

Suuria ristiriitoja yhteistoiminnassa ei ole
viime aikoina esiin tullut. Sekä Avelinin että
Länsiön mukaan näkemyseroja saattaa tul-
la tilanteissa, joissa tehtäviä halutaan siir-
tää henkilöstöryhmältä toiselle.

Laajaa näkemystä tarvitaan

Jotta käsittely yt-elimessä olisi hedelmäl-
listä, asiat pitää valmistella huolellisesti ja
materiaalit tulee lähettää osallistujille hyvä-
ssä ajoin. Tämän suhteen prikaatissa ei ole
ollut ongelmia.

Yt-asioihin perehtymisessä Avelinia auttaa
laaja verkottuminen. Vuorovaikutus eri ta-
hojen kanssa tuo näkemyksiin syvyyttä.

- Keskustelen usein meidän luottamus-
miesten kanssa ja käsittelemme asioita
paikallisyhdistyksemme kokouksissa. Ja
syötteitä tulee liiton hallitustyöskentelyn-
kin yhteydessä. Lisäksi keskustelen mui-
den henkilöstöryhmien edustajien kanssa.
Usein asioita puidaan myös kahvipöytä- ja
ruokatuntikeskusteluissa.

Länsiö korostaa, että henkilöstön edusta-
jan työkokemuksesta on hyötyä asioihin
paneutumisessa. Se auttaa tunnistamaan,
liittyykö esillä olevaan asiaan työntekijöi-
den kannalta joitakin epävarmuustekijöitä.
Asioiden vaikutuksia voi haarukoida eri ta-
voihin.

- Henkilöstöä koskevissa ratkaisuissa on
hyvä tapa asettautua kohdehenkilöiden
asemaan ja miettiä, miltä päätös itsen
kohdistuvana tuntuisi. Toisinaan on hyvä
mennä työpisteeseen keskustelemaan
sekä esimiesten että työntekijöiden kans-
sa, ettei itselle muodostu liian yksipuolista
kuvaa, havainnollistaa Länsiö.

Päällystöliiton ja Upseeriliiton yhteiselle val-
mistautumiselle yt-kokouksiin ei ole prikaa-
tissa ollut tarvetta. Yhteistyö sujuu ilman-
kin.

- Paikallisesti liittojen välit ovat kunnossa,
eikä mitään raja-aitoja ole, toteaa Avelin.

- Lähtökohtaisesti olemme asioista samaa

mieltä, komppaa Länsiö.

Yhteistoimintaan liittyvään työnantajan tie-
dottamisveloitteen toteuttamiseksi prikaa-
tissa ei ole erityisjärjestelyjä. Henkilöstön
edustajat saavat kokousmateriaalit kutsun
mukana. Tietoa välitetään linjaorganisaat-
ion normaaleja kanavia hyödyntäen aina
johtoryhmätyöskentelystä työyksikköko-
kouksiin saakka. Esikunnassa ja joukkoyk-
sikoissa järjestetään keväällä ja syksyllä
koko henkilöstölle yhteiset tilaisuudet, jos-
sa käsitellään ajankohtaisia asioita ja tule-
vaa toimintaa.

Yt-elimen pöytäkirjoihin kokouksissa esite-
tyt kannanotot kirjataan pelkkää käsittely-
toteamusta laajemmin. Tarvittaessa pöy-
täkirjaan voidaan liittää lausuntoja. Myös
kokousmateriaalit tulevat pöytäkirjan liit-
teeksi. Pöytäkirjat ovat henkilöstön luetta-
vissa PVAH-arkistossa.

Koulutus liittojen harteilla

Yhteistoimintamenettelyn koulutus on liitto-
jen järjestämien kurssien varassa. Työnan-
tajavetoisesta koulutuksesta kenelläkään
ei ole havaintoja.

- Liitot järjestävät omat koulutuksensa ja
ainakin upseeripuolella näitä on ollut riittä-
västi, sanoo Länsiö.

Avelinin mukaan Päällystöliiton osalta tilan-
ne on samanlainen.

Työnantajan edustajille koulutusta ei juu-
ri ole. Yt-elimen puheenjohtajan tehtävään
Hartikainen on hankkinut tietoa itseopiske-
lun kautta ja esikuntapäällikön tehtävään
perehtymisen yhteydessä.

Henkilökohtainen yt ei ole muodollisuus

Siirtoa ja tehtävään määrystä valmistel-
taessa käydään päätöksen kohteena ole-
van kanssa henkilökohtainen yt-neuvottelu.
Yhteistoiminta tulee tällöin iholle, joskus
syvemmällekin. Onko neuvottelupöytäkir-
ja vain esityksen pakollinen liite vai onko
henkilöllä todellinen mahdollisuus vaikuttaa
päätökseen?

- Vaikuttaminen on mahdollista. Mikäli hen-
kilö on siirtoa vastaan, pyrin tehtävissäni
auttamaan ihmisiä laatimaan sellaisen lau-
sunnon, josta ilmenevät vastentahtoisesta
päätöksestä seuraavat haitat tehtävän hoi-
tamiselle ja henkilölle itselle. Ja on monta
esimerkkiä siitä, että henkilön kannalta on
näin päästy myönteiseen tulokseen, va-
kuuttaa Länsiö.

Apu voi olla tarpeen, sillä usein siirtoesitys
on henkilölle shokki. Silloin ajattelu voi hä-
märtyä, eikä henkilö pysty rationaalisesti ja
kiikhottomasti asiaan suhtautumaan.

Avelinin mukaan opistoupseerien osalta
tilanne on hieman erilainen, koska opis-
toupseerit usein hakeutuvat itse avoimiin

tehtäviin. Aikoinaan ongelmaksi saattoi
muodostua se, ettei prikaatista puollettu
siirtoa, vaikka opistoupseeri hakeutui vaati-
vampaan tehtävään. Viime vuosina tällaista
estelyä ei juuri ole ollut.



*"Tavoitteena on yhteisymmärryk-
sessä kehittää viraston toimintaa
ja henkilöstön mahdollisuuksia vai-
kuttaa virastossa tehtäviin päätök-
siin, jotka koskevat työtä, työoloja
ja henkilöstön asemaa virastossa
ja samalla edistää työelämän laa-
tua sekä valtionhallinnon toiminnan
tuloksellisuutta ja taloudellisuutta."*

*Laki yhteistoiminnasta valtion
virastoissa ja laitoksissa*



*"Paikallistason yhteistoimintaeli-
men tehtävänä on joukko-osaston
(vast.) henkilöstön asemaan, työ-
oloihin ja työtehtäviin paikallisella
tasolla vaikuttavien ratkaisuehdo-
tusten, vaihtoehtojen, perustelu-
jen ja seurausten sellainen yhdes-
sä tapahtuva käsittely, joka lisää
osapuolten yhteneviä käsityksiä
asiasta sekä edistää yhteisymmär-
rykseen pääsyä."*

*Sopimus yhteistoiminnasta
puolustusvoimissa*

Jaksamisesta puhuminen on avoimempaa

Henkilöjärjestöjen tukea arvostetaan

Teksti ja kuva: Juha Susi



Jaksamisen suhteen ei ole mitään syytä paniikkiin. Paljon on tehty ja tullaan tekemään, toteaa everstiluutnantti Timo Iltanen. Tilanteen kehittymistä seurataan kokemusten ja tunnuslukujen avulla.

Henkilöstön huoli siitä, ettei työnantaja reagoi mitenkään kentältä kuuluviin ääniin jaksamisen suhteen, on turhaa. Sen ovat osoittaneet tapaamiset puolustushaarojen henkilöistöjohtojen ja Pääesikunnan kanssa. Jokaisella organisaatiotasolla on tiedossa missä mennään. Toimenpiteitä on tehty ja tullaan edelleen tekemään. Mitään yleispätevää vastalääkettä työnantajalla ei ole käytössään, sillä jokainen tapaus on henkilökohtainen ja vaatii asianmukaiset tukitoimet.

Pääesikunnassa tilannetta seurataan ja koordinoidaan myös koulutusosaston toimintakykysektorilla. Keskeisimpiä toimijoita ovat everstiluutnantti **Timo Iltanen** toimintakykysektorin johtajana ja johtava työturvallisuuspäällikkö **Hanna Näätsaari**. Heidän vetämissä työ- ja palvelusturvallisuuden keskustoimikunnan kokouksissa työnantajan eri alojen toimijat ja henkilöjärjestöjen edustajat miettivät tarvittavia tukitoimia.

- Huoli henkilöstön jaksamisesta näkyy kentältä tulleista viesteistä organisaatiomuu-
toksen jälkeen. Yleisin viesti on ollut "henkilöstöä on vähennetty, mutta tehtävät eivät ole vähentyneet." Jaksamiseen liittyvissä

mittariluvuissa, esimerkiksi sairauspoissaoloissa, muutosta huonompaan ei ole nähtävissä, Näätsaari valottaa tilannetta.

- Myös TIP-tuloksissa on havaittavissa merkkejä työmäärän lisääntymisestä ja jaksamishaasteista, mutta ei ehkä niin selvästi kuin voisi olettaa, Iltanen täydentää.

Pelko, ettei tehdyillä tukitoimilla ole mitään muuta kuin juhlapuheiden arvo, on saatava poistettua. Mitä henkilökohtaisempia toimia tarvitaan, sitä alemmas on mentävä organisaatioportaassa. Keskushallintotasolla voidaan koota parhaita käytänteitä ja levittää tietoutta laajemmalti. Millaisia toimenpiteitä työnantaja on käynnistänyt jaksamisen tukemiseksi?

- Puolustusvoimauudistustyön aikana laadittiin Työkyvyn tukiohjelma -normi (HJ1103), jonka mukaisesti Puolustusvoimissa pyritään ennaltaehkäisemään ja tunnistamaan työssäuupumista yksilön, työyhteisön, esimiesten ja työterveyshuollon toimenpitein. Tähän kytkeytyy luonnollisesti kehityskeskustelut ja TIP-kyselyt. Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä luotiin HR- ja tukikoordinaattoriverkosto, joka toimii edelleen. Tuoreimpia toimenpiteitä ovat maavoimissa tehty selvitys (MM5446) työkuormaan ja jaksamiseen liittyvistä ki-

pupisteista sekä tehdyistä ja tarvittavista toimenpiteistä, Näätsaari listaa tehtyjä tukitoimia.

Puolustusvoimissa on käynnissä useita selvityksiä jaksamisen tukemiseksi. Sekä Pääesikunnan koulutusosaston että Maavoimien esikunnan johdolla selvitetään parhaillaan perusyksikön työkuorman ja hallinnon keventämiseen liittyviä tekijöitä.

-Molemmissa selvityksissä pyritään löytämään konkreettisia keinoja jaksamisen tueksi. Erillään perheestä asuvien jaksamista tuetaan haja- ja etätyömahdollisuuksilla, ja siviilihenkilöstön työajalla tapahtuva liikunta saatiin neuvottelujen jälkeen takaisin vakuutusturvan piiriin. Työhyvinvointitoimintaa kehitetään ja siihen liittyvä Puolustusvoimien normi päivitetään vuoden 2016 aikana, Timo Iltanen kertoo.

Entä jos tehdyt toimenpiteet eivät riitäkään? Kuinka radikaaleihin toimenpiteisiin voidaan ryhtyä? Ollaanko valmiina painamaan paniikinappulaa?

- Paniikkiin ei ole mitään syytä. Uskon vakaasti, että nyt käynnissä olevilla selvityksillä löydetään riittäviä tukimuotoja jaksamisen tueksi, Iltanen ennustaa.

- Toivomme todellakin, että nykyiset toimenpiteet riittävät. Jatkossa myös esimiesten koulutus tämän asian tiimoilta tulee varmistaa, esimerkiksi esimies- ja vuorovaikutusvalmennuksen avulla. Työkyvyn tukiohjelma -normissa on määritelty "kriisitaso" poissaolojen osalta eli puuttumisrajat ovat 30 kalenteripäivää tai viisi poissaolopakettia kalenterivuodessa, Hanna Näätsaari avaa yhtä kriteeriä.

Henkilöjärjestöt ovat tuoneet huolensa asian tiimoilta esille eri tilaisuuksissa, tapaamisissa ja julkaisuissa. Onko siitä ollut teille hyötyä vai koetaanko se työnantajan arvosteluna? Miten henkilöjärjestöt voisivat tukea työnantajaa vielä enemmän yhteisessä savotassa?

- Pääesikunnan koulutusosasto on kokenut henkilöistöjärjestöjen huolen pelkästään positiivisena tekijänä. Asian esille nostaminen ja käsittely useissa eri yhteyksissä, esimerkiksi työ- ja palvelusturvallisuuden keskustoimikunnassa, on varmasti lisännyt tietoisuutta jaksamiseen liittyvistä haasteista. Edelleen käyty keskustelu ja järjestöjen omat selvitykset ovat antaneet ideoita ja

TYÖKYKYTALO



Työterveyslaitos on määritellyt yhteen kuvaan, miten työkyky ja jaksaminen sen osana rakentuvat. Kokonaisuus ei pyöri vain sinun ja työtehtäväsi ympärillä.

työkaluja haasteiden ratkaisuun, Iltanen ja Näätsaari kiittelevät.

Puolustusvoimat haluaa olla jatkossakin hyvän työnantajan maineessa. Onko mahdollista, että ongelmat henkilöstön jaksamisessa saattaisivat romuttaa sitä?

- Ainakaan vielä tällä hetkellä Puolustusvoimien maine hyvänä työnantajana ei liene vaarantunut työssäuupumisen takia. Jos ongelmat nostetaan esille ja niiden korjaamiseksi tehdään oikeita toimenpiteitä eikä lakaista asioita maton alle, en usko, että työnantajakuva heikkenee. Työmäärän lisääntyminen ja henkilöstön vähentäminen ovat tämän ajan ilmiöitä koko Suomessa ja kaikilla työnantajilla, joten emme paini näiden ongelmien kanssa yksin, Näätsari arvioi tilannetta.

- Mielestäni tehdyt toimenpiteet edustavat hyvää työnantajatoimintaa. Se ilmenee huolenpitona työntekijöistä kaikissa tilanteissa. Eräänä esimerkkinä puolustusvoimien toimitilapäätökset – luovutaan mieluummin seinistä kuin ihmisistä. Edelleen hyvä työnantajatoiminta ilmenee erilaisina jaksamisen tukitoimina henkilöstön fyysiseen toimintakykyyn, työajan joustoihin ja työhyvinvointitoimintaan liittyen. Katson, että monet Puolustusvoimien tukimuodot kestävät vertailun minkä tahansa organisaation kanssa. Toki kehitettävää aina on, ja se työ on koko ajan käynnissä, Iltanen kertoo.

- Henkilökohtaisesti koen myös työnantajan tarjoaman viikkoliikuntamahdollisuuden merkittäväksi fyysistä hyvinvointiani ja sitä kautta edelleen työhyvinvointiani lisääväksi tekijäksi. Tämä etu poikkeaa merkittävästi muista työnantajista, Näätsaari lisää.

Useissa medioissa pyörivät keskustelut ja

näkemykset jaksamisesta. Onko huoli vielä turhaa, koska koulutustulokset ovat edelleen korkealla? Onko kyseessä vain muoti-ilmiö?

- Työssäjaksaminen on teema, joka on aina ajankohtainen. Jos työssäuupumista ei työpaikalla pidetä hävettävänä asiana ja kynys puhua siitä pidetään matalana, niin tällöin asiat tuodaan esille etupeltoon ja näin pystytään ennaltaehkäisemään vakavampien tilanteiden syntyminen, Näätsaari näkee tilanteen.

Samoilla linjoilla on myös Iltanen.

Toimituksen kommentti

Teksti: Juha Susi

Jaksamisen suhteen puhutaan tärkeätä, mutta vaikeasta asiasta. Lähdetään liikkeelle siitä, miten se määritellään ja mitkä siihen vaikuttavat. Mikä on yhdelle tärkeää, on toiselle sivuseikka. Osaatko itse määritellä?

Edellisessä tehtävässäni perehdyin työhyvinvoinnin saloihin kouluttautumalla sekä itseopiskelemalla. Yhtä ainoaa ratkaisua ja toimintamallia ei tietenkään löytynyt. Löytyi vain lisää ajatuksia ja kysymyksiä.

Aiheesta esitelmöidessäni olen viime aikoina teettänyt ensin yksilö- ja sitten parityönä tehtävää, jossa henkilön on pitänyt sijoittaa nelikenttään tiettyjä asioita. Akseleiden ääripäissä ovat olleet työhön liittyvä

Everstiluutnantti Timo Iltanen

- Pääesikunnan koulutusosastolla toimintakykysektorin johtaja.
- Toimintakykysektoriin kuuluvat liikunta-ala, sosiaaliala, kirkollinen ala sekä työ- ja palvelusturvallisuusala.
- Työ- ja palvelusturvallisuuden keskus-toimikunnan puheenjohtaja.
- Toiminut nykyisessä tehtävässä hieman alle vuoden.

Johtava työturvallisuuspäällikkö Hanna Näätsaari

- Tehtäväkenttänä on työturvallisuuden monialainen kokonaisuus, johon sisältyy sekä ns. pehmeä että kova työturvallisuus.
- Työ- ja palvelusturvallisuuden keskus-toimikunnan sihteeri.
- Toiminut nykyisessä tehtävässä kohta viisi vuotta.

- Huoli jaksamisesta ei missään tapauksessa ole turhaa. Ihmiset ovat yksilöitä, ja jokainen kokee jaksamisensa omasta näkökulmastaan. Puolustusvoimissa työskentelee pääsääntöisesti erittäin tunnollisia ja työlleen omistautuneita ihmisiä, jotka haluavat aina tehdä työtehtävänsä kiitettävästi. Kun säännöllinen työaika ei siihen enää riitä, koetaan riittämättömyyden tunnetta, työpäivät pitenevät ja jaksamisen kanssa tulee ennen pitkää haasteita. Jaksamisesta puhuminen on ehkä varmasti avoimempaa kuin ennen – se on pelkästään hyvä asia.

tai työhön liittymätön ja toisella akselilla yksilö- vai työyhteisökeskeinen. Yksinkertaisen jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyvien asioiden sijoittaminen tuohon asteikkoon on joka kerta tuonut vaihtelevan tuloksen. Vieruskaverin käsitys on vähintään yhdes- sä kohdassa eronnut omasta.

Jos meillä on jo lähtökohtana hyvinkin erilaiset käsitykset siitä, mitkä tekijät vaikuttavat jaksamiseen, millaiset onnistumisen mahdollisuudet meillä on tehdä jotain koko Puolustusvoimia koskevia tukitoimia? Käytettävissä olevat resurssit kyllä tiedetään. Entä mihin toimiin olisit itse valmis oman ja työkalaverin jaksamisen kehittämiseksi? Si- nunkin panos vaikuttaa työyhteisöön.

Puolustusvoimauudistuksen aiheuttama organisaatiouudistus toi lähes jokaiselle työntekijälle muutoksia työtehtäviin ja toimintatapoihin sekä kasvatti työpainetta. Palkatun henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin on tehty korjausliikkeitä, joilla on tavoiteltu työssä jaksamista sekä perheen ja työelämän yhteensovittamista.

Työpisteistä kantautuvat viestit kertovat kuitenkin, että monet työskentelevät jaksamisen äärirajoilla eikä työsuoritteita ole aikaa tehdä haluamallaan tavoitetasolla, mikä aiheuttaa jatkuvaa stressiä.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tutkimusprofessorin **Jouko Lönnqvistin** mukaan stressi on luonnollinen osa arkea, mutta on muistettava, että pitkittyessään se voi johtaa uupumiseen. Uupuminen puolestaan voi kehittyä masennukseksi, josta on vaikea toipua. Stressistä irtipääseminen edellyttää Lönnqvistin mukaan yksinkertaisesti vaatimusten ja voimavarojen välisen epätasapainon palauttamista. Hän kuitenkin muistuttaa, että stressi pitää nähdä haasteena työn kehittämiseksi. Lönnqvistin mukaan järkevä työnantaja pyrkii saamaan mahdollisimman usean mukaan kehittämään työtä. Alistavalla pomottamisella ei ole käyttöä nykyajan työelämässä. Aktiivinen esimies kantaa huolta alaisen jaksamisesta ja on ikään kuin tanssiin kutsuja. Kaikkia hyödyttää se, jos ihmiset saadaan kiinnostumaan ja innostumaan yhteisistä työasioista. Hän muistuttaa, että työelämän joustoilla voidaan tukea yksilöä ja or-

Tunnista työuupumuksen merkit ajoissa

Teksti: Samuli Vahteristo Kuva: Mikko Perön
Lähde: Suomen Mielenterveysseura

ganisaatiota selviytymään ja estää ongelmatilanteiden syntyä. Kaikesta huolimatta ihmisen mieli voi mennä rikki siinä missä koneen osa. Jokaisen on hyvä tiedostaa haitallisen stressiin ja uupumukseen varhaiset merkit, jotta osaa tarpeen tullen hakea apua työterveyshuollon kautta. Tätä vaikeuttaa joskus se, ettei stressaantunut etenkään alkuvaiheessa itse ollenkaan ymmärrä olevansa avun

**TYHY
extra**

tarpeessa. Hän saattaa uskoa jaksavansa mitä vain yrittäessään toteuttaa epärealistisia tavoitteitaan. Stressaantuneesta saattaa myös tuntua siltä, että ongelmia on lähinnä työyhteisön muilla jäsenillä tai ylipäänsä työyhteisön ilmapiirissä. Lönnqvistin mielestä lähiyhteisön palaute toimii ikään kuin peilinä, ja hän suosittelee mahdollisimman varhaista ja luontevaa ongelmiin puuttumista. Ilman syyttelyä voi työkaverille sanoa, että näytät väsyneeltä tänään.

Stressin merkkejä ovat esimerkiksi jatkuva väsymys, jännittäminen, huolestuminen, ärtyminen, ahdistuminen ja pelko. Kielteisten reaktioiden lisääntyessä myönteiset ajatukset vähitellen haalistuvat ja katoavat huoltien taakse.

Stressin pitkittyessä ajatukset alkavat kiertää kehää, keskittymiskyky reistailee ja tuntuu vähitellen katoavan kokonaan. Kokonaisuus hämärtyy ja yksityiskohdat alkavat saada yhä suuremman merkityksen.

On vain tässä ja nyt, heti ja kaikki. Asioista hypitään toisiin ilman päämäärää tai loogisuutta. Vähitellen asiat alkavat unohtua, ja stressaantuneen on yhä vaikeampi tehdä päätöksiä eikä hän pääse enää oikein töhinkään käsiksi. Ulkoisesti pienetkin asiat tuntuvat saavan suunnattomat mittasuhteet. Stressikierteeseen syvemmälle vajoavalta menee maltili helposti, ja välillä hän voi ahdistua paniikinomaisesti.

Lihaskäntäyksestä voi vähitellen tulla krooninen kipuina ja jäykkyytenä ilmenevä tila. Etenkin niskalihaksissa, olkapäissä ja hartioissa tuntuu jännitystä. Päänsäryt lisääntyvät ja kivuntunteita voi olla myös rinnan alla tai vatsan seudulla.

Hälyttäviä stressistä kertovia oireita ovat myös huimauksen tunteminen, pahoinvointi ja ripuli tai ummetus. Tuntoherkkyys saattaa lisääntyä tai oleellisesti heiketä. Myös silmänsäryt ovat melko yleisiä. Yleistäen voi sanoa, että kuluttava stressi saa ihmisen heikot kohdat oireilemaan.

On aika katsoa oman mielensä peiliin tai läheisen työkaverin selviytymiseen työtaakasta. Keskustelu työtovereiden, esimiehen tai luottamusmiehen kanssa on ensi askel muutokseen – kohti parempaa ilman syylistämistä tai häpeää.

Työuupumuksen merkit saattavat näkyä myös työpisteellä. Kuva on lavastettu viitekuva.

Haitallisen stressin oireita ovat esimerkiksi

- kireys, jännittyneisyys ja lyhytpinnaisuus,
- unihäiriöt,
- oman terveyden ja harrastusten laiminlyönti,
- liikunnan väheneminen,
- lisääntynyt alkoholinkäyttö,
- mielialamuutokset ja näköalattomuus sekä
- motivaation puute.

Työuupumukseen viittaa voimakas pitkäaikainen väsymys, joka ei enää rajoitu vain työn kuormitushuippuihin. Tällainen syvä uupumus ei häviä päivittäisellä levolla eikä aina lomankaan aikana.

Työuupumuksesta kärsivän ihmisen muuttaminen yhä kynniseämmäksi ilmenee työn ilon katoamisena ja työn merkityksen kyseenalaistamisena. Ammatillisen itsetunnon heikkenemisen merkkejä ovat huonommuuden tunne ja pelko, ettei suoriudu työstään.

Työuupumuksen oireita ovat esimerkiksi

- voimakasasteinen väsymys,
- kynniseksi muuttunut asenne työhön ja
- heikentynyt ammatillinen itsetunto.

Pysähdy miettimään omaa stressiastettasi, jos tunnistat itseäsi kuvaaviksi useat seuraavista väittämistä:

- En kykene tuntemaan aitoa läheisyyttä kanssaihmiini.
- Jokin asia on muuttunut elämässäni äärimmäisen tärkeäksi — lähes pakkomielleeksi.
- Haluan hinnalla millä hyvänsä pitää kiinni mielipiteestäni.
- En salli itselleni epäonnistumisia.
- Kyllästyn aikaisempaa helpommin ja tunteen tehtäväni yksitoikkoisiksi.
- Tavoittelen jatkuvasti suorittamisesta seuraavaa rajua jännitystä.
- Otan itseni vakavammin kuin aikaisemmin.
- Minun on vaikea nauraa itselleni.
- Haavoitun, jos muut laskevat minusta leikkiä.
- Tunnen epäonnistuvani ihmisenä, kun koen takaiskun työssäni.

Mistä apua uupumistapauksissa?

Toimiva sosiaalinen tukiverkosto on yksi tärkeimmistä mielen tasapainoa ylläpitävistä asioista. Oman ja läheisverkon kanssa pohdiskelun lisäksi työpaikkaan ja työhön liittyvistä asioista voi keskustella esimerkiksi työtovereitten, esimiehen sekä tilanteen mukaan työsuojeluhenkilöiden kanssa.

Työhyvinvointiin liittyvissä asioissa puolestaan työterveyshuolto on avainasemassa. Työterveysasemilta myös ohjataan tilanteen niin vaatiessa erikoispalveluihin. Esimerkiksi yksityisen työterveyshuollon asiakkailla saattaa olla käytettävissään erilaisia psykiatrisia palveluita. Ja jos ongelmat ovat työyhteisössä syntyneitä, työterveyshuollossa saattaa olla erityisen hyvää asiantuntemusta näiden asioiden selvittelyyn. Jos haluaa hakea apua työpaikan ulkopuolelta, terveyskeskus on avainasemassa myös mielenterveyden ongelmissa ja kriisitilanteissa. Perusterveydenhuollossa on yleislääkäreiden lisäksi myös mielenterveyden ongelmiin erikoistuneita ammattilaisia, joiden kanssa voi keskustella mieltä painavista asioista ja pyytää lisäohjeita.

- läheiset ihmiset
- työtoverit
- esimies
- luottamusmies
- työterveyshuolto
- mielenterveyden ammatti ihmiset.

Avun saamisen kanavia ovat esimerkiksi

- vapaaehtoiset vertaisryhmät
- auttavat puhelimet
- www.apua.info
- www.tukinet.net
- www.mielenterveysseura.fi
- Mielenterveyden keskusliitto

Apua löytyy, jos itse sitä haluaa ja pyytää

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Puolustusvoimauudistuksen vaikutukset henkilöstön hyvinvointiin ovat olleet nähtävissä monissa joukko-osastoissa. Näin myös Porin prikaatissa Säkylässä, missä yhteydenotot työterveyshuoltoon määrällisesti lisääntyivät v. 2014 – 2015.

- Prosentuaalisesti määrä ei ollut suuri, mutta toisaalta on varmaan paljon heitäkin, jotka eivät ottaneet yhteyttä vaan sinnittivät eteenpäin. Monesti vasta määräaikaistarkastuksessa havahdutaan siihen, että työkuormaa onkin ehtinyt kertyä aika paljon. Kun kertaan omaa työhistoriaani, viime vuosi oli kyllä varsin rankka ja sisälsi lukuisia kohtaamisia, joissa puhuttiin syvällisesti työelämän haasteista, kertoo työterveyshoitaja **Katja Kaunisto** Säkylän terveysasemalta.

Miten sitten pitää toimia, jos työntekijä kokee muutoksia omassa jaksamisessaan?

- Kyllä kaikki lähtee ihmisen omasta halusta. Aluksi yhdessä työterveyshoitajan kanssa kartoitetaan tilanne ja tarvittaessa konsultoidaan lääkäriä. Lääkäri tekee psykologista tai psykiatrista arvioita siitä, onko kyseessä tilapäinen stressi, burn out vai onko tilanne johtanut jo jonkinasteiseen masennukseen. Seuraavaksi arvioidaan, mistä väsyminen johtuu: onko se työperäistä, kotiperäistä vai esimerkiksi rahahuolista johtuvaa. Tämän jälkeen ryhdytään ratkomaan ongelmaa. Tapauksesta riippuen asiakas voidaan ohjata esim. perheneuvolaan, erikoissairaanhoidon, työpsykologille, työnohjaukseen tai käydään neuvonpitoon työnantajan kanssa. Työterveyshuollon rooli on kartoittaa, ohjata ja valvoa työntekijän etua ja sitä, että kaikki keinot tulee käytettyä, luettelee päällikkölääkäri **Jussi Laaksonen**.

Mitä sinulle kuuluu?

Monesti uupumistilanteissa käydään verkostoneuvottelut, joissa ovat mukana esi-

mies tai henkilöstöhallinnon edustaja, työterveyshuollon edustaja ja ao. itse. Siellä yhdessä mietitään, miten työnantaja voisi tukea työssä jaksamista tai vähentää työkuormaa. Porin prikaatissa viimeisen vuoden aikana verkostoneuvotteluja on pidetty kymmenkunta.

Työuupumus ilmenee usein fyysisinä oireina kuten hengenahdistuksena, rintakipuna tai muina oireina, jotka voivat viitata vaikeaan sairauteen. Kun työterveyshuollossa niiden syitä ryhdytään etsimään, törmätäänkin uupumukseen.

- Määräaikaistarkastuksissa kysyn usein asiakkaalta aluksi, mitä hänelle kuuluu ja miten töissä menee. Aika ajoin käy niin, että vyyhti lähtee purkautumaan tästä yksinkertaisesta kysymyksestä. Kannustankin viljelemään samaa kysymystä myös työpisteillä ja keskustelemaan avoimesti omasta ja työkaverin jaksamisesta, Katja Kaunisto vinkkaa.

Työterveyshoitajan tai lääkärin läheteellä ja työnantajan kustantamana työntekijällä on mahdollisuus käydä työterveyspsykologin vastaanotolla kolme kertaa vuoden aikana. Psykologi arvioi tilanteen ja antaa työterveyshuololle ohjeistuksen mahdollisesta jatkosta. Työuupumustapauksissa pyritään välttämään pitkiä sairauslomia, elleivät fyysiset oireet tätä edellytä. Masennuksen osalta aluksi voidaan kokeilla lääkitystä muutaman viikon ajan. Mikäli pitkä yhtäjaksoinen poissaolo nähdään tarpeelliseksi, ennen työhön paluuta verkostoneuvottelussa pohditaan yhdessä, miten töitä jatketaan ja voidaanko henkilö ohjata esim. aiempaa kevyempään työhön.

- Työterveyshuollon näkökulmasta katsottuna tehdyt ratkaisut ovat osoittautuneet toimiviksi ja asiakkaamme ovat kysyneet palaamaan työelämään, Jussi Laaksonen ja Katja Kaunisto toteavat Porin prikaatin osalta.

Esimiehille maksetaan vastuusta – myös työhyvinvoinnin osalta

Sotilaiden työhyvinvoinnista päällikkölääkäri Jussi Laaksonella on selkeä näkemys.

- Työpisteillä pahoinvoivia sotilaita suojellaan ja liian pitkään siedetään heistä aiheutuvia ongelmia. Joskus vaaditaan sitä, että töissä syntyy jonkinasteinen vaaratilanne, ennen kuin asioihin puututaan, Laaksonen painottaa.

Ongelmien tullessa julki usein ihmetellään, miksei työterveyshuolto, joka on saattanut olla jo aiemmin tietoinen niiden syntyhistoriasta, ei ole puuttanut tilanteeseen ajoissa.

- Työterveyshuollon henkilöstöä sitoo vaito-olovelvollisuus. Päällikkölääkärinä voin kertoa joukko-osaston komentajalle yleisellä tasolla, että prikaatissa on tullut esiin tietynlaisia ongelmia, mutta en voi puhua niistä edes työpiste/perusyksikkö- tai osasto/joukkoyksikkötasolla, Jussi Laaksonen havainnollistaa tilannetta.

Laaksonen peräänkuuluttaakin lähiesimiesten vastuuta oman työpisteensä henkilöstöstä.

- On hyvä muistaa, että esimiehille maksetaan heille säilytetystä vastuusta. Heidän tulee huomata olennaiset muutokset oman alaistensa hyvinvoinnissa, nostaa tarvittaessa ”kissa pöydälle” ja ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin, esimerkiksi ohjaamalla alaisen työterveyshuoltoon.

Erityisesti perusyksikkötasolla Laaksonen ja Kaunisto näkevät tässä ongelman.

- Perusyksiköiden päälliköt ovat usein nuoria, vähäisen elämäkokemuksen ja lyhyen työkokemuksen omaavia sotilaita, joille ei kenties ole syntynyt selkeää kuvaa siitä, mikä sotilasyhteisössä on normaalia käytäytymistä ja mikä ei. Heidän ohellaan työyhteisön jokaisen jäsenen tulisi rohkeasti ottaa esille huolensa työkaverin hyvinvoinnista, kertoa tälle omat havaintonsa ja tukea avun hakemisessa, päällikkölääkäri Jussi Laaksonen ja työterveyshoitaja Katja Kaunisto muistuttavat.

Sotilailla on ikään kuin ”sisäänrakennettuna” ajatus siitä, että heidän tulee pärjätä kaikissa olosuhteissa. Avun hakemista vältellään, koska pelätään sen vaikutuksia urakiertoon, kriisinhallintatehtäviin pääsemiseen tai vaikkapa työkavereiden suhtautumiseen. Jussi Laaksonen mielestä sotilailla, kuten kaikilla muillakin työyhteisön jäsenillä, on oikeus ja velvollisuus avoimesti kertoa omasta hyvinvoinnistaan.

- Työterveyshuollossa asioitaessa voi luotavasti mielin kertoa, jos tuntuu siltä, että nyt väsyttää. Selvitetään yhdessä, mistä se johtuu ja miten tilannetta voidaan korjata, Laaksonen rohkaisee.



Myös sotilas voi väsyä työssään. Työterveyshoitaja Katja Kaunisto ja päällikkölääkäri Jussi Laaksonen kannustavat rohkeasti ottamaan jaksamiseen liittyvät asiat esille. Yhdessä työterveyshuollon kanssa selvitetään syitä ja ennen kaikkea sitä, miten tilanne voidaan korjata.

Terveystarkastukseen – mars!

Laki määrittää terveystarkastusten välin, kun kysymyksessä on erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttava työ. Puolustusvoimien nykyisten ohjeiden mukaan sotilaiden terveystarkastusten väli on enintään viisi vuotta. Lääkäri ja työterveyshoitaja seuloivat joukosta ne, joita työn luonteen, esiin tulleiden riskien tai iän (yli 50 v) vuoksi on syytä tarkastaa tätä useammin. Porin prikaatissa viimeisten viiden vuoden ajan sotilaat on käsketty terveystarkastuksiin. - Aiemmin lähetimme kutsun saapua mää-

räaikaistarkastukseen, mutta monet jäivät tulematta. Nykyisin teen vuoden alussa listan tarkastettavista sotilaista, ja komentajan allekirjoittamalla käskyllä heidät veloitetaan tulemaan. Säkylässä palvelee noin 350 sotilasta, joista vuosittain meillä käy tarkastuksessa 100 – 120, työterveyshoitaja Katja Kaunisto kertoo. Kuntotesteissä sotilaat vakuuttavat kyllä olevansa terveitä, mutta miten asiasta voi olla varma, ellei ole käynyt vuosiin terveystarkastuksessa. Tämä oli yksi syy, miksi

Säkylässä lähdettiin käskylinjalle. Opistoupseerien osalta myös ikä alkaa muodostua yhdeksi riskitekijäksi.

- Keski-ikä on 45 vuotta, ja esimerkiksi sokeritasapainon osalta riskit kasvavat. Hälyttävää on sekin, että palveluksensa aloittavissa, vastavalmistuneissa ammattisotilaissa on havaittavissa ylipainoa. Tämä asettaa lisähaastetta sekä työterveyshuololle että työnantajalle, jotta työkyky tulee säilymään fyysisesti raskaassa sotilaan ammatissa.

”Rotaatiokoulutus kuormittaa ja nostaa stressitasoa”

Positiivisella mielellä oppimaan uutta yhdessä muiden kanssa

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Matti Vihurila ja Hannu Ojala

Porin prikaatin Kriisinhallintakeskus kouluttaa tänä vuonna noin 720 rauhanturvaajaa lähetettäväksi maavoimien johdossa oleviin kriisinhallintaoperaatioihin. Rotaatiokoulutuksen pituus vaihtelee tehtävästä ja operatiosta riippuen muutamasta päivästä yli kuukauteen. Esimerkiksi Libanoniin lähtijöiden koulutus kestää noin kuukauden, ja siihen sisältyy vain kaksi viikonloppuvapaata. Mahdollinen kuljettajakoulutus lisää rotaatiokoulutuksen pituutta.

Kun henkilö saapuu rotaatiokoulutukseen, suhde edelliseen työhön ja tehtävään pitäisi olla katkaistu. Etäyhteyksien kautta

ja puhelimella sotilaat voivat hoitaa kesken jääneitä virka-asioitaan, mutta se on tehtävä omalla rajallisella vapaa-ajalla, tauoilla tai iltoisin.

- Rotaatiokoulutus kuormittaa ja nostaa stressitasoa. Koulutuspäivät ovat tiiviitä ja pitkiä, ja asuminen tupamajoituksessa vaatii sekin oman sopeutumisen. Kun edellisen tehtävän on saanut kunnolla luovutettua tuuraajalle, koulutukseen osallistuminen on joustavampaa ja tällöin sietää paremmin kuormitusta, keskuksen apulaisjohtaja, majuri **Kari Toivonen** painottaa.

Rotaatiokoulutuksen tarkoituksena on pohjan luominen tulevan kriiha-tehtävän menes-

tyksekkäälle hoitamiselle. Kari Toivonen muistuttaa, että suhde omaan terveydentilaan sekä fyysiseen ja psyykkiseen kuntoon on oltava avoin ja rehellinen. Ongelmien salailu aiheuttaa sen, että koulutus joudutaan keskeyttämään ja hankkimaan sijainen pikavauhdilla.

- Jokainen keskeytys luo riskin seuraajalle, Toivonen tietää.

Ei armoa Cooperin testissä

Fyysisen kunnon osalta suoritusvaatimus Cooperin testissä on tehtävästä riippuen 2 300 m tai 2 500 m. Raja on ehdoton eikä testiä voi uusia. Rotaatiokoulutukseen valituilta edellytetään myös etukäteen suoritettua terveystarkastusta. Pv:n palkatulla henkilöstöllä on nykyisin mahdollisuus maksuttomaan terveystarkastukseen omassa työterveyshuollossa, mutta edelleen osa hankkii todistuksen muualta ja maksaa siitä. On yleisesti tiedossa, että tietyiltä lääkäreiltä saa ”puhtaata paperit”, vaikkei henkilö olisikaan terveydentilansa osalta sopiva tehtävään.

- Juoksutesti ja Säkylän terveysaseman henkilöstön pitämä terveystarkastus ovat heti tulopäivän aluksi. Haluamme varmistua siitä, että koulutukseen valitut ovat fyysisiltä ja psyykkisiltä ominaisuuksiltaan kykeneviä selviytymään kuumissa ja rasittavissa olosuhteissa. Esimerkiksi painoindeksi (BMI) ei saa olla yli 30. Näin pyrimme poissulkemaan mahdolliset riskit heti alussa, Toivonen korostaa.

Ryhmäytyminen jo rotaatiokoulutuksen aikana

Sotilaallisten koulutusaiheiden ohella tulevat rauhanturvaajat tutustutetaan mm. toimialueen kulttuuriin, uskontoihin ja historiaan. Toivonen näkee tärkeäksi, että lähtevä joukko jo koulutusaikana ryhmäytyy ja oppii tuntemaan toinen toisensa. Vaikka joukko koostuukin erilaisen ammatti- ja koulutustaustan omaavista henkilöistä ja ikähaarukkaakin on, Kari Toivonen kehottaa ammatillisilaita rohkeasti asettumaan vertaiseksi reserviläisten kanssa ja omalta osaltaan edesauttamaan joukon yhteennivoutumista.

- Tule positiivisella mielellä oppimaan uutta yhdessä muiden kanssa, majuri Kari Toivonen tiivistää rotaatiokoulutuksen syvimmän olemuksen.

Kriisinhallintakeskuksen koulutuskalenteri on pullollaan erilaisia kursseja ja koulutustapahtumia. Tänä vuonna keskus kouluttaa noin 720 rauhanturvaajaa. Ennen rotaatiokoulutukseen saapumista suhde edelliseen työhön ja tehtävään pitäisi olla katkaistu, apulaisjohtaja, majuri Kari Toivonen muistuttaa.





Kainuun prikaatissa palveleva yli-luutnantti Hannu Ojala osallistuu Säkylässä annettavaan rauhanturvaajien ajo-opetukseen. Vajaa pari viikkoinen komennus on tiukka ru-tistus, mutta Ojala sanoo sen tuo-van tervetullutta vaihtelua Kuopion huoltopataljoonan toimistoupseerin työhön.

kennetulla alueella ovat esimerkkejä kou-lutusaiheista, joissa tarvitsemme alan erikoisosaajia. Toisaalta lähes puolet läh-tevistä osallistuu jonkinasteiseen kuljetta-jakoulutukseen, mikä taas työllistää ison joukon ammattitaitoisia ajo-opettajia, Toi- vonen luettelee.

Pitkiä päiviä Pasiin luukussa

Kainuun prikaatin Kuopion huoltopataljoon- nan esikunnan toimistoupseeri, yliluutnantti **Hannu Ojala** omaa laaja-alaisen kokemuk- sen kuljetusalan tehtävistä. Kriisinhallinta- kokemusta hänellä on Libanonista, missä hän palveli kuljetusupseerina (MOVCON) v. 2014. Ojala on ollut mukana Kriisinhallin- takeskuksen rotaatiokoulutuksissa viime vuodesta alkaen. Vielä Libanonissa palvel- lessaan häneltä tiedusteltiin, olisiko kiin-

Ajo-opetusjakso toteutetaan sotilaallisena harjoituksena, mikä mahdollistaa pitkät päivärupeamat, 12 – 15 tuntia. Tuntiperus- teisesti järjestettynä kuljettajakoulutuksen hintalappu olisi merkittävästi suurempi.

- Kuljettajiksi koulutettavilta vaadittavat vä- himmäistuntimäärät edellyttävät melkoista ruhjomista. Kyllä me olemme halpoja ko- mennusmiehiä, Ojala naurahtaa.

Maavoimat on määrännyt myös Kainuun prikaatille tietyn tukivelvoitteen, joka on jyvitetty edelleen joukkoyksiköille. Pariviik- koinen poissaolo vakityöstä vaatii ajoittain erityisjärjestelyjä. Hannu Ojalan mukaan valtaosa töistä jää muiden hoidettavaksi, mutta jotkut asiat edellyttävät, että niitä hoidellaan tauoilla ja iltaisin ajo-opetuksen päätyttyä.

- Kyllähän komennus on tiukka ja vaativa rypistys, joka edellyttää myös ennakko- valmisteluja esimerkiksi määräysten ker- taamisen suhteen. Toisaalta se on terve- tullutta vaihtelua arkirutiineille ja tarjoaa parhaimmillaan hienon mahdollisuuden hy- vään vuorovaikutteeseen yhteistyöhön mui- den kouluttajien ja koulutettavien kanssa, yliluutnantti Hannu Ojala vakuuttaa.

Omakohdaiset kokemukset Libanonin olo- suhteista ovat tarpeen, jotta kuljettavat pystytään kouluttamaan ja valmentamaan mahdollisimman tehokkaasti tuleviin tehtä- viinsä.

- Siellä alhaalla tiet ovat kapeita ja jyrk- kiä, ja ajoneuvoilla mäkiä laskettaessa on osattava käyttää sopivia vaihteita ja lyhyi- tä napakoita jarrutuksia, jotta jarrut eivät kuumene liikaa. Tiestö ja keli vaikuttavat liikenneturvallisuuteen, esimerkiksi sateella paikalliset asfaltitiet ovat todella liukkaita, Hannu Ojala muistuttaa.

Kouluttajatukea läheltä ja kaukaa

Porin prikaatin Kriisinhallintakeskus vastaa Maavoimien johdossa olevi- en kriisinhallintaoperaatioiden vaihtohenkilöstön koulutuksesta. Vakituisen henkilöstön (8 ups, 4 ou ja 2 siv) lisäksi tulevien rauhanturvaajien koulutukseen osallistuu muuta pv:n henkilöstöä kaikista puolustushaaroista sekä kriha-joukoista. Maavoimien esikunta ohjaa koulutusta ja jyvittää tukivelvoitteet alaisilleen joukoille.

- Tämän vuoden ensimmäisellä puoliskolla saimme lähes 2 100 kouluttajakupäivää, joista hieman alle puolet eli 910 oli Porin prikaatin sisäistä tukea. Muualta maavoi- mista tukea annettiin 386, merivoimista 111, ilmavoimista 79 ja Puolustusvoimi- en logistiikkalaitokselta 296 päivää. Kriha- joukkojen antama tuki oli 134 päivää, ker- too keskuksen apulaisjohtaja, majuri **Kari Toivonen**.

Osa rotaatiokoulutuksesta on niin specifiä, että ammattitaitoiset kouluttajat ovat har- vassa. Toisaalta kaluston määrä on vuosi- en saatossa moninkertaistunut ja vaihtelee eri operaatioissa.

- Voimankäyttökoulutus, ase- ja ampuma- koulutus, lääkintäkoulutus ja toiminta ra-

nostusta osallistua tulevien rauhanturvaaji- en koulutukseen.

- Olen toiminut Libanonin rotaatiossa Pasi- kuljettajien ajo-opettajana. Yhtäjaksoinen komennus on kestänyt kerrallaan vajaat kaksi viikkoa, Hannu Ojala kertoo.



Libanonin vaihtohenkilöstön koulu- tukseen sisältyy paljon käytännön harjoittelua, myös taisteluammuntaa. Väijytykseen joutunut joukko valmis- tautuu irtaantumaan savujen suojsissa. Irttaantumista tuettiin lisäksi kevyiden kranaatinheittimien tulella.

Liikunnan ja elintapojen merkitys

Teksti: Mika Räisänen Kuva: Samuli Vahteristo

Säännöllinen liikunta on keskeinen työ- ja toimintakykyä sekä työhyvinvointia edistävä tekijä. Liikunta on lisäksi tärkeä tekijä monien sairauksien ja vammojen ennaltaehkäisyssä. Säännöllisellä ja toistuvalla liikunnalla saatuja hyötyjä ovat tutkitusti mm. työkyvyn paraneminen, stressin parempi hallinta, unettomuuden väheneminen sekä vähentyneet sairauspoissaolot työstä.

Perintötekijöihin emme voi vaikuttaa. Sen sijaan siihen, miten elämäämme elämme, voimme vaikuttaa. Terveelliset elintavat ovat perusta työssä jaksamiselle ja sairauksien ennaltaehkäisyssä. Terveenä suoriutuu työstä paremmin ja palautuminen on nopeampaa. Alla muutamia asiakokonaisuuksia, jotka yleisesti liitetään terveellisiin elintapoihin.

Ravinto

Internetin ihmeellinen maailma on täynnä ohjeita terveelliseen ruokailuun. Hakusanoilla ruokaympyrä tai lautasmalli pääsee hyvin alkuun. Oleellista on syödä monipuolisesti, säännöllisesti ja kohtuullisesti. Runsas ylipaino on aina terveysriski. Ylipaino voi johtua monestakin syystä, mutta pääasiallinen syy lienee se, että syö (energiaa) enemmän kuin kuluttaa. Arjen valinnoilla voi vaikuttaa.

Päihteet

Joillekin ihmisille jo pienikin alkoholimäärä voi olla (terveydelle) haitaksi, joten yksiselitteisiä rajoja ei ole järkevä asettaa. Kohtuullisella alkoholinkäytöllä voi olla jopa terveyttä edistäviä vaikutuksia. Alkoholin

riskikäytön rajat määrittävät tason, jonka ylityessä alkoholin aiheuttamat sairaudet alkavat lisääntyä. Riskikäytön rajat ylittävät, jos mieshenkilö juo viikoittain jatkuvasti yli 24 annosta (yksi annos on esimerkiksi noin yksi viinilasillinen tai 1/3 l keskiolutta) tai yhdellä nauttimiskerralla juotu määrä ylittää seitsemän annosta. Naisilla jatkuvan käytön riskiraja on 16 annosta viikossa ja yhden nauttimiskerran raja viisi annosta. Liiallisella alkoholin käytöllä on niin fyysisiä, henkisiä, psyykkisiä kuin sosiaalisia haittoja. Alkoholin haitat ovat usein nähtävissä myös käyttäjän lähipiirissä ja työpaikalla. Alkoholin liiallinen käyttö lisää vaaraa sairastua maksakirroosiin, erilaisiin syöpiin, masennukseen, unettomuuteen, verenpainetautiin ja aivoverenvuotoon.

**TYHY
extra**

Terveet elämäntavat avaavat tien monille huippukokemuksille.

Aloita kuntosi kohentaminen jo tänään. Joukko-osastosi liikunnanohjaajalta saat hyvät ensivinkit.



Savuttomuus

Savuttomuudella voidaan ennaltaehkäistä mm. sydän- ja verisuonisairauksien, hengityselinsairauksien sekä syöpäsairauksien kehittymistä. Tupakoinnin lopettaminen kannattaa aina, myönteisiä muutoksia tapahtuu jo päivissä, mutta myös vuosien päästä. Itse asiassa ei kannata edes aloittaa tupakointia.

Uni

Aikuinen ihminen tarvitsee keskimäärin 7 - 8 tuntia unta yössä, yksilölliset erot voivat olla huomattavia. Riittävä ja hyvälaatuinen uni vaikuttavat positiivisesti tarkkaavaisuuteen, muistiin, mielialaan, oppimiseen ja luovuuteen. Riittävällä unella ja levolla on myös yhteys henkiseen jaksamiseen niin töissä kuin kotonakin. Levännyt ihminen kokee vähemmän haitallista stressiä ja riittämättömyyden tunnetta, mikä on tärkeää työuupumuksen ja masennuksen ehkäisemisessä.

Unen laatuun kannattaa kiinnittää huomiota. Aamulla herätessä tulisi olla virkeä ja energinen. Makuuhuoneen suositeltu lämpötila on 18 - 20 astetta, liian myöhäistä ja raskasta syömistä tulee välttää, ja myös kofeiini, nikotiini ja alkoholi häiritsevät unta. Ilta tulisi rauhoittaa ennen nukkumaanmenoa, ja sen tulisi tapahtua levollisin mielin. Kunnolliseen patjaan kannattaa sijoittaa.

Pidetään itsestämme ja toisistamme huolta.

Päällystöliiton golf-mestaruuskilpailut

Järjestyksessään kuudennet golf-mestaruuskilpailut pelattiin Pohjois-Karjalan Päällystöyhdistyksen isännöimänä 7.8. Kilpailun johtajana toimi kapteeni evp. **Heikki Rosenius**. Kilpailupaikkana oli luonnonkaunis Kontioniemen kenttä Kontiolahdella. Kilpailut keräsivät yhteensä 10 osallistujaa, joista puolet edusti Lappeenrannan Päällystöyhdistystä.

A-sarjassa pelattiin tasoituksellinen lyöntipeli (HCP 0–18,0), ja sen voitti **Vesa Tirkkonen** (LapPy) nettotuloksella 75 lyöntiä. B-sarja (HCP 18,1–36,0) pelattiin pistebogeyna. Sarjan voitti **Mika Räisänen** (PKPY) tuloksella 36 pistettä. Täydelliset tulokset löytyvät liiton nettisivuilta. Ensi vuonna kilpailaan samaan aikaan eli elokuun ensimmäisen täyden viikon viikonloppuna. Merkitkää kalentereihin.

Päällystöliiton ampuumestaruuskilpailut

Ampuomestaruuskilpailut järjestetään Säkylässä ammunnan sotilas-SM-kilpailujen yhteydessä 13.–15.9. Virallisten lajien lisäksi liiton mestaruudesta kilpaillaan hirvi- ja haulikkoammunnassa. Järjestävänä yhdistyksenä toimii Huovirinteen Päällystö ry. Samassa yhteydessä jaetaan kilpailu- ja valmennustoimintaan tarkoitetut patruunat urheilujohtajan tekemän jakopäätöksen mukaisesti. Jakopäätös on toimitettu anoneiden yhdistysten sähköpostiin. Päätös löytyy myös PVAH:sta asiakirjatunnisteella

MM17743. Patruunat on tarkoitettu henkilökohtaiseen valmentautumiseen, eikä niitä saa luovuttaa kolmannelle osapuolelle. Patruunat tulee noutaa henkilökohtaisesti ja ko. kaliiperin hallussapitolupa (vast.) tulee esittää noudon yhteydessä.

Tervetuloa biljardikisoihin Kouvolaan

Kerhojen väliset Kaisa-biljardikisat pidetään Kouvolaissa Kuusankoskella Kymin kerholla 24. – 25.9. Kisoihin ovat tervetulleita kisojen järjestäjän (Kymin kerho) jäsenten lisäksi kaikkien Päällystöyhdistysten/-kerhojen

jäsenet. Kisa pelataan sekä henkilökohtaisena että joukkuekilpailuna (3 henkilöä/joukkue). Kisat aloitetaan lauantaina 24.9. klo 11 kapteenien kokouksella ja pelit noin klo 12. Kymin kerholle voi tulla tutustumaan pöytiin jo perjantaina klo 18 alkaen. Perjantaina kerho on avoinna klo 18 - 22 (ei ruokailumahdollisuutta). Lauantaina ja sunnuntaina kerho on avoinna klo 10 alkaen, ja siellä on mahdollisuus lounasruokailuun. Majoituksen järjestää jokainen itse. Hotelli Sommelo Kuusankoskella on lähin ja todennäköisesti myös halvin. Osallistumismaksut 30 euroa/henkilö ja 30 euroa/joukkue. Kisa pelataan Suomen Biljardiliiton sääntöjen mukaan. Ilmoittautumiset Jukka Nojoselle 16.9. mennessä, puh. 040 723 1098 tai sähköpostilla jukka.nojonen@kymp.net

EDUNVALVOJAN VIIKKO

Teksti: Matti Vihurila

Kuva: Juha Susi

Kapteeni **Juha Susi** on toiminut liiton päätoimisena pääluottamusmiehenä 2013 loppuvuodesta alkaen.

Mistä työnkuvasi muodostuu?

Päävastuualueena on Päällystöliiton edunvalvontakoulutuksen suunnittelu ja toteutus, jota tuetaan VAKAVAn ja Jukon järjestämällä koulutuskursseilla. Eläköitymiseen ja eläkejärjestelmiin liittyvät asiakokonaisuudet kuuluvat myös minun vastuulle. Luottamusmiessyöskentely on niin ikään iso kokonaisuus.

Toimin myös useissa työryhmissä ja toimikunnissa. Näitä ovat esimerkiksi työ- ja palvelusturvallisuuden keskustoimikunta, valtion neuvottelukunnan puolustus- ja rajajaosto sekä VAKAVAn koulutusryhmä. Osallistun lisäksi hallitustyöskentelyyn, työvaliokuntatyöhön sekä Upseerien neuvottelukunnan (UNK) toimintaan.

Väliin jäävät aukkokohtat ovatkin sitten perinteistä toimistotyöskentelyä.

Mikä oli työviikon kohokohta?

Niitä oli useita. Olen siitä onnellisessa asemassa, että työ tarjoaa minulle edelleen onnistumisen elämyksiä. Se saattaa olla jokin aineiston valmiiksi saaminen tai asian ratkeaminen jäsenen ja liiton kannalta edullisella tavalla. Yksi tämän viikon kohokohdista oli vuoden 2017 koulutuksiin liittyvien resurssien varausten saaminen valmiiksi. Toisaalta näin päivittäin Kouvolasta kulkevana voin olla tyytyväinen tämän viikon junavuorojen pysymiseen aikataulussa, pääpiirteittäin.



Millainen ihminen Juha Susi on?

Päijät-Hämeessä syntynyt härkäpäinen karjalainen, joka asuu Kouvolassa, tarkemmin sanottuna Valkealassa. Perheellinen omakotiasuja, joka liikkuu vapaa-ajallaan, matkustelee sekä viettää ihan liian paljon ajastaan erilaisten näyttöjen ääressä.

Mikä on sinulle tärkeää elämässä?

Näissä nyt ei varmasti ole mitään poikkeamaa valtaosaan jäsenistöstä: perhe, terveys ja turvallisuus. Sen verran itsekäs-kin täytyy olla, että pitää myös itseään ja omaa hyvinvointiaan tärkeänä.

Terveisesi jäsenistölle?

Hyödyntäkää jäsenmaksuun sisältyvää edunvalvontapalvelua aktiivisesti. Liiton toimijat ovat teitä varten.

Maanantai 15.8.

Järjestöpäällikön palattua lomilta tsekkaamme syksyn tärkeimpien tapahtumien valmisteluiden etenemisen. Edeltävänä viikonloppuna ei onneksi tullutkaan mitään akuuttia sähköpostia, joten loppupäivä hyödynnettiin viesteihin vastaamiseen.

Tiistai 16.8.

Aamu aloitettiin syyskauden ensimmäisen tapahtuman tarkastelulla puheenjohtajan ja järjestöpäällikön kanssa. Tilaisuuteen osallistuvien vierailijoiden aikataulut vaikuttivat ohjelman tarkasteluun. Tilaisuuden ryhtöiden alustuksen ja aiheiden tarkempi sisällön tarkastelu saatiin sovittua. Materiaalin laatiminen sovittu mukaisesti. Päivään mahtui myös toimistopalaveri sekä yksi tapaaminen.

Keskiviikko 17.8.

Vuoden 2017 koulutustapahtumiin liittyvien palveluiden varaukset saatiin onnistuneesti

tehtyä. Alkuperäisestä suunnitelmasta vain muutamassa jouduttiin tekemään pientä hienosäätöä ajankohtien suhteen. Seuraavan viikon tapahtumien ja tilaisuuksien esitysmateriaalien valmistelua.

Torstai 18.8.

Lähestyviin kokouksiin ja seminaareihin liittyvien ohjelmien ja aineistojen tarkastelua sekä tilaisuuksiin liittyvien sähköpostien hoitaminen.

Perjantai 19.8.

Harvinaista herkkua, koko päivä yhteen isoon ja pitkään käynnissä olleeseen yhteistoimintaprojektiin keskittymistä. Tähän liittyvä aineisto alkaa olemaan jo loppusuoralla. Se esitellään vielä hallinnolle, jonka jälkeen pääsemme jalkauttamaan ja kouluttamaan edustajiamme.



PO I 44 Y palasi Lappeenrantaan 30-vuotistapaamiseen

Teksti: Sakari Vuorenmaa Kuva: A-P Kaarna

Peruskurssi 44 opiskeli Päälystööpistossa 3.1. – 28.6.1985 ja valmistui toimiupseereiksi tammikuussa 1986. Kurssin aloitti 285 nuorta kersanttia, joista Y-jakson sai suoritettua 277 toimiupseerioppilasta. Opiskeluajanamme Päälystööpiston johtajana toimi sodassa kunnostautunut panssarintuhoaja, eversti **Aimo Airola**. Kurssitapaamiseen osallistui 50 "nuorta" kurssilaista, puolisoita ja jopa yksi opettajamme, **Riitta Paltemaa**. Tapaaminen alkoi Maasotakoulun johtajan eversti **Asko**

Muhosen pitämällä esitelmällä Maasotakoulun nykypäivästä. Esitelmän yhteydessä käytiin hyviä keskusteluja henkilökunnan koulutuksesta ja puolustusvoimien tulevaisuuden näkymistä. Esitelmän jälkeen kävimme Rakuuna-ravintolassa nauttimassa suolaista ja makeaa ennen kiertoajelua. Kiertoajelulla oppaamme ja Maasotakoulun komendantti, ylliluutnantti **A-P Kaarna** esiteli joukollemme Rakuunamäen, Leirikentän ja Lappeenrannan muutoksia viimeisten 30 vuoden ajalta. Kiertoajelun yhteydessä

kävimme laskemassa kurssin kukkalaitteen Toimi- ja Opistoupseerikoulutuksen muistomerkille rakennus Kersantin edustalle. Lauantaipäivä huipentui Saimaalla, missä suoritimme kanavaristeilyn ja nautimme maittavan illallisen maisemista nauttien sekä vilkkaan keskustelun säestämänä. Sunnuntaina oli sitten aika palata "kotijoukkojen" luokse hyvillä mielin kurssikaverien tapaamisesta.



EVP

Äksöniä Tanhuvaaran tapaan perhelomalla

Teksti: Satu Rajala Kuvat: Taru Vienola

Tänä vuonna Päälystön Naisten perhelomaa vietettiin kesäkuun viimeisellä viikolla Tanhuvaaran urheiluopistolla Savonlinnan lähellä. Lomalla oli kuusi perhettä, joissa oli yhteensä 10 aikuista ja 18 lasta. Parista perheestä oli jälleen vain äidit lasten kanssa lomalla, kun isät puursivat vielä töissä. Harmi sinänsä, koska Tanhuvaara oli kertakaikkisen upea lomakohde. Osallistuneet perheet ovat olleet vastaavilla lomilla aikaisemminkin, mutta kaikkien mielipide oli, että Tanhuvaara on ollut kohdista paras kaikilla mittareilla. Päivisin ohjelma rakentui pääosin kolmeen osaan. Oli perheiden yhdessäoloaktiviteettejä, mutta myös selkeästi erillisiä ohjelmia lapsille ja aikuisille. Yhdessä kokeiltiin kalliolaskeutusta, sporttirasteja, jääpelejä, luontorasteja, seinäkiipeilyä, unohtamatta alun tutustumispelejä ja lopun kiihkeää Olympiakisaa! Lapset saivat kokeilla polkuautojen vauhtia, ja aikuisetkin saivat ottaa ”tyypit” niillä, parkouria ja temppurataa, slacklinea ja pihapelejä sekä frisbee- ja minigolfia. Aikuiset saivat tietoa ravinnosta ja kropan harjoittamisesta, mutta tarjolla oli myös hikisiä treenejä kahvakuulalla ja kuntopalolla, vesitreeneit uimahallissa, bodyjumbaa ja kehonhuoltotuntia, crosstreiniä, body ja mind-tunteja. Puitteet olivat erinomaiset, samoin

kuin ruoka, joka sai kaikilta kiitosta monipuolisuudestaan.

Mutta annetaan lopuksi lapsille mahdollisuus kertoa, mistä he pitivät.

Pinjan mielestäni kivointa olivat ohjatut toiminnot. Veetistä kaupunkisota oli kivaa ja ohjaajat mukavia! Kasperin mielestä kivointa olivat olympialaiset, kun Miina piti puolestaan uimisesta. Paras muisto hänelle jäi kuitenkin seinäkiipeilystä.

Aikuisten mielestä lapset olivat marakatteja ja tulevia olympiatoivoja, jos Tokiossa 2020 kisataan seinäkiipeilyssä.

Illoa ja Ilmaria viehättivät uiminen ja kylpyläosasto sekä hienot ohjelmat.

Onnille ja Toivolle parasta lomassa olivat jääkiekko, sähkö, parkour ja kylpylä. Poikien mielestä Tanhuvaaran Urheiluopistolla järjestetyssä lomassa ei ollut mitään negatiivista, päinvastoin loma loppui liian nopeasti. Kaksikko viihtyi siellä niin hyvin, että heidän mielestään meidän olisi pitänyt muuttaa sinne.

Myös me vanhemmat viihdyimme Tanhuvaarassa hyvin. Paikan fasilitetit urheilulliselle lomalle olivat hyvät ja monipuoliset. Viikon ohjelma oli rakennettu vaihtelevaksi, ja kaikissa ohjelmissa oli huomioitu eri ikäryhmät niin lasten, nuorten kuin aikuistenkin osalta.



- Tällaiset tuetut koko perheen lomat antavat hyvät puitteet viettää aktiivista laatu-aikaa yhdessä, ja lomien järjestämistä kannattaa ehdottomasti jatkaa tulevaisuudessa, kertoi lomalle perheensä kanssa osallistunut **Jyrki Lukkarinen**.





Peruskurssi 20 on 55-vuotias

Teksti: Tapani Flyktman Kuva: Pertti Laaksonen

Kauko ja Pirkko Auvinen järjestivät KAuK:n peruskurssi 20:n 55-vuotisjuhlan kunniaksi tapaamisen 28. – 30.6. Oriveden Eräjärven kylässä olevalla Einon Pirtillä.

Tulokahvitilaisuuden jälkeen pidettiin kurssikokous, jossa paikalla oli 23 entistä oppilaspoikaa.

Seuraavaksi kokoonnutaan jo vuonna 2019 Keski-Suomessa **Pertti Laaksonen** johdolla, ja hänen tuekseen tulivat valituiksi **Tapani Flyktman, Seppo Rantanen ja Raimo Lindroos**. Kokous päätti

ottaa tavoitteeksi, että kokoontumisissa saavutetaan ainakin 60 vuoden rajapyykki. Keskusteltaessa tulevien tilaisuuksien kustannuksista, **Armo Korvela** lohdutti osanottajia toteamalla, että ”Mitäpä Te taloudesta huolehditte, eivät rahat teidän ole vaan perikunnan”.

Päivällisen jälkeen siirryttiin linja-autokuljetuksella Rönnin kesäteatteriin, jossa näytelmänä oli **Harald Selmer-Geeth**’n kirjoittama ja **Jarmo Skölin** ohjaama ”Siltalan pehtoori”.

Toisena tapaamispäivänä tutustuttiin Orive-

den nähtävyyksiin. Linja-automatkan aikana Pirkko Auvinen avasi osanottajille Eräjärven historiaa. Kurssilaiset tutustuivat entisen Oriveden Varikon eli nykyisen Millog Oy:n Oriveden toimipisteen toimintaan. Leidit puolestaan tutustuivat Oriveden kirkkoon ja Taitokeskukseen. Oppilaspoikien ja leidi-

Kauas on pitkä matka?

Teksti: Risto Mikkonen



Peruskurssi 32:n vuosimallia 1973:n soturit puolisoineen testasivat väittämää ”Kauas on pitkä matka” kokoon-tumalla 22.–24.7. helteiselle Sodankylän Luostolle. 15 autokuntaa ja 27 henkilöä matkasivat halki suvisen Suomen yhteen-sä 10 539 km. Keskiarvo 702,6 km/au-tokunta. Kurssi on kokoontunut tähän men-nessä jo 17 kertaa eri puolilla Suomea ja joskus rajojen ulkopuolellakin. Kertyneen kokemuksen perusteella voimme todeta, että matka ei ole ollut koskaan liian pitkä, oli se sitten lähelle tai kauas. Ja takaisinkin on jaksettu palata. Vuoden 2017 kokoon-tumisen ja 2018 45-vuotisjuhlakokouksen valmistelut ovat jo käynnissä. Tapahtumat on vakioitu vkolle 32, joten verkkaisemmat-kin ehtinevät varautua tulevaan ajoissa. Jos joku tuntee jääneensä osattomaksi kutsuis-ta, on syytä tarkistaa olonsa postituslistal-la: martsu52@hotmail.com tai risto.rom@gmail.com

Varaa ja virkisty

Päälystöliiton lomakohteiden suosio on noussut, mutta siitä huolimatta lomakohteissa on aika ajoin tilaa. Käyttöön otetaan ns. "hiljaisten aikojen alennusviikot", jolloin hinnat ovat 20 prosenttia edullisempia. Aina kannattaa kysyä myös peruutuspaikkoja. Jäsenillä on mahdollisuus varata myös Upseeriliiton mökkejä Vierumäeltä "äkkilähtö-periaatteella". Kannattaa loma-suunnitelmia tehtäessä huomioida myös Puolustusvoimien virkistysalueet: Siniset Aallot Taipalsaarella, Suorajärvi Kuusamossa ja Merijukola Merikarvialla.

Lomakohteiden hinnasto 1.9. alkaen

	Koli	Markovilla	Vierumäki
Ale-viikot	200	200	250
Normaali	250	250	320
Sesonki	320	320	360

Helsingin asunnot

Runeberginkatu yksiö 40 e/vrk, kaksio 60 e/vrk

Uudet lomakohteiden hakuajat ja sesonki- sekä alennusviikot löydät jäsensivujen lomatoiminta-välilehdeltä.

Vielä ehdit hakea mökkejä 1.1. – 30.4 lomakaudelle. Haku on tehtävä 31.10. mennessä.

Tutustu tarjontaan ja vapaisiin aikoihin liiton jäsensivulla nettissä tai soita Anja Mustajoelle 040 301 9290.