

Pääallystö- lehti

1/2017 HELMIKUU



Sotilas –
käytä ääntäsi

7 >

Johtamisopit elävät
ajassa

17 >



*Suomi
Finland*
100

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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2017,

aineisto- ja ilmestymispäivät

numero	aineisto	ilmestyy
2	24.3.	12.4.
3	24.5.	14.6.
4	18.8.	6.9.
5	6.10.	25.10.
6	24.11.	13.12.

Aineiston voi toimittaa päätoimit-
tajalle tai toimitussihteerille alla
oleviin sähköpostiosoitteisiin. Toi-
mitus päättää julkaisukynnyksestä.
Kirjoittajat vastaavat omista kirjoi-
tuksistaan.

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

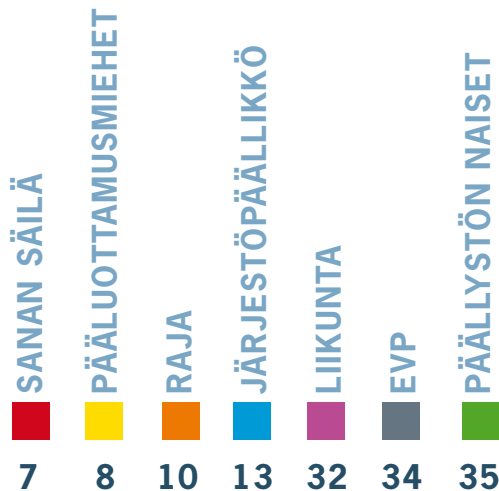
OSOITTEENMUUTOKSET:

Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

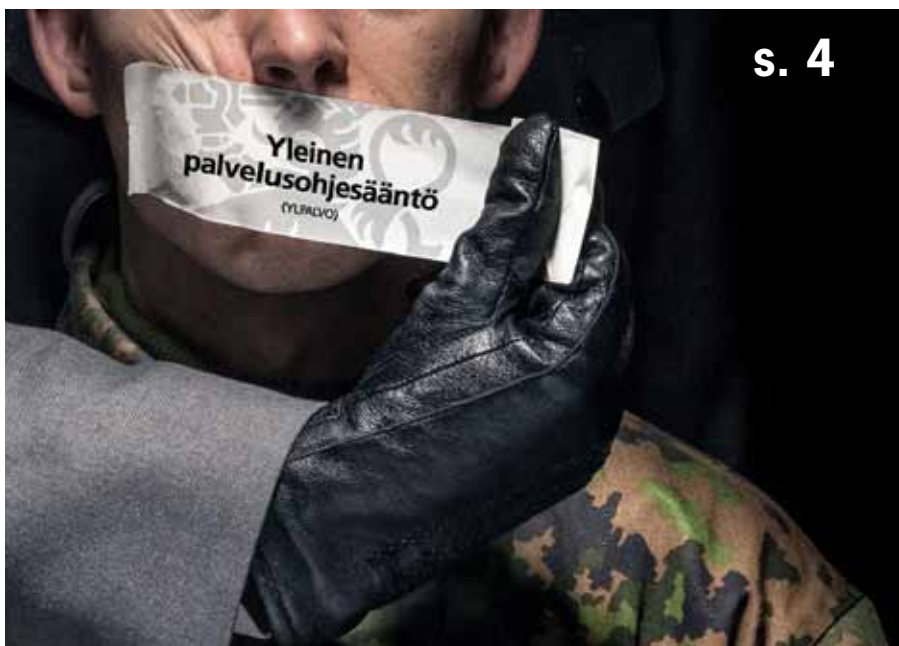
Taitto: Simo Nummi 040 532 5815
simo.nummi@mainosnummi.inet.fi

Painotalo Eura Print Oy

VAKIOPALSTAT



SISÄLTÖ



s. 4

Mikko Perrón

- 4** Ammattisotilaiden poliittiset oikeudet
- 9** Kriisinhallintaveteraanikortit tulivat jakoon
- 11** Kehitä osaamistasi
- 14** Poliisijärjestön kanssa tehtävä yhteistyö tuo hyötyjä
- 17** Palkitseminen ja kiitos kannustimena
- 20** Frontex yhtenäistää opetussuunnitelmia
- 22** Vuoden sotilasmuusikko esittelyssä
- 24** Jaksaminen koetuksella
- 25** Eläkkeet puhuttavat
- 28** Pioneeriuuralta hiihtourheilun johtajaksi



Kannen kuva: Juha Susi
Puolustusvoimat palkitsi liikunta-alan osaajiaan. Jarkko
Junni (ei kuvassa), Keijo Elonen, Mikko Niskanen ja Jukka
Jortikka arvostavat niin työnantajan kuin Päälystoliiton
panosta liikunnan tukemiseen.



Virkapukuisen asema ei ole kadehdittava

Edustamamme henkilöt ja heidän virastonsa ovat erityisen herkullinen kohde nykymedian uutishakuisuudelle, jossa on ajoittain nähtävissä sensaatiohakuisuus. Poliisit ja ammattisotilaat ovat mediassa toki isoin otsikoin aina, kun jotain negatiivista tai negatiiviseksi tulkittavaa tapahtuu. Joskus uutisointi perustuu löyhiin faktoihin tai ei kohdistu oikeaan tahoon.

Meillä on opittavaa siitä, miten asioita valmistellaan ja miten niistä tiedotetaan tai tehdään päätöksiä. Virkapukuisten osalta ei päde periaate, jonka mukaan ”ei ole mitään väliä, miten olet esillä, kunhan vaan olet”.

Kansalaisten ja valtakunnallisten päättäjien tulee voida luottaa siihen, että virkapukuun puettu kansalainen turvaa kaikissa tilanteissa omaa maataan, kansaa ja sen lakeihin pohjautuvaa yhteiskuntajärjestystä. Virkapuvun ja virkamiehen tulee olla myös yhteiskunnan suojeluksessa, mutta ei holhoksessa. Holhoamisella tarkoitan sitä, että turhia rajoituksia kansalaisoikeuksiin tulee välttää viimeiseen saakka ja luottaa siihen, että virkapukuinen virkamies hoitaa hänelle annetut tehtävät asianmukaisesti.

Ammattisotilaalle on lainsäädännössä ja virastojen ohjeuksissa asetettu useita muista kansalaisista poikkeavia rajoituksia. Suomen perustuslaki kuitenkin toteaa, että ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Näin asia ei todellisuudessa ole, koska ammattisotilaiden, virastojemme ja mm. poliisien osalta on säädetty useita poikkeamia.

Yleisesti poikkeamat ovat kansalaisten ja jopa virkapukuisten virkamiesten keskuudessa hyväksytty, joten näiden to-

siasoiden kanssa on elettävä. Sitoutuminen tiettyjen tehtävien hoitoon perustuu siis poikkeamien hyväksyntään ja usein myös henkilökohtaiseen vakaumukseen tehtävän osalta. Sitoutumista ja henkilön vakaumusta ei kuitenkaan tulisi koetella siten, että omalla toiminnallamme tai ohjeilla pyrimme kirstämään virkapukuisten kansalaisoikeuksia.

Ammattisotilaina ja kansalaisina meidän on varmasti hyvä pysähtyä aika ajoin miettimään suhdettamme lainsäädäntöön, ohjeisiin ja määräyksiin. Aina kun virkapuvussa avaa suunsa tai esiintyy julkisuudessa, kannattaa sanat ja teot harkita tarkoin, mutta ilman erityistä pelkoa.

Virkamiehiä olemme aina, mutta virkaa hoidetaan vain työajalla eli silloin, kun olemme työnantajan määräysvallassa ja palkka juoksee. Jos vapaalla meille sattuu jotain poikkeavaa, niin meidät nähdään virtuaalisesti toimineen virkamiehinä tai virkapuvussa ja aiheuttaneen näin haittaa edustamallemme virastolle ja sanktiot iskevät. Tästä ajattelusta ja turhien kytkentöjen rakentelusta tulee luopua tai ainakin sitä tulisi välttää viimeiseen saakka.

Virkamiehenä joitain asioita on helppo kehittää mm. pukeutumisen osalta. Esimerkiksi omalta osaltani noudatan sitä, että kutsuttaessa minut puheenjohtajana tilaisuuteen puen puvun päälleni, sillä ay-edustuksia ei hoideta virkapuvussa tai virka-aseman kautta. Saadessani kutsun kapteenina, puen virkapuvun päälleni, ja saadessani kutsun nimelläni pukeudun tilaisuuden edellyttämällä tavalla. Ei siis tämän vaikeampaa tämäkään.

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: toimisto@asianajotoimistolindell.fi.

(Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.)



Ruotsi-Suomen sääty-yhteiskunnassa upseerit olivat aateliston piirissä merkittäviä poliittisen vallan käyttäjiä. Sotilassäädyn rajoittamaton poliittinen toiminta jatkui Suomen kuullessa Venäjän keisarin alaisuuteen suuriruhtinaskuntana, jonka säätykokouksessa erityisesti aatelissäädyn edustajina oli usein sotilaita. Suomessa säätyvaltiopäivät lakkautettiin v. 1906 ja tilalle tuli yleiseen äänioikeuteen perustuva eduskunta. Tässä valtiopäiväjärjestyksessä vakinaisessa sotapalveluksessa olevilta poistettiin vaalikelpoisuus ja äänioikeus. Poliittisen toiminnan kieltevä rangaistussäännös sisällytettiin myös itsenäistymisen jälkeen v. 1919 so-
tavaen rikoslakiin. Vuonna 1944 rajoitusta lievennettiin siten, että puolustusvoimien kantahenkilökunnalle annettiin äänioikeus. Tänä päivänä sotilasvirassa olevaa henkilöä ei edelleenkään voida valita kansanedustajaksi eikä Euroopan parlamentin jäseneksi. Sen sijaan kunnallispolitiikkaan osallistumista ei ole kielletty ja ammattisotilas voi olla kunnallisvaaleissa ehdokkaana. Tällöin hän ei kuitenkaan voi käyttää

sotilaspukua puoluepoliittisessa toiminnassa eikä vaalimainonnassa. Rikoslaki myös kieltää ammattisotilasta liittymästä jäseneksi puolueeseen tai puoluepoliittista toimintaa harjoittavaan tai sitä selvästi tukevaan yhdistykseen. Samoin se kriminalisoi eroamatta jättämisen tällaisesta puolueesta tai yhdistyksestä.

Lainsäätäjät pitävät yhä puolustusvoimien puoluepoliittista sitoutumattomuutta tärkeänä. Muussa tapauksessa saattaisi syntyä epäilyksiä käskyvallan käytön objektiivisuudesta esimerkiksi määrättäessä henkilöitä vaarallisiin tehtäviin. Puoluejäsennyden salliminen saattaisi myös vaarantaa virkanimitysten puolueettomuuden tai vähintäänkin herättää sotilasorganisaation hierarkkisessa yhteisössä epäilyksiä puolueettomuuden vaarantumisesta. Rajoitteilla halutaankin turvata sotilasvirassa olevien riippumattomuus. Ammattisotilaita edustavissa henkilöstöjärjestöissä näitä rajoitteita ei nähdä ongelmana. Viraston lakisääteisiin tehtäviin kuuluu turvata valtiojohton toimintavapaus, olipa poliittisen vallan kahvassa kiinni mikä puolue tahansa. Amat-

tisotilaiden edellytetään olevan kansansa palvelijoita ja puolustavan koko kansan elinmahdollisuuksia sekä perusoikeuksia puoluekantaan katsomatta. Puoluepolitiikassa ja valtiollisessa päätöksenteossa toiminta saattaisi ajautua siihen, että siinä ajettaisiin vain tietyn ryhmän asioita.

Rajoitukset eivät koske sananvapautta

Puolustusvoimien uusitus Yleisessä palvelusohjesäännössä todetaan, että ammattisotilaiden ja puolustusvoimissa sotilasvirkaan koulutettavien oppilaiden tulee muutoinkin välttää puuttumista puoluepoliittisiin kiistakysymyksiin ja varoa puolustusvoimien kytkemistä niihin. Kohta on herättänyt eduskuntakysymyksen lisäksi julkista keskustelua, koska rikoslaki ei rajoita ammattisotilaiden sananvapautta poliittisissa kysymyksissä. Lain uudistuksessa v. 2000 sotilaiden sananvapautta koskevista rajoituksista nimenomaan luovuttiin, minkä jälkeen ammattisotilaiden sananvapautta ei ole rajoitettu sen enempää kuin muidenkaan kansalaisten.

Ammattisotilailla on rajoitetut poliittiset oikeudet, **mutta** **sana** on **vapaa**

Teksti: Marko Jalkanen

Kuva: Mikko Perön

Suomessa ammattisotilaiden poliittisia oikeuksia on rajoitettu lailla. Rajoitteilla on pitkä historia ja ne ajoittuvat aikaan ennen itsenäistymistä. Sotilasjohtajat olivat aina ansainneet yhteiskunnassa sosioekonomisen asemansa hengellisten johtajien tapaan muilla kuin palkkatulojen tai erioikeuksien perusteella: säädyn perusteella.

Päällystöliitto ja Upseeriliitto laativat puolustusvoimille kysymyksen asian korjaamiseksi. Pääesikunta tarkensi, että kyse on vain suosituksesta eikä tällä puolustusvoimien sisäisellä määräyksellä ole rajoitettu perustuslain turvaamaa sananvapautta. Hyvä niin, koska samaan päätelmään päätyi äskettäin myös eduskunnan apulaisoikeusasiamies ottaessaan kantaa eräessä toisessa ratkaisussa sananvapauteen yleisesti: perustuslaissa perusoikeutena turvattua sananvapautta ei voida rajoittaa viranomaisen sisäisellä määräyksellä tai ohjeella.

Se, mitä tällä Yleisen palvelusohjesäännön suosituksella on tosiasiallisesti haettu, on jäänyt hämäräksi. Missä menee raja, mitä ammattisotilas saa sanoa? Tällä hetkellä parhaiten asiaa selvittää Puolustusvoimain komentajan kenraali **Jarmo Lindbergin** haastattelu Helsingin Sanomissa tammikuun lopulla. Siinä hän toteaa, että puolustuksellisia salaisuuksia lukuun ottamatta sana on vapaa eikä tarkoituksena ole ollut harmonisoida mielipiteitä.

Kommentti

Päällystöliiton
puheenjohtaja
Sakari Vuorenmaa

Uudistettu Yleinen palvelusohjesääntö astui voimaan 1.1.2017 some-myrskyn saattelemana. Uudistuksen tarkoituksena oli ajantasaistaa ohjeistusta, mutta perusasiaan uudistuksella ei ollut tarkoitus kajota: ”Yleinen palvelusohjesääntö luo yhtenäiset käyttäytymis- ja toimintamallit puolustusvoimien sotilashenkilöstölle. Ohjesääntö rakentuu suomalaisille sotilasperinteille ja tukee puolustusvoimien arvopohjaa.”

Mutta kuinkas kävikään – perusasian osalta syntyikin ohjeita ja määräyksiä, jotka jättivät edelleen tulkinnanvaraa mm. sotilaan

sananvapaudesta ja yksittäisen henkilön osallistumisoikeudesta erilaisiin tilaisuuksiin. Puolustusvoimien asessorin antamassa ohjeessa todetaan: ”Suosituksen muotoon kirjoitetun kohdan rikkomisesta ei sotilaalle voi seurata mitään virallisia tai epävirallisia seuraamuksia.” Hyvä näin. Järjestöinä olisimme kuitenkin toivoneet, että asessorin vastaus olisi yksilöinyt ne YLPALVO:n kohdat, joihin ohjeessa viitataan. Lisäksi ohjeen olisi voinut toimittaa myös niille tahoille, jotka esittivät asiaan liittyvän huolensa työnantajalle.



Suomi
Finland
100

Juhlavuoden merkeissä

Teksti: Juha Susi

Päällystöliitto osallistuu itsenäisyytemme juhluvuden kunniaksi Suomi 100 -hankkeeseen. Mielestämme osallistuminen juhluvuteen ja sen teemaan on paras tapa osoittaa arvostusta itsenäisyytemme puolesta.

Tulemme huomiamaan Suomi 100 -teeman kotisivuillamme, esitysmateriaaleissamme sekä tietenkin Päällystölehdessä. **Samuli Vahteriston** toimittama juttusarja tulee käsittelemään ammattikuntamme historiaa ja sen nivoutumista itsenäisyyteemme. Tarkoituksena ei ole luetella vuosilukuja vaan tarkastella, kuinka kulloinkin käsitellyssä ollut ajanjakso on vaikuttanut arkeen. Osansa tulevat saamaan niin pula-aika kuin asuinolot varuskunnissa.

Tehostamme myös sähköisen verkkoleh-

den palveluita. Jatkossa löydät eri artikkeleissa esiintyvät nettiosoitteet suoraan



linkkeinä. Ohessa näkyvä kuva-ke toimii sähköisessä lehdessä linkkinä jutussa mainittuun sivustoon. Toivomme tämän palvelun helpottavan lukijoita ja hyödyntämään sähköisen lehden lisäpalveluita. Jäsenosi-oon emme linkitä, vaan sinne kukin joutuu kirjautumaan perinteisesti.

Muistutan samalla myös käynnissä olevasta lukijapalautteen keräämisestä.

Kiitos sitä jo antaneille.



Sotilas – käytä ääntäsi

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Samuli Vahteristo

Ammattisotilaiden osallistumisoi-
keus poliittiseen toimintaan on
pulpahtanut keskusteluun sään-
nöllisen epäsäännöllisesti itse-
näisen Suomen 100-vuotisella taipaleella.
Lainsäädäntöön sisältyviä sotilaiden po-
liittisten oikeuksien rajoituksia on esitetty
aika ajoin poistettavaksi. Muutoksia ei ole
kuitenkaan tehty.

Poliittisten oikeuksien ajajat ovat halunneet
sotilaille samanlaiset mahdollisuudet osal-
listua yhteiskunnalliseen päätöksentekoon
kuin muillekin kansalaisille - eli oikeuden
asettua ehdolle valtiollisissa vaaleissa ja
liittyä poliittisen puolueen jäseneksi. Muu-
toksen vastustajat ovat pelänneet armei-
jan neutraliteetin menettämistä ja Puolus-
tusvoimien politisoitumista - virkanimityksiä
myöten. Sotilaiden näkyvä politikointi voisi
rapauttaa kansalaisten luottamusta Puolus-
tusvoimiin ja armeijan uskollisuus vaaleilla
valittua valtiojohtoa kohtaan voisi kyseen-
alaistua. Kenen asiaa poliittiset upseerit
ajaisivat?

Puolustusvoimien pitäminen erossa politi-
koinnista voi olla ihan hyvä valinta. Saman
valinnan ovat tehneet monet vastuulliset
ammattijärjestöt, jotka eivät ole sekoitta-

neet puoluepolitiikkaa edunvalvontaan. Täl-
laisten toimijoiden on aina helppoa lähes-
tyä asiaperusteilla kulloinkin valtaapitäviä
poliitikkoja.

Politikointia Puolustusvoimissa on suitsittu
paitsi lainsäädännöllä, myös vuoden alus-
sa voimaan saatetulla Yleisellä palvelusoh-
jesäännöllä. Ammattisotilaita on kehoitettu
välttämään puuttumista puoluepoliittisiin
kiistakysymyksiin ja varomaan puolustus-
voimien kytkemistä niihin. Kun tämän epäil-
tiin olevan ristiriidassa sotilaillekin sallitun
sananvapauden kanssa, ohjesäännön kirja-
us selitettiin suositukseksi.

Puolustusvoimissa oli muinoin sellainen
pysyväismääräys, jolla esimiehen toivekin
rinnastettiin käskyyn. Suositus on toivetta
vahvempi ilmaus, ja tämän vuoksi on to-
dennäköistä, että sotilaat varovat vastai-
suudessaankin sanojaan.

Monille valtaapitävillekin sotilaiden suiden
sulkeminen sopii paremmin kuin hyvin. Ikä-
vistä tosiasioista ei tarvitse ryhtyä julkisuu-
dessa taittamaan peistä parhaiden asian-
tuntijoiden kanssa.

Mutta ovatkohan sananvapauden rajoitus-
pyrkimykset nykyisessä poliittisessa ja
yhteiskunnallisessa todellisuudessa enää

oikeasti tarpeellisia? Ei tule heti mieleen
kovin montaa poliittista kiistakysymystä,
johon kannanottaminen puoleen tai toiseen
horjuttaisi luottamusta Puolustusvoimiin.
Ulkopolitiikan ja kansainvälisten suhteiden
piiristä sellaisia saattaa löytyä, mutta näi-
denkin suhteen Suomessa on jo pitkään
vallinnut laaja poliittinen yhteisymmärrys.

- Herra kapteeni, mitä mieltä olette SOTE-
uudistukseen liittyvästä asiakkaan valin-
nanvapaudesta? Onko perustulo ratkaisu
kannustinloukkuihin? Pitäisikö ruuan arvon-
lisäveroa alentaa? Mitä mieltä teillä Puolus-
tusvoimissa ollaan näistä poliittisista kiista-
kysymyksistä?

- En kommentoi, vastaa tunnollinen sotilas
varmuuden vuoksi vastaisuudessaakin kuin
liivijengiläinen kuulustelussa konsanaan.

Yleisiin yhteiskunnallisiin asioihin sotilai-
den ei ehkä aina ole tarpeen kantaa ottaa-
kaan. Tilanne on toisenlainen maanpuolus-
tukseen liittyvien asioiden kohdalla. Voisi
jopa nähdä niin, että valtion kouluttamilla
ja palkkaamalla sotilailta olisi velvollisuus
osallistua oman osaamisalansa julkiseen
keskusteluun. Oikaista virheellisiä käsityk-
siä, kertoa tosiasioita ja nostaa esiin ke-
hittämisehdotuksia. Näin tekevät tuomarit,
syyttäjät ja poliisit sekä lääkärit ja monet
muut asiantuntijat. Eikä kukaan syytä heitä
politikoinnista.

On monia asioita, joihin varuskuntien väki
voi vastata yhtä vaivattomasti ja vastuulli-
sesti kuin baarimikon kysymykseen siitä,
maistuisiko vielä yksi.

- Tulisiko Suomessa siirtyä yleisestä asevel-
vollisuudesta valikoivampaan käytäntöön?
Voitaisiinko nykyinen kuuden kuukauden
varusmiespalvelus puolittaa? Tarvitaanko
Puolustusvoimia oikeastaan lainkaan, kun
venäläisillä on niitä atomipommejakin? Mi-
hin ihmeeseen armeija saa kulumaan nykyi-
sen määrän veroeuroja?

Poliittisen toiminnan ja mielipiteen ilmaisun
rajoitukset eivät koske reserviin siirtyneitä
ammattisotilaita. Nämä voivat tarjota tieto-
jaan ja taitojaan yhteisen hyvän edistämi-
seen kaikilla yhteiskunnan alueilla. Hyvä
niin, sillä sotilaat ovat hyviä päättäjiä ja toi-
meenpanijoita. Sotilailla on selvä sapluuna:
hankitaan tietoja, arvioidaan niiden pohjalta
tilannetta, vertaillaan vaihtoehtoja, tehdään
pätös ja suunnitelma, joka toteutetaan.

Huhtikuussa valitaan uudet päättäjät val-
tuustoihin. Kuntavaaleissa virassa olevat
sotilaatkin saavat asettua ehdolle. Muista
käydä äänestämässä.



Etätyöpäivien määrään laajennus

Teksti: Marko Jalkanen

Puolustusvoimissa otettiin viime vuonna käyttöön etätyö. Saadut käyttökokemukset ovat olleet myönteisiä ja nyt etätyöpäivien kokonaismäärää on laajennettu. Jatkossa etätyötä voi tehdä 10 päivää kuukaudessa aiemman neljän päivän sijaan. Mikäli henkilö tekee samanaikaisesti etätyötä ja hajautettua työtä, vähentävät etätyöpäivät käytettävissä olevia hajautetun työn päiviä ja hajautetun työn päivät vastaavasti etätyöpäivien määrää. Kaikissa tapauksissa etätyön ja hajautetun työn päivien lukumäärä on yhteensä enintään 10 päivää kuukaudessa. Yhtäjaksoisesti näitä päiviä voi tehdä enintään viisi peräkkäin eikä viikonloppua, muita vapaa-päiviä tai lomapäiviä (vast.) oteta huomioon

laskettaessa yhdenjaksoisuutta. Toisin sanoen viiteen päivään huomioidaan ainoastaan työpäivät.

Etätyön tekemisestä sovitaan esimiehen kanssa pääsääntöisesti työvuorosuunnitelun yhteydessä, mutta etätyöstä voidaan sopia myös kesken kuluva kolmiviikkosjakson. Etätyöpäivän siirtäminen tai poistaminen ei ole työvuoroluettelon muuttamista silloin, kun suunniteltua työvuoroa ei muuteta. Etätyössä noudatetaan samaa työaikaa ja samoja työaikamerkintöjä kuin työssä virkapaikalla. Pääesikunnan henkilöstöosasto on ohjeistanut, että etätyöstä sovittaessa on sovittava myös etätyön suorittamispaikasta, ja pääsääntöisesti etätyöpaikaksi sovitaan virkamiehen asun-

to, kesäasunto tai kakkosasunto. Työskentelypaikkaa ei kuitenkaan ole lopunperin rajoitettu, mutta edellytys on se, että työnteko etätyöpaikasta on muutoin mahdollista. Perinteisessä työssä virkamiehen on siirryttävä sinne, missä työ on - etätyössä työtä organisoidaan ja siirretään virkamiehen luokse.

On selvää, että laajennettu etätyömahdollisuus parantaa monen työssäjaksamista, mutta myös organisaation henkilöstöjohtamista. Monella esimiehellä etätyön vastustus perustuu edelleenkin tietämättömyyteen siitä, että tekeekö hänen alainen töitään etätyöpäivänä. Mutta mistä esimies tietää sen, tekeekö hänen alaisensa työpäikällä töitä, ellei hän seuraa työntuloksia? Moni esimies kuvittelee johtavansa alaisiaan, kun heitä näkyy työpisteen käytävillä, tietämättä yhtään alaisten sen päivän työtehosta ja työsuoritteista. Etätyöstä sovittaessa tulee varmuudella etukäteen mietittyä, mitä ja millaisia työtuloksia esimiehet alaisiltaan odottavat.

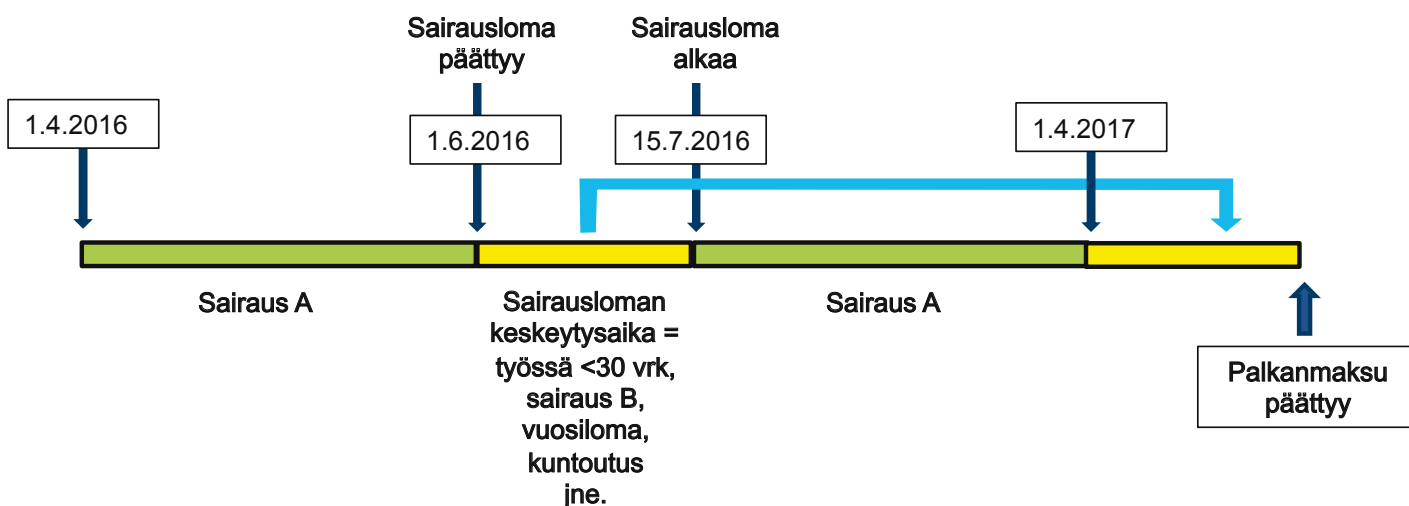
Sairausajan palkallisuus

Teksti: Marko Jalkanen

Valtion virkamiesten sairausajan palkanmaksua koskeva yleinen virkaehtosopimus muuttui v. 2015 siten, että virkamiehellä on oikeus palkkaan yhdenjaksoiselta sairauslomalta enintään vuoden ajalta. Sairausloma katsotaan yhdenjaksoiseksi, jos virkamies ei sairauslomien välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jolleivät sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaustapauksista taikka eri tapaturma-, ammatitauti- tai väkivaltatapauksista. Yhdenjaksoisen sairausloman laskeminen on aiheuttanut hallintoyksiköissä haasteita ja vääriä tulkintoja. Asiaa ei helpota Pääesikunnan henkilöstöosaston laatima ilmoitus

AL2075. Sen esimerkeissä sairausloman keskeytysaika, jolloin virkamies olisi työssä yhdenjaksoisesti alle 30 vuorokautta tai vuosilomalla, oli huomioitu sairausloman vuoden aikaa laskettaessa. Keskustason sopimusmääräyksillä näin ei ole tarkoitettu, vaan tämänkaltaisen keskeytysaika jatkaa palkallista sairauslomaa. ovat päässeet lausumaan kantansa” Nyt Pääesikunta tarkensi puolustusvoimien sairausajan, osasairausvapaan ja kuntoutusajan palkkausta normilla (HN65), johon myös järjestöt pääsivät lausumaan kantansa. Sairausloman keskeytysaika ei lasketa vuoden yhdenjaksoiseen sairausloma-aikaan. Esimerkiksi vuosiloman, saldovapaan, kuntou-

tuksen, osasairausvapaan, työkokeilun tai toisen sairauden aikaa ei lasketa mukaan vuoden palkallista aikaa laskettaessa, vaan yhdenjaksoisen sairausloman palkattoman ajan täytyminen siirtyy vastaavan ajan kuin edellä mainittu keskeytysaika on kestänyt. On huomattavaa, että vaikka virkamiehen palkanmaksu päättyisikin, virkasuhde jatkuu edelleen. Virkamieslain mukaan virkamiestä ei voida irtisanoa sairauden vuoksi, ellei sairaudesta ole ollut seurauksena työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen ja virkamiehellä on sen perusteella oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen.



Jatkossa valokuvien ohella kriihapalveluksesta muistuttaa vastamyonnetty kriisinhallintaveteraanikortti.

Kriisinhallintaveteraanikortit tulivat jakoon

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Osana kansallista kriisinhallinnan veteraaniohjelmaa ja suomalaisen rauhanturvaamisen 60-vuotisjuhlan kunniaksi rauhanturva- ja kriisinhallintatehtävissä palvelulle on postitettu kriisinhallintaveteraanikortti viime vuoden lopulla. Kaikkiaan yli 40 operaatiossa Lähi-idässä, Aasiassa, Afrikassa ja Euroopassa on palvelleet noin 45 000 suomalaista. Alkuvaiheessa kortin ovat saaneet alle 60-vuotiaat henkilöt, joiden tiedot löytyvät asevelvoitusrekisteristä. Heitä on reilut 29 000. Korttia ei ole voitu postittaa mm. henkilöille, joilla on ns. turvakielto. Tulevaisuudessa kaikki rauhanturvaajat saavat kortin automaattisesti kotiutumisensa jälkeen. Puolustusministeriön myöntämien korttien tarkoituksena on vakiinnuttaa kriisinhallintaveteraanien status ja tukea heidän sopeutumistaan palveluksen jälkeiseen aikaan. - Kortti on yhteinen merkki, joka on tähän mennessä puuttunut eli tunnus kriisinhallintaveteraaneille. Päädyimme korttimalliin, joka on käytössä mm. Ruotsissa, Norjassa ja Baltian maissa, kertoo vanhempi osastoiesupseeri **Mika Peltoniemi** puolustusministeriöstä.

Korttiin on tarkoitus liittää yritysten ja julkisyhteisöjen myöntämiä etuja ja alennuksia, ja Suomen Rauhanturvaajaliitto kantaa päävastuun niiden hankinnasta. Liiton puheenjohtajan **Paavo Kiljusen** mukaan status on jäsenistön keskuudessa otettu pääosin positiivisesti vastaan, vaikka jotkut ovatkin kokeneet, etteivät he ole "oikeita veteraaneja".

- Suomalainen veteraanikäsitys lähtee talvi- ja jatkosodasta, eikä tässä olla tavoittelemassa samaa kuin sotiemme veteraaneilla. Tämä on toinen juttu ja perustuu sotien jälkeiseen eurooppalaiseen veteraanikäsitykseen. Kun on oltu ulkomailla operaatiossa ase kädessä, silloin sieltä kotiuduttaessa ollaan veteraaneja, Kiljunen sanoo.

Ne kriisinhallintaveteraanit, jotka ovat yli 60-vuotiaita eivätkä ole Suomen Rauhanturvaajaliiton (SRTL) jäsenyhdistyksen jäseniä tai joilla on turvakielto, voivat ilmoittaa yhteystietonsa kortin postitusta varten SRTL:n verkkosivuilta löytyvän linkin kautta, www.rauhanturvaajaliitto.fi/liitto/veteraanikortti tai lähettää ne postitse osoitteella: Puolustusministeriö, PL 31, 00131 Helsinki. Jälkikäteen tilatut kortit postitetaan huhtikuun aikana.



Kriisinhallinnan palvelussuhteen ehdot vuodelle 2017

Teksti: Marko Jalkanen

Puolustusministeri **Jussi Niinistö** hyväksyi viime vuoden lopulla Kriisinhallintahenkilöstön yhteistoimintaryhmässä käsitellyn esityksen operaatikohtaisista päivärahoista ja muista erityisistä palvelussuhteen ehtoista vuodelle 2017. Operaatikohtaisiin kriisinhallintapäivärahoihin ei tullut edelliseen vuoteen nähden muutoksia ja muutkin erityiset palvelussuhteen ehdot pysyivät pääosin samoina. Ainoastaan Irakin OIR-operaation palkkaukseen tuli joitakin muutoksia, ja jatkossa tietyissä tehtävissä maksetaan operaatikohtaista palkanlisää erityisen vaatvien työskentelyolosuhteiden vuoksi.



Lisätietoa kriisinhallintatehtävien palvelussuhteen ehtoista löytyy puolustusvoimien www-sivuilta.

Virkaehtosopimus- neuvotteluja vai ei?

Teksti ja kuva:
Jukka Mäkinen

Tammikuun sopimustoiminnan seurantarayhmässä aloitettiin yhteistoimintaneuvottelut sekä valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen 4 §:n mukaiset neuvottelut eräiden tehtävien siirtämiseksi virastotyöajasta jaksotyöhön. Henkilöstöjärjestöjen näkökulmasta työnantajan ajokaava on aidon neuvottelutoiminnan vastainen. Virkaehtosopimuksia tulisi muuttaa vain virkaehtosopimusneuvotteluissa.

Rajavartioloituksen virkamiesten työajoista on sovittu tarkentavalla virkaehtosopimuksella (Sopimusmääräykset Rajavartioloituksen virkamiesten työajoista). 1 §:n soveltamisohjeessa on lueteltu ne työyksiköt/tehtävät, joissa sovelletaan jaksotyötä tai virastotyötä. B-kohdassa on todettu, että virastotyötä sovelletaan mm. esikunnissa. Lähinnä tähän kohtaan työnantaja haluaa toteuttaa muutoksen eli esikunnissa ja sen alaisissa yksiköissä työskentelevistä virkamiehistä merkittävä osa ollaan yksipuolisella käskyllä siirtämässä jaksotyön piiriin. Perusteena työnantaja käyttää sitä, että jopa sopimukseen kirjatut soveltamisohjeet olisivat sellaisia, joita voidaan muuttaa yksipuolisesti sen jälkeen, kun niistä on enemmän tai vähemmän muodollisesti neuvoteltu henkilöstöjärjestöjen kanssa. Tämä on Päälystöliiton näkemyksen mukaan menettely, jota ei voida hyväksyä. Virkaehtosopimuksia tulisi aina muuttaa valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen 2 §:n mukaisessa neuvottelumenettelyssä, mikä käytännössä tarkoittaa virkaehto-

Työnantajan tulkinta kuukausiliikunnan työajasta on jo lopettanut monen virkamiehen liikkumisen työajalla. Ovatko urheiluvälineet tulleet tarpeettomiksi työajalla?

sopimusneuvotteluja. Tällöin myös sopimuksesta vapautuva varallisuus olisi käytävissä koko viraston sopimuskentän kehittämiseen.

Työnantaja perustelee omaa kantaansa mm. työtuomioistuimen päätöksellä 2016:84, jossa on ollut kysymys siitä, oliko työnantaja menetellyt KVTES (2010 - 2011) II luvun vastaisesti muuttaessaan virkasuhteissa olevien sosiaaliohjaajien työaikamuodon toimistotyöajasta yleistyöajaksi, maksaen heille samansuuruisia tehtäväkohtaista palkkaa kuin heille oli toimistotyöajassa maksettu. Päätöksen mukaisesti muutos on voitu toteuttaa, koska kuukausipalkka ei pudonnut, vaikka työaika lisääntyi ja laskennallinen tuntipalkka tippui. Tämä perustelu ei Päälystöliiton mielestä ole kestävä, koska se koskee kuntasektoria, jossa on aivan erilaiset sopimukset kuin meillä. Lisäksi työnantaja perustelee omaa kantaansa sillä, että kyseessä olisi ainakin osittain virheen korjaaminen, kuten edellä mainitussa päätöksessä. Meidän näkemyksen mukaisesti missään vaiheessa ei ole tapahtunut mitään virhettä, kun työyksiköjä on määritelty virastotyön tai jaksotyön piiriin. Päätökset on aina tehty työaikasopimuksen 1 §:n mukaisesti. Asian käsittelyä jatketaan helmikuussa.

Kuukausiliikuntaleikkuri vie osalta mahdollisuuden liikkumiseen työajalla

Työnantaja on julkaissut 21.12.2016 päivitetyn version RVLPAK B.22:sta (Fyysinen kunto ja kenttäkelpoisuus). Asiakirja on astunut voimaan 1.1.2017 lukien. Päälystöliitto pyrki vaikuttamaan asiakirjan sisältöön monella eri tavalla ja monessa eri yhteydessä. Kohdassa 1.8 on määrätty johdetusta liikunnasta työaikana (ns. kuukausiliikunta). Kuukausiliikunnan työaika on nyt kirjattu seuraavasti: *Kuukausiliikuntaan käytettyjä tunteja ei oteta huomioon tarkasteltaessa puskurityöajan, lisä- tai ylitöykorvauksiin oikeuttavan ajan taikka haittatyökorvauksiin oikeuttavan ajan muodostumista.* Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikissa tapauksissa, joissa virkamiehen toteutuneeseen työjaksoon tulee säännöllisen työajan ylittäviä tunteja, niitä leikataan kuukausiliikuntaan käytetyllä ajalla, joko kokonaan tai osittain, riippuen jaksoon tehdyistä työtunneista. Tämä työnantajan tekemä linjaus on aiheuttanut varsinkin virastotyössä harmaita hiuksia ja mielipahaa henkilöstölle. Se vie osaltaan pohjaa pois työaikajoustoilta, koska jakson tunnit on laskettava todella tarkkaan, jos haluaa, ettei kuukausiliikuntaan käytettyjä tunteja leikkaisi. Lisäksi vakuutusturvan kattavuus tapaturmatapauksissa, jotka ovat jälkepäin tehdyn tarkastelun yhteydessä todettu tapahtuneen vapaa-ajalla, ei ole ongelmatonta.

Kehitä osaamistasi

Teksti ja kuva: Juha Susi

Varmasti aika moni näin kehityskeskusteluiden alla on omasta mielestään loistoyksilö. Tulen toimeen hyvin muiden kanssa, huomioin heidät ja samaa he tuntevat minua kohtaan. Entä jos todellisuus ei olekaan yhtä auvoinen ja se iskee kasvoille joko suoristusrivon tai saadun suullisen palautteen muodossa? Koulutusjärjestelmä tarjoaa tueksi esimies- ja vuorovaikutusvalmennusta. Oliko siitä apua? Vieläkö valmennus on voimissaan?

- Kyllä on. Valmennuksen avuksi on julkaistu uusi valtakunnallinen valmennusmateriaali, johon valmentajat ovat päivittäneet tietonsa, vastaa kapteeniluutnantti **Markku Saarela** Rannikkoprikaatista.

- Valmennukselle on mielestäni edelleen aitoa tarvetta. Valmennusryhmiä on edelleen vuosittain 1 - 3, Karjalan prikaatin valmentaja, kapteeni **Petri Peltonen** komppaa. Koulutus on ensisijaisesti esimiehille tarkoitettua. Ryhmiin otetaan myös osallistujia, jotka eivät ole esimiesasemassa, mutta tarvittaessa heille on perustettu oma valmennusryhmä. Valmennuksessa painotetaan toimintaa yhteisössä ja omaa roolia siinä. Kaikille valmennuksille on yhteistä koulutettavien vapaaehtoisuus. Valmennuksen menestyksellinen suorittaminen edellyttää avointa ja rehellistä asennetta itsensä tutkisteluun, arviointiin ja kehittämiseen. Esimiehen käskystä osallistuminen ei tuo toivottua tulosta, mikäli osallistujalla ei ole halua itsensä arviointiin ja kehittämiseen.

- Pakkopullaa valmennus ei missään tapauksessa ole, koska osallistuminen on perustunut vapaaehtoisuuteen, Peltonen kuvaava kurssilaisten asennetta.

Puolustushaaroissa on muodostettu valmentajista oma poolinsa. Valmentajapooli mahdollistaa osallistumisen myös muiden joukko-osastojen valmennukseen, mikä lisää valmentajien osaamista ja valmiutta toimia valmentajina. Merivoimissa poolia pyörittää Saarela.

- Valmentajaksi pääsy edellyttää valmentajakurssin käyntiä. Valmentajakurssi antaa hyvät perusteet valmentajana toimimiselle, ja se on välttämätön ennen valmentamisen aloittamista. Lisäksi valmentajan on sitouduttava prosessiin, koska valmennus ei pääty todistuksen saamiseen. Myös valmentajana kehittyminen on jatkuva prosessi, Saarela kuvailee valmentajan pestiä.

Koulutus pyörii

Rannikkoprikaatissa valmentajana toimii myös kapteeniluutnantti **Harri Sorvisto**.

- Meillä valmennuksia aloitetaan vuosittain 1 - 2 ja ne kestävät noin yhdeksän kuukautta. Ryhmän kokona pyritään pitämään noin 10 henkeä.

Koulutus etenee muutenkin myötätuulessa Merivoimissa, sillä niihin olisi tulossa osallistujia enemmän kuin kerrallaan pystytään ottamaan.

- Joukko-osastojen johto on sitoutunut valmennusprossiin ja siten resurssit valmennusprosessin läpivientiin ovat kunnossa, Saarela kiittelee valmennuksen saamaa asemaa hallintoyksiköissä.

Hyvä henki koulutustilaisuuksissa näkyy myös valmennusprosessissa. Merivoimista pois siirtyneet valmennettavat ovat olleet halukkaita jatkamaan valmennustaan omassa valmennusryhmässä siirrosta huolimatta.

- Valmennusprosessi on sama kaikissa puolustushaaroissa eli valmennusta voi jatkaa myös uudessa joukko-osastossa, Saarela muistuttaa.

Rannikkoprikaatissa ei ole vielä selvitetty valmennuksen vaikutusta työilmapiirituloksiin. Se on ajankohtaista 1 - 2 vuoden kuluessa.

- Valmentajan näkökulmasta hyötynä voitaneen todeta, että valmennettavien kyky ymmärtää erilaisia ajatuksia ja mielipiteitä laajenee. Se vähentää konflikteja sekä vertaisten että esimiesten kanssa, Sorvisto määrittelee valmennuksesta saatavan hyödyn.

- Valmennuksen menestyksellinen suorittaminen ja siihen sitoutuminen saattavat ilmetä myös palkassa. Itsensä kehittäminen ja hyvät vuorovaikutustaidot ovat yksi tärkeä asia henkiosaa arvioitaessa, Saarela arvioi valmennuksen vaikutuksia.

Myöskään Karjalan prikaatissa valmennuksen vaikuttavuutta TIP-tuloksiin ei ole analysoitu.

- Tähän ei ole olemassa selkeitä mittareita tai kriteeristöjä, Peltonen perustelee.

Palaute antaa virtaa

Myös valmentajat saavat uutta virtaa valmennuksen aikana.

- Paras palaute tulee silloin, kun havaitsee valmennettavan kanssa käydyssä palautekeskustelussa heissä tapahtuneen muutoksen itsetuntemuksessa, muita ihmisiä kohtaan tapahtuneessa ymmärtämisessä ja sitoutumisessa itsensä kehittämiseen, Saarela ja Sorvisto arvioivat.

Aina ei palaute tule valmennukseen osallistuneelta henkilöltä, vaan se voi tulla työyhteisöstäkin.

- Eräs valmennukseen osallistuneen henkilön esimies otti yhteyttä ja kertoi valmennukseen osallistuneen henkilön vuorovaikutuskäyttäytymisen työpisteen muuta henkilöstöä kohtaan muuttuneen huomattavasti positiivisempaan suuntaan. Kysyi vielä lopuksi, että mitä ihmettä me ko. henkilölle valmennuksessa teimme, Peltonen muistelee saamaansa palautetta.

Miten arvioida valmennuksesta saatavaa hyötyä? Kapteeniluutnantti Harri Sorvisto arvioi vaikutusten olevan välillisiä ja ilmenevän esim. erilaisten ajatusten ja mielipiteiden hyväksymisenä.

Liiton edustajakokous lähestyy – on edustajien valinnan etsikkoaika

Teksti: Samuli Vahteristo

Päällystöliitolle vuosi 2017 on Suomi 100 -juhlavuoden lisäksi merkittävä vaalivuosi, sillä syksyn edustajakokouksessa valitaan

puheenjohtaja ja hallitus vuosille 2018 - 2021. Liiton paikallisyhdistyksien odotetaan nyt kartoittavan kyvykkäitä ehdokkaita niin puheenjohtajan kuin hallituksen jäsenten tehtäviin. Tulevien henkilövalintojen merkitys korostuu, sillä nykyinen puheenjohtaja ei jatka tehtävässään ja osa nykyisistä hallituksen jäsenistä ei ole enää käytettävissä. Huomionarvoista on se, että liiton hallituksessa on vuoden 2018 alusta alkaen aikaisemman 1+18 sijasta enintään 1+11 päätöksentekijää. Edustajakokous päättää lopullisesti, kuinka monta jäsentä hallitukseen valitaan, ja hallitus valitsee keskuudestaan tarpeellisen määrän varapuheenjohtajia. Puheenjohtaja **Sakari Vuorenmaa** korostaa, että jatkossa hallitukseen valittavilla on entistä enemmän vastuuta ja työsarjaa, mutta myös mahdollisuuksia. Hän kehottaa paikallisyhdistyksiä kevään aikana kartoittamaan, ketkä ovat sopivia, halukkaita, kyvykkäitä ja erityisesti sitoutuneita tulevaa edunvalvontavastuuta kantamaan. - Sitoutuminen tehtävän hoitoon on oltava ehdoton, eikä itsekkäistä syistä kannata lähteä mukaan edunvalvontatyöhön, Vuorenmaa painottaa.

Vuorenmaa on toiminut Päällystöliitossa ensin hallituksessa, sitten pääluottamusmiehenä ja viimeiseksi lähes neljä vuotta puheenjohtajana. Hän tietää, mitä haasteita on näköpiirissä, joten hänellä on kokemusta arvioida, minkälaisia ominaisuuksia niin puheenjohtajalla kuin hallituksen jäsenillä tulisi olla.

Puheenjohtaja kantaa hallituskauden ajan vastuun liiton edunvalvonnasta ja liiton toiminnasta kokonaisuudesta. Ensisijainen tehtävä on johtaa ja vastata sopimus- ja neuvottelutoiminnasta hallinnonaloilla (PLM ja SM) ja virastoissa (PV ja RVL). Järjestötoiminnan edustukset ovat toinen keskeinen ulkoinen vaikuttamiskanava niin Akava-yhteisössä kuin myös muissa yhte-



yksissä, esim. NOAssa, ja erityisesti yhteistyö ammattisotilasjärjestöjen sekä muiden turvallisuusalan toimijoiden kanssa.

- Puheenjohtaja johtaa myös liiton toimi- ja luottamushenkilöiden työskentelyä yhteistyössä työvaliokunnan ja hallituksen kanssa, Vuorenmaa listaa puheenjohtajan tehtäväkenttää.

Hallituksen jäsenmäärä pienenee tuntuvasi, ja se vastaa hyvin niitä muutoksia, mitä liitossa ja virastoissa on tapahtunut viimeisten vuosien aikana. Jäsenmäärän muutos on hyvinkin perusteltu, sillä hallinnon pyörittäminen ei ole isetarkoitus. Sitä vastoin päätöksenteon turvaaminen ja ydintoimintojen tukeminen ovat hallinnon tärkeimmät tehtävät.

- Hallitukseen valitut pitävät oman alueen yhdistykset tietoisena siitä mitä on meneillään. Toisaalta he välittävät tietoa kentän tavoitteista liiton hallinnolle sekä tekevät tärkeitä, kaikkia jäseniä koskevia päätöksiä edustajakokouksen linjausten mukaan, Vuorenmaa kertoo.

Paikallisyhdistys ja henkilöstöyhdistys asettavat ehdokkaat

Liiton puheenjohtajan ja hallituksen jäsenen sekä edustajakokouksen puheenjohtajien valinnasta vastaa edustajakokous.

Ehdokkaita em. tehtäviin ja vaaliin voivat asettaa liiton jäsenet eli paikallisyhdistykset ja yksilöjäsenistä koostuva henkilöstöyhdistys.

Vuorenmaan mukaan ehdolle tai vaaliin osallistuminen ei siis edellytä muuta kuin sen, että joku tai jotkut yhdistykset asettavat henkilön ehdolle joko puheenjohtajan tehtävään tai hallituspaikoille riittävän ajoissa vaalivaliokunnan työskentelyn mahdollistamiseksi. Henkilövalinnoissa ei tarvitse kannattaa tehtyjä esityksiä, vaan kaikki mukaan esitetyt ovat valinnassa mukana. Yksittäisten henkilöiden asettuminen ehdolle vaaliin ei ole mahdollista. Kuitenkin suotavaa olisi ilmoittaa käytettävyytensä tehtäviin riittävän ajoissa, jotta yhdistykset voivat esittää ja tukea henkilön valintaa.

- Toivon todella, että yhtään tehtävää ei täytetä henkilöllä, joka ei itse ole halukas, valmis tai sitoutunut tehtävän kunnolliseen hoitamiseen. Yhdistysten kannattaa tehdä seikkaperäinen selvitys henkilöstä, jota esittävät ehdolle mihin tahansa tehtävään. Valittavan henkilön tulee myös olla rehellinen itselleen ja valitsijoille siitä, onko täysipainoinen osallistuminen edunvalvontaan mahdollista työn ja perhe-elämän kannalta tarkasteltuna, Vuorenmaa painottaa.

Ehdokkaiden nimet olisi hyvä olla tiedossa jo puheenjohtajapäivillä

Henkilöiden käytettävyys tiettyihin tehtäviin kannattaa kertoa ajoissa, jotta yhdistykset voivat punnita kantojaan eri ehdokkaiden välillä ja tehdä yhdistysten päätöksiä ehdokkaista ja tuesta tietyille ehdokkaalle.

- Mielenkiintoa tai halua ei turhaan kannata pantata. Itse näen asian niin, että ehdokkaista olisi hyvä olla joku valistunut näkemys kevään aikana, esimerkiksi puheenjohtajapäivien aikoihin. Vaalivaliokunta voisi aloittaa työnsä jo syyskuussa etenkin hallituksen jäsenten ja edustajakokousedustajien ehdokasasettelun laativaksi, Vuorenmaa toteaa.

Liiton tuki ehdokkaille

Liitto tukee ehdokkaita antamalla tilaa liiton tiedotuskanavissa eli Päällystölehdessä, Extra-lehdessä ja tarvittaessa www-sivuilla. Kaikki ehdokkaat lähtevät "kisaan" omilla vahvuuksillaan, omien yhdistystensä tuella ja erityisesti tasa-arvoisesti.

- Päällystöliitto valvoo ja varmistaa sen, että kenelläkään ehdokkaalla ei ole mitään erityiskohtelua esim. liiton suunnalta, vaan kaikille taataan yhtäläiset mahdollisuudet. Puheenjohtajaehdokkaalle Päällystölehden toimitusneuvosto lähettää kysymykset, joiden vastauksissa ehdokas voi tuoda esiin

omia näkemyksiään. Kukin ehdokas saa syyskuun numerossa yhden sivun tilaa vastauksiin. Hallituksen jäseniksi pyrkivät esitellään myös Päälystöllehden extranumerossa, joka julkaistaan nettilehtenä liiton jäsenisivuilla.

Mitään ehdokaskiertuetta ei tulla varsinaisesti järjestämään, mutta joitain tilaisuuksia tullaan käyttämään tässäkin tarkoituksessa. Näihin tilaisuuksiin ehdokkaat voivat osallistua niillä ehdoilla, jotka liitto määrittää. Lähtökohta on se, että jokainen vastaa omasta kampanjastaan.

- Paikallisyhdistykset toki voivat kampanjoida oman ehdokkaansa puolesta, Vuorenmaa toteaa.

Kaikki ehdolle asetetut ehdokkaat ovat vaaleissa mukana

Hallituspaikat ja edustajakokouksen puheenjohtajapaikat tuodaan edustajakokoukselle vaalivaliokunnan valmistelun kautta. Puheenjohtajaehdokkaat tulevat yhdistysten ehdotusten mukaisesti mukaan vaaliin, ja päätös tehdään liiton sääntöjen mukaisesti.

- Miten tämä sitten tapahtuu ajallisesti, jää nähtäväksi, kun kokousta ryhdytään kutsumaan koolle. Olisi varsin kummallista, jos vielä edustajakokouksessa pitäisi ryhtyä pitämään puheita tai vaalitalaisuuksia, mutta voihan sekin olla mahdollista, Vuorenmaa pohtii.

Monet haasteet odottavat liiton tulevaa hallintoa

Puheenjohtaja Sakari Vuorenmaa luotaa, että monet julkisen sektorin haasteet tulevat asettamaan liiton päätöksentekijät tiukkojen tilaiteiden eteen.

- Virastojemme kehyydet ovat sitä luokkaa, että niihin kohdistuu väistämättä paineita, jos säästötoimet jatkuvat. Oman ammatikuntamme eläkepoistuma on noin 100 henkilöä vuodessa, ja sen vaikutukset tulee huomioda. Edunvalvojien asema ei ole häävi, mutta kuitenkin varsin turvattu nykytasoisena.

Liiton varallisuus turvaa tarvittaessa liiton toiminnan 2030-luvulle, mutta se tulee Vuorenmaan mukaan vaatimaan tiukkaa taloudenpitoa ja sopeutustoimia myös tulevaisuudessa.

Vuorenmaa korostaa lopuksi, että haasteiden vastapainona pääsääntöisesti edunvalvonta antaa enemmän kuin ottaa ja liitto pyrkii parhaansa mukaan tukemaan niitä, jotka ottavat haasteen vastaan.

Kevättä kohti – muista äänestää

Kevään puheenjohtajapäivät pidetään tänä vuonna 3. - 5.5. perinteiseen tapaan. Ilmoittautuminen päiville on käynnissä ja päättyy 7.4. Ilmoittautuminen tehdään liiton jäsenisivuilla välilehdellä *koulutus*. Liiton 1.1.2017 voimaan astuneet säännöt ja niiden heijastus liiton muihin pysyväisasiakirjoihin on yksi päivien aiheista. Uusien sääntöjen myötä voi palveluksessa oleva jäsen siirtyä liiton yksilöjäseneksi. Yksilöjäsenyys on vaihtoehto niille, jotka toimivat kaukana nykyisestä jäsenyhdistyksestään tai yhdistys suunnittelee purkautumistaan eikä palveluspaikkakunnalla ole toista toimivaa liiton paikallisyhdistystä, johon sen jäsenet voisivat siirtyä. Liiton yksilöjäsenten jäsenasioita, tiedottaminen mukaan lukien, hoitaa liiton toimisto. Yksilöjäsenyyttä koskeviin asioihin vastaa järjestösihteeri **Anja Mustajoki**. Tarkemmasta puheenjohtajapäivien sisällöstä kerrotaan Päälystöllehden seuraavassa numerossa.

Vuoden toimihenkilö ja Vuoden urheiluteko

On jälleen aika tehdä esityksiä Vuoden toimihenkilöksi ja Vuoden urheiluteon tekijästä tai tekijöistä. Yhdistyksiltä pyydetään esitykset huomionosoituksen kohteista 30.3. mennessä. Hallitukselle osoitetut esitykset voi lähettää liiton toimistolle kirjallisena tai sähköpostilla. Liiton hallitus tekee valinnat palkittavista, ja ne julkistetaan liiton kevään puheenjohtajapäivillä.

Perusteet Vuoden toimihenkilön valitsemiseksi ovat seuraavat:

- Valittavan henkilön tulee olla liiton jäsen tai sen työntekijä.

- Valinta pyritään ensisijaisesti kohdistamaan toimijaan, joka on merkittävällä tavalla vaikuttanut liiton jäsenistön edunvalvontaan, asemaan tai hyvinvointiin.

Vuoden urheiluteon valintakriteerinä on vuoden aikana tehty liikuntaan aktivoiva toiminta tai hyvä urheilusuoritus.

Kumpikin huomio-osoituksen saaja palkitaan kunniakirjalla, stipendillä ja viikon käyttöoikeudella valitsemaansa liiton lomakohteeseen.

Kuntavaalit 2017

Kuntalain muutoksen takia nykyiset valtuustot jatkavat toimintaansa vielä kuluvan vuoden kevään. Uudessa kuntalaissa kuntavaalien pitoajankohta siirrettiin lokakuulta huhtikuulle. Tänä vuonna vaalit pidetään huhtikuun 9. päivänä. Ennakkoäänestäminen on mahdollista 29.3. - 4.4. Päälystöllehden ilmestymisaikataulun takia lehdessä ei julkaista liiton jäsenistöön kuuluvien kunnallisvaaliehdokkaiden nimiä, vaan oman päälystöliittolaisen ehdokkaan etsiminen pitää suorittaa muulla tavoin. Päälystöliittolaiset kuntavaaliehdokkaat ovat pärjänneet kuntavaaleissa kiittävästi ja saaneet paljon vastuuta kuntien hallituksissa ja lautakunnissa. Sotilaskoulutus on antanut muun ohella edellytyksiä myös aktiiviselle kansalaistoiminnalle, jota oman kunnan asioiden hoitaminen kieltämättä on. Muistakaa äänestää.

LAKIASIAINNEUVONTA

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

Yhteistyö tuo hyötyjä

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen



Puheenjohtaja Yrjö Suhosen luotsaama Suomen Poliisijärjestöjen Liitto edustaa suurinta osaa poliisikunnasta. Poliisitoimen ohella liitolla on jäsenistöä oikeusministeriön, sisäministeriön ja Hätaikeskuslaitoksen piirissä.

- Akavalaiset ovat käytännönläheistä porukkaa. Kun päätökset on tehty, niiden kanssa eletään. Olen tuntenut olevani tervetullut kaikissa keskusjärjestön foorumeissa, joissa olen ollut mukana. Erityisen hyvin yhteistyö on lähtenyt liikkeelle turvallisuusalan järjestöjen, kuten Upseeriliiton ja Päälystöliiton kanssa, kokee Suhonen.

Asettautuminen Akavaan vaatii Suhosen mukaan vähintään vuoden tai jopa koko keskusjärjestön vaalikauden mittaisen rupeaman, sillä eri keskusjärjestöjen sisäiset käytännöt poikkeavat toisistaan.

Koska Poliisijärjestöjen Liitto liittyi Akavaan ja JUKO:oon kesken järjestöjen vaalikausien, sil-

lä ei ole vielä äänivaltaisia edustuksia keskus- ja neuvottelijajärjestöjen hallituksissa. Liiton puheenjohtaja osallistuu hallituksen kokouksiin puhe- ja läsnäolo-oikeudella. Sen sijaan valtion neuvottelukuntaan liitto kuuluu täysivaltaisena jäsenenä samoin kuin akavalaisen liittojen yhteenliittymään Vakavaan, jonka jäsenenä ja hallituksessa liitto on ollut mukana tämän vuoden alusta. - Osallistumme päätöksentekoon Akavan ja JUKO:n liittokokouksissa ja seuraavat vaalikokoukset ovat marraskuussa. Silloin selviää, millaisia paikkoja meille siinä jaossa tulee, toteaa Suhonen.

Vaikuttamiseen voimaa

Poliisijärjestöjen Liiton, Upseeriliiton ja Päälystöliiton yhteistyö ja yhteinen vaikuttaminen tarjoaa Suhosen mielestä paljon mahdollisuuksia. Myös voimaa työmarkkinoilla löytyy yhdessä enemmän - valtion henkilöstöstä noin 40 prosenttia työskentelee turvallisuusviranomaisien palveluksessa. Päättäjien on vaikeaa ohittaa tällaisen joukon näkemyksiä.

- Meillä on paljon yhteisiä asioita ajettavissa. Saavutamme synergiaetuja, kun yhdis-

tämme sekä osaamisemme että voimamme ja vaikutamme yhdessä esimerkiksi Valtion työmarkkinalaitoksen, poliittisten päättäjien ja eduskunnan suuntaan. Yhteistyöllä päällekkäinen työ vähenee ja samalla säästetään aikaa ja rahaa, luettelee Suhonen yhdessä tekemisen tarjoamia hyötyjä. Suhonen näkee yhteistyömahdollisuuksia myös liittojen luottamusmieskoulutuksessa.

- Valtion sisällä on paljon isoja yhteisiä asioita, joissa luottamusmiestoiminta näyttäytyy samanlaisena organisaatiosta riippumatta. Yhteisiä tilaisuuksia voidaan hyvin järjestää meidän, Upseeriliiton ja Päälystöliiton kesken. Näiden avulla voidaan vahvistaa jäsenistöjen yhteishenkeä, jolla on myös edunvalvonnallista merkitystä. Osa poliitikoista ja työnantajista haluaa hajottaa ay-toimintaa ja tehdä siihen säröjä. Tähän tarvitaan ay-liimaa, jolla omat rakenteet pidetään kunnossa. Samalla tuodaan toimintaan lisää ääntä ja volyymia, perustelee Suhonen.

Heikennykset kompensoitava

Kilpailukyky sopimuksen mukaiset virkaehdot ovat voimassa tammikuun loppuun 2018. Suhosella on selkeä näkemys siitä, miten seuraavaan neuvottelukierrokseen tulee valmistautua.

- Askelmerkit pitää asettaa omien, eikä ventialojen polkujen mukaan. Mikään nollasopimus ei tule kysymykseen. Lomarahan leikkauksille on haettava kompensatio ja yhtäläillä työajan pidentämiselle, sillä se on nähtävä palkan alentamisena, vaatii Suhonen.

Kilpailukyky sopimusta perusteltiin talouslukuilla, jotka pian sen syntymisen jälkeen näyttivät aivan toisenlaisilta.

Suhosen mielestä kotimaiselle kulutukselle ja palkansaajien ostovoimalle pitäisi antaa painoarvoa työmarkkinasopimuksissa. Näiden rapautuminen ei tee hyvää kotimaisille yrittäjillekään. Hän ei myöskään hyväksy korvamerkitsemättömiä tulonsiirtoja työnantajille.

- Työnantajilta poistettiin Kela-maksut, yhteisövero alennettiin ja kilpailukyky sopimuksella työnantajamaksuja kevennettiin entisestään. Kaikki miljardiluokan hyvityksiä työnantajille ilman mitään seurantaa, tuovatko nämä työpaikkoja tai muuta hyvää yhteiskunnalle. Tähän on tultava muutos. Ei pidä hyväksyä sitä, että työnantajille tyrkätään hilloa, joka on suoraan pois palkansaajien purkista, protestoi Suhonen.



Lue lisää aiheesta:

<http://www.paallystoliitto.fi/paallystoliitto/paallystolehti/arkisto/paallystolehdet-2017/>

Suomen Poliisijärjestöjen Liitto siirtyi viime vuoden huhtikuussa STTK:sta Akavaan ja samalla liiton pääsopijajärjestö vaihtui Pardiasta JUKO:oon. Ratkaisuun vaikutti SAK:n ja STTK:n liittojen hanke uuden keskusjärjestön perustamisesta.

- Poliisijärjestöjen Liitto on poliittisesti väritön, ja tämä hanke alkoi näyttää enemmän puoluepoliittiselta kuin ammattiyhdistyshankkeelta, valottaa liiton puheenjohtaja **Yrjö Suhonen** päätöksen taustaa.

UK-hankkeen edetessä liitto ryhtyi selvittämään omia vaihtoehtojaan, ja tällöin esiin nousi myös taloudellinen puoli.

- Kun vertasimme vaihtoehtoja, Akavan ja JUKO:n jäsenyys osoittautui meille tuntuvasti edullisemmaksi kuin jatkaminen STTK:ssa ja Pardiassa. Tämä oli ratkaiseva tekijä päätökseemme.

Poliisien tulo Akavaan 11 500 jäsenen voimin ei sujunut aivan ilman säröjä. Vastustaviakin ääniä nousi esiin, kun keskusjärjestön hallitus käsitteli liiton jäsenhakemusta. Traumoja ei ole kuitenkaan prosessista jäänyt.



Samanlaiset haasteet yhdistävät

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen

Vanhempi konstaapeli Mikko Suominen ja kapteeni Pertti Ihajärvi suhtautuvat Poliisin ja Puolustusvoimien henkilöstöjärjestöjen yhteistyön kehittämiseen myönteisesti.

Poliisijärjestöjen Liiton liittyminen Akavaan ja JUKO:oon on tuonut turvallisuusviranomaisten piirissä toimivat henkilöstöjärjestöt samojen kokouspöytien ääreen. Tämä mahdollistaa entistä läheisemmän ja tiiviimmän yhteistyön kehittämisen. Työssään järjestöjen jäsenet tekevät viranomaisyhteistyötä ja vastaavasti edunvalvonnassa yhdistävänä tekijänä toimivat samanlaiset haasteet ja vaikuttamistavoitteet.

Poliisin ja Puolustusvoimien paikallinen viranomaisyhteistyö Riihimäellä on liittynyt pääsääntöisesti virka-avun antamiseen, mutta osapuolet ovat muutoinkin tukenet toistensa toimintaa.

- Olemme tehneet yhteistyötä liikenteenohjaukseen, alueiden eristämiseen ja jälkivartiointiin sekä sotilasräjähdeiden hävittämiseen liittyvissä tilanteissa, kertoo Hämeen poliisilaitoksen vanhempi konstaapeli **Mikko Suominen**.

Muuta yhteistyötä on tehty poliisin omaan koulutukseen liittyen. Poliisi on tukenut Puolustusvoimien paikallisiin tiloihin, ja henkilökuntaan kuuluvat sotilaspoliisit ovat avustaneet maalityötoiminnassa. Yhteisharjoituksia on myös vaativiin tilanteisiin koulutettujen ryhmien kesken.

- Olen ollut mukana katsomassa viranomaisnäkökulmasta myös sotilaspoliisien harjoittelua, kertoo Suominen.

Viranomaisyhteistyön sopimisjärjestelyt siirtyivät Puolustusvoimauudistuksen myötä Riihimäeltä Maavoimien esikunnan ja Hämeen poliisilaitoksen vastuulle. Paikallista toimintaa tämä ei ole halvaannuttanut.

- Yhteistyö sujuu kitkatta, kokee turvallisuusupseerina Riihimäellä työskentelevä kapteeni **Pertti Ihajärvi**.

- Viralliset asiat hoituvat virallista kautta, mutta muista käytännön kysymyksistä voidaan vaihtaa mielipiteitä tuttuun toimijoiden kanssa, kertoo Suominen.

Luontevasti sujuva viranomaisyhteistyö luo pohjaa myös henkilöstöjärjestöjen edunvalvontayhteistyölle. Ihajärven ja Suominen mielestä asioiden yhdessä edistäminen on tavoiteltavaa.

- Kun olemme samassa veneessä, saamme enemmän vaikuttavuutta, uskoo Ihajärvi.

Henkilöstöresurssit huolena

Positiivisena mahdollisuutena yhteistyön näkee myös Kanta-Hämeen poliisien luottamusmiehenä toimiva vanhempi konstaapeli **Rami Lehtinen**.

- Samanlaisten haasteiden kanssa painivien kanssa on helppoa lähteä viemään yhteistyötä eteenpäin.

Lehtisen mukaan Kanta-Hämeessä poliisin

suurimpana huolenaiheena on henkilöstön vähentäminen. Toinen hiertävä asia on määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö.

- Nuoria ihmisiä kiusataan pitämällä heitä määräaikaissa palvelussuhteissa, joihin sitten mahdollisesti päätetään jatketaan. Tämä tekee toiminnan lyhytjänteiseksi niin rahoituksen kuin resurssien suhteen. Määräaikaiset tulisi ehdottomasti saada vakinaistettua, näkee Lehtinen.

Kilpailukykysojimus leikkaa julkisen sektorin lomarahoja ja pidentää työaikaa poliisijakin koskien.

- Näin ruohonjuuritasolla ratkaisu on koettu epäoikeudenmukaisena. Leikkaukset pitäisi pystyä tulevaisuuden sopimuksissa tavalla tai toisella kompensoimaan.

Poliisin organisaatiota on keskitetty muodostamalla alueiltaan suurempia kokonaisuuksia. Lehtisen mukaan tämä on vienyt kehitystä huonompaan suuntaan.

- Toiminnasta on tullut pääpoliisiasemakeskeistä. Tämä näkyy esimerkiksi resurssien leikkauksissa, ne kohdistetaan tänne reuna-alueille. Oman toiminnan kehittäminen on tullut vaikeammaksi, kun asiat pitää pyörittää pääorganisaation kautta. Järjestelmästä on tullut kankeampi ja byrokraattisempi, kuten työnteosta muutoinkin, kuvaili Lehtinen.

Johtamisopit elävät ajassa

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Puolustusvoimat

Teoriat johtamisesta ovat muuttuneet. Nykyään nähdään, että johtaminen verbinä ei kytkeydy pelkästään johtajaan eikä se ole oikein kiinni johdettavissakaan.

Se on enemmän monien tekijöiden summa, johon vaikuttavat tilanne, ympäristötekijät ja olosuhteet sekä tulostavoitteet, sanoo sotilasprofessori, everstiluutnantti **Aki-Mauri Huhtinen**.

Huhtinen työskentelee johtamisen professorina ja asiantuntijana Maanpuolustuskorkeakoulussa.

Johtaminen on Huhtisen mukaan kokonaisvaltaista toimintaa, jolla pyritään yhdistämään sekä johtajan että alaisten tavoitteita. Huomio ei siten enää ole pelkästään

johtajassa. Johtajalta kuitenkin edelleen edellytetään määrättyjä ominaisuuksia.

- Johtajalla täytyy olla hyvä päätöksentekokyky ja hänen pitää ottaa johtamisesta suurempi vastuu kuin muiden. Sitä ei hyväksytä, että johtaja selittelee ja vetäytyy vastuusta.

Johtaja-aines tunnistetaan

Huhtinen luottaa siihen, että johtajiksi soveltuvat yksilöt kytetään seulomaan Puolustusvoimien koulutusjärjestelmässä. Huutoäänestyksille ei ole tarvetta.

- Meillä on vuosikymmenten katkeamaton perinne johtajavalinnoista aliupseeri- ja reserviupseerikoulutukseen, samoin kuin valinnoista upseerikoulutukseen. Kulttuuri on

näin hioutunut pitkän ajan kuluessa ja merkitystä on ollut myös sotien kokemuksilla, perustelee Huhtinen.

Puolustusvoimien johtajakoulutusta ja johtajien valintakriteereitä on kehitetty kunkin ajan vaatimusten mukaisesti ja muun yhteiskunnan kehittymistä seuraten. Vuosituhannen vaihteessa johtajakoulutuksessa otettiin merkittävä harppaus, kun syväjohtamisen malli otettiin käyttöön. Käytäntö jalkautettiin ensin varusmieskoulutukseen ja vasta sen jälkeen henkilökunnan koulutukseen. Malli sai julkisuutta ja arvostusta myös Puolustusvoimien ulkopuolella.

- Syväjohtamisen myötä Puolustusvoimissa korostui entisestään se, että johtamista voi opiskella ja johtajaksi voi kasvaa. Samalla vahvistettiin varusmies- ja reservin johtajien vastuuta johtamisesta, tiivistää Huhtinen. Huhtinen itse kuitenkin suhtautuu pienellä varuksella siihen, että kenestä tahansa voitaisiin koulia hyvä johtaja. Osaamista ja kokemusta tarvitaan, mutta ei johtaminen ole pelkästään robottimaista toimintaa, jossa kaikkiin tilanteisiin löytyisi ohjelmoitu toimintatapa.

Mittareiden tarkastelu tarpeellista

Puolustusvoimissa on monia menetelmiä, joilla johtamista arvioidaan. Syväjohtamiseen liittyy olennaisesti palautemenettely, jossa johtajan toimintaa arvioivat alaiset, vertaiset ja esimies. Lisäksi johtaja tekee itsearvion. Kehityskeskustelu ja sen yhteydessä tehtävä suoritusarviointi on toinen johtajien ja myös alaisien toimintaa peilaava menettely. Samoin työilmapiiirikyselyjen yhteydessä kartoitetaan alaisten näkemyksiä esimiehen toiminnasta. Lisäksi ylimpien tehtävien osalta tehdään kompetenssiarvioita.

Huhtinen ei suoraan kyseenalaista näiden luotettavuutta. Hän ei myöskään usko, että menetelmät mittareineen olisi otettu käyttöön sattumanvaraisesti.

- En epäile nykyisten menetelmien pätevyyttä. Mutta meillä pitäisi kuitenkin olla jat-

Sotilasprofessori Aki-Mauri Huhtisen mielestä johtajan tärkeimpiä ominaisuuksia ovat päätöksentekokyky ja vastuuntunto.



kuvasti herkkyyttä tarkastella mittaristoamme. Emme saisi jämähtää sellaisiin, joista aika on ajanut ohi tai jotka koetaan epäoikeudenmukaisiksi. Johdolla pitäisi olla rohkeutta päivittää mittareita ja näyttää suuntaa sille, millaista toimintaa arvostetaan. Huhtinen myöntää, että mittareiden muuttaminen voi olla vaikeaa, eikä niitä toisaalta voida yhtenään rukata. Johtajien pitää tietää, mihin heidän odotetaan sitoutuvan. Kehityskeskusteluja on käyty Puolustusvoimissa parikymmentä vuotta, käytännössä vuoden välein. Huhtisen mukaan tämä on monien tehtävien osalta aivan liian pitkä väli.

- Tilanteet vaihtuvat nopeammin, kun ihmiset ovat mukana erilaisissa hankkeissa ja verkostoissa. Nopeammille työkaluille olisi tarvetta, näkee Huhtinen.

Työn mielekkyys palkitsee

Johtajia kuten muitakin Puolustusvoimien työntekijöitä kannustetaan pyrkimään tuloksiin ja kehittymään työssään. Työstä saadaan palkkaa ja oikein hyvästä suorituksesta vähän enemmän. Kokemusta kartuttaneita hyviä johtajia viedään uralla eteenpäin.

Huhtinen näkee, että tehtävien vaativuusluokitteluun ja uralla eteenpäin viemiseen liittyvät palkitsemisjärjestelmät ovat Puolustusvoimissa kunnossa. Hän toivoisi kuitenkin, että komentajilla ja esimiehillä olisi enemmän joustomahdollisuuksia järjestelmien sisällä vaativuusluokkien kohdentamisessa ja henkilöstön sijoittamisessa, myös henkilöstöryhmärajat ylittäen.

Palkka ja parempi pesti eivät pelkästään riitä palkitsemiseen. Huhtista hiertää hallinnollinen työ, jota virkamiehille on viime vuosina säilytetty. Hänen mielestään olisi motivoivaa, jos ihmiset voisivat keskittyä ydintehtäviinsä raportoinnin, tilastoinnin ja yleishallinnon pyörittämisen sijasta.

- Oman työn mielekkyyden lisääminen, byrokratian vähentäminen ja normien karsiminen toisivat työtyytyväisyyttä, uskoo Huhtinen.

Mielekäs työ, palkitseminen ja kiitos kannustimena

Teksti: Samuli Vahteristo

Palkitseminen kokemuksena eri ihmisten ja ammattiryhmien välillä vaihtelee. Sen osoittaa **Ville-Valter Han-**
dolinin johtamisen alan väitöstutkimus (2013), jossa tarkasteltiin, mitä asioita valtionhallinnossa työskentelevät upseerit ja tutkijat kokevat palkitseviksi.

- Kun huomioidaan alojen erityispiirteet ja valikoidaan sopivimmat keinot, lisäävät ai-neettomatkin palkinnot työtyytyväisyyttä. Henkilöstön kokemana työn ilo kasvaa ja työ koetaan merkitykselliseksi, kertoo Handolin tutkimuksestaan.

Upseerien kohdalla arvostetuimmiksi ai-neettoman palkitsemisen keinoiksi nousivat työn merkitys ja arvot, mahdollisuus urakehitykseen sekä työstä saatava palaute. Julkinen kiitos on myös halpa ja taidokkaasti käytettynä tehokas tapa palkita ja lisätä työmotivaatiota. Sen esimies voi kohdistaa yksilöön tai työyhteisöön.

Niin Puolustusvoimissa kuin Rajavartiolaitoksessa on mitalien ja kunniamerkkien lisäksi monia työntekijöiden arvostamia palkintoja, kuten esimerkiksi Jalkaväenkenraali Adolf Ehrnroothin nimikkopalkinto, Ilmavoimien levyke tai Vuoden rajamies -palkinto.

Päällystölehden kysely osoitti, että palkitsemiseen liittyvät ohjeistukset ovat Puolus-

tusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa pääsääntöisesti kunnossa. Ilmavoimissa ja sen alaisissa joukoissa palkitsemiskäytännöt olivat esimerkilliset. Palkitsemismuodoissa oli huomioitu yksittäiset henkilöt, työyhteisöt, eri ammattiryhmät ja osaamisalueet, unohtamatta fyysisen kunnon merkitystä.

Puolustusvoimauudistuksen tuomien organisaatiomuutoksien jälkeen jokaisen esimiehen on syytä tarkastaa, onko hänen johtamansa hallinnonalan tai joukon palkitsemiskäytäntöihin tarvetta tehdä muutoksia. Johtajana toimivan on hyvä myös nykyistä syvemmin tiedostaa, että palkitseminen on mainio johtamisen väline.

Yksinkertaisimmillaan oikeassa paikassa lausutulla kiitoksella on uskomaton teho. Hyvin rakennettu palkitsemisjärjestelmä on kokonaisuus, joka motivoi ja sitouttaa henkilöstöä työyhteisöön. Se myös vaikuttaa sekä työn tuottavuuteen ja kannattavuuteen että lisää työnantajan imagoa vetovoimaisena työpaikkana. Oikeudenmukaisilla palkitsemisjärjestelmillä ja panostamisella palkitsemisen kokonaisuuden jatkuvaan kehittämiseen Puolustusvoimat ja Rajavartiolaitos luovat itselleen kilpailuetua. Ehkä jo tänään on hyvä jollekin alaiselleen sanoa – hienosti toimittu, kiitos.

Palkittavana työyhteisö

Teksti: Juha Susi

Vuoden kouluttaja, Vuoden prikaatilainen tai Vuoden työntekijä. Kaikille tuttuja huomionosoituksia, joissa palkitaan menestyneitä yksilöitä. Palkinnon nimet vaihtelevat työpisteen tai hallintoyksikön mukaan, mutta taustalla on yhteinen tekijä, yksilön huomiointi.

Entäpä organisaation tai työyhteisön huomiointi? Kuinka esimies voisi palkita kokonaisen työyhteisön, joka on vuoden aikana tehnyt loistavaa tulosta? Tällaisiakin palkintoja on kehitetty ja hyödynnetty johtamisen tukena.

Karjalan prikaatissa kehitettiin noin kymmenen vuotta sitten työyhteisöiden palkitsemiseen kannustesäännöt osaksi henkilöstövoimavarojen johtamista. Arvi-

ointiperusteet tarjoavat valmiin mallin esimiehille työyhteisön palkitsemiseksi. Oli työyhteisö sitten esikunnan sektori tai kokonainen joukkoyksikkö, olivat arviointikriteerit valmiina. Myös työyhteisöillä oli mahdollisuus esittää itseään huomioitavaksi. Tällöin toiminta vastasi lähinnä tukianomusta. Varallisuus palkintoihin saatiin lahjoitusvaroista.

- Tällä hetkellä työyhteisöjä ei palkita rahallisesti. Taustalla on lahjoitusvarojen määrä. Sääntöjä ei kuitenkaan ole kumottu, vaan odotamme päivää, jolloin voimme ottaa myös tämän mahdollisuuden käyttöömmme uudestaan, toteaa Karjalan prikaatin esikuntapäällikkö, eversti **Sami-Antti Takamaa**.



Kapteeni Jouni Puljujärven Vuoden jääkäriprikaatilaikana palkitsemisesta jäivät muistoksi mieltä lämmittävät saatesanat ja kivipohjainen maisemamaalaus, johon on laitettu kello. Kuva: Taina Pirinen

Hyvä esimies palkitsee, kiittää ja johtaa esimerkillään

Teksti: Samuli Vahteristo

Haastattelukierros Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen opistoupseerien piirissä osoittaa, että palkitseminen ja kiittäminen koetaan tärkeäksi kannustuskeinoksi. Osa haastateltavista katsoi, että nykyiset palkitsemiskäytännöt ovat riittäviä, mutta positiivisen palautteen antamista tulisi lisätä. Haastateltavat nostivat esiin myös palvelusuransa aikana hyviksi johtajiksi kokemiaan esimiehiä ja kertoivat, mikä teki heistä muita parempia. Jotkut esimiehistä oli nostettu niminä esiin. Toiset taas eivät halunneet mainita nimiä, koska olivat työskennelleet monien hyvien esimiesten alaisina. Yllätys ei ollut sekään, että jopa erittäin huonojen johtajien alaisuudessa oli jouduttu toimimaan.

Ilmavoimien esikunnassa työskentelevä kapteeni **Heikki Paavisto** arvostaa esimiehiä, jotka omalla esimerkillään ja toiminnallaan näyttivät alaisilleen mallia.

- Oman esimerkin lisäksi hyvä johtaja omaa

kyvyn hallita oikeudenmukaisesti, nopean päätöksentekokyvyn ja kiinnostusta joukon toimintaan eli he olivat usein siellä missä joukkokin.

Paaviston kokoama lista Ilmavoimien palkitsemistavoista on kattava ja mallikelpoinen. - Nykyiset palkitsemismuodot ovat mielestäni riittävät. Niiden lisääminen tekee palkitsemisesta arvotonta, jos jaetaan tasalta ja puolelta. Palkitsemismuodoissa on kiinnitettävä huomiota niiden tasokkuuteen. Aalto-maljakko palkintona on turha, kun sellaisen voi jokainen ostaa itselleen lähimarketista. Palkitsemisissa on kiinnitettävä huomiota tasapuolisuuteen ja siihen, että ne kohdistuvat kaikkiin henkilöstöryhmiin, hän toteaa.

Paavistolla ei ole suoranaisia hallinnollisia alaisia, mutta opisto- ja aliupseerien henkilöstöasioiden hoidon tiimoilta hän tekee yhteistyötä joukko-osastojen henkilöstösektorien johtajien kanssa.

- Omassa työssäni ohjenuorana on oikeudenmukaisuus, henkilöiden kuunteleminen sekä kiinnostus ja perehtyminen heidän asioihinsa.

Palkitsemista ja varsinkin lähiesimiehen kiitosta arvostetaan. Satakunnan lennoston liikuntakasvatusupseeri, kapteeni **Juha Puustinen** palkittiin Finnair-maljalla viime vuonna. Finnair-maljan saaja valitaan vuosittain sellaisten liikunta-alalla ansioituneiden henkilöiden keskuudesta, joiden liikunta- ja palvelussuoritukset edellisen vuoden aikana arvostetaan yleisesti erittäin korkealuokkaisiksi ja esimerkillisiksi.

- Arvostan saamaani tunnustusta hyvin paljon kun tiedän, että oma lähiesimieheni on ollut esitystä tekemässä. Ilmavoimien esikunnassakin on työni huomioitu. Palkinnon tunnearvoa lisää se, että palkitsemistilaisuudessa oli paikalla Puolustusvoimain komentaja ja palkinnon antoi Ilmavoimien komentaja, Puustinen kertoo.

Hyvä esimies antaa tilaa hengittää

Vuoden jääkäriprikaatilaikana v. 2015 palkittiin kapteeni **Jouni Puljujärvi** on toiminut liikuntakasvatustupseerina vuodesta 2000 lähtien. Palkinnon saaminen ja sen myötä tulleet lukuisat kannustussanat lämmittivät Puljujärven mieltä.

- Kehuja tuli liiankin kanssa. Muistaakseni silloin esiin nostettiin tunnollisuus, ammattitaito, täsmällisyys, vuorovaikutteisuus ja lisätaustavaikuttimina olivat hyvin hoidetut projektit eli SM-kisojen ja CISM:n kisojen järjestäminen, Puljujärvi kertoo.

Aina ei palkitsemisen tarvitse olla näkyvä ja julkinen. Kiitoskin antaa Puljujärven mukaan pontta arjen työhön. Hän on työskennellyt monien hyvien esimiesten kanssa. Erityisen hyvä kuva hänelle on jäänyt varusmiesaikaisesta kouluttajasta, yliluutnantti **Juhani Ollilasta**.

- Ollila oli myös lähin esimieheni ja esikuvani, kun aloitin sotilasuran kersanttina. Hänen asenteensa kasvatustyöhön oli esimerkillistä. Siinä oli leimallista tasapuolisuutta, huolehtivaisuutta sekä loistava tilannetaju ja huumori.

Puljujärvi arvelee, että tuskin muut hyvät esimieheni loukkaantuvat, jos hän nostaa henkilöstöpäällikkö, majuri **Pertti Lokan** nimen esiin hyvänä johtajana.

- Häneltä sain sataprosenttisen tuen sekä täyden vapauden hoitaa työtäni ja tehdä siitä omannäköiseni, kun aloitin nykyisessä tehtävässäni. Hyvä johtaja luottaa alaisiinsa, antaa vastuuta, kuuntelee ja ottaa alaisensa mielipiteitä huomioon.

Positiivisen palautteen antamista pitäisi lisätä

Kaakkois-Suomen rajavartioston esikunnan henkilöstötoimistossa toimistoupseerina palvelevan kapteeni **Veijo Immosen** lähettämä pysyväisasiakirja Rajavartiolaitoksen palkitsemis-, lahja- ja muistoesineistä kertoo, että rajalla palkitsemiskäytännöt ovat hyvällä tolalla ja yhteistyökumppaneita tai työntekijöitä pystytään huomioimaan myös lahjaesinein. Kalamiehenä jään miettimään, minkälainen on lahjaesineluettelossa mainittu rajan uistin?

Rajavartiolaitoksen huomattavin ja arvostetuin tunnustus on Vuoden rajamies -palkinto, joka arvostetaan työntekijöiden kohdalla korkealle.

- Kaakkois-Suomen rajavartioston merkittävin oma palkinto on maaherra Matti Jaatisen lahjoittama Maaherran malja, joka jaetaan vuosittain ansioituneelle rajatarkastusten parissa työskentelevälle, Immonen kertoo.

Immosella ei nykyisessä tehtävässä ole suoranaisia alaisia. Aiemmin virkauralla-

ni hän on toiminut mm. rajavartiolaitoksen päällikkönä, jolla alaisia oli reilut 20.

- Pyrin kaikessa toiminnassani olemaan esimerkkinä nuoremmille rajamiessukupolville. Esikunnan yksittäisenä toimialajohtajana palkitsemis- ja kannustamismahdollisuudet rajoittuvat tarpeen mukaan joko positiivisen tai negatiivisen, mutta rakentavan palautteen antamiseen.

Pitkän sotilasuransa aikana Immonen on päässyt työskentelemään monien erilaisten esimiesten kanssa, minkä hän on kokenut rikkautena ja omaa esimiestyötään kehittävänä.

- Matkan varrelle on sattunut niin hyviä kuin huonojakin esimiehiä. Hyvät ovat toimineet esimerkkeinä, neuvoneet, opettaneet ja ohjanneet kokemattomampaa työntekijää. Erikseen ketään en halua nimeämällä nostaa korokkeelle, koska hyvät esimiehet ovat vain olleet hyviä kukin omalla tavaltaan.

Immosen mielestä nykyiset palkitsemis- ja kannustamismahdollisuudet ovat riittävät, mutta palautteen, erityisesti positiivisen sellaisen, antamista voisi lisätä. Sitä ei koskaan tule liikaa.

- Nykyisellään on opittu siihen, että mikäli palautetta ei saa, olet onnistunut työssäsi. Jos taas saat palautetta, se on pääsääntöisesti negatiivista.

Vuoden Rajamies -palkintoa suurempaa kiitosta työstä ei saa

Kurssinjohtajana Raja- ja Merivartiokoululla työskentelevä kapteeni **Pasi Kylmämaa**

on palkittu Vuoden rajamiehenä.

- Palkitseminen tapahtui Rajavartiolaitoksen 90-vuotisjuhlapäivänä 21.3.2009. Tuntui kyllä todella hyvältä, suorastaan uskomattomalta. Palkinto on Rajavartiolaitoksessa erittäin arvostettu kunnianosoitus - väittäisin, että kaikkein arvostetuin. Olin järjestyksessä 50. Vuoden rajamies. Koin silloin ja koen edelleen, että suurempaa kiitosta työtehtävistäni en voi ikinä saada. Kylmämaan kunniakirjaan kirjatut palkitsemisperusteet olivat: "Tunnustuksena ansiostanne rajatarkastusten, asiakirjatutkinnan ja rajavartijan peruskurssin kehittäjänä, kouluttajana sekä kurssien johtajana".

- Olin nöyrän ylpeä saamastani tunnustuksesta, ja kiertopalkintona kulkeva Mannerheim-patsas kyllä vieraili tuolloin mukana mm. kesälomalla kotiseudullani Lapissa. Kapteeni Kylmämaalla ei ole virkamiesalasia, mutta rajavartijakurssilaiset (50 - 80 oppilasta) ovat hänen alaisiaan kurssin ajan.

- Pyrin ehdottomaan oikeudenmukaisuuteen ja tasapuolisuuteen. Haluan olla kurssin johtajana kurssilaisille helposti lähestyttävä, reilu ja selkeä. Annan kannusta ja kiittävää palautetta aina kun siihen on aihetta ja tilaisuus. Olen tavannut urallani useita esimerkillisiä johtajia. Heissä olen ihailut kykyä olennaisen ja epäolennaisen oivaltamiseen, kokonaisuuksien hallintaan, vuorovaikutustaitoihin ja alaisten ammattitaitoon luottamiseen sekä työssä tukemiseen ja kannustamiseen.



Vuoden rajamies palkitaan Rajavartiolaitoksen ansioristillä, stipendillä ja Mannerheim-patsaalla sekä kunniakirjalla. Mannerheim-patsas on ollut kiertopalkintona vuodesta 1959 lähtien. Sitä ei siis saa omaksi, joten Pasi Kylmämaa on ikuistanut sen valokuvaan.
Kuva: Sonja Pyykkönen

Frontex yhtenäistää opetussuunnitelmia

Teksti: Jyrki Juvonen Kuvat: Matti Kettunen

Jokainen EU-maa, joka sijaitsee EU:n ulkorajalla, on yksin vastuussa valvonnasta rajallaan. Frontex voi kuitenkin antaa apua EU-maille, joihin kohdistuu erityisen suuri muuttopaine. Frontex tekee riskianalyyskejä EU:n alueella, koordinoi yhteisiä operaatioita EU:n ulkorajoilla, kehittää EU- ja Schengen-maiden yhteisiä koulutuksia sekä kehittää ja ylläpitää tietojärjestelmiä, jotka mahdollistavat nopean tietojenvaihdon rajaviranomaisten välillä.

Frontex kehittää rajavalvontaviranomaisten yhteisiä koulutusstandardeja ja yhdenmukaistaa rajavartioiden koulutusta EU-maissa ja Schengen-maissa. Näillä toimilla varmistetaan, että samoja rajavalvontastandardeja noudatetaan EU:n kaikilla ulkorajoilla. Näin eri maiden rajavartijat voivat myös työskennellä yhdessä tehokkaasti Frontexin koordinoimissa yhteisissä operaatioissa.

Koko EU:n alueen rajavartioiden yhteisen opetussuunnitelman päivittäminen on ollut varsin iso ja haastava projekti. Opetussuunnitelma on laaja, sillä se pitää sisällään kaikki osa-alueet rajavartioiden peruskoulutuksesta aina lentokenttätoiminnasta rajavalvontaan ja rajatarkastuksista rikostutkintaan asti. Projektin hankaluutta lisää se, että eri maissa on erilaiset viranomaiset ja organisaatiot tekemässä rajaturvallisuustyötä.

Schenglish englannin kielen höysteenä

Projekti aloitettiin vuoden 2016 alussa Frontexin tekemällä kyselyllä jäsenmaiden

näkemyksistä ja tarpeista. Vuoden 2016 aikana järjestettiin neljä isoa työpajaa, joissa eri EU-maiden edustajat jaettiin ryhmiin omien tavoitteiden ja vahvuuksien mukaan. Työpajatapaamiset olivat yleensä viikon mittaisia tapahtumia, jotka pidettiin Frontexin päämajan tiloissa Varsovassa. Työkieleksi Frontexin sisällä ja Schengen-maiden koulutuksissa on yleensäkin englannin kieli oman maan mausteilla höystettynä eli vapaasti ilmaistuna "Schenglish".

Työpäivät ovat olleet periaatteessa normaaleja toimistotyön aikoja (9 -17), mutta välillä työmäärä vaikutti siihen, että päivät venyivät pitkiksi. Englannin kielen käyttäminen työkielenä ja pedagogisten termien sekä rajavartioiden ammattisanaston kanssa painiessa pää tuntui varsin tyhjältä päivän päätteeksi. Projektin kannalta oli tärkeä asia, että olin käynyt v. 2015 Frontexin järjestämän kurssin, jonka aiheena oli kurssisuunnittelu (Course design using the Sectoral Qualification Framework for Border Guarding (SQF), in line with Bologna/Copenhagen principles) Puolan Lubanissa. Opetussuunnitelman kehittäminen aloitettiin harjoittelemalla pedagogisia perusteita ja keskustelemalla kunkin ryhmän aiheiden kehittämisestä ammatillisesta näkökulmasta. Projektin ulkopuolisena konsulttina ja primus motorina toimi vuoden 2012 CCC:n yksi pääarkkitehteistä, kapteeni evp. **Sepo Turkia**. Työryhmät työskentelivät tapaamisissa itsenäisesti omien johtajiensa johdolla, ja neljännen työpajan jälkeen projekti oli siinä vaiheessa, että varsinainen raakatyö oli tehty. Työryhmien sisältöä tarkennettiin ja ydinryhmä projektihenkilöstöstä jatkoi hienosäätöä ja valmistelua.

Euroopan maiden rajavartiointin menetelmät ovat korkeatasoisia

Työryhmät saivat vuoden loppuun mennessä työnsä hyvään malliin, ja nyt työ on viimeistelyvaiheessa, joka jatkuu vuoden 2017 keväälle. Tavoitteena on saada opetussuunnitelma painettua ja valmiiksi toukokuuhun mennessä. Itse aloitan seuraavan Frontexin projektin kimpussa vielä tänä vuonna. Projektin tarkoituksena on luoda Frontexille opetussuunnitelma kokeneille keskijohdon rajavartiomiehille (Mid Level Officer). Työryhmätyöskentelystä on tulossa vähintään yhtä haastavaa kuin edellisestä työstä, sillä eri EU- ja Schengen-maiden koulutusjärjestelmien erot aiheuttanevat erilaisia vaatimuksia ja näkemyksiä työskentelylle.

Projektin antoisinta vaihetta on ollut työryhmätyöskentelyn aikana tutustua eri maiden edustajiin, koulutusorganisaatioihin ja menetelmiin. Englannin kielen taito, neuvottelutaito ja pedagogiset perusteet ovat parantuneet suunnittelutyön aikana ja uusien kontaktien saaminen on lisännyt ammattitaitoa ja parantanut myös omaa ymmärrystä koko Euroopan alueen rajavartiotoiminnan tasosta. On ollut erittäin myönteistä huomata, että ammattitaito ja menetelmät rajavartiotoiminnan osalta ovat todella korkealla tasolla monissa Euroopan maissa.

Artikkelin kirjoittaja,

kapteeni **Jyrki Juvonen** toimii tällä hetkellä kurssinjohtajana Raja- ja merivartiokoululla. Hän on toiminut Frontexin koulutusprojektissa, jossa Euroopan unionin jäsenmaiden rajavartioiden yhteistä opetussuunnitelmaa (Common Core Curriculum; CCC) vuodelta 2012 on päivitetty ja kehitetty tämän päivän tasalle.

Venepakolaisten vastaanottopiste
Pozzalon satamassa.



Ensimmäinen operaationi oli Unkarissa Kiskunhalasin alueella, Serbian vastaisella rajaosuudella syys-lokakuussa 2014. Toinen operaatio oli Kreikassa Turkin vastaisella rajaosuudella tammi-helmikuussa 2015. Edellä mainituissa operaatioissa tehtävänä oli tukea paikallista rajapoliisia rajojen valvonnassa. Kreikan operaatiossa johtamani partion tehtävänä oli toimia lisäksi SAR-partiona (search and rescue). Partion kokoonpanoon kuului neljän rajavartiomiehen lisäksi rajakoira. Partio toimi tuolloin kaksi viikkoa Feresin ja kaksi viikkoa Orestiadon alueella. Operaatioon liittyen annoimme myös ensiapukoulutusta Kreikan rajapoliisille. Koulutettavat olivat hyvin motivoituneita ja koulutus otettiin todella hyvin vastaan. Myös saatu palaute koulutuksesta oli erittäin positiivista. Yhteensä koulutus annettiin 230 rajavoliisille. Mainittakoon, että samaan aikaan myös Bulgariassa oli vastaavanlainen partio.

Kolmas operaationi oli Bulgariassa Svilengradin alueella, Turkin vastaisella rajalla marras-joulukuussa 2015 ja neljäs operaatio Italian Sisiliassa, Pozzallon hotspotissa loka-marraskuussa 2016. Näissä operaatioissa toimin debriefing-tehtävässä tukien paikallista poliisiviranomaista laittomien maahantulijoiden puhuttamisessa. Puhuttamisen tarkoituksena on kerätä informaatiota mm. lähtö- ja vetovoimatekijöistä (push-pull factors), matkustustavoista, salakuljettajista, matkan hinnasta ja maksutavasta, laittoman maahantulon järjestämisen menettelytavoista (modus operandi), majoituspaikoista jne. Tällä edesautetaan tilannekuvan ylläpitämistä liittyen laittomaan maahantuloon ja kerätään tietoa riskianalyysin muodostamista varten. Näitä tietoja hyödyntämällä pyritään torjumaan Eurooppaan suuntautuvaa laitonta maahantuloa ja rajat ylittävää rikollista toimintaa. Kaikki operaatiot ovat olleet kestoltaan noin kuukauden.

Yhteistyö edistää rajaturvallisuutta

Teksti: Matti Kettunen



Yhteistyön kynnykset madaltuvat

Kahdessa viimeisessä operaatiossa toimin operaation kansallisena vastuuhenkilönä. Vastuuhenkilö luonnostelee operaatioon liittyvän kansallisen operaatiokäskyn, joka hyväksytään Rajavartiolaitoksen esikunnassa. Vastuuhenkilö valmistelee myös operaatiota varten budjettiluonnoksen, joka hyväksytään Frontexin toimesta. Rajavartiolaitos maksaa henkilöstön palkkakulut. Frontex maksaa kaikki operaatioon liittyvät kulut, kuten matkakulut, päivärahat, majoitus- ja vuokra-autokulut sekä muut operaatiosta aiheutuvat kulut. Vastuuhenkilö pitää yhteyttä myös operaation isäntämaahan, Frontexiin ja Suomen paikalliseen suurlähetystöön.

Operaatioissa on ollut kaikista hienointa tavata uusia henkilöitä ympäri Eurooppaa. Yhtenä konkreettisenä hyötynä on ollutkin suorien kontaktien syntyminen laajalti Euroopassa. Näitä kontakteja voi hyödyntää epävirallisissa yhteydenotoissa työtehtäviin liittyen, koska kynnys on tällöin huomattavasti matalampi kuin virallisessa yh-

Operaatiossa luodaan henkilöstöverkkoja, jotka helpottavat asiointia jatkossa, toteaa kapteeni Matti Kettunen, kuvassa toinen vasemmalta.

teydenotossa jäsenvaltioon. Toki näissä operaatioissa syntyy myös ystävyys-suhteita. Operaatioissa vaihdetaan lisäksi tietoja työskentelytavoista ja kokemuksista. Näin edistetään tiedonvaihtoa jäsenmaiden rajaturvallisuusviranomaisten kesken ja haetaan työskentelyyn parhaita käytänteitä (best practices). Työskentelykielenä on englanti, joten kielitaitoa on päässyt oppimaan oikein toden teolla. Englanniksi laadittujen raporttien myötä myös kirjallisen materiaalin tuottaminen on kehittynyt.

Artikkelin kirjoittaja,

kapteeni **Matti Kettunen** on osallistunut Euroopan rajaturvallisuusviraston Frontexin koordinoimiin operaatioihin vuodesta 2014 lähtien yhteensä neljä kertaa. Nykyisin hän toimii Niiralan rajatarkastusaseman päällikkönä Pohjois-Karjalan rajavartiostossa.





Vuoden sotilasmuusikko on **omimmillaan maastossa**

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: PVVMSK:n mediatiimi ja Ruotuväki



Puolustusvoimien varusmiessoittokunnan varapäälikkö, kapteeni **Tommi Tenhu** on valittu Vuoden sotilasmuusikoksi. Pääesikunnan päälikkö, vara-amiraali **Kari Takanen** luovutti Marsalkan hopeatorvesta valmistetun kiertopalkinnon kapteeni Tenhulle marraskuussa järjestetyssä Sotilasmusiikin perinpäivän konsertissa Helsingin musiikkitalossa.

Palkitsemisperusteissa Tommi Tenhun todetaan työskennelleen määrätietoisesti tehtävässään kehittäen valtakunnallisesti sotilasmusiikkialan varusmieskoulutusta ja reserviläistoimintaa, mm. AuK II -vaiheen sotilasmusiikkilinjaa. Linjalla on mahdollista valita kapellimestarin, äänenjohtajan tai

viestintä- ja tapahtumatuotannon opinto-suuntaus. Koulutuksen uudistamisen lisäksi kapteeni Tenhu on ollut merkittävässä roolissa viestinnän kehitystyössä. Hän perusti soittokunnan oman tiedotuslehden Jytinän ja oli ideoimassa ensimmäistä media-tiimiä, jollainen on nykyisin myös kaikissa pv:n ammattisoittokunnissa.

Kun Puolustusvoimien varusmiessoittokunta (PVVMSK) esiintyy, Vuoden sotilasmuusikkoa Tommi Tenhua ja hänen instrumenttiaan on turha yrittää bongata konserttilavalta. "Soitin" on lukkojen takana, mutta Tenhu todennäköisesti jossain lähistöllä varmistamassa, että konsertin yleisjärjestelyt ja puitteet toimivat suunnitellusti. Hän opettaa instrumenttinsa, ryn-

näkökiväärin, käyttöä varusmiehille sielä, missä sitä on suunniteltu käytettäväksi – ampumaradalla ja taistelukoulutuksessa. - Tehtäväni PVVMSK:n varapäälikkönä on varsin laaja-alainen sisältäen varusmies-, reserviläis- ja johtajakoulutusta, SA-soittokunnan suorituskyyvyn kehittämistä, henkilöstöhallintoa, verkostoitumista, kansainvälistä toimintaa ja viestintää, jalkaväkikoulutuksen saanut Tenhu listaa työkenttäänsä. Yli 25 vuotta kestäneellä sotilasuralla hän on ehtinyt kerätä nykyisen, v. 2011 alkaneeen pestinsä vaatimaa kokemusta ja osaamista mm. alokas- ja sotilaspoliisikouluttajana, sotilaspoliisijoukkueen johtajana sekä alue- ja kertausharjoitusupseerin tehtävissä. Opistoupseerikurskien lisäksi Tenhu on suorittanut perusyksikön päällik-

Pääesikunnan päällikkö, vara-amiraali Kari Takanen (2. vasemmalta) luovutti Marsalkan hopeatorvesta valmistetun kiertopalkinnon Vuoden sotilasmuusikoksi valitulle kapteeni Tommi Tenhulle. Arvokasta huomi-onosoitusta todistivat myös musiik-kimajuri Pasi-Heikki Mikkola (vas.) ja Puolustusvoimien ylikapellimestari, musiikkieverstilutnantti Jyrki Koskinen (oik.).

kökurssin ja toiminut Päijät-Hämeen maakuntakomppanian päällikkönä sen ensimmäiset neljä vuotta. Päällikkyyden ohella hän ehti perustaa komppanialle oman tukiyhdistyksen ja Varmistin-lehden.

Kouluttajataavoite vielä saavuttamatta

Puolustusvoimauudistuksen vaikutukset näkyvät Varusmiessoittokunnan arjessa mm. useina henkilöstömuutoksina ja täytämättöminä tehtävinä. Erikoiskoulutusta antavassa yksikössä tavoitteeksi asetetusta 2,5 kouluttajasta/joukkue ollaan vielä kaukana.

- Uusi sijoituspaikkamme Panssariprikaati on ottanut meidät hyvin vastaan, mutta lisäresursseja kaivataan kipeästi. Ylimääräiset työkuormat verottavat henkilöstöemme voimavaroja, ja tästäkin huolimatta olemme venyneet huikeisiin suorituksiin, Tenhu antaa kiitosta omalle yksikölleen.

PVMSK:ssa palvelee Tenhun lisäksi kaksi opistoupseeria: marssikapellimestari, kapteeni **Henry Perälä** sekä apulaiskapellimestari ja valtakunnallisista valintalaisuuksista vastaava yliluutnantti **Tommi Suutarinen**. Tenhu kuvaa kolmikon vankkaa kokemusta soittokunnan selkärangaksi.

- Tehtäviemme vaativuus ja laaja-alaisuus poikkeavat monelta osin ammattisoittokuntien arjesta, koska olemme koulutusorganisaatio. Pieni, mutta erittäin ammatitaitoinen henkilökunta, varusmiehet ja reserviläiset ovat työn paras tuki – yhteisöllisyys on vahvaa, olemme yhtä, suurta perhettä. Pv:n kannalta maanpuolustustahdon näyttäminen ja kohottaminen niin kotimaassa kuin ulkopuolellakin on keskeisin ja merkittävin osa työstämme. Tähän nähden ou-tehtävien vaati-luokitukset ovat alakanttiin, kapteeni Tommi Tenhu painottaa.

Hänen mielestään Päälystöliitto on hoitanut jäsenistönsä edunvalvontaa hyvin, mutta toivoo tukea myös pienten erikoisjoukkojen ja -alojen henkilöstön palkkauksen kehittämiseen.

Toimittajan kommentti:

Miksei osaamista hyödynnetä laajemmin?

Kuusi vuotta yksikön varapäällikkönä? Onko se pitkä vai lyhyt aika? Kun sain tutustua jutunteon myötä kapteeni **Tommi Tenhun** monipuoliseen sotilasuraan ja hänen oivalluksiinsa ja ideoihinsa PVMSK:n koulutuksen kehittämiseksi, en voinut muuta kuin myhäillä tyytyväisenä. Näin 20 vuoden kokemusta ja osaamista tuleekin hyödyntää vaativassa varusmieskoulutuksessa. Palkitsemisperusteissa 49-vuotias Tommi kuvataan vastuuta antavaksi johtajaksi sekä isähaamoksi varusmiehille ja henkilökunnalle. Jos varusmiehet ovat pääsääntöisesti samanikäisiä tai nuorempia kuin omat aikuiset lapset, suhtautuminen on tietysti kypsempää kuin alaisiaan vain muutamaa vuotta vanhemmalla kouluttajalla.

Kuusi vuotta varapäällikkönä saattaa kuulostaa pitkältä ajalta, mutta rohkenen väittää toisin. Normaalisti tuossa ajassa perusyksikön varapäällikkö vaihtuu 2 – 3 kertaa ja yhtä monta kertaa ruutia yritetään keksiä uudelleen. Uudessa tehtävässä sisäänajo vie aina oman aikansa, ja kehittämisen aika koittaa vasta sen jälkeen, jos on koitaakseen. Tommi Tenhun kaltaisia osaavia opistoupseereita löytyy jokaisesta joukko-osastosta, mutta miksei heidän kokemustaan hyödynnetä laajemmin perusyksiköiden varapäällikköinä?

Kapteeni Tommi Tenhu, 49 v

- Palveluspaikka Panssariprikaati/Parolan huoltopataljoona/Pv:n varusmiessoittokunta.
- Yksikön varapäällikkönä vuodesta 2011.
- Peruskurssi 48 (jalkaväkijoina) v. 1991; Jatkokurssi (jalkaväkijoina) v. 2003; Perusyksikön päällikkökurssi v. 2011.
- Siviilikoulutukseltaan ravintolakokki.
- Asuu Lahdessa avopuolison ja kahden lapsen kanssa, kaksi aikuista lasta asuvat jo omillaan.
- Vapaa-aika kuluu lasten harrastuksissa ja kesämökillä. Elokuvat ja elokuvamusiikki lähellä sydäntä.
- Yhteisissä lukuhetkissä pojan kanssa luetaan vuorotellen ääneen omia suosikkeja. Parhaillaan keskittään Tarzanin seikkailuihin.

Tekijänoikeuskorvaus vaatii päivitystä

Teksti: Matti Vihurila

Puolustusvoimauudistus vähensi sotilassoittokuntien määrän 14:stä kuuteen. Mitä soittajapuseereille kuuluu tänä päivänä?

- Alkukankeuden jälkeen toiminta on lähtenyt hyvin käyntiin. Nykyiset kokoonpanot mahdollistavat monipuolisemman musiikin tekemisen, mutta esiintymismatkojen pidentyminen osaltaan rajoittaa tämän mahdollisuuden hyödyntämistä. Ajan vähyys suhteessa työmäärään ja työn asettamiin paineisiin on mittavin haaste, ja se näkyy mm. oman soittimen harjoittelumahdollisuuksien vähentymisenä, kertoo päälystöliittolaisten soittajapuseerien valtakunnallinen luottamusmies, kapteeni **Jouko Auramo** Kaartin soittokunnasta.

Soittokuntien OTV7-luokan tehtävien määrä väheni uudistuksen myötä seitsemään aiemmasta 16:sta. Auramon mukaan osa koulutetuista soittajista ei pääse koskaan urallaan OTV5:ttä pidemmälle. Yksi suurimmista kipupisteistä on myös soittajille maksettavan tekijänoikeuskorvauksen jälkeen jääneisyys valtakunnallisesta kehityksestä. - Toivonkin Päälystöliiton kantavan vastuunsa myös tämän pienen erityiskorvauksen suhteen ja pikimmiten aloittavan neuvottelut korvauksen saattamiseksi vastaamaan tätä päivää, Auramo esittää.

Soittokuntien vähentämisen myötä "vierailut" oman soittotoiminta-alueen ulkopuolelle ovat lisääntyneet. Näin työnantaja pystyy kikkailemaan 3-viikkoisjakson tuntimäärän vähentämiseksi ilman ylityöpaineita.

- Omalla soittotoiminta-alueella keikkailtaessa työaika alkaa puoli tuntia ennen lähtöä ja päättyy puoli tuntia paluun jälkeen. Oman alueen ulkopuolella matkustetaan virkamatkaperusteisesti eikä matka-aikaa lasketa työajaksi. Näin työnantaja säästää varsinkin tilanteissa, joissa keikkapäivän kokonaiskesto on yli 7 h 45 min. Ongelma ratkeaa, mikäli työnantaja pitäytyy tiukasti määrättyissä soittotoiminta-alueissa tai sitten kaikkien soittokuntien toiminta-alueeksi muutetaan koko maa, Jouko Auramo ehdottaa.

Jaksaminen koetuksella

Teksti ja kuva: Juha Susi

Reilu puolet (56 %) vastanneista kokee uupumista viikoittain laivapalveluksessa. Mikäli tilannetta tarkastellaan kuukauden ajanjaksolla, nousee vastaajien määrä jo liki 90 prosenttiin (87,5 %). Nämä luvut käyvät ilmi henkilöjärjestöjen teettämästä kyselystä jäsenistölleen marraskuussa 2016. Kyselyyn vastasi noin 500 Aliupseeriliiton, JUKO:n, Päälystöliiton ja Upseeriliiton Merivoimissa palvelevaa jäsentä.

Huolestuttavaa? Kyllä. Lukuisat kertomukset jäsenten suulla osoittautuivat kyselyn perusteella todenmukaisiksi. Karut luvut tukevat harmittavan hyvin ennakkokäsityksiä. Kyselyssä taustamuuttujina käytettiin henkilöstöryhmää, hallintoyksikköä ja sitä, palveleeko jäsen maalla vai laivapalveluksessa. Rannikkolaivastossa palvelevien tilanne on huonoin verrattuna muihin hallintoyksiköihin. Tämä selittyy laivapalveluksella, jossa meripalvelus ja valmiusvuorot saattavat venyä viikkoja, jopa toista kuukautta kestäviksi putkiksi. Jos reilu viidennes (21,7 %) vastaajista on ollut sidoksissa työtehtäviin yhtäjaksoisesti ilman vapaapäivää, viikonloppuvapaata tai vuosilomaa yli kuusi viikkoa, on tilanne ylittänyt jo kaikki hälytysrajat.

Jaksaminen, tai sen puute, tulee esille uni-häiriöinä, työasioiden pyörimisenä mielessä vapaa-ajalla sekä vaikeuksina perhe- tai kaverisuhteissa. Myös kunnon huonontuminen huolestuttaa vastaajia. Kaikki edellä mainitut saivat laivapalveluksessa olevilta yli 50 %:n vastausosuudet. Oman henkilökohtaisen arvion lisäksi jaksamisesta kannetaan huolta myös työkavereiden suhteen. Nämä ovat tulleet esille käyttäytymisen muutoksina sekä työsuorituksen tason laskuina. Huolta jaksamisesta ei enää pidetä häpeällisenä, vaan siitä kerrotaan myös avoimesti työkavereille (67,6 %).

Henkilöstöryhmillä ei ollut juurikaan merkittävää eroa vastauksissa. Työn organisointi saattaa vaikuttaa osaltaan tilanteeseen, sillä kolmannes (33,1 %) tunnistaa oman tehtäväkuvauksensa päivitystarpeen. Tarpeen muodostavat tehtävien määrän lisääntyminen (54,7 %) ja joidenkin osalta niiden poistuminenkin (3,2 %). Onneksi

Reilu puolet kokee päivittäin tai viikoittain uupumista laivapalveluksessa.

Kolmen neljänneksen mielestä jaksaminen on muuttunut huonompaan suuntaan viimeisen vuoden aikana.

alkuvuoden kehityskeskustelut tukevat tämän työn käynnistämistä. Työn jakaminen ja organisointi ovat joissakin työpisteissä epätasapainossa, mikä ilmenee vapaasanavastauksista. Huolta kannetaan, kun omalle osalle ei ole osoitettu töitä kuin muutamaksi tunniksi päivittäin.

Päälystöliitto pyytää henkilöstöedustajiltaan kahdesti vuodessa ilmoituksen tarjotuista palveluista, ja jaksaminen heijastuu myös tähän raportointiin. Merivoimien edustajat olivat ainoita, joilla työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät asiat nousivat kärkisijoille tarjottujen palveluiden suhteen.

Tartutaan toimeen

Kyselyn tulokset on toimitettu myös henkilöstöjohdolle. Mitään taikatemppua ei varmastakaan ole näköpiirissä lähitulevaisuudessa tilanteen korjaamiseksi. Tiukalle vedetyt henkilöstömäärät ja lisääntyneet tehtävät eivät kättele, vaan niillä on nyt näkyvät vaikutukset.

Kiertotietä kuullut kommentit ja vähätellyt henkilön tuntemuksista oman tilanteen suhteen sen sijaan kummastuttavat. Kiusaamisen, tai tässä tapauksessa jaksamisen tuntemus, on henkilökohtaisesti aina totta. Sitä ei voi ulkopuolinen kiistää.

Asian vakavuudesta kertovat vastaajien sanalliset kommentit. Mahdolliset irtisanoutumisen harkinnat, tiedostettu onnettomuusriskin nousu keskittymiskyvyn laskun myötä tai terveydellisten vaivojen ilmentyminen jaksamisen heijasteena kertovat omaa kieltään. Mielessä pyöriikin pelko vakavasta onnettomuudesta, jonka taustalta käy ilmi tapahtumaan osallistuvien väsyminen ja jaksaminen.

Tilanteen vakavuus on tunnustettu myös työnantajan puolelta, ja Pääesikunta on jo käynnistänyt oman selvitystyönsä asian tiimoilta. Henkilöjärjestöt antavat työrauhan selvitykselle. Työn valmistuttua järjestöt ovat valmiit tarjoamaan auttavaa kättään jaksamisen tukemiseksi. Tämän asian suhteen kaikki pelaavat yhteen maaliin.

Vastausaineisto on kokonaisuudessaan luettavissa jäsenosiossa.

Merivoimien varapuheenjohtaja Marko Luukkonen ja päluottamusmies Jaakko Levä listasivat alueellisten LMYT-päivien yhteydessä mahdollisia tukitoimia jaksamisen tueksi.





Eläkkeet puhuttavat

Teksti: Juha Susi Kuva: Samuli Vahteristo

Loppuvuosi ja vuoden alku ovat poikineet lukuisia yhteydenottoja eläkkeisiin liittyen. Eläkelaskuri ja hallituksen esitys eroamisikien nostosta askarruttavat, vaikka niistä on kirjoitettu lehteen jo aiemminkin. Kerrataan vielä muutama eniten askarruttanut kohta.

Eläkelaskuri päivitettiin loppuvuodesta, kun sosiaali- ja terveysministeriö ilmoitti vuoden 2017 kertoimet (palkkakerroin, elin-aikakerroin ja työeläkevakuutusmaksut). Useat henkilöt ovat ladanneet jäsenosiosta uusimman päivitetyn laskurin ja verranneet sen antamaa arviota edellisvuoden laskurin arvioon. Eroa on ja niin sitä pitääkin olla. Yleensä on ihmetelty, kuinka jo menneiden vuosien eläkeperusteetkin ovat muuttuneet. Syy tähän on kaava, jolla kunkin vuoden eläkeansio lasketaan. Kaava on seuraava: vuosiansio x (eläketapahtumavuoden palkkakerroin/kyseisen ansiovuoden palkkakerroin) x (100 %-kyseisen ansiovuoden TyEI%). Laskentatavasta johtuen muuttuvat myös menneidenkin vuosien eläkeansiot. Ne varmistuvat vasta kun eläketapahtumavuoden palkkakerroin on vahvistettu. Esimerkiksi vuonna 2020 eläköityvän osalta jo menneiden vuosien (2011 - 2016) eläkeperusteet muuttuvat vielä useaan kertaan.

Eläketapahtumavuoden palkkakerroin vaikuttaa siis kaikkiin laskentavuosiin, ei vain yhteen. Tästä on esimerkki laskurin solukommentissa. Summa summarum, kun eläketapahtuman vuoden palkkakerroin muuttuu, muuttuvat kaikkien laskentavuosien eläkeperusteet.

Tulevien vuosien arviointi on hankalaa. Jatkossa käyttäjä joutuu itse valitsemaan tule-

vien vuosien osalta käytettävät kertoimet. Vaihtoehtoina ovat Eläketurvakeskuksen (ETK) laatimat arviot. Toisena vaihtoehtona ovat Kevankin käyttämät viimeiset vahvistetut kertoimet myös tulevien vuosien osalta. Kolmantena vaihtoehtona on oma vapaavalintainen arvio.

Kertoimiin liittyy usein myös toinen väärin ymmärretty asia. Vuoden vaihteessa eläköitymistään harkitsevan kannattaa muistaa, että eläketapahtuma ajoittuu seuraavalle vuodelle. Esimerkiksi viimeinen palveluspäivä on 31.12.2017, jolloin tarkkaa laskelmaa varten tarvittaisiin vuoden 2018 vahvistetut kertoimet.

Onko laskurista sitten mitään hyötyä, jos sen antamaan tietoon ei voi luottaa 100 %:n varmuudella? Totta kai on. Henkilö voi laskea laskurin avulla, miten eroaminen vaikkapa eläkeoikeuden täytyessä keskeleä vuotta eroaa, jos palvelisi vuoden loppuun. Tällöinhän karttumaa kertyy lisää. Ja vaikka tavoitekarttuma olisikin täynnä, toimii lisäkarttuma kompensaaiona elinaikakerrointa vasten. Samoin mahdollisen vuosilomakorvauksen vaikutus eläkkeeseen selviää helposti laskurilla. Mikäli laskentavuosien alkupäässä on vaikkapa KRIHA-palvelusvuosi, voi katsoa, kannattaako sitä pudottaa laskentavuosista pois palveleamalla pidempään.

Sain tammikuun alkupäivinä vuoden vaihteessa eläköityneeltä jäseneltä viestin, jossa hän kehui laskurin ja Kevan antaman eläkepäätöksen olevan sentilleen samat. Laskurissa olikin vahvistetut kertoimet. Koulutamme henkilöedustajia laskurin käyttöön jokaisella koulutuskurssilla sekä jäseniä eri infotilaisuuksissa.

Erottava on, mutta milloin?

Toinen kysymyksiä aiheuttanut aihe on eroamisikien nosto. 1.1.2017 astui voimaan Julkisen eläkelain (JuEl) vaikutukset, jotka toivat voimaan portaittaisen eläkeikien noston, maksimissaan kaksi vuotta. Kysyjä on askarruttanut, onko eroamisikien nosto taas yksi lisä eläkeikien nostoon. Siitä ei ole kysymys.

Ensimmäiseksi tulee erottaa kaksi tekijää toisistaan, vanhat sotilaat ja uudet sotilaat. Vanhoilla sotilailla (palveluksessa ennen 31.12.1994) on oikeus sotilaseläkkeeseen palvelemalla vaadittavan palvelusajan, esimerkiksi 29 vuotta. Tällöin henkilö voisi halutessaan jäädä eläkkeelle 52-vuotiaana (sotilaseläke-aika alkaa 23 v + palvelusaika-vaade 29 v). Halutessaan henkilö voisi jatkaa aina eroamisikänsä asti. Tähän ei siis ole tulossa muutoksia.

Eroamisikien nostossa on tarkoitus poistaa uusien sotilaiden osalta mahdolliset sudenkuopat. Tällä hetkellä laki määrää, että opistoupseerin eroamisikä on 55 vuotta. Silloin on lähdettävä, vaikka haluaisi jatkaa palvelusta. Samalla syntyy oikeus sotilaseläkkeeseen. Nyt edellä mainittu JuEl nostaa myös sotilaiden eläkeiä. Esimerkiksi jos uusi sotilas täyttäisi 55 vuotta vuonna 2021, tulee hänelle palvelusta lisää vuosi (4 x 3 kk/vuosi, alkaen 2018). Hänellä syntyi siis eläkelain perustella sotilaseläkeoikeus 56-vuotiaana. Jos samalla olisi vielä voimassa vanha laki eroamisistä, tulisi hänen erota palveluksesta (55 v) ennen kuin oikeus sotilaseläkkeeseen syntyi. Toisin sanoen eroa palveluksesta, mutta et saa sotilaseläkettä. Hallituksen esitys eroamisikien nostosta poistaa tuon kuopan. Se ei siis lisää kenenkään palvelusaikaa, mutta mahdollistaa sotilaseläkkeen saavuttamisen.

Keva palvelee

Sotilaiden työeläkeotteet saat nyt myös suoraan Kevan nettisivuilta. Kirjautut Omat eläketietosi -sivuille <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/omat-elaketietosi/> pankkitunnuksilla ja voit ladata tai tulostaa työeläkeotteesi helposti. Palvelu toimii myös mobiililaitteilla.

Työeläkeote ei sisällä arviota eläkkeen tasosta eikä päivämäärää, jolloin sotilaseläkeoikeus täyttyy. Ne voi tilata itselleen samaisen sivuston kautta. Niiden hakemisesta on ohjeet jäsenosion Eläkeinfoa-kohdassa.



<https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/omat-elaketietosi/>

Irti- sanoutu- misen ajoitta- minen

- milloin se
kannattaa
tehdä?

Teksti: Juha Susi

Kuva: Harri Jokihaara

Kaavio: Juha Susi

Heittääkö avaimet pöydälle ja toivottaa muille "Pitäkää tunkkinne", vai irtisanoutuako työkaverit ja työnantaja huomioiden? Tätä Päälystöliitolta tiedustellaan tasaisin väliajoin. Puolustusvoimien Johtamisjärjestelmäkeskuksen esikunnassa koulutuspäällikkönä palvelevalla kapteeni **Harri Jokihaaralla** oli selkeä käsitys, kuinka asia tulee hoitaa omalta osalta.



Irtisanoutuminen ei voi olla hetken päähänpisto. Harri Jokihaaran suunnitelma omasta eläköitymisestään on pitkä ja yksityiskohtainen prosessi.

Tammikuu -16

Kehityskeskustelu, jossa esimiehen kanssa käytiin koko prosessi ja aikataulu läpi.



Tammi 16



Helmikuu -16

Kysely Keva:lle eläkeoikeuden varmistamiseksi. Samalla eläkearvion pyytäminen.

Huhtikuu -16

Keva:lta saadun vastauksen perusteella tehty lopullinen päätös irtisanoutumisesta.



Huhti 16



Kesäkuu -16

Irtisanoutumisilmoituksen allekirjoitus ja toimittaminen eteenpäin. Vuosilomaa.

Heinäkuu -16

Tehtävä avoimena heinäkuussa.



Heinä 16



Elokuu -16

Valintahakemusten pisteytys, valinta haastateltaviksi kutsuttavista ja haastatteluista sopiminen. Haastattelut ja päätös valinnasta. Yt-menettely valitulle. Tehtävään määräys.

Syyskuu -16

Seuraajan perehdytys alkaa ensi tilassa.



Syys 16



Joulukuu -16

Seuraajaksi määrätty aloittaa 1.12.2016 erityistehtävässä. Perehdyttämiseksi aikaa joulukuun ja kolme viikkoa tammikuussa.



Joulu 16



Tammikuu -17

1.4. siirtyminen reserviin. Tavoitteena vaimon vuorotteluvapaa ja vuoden yhteinen aika irti arjesta. Toiminimi- ja metsätalousyrittäjän työt odottavat tulevaisuudessa.

Tammikuu -17

Eläkehakemus 5.1. Päätös tuli 2.2.

Viimeinen työpäivä 20.1.2017.

Vuosilomien ja säästövapaiden käyttö.

Käytössä osin vanhaa lomaa ja uusi kertynyt loma.

Eläköityminen ei saa tulla kenellekään "puun takaa". Olen valmistellut eläköitymistäni järjestelmällisesti noin 10 vuotta. Ostin ensimmäisen metsätilani keväällä 2008. Sen jälkeen olen määritetysti hankkinut metsätoissa tarvittavaa kalustoa ja osaamista, suoritin mm. ammattitutkinnon metsäkoulussa v. 2013. Nyt kaikki on valmiina! Töitä voin tehdä itselleni tai asiakkaille tai olla vaan tekemättä, fiiliksen mukaan.

Ennen Puolustusvoimauudistusta Pioneerirykmentissä henkilöstösektorin johtajana kymmenen vuotta palvellut Jokihaara näki tehtävässään useita erilaisia eläköitymistapoja. Omaan eläköitymiseensä liittyen askelmerkit olivat selvät.

- Virkamiehen 30 päivän irtisanoutumisaika ei ole organisaation kannalta toimivin. Halusin olla lojaali työkavereilleni ja aiheuttaa mahdollisimman vähän haittaa lähdölläni kenelläkään, Jokihaara perustelee omaa prosessiaan.

Seuraajan rekrytointiprosessiin vaikuttavat osaltaan myös lakisääteiset seikat. Mikäli paikkakunta vaihtuu, tapahtuu siirto pääsääntöisesti kolme (3) kuukautta määräyksestä. Mikäli irtisanoutuminen jää viime tinkaen, ei rekrytointia ennakoida välttämät-

tä tekemään kuukaudessa ja seuraajan perehdytys jää olemattomaksi. Työt ja tehtävät eivät katoa henkilön irtisanoutumisen myötä organisaatiosta mihinkään. Ne joko odottavat seuraajaa tai sitten ne jaetaan työyhteisön muille jäsenille tai sijaisille. Maksumiehinä toimivat siis lähimmät työkaverit.

Muut huomioiden

Omalta osaltaan Jokihaara halusi tehdä irtisanoutumisensa työkaverit ja organisaatio huomioiden. Siihen kuului asiasta ilmoittaminen esimiehille jo edellisvuoden kehityskeskustelun yhteydessä. Keskustelussa käytiin koko prosessi aikatauluineen läpi vaihe vaiheelta. Suunnitelma piti sisällään vuosilomien ajankohdat, rekrytointiprosessin ja seuraajan perehdyttämisen.

- Olen nykyisessä tehtävässäni PVJJK:ssa koko palvelusaikani kertonut esimiehilleni järjestelmällisesti eläköitykseni ajoittamisesta. Eläköityjä on se, joka käynnistää prosessin. Ennen "anelosen" jättämistä homma ei etene, Jokihaara muistuttaa.

Suunnitelma piti sisällään vuosilomien ajoittamisen. Niiden osalta Jokihaara oli hyvinkin joustava. Lomien ajankohtiin tai mahdollisiin pitämättömien lomapäivien vuosilomakorvauksiin vaikutti seuraajan

rekrytointiprosessi. Tämä turvasi rekrytointin ja perehdyttämisen onnistumisen.

- Lomien ajankohta ei ollut minulle ongelma. Kesämökin rakentamisen ja metsätyöt olisin ajoittanut niiden mukaan. Tyhjäkäyntiä tai turhaan pidettyä lomaa ei olisi tullut, Jokihaara perustelee päätöstään.

Entä jos?

Moni näkee aikaisen irtisanoutumisen peikona yllättävät tilanteet, esimerkiksi sairauslomamat. Näihinkin vanhana henkilöstöalan toimijana Jokihaaralla oli selkeät faktat.

- Loppukarenssiehto olisi täyttynyt ja eläke-oikeus syntynyt kaikesta huolimatta. Palkaturva kattaa tämän, Jokihaara listaa.

Myöskään määräajaksi irtisanomiset eivät häntä huolettaneet.

- Tähän pystyy itse vaikuttamaan. Jos on yli 30 vuotta pysynyt tunnollisena ja nuhteettomana, onnistunee viimeinenkin palvelusvuosi ongelmitta.

Päällystöliitto on vastannut irtisanoutumiseen liittyviin kyselyihin aina samansuuntaisesti eli tehdä suunnitelmat ajoissa ja ilmoittakaa päätöksestä hyvissä ajoin perheelle, työkavereille ja organisaatiolle. Harri Jokihaaran esimerkki tarjoaa hyvän mallin, mitä asioita tulee huomioida ja miten ne tulee ajoittaa.

Toimiva kokonaisuus

Teksti: Juha Susi

Jokihaaran esimiehenä PVJJK:lla on toiminut hänen kurssikaverinsa kapteeni **Jarmo Manninen**. Hän on toiminut vuodesta 2009 henkilöstösektorin johtajana. Vuoden 2016 kehityskeskustelussa Jokihaaran esittämä selkeä suunnitelma reserviin siirtymisestä oli Mannisen mielestä hyvinkin toteuttamiskelpoinen. Järjestelyn mahdollisti hallintoyksikössä oleva avoin opistoupseerin tehtävä.

- Mikä tärkeintä, myös osastopäällikköomme oli kanssamme samaa mieltä. Ei kun tuumasta toimeen, muistelee Manninen vuoden takaisia lähtöaskelia.

Suunnitelmaa purettiin irtisanoutumispäivästä alkaen taaksepäin huomioiden kaikki mahdollinen. Manninen on tehtävää hoitaessaan huomannut myös päinvastaisia irtisanoutumisia. Tähän on vaikuttanut tehtävä ja henkilökohtaiset valinnat.

- Jokaisella on oikeus tehdä päätös irtisanoutumisesta itse, Manninen muistuttaa. Jokihaaran tapauksessa korostuu hiljaisen tiedon siirto eteenpäin. Tästä hyötyy niin

organisaatio kuin henkilöstökin. Huonoin vaihtoehto on, että puhelin ja avaimet odottavat työpöydällä tai ne ovat olleet siinä jo 2 – 3 kuukautta. Tässä tapauksessa perehdyttämisen tekee esimies ja työkaverit.

- Avoimen tehtävän haussa ei löydy sopivaa henkilöä tai hakija ei ole irrotettavissa juuri tuossa hetkessä toisesta joukko-osastosta, kertoo Manninen tehtävään täyttämiseen liittyviä ongelmia.

Seuraaja on tyytyväinen

- Loistava tilanne, toteaa ykskantaan seuraajaksi valittu yliluutnantti **Rami Mäkelä** omalle kohdalle osuneesta perehdyttämiskaudesta.

Paperilla perehdyttämiselle on varattu neljä kuukautta, mutta käytännössä todellinen ajanjakso on 1,5 kuukautta. Oman osansa vievät juhlapyhät ja kummankin vuosilomat. Perehdyttämiskausi mahdollistaa asioiden hoidon joustavasti eteenpäin henkilövaihdoksista huolimatta. Työ on tehokkaampaa heti tehtävänvaihdon jälkeen.

- Tehtävänmääräyksestä lähtien minua on informoitu asioista, ja olen saanut postia hautumaan ajatuksiin, avaa Mäkelä perehdytyksen käynnistymistä.

Tuleva koulutuspäällikön tehtävä tarjoaa haastetta heti ensi metreiltä alkaen. ICT-alan jatkuva kehitys, kyberturvallisuus ja uudet sovellukset edellyttävät henkilöstöltä jatkuvaa kouluttautumista ja osaamisen kehittämistä. Oman mausteensa antaa ympäri valtakuntaa toimiva organisaatio.

- Tukea on tullut myös henkilöstöosastolta ja koko PVJJK:n esikunnalta.

Mäkelä toteaa koko prosessin olleen esimerkillinen.

- Tällä tavalla suoritettu perehdyttäminen on ensiarvoisen tärkeää. Näin saadaan sitä hiljaista tietoa, jota ei ole mihinkään koskaan dokumentoitu, siirtymään eteenpäin tehtävän seuraavalle hoitajalle. Mallikas suoritus kaikkineen.

Pioneeriuralta hiihtourheilun johtajaksi

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen



Mika Kulmala on iloinen maastohiihdon suosiosta. Laji liikuttaa suomalaisia, niin lylyillä lykkiviä kuin kisakatsojia kotisohvilla.

Käynnistyvät Lahden MM-kisat ovat työllistäneet Suomen Hiihtoliiton toiminnanjohtajaa yliluutnantti evp. **Mika Kulmalaa** useamman vuoden.

Valmisteluja on tehty yhdessä kisaorganisaation kanssa etupainotteisesti ja jo viime syksynä Kansainvälisen hiihtoliiton tarkastuksessa todettiin järjestelyjen olevan kohdallaan. Tämän vuoksi Kulmalan viime kuukaudet ovat olleet rauhallisia, mutta itse kisojen aikana hänen työpäivänsä venyvät ympärivuorokautisiksi.

Hiihtoliiton toiminnanjohtajana Kulmala on työskennellyt vuodesta 2012 alkaen. Liitto toimii hiihtoseurojen aatteellisena ja toiminnallisena keskusjärjestönä. Sen tavoitteena on edistää suomalaista hiihtourheilua - maastohiihtoa, mäkihyppyä, yhdistettyä ja alppilajeja sekä muita lumilajeja.

- Johdan liiton ja hiihtourheilun operatiivista toimintaa, pelkistää Kulmala laajan tehtäväkenttäänsä.

Hiihtoliiton keskimääräinen vuosibudjetti on noin 8 miljoonaa euroa, ja liiton palveluksessa on 20 päätoimisen toimihenkilön lisäksi vuosittain 30 - 40 kausityöntekijää, muun muassa valmentajina, huoltajina ja lääkäreinä.

Varainhankintaa, myyntiä ja markkinointia varten liitolla on oma kaupallinen osakeyhtiö Nordic Ski Finland, jonka toimitusjohtajana Kulmala työskentelee oman toimensa ohella.

Työssään Kulmala on paljon liikkeellä. Hänellä on kiinteä toimipiste sekä Helsingissä että Lahdessa ja työmatkoja kertyy 100 päivän verran vuodessa. Eivätkä toiminnanjohtajan työt rajoitu pelkästään kotimaan ympyröihin.

- Teen yhteistyötä kansainvälisten yhteistyökumppanien, kuten Kansainvälisen hiihtoliiton ja sen työryhmien sekä eri maiden kisoista vastaavien henkilöiden kanssa.

Palkitsevaksi omassa työssään Kulmala kokee isojen hankkeiden maaliin saattamisen, mistä esimerkkinä hän mainitsee viime vuoden lopulla solmitun monivuotisen hiihdon tv-sopimuksen aikaansaamisen. Tyydytystä tuottavat myös urheilijoiden kehittyminen ja menestyminen.

Liikunnan harrastuksesta ammatti

Kulmalan sotilasura alkoi v. 1987, jolloin hän aloitti va-palveluksen kotipaikkakunnallaan Keuruulla Keski-Suomen pioneeripataljoonassa. Varuskuntaan hänellä oli paljon yhteyksiä nuoresta pitäen.

- Harrastin hiihtoa, ampumahiihtoa ja suunnistusta. Varuskunnassa tuli paljon pyörittä, kun harrastuspaikat olivat siellä ja lähipiirissä oli kantahenkilökuntaan kuuluvia, jotka valmensivat.



Kannustetaan Suomi voittoon kotiladulla. Kuva: Taika Oja/LAMK

PO I -kurssin Kulmala suoritti pioneirilinjalla, ja ensimmäiset virkavuodet kuluivat aselajin tehtävissä Keuruulla. Vuonna 1992 hän siirtyi Kadettikoululle liikunta-alan tehtävään ja sen myötä suoritti PO II -kurssin erikoiskoulutuksen liikuntalinjalla.

- Kadettikoulussa ja myöhemmin Maanpuolustuskorkeakoulussa toimin kadettien liikuntakoulutuksen opettajana. Tehtävä oli monipuolinen ja mielenkiintoinen, muistellee Kulmala kymmenen vuotta kestänyttä palvelustaan Santahaminassa.

Näiden vuosien aikana Suomen Urheiluopisto Vierumäellä tuli hänelle tutuksi kadettien liikuntaleirien ja muun yhteistyön myötä. Kulmalan sotilasura päättyi v. 2003, kun hän sai kiinnostavan valmennukseen ja liikuntakoulutukseen liittyvän työtarjouksen Urheiluopistolta ja tarttui siihen.

Puolustusvoimien palveluksesta hyötyä

Työpaikan vaihtamisen myötä päättyivät myös Kulmalan pitkälle edenneet Maanpuolustuskorkeakoulun opinnot, jotka tähtäsivät aikaisempien virkaurakurssien täydentämiseen upseerin tutkinnoksi.

Ratkaisun taustalla ei ollut tyytymättömyys Puolustusvoimiin. Kulmalan mielestä armeija oli hyvä työnantaja. Hän kokee saaneensa paljon hyviä valmiuksia koulutuksesta ja työkokemuksesta.

- Kriisiajan johtamisopit ovat olleet hyödyllisiä tilanteissa, jossa on valtava julkinen paine, kertoo Kulmala esimerkkinä.

Työvuodet Vierumäen Urheiluopistolla olivat Kulmalan mukaan inspiroivaa ja ammatitaitoa kehittävää aikaa.

- Oli hienoa tehdä yhteistyötä muun muassa SM-liigan ja Veikkausliigan valmentajien kanssa ja toimia eräällä tavalla Suomen urheilun ytimessä sekä verkottua alan toimijoiden kanssa.

Vuonna 2008 Kulmala tarttui uuteen haasteeseen. Hän hakeutui ja tuli valituksi Suomen Suunnistusliiton toimitusjohtajaksi, mistä tehtävästä hän siirtyi vuoden 2012 alussa nykyiseen pestiinsä.

Lumilajien harrastamista ovat häirinneet vähälumiset talvet. Kulmalan mukaan Suomen hiihtourheilu on kuitenkin hyvissä voimissa. Lajeista maastohiihto on suosituin sekä harrastajien että seuraajien määrällä mitaten. Harrastajamäärät riittävät siihen, että huippuja joukosta voidaan löytää jatkossakin. Hiihdon suosion kannalta kisa-menestyksellä on suuri merkitys.

- Menestyvillä esikuvilla on vaikutusta siihen, miten halukkaasti nuoret hakeutuvat lajin parin, arvioi Kulmala.

Mika Kulmala

- 50-vuotias
- Suomen Hiihtoliiton toiminnanjohtaja
- Yliluutnantti evp.
- PO I pioneeri, PO II liikunta, liikunnanohjaaja AMK, opintoja Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisessä tiedekunnassa ja Maanpuolustuskorkeakoulussa
- Työskennellyt opistoupseerina Puolustusvoimissa (KSPIONP, MPKK), koulutusohjelmajohtajana Suomen Urheiluopistossa ja toimitusjohtajana Suomen Suunnistusliitossa
- Naimisissa, kaksi lasta
- Harrastaa hiihtoa, suunnistusta ja pyöräilyä sekä golfia

Motto: "Hae ympärillesi itseäsi fiksumpia ihmisiä, kehityt itsekin"

Nälkä ja puute viitoittivat tietä kohti oikeudenmukaisempaa Suomea

Teksti: Samuli Vahteristo



Venäjänsä vallankumous ja maailman poliittinen tilanne v. 1917 mahdollistivat Suomen irtautumisen keisarinvallasta itsenäiseksi valtioksi. **P. E. Svinhufvudin**

johtama Suomen hallitus teki 4. joulukuuta 1917 esityksen Suomen julistautumisesta itsenäiseksi Venäjältä. Suomen eduskunta hyväksyi esityksen 6. joulukuuta 1917 äänin 100 – 88. Venäjä tunnusti Suomen virallisesti 4. tammikuuta 1918 ja samana päivänä itsenäisyyden tunnustivat myös Ruotsi ja Ranska. Saksa tunnusti itsenäisyyden 6. tammikuuta 1918.

Julistus oli kuitenkin vain osa Suomen itsenäistymisprosessia. Suomen poliittinen kenttä jakautui kahtia siitä, miten itsenäisyyttä pitäisi tavoitella. Porvarit halusivat hakea itsenäisyyden tunnustusta lännestä, kun taas sosiaalidemokraateista koostunut vasemmisto halusi tunnustuksen ensin Venäjältä hallinnoilta bolševikeilta. Tunnetuin seurauksin käytiin verinen, paljon uhreja vaatinut ”kansalaissota” tai ”vapaussota”. Kuten jo itsenäisyysjulistuksesta voi lukea, Suomi oli maailmansodan seurauksena

Vöyrin sotakoulun oppilaat ruokailemassa Vöyrin Nuorisoseurantaloon luentosalissa. Kuva: Suomen vapaussota -teos, Margareta Ehrmanin kokoelma

köyhtynyt ja yhteiskunnan rattaat pyörivät pahoin yskähdellen. Teollisuudelle ei ollut raaka-aineita ja asuntojen rakentaminen oli pysähtynyt, mikä aiheutti suurtyöttömyyttä. Elintarvikkeista oli pulaa, kaupungeissa vallitsi jopa nälänhätä, ja salakauppa sekä keinottelu kukoistivat.

Kansalaissodan alettua 27.1.1918 valkoinen Suomi joutui luomaan oman armeijan lähes tyhjästä. Armeijan perustan muodostivat suojeluskunnat, jotka senaatti oli julistanut hallituksen joukoiksi 25.1.1918. Pian kävi selväksi, että vapaaehtoisista kootut joukot eivät olisi tarpeeksi runsasmiehiä kääntämään sodan kulkua valkoisten eduksi. Tästä johtuen senaatti pani 18.2. käytäntöön yleisen asevelvollisuuden. Suomeen 25.2. palanneiden jääkärien tehtäväksi annettiin asevelvollisten sotilaskoulutus.

Juhlapuheilla ei elä - palkka ja toimeentulo muodostavat elämän perustan

Kiinnostavaa Päälystöllehden lukijoiden ammattitaidon kannalta on, miten Suomen armeijaan tavalla tai toisella värväytynyt sotilas ja etenkin aliupseeri tai hänen perheensä tuli toimeen tuona puutteen ja epävarmuuden aikana.

Aliupseerin palkkaustapa oli yhdistelmä entisen Suomen sotaväen ja Saksan valtion sotilaspalkkoista. Rauhan ajan alipäälystöstä hankittiin tekemällä ”kapitulatsioonisitoumuksia” varusmiespalveluksen suorittaneiden kanssa. Palvelussitoumukset tehtiin aluksi kahdeksi ja myöhemmin kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

Kuukausipalkka vaihteli huomattavasti eri sotilasarvoissa palvelevien kesken. Vääpeli nautti yli kaksinkertaista palkkaa kersantin 75 markkaan nähden, kuitaten 200 markan palkkarahan (n. 79 euroa). Jääkärikapitulantilille maksettiin 100 markan palkanlisä (n. 40 euroa). Eli jo tuolloin osaamista eli Jääkäripataljoonassa hankittua oppia arvostettiin. Lisäksi kaikille maksettiin 75 markan kalliinajanlisää (30 euroa nykyarvossa)

Mikäli aliupseerille ei voitu järjestää valtion asuntoa, hänelle maksettiin 60 markan vuokratuotto (24 euroa). Lisäksi jokainen sai sotilasarvoon katsomatta samansuuruisen vaatetus- ja varustusavun, 110 markkaa (43 euroa).

Aina vuoteen 1924 saakka aliupseeri sai kuivamuonaa muonavarastolta kuukausittain 218 markan arvosta (86 euroa). Kuivamuona oli yksi syy aliupseeriyhdistysten eli kerhojen perustamiseen - aliupseerit alkoivat yhteistuumiin järjestää kuivamuonan valmistuksen.

Joka kerta, kahden vuoden palvelusopimuksen täytyttyä maksettiin 1 500 markan kapitulatsiooniraha (591 euroa) ja 12 vuoden jälkeen kerta kaikkiaan 3 000 markkaa.

Puolustusministeri ajoi alaistensa palkkausta kuntoon

Aliupseerin palkka ei noissa epävakaisissa puutteen oloissa ollut häävi ja asuntopula oli kova. Monet aliupseereista joutuivat elämään perheistään erillään. Jotkut sortuivat kieltolaista huolimatta viinan ja korttipelien paluihin ja joutuivat pyytämään maaseudulla asuvalta puolisoiltaan ruoka-apua. Palkkavertailu osoittaa todeksi aliupseerien ahdingon - majurin vuosipalkka oli kolminkertainen verrattuna vääpelin 5 100 markan palkkapussiin (2 010 euroa). Aliupseerin työn aliarvostuksesta kertoo se, että sotilaspöytäkirjojen rengille maksettiin vuodessa 2 300 markkaa enemmän.

Vuoden 1923 palkkaus uudistus ei johtanut sotilaiden kannalta yhtään parempaan tilanteeseen. Puolustusministeri piti hallituksen toimia käsittämättömänä ja totesi armeijan kapitulanttien palkkauksellisen tilanteen herättävän kiusallista huomiota jopa ulkomaillakin. Lehdistössä oli epäilty Suomen armeijan kykyä puolustautua, koska alhaisella palkalla ei saatu aikaan rekrytoitua riittävään hyvää ainesta päällystään. Puolustusministerin huoli on ymmärrettävä, sillä monet upseereista ja aliupseereista kokivat, ettei valtio huolehdi sotilaistaan ja pyrkivät löytämään töitä siviilistä.

"Armeijapakoon" vaikutti myös se, ettei etuihin kuuluvalla vuokratilalla saanut kunnollista asuntoa vuokrattua, etenkin, kun kapitulanttien piti asua aivan varuskunnan tuntumassa. Puolustusministerin muistosta löytyy seuraava kirjaus: "Sellaiseen tilaan, joka ei ansaitse asuttavan huoneen nimeä, asetetaan asuntoon 4 - 6 kapitulanttia. Millainen kapitulanttialipäällystyksellä tällaisissa oloissa kehittyä ja missä mielentilassa on naimisissa oleva aliupseeri, joka ei useinkaan tiedä, millä keinon hän saisi perheelleen hankituksi välttämättömän ruuan ja vaatetuksen, suorittaa palvelustaan asevelvollisten kouluttajana ja heidän seurapiirinsä lähimpänä kasvattajana, ei kaipaakaan selitystä".

Olikohan ennen kaikki paremmin?

Tuohon aikaan työläiskotitalouden kulutusmenoista peruskulutuksen (ravinto, asuminen ja vaatteet) osuus oli 85 prosenttia. Useimmiten asuttiin ahtaissa hellahuoneissa. Toki pula-ajan jälkeen elintaso alkoi kohota 1920-luvulla niin, että peruskulutuksen osuus oli vuosikymmenen loppuun mennessä laskenut 75 prosenttiin. Vastaava osuus virkamiesperheillä oli tuolloin 58 prosenttia. Huomattavaa on, että sotilaiden palkat olivat huomattavasti alempia kuin muulla virkamieskunnalla. Nykyisin peruskulutuksen osuus on sekä työntekijä- että toimihenkilötilauksilla 40 - 45 prosenttia. Esimerkiksi vuosisadan alussa työmiehen tuntipalkalla sai 2,4 litraa maitoa, kun nykypäivän tuntipalkalla maitoa voi ostaa noin 20 litraa. Viime vuosisadan alussa tuntipalkka riitti ainoastaan 200 grammaan kahvia, kun nykyään sillä saa sitä peräti pari kiloa. Sokerikiloa varten sai paiseita töitä reilusti yli kaksi tuntia, kun nyt riittää viitis minuuttia. Jos työmies halusi valmistuvun 100 vuotta sitten, hän joutui työskentelemään runsaat 150 tuntia, kun nykyinen selviää 20 tunnilla.

Kun tänä vuonna juhlimme itsenäisyyden sadatta juhlavuotta, on hyvä tiedostaa esivanhempiemme tilanne itsenäisyyden alkuvuosina. Puute, koettelemukset ja huolet omasta toimeentulosta olivat moninkertaisia nykypäivän hyvinvointi-Suomen kansalaiseen verraten. Siniristilipun noustessa salkoon voimme kiitollisin mielin todeta, että kärsimysten ja niiden ymmärryksen sekä sopimusten kautta on syntynyt yhteistä tahtoa rakentaa tasavertaisempaa Suomea. Seuraavassa jaksossa käsitellään, miksi ja miten ammattijärjestöt syntyivät ja mikä oli niiden merkitys sotilaiden edunvalvonnassa.

Suomen Kansalle.

Suomen Eduskunnan istunnossa tänä päivänä on Suomen Senaatti puheenjohtajansa kautta antanut Eduskunnan käsiteltäväksi m. m. ehdotuksen uudeksi hallitusmuodoksi Suomelle. Antaessaan tämän esityksen Eduskunnalle on Senaatin puheenjohtaja Senaatin puolesta lausunut:

Suomen Eduskunta on 15 päivänä viime marraskuuta, nojaten maan Hallitusmuodon 38 §:ään, julistautunut korkeimman valtiovallan haltijaksi sekä sitemmin asettanut maalle hallituksen, joka tärkeimmäksi tehtäväkseen on ottanut Suomen valtiollisen itsenäisyyden toteuttamisen ja turvaamisen. Tämän kautta on Suomen kansa ottanut kohtalonsa omiin käsiinsä, ja nykyiset olot sekä oikeuttavat että velvoittavat sen siihen. Suomen kansa tuntee syvästi, ettei se voi täyttää kansallista ja yleisinhimillistä tehtäväänsä muuten kuin täysin vapaana. Vuosisatainen vapaudenkaipumme on nyt toteutettava; Suomen kansan on astuttava muiden maailman kansojen rinnalle itsenäisenä kansakuntana.

Tämän päämäärän saavuttamiseksi tarvitaan lähinnä eräitä toimenpiteitä Eduskunnan puolelta. Suomen voimassaoleva Hallitusmuoto, joka on nykyisiin oloihin soveltuva, vaatii täydellistä uusimista, ja siitä syystä hallitus nyt on Eduskunnan käsiteltäväksi antanut ehdotuksen Suomen hallitusmuodoksi, ehdotuksen, joka on rakennettu sille perusteelle, että Suomi on oleva riippumaton tasavalta. Katsoen siihen, että uuden hallitusmuodon pääperusteet on saatava viipymättä voimaan, on Hallitus samalla antanut esityksen perustuslain säännöksiksi tästä asiasta sekä eräitä muitakin lakiehdotuksia, jotka tarkoittavat tyydyttävää kipeimmät uudistustarpeet ennen uuden hallitusmuodon aikaansaamista.

Sama päämäärä vaatii myös toimenpiteitä Hallituksen puolelta. Hallitus on kääntynyt toisten valtojen puoleen saadakseen maamme valtiollisen itsenäisyyden kansainvälisesti tunnustetuksi. Tämä on erityisesti nykyhetkellä sitä välttämättömyyttä, kun maan täydellisestä eristäytymisestä aiheutunut vakava asema, nälänhätä ja työttömyys pakottavat Hallitusta asettumaan suoranaisiin väleihin ulkovaltojen kanssa, joiden kiireellinen apu elintarpeiden ja teollisuutta varten välttämättömien tavarain maahan-tuomiseksi on meidän ainoa pelastuksemme uhkaavasta nälänhädästä ja teollisuuden pysähtymisestä.

Venäjän kansa on, kukistettuaan tsaarivallan, useampia kertoja ilmoittanut aikovansa suoda Suomen kansalle sen vuosisataiseen sivistyskehitykseen perustuvan oikeuden omien kohtaloittensa määräämiseen. Ja laajalti yli sodan kaikkien kauhujen on kaikunut ääni, että yhtenä nykyisen maailmansodan tärkeimmistä päämääristä on oleva, ettei yhtäkään kansaa ole vastoin tahtoaan pakotettava olemaan toisesta riippuvaisena. Suomen kansa uskoo, että vapaa Venäjän kansa ja sen perustava kansalliskokous eivät tahdo estää Suomen pyrkimystä astua vapaiden ja riippumattomien kansojen joukkoon. Ja Suomen kansa rohkenee samalla toivoa maailman muiden kansojen tunnustavan, että Suomen kansa riippumattomana ja vapaana paraiten voi työskennellä sen tehtävän toteuttamiseksi, jonka suorittamisella se toivoo ansaitsevänsä itsenäisen sijan maailman sivistyskansojen joukossa.

Samalla kuin Hallitus on tahtonut saattaa nämä sanat kaikkien Suomen kansalaisten tietoon, kääntyy Hallitus kansalaisten, sekä yksityisten että viranomaisten puoleen, hartaasti kehoittaen kutakin kohdastansa, järkkä-tämättömästi noudattamalla järjestystä ja täyttämällä isänmaallisen velvollisuutensa, ponnistamaan kaikki voimansa kansakunnan yhteisen pää-määrän saavuttamiseksi tänä ajankohtana, jota tärkeämpää ja ratkaise-vampaa ei tähän asti ole Suomen kansan elämässä ollut. Helsingissä 4 päivänä joulukuuta 1917.

Suomen Senaatti:

P. E. SVINHUFVUD.
KYÖSTI KALLIO.
ONNI TALAS.
HEIKKI RENVALL.
ALEXANDER FREY.
O. W. LOUHIVUORI.

E. N. SETÄLÄ.
JALMAR CASTRÉN.
ARTHUR CASTRÉN.
JUHANI ARAJÄRVI.
E. Y. PEHKONEN.

A. E. Rautavaara.

Lähteet:

Paananen Marja-Terttu: Pitkä ja kapea leipä 2002, Korpisaari Harri: Itsenäisen Suomen puolesta 2009, Kolbe Laura & Samu Nyström: Pääkaupunki ja sota 2016, Kirsti Ahlqvist ja Anu Rajas: Keskiluokkaistuike työväestön kulutus 1900-luvun Suomessa?

*Suomi
Finland*
100

Urheiluvammat, niiden ehkäisy ja hoito

Teksti: Mika Räisänen
Kuva: Mikko Perön



Urheiluvamma on liikuntasuorituksen aikana kehoon muodostuva vaurio, joka estää kehon täysipainoisen toiminnan ja vaati parantukseen toipumisaajan. Urheiluvammat kohdistuvat yleensä tuki- ja liikuntaelimiin eli luihin, lihaksiin, jänteisiin ja rustoihin. Urheiluvamma voi ilmetä *kipuna*, *turvotuksena*, *arkuutena* tai *rajoittuneena* kykynä käyttää kehoa tai varata sille painoa.

Vammojen tyypit:

Urheiluvammat voidaan jakaa rasisusvammoihiin ja tapaturmavammoihiin. Yleisimpiä akuutteja tapaturmaisiam vammoja ovat luunmurtumat, lihasten ja jänteiden revähdykset, nivelsiteiden revähdykset ja ruhjevammat. Akuutteja vammoja tulee etenkin törmäys- ja kontaktilajeissa, kuten jalkapallossa ja jääkiekossa.

Yleisimpiä rasisusvammoja ovat jännetulehdukset, limapussin tulehdukset ja rasisusmurtumat. Rasisusvammoja tulee etenkin kestävyyslajeissa, kuten pitkänmatkanjuoksussa, ja lajeissa, jotka sisältävät toistuvia liikkeitä, kuten *tennis*, *voimistelu* ja *painonosto*.

Yleisimpiä urheiluvammoja ovat nivusvähähdys, penikkatauti, niskavamma, alaselän vamma, lihasvähähdys, luunmurtuma, kiertäjäkalvosinvamma, tenniskyynärpää, nilkan nyrjähdys, juoksijan polvi, akillesjän-

nevamma ja polven nivelsidevamma.

Urheiluvammojen yleisimpiä syitä ovat lämmittelyn laiminlyönti, liiallinen harjoittelu, kehon ylikuormittaminen, turvatoimenpiteiden laiminlyönti, onnettomuus (usein yhtäkertainen isku tai törmäys), epäsojivat välineet (jotka eivät tue tai suojaa kunnolla), huono suoritustekniikka, uusiutuva vamma (joka heikentää kehoa ja altistaa sitä muille vammoille), geneettiset tekijät, lihasten heikkous tai epätasapaino, lihasten jäykkyys ja nivelten väljyys.

Miten ehkäistä vammojen syntyä?

Vammojen syntymisen todennäköisyyttä voi pienentää oikeanlaisilla varotoimenpiteillä ja valmistautumisella. Alkuverryttely ennen liikuntaa pienentää loukkaantumiseriskiä, samoin kuin jäähdyttely liikunnan jälkeen. Lihashuolto ehkäisee osaltaan urheiluvammojen syntyä ja nopeuttaa palautumista.

Ennen uuden urheilulajin aloittamista voi olla syytä käydä terveystarkastuksessa, jossa varmistetaan, että liikkujan kuntotaso, paino tai mikään olemassa oleva sairaus tai vamma ei kasvata loukkaantumisen todennäköisyyttä. Lajinmukainen harjoittelusuunnitelma sekä asiantunteva ohjaus varmistavat oikeanlaisen ja turvallisen harjoittelun. Voima- ja kestävyys harjoittelua ei pidä kiirehtiä liikaa, ja levolle ja palautumiselle tulee varata riittävästi aikaa. Kokonaisvaltaiseen harjoittelusuunnitelmaan kuuluu myös ruokavalion ja ravitsemuksen räätälöinti sekä nesteytys suorituksen aikana ja sen jälkeen.

Oikeat välineet vähentävät loukkaantumisvaaraa. Kaikkien välineiden tulee sojia vartalon mittasuhteisiin, painoon ja taitotaitoon. Jalkineiden tulee olla riittävän tukevat ja lajiin sojivat.

Teippausta voidaan käyttää niin urheiluvammojen ennaltaehkäisyä kuin jälkihoitona. Muita suojaruusteita ovat pään suojat, kuten kypärä, tuki- ja iskuvaimentavat pohjalliset sekä ulkoiset niveltuet, kuten nilkka- ja rannetuet.

Miten hoidan vammoja?

Akuutti vamma vaatii usein välitöntä ensiapua, joskus myös sairaalahoitoa. Pehmytkudosvammojen kohdalla ensiapuna toimii ”koho, kylmä ja kompressio” -ohje eli kolmen K:n ohje. Tällöin vammakohtaa puristetaan välittömästi, vammautunut raaja asetetaan koholle ja vamma pyritään kylmentämään esimerkiksi kylmäpakkauksella tai jääpalapussilla. Sisäinen verenvuoto vamma-alueella jää tällä tavoin vähäiseksi, jolloin vamma paranee nopeammin. Joissakin urheiluvammoissa hoidoksi riittää pelkkä lepo.

Kroonisissa ja ei-kiireellisistä hoitoa vaativissa vammoissa käydään lääkärissä ja sen jälkeen tarvittaessa erikoislääkärillä. Tuki- ja liikuntaelinten vammojen hoitoon ovat erikoistuneet ortopedit ja urheilulääkärit. Fysioterapeutit keskittyvät potilaan fyysisen liikkuvuuden maksimointiin, kehon toimintakyvyn palauttamiseen ja kivun lievittämiseen vamman tai sairauden jälkeen. Täydentävää hoitoa voi saada esimerkiksi urheilupsykologilta tai erilaisilta vaihtoehdojhojtoja tarjoavilta terveydenhoitajilta, kuten osteopaateilta ja kiropraktikoilta.

Teksti pohjautuu Wikipedian artikkeliin urheiluvammoista. Wikipedian artikkeli pohjautuu pääosaltaan kirjaan Urheiluvammat - ehkäise, tunnista ja hoida. Docendo, 2011.



Huomionosoituksia sotilasurheilijoille

Teksti ja kuva: Juha Susi

Puolustusvoimat palkitsi menestyneitä sotilasurheilijoita, valmentajia ja vaikuttajia Finlandia-talolla tammikuussa. Tapahtuma oli ajoitettu samalle päivälle kuin Urheilutoimittajien liiton Vuoden urheilija-palkinto.

Vuoden sotilasvalmentajana palkittiin yli-luutnantti **Mikko Niskanen** (KAARTJR). Hänen osaamistaan suunnistusvalmentajana on hyödynnetty niin puolustusvoimien kuin siviiliseurojen toiminnassa. Seuratöiden lisäksi hänellä on myös henkilökohtaisia valmennettavia.

Puolustusvoimien sotilasurheilun ja liikunnan kilpi myönnettiin kapteeniluutnantti (evp) **Jukka Jortikalle** (MERIVE). Hän on toiminut merivoimien liikuntapäällikkönä sekä liikuntakasvatusupseerina eri hallintoyksiköissä. Lisäksi hän on vaikuttanut meri-5-ottelun valmentajana.

Puolustusvoimien edustusvalmennuksen ja liikuntatoiminnan kilpi myönnettiin kapteeni **Keijo Eloselle** (PORPR) sekä kapteeni (evp) **Jarkko Junnille** (LAPLSTO). Keijo Elonen on toiminut Porin prikaatin jalkapallojoukkueen valmentajana 30 vuotta saavuttaen useita mestaruuksia. Jarkko Junnila on ollut keskeinen rooli ilmailu-5-ottelun kilpailuissa niin Pohjoismaiden kuin maailmanmestaruustasolla.

Liikunnan merkitys jaksamiseen

Palkitut arvostavat työnantajan panostusta liikuntaan. Ohjatut liikuntatapahtumat, ruokatuuliikunnat sekä paikallisten yritysten tarjoamien palveluiden tukeminen saavat

kiitoksensa. Yksittäisen työntekijän toimintakykyä niin fyysisesti kuin psyykkisestikin pidetään tärkeänä asiana. Esimiestaso ymmärtää entistä paremmin alaisten toimintakyvyn tukemisen tärkeyden työtehoa ylläpitävänä ja parantavana tehtävänä.

- Ne työyhteisöt, joille on tullut tavaksi katkaista päiviä virkistävällä ja aktiivisella liikunnalla, ovat oikealla polulla kohti jaksamista, hyvinvointia ja tehokkuutta. Onneksi näen näitä työyhteisöjä ympärillänikin useita, Niskanen kertoo havainnoistaan.

- Meillä on mahdollisuus paikalliseen jäähallengin, Elonen antaa esimerkin ulkopuolisista liikuntamahdollisuuksista.

Pienoista kritiikkiä kohdistuu tilahallinnan suuntaan.

- Jouduimme luopumaan Merivoimien esikunnan kuntosalista. Tällä oli vaikutusta koko Turun varuskuntaan, mukaan lukien perheenjäsenet, Jortikka harmittelee. Tämän päivän tiivis tahti näkyy myös liikunta-alan tarjonnassa. Yhä useammin opastusta tarjotaan jaksamisen tukemiseksi. Jortikka mainitsee tukitoimista eri kuntoutus- ja elämäntapaohjelmat. Myös Junni on tarjonnut vastaavia palveluita.

- Pysin tarjoamaan yksilöllistä ohjausta liikunnasta, ravinnosta ja levosta niille, jotka sitä halusivat.

Kuntotestit puntariin

Palkituilla on positiivinen näkökulma tuleviin tehtäväkohtaisiin kuntotestimalleihin.illä on tietysti merkitystä fysiikkaan, mutta henkilön tehtävällä tulee olla vaikutusta kuntotestivaatimuksiin.

Puolustusvoimat palkitsi liikunta-alan osaajiaan. Jarkko Junni, Keijo Elonen, Mikko Niskanen ja Jukka Jortikka arvostavat niin työnantajan kuin Päälystöliiton panosta liikunnan tukemiseen.

- Viisikymppiset loikkaamassa vauhditonta pituutta - se vaikuttaa lähinnä koomiselta, Elonen naurahtaa nykyisiä testilajeja.

- En kyllä lähtisi iän puolesta muuttamaan testejä, vaan testien pitää olla tehtäväkohtaisia. Huonokuntoinen, joka ei pärjää taistelukentällä, pärjääkin hyvin esikuntatehtävissä, Junni selventää omaa kantaansa.

- Palveluksessa olevat yli 50-vuotiaat pärjäävät varmasti nyt loppuun asti ja ovat vielä voimavara reservissä, Jortikka kommentaa.

- Toimintakyky tulee olla osana kehityskeskustelua ja sen roolia pitäisi mielestäni vielä korostaa. Mielestäni kuntotesteissä tulisi painottaa entistä enemmän ns. tehtäväkohtaista kynnysarvoa kuin maksimisuurittamista. Yli 50-vuotiaan sotilaan maksimitestaus niin kestävyuden kuin voimankin osalta on hyvin riskialtista, Niskanen analysoi valmentajan näkökulmasta.

Palkitut kantavat huolta nuorten henkilöiden fyysisestä kunnosta enemmän kuin ikätovereistaan.

- Painopisteen pitää olla alle 35-vuotiaiden sotilaiden fyysinen toimintakyvyn kehittämisessä, Jortikka kantaa huolta tulevaisuudesta.

Turvattu tulevaisuus?

Liikuntakasvatusupseerin tehtäviin löytyy vielä hakijoita. Tehtävän hoitajalla tulee olla kokemusta ja myös liikunta-alan koulutusta.

- Kyllä syöttöä vielä löytyy 10 – 15 vuoden ajaksi opistoupseereista, palkitut toteavat. Päälystöliiton rooli jäsenistön liikuttajana saa myös arvionsa. Sitä kiitellään, mutta kehitettäväkin on.

- Päälystölehdien liikuntavinkit ovat erittäin hyviä. Aktiiviliikkujiille liiton kilpailutoiminta on erinomaista ja kustannustehokasta, Jortikka kiittelee.

Niskanen ja Elonen toivovat erilaisten liikuntamahdollisuuksien käytön laajenevan nykyistä useammalle.

- Luulen liikunta-aktiivointiin tarttuvan jo valmiiksi aktiivisen väen, joten uusia toimintatapoja pitäisi saada aikaiseksi. Fyysinen ja henkinen hyvinvointi on yhteinen haasteemme niin työssä kuin vapaa-aikassamme, Vuoden sotilasvalmentaja toteaa.

Päällystöliiton Evp-yhdistyksen toimintaa vuodelle 2017

Teksti: Markku Virtanen Kuva: Visit Lahti

Päällystöliiton Evp-yhdistys tarjoaa tapaamiskanavan Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa palveluille ammattiveljille – tervetuloa mukaan.

Lappeenrannassa osallistuimme Vöyrin päivän viettoon, jonka oli järjestänyt ATOP yhdessä Maasotakoulun kanssa. Onnistuneiden juhlien jälkeen on aloitettu keskustelut ATOP:n kanssa, jotta tilaisuutta laajennettaisiin niin, että koko jäsenistö voisi halutessaan osallistua.

Toivottavasti mahdollisimman moni jäsenistö on lähdössä Lahteen vuosikokoukseen päättämään yhdistyksemme asioista. Kulunut vuosi oli onnistunut, ja varsinkin risteilyt uusina retkinä otettiin hyvin vastaan. Olemme lisäämässä toimintaamme näitä evp-henkilöitä yhdistäviä reissuja. Evp-risteilyt eivät ole vain jäsenille, vaan kaikki evp-henkilöt ovat tervetulleita. Alle on koostettu vuoden tärkeimmät tapahtumat, ja niistä tulee tarkempia tietoja nettisivuillemme ja Päällystölehteen.

Nettisivuilla pyrimme nopeuttamaan tiedotamista ja antamaan tarkemmat aikataulut ja ohjeet tapahtumiin liittyen. Sieltä löytyy myös ajantasaista tietoa Päällystöliiton toiminnasta.

Tule perinnepäiville Lahteen

Evp-yhdistyksen perinnepäivät pidetään 18. - 19.3. Lahdessa. Ilmoittautuminen 24.2. mennessä Lauri Sundille (lauri.sund@pp1.inet.fi) tai 0500 736 383. Pitopaikkana on Hotelli Scandic, Vesijärvenkatu 1, Lahti. Tulijoiden toivotaan saapuvan klo 10 - 11. Lounaan jälkeen klo 12 lähdemme kuulemaan evl evp. Seppo Toi-

vosen luentoa. Iltapäiväkahvien jälkeen tutustumme Sotilaslääkietieteen museoon. Päivän päätteeksi kokoonnutaan Veljesillal- liseen. Kuljetus Upseerikerholle lähtee klo 18. Sunnuntaina aamiaisen jälkeen kello 10 pidetään Evp-yhdistyksen vuosikokous hotellilla. Koko paketti kustantaa 100 euroa majoituksineen. Perjantaina majoittu- vien hinta on 140 euroa. Maksut suori- taan PL:n Evp-yhdistyksen tilille FI50 1131 3000 1083 93.

Päällystöliiton evp-risteily toukokuussa

Risteily järjestetään Eckerö Linen m/s Finlandialla 22. - 23.5. Laiva lähtee Helsingin Länsiterminalista maanantaina 22.5. klo 15.30 ja saapuu Tallinnaan klo 17.45. Kokoonnumme kaikki laivan kokoustilaan, myös avecit. Kokouskeskuksen tarjoilut kaikille (pienä suolaista ja makeaa, kahvia/teetä ja virvokkeita hanasta). Evp-yhdistyksen hallitus ottaa mielellään mukana olevilta henkilöiltä toiveita yhdistyksen toiminnan kehittämiseksi. Satamasta on kuljetus Original Sokos Hotel Viruun, johon majoitumme. Tiistaina 23.5. paluukuljetus satamaan, laiva lähtee klo 12 ja saapuu Helsinkiin klo 14.30.

Matkan hinta on edullinen 70 euroa, sisältäen laivamatkat, majoittumisen ja aamiaisen hotellissa, kokouskeskuksen tarjoilut ja kuljetuksen satama – hotelli – satama. Ilmoittautumiset (nimi ja syntymäaika) 15.4. mennessä Pertti Heikkilälle, pertti.heikkila@pp1.inet.fi tai tekstiviestillä 040 702 3933. Samanaikaisesti maksu Evp-yhdistyksen tilille FI50 1131 3000 1083 93. Tervetuloa kaikki päällystöliittolaiset evp-

henkilöt ja avecit mukana, sinun ei tarvitse olla Evp-yhdistyksen jäsen.

Kesäpäiviä vietetään Seinäjoella

Kesäpäivät järjestetään Hotelli Cumulus- sessa 26. - 27.8. Ilmoittautuminen klo 11. Lounaan jälkeen tutustumme Suojeluskunta- ja Lottamuseoon. Taikuri aloittaa show'nsa klo 18 hotellin salissa, jonka jälkeen ilta jatkuu illallisella ja orkesteritansseilla. Sunnuntaina aamupalan jälkeen kuulemme vielä Suomi 100 -teemaan liittyvän luennon Pohjanmaan tapahtumista. Kaikki tämä hintaan 100 euroa, perjantaina majoittuvat 140 euroa. Tarkemmat ohjeet ilmoittautumisesta tulevat seuraaviin Päällystölehtiin ja kotisivuille.

Evp-risteily lokakuussa

Jäsenristeily Tallinnaan järjestetään 2. - 3.10., ohjelma kuten toukokuussa. Tarkemmat ohjeet ilmoittautumisesta tulevat seuraaviin Päällystölehtiin ja kotisivuille.

Tuettuja lomiamme on taas tarjolla

"Työt takana -loma" toteutetaan 17. - 22.9. Hotelli Vesileppiksessä Leppävirralla. Kaikilla evp-henkilöillä on sitä mahdollisuus hakea. Omavastuu niin itseltä kun seuralaiseltakin on 20 euroa/päivä. Haettava henkilökohtaisesti, seuralaisen tiedot voivat olla samalla hakemuksella. Hakulomake löytyy www.mtlh.fi-sivuilta ja se lähetetään suoraan lomakkeen alalaidassa olevaan osoitteeseen 17.6. mennessä. Tarkempi tieto löytyy jo kotisivuiltamme www.paal-lystoliitto.fi/evp-yhdistys.

Kutsu PL:n Evp-yhdistyksen vuosikokoukseen

Päällystöliiton Evp-yhdistyksen sääntömääräinen vuosikokous pidetään 19.3.2017 klo 10 alkaen Hotelli Scandicissa Lahdessa, osoitteessa Vesijärvenkatu 1, Lahti. Kokouksessa käsitellään yhdistyksen sääntöjen 9 §:ssä mainitut asiat.

PL:n Evp-yhdistys ry:n hallitus

Ali-, Toimi- ja Opistoupseerien perinneyhdistys ry.

Yhdistyksen vuosikokous pidetään Lappeenrannassa 25.3.2017 klo 13.00, jossa käsitellään sääntöjen 9.§ mukaiset asiat. Kokoontuminen klo 12.30 Rakuunamäellä Rakuunaruokalan edessä.

Hallitus



Peruskurssi 33

kokoontuu (avec) Hämeenlinnassa 28.6. Jaa tieto kurssiveljille. perttikivi@hotmail.com, 0400 846 956. Lisätietoa 12.4 Päällystölehdessä.

Operaatio Päämaja

Peruskurssi 32 kokoontuu 11. - 13.8. Mikkeliissä. Lisätiedot ja ilmoittautumiset: Hannu Martikainen, martsu52@hotmail.com, 050 430 3230 tai Risto Mikkonen, risto.rom@gmail.com, 040 965 0217.

Yhdessä tekemällä

Teksti: Pirkko Lokinperä Kuva: Aku Borenus

Päällystön Naisten Liitto ry:n liittokokouksia on pidetty varuskunnissa, laivoilla ja jopa erilaisissa opistoissa. Paljon on puhuttu siitä, että ohjelma on aina hyvin kiireinen ja aikaa yhteisille keskusteluille tai ajatusten vaihtoon ei ole. Nyt liiton hallitus on ottanut tuosta vinkistä vaarin ja päättänyt järjestää aivan erilaisen viikonlopun.

Kokoonnumme Parkanom keskustassa 25.3. klo 12. Ruokailun jälkeen laskemme seppeleen sankarihaudalle, minkä jälkeen siirrymme Vahojärven leirikeskukseen. Ohjelma on rakennettu hyvin kevyeksi, mutta sellaiseksi, että pyrimme tekemään paljon yhdessä ja keskittymään

itseemme ja omaan hyvinvointiin. Asian saloihin meitä johdattelee personal trainer ja ryhmäliikuntaohjaaja **Aku Borenus**. Iltaa vietämme saunoen, menneitä muistellen ja tulevaisuutta suunnitellen. Yhteistä tekemistä saamme siten, että valmistamme porukalla kokousviikonlopun ruuat. Osallistujat jaetaan ryhmiin, jotka sitten valmistavat kokousosallistujille aterioita vuorollaan. Sunnuntaina pidämme perinteisesti liittokokouksen, siivoamme jälkemme leirikeskuksessa ja lähdemme kotimatalle. Näin haluamme tarjota jäsenistöllemme rentouttavaa ja mukavaa yhdessäoloa. Tervetuloa joukolla mukaan!

Ryhmäliikuntaohjaaja
Aku Borenus johdattaa
Päällystön Naiset hyvinvoinnin saloihin.



Tervetuloa liittokokoukseen

Päällystön Naisten Liitto ry:n liittokokous pidetään 26.3.2017 Vahojärven leirikeskuksessa, Parkanossa. Valtakirjojen tarkistus alkaa 26.3. klo 9.45 ja varsinainen liittokokous klo 10. Liiton sääntöjen mukaan kaikkien edustajien on oltava henkilökohtaisesti paikalla kokouksessa. Kokouksessa käsitellään liiton sääntöjen 13 §:n määrittämät asiat ja jäsenyhdistysten aloitteet. Liiton sääntöjen 11 §:n mukaan jäsenyhdistys on oikeutettu lähettämään liittokokoukseen kaksi (2) äänivaltaista edustajaa. Yhdistyksillä, joiden jäsenmäärä on 50 –

99, on oikeus lähettää kolme (3) edustajaa ja yhdistykset, joiden jäsenmäärä on 100 tai yli, ovat oikeutetut lähettämään liittokokoukseen neljä (4) edustajaa. Edustajilla tulee olla yhdistyksen antama valtakirja. Jokaisella äänivaltaisella edustajalla on yksi ääni. Edustajan tulee olla liiton jäsenyhdistyksen varsinainen jäsen. Edustajien määrää verrataan 31.12.2016 liitolle tilitettyjen jäsenmaksujen pohjalta tehtyyn jäsenluetteloon.

Päällystön Naisten Liitto ry:n hallitus

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 lomasuunnitelmia tehtäessä huomioida myös Puolustusvoimien virkistysalueet: Siniset Aallot Taipalsaarella, Suorajärvi Kuusamossa ja Merijukola Merikarvialla.

Lomakohteiden hinnasto

	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.

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

Huom! Lomakauden 1.5 – 31.8 varaukset on tehtävä 28.2 mennessä.