

Pääallystö- lehti

4/2018 SYYSKUU



Uuden henkilöstöpäällikön
ajatuksia

4 >

Edustajakokous lähestyy

18 >

Vuoden iltyläinen

28 >



100

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



PÄÄLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

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

PÄÄLYSTÖLEHTI 2018,
aineisto- ja ilmestymispäivät
numero aineisto ilmestyy
5 3.10. 24.10.
6 21.11. 13.12.

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

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

Juha Susi
juha.susi@paallystoliitto.fi

TOIMITUSSIHTEERI:

Matti Vihurila
Puh. 040 518 6672
matti.vihurila@hotmail.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

Jaakko Levä
Puh. 040 301 9294
jaakko.leva@paallystoliitto.fi

Arto Penttinen
Puh. 050 443 1409
arto.penttinen@paallystoliitto.fi

Mika Räisänen
mika.raisanen@paallystoliitto.fi

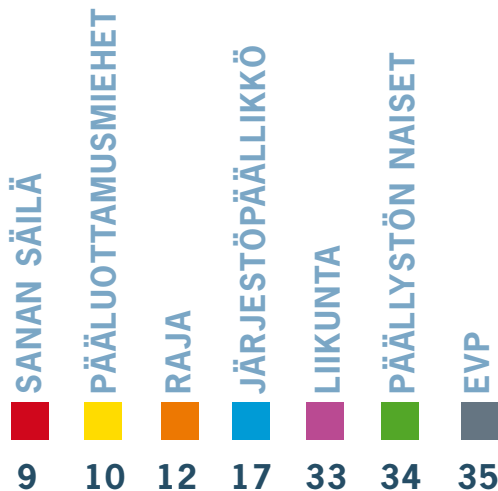
OSOITTEENMUUTOKSET:

Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

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

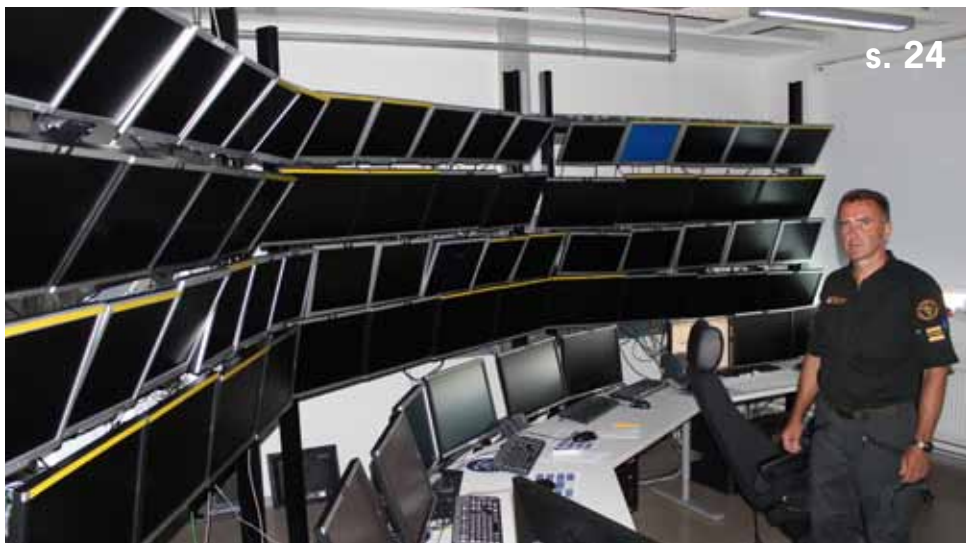
Painotalo Eura Print Oy

VAKIOPALSTAT



SISÄLTÖ

Turussa Aboa Maren merikul-
kuoppilaitoksen simulaattori-
keskuksen ”pelikeskuksesta”
löytyy monitori poikineen.
Niitä hyödynnetään myös
tulevien merivartijoiden koulu-
tuksessa.



s. 24

Kuva: Matti Vihurila

- 7** Maavoimat kehittää toimintaansa
- 12** Neuvottelutuloksesta sopimus rajalla
- 15** Luottamusmiesryhmä
- 20** OUKES tehtävätasojen turvaajana
- 22** Hallitusneuvos Jari Kajavirta
- 26** Erytisosaamisen häviäminen huolettaa raivaajia
- 30** Kriisinhallintapalkkoihin korotuksia
- 32** Järjestömaailman kuulumisia



Puolustusvoimat on juhlinut näyttävästi sa-
tavuotista taivaltaan eri puolella Suomea.
Leopard 2A6 oli esillä Senaatintorilla.
Kuva: Juha Susi

Kello raksuttaa mennyttä aikaa

Olavi Virran tunnetuksi tekemän 50-luvun iskelmän sanat ovat valitettavan ajankohtaiset tänäkin päivänä, nimittäin Puolustusvoimien työaika-suojelun osalta. Työaikalain uudistustyössä meidät ollaan jälleen kerran jättämässä työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Meitä koskeva erillislaki, laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta, on Kekkosen allekirjoittama keväällä 1970. Tuo lyhyt, vain 13 pykälän mittainen laki edustaa aikaa, jolloin virkaehtosopimusjärjestelmä vasta otettiin käyttöön. Viidessä vuosikymmenessä on puolustusvoimien toiminta muuttunut huomattavasti ja niin olisi pitänyt muuttua lainsäädännönkin. Nyt kun työnantajakin on puheissaan tiedostanut henkilöstön jaksamisen haasteet, tulisi juhlapuheiden korulause - *henkilöstö on tärkein voimavaramme* - lunastaa käytännössä. Ajateltaessa 2020-luvun Suomea ja kaikkea ympärillämme vellovaa tasa-arvokeskustelua, tuntuu kovin omituiselta, jos sotilaat olisivat työaika-suojelullisessa mielessä edelleen toisen luokan kansalaisia. Nyt työaikalain uudistamisen yhteydessä olisi oivallinen hetki päivittää erillislaki vastaamaan nykypäivän haasteita. Kysymys kuuluukin, pitääkö kruunu huolen omistaan?

Helteistä kesää väritti heinäkuussa lyhyellä varoitusajalla Helsingissä järjestetty huippukokous. Ajankohdan ollessa keskellä kuuminta kesälomakautta, konkretisoitui Trumputin useille valtion turvallisuusaloilla työskenteleville virkamiehille keskeytyneinä tai peruuntuneina kesälomina. Huipputapaamisen järjestelyt onnistuivat, ja maailmalla Suomen maine turvallisena tapahtumapaikkana kasvoi. Jatkossa tulee kuitenkin tarkastella, ovatko sopimukset virkamiesten korvaus- ja hyvitysmenettelyistä ajantasaiset ja yhdenvertaiset valtion piirissä.

Opistoupseerien keskitettyyn tehtäv- ja seuraajasuunnitteluun ja opistoupseerien tehtävien korvaamiseen muilla henkilöstöryhmillä liittyvät valmistelut ovat nostaneet esille negatiivisia lieveilmiöitä ja jopa väärinkäsityksiä suunnittelun tarkoituksista. Molempien suunnittelujen tarkoituksena on toteuttaa puolustusvoimien henkilöstöstrategiaa. Sen mukaisesti opistoupseerien vaativimmat tehtävät (OTV7 ja OTV8) pyritään säilyttämään opistoupseeristolla niin kauan kuin riittävän osaamisen ja kokemuksen omaavia opistoupseereita pystytään hyödyntämään kyseisten tehtävien hoidossa. Työnantajan tahtotilan toteuttamiseksi luodaan opis-



Kuva: Arto Penttinen

toupseerien keskitetty tehtäv- ja seuraajasuunnittelu. Viimeinen opistoupseerien peruskurssi päättyi vuonna 2003, minkä johdosta ammattikuntamme pienenee keskimäärin 100 opistoupseerin vuosivauhtia. Tähän lääkkeeksi tehdään suunnitelmaa, millä henkilöstöryhmällä aikanaan opistoupseeristolta aidosti tyhjäksi jääneet tehtävät täytetään. Molemmissa suunnitelmissa tulee ottaa huomioon, että näillä näkymin meitä riittää vielä vuoteen 2037 asti. Emme siis ole katoamassa nyt mihinkään. Ammattikuntamme vaativimpiin tehtäviin tulee vielä pitkään riittämään vaativuustason täyttäviä opistoupseereita.

Liiton edustajakokous järjestetään marraskuun alussa. Ylintä päätösvaltaa käyttävänä elimenä se evästää liiton hallintoa ja neuvottelijoita tuleviin virastoeräneuvotteluihin. Niiden yhteydessä on pöytäkirjamenettelyllä sitouduttu tarkastelemaan muutto- ja siirtokustannussopimuksen muutoksia. Tarkastelujen kustannusvai- kutukset tulevasta 0,75 %:n virastoerästä on otettava huomioon neuvottelutavoitteita asetettaessa ja priorisoitaessa. Edustajakouksessa yhdistysten edustajien kautta saamme jäsenistön kannan ja tahtotilan tätä koskevan päätöksenteon pohjaksi.

Päällystöliitto avasi omat Facebook-sivustonsa juuri ennen juhanusta osana liiton sähköistä viestintää. Sivusto on saanut hyvän vastaanoton. Seuraajia on jo yli 200 ja postaukset ovat parhaimmillaan saavuttaneet lähes 800 rajapyykin. Toiveenamme onkin, että sivusto tavoittaisi mahdollisimman monen sosiaalista mediaa käyttävän jäsenen ja yhteistyökumppanin. Seuraa www.facebook.com/paallystoliitto ja tiedät enemmän.



Jyrki Lukkarinen
Puheenjohtaja

PÄÄLLYSTÖLIITTO RY.

Laivastokatu 1 b, 00160 HELSINKI • www.paallystoliitto.fi • toimisto@paallystoliitto.fi • 040 301 9290 • (09) 726 2299 (faksi)
Toimisto avoinna arkisin 9–15. • s-posti: etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi

Puheenjohtaja Jyrki Lukkarinen 040 301 9291. Järjestöpäällikkö Arto Penttinen 040 301 9292, 050 443 1409.

Järjestösihteeri Anja Mustajoki 040 301 9290, Järjestösihteeri Sanna Karell 040 301 9297.

Päällystämismiehet Marko Jalkanen 040 301 9295, 0299 500 798, Jaakko Levä 040 301 9294, 0299 500 787,

Jukka Mäkinen 040 301 9296, 050 594 4613. HUOM! Tekstiviestit eivät toimi 040-alkuisissa numeroissa

LAKIASIAINNEUVONTA: Asianajotoimisto Lindell (02) 251 1004, e-mail: toimisto@asianajotoimistolindell.fi

(Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.)

Henkilöstöalaa kehitetään jatkuvan parantamisen periaatteella

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen

Tulin mielelläni tähän tehtävään, tunnustaa heinäkuun alussa Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkönä aloittanut kenraalimajuri **Ilkka Korkiamäki**.

Henkilöstöpäälliköksi Korkiamäki siirtyi Maanpuolustuskorkeakoulun rehtorin tehtävästä. Hänen tätä edeltävä urapolkunsaa on ollut pääosin teknispainotteinen. Yleisesikuntaupseerin tutkinnon ohella Korkiamäellä on tekniikan lisensiaatin tutkinto.

- En tunne itseäni teknokraatiksi, vaikka tekniset asiat kiinnostavatkin. Kaikissa tehtävissäni olen pitänyt ihmisten johtamista tärkeänä. Erilaisissa asiantuntijaorganisaatioissa työskentelyn myötä olen saanut kattavan kuvan eri henkilöstöryhmien tehtävistä puolustusvoimissa.

Korkiamäen mukaan henkilöstöalalla perusasiat ovat kunnossa. Elinikäisen oppimisen periaate mahdollistaa nousujohteiset urapolut ja suunnitelmallisen henkilöstön käytön.

- Urajärjestelmämme motivoi ja sitouttaa henkilöstöämme. Käytäntöämme arvostetaan puolustusvoimien ulkopuolellakin.

Henkilöstöalan toimintaa kehitetään jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti.

- Tulevaisuuden haasteet liittyvät henkilöstörakenteen muutokseen, jonka taustalla ovat eläkeikien nousu, opistoupseerien poistuma ja uusiin suorituskykyihin kytkeytyvät osaamistarpeet. Muutoksen reunaehdot määräytyvät taloudellisten resurssien mukaan, luonnehtii Korkiamäki tulevien vuosien kehittämistä.

Henkilöstöstrategian linjasta pidetään kiinni

Opistoupseeristo on huolissaan siitä, siirretäänkö ammattikunnan vaativimpia tehtäviä liian etupainotteisesti muille henkilöstöryhmille. Henkilöstöstrategian (HESTRA) mukaisesti tehtävät pyritään säilyttämään opistoupseeristolla niin kauan kuin riittävää osaamista ja kokemusta löytyy ammattikunnan sisästä.

- Pääesikunta pitää kiinni HESTRA:n linjauksesta, ja olemme ohjanneet tuloksiköitä noudattamaan tämän mukaisia pelisääntöjä, vakuuttaa Korkiamäki.

Henkilöstöpäällikkö korostaa, että kaikista henkilöstöryhmämuutoksista päätetään Pääesikunnassa. Jos muutoksia yksittäis-

sissä tapauksissa tehdään, perusteena on, ettei vaadittua osaamista tai siirtymishalukkuutta tehtävään yrityksistä huolimatta ole löytynyt.

HESTRA:n linjan säilymistä tukee osaltaan käyttöön otettava keskitetty ura- ja seuraajasuunnittelu (KESKURA), joka tukee etupainotteista kouluttautumista. Kaikkiaan suunnittelun piiriin tulee noin 300 OTV8- ja 7-vaativuusluokkien tehtävää.

- KESKURA tuo opistoupseerien ylimpien tehtävien täyttöön järkevyyttä ja ennakoitavuutta. Se tuo kehityskeskusteluihin selkeämmän näkymän tulevista tehtävistä, sanoo Korkiamäki.

Opistoupseereita on palveluksessa aina vuoteen 2037 saakka. Korkiamäki painottaa, että ammattikunnasta huolehditaan samalla tavoin kuin muustakin henkilöstöstä. Vaikka opistoupseerien omat urakurssit ovat päättyneet vuosia sitten, täydennyskoulutuksen perusajatus ei poikkea muista henkilöstöryhmistä.

- Koko työuran ajan varmistetaan osaamista sekä nykyiseen että tuleviin tehtäviin. Työnantaja huolehtii siitä osaltaan, mutta jokaisella on myös oma vastuu ammattitaidon ylläpitämisestä. Tämä on yhteisesti hanskattava asia, painottaa Korkiamäki. Siirtymishalukkuutta vaativampiin tehtäviin on pyritty edistämään siirtokorvauksia kehittämällä - mm. kevään järjestelyvaratkaisun yhteydessä - sekä suosimalla joustavia työaikajärjestelyjä.

Toimialapäälliköille koulutusta

Maanpuolustuskorkeakoulun opintotarjonta on suunnattu upseereille ja muille ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneille. Henkilöstöpäällikön mukaan tietyt opinnot ovat myös opistoupseeriston käytettävissä.

- Opistoupseerit voivat suorittaa uudistetun toimialapäälliköiden opintokokonaisuuden tai osia siitä. Edellytyksenä on, että henkilö työskentelee tai on siirtymässä tehtävään, jossa vastataan jostakin toimialakokonaisuudesta. Tähän ei ole ylemmän korkeakoulututkinnon vaatimusta, kertoo Korkiamäki.

Sotilaiden kansainvälisten tehtävien kirjo on vuosi vuodelta laajentunut. Useilla opistoupseereilla on monipuolista osaa-

mista ja kokemusta kriisinhallintatehtävistä, kotimaan vaativien tehtävien kokemuksen päälle. Voitaisiko tätä ammattitaitoa hyödyntää kansainvälisissä tehtävissä kotimaan rajoitteita laajemmin?

- Opistoupseeristosta löytyy kokenutta kaarta, se on selvää. En näe periaatellista estettä tilanteessa, jossa henkilöllä on tarvittava osaaminen ja kokemus tehtävään. Kansainvälisissä tehtävissä on muutoinkin kiertoa kaikissa henkilöstöryhmissä, näkee Korkiamäki.

Henkilöstöjärjestelmä osa kokonaisuutta

Henkilöstöjärjestelmän kehittäminen on osa joukkotuotannon kehittämisohjelmaa. Sodan ajan kokoonpanoon koulutetaan ja sijoitetaan 280 000 sotilasta, ja rauhan ajan puolustusvoimien minimivahvuudeksi on määritetty 12 000 henkilöä. Kehittämisen ohjenuorana ovat sodan ajan joukkorakenne ja valmiudelliset vaatimukset.

- Tehtyjen linjausten mukaan lisähenkilöstöä kohdennetaan cyberpuolustukseen. Strategisten Laivue 2020 - ja HX-hankkeiden toteuttaminen varmistetaan hankerahoituksella palkattavalla määräaikaaisella henkilöstöllä, listaa Korkiamäki lähivuosien henkilöstöpanostuksia.

Muutoin henkilöstön lisätarpeita käsitellään tapauskohtaisesti, yksittäisinä tehtävinä tai tehtäväryhminä.

Puolustusvoimien henkilöstörakenne muuttuu opistoupseeripoistuman myötä.

- Isosti poistuma alkaa vaikuttaa vuonna 2022 ja sen jälkeen, kun vuosittain vähennee yli sata opistoupseeritehtävää. Tehtäviä siirretään kaikille henkilöstöryhmille, suurin osa aliupseereille, mutta myös upseereille, erikoisupseereille ja ESJA-sivileille. Lukumääriä tai prosenttiosuuksia ei pystytä vielä tässä vaiheessa kertomaan, toteaa Korkiamäki.

Henkilöstön toimintakyky tärkeää

Henkilöstömäärän riittävyys ja työssäjaksamisongelmat ovat Puolustusvoimauudistuksen jälkeen nousseet toistuvasti esiin. Henkilöstöpäällikön mukaan ongelmia ei voi yleistää koko puolustusvoimia koskeviksi.

- Sellaista tilannetta meillä ei ole, että puolustusvoimatoimistoissa tunnistettaisiin mahdollinen työkuorma. Mistään radikaalista muutoksesta työilmapiirikyselyjen tulokset eivät kerro. Sairauspoissaolojen määrä meillä on pysynyt pienempänä kuin valtiolla keskimäärin. Kyse on yksittäisistä tehtävistä tai työpisteistä, jotka ovat kuormittuneet, kuvailee Korkiamäki.

Henkilöstöpäällikön mukaan työssä jaksamisen tukeminen on työnantajalle aivan keskeinen asia. Kysymys on toimintakyvyn ja työhyvinvoinnin turvaamisesta.

- Toiminta kulminoituu esimiestyöhön, sen kautta puututaan epäkohtiin. Lähiesimiehistä ja seuraavista portaista aina Pääesikuntaan saakka pitää reagoida, mikäli työuupumusta havaitaan.

Tilanteisiin vastataan esimiestyön ohella keinovalikoimalla, johon voivat kuulua lisähenkilöstön kohdentaminen, joustavien työaikojen hyödyntäminen, hallinnollinen ohjaus ja työterveyshuollon toimenpiteet.

Yksittäisistä korjaustoimista henkilöstöpäällikkö mainitsee tuoreimpana toteutetun vartiostojen alipuseeritehtävien lisäämisen. Vartiostoissa kertyi pitemmän aikaa jatkuvasti ylityötä ja tämän tilanteen purkamiseksi kohdennettiin lisähenkilöstöä.

- Jos tehtävät mahdollistavat etätönn, sillä voidaan tukea muun muassa perheestään erillään asuvien jaksamista. Työkuormaa se ei tietenkään helpota, mutta jaksamista se voi tukea, kun perhe-elämä onnistuu paremmin, näkee Korkiamäki.

Henkilöstöpäällikön mukaan jaksamista pyritään tukemaan myös parhaillaan päivitetävällä Puolustusvoimien työhyvinvointinormilla, joka painottaa kokonaisvaltaista toimintakykyä. Perinteisen fyysisen puolen lisäksi normissa korostetaan psyykkistä, sosiaalista ja eettistä toimintakykyä sekä työ- ja palvelusturvallisuutta.

Ylennykset kytkettyvät RA-tehtäviin

Opistoupseerit ja reserviupseerit eivät etene sotilasarvoissa samaan tahtiin. Opistoupseeriyli luutnantin alaisena SA-kokoonpanossa voi toimia jopa reservin majuri. Tilannetta voitaisiin osin korjata, jos myös SA-sijoitus olisi yksi ylennyskriteeri.

Henkilöstöpäällikkö ei ajatukselle heti lämpene, mutta sanoo tunnistavansa eritahtisuuteen liittyvän problematiikan.

- Nyt tehtäväluokitus määräytyy rauhan ajan tehtävien mukaan ja sotilasarvot on kytketty tähän järjestelmään. Korkeampi sotilasarvo voi olla myös houkutin, joka edistää siirtohalukkuutta vaativimpiin tehtäviin. Tätä ei tulisi murentaa, perustelee Korkiamäki.

Hän toteaa myös, että opistoupseerien henkilöasioiden hoitoa ohjaava normi päivitettiin vastikään keväällä ja siinä ylennyskriteerit säilytettiin ennallaan.

Järjestöihin hyvät suhteet

Korkiamäen kokemukset henkilöstöjärjestöjen kanssa tehdystä yhteistyöstä ovat myönteiset. Työnantajavirkamiehen ja joukko-osaston komentajan rooleissa Elektro- niikkalaitoksella ja Maanpuolustuskorkeakoululla kaikki puolustusvoimien piirissä toimivat järjestöt ja niiden luottamusmiehet tulivat hänelle tutuiksi.

- Henkilöstöjärjestöillä on tärkeä rooli puolustusvoimissa. Muutoksia on helpompaa viedä eteenpäin, kun asioita käsitellään yhdessä yhteistoimintaelimissä. Yhteisymmärrykseen pääseminen on tärkeää, jotta muutoksista voidaan viestiä useampaa tietä, liittojen kautta jäsenille ja työnantajalta työntekijöille.

Korkiamäki kiittelee järjestöjä siitä, että ne tuntevat poikkeuksellisen hyvin puolustusvoimien organisaation ja sen tehtävät,

samoin kuin oman jäsenkuntansa. Kehittäminen on helpompaa, kun puolin ja toisin asiat ymmärretään ja tunnistetaan samalla tavoin.

Ilkka Korkiamäki

- Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö 1.7.2018 lukien

- Kenraalimajuri, 57 v

- Työskennellyt aikaisemmin mm.

MPKK:n rehtorina, johtamisjärjestelmäpäällikkönä PE:ssä ja Sotateknikan laitoksen johtajana MPKK:ssa

- Naimisissa, kaksi lasta

- Harrastukset: Kuntoilu, metsästys ja golf

Motto: Asiat tehdään yhdessä faktapohjalta

Kenraalimajuri Ilkka Korkiamäen mukaan Puolustusvoimien ja henkilöstöjärjestöjen yhteistyö toimii. "Meillä on hyvä ja asiallinen vuorovaikutus."



Latautuiko akku?

Loma on akkujen lataamisen aikaa - niinhän sitä mainostetaan. Olemme tulleet niin riippuvaisiksi nykYTEKNIKASTA, että perinteinen lomanviettokin on muovautunut energian tallentamiseksi tulevia työpäiviä varten. Ainakin terminä puheissa.

Seurasin kesällä muutaman virkamiehen vuosiloman viettoja sivusilmällä. Ainakin heillä oma puhelin pirisi ajoittain työasioiden merkeissä. Hittojako vastasivat, saattaa joku lukija ajatella. Tunnistin kyllä, mistä työpuheluissa oli kyse: oman lomanjälkeisen työkuorman helpottaminen. Tiedustelin, eikö sijainen tai työpari voi hoitaa asioita loman aikana. Vastaukseksi sain naurunhörähdysten, mitään sijaisia tai työpareja ole olemassa. Virkapaikalla oleva kollega joutuu siis turvautumaan lomailijaan. Uskon, ettei se soittajakaan tee puheluaan mielellään.

Organisaatioiden henkilöresurssit ovat tiukoilla ja se heijastuu myös lomaileviin virkamiehiin. Työ läikkyy, sanotaan. Nyt sitä läikkymistä tuntuu olevan turhan paljon. Jossain vaiheessa työ-nimiselle astialle pitäisi saada kyllä korkeammat laidat tai ainakin kansi. Käytännössä siis lisää henkilöstöä. Jokohan budjetissa heltäisi pieni lisäsiivu virastojemme henkilöstökuluihin?

Päättäjät koolle

Marraskuussa yhdistysten edustajat kokoontuvat taas tekemään päätöksiä ylipänä päättävänä elimenä. Kokouksen asialistalla on myös tulevan neuvottelukierroksen tavoitteet. Nyt sinulla jäsenenä on hyvä paikka marssia jäsenyhdistyksesi kokoukseen ja kertoa oma näkemyksesi siitä, miten niitä prosentteja tulee oikein kohdentaa. Jälkipeli ei tuo palkkapussiisi yhtään senttiä.

Lehden sivuilta löydät vielä puheenjohtajan ja edustajiston puheenjohtajan evästyksiä yhdistyksille. Nyt on hyvää aikaa yhdistysten kokouksille ja edustajanne evästämiseksi.

Ämpäreitä jaossa, no ei todellakaan

Palautetta kaivataan taas lehdenkin osalta. Helpoiten se käy alla olevalla QR-koodilla tai klikkaamalla kotisivuilla olevaa lehden palautelinkkiä. Luemme kommentitne tarkasti ja arvioimme niiden toteuttamismahdollisuudet. Syksyn aikana mietimme suuremmat linjaukset ja teemat ensi vuoden osalta. Toivomme palautetta niin julkaistuista lehdistä kuin ehdotuksia tulevista suuntaviivoista. Tuttuun tapaan arvomme yhteystietonsa antaneiden kesken Päälystöliiton esinepalkintoja joulukuussa.



Kuva: Siiri Susi



Maavoimat kehittää toimintaansa lähivuosina

Teksti: Mika Avelin, varapuheenjohtaja (maavoimat) Kuva: Lauri Pönni

Maavoimat on asettanut tavoitteekseen, että se on jatkuvasti kehittyvä valmiusorganisaatio, jonka on kyettävä vastaamaan nykyaikaisen toimintaympäristön asettamiin haasteisiin. Etenkin johtamiseen, valmiuteen ja reagointikykyyn panostetaan lähivuosina. Lisäksi kehitetään varusmieskoulutusta, paikallispuolustusta sekä kansainvälistä yhteistyötä. Näiden kehittämisellä haetaan tehokkuutta myös tilahallintaan. Kehitystyöstä käytetään nimitystä Joukko-osasto 2021 -työ (JOS2021), josta järjestettiin maavoimien henkilöstölle informaatiotilaisuudet huhtikuussa. JOS2021-työ on käsitelty myös yhteistoimintaelimissä kevään aikana. Lisäksi Pääesikunnan johtama Koulutus 2020 -ohjelma vaikuttaa tehtävään työhön merkittävästi.

Vaikutukset organisaatioon ja henkilöstöön

JOS2021-työssä maavoimien joukko-osastojen rakennetta kehitetään siten, että valmiuteen, toimeenpanoon ja johtamiseen tarvittavat rakenteet, johtamisyhteydet sekä henkilöstö ovat oikeilla paikoillaan jo tänään. Muutos parantaa reagointikykyä yhteiskunnan erilaisiin häiriötilanteisiin kaikissa valmiustiloissa sekä joukko- että johtajatasolla, päällekkäiset tehtävät poistuvat ja henkilöstön käyttö tehostuu.

Joukko-osastojen ja aluetoimistojen lukumäärä ja sijainti säilyvät nykyisellään. Työllä ei tavoitella henkilöstövähennyksiä, ja koulutettavien varusmiesten määrä pysyy tulevaisuudessa suunnilleen samalla tasolla. Henkilöstön tehtävät voivat vaihtua ja tehtävien sisältöön voi tulla muutoksia, kun joukko-osastossa painotetaan valmiuden kehittämistä ja ylläpitoa. Tehtävien ja henkilöiden siirrot paikkakunnalta toiselle ovat mahdollisia. Siirrot toteutetaan normaalin tehtäväänmääräämisen prosessin ja periaatteiden mukaisesti.

Muutokset ovat suurimpia Sodankylä – Rovaniemi – Kajaani-alueella Jääkäriprikaatin esikunnan pääosien siirtyessä Rovaniemelle tilaratkaisujen valmistuessa vuoden 2019 alkuun mennessä. Muissa joukko-

osastoissa muutokset ovat vähäisempiä keskittyen pääosin esikuntarakenteiden uudelleenorganisointiin, ja ne toteutetaan vuosina 2019 - 2020.

Paikallisten luottamusmiesten ja yhteistoimintaelimien edustajien rooli korostuu näiden muutosten hallinnassa. Työnantajan tulee noudattaa hyvän työnantajan periaatteita, ja jokaisen työntekijän muuttunut tilanne tulee käsitellä tapauskohtaisesti. Lisäksi henkilöiden siirroissa tulee olla käytössä kaikki työajan joustoihin sekä palvelupaikkakunnan muutokseen liittyvät tukitoimet.

Varusmieskoulutuksen kehittäminen

Varusmieskoulutusta kehitetään valtakunnallisesti Koulutus 2020 -ohjelman puitteissa, ja se tulee vaikuttamaan toimintaan kaikissa varusmiehiä kouluttavissa joukko-osastoissa.

Koulutus 2020 -ohjelman myötä teknologiaa tullaan hyödyntämään nykyistä laajemmin muun muassa opetusmenetelmissä ja -materiaaleissa. Kokeilussa on esimerkiksi luokkahuoneeseen rakennettu sisäämpumasimulaattori, jonka takaseinälle avautuu kuva ampumaradasta. Tavoitteena on karsia yksilöllisiä virheitä ja tuoda suoritusturvaa ennen kuin varusmiehet siirtyvät varsinaisiin ammutoihin. Kouluttajalle simulaattori mahdollistaa laukauksen yksityiskohtaisen tutkimisen ja ampujan ohjaamisen pois hänelle tyypillisistä virheistä. Kokeilussa on myös varusmiesten itse tuottamat muutaman minuutin opetusvideot eri aiheista, esimerkiksi kamiinan sytyttämisestä tai rynnäkkökiväärin purkamisesta. Koulutettavat tutustuvat näiden ”mikroelokuihin” ennen varsinaiseen koulutukseen siirtymistä.

Koulutus 2020 -ohjelman tavoitteena on teknologian paremman hyödyntämisen lisäksi tuottaa onnistuneempia valintoja tehtäviin, käyttää tehokkaampaa modulaarista koulutusta ja parantaa toimintakykyä. Kokeilussa on muun muassa kuusiviikkoinen alokaskausi ja rankkojen marssien siirtäminen alokasaikaa myöhemmiksi. Koko-



naisuutena liikuntaa lisätään yksilölliset tarpeet ja kehittymistavoitteet huomioiden. Kokeilutoiminta on jo alkanut 2/18-saapumiserässä Porin prikaatissa ja Kainuun prikaatissa. Kokeilut jatkuvat ja laajenevat saapumiserälle 1/19, minkä jälkeen tehdään päätöksiä uusimuotoisen koulutuksen täysimääräisestä käyttöönotosta.

Kapteeni Mika Avelin (52 v)

- Kotipaikkakunta Hämeenlinna
- Palvelustehtävä osastoupseeri/palkatun henkilöstön koulutus
- Panssariprikaati, Hattula



Työasuntovähennys uudistuu

Perheellisille ”reppureille” helpotusta

Teksti: Juha Susi

Valtiovarainministeriön ensi vuoden budjetti-ehdotuksessa työasuntovähennystä ollaan uudistamassa. Uudistuksen tarkoituksena on tukea entistä paremmin työn perässä muuttamista. Samalla vähennyksen enimmäismäärää aiotaan korottaa nykyisestä 250 eurosta 450 euroon. Vähennyksen saaminen edellyttää jatkossakin, että etäisyys vakituisealta asunnolta niin varsinaiselle työpaikalle kuin työasunnollekin on yli 100 km. Toinen edellytys on se, että hakija on perheellinen ja asuu vakituksessa asunnossa puolisonsa tai alaikäisen lapsensa kanssa.

Verottajan voimassa olevien ohjeiden mukaisesti työasuntovähennyksen myöntäminen edellyttää, että henkilöllä on samanaikaisesti käytössään kaksi asuntoa: vakituinen asunto ja työasunto. Vakituksella asunnolla tarkoitetaan asuntoa, jota henkilö käyttää omana tai perheensä pääasiallisena asuntona eli ko-

tina. Vakituinen asunto on yleensä se asunto, jonka osoitteen henkilö on ilmoittanut väestötietojärjestelmään vakinaiseksi osoitteekseen.

Vakituksen asunnon laadulla ja omistussuhteilla ei ole merkitystä työasuntovähennystä myönnettäessä. Vakituinen asunto voi siten olla esimerkiksi verovelvollisen tai hänen puolisonsa omistama asunto tai vuokra-asunto. Työasunto on verovelvollisen toinen asunto, jonka hän on vuokrannut varsinaisen työpaikkansa sijainnin vuoksi. Henkilön on itse asuttava sekä vakituksessa asunnossa että työasunnossa.

Työasuntovähennyksen voi saada vain vuokratusta asunnosta, työsuhdeasunnosta, asumisoikeusasunnosta ja osaomistusasunnosta. Omistusasunnosta työasuntovähennystä ei myönnetä.



Lisäinfoa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48870/tyo-asuntovahennys/>

Vehkeilevät viranomaiset

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Samuli Vahteristo

Kiinalaisen viisauden mukaan vaarallisinta on antaa neuvo - ainakaan viranomaisten ei pidä ryhtyä neuvomaan kansalaisia. Maailma ja mielipideilmasto ovat muuttuneet siten, että viranomaisia epäillään lähtökohtaisesti vedätyksestä tai vehkeilystä, jos nämä jostain asiasta tiedottavat. Viranomaisviestintää pidetään tarkoitushakuisena propagandana. Viranomaisten puuttuminen kansalaisten elämään normein ja neuvoin koetaan holhoamisena ja yksilönvapauden rajoittamisesta.

Tämän vuoksi viranomaisia pitää valvoa tarkasti. "Luottamus on hyvä, mutta valvonta paras", kerrotaan Lenininkin linjanneen proletariaatin paratiisin periaatteeksi. Tarvitaan lukuisa määrä erilaisia valtuutettuja ja toimielimiä, jotka vapaaehtoisten aktivistien - käyttäjien, ilmiantajien ja beserwisserien - ohella herkeämättä valvovat viranomaisten toimintaa ja raportoivat tästä median välityksellä. Media tekee "paljastuksista" kohuja, ja vastuuttomat poliitikot

käyttävät niitä hyväkseen oman näkyvyytensä kasvattamiseen.

Median ja aktivistien mielestä viranomais-toiminnan pitää olla überjulkista - nykyinen julkisuuslaki ei riitä tähän alkuunkaan. Jokaisen virkamiehen taakse pitäisi saada kamera, joka välittää reaaliaikaista kuvaa verkkoon tämän tekemisestä, jotta asioihin päästäisiin puuttumaan ajoissa - eli suomeksi sanottuna sotkemaan suunnitelmat jo syntyvaiheessa. Tärkeänä pidetään, että kunkin asian osalta keskusteluun saadaan kaikki vaihtoehdot tasavertaisena, sillä demokraattisessa yhteiskunnassa kaikkien näkemyksillä ajatellaan olevan yhtäläinen arvo.

Otetaan esimerkiksi vireillä oleva hävittäjähankinta. Asiaa on pohdittava monelta kannalta. Olisiko hävittäjiin uhrattavalla rahalla parempaa käyttöä kotimaassa? Syrjäytyminen, leipäjonot, mielenterveys- ja päihdeongelmat, ylivelkaantuminen - hyvinvointiyhteiskunnassa on vielä kosolti korjattavaa. Vai voitaisiinko hävittäjiin uppoava raha käyttää rauhantyyhdykseen maailman konfliktipesäkkeissä, jolloin Suomi voisi nousta

rauhanpuolustamisen suurvallaksi aloittamalla yksipuolisen aseistariisunnan.

Näiden isojen kansallisten ja globaalien kysymysten rinnalla puolustushallinnon viesti siitä, että maan puolustamiseksi ja kansalaisten elinmahdollisuuksien turvaamiseksi tarvitaan suorituskykyiset ilmavoimat, näytetään vain yhtenä - ja valitettavan itsekkäänä ja tarkoituksenhakuisena - näkökulmana asiaan.

"Puolustushallinto on pyrkinyt systemaattisesti vaikuttamaan kansalaisten ja poliitikkojen mielikuviin", uutisoivat Yle ja STT kesäkuussa. "Saako viranomainen harjoittaa lobbausta?" kysyi Helsingin Sanomat perässä. Jutuissa mediat kritisoivat puolustusministeriön ja Puolustusvoimien päätöksiä strategisten hankkeiden viestintäsuunnitelmien salaamisesta. Toimenpiteiden turmiollisuutta todisteltiin oikeusoppineiden näkemyksillä.

Närkästys nousi siitä, ettei Puolustusvoimat luovuttanut medioille aihekohtaisia sisäisiä työskentelyasiakirjoiksi laadittuja viestintäohjeita. Ministeriökään ei omia suunnitelmiaan antanut. Ratkaisua perusteltiin sillä, että asiat ovat keskeneräisiä ja tietojen julkaiseminen voisi vahingoittaa hankkeiden valmistelua. Asiakirjojen salaamiselle on varmasti ollut painavat perusteet.

Hesarin haastatteleman julkisoikeuden professori **Raija Huuhtasen** mielestä Puolustusvoimien ei pidä pyrkiä viestinnällään edistämään omaa etuaan. Näkemys on konkreettinen esimerkki viranomais-toimintaan kohdistuvasta epäluulosta. Onko Puolustusvoimien etu jotenkin ristiriidassa Suomen ja sen kansalaisten etuun nähden? Kenen etua palvelisi se, että Suomella olisi surkeat ja suorituskyvyttömät sotavoimat?



Osa-aikaisen työntekijän prosenttiperusteisessa vuosilomapalkassa piilee yllätys

Teksti: Marko Jalkanen



Kuva: Rodeo

Vuonna 2014 tullut sopimusmuutos vuosilomapalkan laskemisesta tilanteessa, jossa työaika ja palkkaus yhdessä muuttuvat lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana, näyttää jalkautuneen kentälle varsin huonosti. Muutoksen taustana oli EU-tuomioistuimen linjaus siitä, että vuosiloma-ajan palkka määräytyy vuosiloman ansainta-ajankohdan palkan perusteella eikä lomanpito hetken mukaisen kuukausipalkan mukaan, kuten Suomen vuosilomalaki ja valtion vuosilomasopimus ennen muutosta määrivät. Aikaisemmin kokoaikatyössä vuosilomat ansainnut virkamies kärsi siitä, jos oli vuosiloman pitoajankohtana osa-aikatyössä. Vastaavasti osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtyneet taas hyötyivät vanhasta laskentatavasta. Vuosiloma on palkallista aikaa, ja virkamiehellä on lähtökohtaisesti oikeus saada vuosilomansa ajalta sama säännönmukainen kuukausipalkka kuin työssä ollessaan. Silloin, kun virkamies siirtyy lomanmääräytymisvuoden aikana kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin, vuosiloma-ajan palkkaus määräytyy prosenttiperusteisesti. Näissä tilanteissa vuosilomapalkka lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuoden

tienatut ansiot kerrotaan vuosilomasopimuksen 17 §:n mukaisella prosentilla, joka riippuu valtion palvelusajan pituudesta ja on 9, 11 tai 14,5 %. Vuosilomapalkka jaetaan lomapäivien lukumäärällä ja tästä saadaan lomapäivän palkka.

On huomattavaa, että prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa saavilla virkamiehillä ei ole oikeutta palkkaan vuosiloma-ajanjaksoille osuilla arkipyhäpäiviltä, vaan ainoastaan niiltä päiviltä, jotka kuluttavat vuosilomaoikeutta. Työnantaja suorittaakin palkanpidätyksen koko siltä ajanjaksolta, jolle virkamiehen loma sijoittuu, riippumatta siitä, maksetaanko koko kyseessä olevalla ajanjaksolta lomapalkkaa vai ei. Tämä onkin tullut monelle yllätyksenä ja asia on aiheuttanut paljon hämmennystä kentällä. Tavanomaisesti jaksotyötä tekevät pyrkivät sijoittamaan vuosilomansa arkipyhien yhteyteen. Arkipyhät eivät kuluta vuosilomaoikeutta, mutta kun ne jäävät vuosiloman sisään, tällä voi maksimoida loman pituutta. Prosenttiperusteisen vuosilomapalkan soveltamisen piirissä olevan kannattaa välttää kuitenkin tätä. Viikon lomassa työnantaja vähentää seitsemän (7) kalenteripäivän palkan ja virkamies saa tilalle kyseisen

viikon lomaoikeutta kuluttavien lomapäivien lukumäärää vastaavan määrän lomapäivien palkkaa. Pelkästään viikon vuosilomalla, jos se sisältää arkipyhiä, saattaa olla merkittäviä vaikutuksia palkkaukseen, mikä on syytä tiedostaa. Olemme laittaneet liiton jäsensivuille laskurin, jolla jokainen voi halutessaan laskea etukäteen mahdolliset palkkavaikutukset.

Elävän elämän esimerkki:

Osittaista hoitovapaata ja lyhennettyä työaika (50 %) tehneen virkamiehen, jonka vuosilomaoikeus on 38 päivää, lomanmääräytymisvuoden ansiot olivat 26 206,90 euroa. Tästä vuosilomapalkka (14,5 %) on 3 800 euroa. Virkamies aikoo olla vuosilomalla 24.12.2018 - 1.1.2019, johon vuosilomasopimuksen 11 §:n mukaisesti sisältyy kolme (3) lomapäivää. Hänelle maksetaan jokaiselta näiltä vuosilomaoikeutta kuluttavalta lomapäivältä summa, joka saadaan jakamalla ensin vuosilomapalkka kertyneillä vuosilomapäivillä ja sitten kertomalla luku kulutettavilla lomapäivillä ($3\,800 / 38 \times 3$). Lomapalkka ajanjaksolta on siis 300 euroa.

Työnantaja suorittaa koko tältä ajanjaksolta palkanpidätyksen, joka saadaan jakamalla virkamiehen 3 720 euron kuukausipalkka kuukauden päivien lukumäärällä ($3\,720 \text{ euroa} / 31 \text{ päivää} = 120 \text{ euroa}$). Lomajakso on yhdeksän (9) kalenteripäivää, joten virkamiehen palkasta pidetään ($120 \text{ euroa} \times 9 \text{ päivää}$) 1 080 euroa. Tässä tapauksessa, kun virkamiehen loma-ajan palkka jää pienemmäksi kuin mitä se olisi ollut hänen ollessa työssä, kuukausipalkasta leikataan 780 euroa ($1\,080 \text{ euroa} - 300 \text{ euroa}$).

Puolustusvoimien työaikasuojelu on jäämässä 1960-luvun tasolle

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Marko Laukkanen

Työaikalain uudistus on etenemässä eduskunnan käsittelyyn. Nykyinen työaikalaki on vuodelta 1996, ja nyt pyrkimyksenä on ajantasaistaa lain säännökset 2020-luvun työelämän tarpeita varten. Uusi laki toisi mukanaan muun muassa joustotyöaikamallin ja työaikapankin. Ensimmäisesti työaikalaki on yhä työsuojelullinen laki, jolla vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen, palautumiseen ja edelleen työurien pituuteen. Laissa säädetäänkin muun muassa enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista.

Puolustusvoimien virkamiehistä yli 85 % on työaikalain ulkopuolella, eikä tähän ole tällä erää tulossa muutosta. Puolustusvoimia koskien on oma laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajoista vuodelta 1970. Laissa on säädökset muun muassa jaksotyöstä, sota- ja leiriharjoituksista, vartio-, päivystys- ja muihin näihin verrattavista erityispalveluista, mutta esimerkiksi työsidonnaisuutta laissa ei tosiasiallisesti

rajoiteta mitenkään. Laivapalvelus on jätetty kokonaan työaikasäännösten ulkopuolelle eikä lepoaikasäännöksiä tai ylityötuntien kokonaisrajoja ole määrätty. Puolustusvoimien työaikasuojelun yhdenmukaistaminen muun valtiohallinnon kanssa on ollut Päälystöliiton esityksissä mukana jo 60-luvulta lähtien, mutta etenkin valtiovarainministeriössä tätä on pidetty aivan mahdottomana. Kanta ei ole valtiotyönantajalla edelleenkään muuttunut.

Päälystöliitto ja Upseeriliitto ovat nyt yhdessä peränneet puolustusvoimiin lakitasoista 2020-luvun työaikasuojelua, jolla turvattaisiin henkilöstön riittävä lepo ja vapaa-aika. Vähintäänkin puolustusvoimien oma työaikalaki tulisi päivittää, koska se on auttamattomasti vanhentunut. Lain työaikasuojelu mukailee 60-luvun työsuojelutietämystä, joka ei Suomessa ole ollut hääviä. Tuon ajan kaivosmiesten työsuojelu oli tarinan mukaan sitä, että malmin murskauksessa hengitettyä vaarallista kivipölyä

kehoitettiin poistamaan keuhkoista tupakkainnilla: tupakkayskän myötä pölyn arvioitiin nousevan keuhkoista pois. Jos tämä ei auttanut, suositettiin työmiehen lauantaina ryypäämään sen verran kovasti, että kivipöly nousisi oksentamisen mukana keuhosta pois.

Viesti kentältä on se, että euro on hyvä konsultti, mutta jatkuva työsidonnaisuus johtaa ennen pitkää uupumukseen ja moniin sosiaalisiin ongelmiin. Työaikasäännöksillä ei rajoiteta kohtuuttoman pitkiä vuorokautisia työaikoja eikä turvata riittävän pitkiä lepoaikoja. Työn, perheen ja ylipäänsä yksityiselämän yhteensovittaminen on ollut viime vuosina haasteellista. Jotain peiliä onkin puolustusvoimien työaikasuojelun eteen tehtävä ja pikaisesti. Puolustusvoimien henkilöstöllä on samanlainen tarve lepoon ja palautumiseen, kuin muillakin kansalaisilla.



Puolustusvoimien laivapalvelus on jätetty kokonaan työaikasäännösten ulkopuolelle eikä lepoaikasäännöksiä tai ylityötuntien kokonaisrajoja ole määrätty.



Neuvottelutuloksesta sopimus - valmistautuminen uuteen neuvottelukierrokseen on aloitettu

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Matti Vihurila

Rajavartiolaitoksessa saavutettiin vuoden 2018 virastoerästä (0,6 % Rajavartiolaitoksen palkkasummasta 1.6.2018 lukien) neuvottelutulos 24.5. kaikkien sopijaosapuolien välillä. Liittojen hallinnot ovat käsitelleet neuvottelutuloksen ja kaikki ovat sen hyväksyneet. Lisäksi valtiovarainministeriö on tarkastanut ja hyväksynyt saavutetun neuvottelutuloksen. Rajavartiolaitoksen tarkentavat virkaehtosopimukset on allekirjoitettu kehittämisryhmässä 14.6. ja näin ollen niiden toimeenpano on aloitettu.

Sopimusmuutoksista aiheutuvat palkkausmuutokset pääosin toteutettu

Työnantaja on tehnyt *Kompassin* osioon Toimintamme - Henkilöstöjohtaminen - Virkaehtosopimukset ja niihin liittyvät määrä-

Lentävää henkilöstöä koskeva lentolisäjärjestelmän kehittäminen on käynnistynyt ja esitys uudesta mallista tulisi olla kehittämisryhmän käytettävissä loppusyksystä 2018.



ykset kaikki tarvittavat tekniset muutokset, jotka aiheutuivat tämän vuoden neuvottelukierroksesta. Suoria palkkavaikutuksia aiheuttavia sopimusmuutoksia 1.6. lukien kiinteiden palkkojen osalta tuli palkkausjärjestelmäsopimuksen liitteenä olevaan palkkataulukkoon sekä lisäpalkkioliitteeseen. Lisäksi päivityksiä tuli palkkausjärjestelmäsopimuksen allekirjoituspöytäkirjan liitteisiin 1 (vaativuusarviointikäsikirja) ja 3 (erityisosaluettelo). Nämä muutokset on pääosin toteutettu heinäkuun loppuun mennessä. Vaativia tutkintoja koskeva kokonaisuus on selvittelyjen osalta vielä kesken, ja tämä prosessi on tarkoitus hoitaa kuntoon työnantajavetoisesti syksyn aikana. Lisäksi osa pätevyyskirjoja edellyttävistä muutoksista on kesken.



Seuraava neuvottelukierros lähestyy

Vuoden 2019 virastoerästä (0,75 %, 1.4.2019 lukien) neuvottelut on käytävä lähtökohtaisesti 15.3.2019 mennessä. Kuten tänäkin vuonna, neuvotteluihin on mahdollista hakea maksimissaan kaksi (2) kuukautta lisäaikaa. Jos sopuun ei päästä, korotus toteutetaan prosentuaalisena yleiskorotuksena.

Seuraaviin virastoeräneuvotteluihin käytännön valmistelut on jo aloitettu Rajavartiolaitoksessa. Vuoden 2018 virastoeräneuvotteluissa allekirjoitettiin pöytäkirja, jossa on kaksi (2) erillistä kokonaisuutta, jotka tulee lähtökohtaisesti ratkoa ensi vuoden neuvotteluissa. Lentolisäjärjestelmän kokonaiskehittämisestä neuvotellaan osana kehittämisryhmän työskentelyä 31.12.2018 mennessä. Tavoitteena on saavuttaa yhteisymmärrys lentolisäjärjestelmän mallista, joka toimisi lähtökohtana kevään 2019 neuvotteluissa. Rajavartiolaitoksen esikunta on laatinut 1.6. asiasta käskyn RVL1814937. Sen mukaisesti Vartiolen-tolaivue (yhteistyössä Rajavartiolaitoksen esikunnan henkilöstöosaston kanssa) laatii esityksen Rajavartiolaitoksen esikunnalle Vartiolen-tolaivueen toiminnallisia tarpeita ja henkilöstön urapolkuja tukevasta lentolisäjärjestelmästä siten, että se on edelleen Rajavartiolaitoksen kehittämisryhmän käytettävissä loppusyksystä 2018. Vartiolen-tolaivue kuulee esitystä laatiessaan henkilöstöjärjestöjen edustajia tarkoituksenmukaiseksi katsomassaan laajuudessa. Vartiolen-tolaivueesta tulevan mallin tulisi ehdottomasti olla sellainen, joka olisi laadittu tiiviissä yhteistyössä lentävän henkilöstön kanssa. Asiaa on tarkoitus käsitellä neljässä seuraavassa kehittämisryhmän kokouksessa syys-joulukuun aikana. Vartiolen-tolaivueen edustaja on työskentelyssä mukana.

Toinen merkittävä kokonaisuus neuvotteluihin valmistautumisessa on johtavassa asemassa olevien virkamiesten rajauksen määrittäminen uudelleen sellaisen mallin pohjalta, joka sisältää myös ns. keski johdon. Tavoitteena on saavuttaa yhteisymmärrys mallista, joka toimisi lähtökohtana johtavassa asemassa olevien virkamiesten ja keski johtoon kuuluvien virkamiesten työaikakorvausjärjestelmän kehittämiseksi. Tähän kokonaisuuteen liittyvää projektisuunnitelman luonnosta käsiteltiin elokuun kehittämisryhmässä. Todennäköisesti työnantaja julkaisee suunnitelman lähiaikoina.



Työtuomioistuimen päätös 2018-70

Teksti: Jukka Mäkinen

Työtuomioistuin on 9.7. tehnyt ratkaisun Rajavartiolaitoksen henkilöstöpalveluiden uudistukseen (HR-hanke) liittyvästä erimielisyydestä, jossa Kainuun rajavartioston henkilöstötoimiston päällikön tehtävä arvioitiin työnantajan toimesta palkkalautakunnassa aikaisempaa alemmalle tasolle. Kainuun rajavartioston palkkatiimi oli arvioinut toimistopäällikön muutetun tehtävän vastaavan vaativuudeltaan toimistopäällikön aiempaa tehtävää. Tapauksessa on tullut ratkaistavaksi, oliko työnantaja menettelyllään rikonut tarkentavan virkaehtosopimuksen menettelymääräyksiä ja toisaalta siitä, oliko tehtävä arvioitu liian alhaiselle tasolle. Työtuomioistuin on ratkaisussaan katsonut, että toimistopäällikön tehtävä on voitu ottaa palkkalautakunnan arvioitavaksi, vaikka palkkatiimi on ollut omassa arvioinnissaan yksimielinen. Näiltä osin työnantaja ei ollut rikonut virkaehtosopimuksen menettelytapamääräyksiä. Ratkaisussa on korostettu palkkalautakunnan yhtenäistävää roolia tehtävien arvioinnissa. Tehtävän vaativuustason arvioinnin osalta on ollut erimielisyyttä faktoreista F1 (Tehtävän monipuolisuus ja syvyys) ja F8 (Ratkaisut ja itsenäisyys). Työtuomioistuin on arvioinut, että F1:n osalta ei ole esitetty sellaista konkreettista näyttöä, että toimistopäällikön muuttuneessa tehtävässä

edellytettäisiin vaativuustason 8 mukaista erityisasiantuntijuutta yhdellä osatehtäväalueella ja valtakunnallista kehittämisvastuuta tai henkilöstöalan päätehtäväalueen laajaa hallintaa. Tällaista johtopäätöstä ei työtuomioistuimen mukaan voida luotettavasti tehdä yksin työjärjestykseen kirjatun tehtävälisäyksen perusteella. Näin ollen työtuomioistuin katsoi, että F1:n osalta on oikea taso 7, jossa edellytetään syvää osaamista kahdella tai useammalla osatehtäväalueella ja muiden osatehtäväalueiden hallintaa. Lisäksi työtuomioistuin on F8:n osalta todennut, että tehtävien, vastuiden ja ratkaisuoikeuksien keskittämisellä on ollut vaikutusta myös toimistopäällikön tehtävään kuuluvan vuorovaikutuksen määrään ja laatuun. Asiassa ei ole esitetty selvitystä sellaisista konkreettisista seikoista, joiden perusteella voitaisiin todeta, että toimistopäällikön tehtävään sisältyvä vuorovaikutus tulisi olla tason 3 asemasta tasolla 4. Kanne on hylätty kokonaisuudessaan eli työnantajan kanta on ollut oikea. Koska palkkatiimit olivat arvioineet eri hallintoyksiköissä yhdenmukaisesti tehtävän vaativuuden aikaisemmalle tasolle, työtuomioistuin on katsonut, että asia on ollut siinä määrin epäselvä ja tulkinnanvarainen, että asianomaiset saavat pitää oikeudenkäyntikulunsa vahinkonaan.

Tiiviimpää yhteistyötä turvallisuuden puolesta

Teksti ja kuva: Jaakko Levä



Päälystöliiton jäsenistä monikaan ei varmasti tiedä, että liitto kuuluu JUKO/Vakava ry:n koulutusryhmään. Se järjesti kesäkuussa turvallisuusalojen luottamusmiesten neuvottelupäivät Tallinnassa. Matkaan lähti Vakavan koulutusryhmän kanssa edunvalvoja kaikilta turvallisuusalojen sektoreilta (Suomen Poliisijärjestöjen Liitto, Upseeriliitto ja Päälystöliitto).

Tilaisuus järjestettiin ensimmäistä kertaa Vakavan koulutusryhmän turvallisuusallalla toimivien järjestöjen kesken. Matkamme mottona olisikin hyvin voinut olla "Sama suunta, samat intressit ja yhteiset askelkuviot, millä suuntaamme kohti kiinteämpää yhteistyötä". Hyvissä ajoin vuoden 2017 marraskuussa aloitettu suunnittelu sai nyt kesällä arvoisensa kruunun, kun noin 30 Suomen Poliisijärjestöjen Liiton, 20 Upseeriliiton ja 10 Päälystöliiton edunvalvojaa kouluttajineen suuntasi kohti Tallinnaa. Tilaisuuden ohjelman alkaessa Tallinnan Radisson Blu Olumpia hotellin kongressikeskuksessa oli ilmassa havaittavissa suorastaan käsin kosketeltavaa sähköisyyttä. Läsnäolijoiden päät pyörivät ja kuiskuttelua kuului, kun ympärillä oli tuiki tuntemattomia ihmisiä.

Turvallisuusalan ammattilaiset Jukka Sillanpää (SPJL), Antti Kauppinen (UL) ja Jorma Lindfors (PL) pohtivat Vakavan turvallisuusalojen luottamusmiesten neuvottelupäivillä poliisien ja sotilaiden edunvalvonnallista yhteistyötä.

siä. Tilaisuuden rento läpivienti ja asiapi-
toinen sisältö kuitenkin takasivat sen, että osallistujien kesken muodostui hyvin nopeasti tuttavallinen ja rento sekä turvallinen ympäristö, missä jokainen osallistuja koki olevansa tärkeä osa hyvin toimivaa kokonaisuutta.

Tilaisuuden rakenne oli suunniteltu siten, että järjestöille mahdollistettiin sekä yhteinen ohjelma että eriytyvät ohjelmaosiot. Sain mahdollisuuden viimeisenä päivänä haastatella mukana olleiden järjestöjen edustajina toimivia edunvalvoja. Otin piina-
penkkiini seuraavat edunvalvojat: Upseeriliitosta Antti Kauppinen, Päälystöliitosta Jorma Lindfors ja Suomen Poliisijärjestöjen Liitosta Jukka Sillanpää. Kysyin heiltä, miten he kokivat järjestetyn tilaisuuden sekä järjestöjen tai edustamiensa sopimusalojen yhteistyön toimivuuden.

Komentajakapteeni Antti Kauppinen, Upseeriliitto (UL)
Turvallisuuspäällikkö 1.LOGR:ssä, paikallinen luottamusmies kaksi vuotta, LOGR:n alueellinen varapääluottamusmies vuoden 2018 alusta.

- Paikallisesti ollaan tehty yhteistyötä Päälystöliiton ja Upseeriliiton osalta. Suomen Poliisijärjestöjen Liiton osalta ei ole ollut paikallisesti mitään yhteistyötä, mutta sitä tulisi mielestäni syventää sekä kehittää. Tilaisuuden koin erittäin hyväksi, joskin poliisien osalta olisi ollut hyvä saada lisää yhteisiin tilaisuuksiin erilaisia case-tyyppisiä tapauksia, joissa on jouduttu puuttumaan toteutukseen edunvalvonnallisesti. Koin myös, että yhteiset osiot olivat aavistuksen liian puolustusvoimapainotteisia.

Kapteeni Jorma Lindfors, Päälystöliitto (PL)
Komendantti MAASK:ssa Haminassa, paikallinen luottamusmies.

- Paikallistasolla on ollut yhteistyötä ainoastaan Upseeriliiton kanssa. Nyt järjestetty tilaisuus, missä kaikki turvallisuusalan toimijat on saatu yhteisiin neuvottelupäiviin ja sisältö näin toimivaksi, on ollut mielestäni hyvä. Kaikkien asioiden osalta ollaan saatu sekä yhteisiä tietoja että eriytyviä tietoja, ja mikä tärkeintä, ollaan luotu pohja yhteistyölle tutustumalla myös muiden liittojen toimijoihin.

Ylikonstaapeli Jukka Sillanpää, Suomen Poliisijärjestöjen Liitto (SPJL) Kenttäryhmän varajohtaja Etelä-Pohjanmaalla, Pohjanmaan poliisilaitoksen pääluottamusmies.

- Paikallisella tasolla ei ole ollut Upseeriliiton tai Päälystöliiton kanssa edunvalvonnallista yhteistyötä. Tilaisuuden tarkoitus on ollut hyvä ja herättänyt ajatuksia: oletin henkilöstöasioiden hoidon olevan puolustusvoimissa jämäptä, mutta todellisuus onkin ihan muuta. Tilaisuuden sisällössä oli huomioitu riittävästi kaikki toimijat ja yleiset osiot olivat riittävän laaja-alaisesti suunnitellut.

Tilaisuudesta saadun palautteen perusteella voidaan todeta, että samanlainen koulutustilaisuus kannattaa järjestää seuraavanakin vuonna. Sisältöä pitää kuitenkin jalostaa ja kehittää palvelemaan vielä täsmällisemmin osallistujia.



Vaativampiin tehtäviin hakeutuminen ei kiinnosta Ilmavoimien opistoupseereita

Teksti: Alueellinen päaluottamusmies Santtu Kytöjoki (Ilmavoimat)

Kuva: Reino Mäkelä

Ainakin ilmavoimissa on ollut jo jonkin aikaa haasteita saada hakijoita vaativimpiin tehtäviimme. Suurimpina syinä lienee supistuva jäsenmäärämme sekä se, että usein edessä on palveluspaikkakunnan muutos. Lisäksi vaativuusluokkien välillä olevat euromääräiset erot eivät ole tukeneet uusiin tehtäviin hakeutumista. Vanhassa tehtävässä pääsee yleensä helpommalla, kun ei tarvitse opetella uusia asioita ja suoritusarviointikin on yleensä jo siellä ”yläpäässä”. Tähän kun lisätään reppurikämpästä ja matkustamisesta aiheutuvat lisäkulut, niin vastaus avoimiin tehtäviin on ollut - Ei! Monella meistä olisi ehkä haluakin siirtyä vaativampiin tehtäviin, etenkin kun virkauraa saattaa olla jäljellä pitkälti yli kymmenen vuotta, mutta taloudelliset ja siviilielämään liittyvät seikat eivät tue paikkakunnan vaihdoksia. Asia sinänsä ei kosketa pelkästään puolustusvoimia vaan on yleinen myös siviilipuolella. Myös siellä on havaittu, että työntekijät eivät ole enää halukkaita siirtymään työn perässä.

Keskitetty urasuunnittelu käyttöön

Juuri voimaan astunut normi Puolustusvoimien tehtävä- ja seuraajasuunnittelusta (H0332) koskee myös meitä opistoupseereita. Meidän tehtäväkentässä keskitetyn tehtävä- ja urasuunnittelun piiriin kuuluu n. 100 tehtävää ja ne sijoittuvat Pääesikuntaan, puolustushaaraesikuntiin, Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen sekä hallintoyksiköiden vaativimmille tasoille. Tällä pyritään varmistamaan riittävä osaaminen organisaatiolle tärkeimmissä tehtävissä ja vieläpä suunnitellusti. Oletettavaa on, että työnantaja tulee entistä useammin siirtämään virkamiehen urasuunnittelun piirissä oleviin avautuviin tehtäviin. Tämä tulee varmasti aiheuttamaan myös paikkakunnan vaihdoksia, ja kaikki niistä eivät välttämättä ole omaan halukkuuteen perustuvia. Toivotaan, että OUKES tuottaa opistoupseereille entistä selkeämmät urapolut ja että ne ovat etukäteen myös yksilöiden tiedossa. Tällöin muutaman vuoden viettäminen

jollain toisella paikkakunnalla saattaa olla ”hyväksyttävämpää” kun tietää, että palaessaan on mahdollisuus päästä mielenkiintoiseen ja entistä vaativampaan tehtävään. Paikkakunnan vaihdoksiin liittyen kevään aikana sovittu perheellisen virkamiehen erityiskorvauksen kehittäminen ja yksinkertaistaminen on enemmän kuin tervetullut. OUKES aiheuttaa etenkin paikallistason edunvalvontaan haasteita. Paikallisten luottamusmiesten tulee seurata, että tämä ei johda väärinkäytöksiin, esim. suunnittelun ulkopuolelle jäävät tehtävät tulee jatkossakin olla avoimessa haussa.

Opistoupseereiden sitoutuminen

Olen kesän aikana ilolla seurannut ammattikuntamme sitoutumista työhönsä, oli kyse sitten maailman mahtavimpien ylipäälliköiden tapaamisesta Suomessa tai kesän aikaisen resurssin riittävyydestä erilaisissa tehtävissä, alueellisen koskemattomuuden valvonnasta ja turvaamisesta virka-aputehtäviin. Me opistoupseerit olemme halukkaita täyttämään yhteisen tehtävämme, vaikka se joskus edellyttää venymistä kotona, ylitöitä tai lomien siirtämisestä. Se jos mikä osoittaa mielestäni sitoutumista työnantajaa kohtaan. Se on enemmän kuin mitä pelkällä rahalla voi mitata...



Kuva: Juha Susi



Edustajakokoukseen ilmoittautuminen on käynnissä

Päälystöliiton edustajakokous pidetään **tiistaina 6.11.** kello 10 alkaen Katajanokan Kasinolla. Liiton jäsensivuilla on välilehti "Edustajakokous 2018", josta löytyy lomake, jolla ilmoittautut kokoukseen ja tilaat tarvittavat lento- ja junaliput. Sivulla on myös kokouskutsu ay-virkavapausanomuksen liitteeksi. Virkavapausanomus tulee tehdä vähintään kaksi viikkoa ennen kokousta. Välilehdelle lisätään kokousmateriaali sitä mukaa kun ne ovat hallinnossa hyväksytyt. Liiton hallitus kokoontuu 5.10., jolloin käsitellään viimeiset asiakirjat. Käsitteilyn jälkeen aineisto lisätään kokonaisuudessaan jäsensivuille ja lähetetään painoon. Paperiset aineistot ovat yhdistysten käytössä todennäköisemmin heti viikon 42 alussa. Ennakoilmoittautuminen kokoukseen tulee tehdä **30.10.** mennessä.

Lomatoiminta

Kevään, kesän ja alkusyksyn remontit liiton lomakohteissa ovat lähes takana päin. Helsingin yksión luovutus takaisin asukkaiden käyttöön on ilmoitettu työsuunnitelmassa tapahtuvan 14.9. ja se näyttää toteutuvan suunnitellusti. Siivouksen ja kalusteiden paikalleen laiton yhteydessä toteutetaan myös usean jäsenen esittämä toive suuremman tv-vastaanottimen saamisesta huoneistoon. Tällä toiveella tuskin on tekemistä jäsenistön keski-än nousun kanssa? Lomia pidetään ensi vuonnakin ja kevätkaudelle 2019 (1.1. - 30.4.) liiton lomakohteiden hakuaika päättyy 31.10. Tee hakemus jäsensivuilla olevalla varauslomakkeella.

Jos et lomakkeen lähettämisen jälkeen saa sähköpostiisi kuittausta lomakkeen vastaanotosta, ole yhteydessä liiton toimistoon varauslomakkeen perille tulon varmistamiseksi.

Muuta ajankohtaista

Yhdistyksien tileille on maksettu elokuun viimeinen päivä jäsenmaksupalautukset, jotka määräytyivät jäsenten maksamista jäsenmaksuista ajalta 1.1. - 30.6.2018. Loppuvuoden jäsenmaksupalautteet maksetaan yhdistysten tileillä ensi vuoden helmikuun viimeisenä päivänä.

Pari sanaa liiton palveluksessa oleville jäsenilleen ottaman oikeusturva- ja vastuuvakuutuksen hyödyntämisestä palvelukseen liittyvissä oikeusaputapauksissa. Kuuluuko oikeusavun korvaaminen vakuutuksen piiriin? Pääsääntö on, että oikeusapuun vakuutusturva ei voi hyödyntää, jos voidaan katsoa, että kyse on tahallisesta teosta. Ratkaisun vakuutusturvan käytöstä tekee aina vakuutusyhtiö, ei liitto. Vakuutusturvan hyödyntämisestä oikeusapuun liittyy

omavastuuosuus, joka on 15 prosenttia tai vähintään 200 euroa syntyneistä kustannuksista. Tämän omavastuuosuuden oikeusapua antaneelle asianajotoimistolle maksaa vakuutusturva hyödyntänyt jäsen, ei siis liitto.

Liittovakuutuksen (tapaturma- ja matkavakuutus) voimassaolo palveluksessa oleville jäsenille jatkuu sen vuoden loppuun, jona jäsen jää eläkkeelle, mikäli jäsenyys liitos- ja jatkuu. Tämä tarkoittaa sitä, että esim. lokakuun alussa eläkkeelle jäävän vakuutusturva liittovakuutuksen osalta on voimassa vuoden loppuun asti, jos eläkkeelle jäävä liittyy liiton Evp-yhdistyksen jäseneksi. Jos jäsenyys liittoon päättyy eläkkeelle jäämisen yhteydessä, päättyy myös liittovakuutuksen voimassaolo. Tarkemmat vakuutusehdot löydät jäsensivujen jäsenedustavälilehdeltä (lf:n jäsenvakuutukset).

Liiton hallitus on hyväksynyt ja toimisto allekirjoittanut yhteistyösopimuksen Danske Bankin kanssa. Sopimuksen lanseeraus tapahtuu alkusyksystä ja siitä tiedotetaan liiton sivuilla.

LAKIASIAINNEUVONTA

Asianajotoimisto Lindell

(02) 251 1004

toimisto@asianajotoimistolindell.fi

Ota yhteys liiton toimistoon ennen

oikeusavun pyytämistä.

Miten neuvottelutavoitteet määräytyvät?

Teksti ja kuva: Juha Susi



Marraskuussa järjestettävän edustajakokouksen esityslistalla on tärkeitä asioita, joissa päätetään jäsenistöä koskevista linjauksista. Valtioyönantajan kanssa on jo sovittuna yleiskorotus (1,1 %), joka astuu voimaan 1.4.2019. Virastoerän (0,75 %) neuvottelut ovat sen sijaan vielä edessä. Miten käytettävissä olevaa korotusvarallisuutta tulisi käyttää ja mitkä ovat neuvottelutavoitteet? Niistä päättää jäsenyhdistysten muodostama edustajakokous.

Päälystöliitolla on aikaisempien edustajakokousten tekemät päätökset neuvottelutavoitteista aina vuodesta 2013. Ne on listattu kokousaineistossa ja siten myös jäsenten tarkasteltavissa. Osa tavoitteista on edelleen täysin relevantteja, mutta osasta aika on jo ajanut ohi puuttuneiden virastoerien takia. Miten neuvottelutavoitteiden listaa tarkastellaan kokouksessa, on vielä avoimena.

- Katsotaan käytännön ajokaava lähempänä ajankohtaa. Silloin meillä on käytettävissä yhdistysten tekemät aloitteet ja esitykset. Myös hallitus tekee tarvittaessa esityksiä kokoukselle, puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** avaa käytännön työtä.

Periaatteessa on mahdollista, että kaikki aikaisemmat tavoitteet nollataan ja lähdetään liikkeelle puhtaalta pöydältä. Tätä ei kuitenkaan toivota.

- Uskon yhdistysten esitysten ja salissa tehtyjen päätösten olevan ryhdikkäitä ja tulevaisuuteen tähtäviä. Poukkoilu ei kuulu tähän yhteyteen, edustajiston puheenjohtaja **Mika Räisänen** muistuttaa pitkäjänteisyydestä.

Lukkarinen yhtyy Räisäsen näkemykseen.

- Meillä on hyvät mahdollisuudet jatkaa nyt ja tulevaisuudessa tätä linjaa. Tiettyjen aikaisemmin tehtyjen linjausten noudattaminen mahdollistaa liiton pitkäjänteisen suunnittelutoiminnan.

Kokoukseen osallistuvien edustajien tulee tiedostaa, ettei koko virastoerä ole käytettävissä. Osa siitä on jo sidottu edellisellä kierroksella tehtyihin päätöksiin ja niitä si-toviin tarkastelulausekkeisiin.

- Muutto- ja siirtokustannusten korvauksiin liittyvät matkat ovat yksi näistä. Olemme sitoutuneet tarkastelemaan matkojen määrää. Ne rahoitetaan virastoerästä, Lukkarinen kertaa edellistä neuvottelukierrosta.

Neuvottelutavoitteet eivät ole toiveiden tynnyri vaan priorisoitu lista. Päälystöliitto saikin kiitosta työnantajan edustajilta viime neuvottelukierroksella selkeästä ja johdonmukaisesta neuvottelutavoitteiden asettelusta. Demokratia korostuu tehtävissä päätöksissä.

- Kyllä kokoukselle tehtyjen esitysten tulee olla perusteltuja. Niiden päätyminen listalle on normaalia päätöksentekoprosessia. Joku esitys menee läpi, osa ei, Räisänen muistuttaa kokouksen kulusta.



Neuvottelutoiminnan lopputulos on aina kompromissi, joten kokoussalissa tehtävät päätökset eivät saisi sitoa liikaa käsiä. Liiton pääneuvottelijana toimiva Lukkarinen toivoo kokoukselta tarvittavaa liikkumavaraa neuvottelutyöhön.

- Vastaavasti toivon jäsenyhdistyksiltä samaa evästystä lähettämilleen edustajille kokoussaliin. Liian tiukat raamit eivät toimi, vaan pelivaraa pitää olla päätöksiä tehtäessä.

Missä mennään?

Hallitus on työskennellyt ensimmäisen vuoden nelivuotiskaudestaan. Puheenjohtaja Lukkarinen aikookin avata kulunutta kautta omassa osuudessaan. Tilaisuudessa kuuluaan tämän lisäksi pääluottamusmiesten katsaukset virastoittain.

- Avaan edellisen neuvottelukierroksen ydinkohtia. Toivottavasti yhdistykset ovat arvioineet viime neuvottelukierroksen tuloksia ja niiden vaikutuksia jäseniin. Samoin kokouksessa tarkastellaan kuluvan nelivuotiskauden askelmerkit tulevaisuuteen talousarvioesityksineen.

Edellisillä puheenjohtajapäivillä jäsenyhdistykset joutuivat miettimään omia toimintaedellytyksiään ja mahdollisesti liitolta tarvitsemaansa tukea. Kyseessä on yli vaalikauden etenevä teema, joka ulottuu aina 2030-luvulle asti. Hallinto jatkaa keväällä saadun aineiston jalostamista, ja tarvittaes-

sa yhdistyksiä lähestytään erillisillä kyseilyillä. Suunnittelutyön edetessä ja tilanteen niin vaatiessa haetaan edustajakokouksen linjaukset ja päätökset, mutta nyt ei ole niiden aika. Marraskuussa ei keskitytä tähän teemaan.

- Tämä työ on puheenjohtajapäiviin kuuluvaa agenda. Meidän ei kannata sotkea puheenjohtajapäivien ja edustajakokouksen rooleja, muistuttaa Räisänen kokouksen asemasta päätöksentekoaikana.

Yhdistykset valmistautukaa

Molemmat hallinnon edustajat toivovat jäsenyhdistysten perehtyvän hyvin kokousaineistoon. Jaettavassa materiaalissa on koottuna aikaisempien kokousten määrittämät neuvottelutavoitteet sekä tänä vuonna tehdyt esitykset ja aloitteet.

- Yhdistysten tulee tutustua aineistoon ja evästää lähettämänsä edustajat tarvittavalla liikkumavaralla, Räisänen kertoo valmistautumista paikallistasolla.

Tarvittaessa hallinnon edustajat avaavat asioiden taustoja, ja jokaiselle hallituksen jäsenelle on annettu tiedotusvastuuta.

Mikäli yksittäinen jäsen ei ole tyytyväinen aikaisempiin päätöksiin tai hänellä on perusteltu esitys uudeksi neuvottelutavoitteeksi, on toimintatapa selkeä. Paikallistasolla tehdään esityksiä ja yhdistykset käsittelevät ne kokouksissaan. Yhdistyksen edustaja evästetään tehdyillä päätöksillä perusteluineen ennen edustajakokousta.

- Osallistu paikalliskokouksiin. Vaikuttamiskanavat ovat edelleen samat, ne eivät ole muuttuneet, toteaa Lukkarinen yksikantaan jäsenen vaikuttamismahdollisuuksista.

- Vain osallistumalla voi vaikuttaa. Mikäli paikallisyhdistys ei kokoonnu, kannattaa lähestyä henkilöedustajia. Hallituksen jäsenet ja edunvalvontaverkoston toimijat tarjoavat matalan kynnyksen toimittamaan esityksiä eteenpäin. Paras ratkaisu on kuitenkin kokoontua paikallisesti, Räisänen kannustaa.

Hän on valmis marraskuiseen kokoukseen.

- Kääritään hihat, aletaan töihin ja tehdään hyviä päätöksiä.

Neuvottelutavoitteiden määrittäminen ja niiden asettaminen tiettyyn järjestykseen saatetaan ratkaista äänestyksissä. Yhdistysten tulee antaa edustajilleen tarvittava liikkumavara tehdä päätöksiä.

Ohjeita edustajille

Teksti: Juha Susi

Päällystöliiton edustajakokous järjestetään Helsingissä tiistaina 6.11. kello 10 alkaen. Kokouspaikkana on juuri peruskorjattu Katajanokan Kasino (Lai-vastokatu 1).

- Ennakkoilmoittautuminen jäsensivuilla on jo auki. Mikäli yhdistys ei lähetä edustajaa, tulee sen tehdä tästä vajailmoitus. Ilmoittautumisen yhteydessä on mainittava tarvittavat lento- ja junaliput, jotka toimisto tilaa keskitetysti. Mikäli edustajalle tulee este osallistua kokoukseen ilmoittautumisen jälkeen, on otettava välittömästi yhteys allekirjoittaneeseen. Näin saamme minimoitua tarpeettomia kustannuksia, järjestöpäällikkö **Arto Penttinen** muistuttaa. Kokoukseen voi matkustaa myös omalla autolla, mutta tällöin matka korvataan julkisten kulkuneuvojen mukaisesti. Kasinon pihalla ei ole maksutonta pysäköintiä. Tällöin pysäköintikulut jäävät asianomaisen henkilön itsensä maksettaviksi.

Penttisen käsien kautta kulkevat myös tilaisuuden päivärahalomakkeet. Ne maksetaan valtion matkustussäännön mukaisesti, jolloin tarjottavilla aterioillakin on vaikutusta. Jäsensivuilta löytyvä päivärahalomake lähetetään toimistolle sähköisesti.

- Tarvittavat liitteet skannataan tai valokuvataan lomakkeen mukaan. Siirtyminen rautatieasemalta kokouspaikalle korvataan raitiovaunun lipun mukaisesti.

Edustajakokoukseen osallistuva on oikeutettu paikalliseen virkavapaaseen. Virkavapaanomuksen perusteena on ay-kokous. Anomukseen liitetään kokouskutsu, joka löytyy jäsensivuilta muun kokousaineiston yhteydestä.

Edustajilla tulee olla allekirjoitettu valtakirja mukanaan. Sama koskee edustajakokousmateriaalia, jota ei jaetaan uudelleen kokouksessa.

- Valtakirjasta kannattaa ottaa vaikka valokuva. Edustajakokous päättää valtakirjan unohtaneen osalta mahdolliset oikeudet osallistua kokouksen toimintaan, Penttinen ohjeistaa.

OUKES tehtävä-tasojen turvaajana

Teksti ja kuva: Juha Susi

Opistoupseerien keskitetty tehtävä- ja seuraajasuunnittelu (OUKES) heittää mielipiteitä laidasta laitaan. Toisille se tarjoaa mahdollisuuden edetä vaativimpiin tehtäviin urallaan, toiset taas näkevät sen johtavan pakkosiirtoihin. Kyseessä ei ole siirtoihin tähtäävä mekanismi, vaan henkilöstösuunnittelun työkalu, jolla opistoupseeriston vaativimmat tehtävät kyetään täyttämään suunnitellusti osavalla henkilöstöllä.

- Suunnittelun piiriin kuuluvia tehtäviä on kaikilla hallinnon tasoilla. Hallinto- ja tulossikköjen tulee huolehtia omista tehtävä- ja seuraajasuunnitelmistaan, jotta opistoupseerien keskitettyyn tehtävä- ja seuraajasuunnitelmaan kyetään sijoittamaan tehtävissä edellytettyä osaamista omaavia opistoupseereja. Eri tasojen suunnitelmalla tehtäväkierrolla ja täydennyskoulutuksella huolehditaan tarvittavasta osaamisen kehittämisestä. Tällä turvataan jatkossakin se, että henkilöstöstrategian mukaisesti vaativimmat tehtävät säilyvät opistoupseeristolla mahdollisimman pitkään, valtakunnallinen opistoupseerien henkilöasioidenhoitaja, kapteeniluutnantti **Juha Savijoki** avaa perusteita.

Keskitetyn suunnittelun piiriin kuuluu noin 300 tehtävää. Käynnistynyt kartoitustyö on jo loppusuoralla. Kaikki OUKES-tehtävät eivät suinkaan ole miehitetty eläköityvillä henkilöillä, vaan joukossa on myös opistoupseereita, joilla on vielä puolet palvelusvuosistaan edessä.

- Tällä hetkellä avautuvat tehtävät täytetään sisäisen liikkuvuuden haun kautta. Useimmiten tehtävän avautumisen taustalla on tehtävänhoita-

jan eläköityminen. Nyt tehtävien täyttöönotetaan avuksi vain uusi työkalu, Savijoki vertaa nykyistä ja tulevaa käytäntöä.

Millaisista siirtomääristä puhutaan?

Kahden viimeisen vuoden aikana opistoupseereita on siirtynyt tulossikköistä toiseen noin 40 henkilöä/vuosi. Näiden lisäksi puolustushaarojen sisällä tapahtuu useita siirtoja, joista osassa palveluspaikkakunta muuttuu. Savijoki arvioi määrän pysyttelevän jatkossakin samalla tasolla.

- En usko, että määrät lähivuosina nousevat. Vuodesta 2022 eteenpäin määrät kasvavat, kun eläkkeelle jäävien opistoupseerien määrä kasvaa merkittävästi.

Eroennusteiden perusteella tuolloin palveluksesta poistuu vuosittain jopa yli sata opistoupseeria.

Tapahtuneiden siirtojen taustalla on luonnollisesti eri syitä. Henkilön perimmäiset vaikuttimet eivät aina välity asiakirjoista asioiden hoitajille. Osa siirroista tapahtuu urakehitykseen liittyen, mutta sosiaalisten syiden osuuskin on merkittävä. Paluu kotipaikkakunnalle kiinnostaa monia.

- Palkka- ja urakehitys eivät aina ole suurimpina syinä. Tarkastelemme kuitenkin aina, tukeeko uusi tehtävä puolustusvoimien tarpeita ja mikä kyseisen henkilön tehtävätaso on uuteen tehtävään verrattuna. Kriteerinä on ylempään tai vähintään saman tasoiseen tehtävään hakeutuminen.

Opistoupseerien poistuman myötä vuosittain siirtyy kymmeniä tehtäviä toisille henkilöstöryhmille, tänä vuonnakin arviolta noin 100. Määrä pitää sisällään myös yksittäisiä OTV7-8-tason tehtäviä, joihin ei hakeudu henkilöitä. Ammattiryhmän kannalta ylimpien tehtävien häviäminen on harmillista, mutta lääkkeenä tulee olemaan OUKES tietyiltä osilta.

- Puolustusvoimat haluaa säilyttää nämä ylimmät tehtävät opistoupseeristolla mahdollisimman pitkään, jotta henkilöstörakennetta pystytään kehittämään pitkällä aikavälillä hallitusti. Toimialojen ja puolustushaarojen oma asiantuntemus ja näkemys ovat tässä keskeisessä asemassa henkilöstösuunnittelua laadittaessa, Savijoki muistuttaa henkilöstöstrategian tavoitteista.

Logistiikkalaitos vastaanottajana

Savijoen tilastojen mukaan kaikissa tulossikköissä tapahtuu siirtoja. Suurin luovuttaja on maavoimat, jossa on myös eniten opistoupseereita. Logistiikkalaitos on puolestaan suurin vastaanottaja.

- Tähän on luonnollinen syy, sillä Logistiikkalaitoksen tehtävät sijoittuvat vaativuudeltaan yläpäähän.

Samoin sen toimipisteitä on eri puolilla Suomea.

Keskittetty tehtävä- ja seuraajasuunnittelu nostaa entisestään kehityskeskustelujen merkitystä. Henkilön ja puolustusvoimien tarve osaamisen kehittämiseksi on osa tätä prosessia. Kehityskeskusteluissa henkilön oma kiinnostus tiettyihin tehtäviin saadaan kirjattua järjestelmiin ja tieto tuotua sitä kautta henkilöstöalan toimijoille tueksi tehtävä- ja seuraajasuunnittelua varten.

Siirtohalukkuus mietityttää

Puolustusvoimain komentaja toi edellisessä Päälystöllehdessä ilmi huolensa opistoupseerien haluttomuudesta hakeutua vaativampiin tehtäviin. Tämä aihe on tuttu myös Savijoelle.

- Ammattiryhmänä emme ole tottuneet siirtymään palveluspaikkakunnalta toiselle vaativamman tehtävän perässä. Olemme enemminkin vaikiintuneet tietylle paikkakunnalle. Monelle perhe ja muut sosiaaliset syyt painavat enemmän kuin vaativampi tehtävä toisella paikkakunnalla. Tätä toimintakulttuuria vasten on ymmärrettävää, että nyt kun opistoupseeriston keskittettyä tehtävä- ja seuraajasuunnitelmaa valmistellaan, saattaa se aiheuttaa opistoupseeristossa huolta.

Tehtäväkierto tulisi jatkossa nähdä osana omaa osaamisen kehittämistä. Lisäksi on hyvä tunnistaa se, että tehtäväänmääräystä uuteen tehtävään ei tarvitse mieltää omaksi viimeiseksi tehtäväksi.

- Tehtävä- ja seuraajasuunnitelma päivitetään ja vahvistetaan vuosittain. Tulevaisuus tullee edellyttämään opistoupseeristolta kuitenkin enemmän valmiutta vaihtaa palveluspaikkakuntaa. Tätä vasten on hyvä, että myös palvelussuhteen ehtoja kehitetään.

Savijoki kiittelee työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen välistä työtä muuttoa ja siirtokustannusten kehittämiseksi.

- Pääesikunnan henkilöstöosaston mottona onkin osuvasti: työnantajan parhaaksi yksilöstä huolehtien.

Kapteeniluutnantti Juha Savijoki näkee keskitetyn urasuunnittelun turvaavan opistoupseeritehtävien säilymisen opistoupseeristolla mahdollisimman pitkään henkilöstöstrategian mukaisesti.



Maavoimat valmiina OUKES:iin

Teksti: Juha Susi Kuva: Puolustusvoimat

Maavoimissa ensimmäinen kartoitus urasuunnittelun piiriin kuuluvista tehtävistä on tehty. Tehtäviä karttui noin 80. Joukossa ovat kaikki OTV8-tehtävät ja osa OTV7-tehtävistä.

- OTV7-tehtävissä ei pelkkä tehtävänimike ratkaise vaan tehtävän sisältö. Esimerkiksi kahta täysin samanlaista sektorinjohtajaa ei ole, maavoimien opistoupseerien henkilöasioidenhoitaja, kapteeni **Esa Piirala** perustelee.

Tänä vuonna opistoupseerien tehtäviä on siirtynyt muille henkilöstöryhmille noin 15 kappaletta. Joukossa on muutama OTV7 ja 8-luokan tehtäväkin.

- Näyttää siltä, etteivät luokkien väliset palkkaerot houkuttele siirtymään, varsinkin jos haittatyökorvaukset putoavat pois uudessa tehtävässä. Uskon, että OUKES tuo tähän muutoksen, kun henkilö tietää jo hyvissä ajoissa hänelle suunnitellun tehtävän mahdollisine siirtoineen. Ajatus siirrosta on silloin helpompi sisäistää, Piirala pohtii.

Kapteeni Esa Piirala arvioi OUKES:n hyödyttävän niin täydennyskoulutuksessa kuin henkilön valmistautuessa mahdolliseen siirtoon.

Hän arvioi, ettei tulevaan kehityskeskustelukierrokseen tarvitse laatia OUKES:n takia erillisiä ohjeita.

- Nykyinen ohjeistus on riittävä ja pitää sisällään ohjeet myös täydennyskoulutuksista. Uskon, että täydennyskoulutusta hyödynnetään enemmän. Sen tarve on helpompi osoittaa jatkossa. Koulutus tulee edelleen perustumaan työnantajan tarpeisiin.

Omakohtaiset kokemukset palveluspaikkakuntien siirroista ovat tuttuja myös Piiralalle. Hän on kokenut ne mahdollisuuksina.

- Vaativampiin tehtäviin hakeutuminen ei olisi ollut ilman siirtoja mahdollista. Hyödynnän etäpäiviä mahdollisimman paljon. Samoin tämänvuotiset sopimusten kehittämiset tukevat siirtoja.

Puolustusministeriön hallitusneuvos ja henkilöstöjohtaja Jari Kajavirta:

”Esimiesten tulee aktiivisesti johtaa tehtävien priorisointia ja työajan käyttöä”

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Puolustusministeriö

Päällystöliiton ja muidenkin puolustushallinnon alalla toimivien henkilöstöjärjestöjen ”vastapelurina” virkaehtosopimusten virastoerä-neuvotteluissa toimii puolustusministeriön henkilöstöyksikkö ja sen johtaja, hallitusneuvos **Jari Kajavirta**.

- Puolustushallinnossa toteutettava henkilöstö- ja työnantajapolitiikka ja siihen perustuvat henkilöstöjohtamisen menettelytavat ovat ammattimaisia ja perustuvat laadukkaaseen tietoon. Tässä keskeisiä asioita ovat puolustusvoimien (pv), Puolustushallinnon rakennuslaitoksen ja puolustusministeriön (PLM) työnantajan kilpailukyvyyn turvaaminen ja osaavan henkilöstön varmistaminen sekä hyvän johtamisen ja työyhteisöjen toimintakyvyn edistäminen, hallitusneuvos ja henkilöstöjohtaja kertoo.

Sopimusratkaisuissa näkyy opistoupseerien arvostus ja merkityksellisyys

Kajavirran mukaan puolustushallinnon henkilöstöjärjestöjen neuvottelujohto on kailta osin kokenutta, ja neuvottelu- ja sopimustoimintaa tehdään ammattimaisesti. Tämä mahdollistaa suunnitelmallisuuden ja edistää neuvottelutulosten laatua.

- Olemme kysyneet yhdessä viemään läpi vaikeita kysymyksiä ja hankkeita, ja asiat edellä – ilman, että henkilösuhteet olisivat tiukoistakaan neuvotteluista kärsineet.

Päällystöliiton (PL) osalta Kajavirta haluaa esittää kiitokset entisille ja nykyisille puheenjohtajille ja pääläluottamusmiehille hyvästä neuvotteluyhteistyöstä vuosien varrella.

- PL:n kanssa olemme mielestäni kysyneet tekemään sopimusratkaisuja, joissa näkyy opistoupseerien osaamisen arvostus ja merkityksellisyys puolustusvoimille. Liitto on ollut aina erittäin vakaa ja luotettava

neuvotteluosapuoli, mikä on ollut tärkeää hyvien palvelussuhteen ehtojen kehittämistavoitteiden onnistumisessa, Jari Kajavirta vakuuttaa.

Muutto- ja siirtokorvauksissa vielä neuvoteltavaa

Valtion keskustason sopimuksen viivästyminen varjosti tämänvuotisia virastokohtaisia neuvotteluja. Työnantajan ykköstavoite oli edistää perheestään erillään asuvien siirtymävelvollisten asemaa, mikä vaati tavallista enemmän ns. ison pöydän neuvotteluja kaikkien osapuolten välillä. Toisaalta puolustusvoimien lisäpalkkiojärjestelmään liittyvät vaatimukset ovat perinteisesti olleet työnantajan kannalta haastavia.

- Työnantaja on selkeästi asettanut etusijalle tehtäväkohtaisten ja henkilökohtaisten palkanosien kehittämisen. Perheestään erillään asuvien aseman toisen vaiheen kehittäminen jäi odottamaan jatkovalmisteluja ja sopimuskauden jälkimmäistä neuvottelukierrosta, Kajavirta toteaa.

Hallitusneuvos patistaa työaikajohtamiseen

Vuoden 2015 Puolustusvoimauudistuksessa pv:n koko ja perusrakenne mitoitettiin vastaamaan tiukkoja taloudellisia vaatimuksia sekä silloista turvallisuusympäristöä. Tuolloin henkilöstön määrää vähennettiin noin 12 000 henkilöön, mutta maailma muuttuu nopeasti. Pv:n henkilöstöresurssien kehittämiseen vaikuttavat kokonaisuudet liittyvät valmiuteen, sotilastiedusteluun, kyberpuolustukseen, poistuvien suorituskykyjen korvaamiseen ja strategiaan hankkeisiin.

- Käsittelyssä oleva tiedustelulainsäädäntö sekä kyberpuolustuksen ja vapaaehtoisen maanpuolustuksen kehittämiset näyttäisivät edellyttävän henkilöstömäärän kasvat-

tamista hieman, Jari Kajavirta sanoo.

Mikäli henkilöstöresurssit eivät lisäänty, mikä on ratkaisu selvitä kasvavasta tehtävämäärästä?

- Olen puhunut hyvän työaikajohtamisen tarpeesta eli siitä, että esimiesten tulee aktiivisesti johtaa virka- ja työtehtävien priorisointia ja käytettävissä olevan työajan käyttöä. Väitän, että myös sillä tavalla edesautetaan työyhteisöjä selviytymään paremmin tehtävistään ja samalla ylläpidetään henkilöstön jaksamista, hallitusneuvos Jari Kajavirta kertoo oman reseptinsä.

Jari Kajavirta

- 55 v

- Sinkku, asuu Helsingissä.

- Varatuomari.

- Työskennellyt Pääesikunnassa hankinta-, kaupallisella ja oikeudellisella osastoilla kaupallisena valmistelijana, sotilaslakimiehenä ja apulaisosastopäällikkönä.

- Puolustusministeriön resurssipoliittisen osaston henkilöstöyksikössä johtajana vuodesta 2007, hallitusneuvos ja henkilöstöjohtaja.

- Vapaa-aikanaan puuhastelee loma-asunnon kunnostamisen parissa.

- Tätä et tainnut tietää: Jarin työnkuvaan sisältyvät myös Suomen rajojen ulkopuolella olevat valtion sotamuistomerkit ja niiden hoitaminen.

Motto: ”Yhdessä eteenpäin”.



Puolustusministeriön (PLM) henkilöstöyksikkö

- Linjaa puolustushallinnon henkilöstöpolitiikkaa ja ohjaa puolustushallinnon henkilöstövoimavarojen käyttöä.
- Toimii puolustusvoimien, Puolustushallinnon rakennuslaitoksen ja PLM:n osalta hallinnonalan neuvotteluviranomaisena virka- ja työehtosopimusasioissa.
- Johtaa myös sotilaallisen kriisinhallintahenkilöstön palvelussuhteen ehtojen ja aseman kehittämistä yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen kanssa.
- Vastuulle kuuluvat lisäksi Maanpuolustuskorkeakoulun opiskelijoiden ja asevelvollisten taloudelliseen ja sosiaaliseen asemaan liittyvät asiat.
- Käsittelee puolustusvoimien ylimpien virkojen ja ylimpien kriisinhallinnan tehtävien sekä puolustusasiamiesverkoston nimitys- ja tehtävään määräysasiat sekä tietyt ylennysasiat.
- Hoitaa ministeriön sisäiset henkilöstöasiat.
- Käsittelee sotiemme veteraaneihin ja sotavainajiin liittyvät asiat.

Jarista sanottua:

"Hallitusneuvos Jari Kajavirta on olemukseltaan rauhallinen, harkitseva ja johdonmukainen. Hänen työskentelystään huokuu pitkäaikainen kokemus puolustusministeriön neuvottelijana. Jari on niin henkilöstön kuin työnantajan tavoitteet huomioiva neuvotteluosapuoli ja hänen kanssaan on miellyttävä tehdä yhteistyötä".

Jyrki Lukkarinen, Päälystöliiton puheenjohtaja

"Jari on luotettava ja kokenut neuvottelukumppani. Hän osaa ja tuntee puolustuksen hallinnonalan erityispiirteet. Yhteistoiminta on hyvällä tasolla, mutta henkilöstön aseman kehittämistä voisi suunnitella enemmän yhdessä"

Ville Viita, Upseeriliiton puheenjohtaja



Merivartiinnin koulutus keskitetään Turkuun

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Osana Rajavartiolaitoksen 28 M€:n säästökuuria lakkautettiin Espoon Otaniemessä sijainnut Raja- ja merivartiokoulun koulutuskeskus vuonna 2014. Pääosa Espoon toiminnoista siirtyi Immolan koulutuskeskukseen Imatralle, mutta merivartiinnin opetusyksikön toiminnot yksikön henkilöstön virkapaikkoineen Porkkalan koulutusmerivartioasemalle Kirkkonummelle.

RVL:ssa on ollut suunnitelma Porkkalan merivartioaseman kiinteistöistä luopumisesta, minkä johdosta kuluvan vuoden alussa opetusyksikön henkilöstö siirrettiin

Turkuun. Lähitulevaisuudessa merelliselle koulutuskeskukselle valmistuu tilat Rannikkolaivaston tukikohtaan Pansioon, ns. Satamataloon. Oppilaiden majoitustilat vuokrataan jostain Turun seudulta.

Opistoupseerien ammattitaitoa hyödynnetään merivartiokoulutuksessa

Kapteeniluutnantti **Juha Pietilä** on palvellut RMVK:lla vuodesta 2006, päätehtävänä nykyisin meripelastuksen opettaja. Monipuolisten merellisten tehtävien ja Hki-Vantaan rajatarkastusyksikön pitkäaikaisen

päällikkyysjälkeen oli sopiva hetki siirtyä osaamisen välittämiseen tuleville merivartiinnin ammattilaisille.

Merivartiinnin opetusyksikkö toimii Länsi-Suomen merivartioston esikunnan tiloissa Turussa, Auriga Business Centerissä. Samassa rakennuksessa on myös Aboa Maren merenkulkuoppilaitos, jonka luokka- ja simulaattoritiloja hyödynnetään merivartiokoulutuksessa. Opetusyksikössä palvelee kahdeksan henkilöä, joista opistoupseereita on kolme. Kaksi heistä toimii opettajan ja yksi vanhemman opettajan tehtävissä. Juha Pietilän mielestä opistoupseerien



Turussa merivartiostion opetusyksikön koulutusalueet tukeutuvat toistaiseksi Länsi-Suomen merivartiostion tukikohtaan Turun Latokarissa, kunnes uuden merellisen koulutuskeskuksen tilat valmistuvat Turun laivastoasemalle Pansioon. Kuvassa näkyvä koululaiva Eckerö (entinen KVB 290) muutettiin koulutuskäyttöön vuonna 2015, mutta opettaja, kapteeniluutnantti Juha Pietilä on jakanut merelistä osaamista jo vuodesta 2006. Taustalla näkyy toinen opetuskäytössä olevista rannikkoveneistä.

osaamista ja korkeaa ammattitaitoa osataan hyödyntää ja arvostaa merivartiokoulutuksessa.

- RVL:n vaativuuskäsikirjassa opettajan tehtävä on mielestäni arvioitu jokseenkin oikein. Ammattikuntamme arvostuksesta kertoo myös se, että osaa yksikön tehtä-

vistä hoitaa opistoupseerin jatkokurssin suorittanut henkilö, vaikka tehtävän koulutustasovaatimuksena on esipäätöskurssin suorittaminen, Pietilä kertoo.

Opetustyön mielekkyyttä lisää myös nykyinen RMVK:lle keskitetty raja- ja merivartioiden rekrytointi, mikä on Pietilän mielestä parantanut oppilasaineen tasoa.

Merivartioiden koulutusmäärä kasvaa ensi vuonna

Merivartioiden ja merikadettien koulutuksen ohella opetusyksikköä työllistää Frontex-koulutusyhteistyö. Pietilän osalta se tarkoittaa vuosittain 3 – 4 kurssia, joilla eri maista Frontex-pooliin kuuluvia rajavartioita koulutetaan merellisiin operaatioihin. Koulutus toteutetaan Frontexin Varsovan päämajassa sekä Suomen tai Viron koulutuskeskuksien merenkulun simulaattoreissa ja lisäksi etäopiskeluna.

Maarajan vartioiden ohella myös merivartioiden koulutusmäärä on kasvamassa ensi vuonna. Kuluvana vuonna koulutettavia on kahdeksan, mutta ensi vuonna määrä nousee yli 20:een. Pietilää lukuun ottamatta koulutusyksikön kahdeksasta työntekijästä seitsemän on vaihtunut viimeisten puoleltoista vuoden aikana. Hän itse siirtyi reserviin v. 2020, mutta seuraajasta ei toistaiseksi ole tietoa.

- Mielestäni ennakoivalle seuraajasuunnittelulle ja lisäresursseille on tarvetta, jotta koulutuksen taso saadaan säilymään nykyisellä hyvällä tasolla.

Kapteeniluutnantti Juha Pietilä (51 v)

- Peruskurssi 47, Rajavartiolaikossa vuodesta 1987.
- Toiminut mm. vartioupseerin ja päällikön tehtävissä merivartioasemilla, terminaalipäällikkönä Helsingin sataman rajatarkastuksessa ja Hki-Vantaan lentoaseman rajatarkastusyksikön päällikkönä.
- RMVK:ssa vuodesta 2006, mm. Oupäätöksen- ja jatkokurssien johtajana sekä meripelastuksen opettajana.
- Asuu Nurmijärvellä, perheeseen kuuluu vaimo ja kaksi aikuista lasta.
- Harrastaa monipuolisesti kuntoliikuntaa.

RVL:n tehtävät merellä

- Rajavalvonta ja rajatarkastukset
- Meripelastuksen johtaminen ja osallistuminen
- Aluevalvonta
- Talousvyöhykkeen valvonta
- Ympäristöturvallisuustehtävät
- Alusöljypäästöjen valvonta ja seuraamusmaksujen määrääminen
- Vesiliikenteen valvonta
- Ympäristövahinkojen torjuntatoimet
- Metsästyksen ja kalastuksen valvonta
- Merenkulun turvatoimihälytysten vastaanotto
- Yleisen järjestyksen ja turvallisuuden tehtävät
- Tullitehtävät

Merivartiostion opetusyksikkö

- Vastaa merivartiostion opetuksesta ja kehittämisestä sekä oppiaineeseen liittyvien kurssien ja opetustilaisuuksien toteutuksesta, mm. merikadettien ja merivartioiden ammatillisesta peruskoulutuksesta sekä koulutuksen suunnittelusta.
- Järjestää vuosittain 50 – 60 erimittaista kurssia ja koulutustilaisuutta.
- Merenkulkukoulutusta merellä 25 – 30 viikkoa/vuosi (merivartijat/kadetit).
- Tekee monipuolista koulutusyhteistyötä lukuisten kansallisten ja kansainvälisten toimijoiden kanssa.
- Opetusyksikössä työskentelee kahdeksan henkilöä, jotka ovat asiantuntijoita merenkulun, meripelastuksen, merialueen valvonnan, viestiliikenteen ja konetekniikan aloilla.
- Opetuskielinä suomi, ruotsi ja englanti, puolet henkilöstöstä äidinkieltään ruotsinkielisiä.
- Alukset: koululaiva Eckerö (entinen KVB 290), kaksi rannikkoveneitä (talvisin mv-asemien ja avovesikaudella koulutusyksikön käytössä) sekä kolme apuvenettä (lähinnä maalikäytössä).

Erityisosaamisen häviäminen huolettaa raivaajia

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Raivaamisprojekteihin liittyvät asiantuntijatehtävät kuvaavat hyvin opistoupseerien erityisosaamista ja pitkää käytännön työ- ja kenttäkokenusta. Kuopion Neulalahden raivaamisprojektin yhteydessä on havaittu, miten tiettyjen pätevyyksien ja oikeuksien omaavien osaajien joukko on pienentynyt vuosien varrella.

Neulalahden raivaaminen on suurin tällä hetkellä valtakunnassa käynnissä oleva alueraiivamistehtävä. Projekti käynnistyi nykymuotoisena vuonna 2013. Tavoitteena on saada kohde luovutettua Kuopiolle 2019. Projektinjohtaja, yliluutnantti **Janne Aittamaa** Kainuun prikaatista on huomannut vuosien varrella tapahtuneet muutokset selvästi.

- Saamme kohtuullisen helposti raivaajia eri hallintoyksiköistä. Enemmän työtä teettää lautan päällikön tai eri venekalustojen pätevyyden hallitsevien henkilöiden työpanoksen saaminen mukaan. Onneksi sukeltajien saaminen on parantunut selkeästi viimeisten vuosien aikana. Nykyinen harjoitusrytmi heijastuu suoraan henkilöiden irrotettavuuteen.

Korkea aika

Keskustelun yhteydessä Aittamaa pohtii, mihin tietyt taidot ja pätevyydet ovat katoamassa. Henkilöstön täydennyskoulutus ja joukot sen hyödyntäjinä saavat kyytiä.

- Uudistuksen myötä perustettiin osaamiskeskus. Mikäli oman joukon osaamiskeskus ei tarjoa tarvittavaa koulutusta, on kynnys lähettää henkilö toiseen hallintoyksikköön turhan korkea.

Vääpeli **Ville Keränen** palvelee kuljetusalupseerina Kainuun prikaatissa. Hän kertoo omista haasteistaan saada projektia palvelevaa täydennyskoulutusta.

- Useimmiten kysytään, kuinka saatu koulutus palvelee päätehtävääni.

Aittamaa muistuttaa joukkoja myös virka-apuvelvoitteista ja niissä tarvittavista pätevyyksistä. Osaajat ovat poistuneet reserviin tai he eivät ole ylläpitäneet oikeuksiaan.

- Tällaisen projektin määrätietoinen suunnittelu ja johtaminen on vaikeaa, mikäli osaajia joutuu repimään irti sieltä sun täältä. Nyt on korkea aika saada tämä kuntoon.

Monen joukon yhteistyö

Aittamaan apulaisena toimiva kapteeni **Kimmo Kulonen** Karjalan prikaatista kertoo raivaamisprojektiin osallistuvista joukoista. Välittömästi raivaamiseen liittyvissä tehtävissä toimii henkilöstöä eri puolustushaaroista. Näiden lisäksi tehtävään osallistuu Logistiikkalaitoksen joukkoja niin kuljettamiseen kuin hävittämiseen liittyen. Tarvittaessa tukeudutaan Puolustusvoimien tutkimuslaitokseen tietyissä tunnistamistehtävissä.

- Räjähdekeskus vastaa tuotteiden hävittämisestä. Löydettyt kohteet joko räjäytetään tai poltetaan. Maavoimien esikunta puolestaan hallinnoi kokonaissuunnittelua ja resurssointia.

Operaatio Neulalahti

Alueella toimi kolme Puolustusvoimien toimipistettä aina sodan loppuun asti. Materiaalia upotettiin läheiseen lahteen valvontakomission käskystä. Sodan jälkeen alueella sijainneet varikko ja lataamo jatkoivat upotuksia aina 70-luvulle asti. Upottaminen oli

Työryhmällä on hyvä yhteishenki. Yliluutnanttien Jussi Mäkisen ja Matti Kuisminin sekä vääpeli Ville Keräsen ilmeet vakavoituvat, kun keskustelu siirtyy korvauksiin.



sallittu hävittämistoimenpide yllättävän pitkään.

- Lahtea raivattiin jo 90-luvulla, mutta silloin toiminta ei ollut näin systemaattista kuin nykyään. Ylläpidämme reaaliaikaista tilannekuvaa raivaamisesta ArcMap-ohjelmalla. Siihen merkitään kaikki havaintopisteet ja tutkitut alueet, Kulonen vertaa raivaamisen dokumentoinnissa tapahtunutta kehitystä.

- Aluetta on paikannettu viidellä eri menetelmällä, joiden saldona meillä on kertynyt kaikkiaan noin tuhat havaintoa pohjassa olevista kohteista. Olemme varmistaneet, että yli sadassa pisteessä on jonkinlaista räjähdettä, Aittamaa esittelee urakkaa.

Paikallisten asukkaiden lahteen vuosien saatossa kylvämä metalliromu hidastaa työtä. Tähän mennessä alueelta on raivattu noin 420 000 räjähdettä. Määrää nostaa pienmateriaali kuten nallit ja patruunat. Kohteen laajuus heijastuu suoraan tarvittavaan henkilöstömäärään. Vuosittain hankkeeseen kohdennetaan noin 1 700 henkilötyöpäivää. Raivaamista tehdään talvisin jäältä ja avovesikauden aikana lautalta ja veneiltä käsin. Työviikkoja vuodessa on noin 20.

Kuopio on kaavoittanut alueelle 30 000 ihmisen asuin-, työssäkäynti- ja campusalueen. Lisäksi Neulalahteen on suunniteltu uimaranta, venesatama ja kaukokylmähanke. Ensimmäiset maastotyöt kaupunki on käynnistänyt jo tänä vuonna. Tämä asettaa tiukat vaateet projektin onnistumiselle.

- Alueelta raivataan vaaraa aiheuttavat räjähteet. Luovutettaessa alueen pitää olla turvallinen asuin- ja rakennuskohteena, Aittamaa summaa tavoitteen.



Yliluutnantti Janne Aittamaa on huolestunut osaamisvajeesta tietyissä pätevyyksissä. Osaajat ovat poistumassa, eikä uusia saada samassa suhteessa tilalle.

Sukeltajat:

Korvaukset nykypäivään

Neulalahden raivaamisprojektin onnistuminen on hyvin pitkälti kiinni sukeltajista. Toukokuussa raivaamassa oli kaksi sukeltajaparia. Yliluutnantit **Jussi Mäkinen** Porin prikaatista ja **Matti Kuismen** 2. Logistiikkarykmentistä olivat tyytyväisiä viime vuosina tapahtuneisiin muutoksiin suhtautumisessa sukellustehtäviin. Takana ovat ajat, jolloin sukeltamistehtäviin lähtevä arvosteltiin.

- Muutos on ollut hyvää. Omalta osaltani perusyksiköstä hallintoyksikköön kaikilla tasoilla sukellustehtäviin suhtaudutaan positiivisesti. Ymmärretään tehtävän ainutlaatuisuus ja itsenäisyys, Mäkinen kuvaa nykypäivän asenteita.

Kuismen antaa kiitoksensa puolustushaara-

jen sukeltajapuseereille, jotka tekevät erinomaista työtä.

- Sukeltajaurani alkuvaiheessa tehtäviin irtoaminen oli hankalampaa. Nyt maa- ja merivoimien sukeltajat toimivat yhdessä.

Samaa mieltä on Jussi Mäkinen, jonka mukaan sukeltajat nähdään valtakunnallisena resurssina, joita kohdennetaan sinne, missä on tarvetta.

Jos asenteet sukeltajien tehtäviin ovat kehittyneet, niin korvaukset ovat jämähtäneet vuosituhatien alkupään tasoon. Sukellusliikkeen ja vaararaha eivät ole nousseet muiden suoritusperäisten lisien kanssa samassa suhteessa. Niiden päivittäminen nykypäivään on kaikkien projektiin osallistuvien toiveena.

- Sukellusliikkeen määräytyy syvyysalueen mukaan, ei sen mukaan, mitä tehtävässä tehdään. Vaararaha maksetaan raivaamiseen

liittyvistä sukellustehtävistä, Mäkinen avaa maksuperusteita.

Sukeltajille tulee ajoittain eteen tehtäviä, joita ei toivoisi. Mäkinen tehtävänkuvaukseen onkin kirjattu henkisen rasituksen kohdalle sukellustehtävässä vainajaan törmäminen nollanäkyvyydessä.

- Kriisiapu on hoidettu tällaisissa tehtävissä automaattisesti talon puolesta.

Vaikka toukokuun helteet nostivat pintavedet uimakelpoisiksi, eivät ne olleet sitä kohteiden tasalla. Tällä kertaa työskenneltiin 11 metrin syvyydessä kuusiasteisessa vedessä. Sukelluspuvun alla oli sukellusväliasi, kuoriasu ja neljä merinovillavaatekerrosta takaamassa lämmön.

- Vuosien varrella on oppinut myös työergonomian. Väärät asennot miinaharavan ja lampun yhdistelmää käytettäessä tuntuisivat heti, Mäkinen kuvailee työtään.

Vuoden iltyläinen, kapteeni Juha Reinikka:

Opistoupseereita hyödynnettävä siellä, missä kaivataan kokemusta ja johtajuutta kirjaviisauden sijaan

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Tiina Koivisto

Imapuolustuksen Lentotekniset ry. (ILTY) palkitsi aiemmin tänä vuonna Vuoden iltyläisenä kapteeni **Juha Reinikan** Satakunnan lennostosta. Palkitsemisperusteissa todetaan mm. hänen erityisen vahva kokemuksensa lentokonehuoltoupseerin eri tehtävistä Ilmavoimissa sekä toimintansa ILTY ry:n edunvalvontatehtävissä, kuten puheenjohtajana ja pääsihteerinä.

- Typistettynä voitaneen todeta, että olen kulkenut lentoteknisen opistoupseerin polun päästä päähän. Platalta (kentältä) alkaneen käytännön huoltotyön jälkeen olen päätnyt eri vaiheiden kautta perusyksikön varapäälliköksi huoltotoiminnasta vastaavaan yksikköön eli yhteys- ja kuljetuskone-lentueeseen, Juha summaa uraansa.

Varapäällikön tehtävien ohella hän toimii suunnittelu-upseerina vastuualueenaan Satakunnan lennoston lentotekniikkalaivueen harjoitustoiminnan ohjaus sekä harjoitusten suunnittelun ja dokumentaation ohjeistaminen. Iso osa tehtävää on myös kansainvälisen harjoitustoiminnan eri osalueiden hallinta ja kouluttaminen henkilökunnalle sekä harjoitustoiminnan projekti-henkilöstön ohjaus ja neuvonta.

- Puolustushaaraesikunnan antama harjoitustoiminnan ohjeistus, ml. kansainväliset harjoitukset, ei ole ajantasaista tai sen sisältö ei kohtaa käyttäjän tarpeita. Näin olen ohjeistus on pitkälti laadittu joukkoyksiköissä itse ja pääosin todettu toimivaksi käytännössä, ruohonjuuritason kehitystyöhön itsekin osallistunut Reinikka toteaa.

Parasta miestä ei valittukaan parhaalle paikalle?

Monien muiden tämänkin Päälystöllehden juttujen tavoin yhdeksi aiheeksi nousevat opistoupseerien ylimmät tehtävät.

- Puolustusvoimauudistuksen mittavien henkilöstösiirtojen jälkeen Ilmavoimissa alkoi opistoupseerien ylimpien tehtävien alasajo.

Työnantajan edustajien lanseeraamalla ”Paras mies parhaalle paikalle” -sloganilla ei ole mitään katetta, vaan tehtävään määräyksistä paistaa läpi melko selvästi työnantajan suositamat ay-poliittiset linjaukset. Parin viime vuoden aikana kärkehtäviä aina varapäällikön tehtäviä myöten on jo valunut erikoisupseereille, maistereille ja jopa kandeille. Yhtenä syynä tähän on tosin ollut myös opistoupseerien siirtohaluttomuus, kapteeni Juha Reinikka murehtii.

Piakkoin reserviin siirtyvä Reinikka pitää aiheellisena, että muille henkilöstöryhmille lipsahaneet kärkehtävät palautetaan opistoupseereille – niillä kun on tapana ”unohtua” lainaan. Koulutuksen osalta pohdituttaa virkaurakoulutus, joka hänen kohdallaan päättyi vuonna 1996 suoritettuun Luutnanttikurssiin.

- Opistoupseereille tulee järjestää kokenusperusteinen ylimmän tason virkaurakurssi, ns. majurikurssi, jolla heidän akateeminen osaamisensa saadaan kompetenssiksi perusyksikön päällikön, joukkoyksikön varapäällikön, apulaisosastopäällikön ja erityisasiantuntijan tehtäviin. Ylipäätään meikäläisten koulutusta, kokemusta ja käytännön johtajakokemusta tulee hyödyntää sijoittamalla meidät sinne, missä tarvitaan kokemusta ja johtajuutta, joita ei voi korvata vain akateemisella osaamisella.

Ryhtiä opistoupseerien seuraajasuunnitteluun

Opistoupseerien keskitetty urasuunnittelu (OUKES) tekee tulosaan, ja sille näyttäisi olevan tarvetta.

- Nykyistä tehtävää hakiessani piti esimiehiltä lähes ”puristaa” avautuvien OTV8-tehtävien seuraajasuunnitelma, joka tosin tuntui perustuvan päälliköiden omaan intuition. Siirryn itse piakkoin reserviin, ja paikastani ovat erityisen kiinnostuneita hil-

jakkoin valmistuneet sotatieteiden kandidittien käytännön johtajakokemus on vielä melkoisen kevyttä, puhumattakaan muusta tehtävässä vaadittavasta kokemuksesta. Opistoupseerien kärkehtäviin pyrkivien erikoisupseerien osalta tuntuu välillä siltä, että heikotkin teekkaripaperit pesevät hyvän tai kiitettävän arvostelun sotakoulusta saaneen opistoupseerin. Miksi puolustusvoimat ei arvosta omaa koulutustaan, kapteeni Juha Reinikka ihmettelee.

Reserviin siirtymisen kynnyksellä on vielä aiheellista kysyä, mitä Ilmavoimista jää käteen yli 30 palvelusvuoden jälkeen?

- Erittäin paljon hyviä muistoja ja vahva tietoisuus osaavasta, kehittymishaluisesta ja suorituskykyisestä puolustushaaraasta, joka kykenee tehtäväänsä nyt ja tulevaisuudessa. Kersantille tarjottu pitkä ja kapea leipä puolustusvoimissa on ollut pituudeltaan pitempi kuin aikanaan luvattiin, mutta leivän leveys on paikoitellen yllättänyt positiivisesti, joskus jopa leivän päälle on saanut siivun makkaraakin. Oikein hyvällä mielellä siirryn reserviin vuoden vaihteessa, ja tulen seuraamaan mielenkiinnolla ilmavoimiemme kehittymistä hävittäjähankkeen myötä entistäkin iskukykyisemmäksi, maamme turvallisuustilannetta entistäkin vakauttavammaksi tekijäksi.

Kapteeni Juha Reinikka pitää aiheellisena, että muille henkilöstöryhmille lipsahaneet opistoupseerien kärkehtävät palautetaan, lainatuilla asioilla kun on tapana ”unohtua” lainaan.



**Kapteeni
Juha Reinikka (52 v)**

- Satakunnan lennoston yhteys- ja kuljetuskonelentueen varapäällikkö, harjoitusten ja kansainvälisen toiminnan suunnittelu-upseeri.
- Asuu Viialassa: "Minulla on loistava perhe, johon kuuluu vaimoni Niinan lisäksi kaksi jo aikuista lasta, kaksi kotona asuvaa teinipoikaa sekä kolme lastenlasta".
- Vapaa-aika kuluu pitkälti poikien harrastuksissa. Hyvät kirjat, kitaran soittelu, kalastus ja liikunta vaativat oman osansa.

Valtion palkankorotukset heijastettiin kriisinhallinta-tehtävien palkkoihin

Teksti: Marko Jalkanen

Kriisinhallintahenkilöstön yhteistointaryhmä käsitteli vuosille 2018 - 2020 laadittua valtion sopimusratkaisua ja laati tämän perusteella esityksen kriisinhallintatehtävien palkankorotuksista puolustusministerille. Puolustusministeri **Jussi Niinistö** hyväksyi tehdyn esityksen. Kriisinhallintatehtävien palkkoja korotettiin 1 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Tämän lisäksi valtion sopimusratkaisussa olleen 0,6 %:n suuruisen virastoerän osuus kohdennettiin valikoituihin kriisinhallintatehtävien vaativuusluokkiin (VL5 - 8A), joihin puolustusvoimilla on ollut pienoisia haasteita rekrytoida uusia henkilöitä. Lisäksi sotilaallisen kriisinhallintaoperaation aikaisiin lentotoiminnan lisiin ja aluspalvelulisiin tehtiin valtion sopimusmääräysten yleiskorotusta (1 %) vastaava tarkistus. Uudet korotetut palkat ja lisät ovat voimassa 1.5.2018 lukien.



Rekrytoijat toivottavat kohdennukset tervetulleiksi

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Puolustusvoimat/SKJL

Maavoimien esikunnassa palkatun henkilöstön kriha-rekrytoinnin parissa työskentelevä kapteeni **Ilpo Reinikainen** toteaa, että korotusten suoranaisia vaikutuksia on vielä tässä vaiheessa vaikea arvioida, mutta pitää niitä hyvin kohdennettuina. Hän tietää, että Pääesikunta on vahvasti ponnistellut niiden puolesta.

- PE:n henkilöstöosastolla krihan palkkausasioiden ja palvelussuhteen ehtojen kanssa painiskeleva komentajakapteeni **Kari Laakko** on tehnyt hartiavoimin töitä tämän muutoksen eteen, Reinikainen paljastaa. Prosenttimuutokset eivät ole radikaaleja, mutta Reinikaisen mukaan parhaat mahdolliset, mitä annetuilla raameilla saatiin kohdennettuja. Eurot ovat kuitenkin niitä, joista ollaan kiinnostuneita, kun pohditaan kriha-tehtäviin lähtöä.

- Jos rahakirstussa olisi yhtään varaa lisä-

korotuksiin, olisivat ne enemmän kuin tervetulleita, jotta kriha-palkkaus olisi houkuttelevampi, Reinikainen toivoo.

Tällä hetkellä hän kaipaakin erityisesti kuljetus-, joja- ja tväl-alan opistoupseereita, joilla on työssä tarvittavat luvat ja lisenssit plakkarissaan. Palkkaus näissä tehtävissä asettuu haarukkaan 8B – 7A.

Sotilaseläke määräytyy viimeisten 10 vuoden verollisista ansioista, mikä näkyy rekrytoinneissa. Kotimaan tehtävästä ja siihen liittyvistä haittatyökorvauksista riippuen kriisinhallintapalvelus voidaan nähdä joko uhkana tai mahdollisuutena, kun pohditaan tulevaa eläkettä.

- Viimeisimmän henkilöstösuunnitelman jälkeen sain yhden soiton, jossa oltiin tyytyväisiä valituksi tulemisesta, mutta vastaavasti eräs toinen ilmoitti, ettei 7A-vaativuustason palkkaus kiinnosta ja peruutti halukkuutensa, Ilpo Reinikainen kertoo.

Kriisinhallintatehtävien palkkaus 1.5.2018 lukien

Tehtävän vaativuusluokka	Palkka (€/kk)
10	määrätään kulloinkin erikseen
9 A	7 181,57
9 B	6 424,85
8 A	6 129,46
8 B	5 608,95
7 A	4 936,14
7 B	4 419,14
6	3 868,37
5	3 289,96
4 A	3 020,61
4 B	2 695,92
3	2 379,34
2	2 272,64
1	2 186,38

Kriisinhallinnan tapaturmalaki uusittiin – muuttuivatko korvauskäytännöt?

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Sotilaallisen kriisinhallintahenkilöstön asema sekä palkkaus- ja muut palvelusuhteen ehdot kuuluvat PLM:n henkilöstöyksikön työskentelyalueeseen. Millä tolalla rauhanturvaajien etuudet ovat tällä hetkellä? Vastaajana hallitusneuvos **Jari Kajavirta**.

- Olemme yhteistyössä Päälystö-, Upseeri- ja Aliupseeriliittojen kanssa menestyksellisesti ylläpitäneet ja kehittäneet kriisinhallinnan palvelussuhteen ehtoja sovitun osallistumis- ja neuvottelujärjestelmän avulla jo yli 10 vuoden ajan. Ehtojen ajantasaisuus tarkistetaan ja kunkin operaation turvallisuus- ja palvelusolosuhted tiedot päivitetään vähintään kaksi kertaa vuodessa järjestöjen ja työnantajan edustajien kesken. Mahdollisia muutoksia kyetään tekemään sitä mukaa kun niitä ilmenee, myös

valtion virastoeriä heijastamalla yhdessä tunnistettuihin kohteisiin. Käsitykseni mukaan palkkaus- ja muiden palvelussuhteen ehtojen ja etuuksien kokonaisuus on tällä hetkellä toimiva.

Edustat ministeriötä myös Sotilastapaturma-asiain neuvottelukunnassa. Ovatko kriha-operaatioissa loukkaantuneiden tukiasiat kunnossa, entä mitä muutoksia niihin vielä kaivataan?

- Pidän erinomaisena asiana, että viime vuoden alussa saimme uuden kriisinhallinnan tapaturmalain, joka korvasi vanhan sotilastapaturmalain. Uuden lain ja siihen perustuvan korvauskäytännön tarkoituksena on entistä paremmin ottaa huomioon operaatioiden erityiset palvelusolosuhteet. Lisäksi laki sisältää lisäturvan pysyvän

haitan ja kuoleman varalta. Uudistuneesta korvauskäytännöstä ja Valtiokonttorin asiakaspalvelusta saatu palaute on ollut myönteistä. Uusi laki antaa Valtiokonttorille aiempaa paremmat mahdollisuudet tulkita tilanteita loukkaantuneen eduksi, joten toivon, että kohtuuttomilta tuntuvia korvauspäätöksiä ei enää syntyisi. Tämän vuoden aikana annetaan eduskunnalle selvitys uuden lain toimivuudesta. Laki sisältää säännökset lääketieteellisen hoidon ja tuen korvaamisesta. Lain ulkopuolella ainakin toistaiseksi olevan vertaistuen eli sosiaalisen tuen järjestämiseen ja resurssointiin liittyviä asioita käydään läpi erityisesti Rauhanturvaajaliiton kanssa vielä tänä vuonna, Jari Kajavirta kertoo.

Pitäisikö kriisinhallintaa koskeva tapaturmalaki ulottaa myös rotaatiokoulutukseen?

Kriisinhallintatehtävään osallistuminen on pitkäaikainen prosessi, joka monesti alkaa kotona käytävästä, toivottavasti syvällisestä keskustelusta ja päättyä aikanaan kotiutumiseen, kotiuttamiskoulutukseen ja oman paikan uudeelleen löytämiseen niin töissä kuin omassa perheessä. Vaativissa ja vaarallisissa olosuhteissa suoritettavan palveluksen vakuutusturvaa on parannettu, mutta pitäisikö sama turva ulottaa myös kriisinhallintapalvelusta edeltävään rotaatiokoulutukseen? Porin prikaatissa työskentelevä kansainvälisten asioiden sosiaalikuraattori **Dina Varjamo** hoitaa monien muiden tehtävien ohella rauhanturvaajien tapaturma- ja korvausasioita. Runsaan vuoden kokemuksella nykyisessä työssään hän antaa Valtiokonttorin toiminnalle arvosanan hyvää.

- Valtiokonttorin asiantuntijat **Ismo Tikka** ja **Netta Kokko** pitävät tuleville rauhanturvaajille oppitunteja VTC-yhteyden välityksellä ja vastaavat heidän esittämiin, haastaviinkin kysymyksiin poikkeuksetta. Rauhanturvaajilta on tullut positiivista palautetta mm. siitä, että nyt Valtiokonttori ottaa vastuun menneisyyden "virheistä" ja myöntää avoimesti, että heidän korvaus-

palvelussaan on ollut paljon kehittämisen varaa, Varjamo kertoo.

Varjamon mukaan Valtiokonttori on tehnyt ja tekee paljon töitä ymmärtääkseen paremmin olosuhteet, joissa rauhanturvaajat työskentelevät ja kehittääkseen korvauspalvelua siihen suuntaan, että prosessit olisivat asiakkaan kannalta sujuvampia ja nopeampia.

- Mielestäni uuden lain myötä on tullut parannuksia, ja esimerkiksi kriisinhallintalain mukainen lisäkorvaus on kirjattu osaksi lain sisältöä. Yhtenä parannuksen paikkana uudessa laissa näkisin sen, että sen mukainen lisäkorvaus olisi voimassa myös rotaatiokoulutuksen aikana Suomessa, mitä se ei nyt ole, Dina Varjamo esittää.

Psyykinen tuki ja hoito on huomioitu uudessa laissa niin, että vuoden ajan on mahdollista saada korvauksia hoitokustannuksiin, jos tuen tai hoidon tarpeella on todennäköinen syy-yhteys kriisinhallintapalvelukseen. Aikarajoitteet ovat poistuneet eli ei enää ole enää merkitystä sillä, kuinka pitkä aika on kulunut kriisinhallintapalveluksesta, vaan Helsinki-Uusimaan sairaanhoitopiirin psykiatrian konsultaatiopoliklinikkaan voi milloin tahansa palveluksen



Rauhanturvaajilta on tullut positiivista palautetta mm. siitä, että nyt Valtiokonttori ottaa vastuun menneisyyden "virheistä", kertoo kansainvälisten asioiden sosiaalikuraattori Dina Varjamo.

jälkeen ottaa yhteyttä, jos kokee, että oma oireilu liittyy (tai voisi liittyä) jollakin tavalla omaan kriisinhallintapalvelukseen.

Järjestömaailman kuulumisia

Toimittanut Juha Susi



Lomalla töihin?

Heinäkuinen HelsinkiSummit-tapaaminen vaikutti moneen turvallisuusalan virkamieheen. Osa tapahtuman turvaamiseen osallistuneista sotilaista ja poliiseista keskeytti lomansa joko pyynnöstä tai oma-aloitteisesti. Virkamiesten saamien korvausten maksuperusteet vaihtelivat huomattavasti, erityisesti poliisien keskuudessa.

Medioille antamassaan haastattelussa Suomen Poliisijärjestöjen Liiton (SPJL) puheenjohtaja **Jonne Rinne** toi esille eri poliisilaitosten kirjavat tulkinnat. Osa poliisilaitoksista maksoi virkamiehilleen huipukokouksen kaikki kertyneet tunnit ylityökorvauksena, mutta osalle ylityöt alkoivat kertyä vasta päivätuntien jälkeen. Myös vuosilomien korvaamisesta oli eri tulkintoja. Osa poliiseista ei saanut keskeytyneestä lomasta korvaavia lomapäiviä, mikäli työ osui viikonlopulle. Perusteena oli, ettei lauantaita ja sunnuntaita lasketa lomapäiviksi. Hyvitysten pitäisi olla yhdenmukaiset kaikilla erityistöihin komennettavilla valtion virkamiehillä kuten rajavartioloilla, sotilailla ja tullivirkailijoilla, Rinne toteaa.

Valtion työntäjäpuolikin tunnustaa sopimusten kehittämistarpeet.

Jos jatkossa valtion virka- ja työehtosopimuksessa ilmenee muutostarpeita, se on Valtion työmarkkinalaitoksenkin asiaa. Kaikista sopimuksista löytyy aina kehitettävää. Hyvä, että asia selvitetään, neuvottelujohtaja **Seija Petrow** totesi tapahtuneesta. Päällystöliiton saamien tietojen mukaan tapahtumaan järjestelyihin osallistuneille jäsenillemme maksetuissa korvauksissa ei ole ollut huomauttamista.

Puolustusvoimien henkilöstöpäällikön vaihtotilaisuus

Kontra-amiraali **Timo Junttilan** ja kenraalimajuri **Ilkka Korkiamäen** vaihtotilaisuutta vietettiin juhannuksen alusviikolla. Paikalla oli runsaasti kututtuja, mukaan lukien eri henkilöjärjestöjen edustajat. Päällystöliiton tervehdyksen esitti puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen**.

Lisää henkilöstöä?

Loppukesä on perinteisesti budjettiesitysten aikaa. Puolustusministeriön talousarvioehdotus vuodelle 2019 sisältää jo pitkään toivottua helpotusta henkilöstömäärään. Ministeriö ehdottaa noin kuutta miljoonaa euroa Puolustusvoimien henkilöstömäärän lisäämiseen.

Kokonaisuudessaan puolustusministeriön hallinnonalan talousarvioehdotus vuodelle 2019 on yhteensä 3 198 miljoonaa euroa. Summa on noin 326 miljoonaa euroa (11 %) enemmän kuin menot vuoden 2018 talousarviossa.

Valtiovarainministeriön ehdotukseen on lisäksi kirjattu Rajavartiolaitoksen toimintaa Helsinki-Vantaan lentoasemalla helpottava 1,85 miljoonan euron lisämääräraha.

Kikyn vaikutukset palkkapussiin v. 2019

Viime neuvottelukierroksella muisteltiin useissa yhteyksissä kilpailukyky sopimuksen vaikutuksista virkamiesten palkkapussiin. Useimmiten esille nousivat julkisen sektorin lomarahaliekkaukset. Sopimukseen kirjatut leikkaukset jatkuvat kuitenkin edelleen, sillä ensi vuonna työntekijän keskimääräistä TyEL-maksua korotetaan 0,4 prosenttia.

Muistutetaan, ettei kilpailukyky sopimuksen mukaista TyEL-maksun korotusta heijasteta sotilaseläkkeiden laskentaan.



Kuva: Juha Susi

Tehtäväkohtaiset fyysiset vaatimukset tekevät tuloaan

Teksti: Mika Räisänen Kuva: Pasi Saari

Pääesikunnan koulutusosasto valmistelee fyysisen toimintakyvyn tehtäväkohtaisia vaatimuksia, jotka otetaan vaiheittain käyttöön vuodesta 2019 alkaen. Vaatimusten velvoittavuutta tarkennetaan vuosina 2019–2023. Puolustusvoimista annetun lain (551/2007) 43 §:n mukaan ammattisotilaan tulee ylläpitää virkatehtäviensä edellyttämiä sotilaan perustaitoja ja kuntoa.

Vaatimuksia on valmisteltu vuodesta 2016 lähtien. Käynnissä olevien kokeilujen perusteella laaditaan esitys käyttöönnotosta ja päätökset toimeenpanosta tehdään syksyn 2018 aikana. Kokeilut ovat käynnissä Kaartin jääkäriyrykmentissä, Kainuun prikaatissa, Karjalan lennostossa, Ilmasotakoulussa ja Rannikkoprikaatissa.

Tehtäväkohtaiset fyysisen toimintakyvyn vaatimukset tullaan määrittämään puolustusvoimien sotilashenkilöstölle, mikä käsittää ammattisotilaat, kadetit, varusmiehet, reserviläiset ja sotilaallisen kriisinhallinnan sotilastehtävissä palvelevat. Näistä ammattisotilailta on lakiperustainen velvoittavuus vaatimusten noudattamiselle.

Käytännössä ero nykyisen ja uuden järjestelmän välillä on se, että nykyisessä järjestelmässä ammattisotilaan minimivaatimus-

taso on määritetty terveyden ja työkyvyn säilyttämisen näkökulmasta. Nykyiseen minimitasoon vaikuttavat lisäksi ikä ja sukupuoli. Uudessa järjestelmässä tasot määritetään tehtävässä vaadittavan fyysisen toimintakyvyn perusteella, ja vaatimukset ovat ikä- sekä sukupuolineutraalit. Tavoitteena on tehostaa organisaation henkilöstön valmiutta sekä edistää yksilön työ- ja palvelusturvallisuutta. Vaatimustason ylläpito edellyttää yksilön aktiivista vastuunottoa ja etenkin vaativammissa tehtävissä säännöllistä fyysistä harjoittelua.

Fyysistä toimintakykyä arvioidaan uudessa järjestelmässä nykyisinkin käytössä olevilla kestävyys- ja lihaskuntotesteillä. Näiden lisäksi otetaan käyttöön tehtävätasoiset testit, joihin voidaan sisällyttää esimerkiksi kelpoisuutta mittaavia testejä, kuten esimerkiksi savusukelluskelpoisuus laivapalvelusmiehistöllä. Muita esimerkkejä tehtävätasoisista testeistä ovat muun muassa toiminnalliset ammuttatestit, tehtäväsimulaatiot ja marssit.

Urheilujohtajana pidän suunniteltua uudistusta pääosiltaan hyvänä ja tarpeellisenä. Erityisesti mieltä lämmittää se, että vaatimukset ovat kaikenikäisille miehille ja naisille samat. Tehtävä määrittää tarvittavat

fyysiset vaatimukset. Käytännön problematiikkaa saattaa aiheuttaa testien harjoittelumahdollisuus. Jokaiselle ammattisotilalle tulisi taata yhtäläinen mahdollisuus harjoitella testejä varten sekä luonnollisesti myös suorittaa testit. Miten käytännössä asia hoidetaan ns. satelliiteissa, esim. aluetoimistoissa, joissa ei ole lähellä varuskuntaa, johon tukeutua? Miten määritetään eri tehtävien minimivaatimukset? Entä jos niitä ei saavuta, tai mitäpä jos ne saavuttaa liian hyvin? Vakuutusturvan kattavuus tulee myös selvittää.

Kokemukset pilotoivista joukko-osastoista kootaan lokakuun aikana, jonka jälkeen normiluonnoksen pitäisi valmistua. Normi tulisi ottaa käyttöön vuoden 2019 alusta. Sitä ennen kuitenkin normiluonnos tulee käyttää henkilöstöryhmillä lausunnoilla. Luulen, että lausunnoissa haetaan vastauksia mm. edellä mainittuihin kysymyksiin.

Artikkelin teksti perustuu julkisiin lähteisiin. Lähteinä on käytetty Pääesikunnan koulutusosaston 29.5.2018 PVAH:lla julkaisemaa tiedotetta (AO10146) sekä Torni-portaalissa 5.6.2018 julkaistua Pääesikunnan koulutusosaston laatimaa tiedotetta.





Kuulumme mahtavaan porukkaan

Jo lähes kliseeksi muodostunut lause, *lomalla viimeinkin voin ottaa iisimmin*, soi mielessäni kirkkaasi, kun automme nokka kääntyi Säskylästä kohti Kannonkoskea, Piispalaa ja edessä oli lähes viiden tunnin matka. Edellisistä lomista tiesin, että pitkä matka palkitaan ja kaikkea kivaa on tiedossa. Suurperheen äitinä uskalsin avoimesti odottaa lepoa ja hengähdystä arjen kotitöistä, etenkin ruuanlaitosta. Tiesin, että jokaiselle meistä löytyy kaikille lomapäivälle jotain mukavaa tekemistäkin. Ihan pienille oli hoito järjes-

tettynä, jotta aikuiset pääsivät rauhassa urheilemaan. Lapsille oli oma ryhmä, samoin myös koululaisille ja nuorille. Koko perheelle yhteisiä rentoja oli myös järjestettynä. Tarjolla oli mm. temppurataa, askartelua, jousiammuntaa, kiipeilyä ja laskeutumista. Piispala luonnon keskellä ja Kivijärven rannalla antoi aivan mahtavat puitteet valmiin ohjelman lisäksi myös omatoimisella liikku- miselle mm. lenkkeillen, uiden, meloen ja frisbeegolfaten.

Parasta lomalla oli kyllä tutustua muihin sotilaiden perheisiin. Kapiaisen vaimoa ei

ymmärrä kuin toinen kapiaisen vaimo. Oli ihana taas pitkästä aikaa ymmärtää ja tulla ymmärretyksi siitä, mitä on pyörittää perhe-elämää, kun mies on pitkiäkin aikoja poissa.

Kotimatalla mietin ääneenkin sitä, miten onnellisia saamme olla kuлуessamme täl- laiseen mahtavaan porukkaan! Seuraavaa lomaa jääme innolla odottamaan...

Kirsi Risku, kapiaisen vaimo ja sotilaan lasten äiti Säskylästä

Evp-yhdistyksen kesäpäivät 2018 Joensuussa

Teksti ja kuva: Markku Virtanen

Itä-Suomen retki on ainakin hetkeksi ohi. Palasin juuri kotiini Joensuusta, missä vietimme melkein sadan ihmisen voimin perinteisiä Evp-yhdistyksen kesäpäiviä. Paikaksi hallitus valitsi Joensuun hotelli Kimmelin, joka osoittautui oikeaksi valinnaksi. Palvelu toimi sisäänkirjautumisesta tarjoiluihin. Noin puolet osallistujista saapui jo perjantaina, joten keskustelut eli ns. turpakäräjät alkoivat jo silloin. Kyllä meillä taas kerran oli juttuja kerrottavana. Perjantai-ilta kului rattoisasti. Lauantain virallinen ohjelma aloitettiin lounaalla. Ainakin lauantaina saapuneilla tuntui nälkä jo olevankin, toisin kuin meillä edellisenä päivänä saapuneilla ja hotellissa majoittuneilla - olimmehan saaneet nauttia hotellin runsaasta aamiaistarjoilusta. Mutta kyllä mekin osamme otimme, olihan lounas todella maittava.

Lounaan jälkeen jakaannuimme kahteen osastoon sotilaallisesti ja siirryimme tutustumaan Joensuun kaupunkiin ja sen historiaan paikkakuntalaisen ammattioppaan johdolla. Toisen osaston kohteena oli ortodoksinen seminaari, jossa tutustuttiin paikan kirkkoon. Iltpäivä kului joutuisasti, ja kahvien jälkeen alkoi vapaamuotoinen seurustelu, saunominen ja valmistautuminen illalliselle.

Illalliselle oli kutsuttu paikallisen päällisyöhydistyksen puheenjohtaja **Janne Natri** ja **Markku Dufva**, jolle illan aluksi luovutettiin yhdistyksemme standaari kiitoksena yhdistyksen eteen tehdystä työstä. Melko nopeasti pääsimme nauttimaan illallista ja seurustelemaan. Kyllä tuntui herroilla ja rouvilla olevan asiaa toisilleen, koska puheensorina täytti salin melko pian. Olihan joukossa myös sellaisia, jotka eivät syystä tai toisesta olleet tavanneet aikoihin. Oman lisänsä puheisiin antoivat tietysti myös peruskurssit 18 ja 25, jotka olivat päättäneet kokoontua kesäpäivien yhteydessä. Toki kummankin kurssin henkilöistä aika suuri osa olisi varmaan muutenkin osallistunut. Oli todella mukavaa nähdä, että joukkoon on tullut myös juuri eläkkeelle siirtyneitä jäseniä. Toki nuorempaa väkeä saisi olla enemmänkin mukana. Ajattelinkin, että jos ensi vuonna Vaasassa pidettävissä ke-



säpäivissä kokoontuisi oma kurssini 41. Mahtuu sinne myös muitakin kursseja kokoontumaan. Yhdistyksemme antaa siihen mielellään tilaisuuden ja mahdollisuuden. Ei ole helpompaa tapaa järjestää kurssitapaamista. Suurin ongelma taitaa olla tavoittaa kurssikaverit. Tähän liittyen pyydänkin apua kurssikavereilta. Levittäkää sanaa tästä ajatuksesta, että PO I 41 kokoontuu Vaasassa 17. - 18.8.2019. Minuun voi olla yhteydessä joko sähköpostitse tai puheli-

mitse (markku.s.virtanen@gmail.com tai 040 769 3256). Tarkempaa tietoa vuoden 2019 kesäpäivistä tulee ensi vuoden lehdissä sekä netissä www.paallystoliitto.fi/evp-yhdistys.



Vielä kerran iso kiitos kaikille, jotka mahdollistivat onnistuneet kesäpäivät sekä kaikille mahtaville osallistujille. Keväällä nähdään perinnepäivillä Oulussa ja kesäpäivillä Vaasassa.

Nauti kevään hiihtokeleistä liiton lomakohteissa

Muistathan, että kevätkauden
(1.1.–30.4.2019) hakuaika
päättyy 30.10.

Tee hakemus jäsensivuilla olevalla
varauslomakkeella.

Varaa ja viihdy

