

Pääallystö- lehti

5/2018 LOKAKUU



100



Sotilaiden lakko olisi pelottava

4 >

Rajan lentäjien kuulumiset

7 >

Edustajakokous lähestyy

18 >

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



PÄÄLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

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

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

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

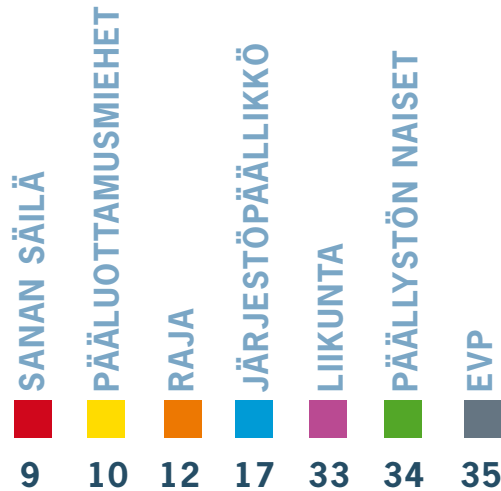
OSOITTEENMUUTOKSET:

Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

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

Painotalo Eura Print Oy

VAKIOPALSTAT



SISÄLTÖ



Tämä ja monta
muuta jalka-
pallomuistoa
löytyy kapteeni-
luutnantti Petteri
Karin työhuoneen
seinältä. s. 21

Kuva: Matti Vihurila

- 10** Sotilaallisen harjoituksen korvausperusteet
- 12** Joustavat työaikamuodot rajalle
- 15** HERY-muutosesitykset puhuttavat Maavoimissa
- 19** Luottamusmiehet koolla Logistiikkalaitoksessa
- 22** Hallittu kulttuurimuutos tulossa
- 24** Lapin ja Kainuun rajan kuulumisia
- 28** JUKOn toiminnanjohtaja Maria Löfgren
- 32** Järjestömaailman kuulumisia



Vartiolentolaivueen Super Puma -meripe-
lastushelikopteri kesäisessä työympäris-
tössään. Kuva: Rajavartiolaitos

Valoa näkyvissä

Puolustusvoimauudistuksen jälkeen Suomen turvallisuusympäristö on muuttunut epävakammaksi. Puolustusvoimille on tullut uusia suorituskykyjä ja tehtäviä. Muutoksien yhteisvaikutus on lisännyt erityisesti sotilashenkilöstön kuormitusta. Kaikki ei suinkaan ole pelkkää synkkyyttä, vaan viime viikkoina on valtiohallan, poliitikkojen ja Pääesikunnan esityksissä ollut nähtävissä valonpilkahduksia tunnelin päässä.

Viime kevään ja kesän normitalkoissa uudistettiin henkilöstöasioiden hoitonormisto. Jatko-osina ovat valmistumassa tehtäväkokoonten hallintaan liittyvät tarkennukset sekä HR- ja tukikoordinaattoritoiminnan käskyt. Kuten sanotaan, ainoa pysyvä asia on muutos, ja siksi on hyvä, että HR- ja tukikoordinaattoritoiminta nähdään voimavarana ja se saa jatkumonsa. Tehtäväkokoonten hallintaan liittyvissä menettelytavoissa on nähtävissä tarkennuksia, jotka oikaisivat suoranaista vääryyksiä. Valitettavan usein, jopa maan tapana, on ollut käytäntö, jossa avointa tehtävää täytettäessä opistoupseerilta on vaadittu lähes 100 %:n vastaavuutta tehtävän osaamis- ja kokemusvaativuuksiin. Tällä verukkeella on kovin herkästi viety tehtäviä henkilöstöryhmän muutosprosessiin. Ja yllätys, haettaessa tehtävään täyttää muuttuneella henkilöstöryhmällä, kelpaakin vaatimattomampi osaaminen ja kokemus. Nyt valoa on kuitenkin näkyvissä tässäkin asiassa. Käskyssä edellytetään kaikkien henkilöstöryhmien tasapuolista käsittelyä tehtävän vaatiman ja siihen valittavan henkilön osaamisen osalta. Pääsääntöisesti voisi kuvitella, että opistoupseerin tehtävään paras osaamisvastaavuus löytyy opistoupseerilta.

Maan korvesta lähtenyt huuto Puolustusvoimien henkilöstön jaksamisen haasteista on kantautunut jo poliitikkojenkin korviin. Olemme saaneet lukea positiivisia ulostuloja ja esityksiä eri medioista. Maan hallituksen esityksessä valtion ensi vuoden talousarvioksi voidaan pitää erittäin positiivisina kirjausina linjausta Puolustusvoimien tehtäväkokoonten täyttöasteen pitämisestä mahdollisimman korkeana ja palikatun henkilöstön lisäämistä 100:lla henkilötyövuodella. Vastaavasti SDP vaati ulostulossaan Puolustusvoimiin 400 uutta

vakinaista virkaa. Suunta on hyvä, mutta henkilöstön lisäämisestä saatavat helpotukset kuormituksiin näkyvät vasta useiden vuosien kuluttua. Määrällisen lisäämisen ohella tulisi henkilöstölle turvata riittävä jaksaminen ja lepo. Rauhan aikana ei pitäisi olla tarvetta ottaa maanpuolustuskoneestamme irti 110 %:n tehoa. Kansallinen turvallisuus vaikuttaisi ainakin hetkellisesti olevan myötätulessa, kun tiedustelulakiuudistus osana perustuslakiuudistusta näyttää etenevän nopeutetussa aikataulussa. Toivottavasti tuota samaa isänmaallista myötätuulta riittää jatkossakin, ja päivitystyö puolustuslaitoksen virkamiesten työajoista annetun lain osalta voisi käynnistyä työaikalakiuudistuksen yhteydessä.

Hyvänä esimerkkinä arkipäivän yhteistoimintamenettelyistä ja henkilöstön mielipiteiden huomioonottamisesta ennen päätöksentekoa toimii liikenne- ja viestintäministeriön mielipidekysely Otakantaa.fi-foorumilla. Kyselyssä kansalainen voi ottaa kantaa, kumpi olisi parempi, kesä- vai talviaika tai mihin aikavyöhykkeeseen Suomen tulisi jäädä, mikäli EU-komission ehdotuksen mukaisesti luovuttaisiin kellojen siirrosta. Siinäpä olisi opiksi otettavaa osalle Puolustusvoimien hallintoyksiköitäkin, vaikka tässäkin asiassa valoa on näkyvissä.


Jyrki Lukkarinen
Puheenjohtaja

Kuva: Katja Almgren

PÄÄLYSTÖLIITTO 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.

Pääläluottamusmiehet 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.)



Sotilaiden lakko olisi pelottava

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen

Vuokko Piekkala korostaa edeltäjänsä tavoin avoimuutta ja läpinäkyvyyttä valtakunnansovittelijan toiminnassa.

Elokuussa valtakunnansovittelijana aloittanut **Vuokko Piekkala** lupaa ammatissotilaille mahdollisessa työriitatilanteessa samanlaisen vastaanoton ja palvelun kuin muillekin asiakkailleen - erimielisyyteen pyritään löytämään ratkaisu. Muuta on turha odottaa - kurkun kostukkeeksikin tarjotaan pelkää kraanavettä. Sovittelijan sokkeloiseen toimistoon ei tulla notkumaan kahvin ja kinkkusämpylän toivossa.

Piekkalan mukaan Puolustusvoimat hoitaa erityisen tärkeää tehtävää. Pelkkä ajatuskin sotaväen työtaistelusta tuntuu hänestä hirveältä.

- Tuntuisi pelottavalta, jos Suomen puolustus vedettäisiin alas ja meillä olisi jostakin ajankohdasta lähtien avoimien ovien päivät, kauhistelee Piekkala.

Oikeustieteen kandidaatti Vuokko Piekkala nimitettiin valtakunnansovittelijan virkaan neljän vuoden määräajaksi. Aikaisemmin hän on työskennellyt kirkon työmarkkinajohtajana sekä kuntien työmarkkinailtoksen lakimiehenä ja neuvottelupäällikkönä. Nimityksellä oli työmarkkinajärjestöjen yk-

simielinen tuki. Piekkala arvioi, että osoitetun luottamuksen taustalla on hänen pitkä kokemuksensa työmarkkinaneuvotteluista. - Aikaisemman työskentelyni pohjalta on arvioitu sitä, miten tulen toimimaan tulevaisuudessakin. Tunnen työmarkkinamaailman sekä neuvotteluprosessit ja ymmärrän työmarkkinaosapuolien eri intressit, pohtii Piekkala vahvuuksiaan sovitteijan tehtävään.

Sovittelijalla itsenäinen rooli

Valtakunnansovittelijan tehtävänä on sovittella työrauhaa uhkaavia työriitoja ja edistää työnantajien ja palkansaajien välisiä suhteita.

- Tämä on hyvin itsenäinen tehtävä. Edeltäjät eivät jätä mitään perintöä. Ajatus on, että jokainen sovitteija aloittaa puhtaalta pöydältä. Itse olen pyrkinyt hahmottamaan sitä, miten tässä tehtävässä on tarkeituksemukaista toimia. Pidän yhteyksiä työmarkkinajärjestöihin ja selvitän niiden odotuksia ja realiteetteja. Samalla testaan myös omia ideoitani. Alku on ollut rauhallinen, kun soviteltavaa ei vielä ole ollut, ku-

vailee Piekkala tehtävänsä alkumetrejä.

Työmarkkinoiden sopimuskäytännössä tapahtui pari vuotta sitten muutos, kun Elinkeinoelämän keskusliitto EK päätti, ettei se enää tee keskitettyjä tulopoliittisia ratkaisuja. Jatkossa työehdoista sovitaan liittokoh-
taisesti.

Piekkala arvioi, ettei muutoksella ole vaikutusta työtaistelujen määrään tulevaisuudessa. Tupojen aikaanakin on tapeltu. Kaikki sujuu hyvin, jos liittoratkaisut sovitetaan kuhunkin taloustilanteeseen.

- Tärkeää on, että osapuolilla on yhteinen tilannekuva ja toimiva neuvottelukulttuuri, painottaa Piekkala.

EK:n linjasta enemmän työmarkkinoiden ratkaisuihin vaikuttavat Piekkalan mielestä globalisaation seuraukset ja työn murros. Talouden suhdanteet ovat maailmanlaajuisia, ja monilla toimialoilla tapahtuu muutoksia, jotka eivät mitenkään liity sopimuskäytäntöihin. Esimerkkinä hän mainitsee rahoitusalan murroksen, joka näkyy parhailiaan mm. Osuuspankkiryhmässä laajoina yhteistoimintaneuvotteluina.

Julkisen sektorin henkilöstö puun ja kuoren välissä

Julkiselle sektorille on viimeisten äärimallisten ja etuja heikentävien sopimusten myötä syntynyt palkkapaineita. Lomarahojen leikkaukset ja työajan pidentäminen harmittavat edelleen. Piekkalalle itselleenkin tunne on tuttu - hänenkin lomarahoihin on nipistetty. Ratkaisussa oli kyse pienimmän pahan valinnasta.

- Kyllä me tämän irvistellen ja kärvistellen kestäimme. Positiivista tässä oli, että ratkaisu on määräaikainen, kuten talouden taantumakin on. Pysyvän leikkauksen hyväksyminen olisi ollut vaikeampaa, kokee Piekkala.

Myöhemmin on todisteltu, että lomarahojen leikkausta on kompensoitu veromuutoksilla. Yhtä kaikki, ikävä sivumaku on suuhun jäänyt. Kokemukseen voi vaikuttaa sekin, että verohyödyn saivat nekin, joiden etuuteen ei puututtu - eli myös yksityisalojen työntekijät.

Piekkalan mukaan julkisella sektorilla on aina maksumiehen rooli - menee taloudessa siten hyvin tai huonosti.

- Julkisella sektorilla tehdään työtä, jota aina tarvitaan, kuten maanpuolustusta, koulutusta ja terveydenhoitoa. Nämä tarpeet eivät poistu, on rahaa tai ei. Henkilöstön kannalta tämä on kurja yhtälö.

Piekkala on kokenut, että henkilöstö tämän ikävän tosiasian jollain tapaa ymmärtää. Oli tilanne mikä tahansa, yhteiskuntaa ei pysäytetä.

- Tämä on hirveän hieno asia. Ehkä julkiselle sektorille valikoituu ihmisiä, jotka ymmärtävät, millaista alan työ on, pohtii Piekkala.

Palkkapolitiikassa kehittämistä

Julkiselta sektorilta vaaditaan toiminnan ja tuottavuuden tehostamista. Piekkalan mukaan tähän ei voida vastata pelkästään sillä, että tehtäisiin enemmän työtunteja. Pitää miettiä, mitä ja miten tehdään. Ja jotta henkilöstö saadaan mukaan, pitää palkkausjärjestelmiä kehittää.

- Ihmisten pitää kokea hyötyvänsä siitä, että asioita tehdään tehokkaammin ja tuottavammin.

Piekkalan mukaan yleiseen mielipiteeseen tarvittaisiin asennemuutos - pitäisi hyväksyä, että myös julkisen sektorin henkilöstölle voidaan maksaa bonuksia hyvästä tuloksesta yritysmaailman tapaan. Nykykäytäntö ei ole kovin kannustava. Jos jossain virastossa tehdään innovaatio, jolla säästetään rahaa, sitä ei suinkaan jaeta henkilöstölle vaan raha jää valtion kassaan. Palkkasuhteetkaan eivät aina ole julkisella sektorilla optimaaliset. Jo aikanaan tehdyssä Valpas-selvityksessä todettiin, että

vaativuustasoltaan alemmissa tehtävissä valtion palkat ovat kilpailukykyisiä yksityiseen sektoriin verrattuna, mutta vastavasti korkeampaa koulutusta ja vaatimustasoa edellyttävissä tehtävissä palkkataso on matalampi.

- Julkisella sektorilla on pitkä historia solidaarisen palkkapolitiikan noudattamisesta. Palkkahaitaria ei ole haluttu levittää, toteaa Piekkala.

Yleinen palkankorotuslinja ohjaa

Keskitettyjen ratkaisujen kuoppaamisen jälkeen palkkaratkaisujen raamiksi ryhdyttiin kehittämään ns. Suomen mallia, jossa palkankorotukset määräytyisivät ventialojen ratkaisujen mukaisesti. Yhteisymmärrystä tästä ei syntynyt. Ajatusta vierastettiin erityisesti julkisen sektorin liittojen piirissä.

Piekkalan edeltäjä **Minna Helle** totesi julkisuudessa, että valtakunnansovittelijalta on jatkossakaan turha tulla toivomaan liittokierroksen päänavajaa korkeampia palkankorotuksia. Piekkala komppasi ajatusta, mikä herätti työntekijäjärjestöjen piirissä kritiikkiä. Sovittelijalta kun odotetaan puolueettomuutta.

- Minna Hellehän halusi lausunnollaan lisätä sovittelijan toiminnan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä ja kertoi vain sen, mitä periaatetta täällä on noudatettu iät ajat. Miten minä voisin olla eri mieltä, puolustautuu Piekkala.

Hänen mukaansa sovittelijan pitää osaltaan huolehtia siitä, että tehtävät ratkaisut ovat tarkoituksenmukaisia. Tämä sisältää myös yleisen palkankorotuslinjan huomioon ottamisen.

- Kukaanhan ei halua olla sopimuskierron päänavaja, jos kaikki muut käyttävät tätä tasoa ponnahduslautana ja viimeiset saavat parhaimmat korotukset. Silloin sopimuksia tehtäisiin nousevin huudoin, perustelee Piekkala.

Periaatteelliset riidat vaikeita

Vaikka Piekkala ei ole vielä päässyt riitoja ratkomaan, hänellä on näkemys siitä, millaiset asiat ovat sovittelun kannalta hankalimpia.

- Vaikeimpia ovat periaatteelliset sopimusriidat, esimerkiksi kysymys siitä, kuka voi olla sopimuksen osapuolena. Näissä näkemykset ovat yleensä ehdottomia.

Normaalisti sovittelussa mietitään riidan peruskysymystä, osapuolien tavoitteita ja huolia sekä sitä, mitä yhteistä asiasta on löydettävissä. Mutta jos on vain yksi vaihtoehto, sitä on vaikea sovittaa - etenkin, kun sovitteluun päädyttyä takana on jo pitkä neuvottelutie, jonka aikana tilanne on entistään lukkiuntunut.

- Sovittelussa riitaa ratkotaan kysymällä, kuuntelemalla ja selvittämällä sekä vaihtoehtoja etsimällä. Ratkaistava perimmäinen kysymys pitää löytää. Se voi vaatia asian paloittelua ja sen priorisointia, mikä pitää ratkaista ensimmäisenä ja mitä voidaan mahdollisesti siirtää myöhemmin selvittäväksi. Jokainen tilanne on kuitenkin omanlaisensa, kuvailee Piekkala sovittelu-prosessia.

Sovittelija edistää työnantajien ja työntekijöiden välisiä suhteita osallistumalla puhujana osapuolia edustavien järjestöjen tilaisuuksiin sekä henkilökohtaisella yhteydenpidolla eri toimijoihin - näkemyksiä ja toiveita kartoittaen. Median kautta, esimerkiksi haastatteluissa, saa myös ajatuksia eteenpäin.

- Tämä on tietynlaista vaikuttamistoimintaa, sovittelijan sanan julistamista, kokee Piekkala.

Poliittiset työtaistelut eivät kuulu työriitojen sovittelun piiriin. Maan hallituksen ja ammattiliittojen välisiin kiistoihin sovittelija ei puutu. Sovitteluun eivät myöskään tule sellaiset työtaistelut, jotka tapahtuvat virka- ja työehtosopimuksen ollessa voimassa. Nämä ratkotaan työtuomioistuimessa. Valtakunnansovittelijan lisäksi sovittelujärjestelmään kuuluu kolme sivutoimisia sovittelijaa. Sovittelijoiden tehtävät ja valtuudet perustuvat lakiin työriitojen sovittelusta.

Vuokko Piekkala

- Valtakunnansovittelija 6.8.2018 lukien
- Hallintonsaari ja oikeustieteen kandidaatti, 54 v
- Työskennellyt aikaisemmin Kirkon työmarkkinalaitoksen työmarkkinajohtajana ja kirkkoneuvoksena sekä Kuntatyönantajien lakimiehenä ja neuvottelupäällikkönä.
- Perheessä mies, tytär ja villakoira.
- Harrastaa kuntoliikuntaa.

Motto: "Näe suuret linjat ja tee pieniä asioita."

Kuva: Siiri Susi



Sadonkorjuuta

Sienestäjän tärkeimmän ohjeen mukaan poimia saa vain tuntemiaan sieniä. Kuinka pitää menetellä, jos poimijan ainoa tuntemansa sieni onkin karpässieni?

Aivan näin kimurantissa tilanteessa ei olla ensi kuun edustajakokouksessa. Järjestöillä on pitkästä aikaa käytössään neuvottelutarallisuutta, jonka käytöstä neuvotellaan lähitulevaisuudessa. Yhdistysten lähettämien edustajien odotetaan ottavan kantaa siihen, mihin kohteisiin tulevaisuudessa neuvotteluissa varallisuutta tulisi kohdentaa.

Se mikä toiselle on ehdottoman tärkeä, on

toiselle vähäpätöisempi. Aivan kuten siellä sienimetsällä. Toinen himoaa tatteja, toinen ei koske niihin pitkällä tikullakaan. Tulevaan kokoukseen osallistuvilla edustajilla tulee olla liikkumavaraa neuvottelutavoitteiden tärkeysjärjestyksestä päätettäessä. Tärkeysjärjestyksen määrittäminen on aina kompromissi, ja lopputulos ratkeaa vasta neuvotteluiden päättyessä yksimielisyyteen.

Tärkeintä on olla vaikuttamassa. Yhdistykset, lähettäkää edustajanne valtakirja mukana kokoukseen.

Luottamus hyvä, valvonta paras

Syyskuun puolivälissä maakuntalehti Keski-suomalaisessa oli artikkeli, jonka mukaan Puolustusvoimat selvittää nimitöntä ilmiantokanavaa. Kyllä, luit aivan oikein. Siinä työpisteiden ilmapiirin ja toimintakyvyn kehittäminen ovat toissijaisia, kun työntekijät naputtelevat koneillansa milloin mitään palautetta eteenpäin. Nimettömänä tietty.

Kuvitellaanpa tilannetta, jossa virkamies on esitutkittu ilmiannon perusteella ja lopulta päädytty syyttämättä jättämiseen. Virkamiehelle jää ainoastaan lasku kouraan pyytämästään oikeusavusta. Mukava tuo ilmiantokanava.

Eikö virastossa luoteta nykyisiin toimintamalleihin, joilla voidaan raportoida epäkohdista eteenpäin? Kenen tehtäviin ilmiäntöjen tutkiminen päättyy? Toimiiko niiden käsittelijä jäävisti, jos ilmiannossa onkin häntä koskeva tieto?

Yhden ilmiannon haluaisin tehdä minäkin. Tutkitaan, onko asian valmistelu edennyt hyvän yhteistoiminnan hengen mukaisesti. Henkilöstö tulisi ottaa jo valmisteluvaiheessa mukaan sitä koskevissa asioissa. Luottamus hyvä, valvonta paras -henki on mennyt aikaa. Ei kaiveta sitä uudestaan esille naftaliinista.

No, onneksi tämäkin uutinen osoittautui myöhemmin anaksiksi.

Vaikuta lukijana

Päällystölehden suunnittelupalaveri ensi vuoden osalta järjestetään muutama viikko edustajakokouksen jälkeen. Olemme kartoittaneet teiltä palautetta lehden sisällöstä ja sitä on saatu, kiitos. Palautteet tukevat tehtyjä linjauksia ja omia arvioita. Pääluottamusmiesten palstat ja vaikuttajien haastattelut nousevat tämän tästä esiin palautteissa.

Nyt on viime hetken mahdollisuus esittää aiheita ja teemoja ensi vuodelle. Helpoiten se käy oheisella linkillä.

Hyvää syksyn jatkoa.





"Hei, me lennetään"

Rajan lentäjien kuulumiset

Teksti: Juho Tähtinen, Rajavartiolaitoksen lentäjät ry:n puheenjohtaja ja Päälystöliiton hallituksen jäsen Kuva: Matti Vihurila

Rajavartiolaitoksen Vartiolento-laivueella (VLLV) on tukikohdat Rovaniemellä, Turussa ja Helsingissä, missä sijaitsee myös laivueen esikunta. Kaikissa tukikohtissa on 24/7-päivystys meripelastushelikopterilla. Turussa on lisäksi Dornier-valvontalentokoneet sekä Helsingissä ja Rovaniemellä AW-119Ke Koala -yksimoottoriset helikopterit. VLLV:lla on vuosittain noin 650 lennettyä hälytystehtävää, joihin sisältyy meripelastuksen ja rajaturvallisuuden lisäksi virkaaputehtäviä poliisille, pelastuslaitokselle ja terveystoimelle. Näiden ohella laivue tukee monia muitakin valtion toimijoita, tarvittaessa aina valtionjohtoa myöten. Pienellä henkilöstöllä saadaan tuotettua yhteiskunnalle tärkeää ja ainutlaatuista palvelua. VLLV käy tällä hetkellä läpi isoa kalustouudistusta, mikä tulee jatkumaan vielä vuosia. Tavoitetilä on, että Turussa ja Helsingissä olisi käytettävissä yhteensä viisi päivitettyä Super Puma -meripelastushelikopteria. Operatiivisessa käytössä on jo kaksi täysin uutta H215 -helikopteria, ja kolme vanhaa Super Puma -helikopteria käyvät läpi totaalisen uudistuksen. Dornierien suorituskyky korvataan seuraavan vuosikymmenen aikana. Myös pienemmät kopterit päivitetään, ja näin saadaan merkittävää suorituskyvyn lisäystä rajojemme valvontaa. Kaikki VLLV:n lentäjät ovat käyneet Puolustusvoimien lentoreserviupseerikurssin, ja heistä noin kolmannes on opistoupseereita, kolmannes sotatieteiden kandidaatteja

ja kolmannes sotatieteiden maistereita tai korkeammin koulutettuja. Koulutus meripelastuskopterin päälliköksi kestää reilut 10 vuotta. Lähes kaikki Rajavartiolaitoksen noin 30 lentäjästä ovat Päälystöliiton jäseniä.

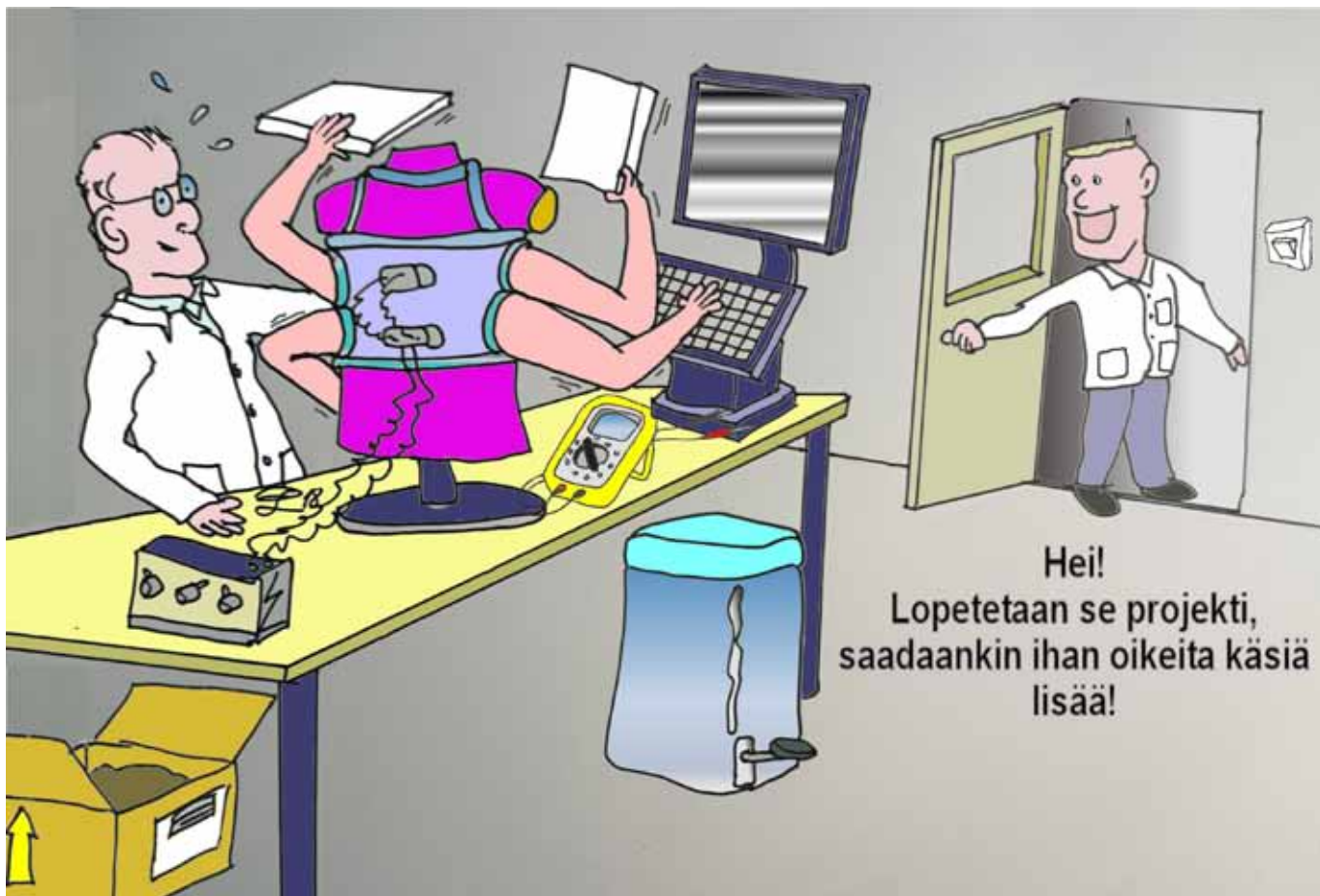
Kalustoa päivitetään – entäpä henkilöstö?

Viimeisimmissä RVL:n virastoeräneuvotteluissa sovittiin, että osana kehittämissuunnitelman työskentelyä neuvotellaan lentolisäjärjestelmän kokonaiskehittämisestä. Kaikkien kannalta olisi suotavaa, että sen tuloksena sitoumuskorotuksen osuus saataisiin sisällytettyä lentolisään. Pari vuotta sitten uudistettiin sitoumuksien pysyväisasiakirja, mikä vaikutti myös lentävän henkilöstön sitoumuksiin. Sitoumus on ikään kuin henkilön antama pantti siitä, että hänen saamansa koulutus on työnantajan käytössä määrätyn ajan. Vanhat sitoumukset olivat sellaisia, että ensin alussa oli "pitkä sitoumus" (ohjaajilla 13,5 v ja 100 000 € sitoumussakolla, muulla henkilöstöllä 5 v), minkä jälkeen se jatkui toistaiseksi voimassaolevana kuuden kuukauden irtisanomisaikojalla. Uudet sitoumukset ovat samantapaisia kuin vanhat, mutta aina ilman, että jatkuisivat toistaiseksi voimassaolevina. Ensimmäisen sitoumuksen jälkeen on siis saatava lisää koulutusta, jonka perusteella voitaisiin tehdä uusi sitoumus. Etenkään pintapelastajilla ja lentomekaanikoilla ei ole

juurikaan tällaista koulutusta. Tämä johtaisi virkamiesten selkeään palkan laskuun viiden vuoden jälkeen, kun sitoumuskorotukset raukeavat. Tältä välttyään, jos sitoumuskorotuksen osuus sisällytetään lentolisään. Osaaminenhan ei katoa minnekään. Toistaiseksi ohjaajatilanne on hyvä, mutta tulevaisuudessa edessä on haasteita. Kaikilla meripelastushelikopterien lentäjillä täytyy eläkeoikeus tai ensimmäinen sitoumus loppuu vuoteen 2025 mennessä. Samaan aikaan siviilipuolella toiminta kehittyy kovaa vauhtia, ja siellä tarvitaan jatkuvasti koulutettuja ja kokeneita helikopterilentäjiä, niin Suomessa kuin maailmalla. Viimeisten vuosien aikana kolme lentäjää on siirtynyt siviiliin huomattavasti ennen eläkeoikeuden täyttymistä. Mahdollisen ohjaajapulan välttämiseksi ja valmiusvaatimusten ylläpitämiseksi jatkossakin olisi tärkeää, että henkilöstö pysyisi palveluksessa eläkeikään asti tai mielellään jopa sen yli, lähemmäs eroamisikää. Työkaluihin on panostettu, mutta olisiko seuraavaksi vuoro panostaa niiden käyttäjiin?

Luutnantti Juho Tähtinen (30 v)

- Kotipaikka Turku
- Palvelustehtävä ACO Koordinaattori, ilmailuksen perämies (H215)
- Vartiolento-laivue, Turun tukikohta



Lomakohteiden hakuaika päättyy pian

Teksti: Juha Susi

Lokakuun lopussa päättyy seuraavan lomakauden (1.1. - 30.4.2019) hakuaika. Kohteet Vierumäellä, Kolilla ja Saariselällä odottavat vierailuasi.

Lomakohteiden haku tehdään kotisivujen jäsenosiossa. Saapuneissa hakemuksissa on ollut joskus ristiriitaisuuksia, jotka vaikuttavat hakupäätöksiin.

- Tarkistan kaikkien hakijoiden osalta palvelussuhteen. Niissä on ollut virheellisiä kirjauksia, jäsen sihteeri **Anja Mustajoki** muistuttaa hakijoita.

Vuoron saaneille lähetetään sähköpostilla vahvistusviesti, joka sisältää ohjeiden lisäksi lomakohteen ovikoodin. Kaikki eivät sitä huomaa.

- Saan ajoittain soittoja, jossa lomailija seisoo ulko-ovella ja kysyy minulta koodia. Ohje kannattaakin napata mukaan lomalle lähtiessä.

Pientä pintaremonttia

Helsingin Runeberginkadun asunnot ovat taas haettavissa. Kohteiden viimeistelytyöt ovat loppusuoralla. Näitä kohteita ei myönnetä hakukausittain vaan niihin haetaan jatkuvasti. Parhaat vuorot isojen tapahtumien aikoina ovat kysyttäjä.

- Kohteiden varauskalentereista jäseniä näkee myönnettyt ja vapaat vuorot, Mustajoki neuvoo.

Muissakin kohteissa on tehty hankintoja viihtyvyyden lisäämiseksi. Markovillaan Saariselällä uusittiin petauspatjat, peitteet ja tyynyt hiljattain.

- Kolilla uusittiin verhoja sekä hankittiin uudet lukuvalot makuuhuoneisiin. Runeberginkadun yksioon hankittiin isompi televisio ja uusi ruokapöytä.

Helpotusta henkilöstötilanteeseen

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Juha Susi

Puolustusvoimien henkilöstöjärjestöjen viesti on viimein kuultu - lisähenkilöstöä on luvassa työssä jaksamisen tukemiseksi. Valtion ensi vuoden talousarvioon esitetään vajaan 6 miljoonan euron määrärahaa, jolla on tarkoitus perustaa noin sata uutta virkaa Puolustusvoimiin. Lisäksi esitetään 2 miljoonan euron rahoitusta sopimussotilaiden palkkaamiseen. Henkilöstöjärjestöt ovat jo vuosia pitäneet meteliä työmäärän ja resurssien välisestä ristiriidasta, jonka taustalla ovat Puolustusvoimauiduksen henkilöstövähennykset ja toisaalta turvallisuusympäristön muuttamisen vaatimat toimenpiteet.

Viime vuonna asian suhteen herättiin jo eduskunnassakin. Puolustusvaliokunta toi esiin huolensa ammattisotilaiden ja Puolustusvoimien siviilihenkilöstön jaksamisesta.

- Perusongelma on, että Puolustusvoimien nykyinen noin 12 000 hengen vahvuus on alimitoitettu suhteessa tehtäväkenttään, tätä seikkaa ei voi korjata hyvälläkään henkilöstöpolitiikalla, totesi valiokunta tuolloin talousarviolausunnossaan.

Henkilöstövajauksen vuoksi ylityötä on jouduttu tekemään entistä enemmän.

- Ilmavoimissa tehtiin yli 67 000 tuntia ylityötä vuonna 2017. Pääasiallisena syynä pidän tehtävien määrää suhteessa tekeviin käsin, kirjoitti Päälystöliiton varapuheenjohtaja **Reino Mäkelä** keväällä.

Työssä uupuminenkin on tuotu valtakunnalliseen tietoisuuteen.

- Työssäni Puolustusvoimissa joudun päivittäin seuraamaan työtoverieni ponnistelua kestokykynsä ääriarjoilla - henkisen jaksamisensa Tali-lhantalassa - päivästä ja kuukaudesta toiseen, purki nimimerkki Huolestunut tuntojaan *Helsingin Sanomissa* (HS 13.6.).

Nämä yksittäiset ulostulot kertovat osaltaan siitä, että ongelmat ovat olleet laajasti tiedossa - luonnollisesti puolustusministeriössäkin. Nyt tilanteeseen tarjotaan muuta kuin myötätuntoa.

- Mielestäni nyt olisi erinomainen vaihe uudelle parlamentaarille työryhmälle. Se

voisi tehdä selvityksen Puolustusvoimien henkilöstömäärästä ja sen mahdollisesta kasvattamisesta ensi vuosikymmenellä. Ensi vuodelle esitetyt sata uutta virkaa ovat hyvä alku. Todellisuudessa se on vain laastaria Puolustusvoimien henkilöstöpulaan, joka aiheutettiin Puolustusvoimauiduksen 2 400 tehtävän leikkaamisella, totesi puolustusministeri **Jussi Niinistö** vuoden 2019 talousarvion lähete keskustelussa eduskunnassa.

Puolustusministeri sanoo törmänneensä joukko-osastoverailuillaan yhä enemmän henkilöstön työssäjaksamisen ongelmiin ja resurssipulan näkymiseen Puolustusvoimien arjessa.

Ensi vuonna perustettavat virat on suunniteltu toimintavalmiuden ylläpitämiseen, asevelvollisten koulutukseen sekä uusien suorituskykyjen kehittämiseen. Puolustusministerin erityisavustajan **Petteri Leinon** mukaan viroilla vastaan työssäjaksamisongelmien lisäksi valmiudellisten tehtävien lisääntymiseen sekä paikataan edellisen hallituksen tekemiä leikkauksia.

Leinon mukaan uudet tehtävät jakaantuvat puolustushaaroil-

le karkeasti siten, että ilmavoimat saa 50, maavoimat 30, merivoimat 10 ja logistiikkalaitos loput 10 vakanssia. Pääesikunta tekee tarkemman kohdennuksen puolustushaarojen tarpeiden mukaisesti sekä so-tilas- että siviilivirkoina.

Puolustusvoimien henkilöstöpäällikön kenraalimajuri **Ilkka Korkiamäen** mukaan henkilöstön ylikuormitus tilanteet Puolustusvoimissa ovat työpiste- tai tehtäväkohtaisia. Hän painottaa, että työssäjaksamisen tukeminen on työnantajalle keskeinen asia. Nyt asiantilan korjaamiseen on luvassa ainakin 100 uutta pelimerkkiä - nämä kaikki tulevat todelliseen tarpeeseen.



Kentällä tietämättömyyttä sotilaallisen harjoituksen korvausperusteista

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Pasi Saari

Päälystölaiton syksyn alueellisilla luottamusmies- ja yhteistoimintapäivillä nousi kentältä esiin joitakin hallintoyksiköihin pesiytyneitä virheellisiä tulkintoja sotilaallisen harjoituksen sopimusmääräyksistä. Moneen joukkoon näyttää jalkautuneen huonosti niiden poikkeavien harjoitustilanteiden korvausperusteet, kun virkamies osallistuu kahteen eri sotilaalliseen harjoitukseen saman vuorokauden aikana, työskennellen näissä kummassakin vähintään 8 tuntia 6 minuuttia. Lähtökohtaisesti virkamiehen osallistuminen sotilaallisiin harjoituksiin tulee pyrkiä järjestämään siten, että virkamies osallistuu kerrallaan vain yhteen harjoitukseen ja jo suunnittelussa huomioidaan virkamiehen tarve lepoon eri harjoitusten välillä.

Poikkeavissa tilanteissa, kun kaksi harjoitusta ajoittuu samalle kalenterivuorokaudelle, harjoituskorvaus tulee maksaa erikseen kummastakin harjoituksesta. Edellytyksenä tälle on se, että muutoin sotilaalliselle harjoitukselle ja harjoituskorvaukselle asetetut edellytykset täyttyvät. Virkamiehelle

maksetaan siis samalta vuorokaudelta kaksi sotilaallisen harjoituksen harjoituskorvausta sekä yksi harjoituspäiväraha. Kyseiseltä vuorokaudelta merkitään sopimuksen mukaisesti päivittäiseksi työajaksi 8 tuntia 6 minuuttia.

Harjoituspäiväraha eroaa matkustussäännön mukaisesta päivärahasta

Joissakin hallintoyksiköissä on sotkettu sotilaallisen harjoituksen perusteella maksettava harjoituspäiväraha valtion matkustussäännön mukaiseen päivärahaan. Näiden on katsottu sulkevan toisensa pois, mikäli ne sattuvat samalle kalenterivuorokaudelle. Tämän on kuitenkin virheellinen tulkinta. Virkamiehelle maksetaan harjoituspäivärahaa korvauksena niistä ylimääräisistä kuluista ja haitoista, jotka aiheutuvat palveluksen suorittamisesta sotilaallisen harjoituksen poikkeavissa olosuhteissa. Harjoituspäivärahalla korvataan ennen kaikkea kohonneita elantokustannuksia, erityisesti ruokailuja, ja toisaalta sotilaalliseen harjoitukseen liittyvää sidonnaisuutta ja tehtävän työn intensiteettiä. Harjoituspäiväraha on aina kalenterivuorokausikohtainen. Matkustussäännön mukaisilla päivärahoilla korvataan virkamatkasta aiheutuvia ylimääräisiä kustannuksia, joita virkamiehelle koituu matkalla syömisestä ja elämisestä. Siltä ajalta, jolta maksetaan harjoituspäivärahaa, ei makseta matkustussäännön mukaista päivärahaa. Lähtökohta siis on, että täyden sotaharjoitusvuorokauden (24 h) ajalta ei päivärahoja makseta. Sen sijaan tilanteissa, joissa esimerkiksi harjoituskäsky määrää virkamiehen sotilaallisen harjoituksen aloittamisen tai päättymisen harjoituskokoonpanossa jossain muualla kuin omalla virkapaikalla, harjoituksen meno- tai paluumatkaan liittyy aina virkamatka virkapaikan tai asunnon ja virantoimituspaikan välille. Näissä tilanteissa päivärahojen päällekkäisyyttä ei synny ja virkamatka-ajalta maksetaan päivärahaa, mikäli matkustussäännön edellyttämät perusteet täyttyvät.



Ylitöiden muodostuminen ei ole riittävä peruste siirtää vuosilomaa

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Matti Vihurila

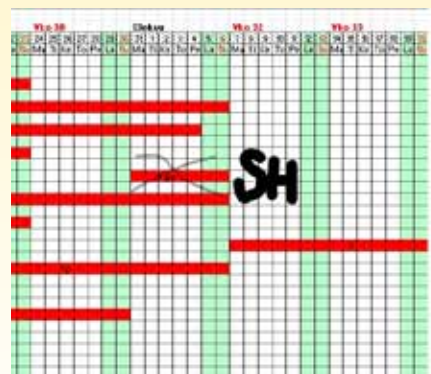
Komentajan vuosittain vahvistama vuosilomajärjestys loma-ajankohdistus on pyhä paperi. Vahvistaminen sitoo virastoa. Valtion vuosilomasopimuksessa on sovittu, että virkamiehen vuosiloma voidaan viraston päätöksellä siirtää ja keskeyttää vain, mikäli siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyden tai turvallisuuden liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Ylitöiden muodostumista ei missään tapauksessa voida pitää tällaisena syynä.

Tilanteissa, joissa työntekijä siirtää tai keskeyttää yksipuolisesti vuosiloman, virkamiehelle tulee varata mahdollisuus esittää mielipiteensä asiasta. Vuosiloman siirtä-

misestä on ilmoitettava viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Virasto on velvollinen suorittamaan virkamiehelle korvausta, mikäli vahvistetun vuosiloman siirtämisestä tai keskeyttämisestä aiheutuu virkamiehelle vahinkoa. Tällaisia saattavat olla esimerkiksi matkalippujen peruuttamisesta syntyneet kulut tai loma-ajaksi vuokratun loma-asunnon vuokratulot.

Joissakin tapauksissa voi käydä välttämättömäksi poiketa vahvistetusta lomajärjestyksestä, vaikka kyse ei olisi edellä kuvatuista painavista syistä. Tällöin poikkeaminen onnistuu parhaiten viraston ja virkamiehen välisellä sopimuksella. Aloitteen loman siirtämisestä voi tehdä kumpi tahansa. Sopimuksesta on syytä laatia erillinen ilmoitus, josta ilmenee esimerkiksi virkamie-

hen suostumus tai halukkuus vuosiloman siirtoon. On huomattavaa, että ilmoitusta vuosiloman siirtämisestä ei laadita oman työpisteen esimiehen tai esimerkiksi joukkoyksikön komentajan kanssa, vaan aina vuosilomajärjestyksen hyväksyjän kanssa.



Kekkos-ajan metodit keihäänkärkenä maavoimissa...

Teksti: Marko Jalkanen

No ei onneksi ihan koko tulosityksikössä, vaan eräässä Maavoimien hallintoyksikössä, joka mainostaa sloganissaan itseään yhteisoperaatiokykyiseksi. Yhteistoimintakykyinen se ei kuitenkaan näytä olevan, ainakaan oman henkilöstön suuntaan. Henkilöstön mielipiteillä ja kokemuksilla ei katsottu olevan mitään lisäarvoa päätöksen tekoon, kun syyskuun ylimen kokouksessa tiedotettiin työnantajan yksipuolisesta kollektiivipäätöksestä, että jatkossa joukossa ei juuri tehdä haja- eikä etätöitä. Henkilöstölle ei päätöstä perusteltu, vaikka erikseen kysyttiin. Räikeän yllätyksen lisäksi kyse on ala-arvoisesta esimiestyöstä.

Huhujen mukaan epäämisen eräs peruste oli tasapuolisuus muita työpisteillä työskenteleviä kohtaan. Huonoa esimiestyötä tämäkin, kun näiden kollektiiviperusteiden ei pitäisi liittyä millään tavalla keinoin, joilla pyritään edistämään koko henkilöstön

työhyvinvointia sekä työn- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Hyvä esimies luo työntekijöilleen edellytykset tehdä parhaansa. Puolustusvoimissa tähän kuuluvat myös keinot, joilla voidaan edistää perheestään erillään tai toisella paikkakunnalla asuvan yksilön työhyvinvointia. Nyt ei todellakaan tehty näin vaan päinvastoin: työskentelelyssä palattiin käytännössä Kekkos-ajalle, jolloin kiinnitettiin huomiota pelkästään tapaan, missä ja miten työ tehtiin.

Etätöissä luottamus on keskiössä ja johtaminen keskittyy työtulosten seuraamiseen. Liekö sitten joku yksittäinen henkilö tyri nyt tai hänen vähintäänkin epäillään käyttäneen etätöitä väärin, ja tämän johdosta käyttömahdollisuus poistettiin lähes kokonaan kaikilta. Tämäkin peruste on huono ja joukkoseuraamus tarpeeton. Ei liikenteessäkään rangaista kaikkia tienkäyttäjiä, jos yksittäinen tielläliikkuja törtöttölee rangaistavasti.

Vuosi sitten Puolustusvoimien henkilöstölle tehtiin työaikajoustoista erilliskysely, johon vastasi lähes neljännes. Yhteenveto oli, että haja- ja etätöiden käyttäjät olivat työtyytyväisempiä verrattuna niihin, joilla tätä mahdollisuutta ei ollut. Etätöiden arvioitiin hyödyttäneen eniten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Käyttäjät nostivat esiin myös optimaalisen työajankäytön, tehokkuuden, työmatkojen minimoinnin sekä paremman keskittymisen ja työssäjaksamisen. Puolustusvoimissa joustavat työaikamuodot onkin nähty enemmän mahdollisuutena kuin uhkana. Toivottavasti kollektiivipäätöksen kaltaiset johtamiskohdat eivät leviä Ebolan lailla muualle valtakuntaan. Päätös ei ole millään tavoin Puolustusvoimien yleisen linjan mukainen ja näkyy varmuudella joukon työilmapiiirikeselystä negatiivisesti, ellei joku ylempi esimiesporras puutu siihen ennen sitä ja puhu joukkoon järkeä - toivottavasti.

Soveltamisohjeneuvottelut päättyivät yksimielisyyteen - joustavia työaikamuotoja käyttöön

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Nea Mäkinen

Rajavartiolaitoksen kehittämissryhmässä on neuvoteltu alkusyksystä valtion virkaehtosopimuksen pääsopimuksen 4 §:n mukaisesti uuteen tehtävään siirtyvän henkilön suorituksen arvioinnin ajankohdasta, muutto- ja siirtokustannusten korvaamisesta tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen 6 §:n sopimusmääräyksen soveltamisohjeesta sekä virkamiesten työajoista tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen 7 a §:n täytäntöönpanosta.

Uuteen tehtävään siirtyvän henkilön suorituksen arvioinnin ajankohdasta on todettu yhteisesti, että yli 30 päivää yhdenjaksoisesti kestävää virkavapaus- tai vuosiloma-aikaa ei oteta huomioon palkkausjärjestelmäsopimuksessa mainitun kuuden tai kahdeksan kuukauden aikaa laskettaessa, vaan nämä ajat pitenevät yhdellä kuukaudella kutakin täyttä poissaolokuukautta kohden. Sama koskee myös virkavapauden ja vuosiloman yhdistämistä. Käytännössä normaalissa tapauksessa uudessa tehtävässä



suoritus arvioidaan virkamiehen osalta kuuden kuukauden jälkeen, seitsemännen kuukauden aikana, ja uusi suoritusosa menee kahdeksannen kuukauden alusta maksuun. Näin ollen esimerkiksi 60 päivän yhdenjaksoinen poissaolo siirtää näitä edellä mainituja aikoja siten, että arviointi tehdään kahdeksan kuukauden jälkeen, yhdeksännen kuukauden aikana, ja uuden suoritusosan mukainen palkkaus maksetaan virkamiehelle kymmenennen kuukauden alusta lukien. Muutto- ja siirtokustannusten korvaamisesta tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen 6 §:n sopimusmääräyksen soveltamisohjeen osalta todettiin, että se on tarkoituksenmukaista poistaa, koska sopimusmääräys tuli muutettua 14.6.2018 tehdyllä tarkentavalla virkaehtosopimuksella. Poistettu soveltamisohje olisi mahdollisesti aiheuttanut sekaannusta, mikäli se olisi jätetty voimaan.

Lisäksi neuvotteluissa todettiin, että niiden yhteydessä työnantajan esittelemästä päätösluonnoksesta, joka koski työaikasopimuksen 7 a §:n (Eräät virastotyöajan työaikajärjestelyt) täytäntöönpanoa, on neuvoteltu ja saavutettu yhteisymmärrys.

Joustavat työaikaamuodot laajasti käyttöön Rajavartioloitoksessa

Rajavartioloituksen esikunta on 10.9. päivittänyt kaksi jo aiemmin käytössä ollut joustaviin työaikaamuotoihin liittyvää päätöstä. Nämä ovat Etätyö Rajavartioloitoksessa (RVL1822076) ja Hajautettu työ Rajavartioloitoksessa (RVL1822006). Aikaisempiin päätöksiin verrattuna muutoksia tuli muutamaan kohtaan. Tavoitettavuusaika on jatkossa molemmissa työaikaamuodoissa klo 9 - 15, jolloin virkamiehen on oltava esimiehensä määräämällä tavalla viipymättä tavoitettavissa Lync-järjestelmällä, puhelimitse tai sähköpostilla. Vaikka liukumia kevään virastoeräneuvottelujen yhteydessä laajennettiin, työnantaja pitää kiinni yllä mainitusta tavoitettavuusvaatimuksesta. Tätä perustellaan sillä, että virkamiehet ovat näin ollen helpommin tavoitettavissa esimerkiksi yhteisiin palavereihin. Kaikkein tervetullein muutos koskee etätyö- ja hajatyöpäätösten voimassaoloaika. Päätös voidaan jatkossa tehdä vuodeksi kerrallaan aiemman puolen vuoden sijasta. Tältä osin voidaan todeta, että byrokratian määrä

puolitui päätösten valmistelun, puoltujen, allekirjoitusten ja jakelun osalta. Päätöspohjat löytyvät nykyään ACTA:sta ja niihin on lisätty aikaisempiin päätöspohjiin verrattuna tietoturvasuosio. Sekä haja- että etätyössä käytettävien työpäivien maksimimäärä on edelleen kaksi/viikko. Etä- ja hajatyön käyttö on myös edelleen mahdollista yhtä aikaa edellä mainitulla työpäivärajausella (yht. 2/vko).

Rajavartioloituksen esikunta on edellä mainittujen päätösten lisäksi julkaissut 17.9. määräyksen/soveltamisohjeen Virastotyöaikaan liittyvät joustavat työaikajärjestelyt (RVL1822005). Tämä asiakirja liittyy osittain vuoden 2018 virastoeräneuvotteluissa työaikasopimukseen lisättyyn 7 a §:ään. Määräyksen/soveltamisohjeen työaikajärjestelyjä ovat tiivistetty työaika liukuvaa työaika hyödyntäen, pidennetty työaika ja yksilöllinen työaika. Näiden työaikaamuotojen käyttöön saaminen edellyttää kirjallista sopimista työnantajan ja virkamiehen välillä. Sopimusmallit ovat ko. asiakirjan liitteinä.

Tiivistetystä työajasta ei ole erikseen sovittu työaikasopimuksessa, vaan siihen liittyvät menettelytavat on kirjattu ainoastaan työnantajan määräyksen/soveltamisohjeeseen. Tiivistetty työaika liukuvaa työaika hyödyntäen tarkoittaa sitä, että virkamies voi virastotyössä esimiehen harkinnan mukaan tehdä säännöllisen työajan tunnit etukäteen siten, että jaksoittain yksi työpäivä voidaan antaa vapaaksi. Tämä järjestely on mahdollista myös johtaville virkamiehille. On huomioitava, että tämä menettely on eri asia kuin työaikasopimuksen 3 §:n soveltamisohjeen c-kohdassa tarkoitettu työnjohdollinen puskurityöajan kerryttäminen työtehtävien sitä edellyttäessä.

Pidennetystä työajasta ja yksilöllisestä työajasta on sovittu työaikasopimuksen 7 a §:ssä. Pidennetty tai yksilöllinen työaika voidaan joustavuutta lisäävinä työaikajärjestelyinä ottaa virastotyössä käyttöön. Järjestelyn tulee edistää tuloksellista toimintaa ja soveltua toimintaan ja työtehtäviin. Pidennetyssä työajassa säännöllinen työaika voi olla enintään 120 tuntia jaksossa ja enintään 40 tuntia viikossa. Kuukausipalkka maksetaan säännöllisen työajan ja pidennetyn säännöllisen työajan mukaisella suhteella korotettuna työajan pidennyksen ajalta. Käytännössä esimerkiksi projektiluontoisessa tehtävässä, jossa on tarve tehdä säännöllisesti normaalia pidempiä työpäiviä, voi pidennetty työaika tulla kysymykseen. Yksilöllistä työaika voidaan tehdä Rajavartioloituksen esikunnassa, Raja- ja Merivartiokoululla sekä muiden hallintoyksiköiden esikunnissa johto- ja asiantuntijatehtävissä. Yksilöllisessä työajassa virkamies työskentelee työnantajan tiloissa. Edellytyksenä on, että työtä tehdään sen luonteen vuoksi pääosin muualla kuin varsinaisella virkapaikalla tai yksilöllinen työaika työn muun erityisluonteen vuoksi sopii kyseisiin työtehtäviin.

Joustavat työaikaamuodot on saatu Rajavartioloituksessa käyttöön laajemmin kuin koskaan aikaisemmin. Kannustan jäsenistöä käyttämään näitä annettuja työaika-joustoja niin kattavasti kuin mahdollista. Pitää tuki muistaa, ettei kenelläkään ole subjektiivista oikeutta näiden käyttöön, vaan kaikista joustavista työaikaamuodoista on keskusteltava esimiehen ja työnantajan kanssa ja yhteistyössä valittava keinovalikoimasta sellainen työaikaamuoto/-muodot, jotka soveltuvat omaan elämäntilanteeseen ja työtehtäviin.

Joustavat työaikaamuodot ovat laajasti käytössä Rajavartioloitoksessa. Ne helpottavat merkittävästi työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.

JÄSEN, SIIRRÄ MEILLE ASUNTOLAINASI JA SÄÄSTÄ.

Hyödynnä etusi: danskebank.fi/akava

KESKITY OLENNaiseen.

Danske Bank

Perusteellisen perehdyttämisen kautta osaamisen kehittämiseen

Teksti: Jaakko Levä Kuva: Matti Vihurila



"Saavut epävarmoin askelin ja hiukan ehkä myös pelonsekaista tunnetta kokien uuteen virkapaikkaan, josta tuskin tunnet yhtä tai kahta ihmistä enempää. On ensimmäinen päivä uudessa virka paikassasi. Virallisten toimien jälkeen on aika perehtyä uuteen tehtävään. Sinulle näytetään työpöytäsi, josta löytyy tietokone, älypuhelin ja avaimet. Jaksat odottaa noin kaksi päivää ja samalla kysellä koko ajan, milloin minut perehdytetään uuteen tehtävääni? Sinulla on kuitenkin tunne siitä, että huutelisit tyhjille seinille."

Tuo edellä mainittu tunne on varsin tuttu monelle meistä vanhemmista opistoupseereista. Onneksi olemme siinä tilanteessa, että työnantajaakin kiinnostaa hiukan enemmän oman henkilöstön tehtävien osaaminen kuin menneinä vuosikymmeninä. Työturvallisuuslain 14 §:stä löytyvät työnantajan velvoittavat perusteet työntekijän perehdyttämisestä. Tuo laki antaa siis työnantajalle perusteet siitä, miten ja milloin työntekijälle on annettava riittävä perehdyttäminen uuteen tehtävään. Vastavasti työntekijällä on velvollisuus työturvallisuuslain 18§:n mukaisesti noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä "muutoinkin noudatettava työnsä ja

työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyysyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta". Perehdyttäminen ei siis ole tehtävä, josta voidaan luistaa niin halutessa, vaan on muistettava, että se on laissa määrätty työnantajan velvollisuus ja siitä on pidettävä kiinni järkähtämättömästi.

Pääesikunta on laatinut normin HO320/18.6.2018 PVHSM HENKILÖSTÖALA 041 - PEHENKOS PEREHTYMINEN JA PEREHDYTTÄMINEN PUOLUSTUSVOIMOISSA, mikä antaa Puolustusvoimissa hyvät raamit työntekijän perehdyttämiseen uuteen tehtäväänsä. Ohje sisältää lähtökohdat joukko-osastoille oman perehdytys suunnitelman laadinnasta. Hyvällä perehdyttämisellä taataan se, että työntekijä tekee työnsä turvallisesti ja mahdollisimman tehokkaasti. Perehdyttämisen suunnittelussa huomioidaan työsuhteiden pituus ja sen perusteella laadittavan perehdytyksen laajuus. Perehdyttämistä tarvitaan siis silloin, kun työ on uusi, tehtävät vaihtuvat, työmenetelmät muuttuvat, ohjeet turvallisuuteen liittyen muuttuvat tai muuten tilanne poikkeaa tavanomaisesta. Perehdyttämisprosessin tavoitteena siis on pääesikunnan ohjeen mukaisesti "antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla, aloittaa normaaliolojen tehtävien itsenäisen hoitamisen sekä tiedostaa työpisteen ja hallintoyksikön yleiset käytänteet". Olemme siirtäneet selkeästi 2000-luvulle myös uuden

työntekijän tai tehtävää vaihtavan työntekijän perehdyttämisen osalta, hyvä niin.

Oman osaamisen täydentäminen tulevaisuudessa

Opistoupseerien peruskurssit lakkautettiin vuonna 2003. Kuitenkin rivissä on opistoupseereita vielä pitkälle 2030-luvulle. Millä tavalla työnantaja voi tukea rivissä olevia opistoupseereita? Tällä hetkellä tuo tuki on toteutettu siten, että kaikilla on mahdollisuus hakeutua puolustusvoimien koulutustarjonnan kautta omaan urasuunnitteluun pohjautuville täydennyskoulutuskursseille. Mitä ne sitten ovat ja miten niille hakeudutaan?

Maanpuolustuskorkeakoulu julkaisee vuosittain koulutuskalenterin Puolustusvoimien järjestämästä täydennyskoulutuksesta. Tuosta kalenterista virkamies voi valita itsensä ja uransa kannalta tärkeimmät koulutustapahtumat. Ennen varsinaista ilmoittautumista tulee asiasta keskustella oman lähimmän esimiehen kanssa esim. kehityskeskusteluiden yhteydessä. Toivon, että tulevaisuudessa joukko-osastojen henkilöstötoimiala ottaa suuremman roolin opistoupseerien keskitetyn urasuunnittelun myötä tarvittavaan täydennyskoulutukseen ja sen systemaattiseen suunnitteluun. Tällä tavalla työnantaja takaa sen, että myös tulevaisuudessa täytettäessä keskitetyn urasuunnittelun piirissä olevia opistoupseerien vaativimpia tehtäviä meillä on tarjolla riittävästi osaavia opistoupseereita.

Opistoupseeritehtävien henkilöstöryhmän muutosesitykset puhuttavat Maavoimissa

Teksti: Alueellinen pääluottamusmies Ilkka Huttula (Maavoimat) Kuva: Merja Hämäläinen

Päälystöliiton syksyn alueellisilla luottamus- ja yhteistoimintapäivillä kerättiin kentän kokemuksia eri hallintoyksiköiden toiminnasta. Maavoimien henkilöstöedustajien keskuudesta nousivat esiin opistoupseeritehtävien henkilöstöryhmämuutokset (HERY). Toiminnan arvioitiin menneen pääosin normien mukaisesti ja laadukkaasti. Vaativimmat tehtävät pyritään säilyttämään hallintoyksikön omin toimenpitein opistoupseeristolla, kun riittävän osaamisen ja kokemuksen omaavia opistoupseereita pystytään hyödyntämään kyseisten tehtävien hoidossa. Avoimen tehtävän HERY-muutokset ovat olleet ymmärrettäviä, kun tehtävään ei ole ollut osoittaa tai hakemisen jälkeen ei ole löytynyt opistoupseeria.

Erästä hallintoyksiköstä nousi esiin hyvin räikeä tapaus, joka aiheutti kovasti keskustelua. Avoimessa haussa opistoupseerien OTV8-tehtävään oli hyödynnettävissä opistoupseereita, jotka täysin täyttivät tehtävälle hakuilmoituksessa asetetut koulutus- ja kokemusvaatimukset. Tästä huolimatta tehtävästä laadittiin tulosyksikköön HERY-muutosesitys. Perusteena käytettiin hyvin kyseenalaisia ja keinotekoisia perusteita siitä, ettei kukaan opistoupseeri eikä yleensääkään opistoupseerikoulutus olisi enää jatkossa sopiva. Tehtävänsisältöä ei kuitenkaan oltu muutettu aiemmasta, vaan se oli lähes identtinen aiemmin vahvistetun opistoupseerikuvauksen kanssa.

Surullisinta tässä tapauksessa on se, että kyse oli joukosta, joka itse on aikanaan kouluttanut opistoupseereita yhden organisaation, puolustusvoimien, tarpeita varten. Nyt kuitenkin sama hallintoyksikkö väheksyi opistoupseerien koulutuksen ja pitkän koulutushaarakokemuksen tasoa vetoamalla hyvin keinotekoisiiin ja teennäisiin perusteisiin.

Puolustusvoimien henkilöstöstrategiasa, joka on vuodelta 2014, linjataan henkilöstörakenteen muutosperiaatteet opistoupseeriston poistuesaa asteittain rivistä vuoteen 2037 mennessä. Linjausten mukaan opistoupseerien vaativimmat tehtävät pyritään säilyttämään opistoupseereilla niin kauan, kun riittävän osaamisen ja kokemuksen omaavia henkilöitä pystytään hyödyntämään näissä tehtävissä. Samat



periaatteet on toistettu myös viime kesänä julkaistussa opistoupseerien henkilöstöasioiden hoitoa koskevassa normissa. Nyt tässäkin esimerkkitapauksessa tehtävään oli hyödynnettävissä opistoupseereita, mutta joku esimies halusi tehtävähoitajan toisesta henkilöstöryhmästä.

Onni asiassa on se, että päätösvalta näistä HERY-muutoksista on viety tulosyksikön kautta Pääesikuntaan. Päälystöliitto on käynyt aktiivista vuoropuhelua näiden organisaatiotasojen henkilöstöjohtoon kanssa ja HERY-muutosten perusteista ollaan

samalla aaltopituudella. On huomattavaa, että maavoimien päälystöliittolaiset toimijat näkivät ongelmana sen, kun hallintoyksiköiden henkilöstöala ei anna riittävästi ohjausta henkilöstöalan normeista ja henkilöstöryhmän muutosprosessista niille, joiden vastuulle rekrytointiprosessi annetaan. Tässäkin esimerkkitapauksessa rekrytointivastuu oli annettu organisaation alemman tason aselajin toimijoille, joilla ei näyttänyt olleen riittävä osaamista henkilöstöalan normeista tai esimerkiksi näistä henkilöstöstrategian linjauksista.

Tavoitteena turvallinen työympäristö Puolustusvoimissa

Teksti: Jaakko Levä

Kuva: Matti Vihurila



Päälystöliitto ry. kuuluu Puolustusvoimissa keskustasolla toimivaan työ- ja palvelusturvallisuuden keskustoimikuntaan (myöh. TPT-keskustoimikunta). Pääesikunnan koulutusosasto valmistelee, johtaa, valvoo ja yhteensovittaa työ- ja palvelusturvallisuustoiminnan prosessin toteutumista Puolustusvoimissa. TPT-keskustoimikunnan kokoukset antavat Pääesikunnan koulutusosastolle tietoa eri liittojen näkemyksistä työ- ja palvelusturvallisuuteen vaikuttavista haasteista.

Olen toiminut tuon toimikunnan jäsenenä nyt vuoden 2018 alusta ja olemme kokoon-tuneet kaksi kertaa. Toimikunnan tarkoituksena on edistää ja kehittää Puolustusvoimien työ- ja palvelusturvallisuutta. Tuolla foorumilla tulee ottaa esiin kaikki mahdolliset huolet, jotka saattavat jollakin tavalla koskettaa työ- ja palvelusturvallisuutta. Toivonkin, että kaikki opistoupseerit, jotka toimivat joukko-osastoissa TPT-päällikköinä, voisivat informoida myös minua paikallisista haasteistaan, jotta voin ne tarvittaessa

tuoda esille TPT-keskustoimikunnassa ja sitä kautta saattaa työnantajan tietoon.

Päälystöliitolle tämän hetken suurin huoli ovat kehitettävät kenttäkelpoisuustestit ja niiden ikärakenteellisten tasojen mahdollisen poistumisen vaikutukset testiä tekevien virkamiesten vakuutusturvaan. On fysiologisesti todennettu, että kaikki ihmiset vanhentuvat eri tahtiin ja näin ollen myös palveluksessa olevat virkamiehet ovat ikään perustuen eri arvoisessa asemassa testejä suorittaessaan. Selvää on se, että 25-vuotias on lähtökohtaisesti fysiologisesti paremmassa kunnossa kuin 50-vuotias. Kyse on vain siitä, seurataan-ko palveluksen aikana suoritettavien kenttäkelpoisuustestien aikana tapahtuneita loukkaantumisia ja niistä mahdollisesti korvauksiin johtaneita tapauksia. Suurin ongelma tässä on kuitenkin se, että virkamiehiä kohdellaan ikään katsottuna eriarvoisesti. Nuoremmilla on vakuutusturva kunnossa, mutta vanhemmilla virkamiehillä ei tuota turvaa ole. Korvausasioissakin vedotaan

aina vain siihen, että kyseessä on normaalia iän mukana tuomaa rappeumaa ja sen perusteella evätään mahdolliset korvaukset, koska ikään perustuvaa vakuutusturvaa ei ole. Testit on kuitenkin lain mukaan pakko suorittaa vuosittain.

Päälystöliitto on sitä mieltä, että näitä tapaturmia tulisi tilastoida tehokkaammin ja seurata, miten niistä tehdyt korvausasiat etenevät. Tämä ongelma on suurempi kuin mitä uskotaan, ja siihen tulisi etsiä ratkaisu mahdollisimman pian. Jaksamme uskoa, että työnantajallakin on vain tarkoitus pyrkiä luomaan kaikille virkamiehille turvallinen ja viihtyisä työympäristö, jossa on mahdollisuus kehittyä yksilönä työyhteisössä ja samalla kehittää uusia työskentelytapoja muuttuvan yhteiskunnan mukana virkamiehen iästä huolimatta. Tästä syystä olemme nostaneet tämän asian esille Pääesikunnan koulutusosaston johtamassa TPT-keskustoimikunnassa.

Eläkelaskuri päivittyi eläketurvakeskuksen suhdanne-ennusteiden osalta

Jäsenistölle suunnatulta jäsenisivuiltamme löytyvä eläkelaskuri on päivitetty uusimpien eläketurvakeskuksen (ETK) julkaisemien suhdanne-ennusteiden tietojen osalta. Ne ulottuvat aina vuoteen 2023 asti. Suurimpina tekijöinä tähän kehitykseen ovat vaikuttaneet tasainen talouden kasvu sekä työllisyyden lisääntyminen vuoden 2018 aikana. Lisää Suhdanne-ennusteesta löydät ETK:n sivustolta osoitteesta <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/ennustelaskelmat/suhdanne-ennuste/uusin-suhdanne-ennuste/>.

Laskuriin on myös lisätty laskentavuosi 2023 (31.12.2023). Laskurin ohjeisiin ja termeihin on tehty lisäksi pientä hienosäätöä, jotta ne palvelevat tehokkaammin laskurin käyttäjää.



Toimihenkilöarkisto 30 vuotta

Teksti: Arto Penttinen

Toimihenkilöarkistoyhdistyksen perustaminen tapahtui keväällä 1987. Syyskuussa pidettiin Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliiton (TJS) kanssa. Päällystöliitto ja sen jäsenyhdistykset ovat luonnollisesti arkiston "asiakkaita" historiallisten aineistojen arkistointiin liittyen. **Arkiston tarkoituksena** on toimihenkilöjärjestöjen ja niitä lähellä olevien yhteisöjen arkistotoimen kehittäminen sekä arkiston alaan liittyvän tutkimustoiminnan edistäminen. Sen tehtävinä ovat arkistojen vastaanotto, säilytys ja järjestäminen, niihin kohdistuva tutkija- ja tietopalvelu, arkistoinnin koulutus ja opastus sekä arkistoalan yleisen kehityksen seuraaminen. Arkisto säilyttää asiakirjat yksityisluontoisille arkistoille

annettujen lakien, asetusten ja Kansallisarkiston ohjeiden mukaisesti. Arkiston aineistot ovat olennaisilta osin käytettävissä historian ja tieteelliseen tutkimukseen. Asiakirjoja arkistossa on lähes tuhannelta järjestöltä yhteensä noin 2 600 hyllymetriä. Kokoelmassa on arvioitua noin 500 000 valokuvaa, negatiiveja, dioja, mikrofilmejä, julisteita, äänitteitä ja videoita. Sähköisiä ja digitoituja aineistoja on säilytyksessä yli 500 GBit. Arkistokoulutuksia pidetään 2 - 3 kertaa vuodessa yhteistyössä TJS:n kanssa. Akava ja STTK, niiden jäsenjärjestöt ja niiden alaorganisaatiot voivat luovuttaa pysyvästi säilytettävät 20 vuotta vanhemmat arkistoaineistonsa Toimihenkilöarkistoon maksutta. Arkisto ottaa vastaan myös muuta toimihenkilöjärjestöjen toimintaan

liittyvää arkistoaineistoa. **Toimintansa lopettaneiden toimihenkilöjärjestöjen aineistot arkisto ottaa vastaan ilman aikarajoitusta.** Toimihenkilöarkiston www-sivuilla on selkeät käytännönohjeet, miten toimia, jos esim. liiton jäsenyhdistys aikoo luovuttaa arkistonsa säilytykseen. Www-sivut löytyvät osoitteesta www.th-arkisto.fi.



LAKIASIAINNEUVONTA

Asianajotoimisto Lindell

(02) 251 1004

toimisto@asianajotoimistolindell.fi

Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.

Danske Bankilta liiton jäsenille huomattava asuntolainaetu

Päällystöliiton jäsenenä saat Danske Bankilta asuntolainan aina edullisemmin. Voit hakea uutta lainaa tai kilpailuttaa helposti nykyisen lainasi.

Danske Bankin edut liiton jäsenille:

- Pienempi marginaali
- Ei toimitusmaksua tai järjestelypalkkiota
- Lyhennysvapaat ilman kuluja
- Porrastettu maksuohjelma
- Edullisemmat päivittäispalvelut

Danske Bank tarjoaa liiton jäsenille automaattisen alennuksen asuntolainan marginaalista*. Liiton jäsenenä asuntolainan saa edullisemmin, kuin ilman liiton jäsenyyttä**. Asuntolainasta ei myöskään peritä toimitusmaksua eikä järjestelypalkkiota: normaalisti asuntolainan toimitusmaksu ja järjestelypalkkio on 0,60 % lainan pääomasta, aina kuitenkin vähintään 300 euroa. Liiton jäseniltä näitä kuluja ei peritä.

Asuntolainaetuun kuuluvat myös alennus päivittäispalvelupaketin kuukausimaksusta sekä lyhennysvapaat ilman kuluja***. Danske Bankin asiakkaana liiton jäsenet saavat lisäksi huomattavan alennuksen Fennian vakuutuksista. Vastavalmistuneille jäsenille on muun muassa matkailuun liittyviä lisäetuja, joihin voi tutustua tarkemmin osoitteessa danskebank.fi/akava.



* Jos asiakas ottaa 170.000 euron lainan, laina-aika olisi 20 vuotta ja lainan viitekorkona käytetään 12 kk Euribor-korkoa, olisi lainan kokonaiskorko 1,25 % (Kuluttajansuojalain mukaan laskettu todellinen vuosikorko 1,36 %). Luoton ja muiden luottokustannusten yhteismäärä 194 225,00 euroa, sis. Järjestelypalkkion 1020 euroa ja automaattisen tiliveloituksen maksun 2,70 euroa/maksuerä, maksuerien lukumäärä 240 kpl. (Tiedot 2.1.2018 tilanteesta) ** Lainaa hinnoiteltaessa huomioidaan voimassa olevat minimimarginaalit. Lainatarjouksessasi näet hinnan sekä liiton jäsenenä että ilman jäsenyyttä. *** Lyhennysvapaan saamiseen vaatii positiivisen luottopäätöksen.



Yhdistykset edustajakokouksesta:

Keskustelua ja yhtenäisiä päätöksiä tarvitaan

Teksti ja kuva: Juha Susi

Marraskuun 6. päivä järjestettävä edustajakokous on herättänyt yhdistysten mielenkiinnon. Esityslistalla on pitkstä aikaa neuvottelutavoitteita, joihin on käytettävissä varallisuutta. Asioista päätettäessä kannattaa siis olla paikalla.

Avoin ja keskusteleva edustajakokous on kummankin puheenjohtajan toiveissa. Kari Paunonen (vas.) ja Marko Luukkonen vertailivat yhdistyksiensä ajatuksia tulevista neuvottelutavoitteista syksyn alueellisilla luottamusmiespäivillä.

Yhdistysten valmistautumisessa keskeisin rooli on ennakkoon jaettavalla edustajakokousmateriaalilla. Siinä kiinnostavat erityisesti muiden yhdistysten tekemät aloitteet, varsinkin, jos ne kohdistuvat käytössä olevaan neuvotteluvaramallisuuteen.

- Käsitlemme omassa kokouksessamme muiden yhdistysten tekemät aloitteet ja muodostamme oman kantamme niihin, ja mikäli edustajakokouksessa joudumme äänestämään esityksistä, on minulla myönnetty tietty liikkumavara, Luonetjärven Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja, kapteeni **Ville Salmenhaara** kertoo valmistautumisesta.

Samaa kavaa noudattelee myös Wanajan Päälystöyhdistys.

- Järjestämme yleiskokouksen, jossa teemme omat päätöksemme edustajakokousmateriaaliin liittyen. Yhdistyksemme myöntää päätöksessään äänestyksiä varten tietyt reunat. Tähän sisältyy liikkumavara tilanteen mukaan, puheenjohtaja, kapteeni **Kari Paunonen** toteaa.

Muista poiketen Laivaston Päälystöyhdistys ei järjestä yleiskokousta samanaikaisesti pidettävän ison kansainvälisen harjoituksen takia.

- Yhdistyksemme hallitus kokoontuu käsittelemään edustajakokousasioita. Puheenjohtajana lähetän sähköpostia jäsenistölle ennen tätä, joten jäsenistön ääni saadaan siis kuuluviin tällä kertaa sähköisessä muodossa. Tulevaan virastoeraan liittyen teemme sitten kokouksessa omat päätöksemme, joilla evästämme edustajamme, puheenjohtaja, ylläluutnantti **Marko Luukkonen** kertoo yhdistyksen valmistautumisesta.

Tulevaisuus määrittää tavoitteet

Yhdistysten puheenjohtajien näkemykset ovat hyvin samankaltaiset tulevista neuvottelutavoitteista. Tärkein paino tulee olla edelleen OTV-rakenteen kehittämisessä.

- Vaativimpien tehtävien kehittäminen. Niiden houkuttelevuutta ja hakeutumista niihin tulee edelleen kehittää, unohtamatta OTV6B-luokkaa, Salmenhaara nostaa esille.

- OTV-rakenne. Tässä pitää käyttää sitä liiton viisautta. Tämänhetkisenä ajatuksena

ovat OTV6B- ja 7-tehtävät sekä muutto- ja siirtokustannusten kehittäminen, Luukkonen kertoo tavoitteista.

Luonetjärvi on yksi niistä yhdistyksistä, jotka tekivät aloitteen edustajakokoukselle. Yhdistyksessä toivotaan, että jaettavissa olevasta varallisuudesta riittäisi osa esityksen ajamiseksi eteenpäin.

- Teimme esityksessämme yhteistyötä Rovaniemen Päälystön kanssa, mikä kuvastaa sen tärkeyttä, Salmenhaara avaa perusteluja.

Monen vuoden tauko käytettävissä olevasta neuvotteluvaramallisuudesta sai Laivaston Päälystöyhdistyksen laatimaan esityksen neuvottelutavoitteista toisesta näkökulmasta.

- Esitimme vuonna 2013 laatimamme esityksen poistamisesta liiton neuvottelutavoitteista. Aika on ajanut siitä jo ohi, Luukkonen toteaa.

Haastatellut yhdistykset olivat hyvin samankaltaisia ajatuksistaan tulevaisuudesta. Tämä kertoo aiempien päätösten olleen onnistuneita. Saman linjan toivotaan jatkuvan.

- Tehdään hyviä, perusteltuja ja yhtenäisiä päätöksiä, Paunonen esittää toiveen kokoukseen saapuville edustajille.

Unohtuiko ilmoittautuminen?

Edustajakokoukseen ilmoittautuminen päättyi lokakuun lopulla. Liiton sääntöjen mukaan edustajalla on oikeus osallistua edustajakokoukseen, kunhan hänellä on yhdistyksensä myöntämä valtakirja mukanaan. Näin ollen yhdistys voi lähettää edustajansa paikalle, vaikka ennakoilmoittautuminen olisikin unohtunut.

- Totta. Ennakoilmoittautuminen on tarjottujen järjestämisen ja matkalippujen tilaamisen takia tarpeellinen. Ilmoittautumisen unohtaminen ei estä osallistumista, mutta tällöin edustajalle ei ole varattu samoja palveluita kuin ilmoittautuneille, järjestöpäällikkö **Arto Penttinen** toteaa.

Vaikka edustaja olisikin ilmoittautunut tilaisuuteen ennakkoon, tulee hänellä olla kokoukseen tullessaan yhdistyksensä antama allekirjoitettu valtakirja. Valtakirjalla edustaja kirjataan viralliseksi kokousedustajaksi, jolloin hänellä on puhe- ja äänioikeus kokouksessa.

- Valtakirjasta kannattaakin napata valokuva kännykällä varoiksi, Penttinen vinkkaa edustajille.

Päälystöliiton ja Upseeriliiton luottamusmiehet koolla Logistiikkalaitoksessa

Teksti: Jouni Rinne Kuva: Marko Jalkanen

Puolustusvoimien logistiikkalaitoksessa pidettiin 28. - 29.8. Päälystöliiton ja Upseeriliiton luottamusmiesten yhteistyötapaaminen. Logistiikkalaitoksen esikuntapäällikkö, eversti **Timo Saarinen** kutsui molempien liittojen logistiikkalaitoksen luottamusmiehet varamiehineen Tampereelle laitoksen esikuntaan.

Logistiikkalaitoksen luottamusmiehiä osallistui tilaisuuteen lähes kaksikymmentä. Heidän lisäksi tapaamisessa oli mukana molempien liittojen pääluottamusmiehet sekä henkilöstöalan edustajat esikunnan henkilöstösektorilta. Johdon tervehdyksen tilaisuuteen toi laitoksen apulaisjohtaja, insinöörikenraalimajuri **Kari Renko**. Upseerien ammattijärjestöjen neuvottelukunnan (UNK) hengessä pidetyn tilaisuuden järjestelyistä vastasivat liittojen alueelliset pääluottamusmiehet majuri **Marko Uusitalo** ja kapteeni **Jouni Rinne**.

Kaksipäiväisessä tilaisuudessa puitiin sekä viraston että laitoksen ajankohtaisia asioita. Keskusteluissa nousivat esiin muun mu-

assa laitoksen henkilöstöasiat, käytettävät työaikamuodot sekä upseerien ja opistoupseerien keskitetty tehtävä- ja seuraajasuunnittelu. Luottamusmiehet pääsivät hyvään vuoropuheluun Logistiikkalaitoksen henkilöstöasioiden hoitajien kanssa. Heidän puheenvuoronsa ja alustuksensa olivat hyvin valmisteltuja ja niiden konteksti oli oikea. Ensimmäisen päivän aiheiden syventävä käsittely toteutettiin yhteistyöpäiväallisellä historiallisessa tehdasmiljöössä Tammerkosken rannalla ravintola Tampellassa. Toiselle päivälle oli varattu aikaa molempien liittojen omien asioiden käsittelyyn.

Liittojen synergiat koettiin yhteisiksi ja luottamusmiesten verkostoituminen hyvin tarpeelliseksi. Loppukeskustelussa käytettyjen puheenvuorojen ja saadun palautteen perusteella tilaisuutta pidettiin onnistuneena ja tarpeellisena. Ensimmäistä kertaa tällaisella foorumilla järjestetylle tilaisuudelle toivottiin jatkoa myös tulevina vuosina. Seuraavan tilaisuuden ajankohdaksi suunniteltiin 20. - 21.8.2019.



Upseerien ammattijärjestöjen neuvottelukunnan (UNK) hengessä Logistiikkalaitoksen esikunnassa pidetyn tilaisuuden järjestelyistä vastasivat liittojen alueelliset pääluottamusmiehet majuri Marko Uusitalo (oik.) ja kapteeni Jouni Rinne.

Pohjoismainen Upseeriallianssi NOA:

Työaikalaki toimii myös sotilailla

Teksti: Juha Susi Kuva: Marko Varama



Nordisk Officers Alliance'n (NOA) tapaamisen yhteydessä muiden Pohjoismaiden edustajat kertoivat selkeää viestiä siitä, kuinka työaikalaki toimii myös sotilailla. EU:n työaikadirektiiviä on heijastettu paikallisiin työaikalakeihin takaamaan samat työaikailliset oikeudet niin sotilaille kuin siviileillekin. Suomi tulee tässä asiassa pahasti jälkijunassa.

- Olemme jääneet pahasti jälkeen muista Pohjoismaista tässä työaikaosuojellisuudessa. Muualla ollaan valmiina 2020-luvulle, meillä yritetään tulla toimeen 70-luvun alussa säädetyllä erillislailla, puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** vertaa sotilaiden asemaa.

Norjassa sotilaalliseen harjoitukseen osallistuvalla henkilöllä kirjataan vastikepankkiin työtuntien osalta vuorokaudesta kaksi tuntia, joita ei voi ulosmitata rahana. Harjoituksista kertyy nopeasti vapaapäivä, jolla on tarkoitus tasata rasitusta. Ruotsissa on vastaava järjestelmä, mutta se on viety vielä pidemmälle. Harjoitukseen osallistuvalla kirjautuu vapaapäivä aina harjoituspäivää kohden.

- Tässä kohtaa on turha sanoa, ettei toimisi meillä. Ajatellaan vaikka Norjaa. Kyseessä on Nato-maa, joka harjoittelee ahkerasti ja

Työaikalaki toimii sotilailla muissa Pohjoismaissa, miksei siis Suomessakin. Upseeriliiton puheenjohtaja Ville Viita (seisomassa) isännöi tämänvuotista tilaisuutta.

valvoo alueellista koskemattomuuttaan. Eivät paikalliset sotilasjärjestöt kerro, etteikö työaikalaki toimisi myös sotilaiden osalta, Lukkarinen kertoo kuulemastaan.

Tiedonvaihtoa ja ennakkointia

NOA on tiedonvaihtokanava, jossa tarkastellaan ja vertaillaan ammattisotilaiden asemaa. Palkkaus, työsuhteen ehdot, etuisuudet, kriisinhallinta ja vakuutusurva kiinnostavat kaikkien osallistuvien järjestöjen jäseniä. Samalla saadaan ja luodaan tulevaisuuden näkymiä sotilaiden edunvalvonasta.

- Pohjoismaat ovat yhteiskuntarakenteeltaan hyvin samankaltaisia. Osallistumme yhteisiin harjoituksiin ja samoihin kriisinhallintatehtäviin. NOA tarjoaa meille tavallaan early warning –mahdollisuuden, Lukkarinen arvioi järjestön merkitystä Päälystöliitolle. Järjestöjen puheenjohtajat keskittyivät tapaamisessaan työaikalakiin. Myös tulevien

tapaamisten sisältöä alustettiin. Näiden lisäksi samanaikaisesti työskenteli kaksi eri työryhmää.

- Niissä käsiteltiin työntekijöiden etuisuuksia palkkauksineen sekä ammattijärjestöjen tulevaisuutta.

Kansallisissa katsauksissa järjestöt toivat esille, mikä tilanne on muissa Pohjoismaissa. Ruotsissa puhuttavat henkilöstön rekrytointi ja irtisanoutumiset. Norjassa henkilöstön asemassa on muuttunut, kun etuisuuksia on heikennetty ja palvelussuhdeasuntojen hinnat ovat nousseet. Samalla on käynnistetty uusi koulutusjärjestelmä, jota järjestöt kritisoivat. Tanskassa resurssit ja tehtävät eivät kohtaa. Samoin sotilaiden ja siviilien suhdeluku on vääristynyt. Hyvinkin tutulta kuulostava tilanne siis muuallakin.

- Kansallisessa osuudessamme kerroimme Upseeriliiton kanssa virkaehtosopimustilanteesta, reppurien asemasta, työaikaista sekä henkilöstörakenteen kehittymisestä. Seminaarissa vieraili myös kommodori **Pasi Rantakari** puolustusministeriöstä. Hänen katsauksensa muun muassa Puolustusvoimien kalustohankkeista, puolustuspoliittisesta selonteosta, koulutus 2020 -järjestelmästä sekä vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta antoi kattavan tilanekuvan siitä, missä Suomessa mennään.

- Esitys sai paljon kiitosta, koska se puhui sotilaiden asioista sotilaiden näkökulmasta. Tämänvuotisen kokouksen anti on ollut kokonaisuudessaan Päälystöliitolle erittäin hyvä, Lukkarinen kiittelee tilaisuutta

Nordisk Officers Alliance

- Kokoontuu kerran vuodessa kiertävässä isäntämaajärjestyksessä.

- Osallistujamaat Norja (kaksi järjestöä), Ruotsi, Suomi (PL ja UL) ja Tanska.

- Isäntänä toimi Upseeriliitto, Päälystöliitto vuorossa 2022.

- Päälystöliitosta tilaisuuteen osallistuivat puheenjohtaja Jyrki Lukkarinen, järjestöpäällikkö Arto Penttinen ja hallituksen jäsen Marko Nieminen.

- Tilaisuuden julkilausuma: <https://www.paallystoliitto.fi/uutiset/nordisk-officers-alliance-noa-had-mee-ting-in-finland/>



Valioerotuomarikerhon tuore kunniajäsen Petteri Kari:

"Hyvä jalkapalloerotuomari on näkymätön"

Teksti ja kuva: Matti Vihurila



Toukokuun 25. päivä vuonna 2016 oli erittäin merkittävä kapteeniluutnantti Petteri Karille. Tuolloin hän puhalsi viimeisen ottelunsa jalkapallon valioliigan erotuomarina. Lähes 20-vuotiseen uraan niitä mahtui 286, enemmän kuin kellään muulla erotuomarilla tähän mennessä. Syyskuun 8. päivänä tänä vuonna Jalkapallon valioerotuomarikerho nimesi hänet yhdeksänneksi kunniajäsenekseen. Listalla on aiemmin kaksi muuta sotilastaustaista erotuomaria, majuri evp. **Kaj Natri** ja kapteeni evp. **Jouni Hyytiä**.

Rannikkolaivaston liikuntakasvatusupseerina ja oto. Merivoimien vanhimpana liikuntakasvatusupseerina palveleva Kari aloitti Veikkaliigan erotuomarina vuonna 1997. Euroopan jalkapalloliiton UEFA:n otteluita vuosilta 1999 – 2011 on takana 69. Tällä hetkellä hän toimii UEFA:n erotuomaritarkkailijana.

- Huomenna olen lähdössä tarkkailijaksi Espanjaan, missä Sevilla kohtaa belgialaisen Standard Liegen. Otteluun odotetaan noin

40 000 katsojaa, Petteri Kari kertoo.

Entä millainen on hyvä erotuomari?

- Näkymätön. Erotuomarin tulee olla johdon- ja oikeudenmukainen, ja hänen tehtävänsä on johtaa peliä ja pelaajia kentällä. Jos tunteet alkavat nousta liiaksi pintaa, erotuomarin on osattava puuttua siihen ajoissa ja oikein. Puhu, puhuttele, varoita ja poista kentältä on se kaava, millä sääntörikkomuksiin reagoidaan, Kari listaa erotuomarin roolia.

Tuomari sai patongista

Yksi työhuoneen seinistä on täynnä matkan varrelta kertyneitä viirejä ja muita muistoesineitä, ja lisää löytyy kodin autotallista. Kaukaisin ottelumatka on vienyt hänet Kazastanin Pavlodariin vuonna 2003. Vaikeimmaksi erotuomaritehtäväksi Petteri mainitsee 2000-luvun alussa Korsikalla pelatun ranskalaisen Bastian ja kroatialaisen Slaven Belupon välisen ottelun.

- Kyseessä oli UEFA:n Intertoto-cupin toinen

osaottelu, ja ilmeisesti jo ensimmäisessä oli ollut kähinää. Alusta alkaen haastavassa ottelussa oli 3 – 4 hässäkkää, joihin erotuomarina jouduin puuttumaan ja rankomaan. Yleisö ei ilmeisesti pitänyt linjastani, sillä joku katsojista heitti minua patongilla, Petteri Kari muistelee.

Suurilla stadioneilla kymmentuhatpäisen yleisön edessä tuomitseminen ei ole koskaan pelottanut, mutta joskus ottelumatkoilla on kyllä hirvittänyt.

- Kaukaiseen itään, mm. Georgiaan ja Kazastaniin matkatessa lentokaluston kunto on ajoittain epäilyttänyt. Yhdellä ikimuistoisella reissulla avustavana erotuomarina oli Helikopteripataljoonan silloinen komentaja **Ville Mantere**. Viimeinen etappi ennen määränpäättä tehtiin rähjäisellä koneella, johon kaikki matkustajat kantoivat omat matkatavaransa. Niitä oli sikin sokin matkustamossa, ja kun ikkunasta katsoesani näin konetta tankkaavan mekaanikon polttelevan mahorkkaa, alkoivat epäilykset herätä. Ammattilientäjä Villen ilmeet eivät mitenkään vähentäneet epäilyksiäni, mutta onneksi siitäkin reissusta selvittiin, kapteeniluutnantti Kari nyt jo naurahtaa.

Karin mielestä sotilastausta antaa hyvät eväät erotuomarityöskentelyyn: sotilas on tottunut esiintymään paineen alaisena joukon edessä ja johtamaan ihmisiä. Pitkään valioerotuomarikerhon puheenjohtajana ja rahastonhoitajana toimineena hän osasi uumoilla tunnustusta, joka tuli kylläkin odotettua nopeammin.

- Olin kovasti otettu vastaanottaessani tunnustuksen kerhon 40-vuotisjuhliissa, noin 80 entisen ja nykyisen kollegan sekä muun yleisön läsnäollessa.

Kapteeniluutnantti Petteri Kari (47 v)

- Peruskurssi 53 (ilmatorjunta), Jatkokurssi 7 (henkilöstö).
- Palvellut aiemmin Varsinais-Suomen ilmatorjuntarykmentissä ja Panssariprikaatissa.
- Saaristomeren meripuolustusalueen, nykyisen Rannikkolaivaston liikuntakasvatusupseeri vuodesta 2007.
- Asuu Naantalissa, perheeseen kuuluvat vaimo sekä 14-vuotias tytär ja 11-vuotias poika.
- Harrastaa vapaa-aikana golfia.

Hallittu kulttuurimuutos tulossa

Teksti ja kuva: Juha Susi

OUKES:n jalkautuksella on tärkeä rooli siinä, miten se otetaan vastaan. Pääluottamusmies Jaakko Levä ja puheenjohtaja Jyrki Lukkarinen pohtivat komentaja Jari Danielssonin ja kapteeniluutnantti Juha Savijoen kanssa, kuinka asiasta tulisi tiedottaa.



Syyskuun lopussa järjestetyillä luottamusmiesten ja yhteistoimintaedustajien päivillä keskeisin mielenkiinto kohdistui miten OUKES:n valmistelut ovat edenneet ja kuinka toiminta saadaan käyntiin.

- OUKES tulee olemaan hallittu kulttuurimuutos, tiivistä komentaja **Jari Danielsson** Pääesikunnan henkilöstöosaston esityksen opistoupseerien keskitetystä tehtävä- ja seuraajasuunnitelmasta.

Osaamista hankitaan tulevia tehtäviä varten pääosin käytännön työllä. Tämä saattaa edellyttää siirtymistä samantasoiseen tehtävään ennen siirtymistä uralla eteenpäin. Tarvittaessa osaamista päivitetään täydennyskoulutustarjonnan kautta.

- Tehtävä- ja seuraajasuunnitelma on paras työkalu, jolla aidosti turvataan opistoupseerien ylimpien tehtävien säilyminen mahdollisimman pitkään teidän henkilöstöryhmällä, Danielsson korostaa kuulijoille. Suunnitelma elää ja sen eteen joudutaan tekemään jatkossakin kovasti töitä.

Opistoupseerien valtakunnallinen henkilöasioiden hoitaja, kapteeniluutnantti **Juha Savijoki** kertoi tulosyksiköiden toimittaneen omat luonnoksensa suunnitelman piiriin kuuluvista tehtävistä syyskuun puolivälissä.

- Esitetyissä tehtävissä olivat kaikki OTV8-tehtävät, osa OTV7-tehtävistä, mutta myös

muutama OTV6B-tehtävä. Kokonaismäärä on noin 350 tehtävää.

Suunnitelmaan sisällytettävät tehtävät ja niiden nykyiset tehtävänhoitajat on tarkoitus saada määriteltä lokakuun loppuun mennessä, jolloin sitä voidaan hyödyntää jo seuraavan kehityskeskustelukierroksen yhteydessä. Savijoella on asian valmistelijana aikataulu selvillä.

- Vahvistaminen tehdään ensimmäisen keran ensi vuoden kesäkuussa, minkä jälkeen henkilöt voivat tarkastella, mihin tehtäviin heitä on suunniteltu.

Kulttuurimuutos näkyi myös henkilöedustajien tekemissä kysymyksissä Pääesikunnan edustajille: miten avoin hakeutuminen toimii jatkossa, miten henkilöt valikoituvat suunniteltavien joukkoon ja mitkä ovat tehtävän valintakriteerit. Samoin toivottiin nähtäville listausta OUKES-tehtävistä pääpiirteisine sisältöineen hakeutumisen helpottamiseksi.

- Kaikki suunnitelman ulkopuolelle jäävät tehtävät täytetään jatkossakin sisäisen liikkuvuuden kautta. Tarvittaessa myös OUKES-tehtäviä täytettäessä voidaan tehdä täydentäviä hakuja, Savijoki avaa järjestelmää.

Usealla rintamalla esillä

- Opistoupseerien henkilöstöryhmäasiat ovat olleet kulvana vuonna erityisen pal-

jon esillä. Se näkyy selkeästi tehdyissä ja vielä työn alla olevien asiakirjojen määräästä, Savijoki avaa tehtyä työtä.

Henkilöstöasioidenhoitonormit päivitettiin kuluvan vuoden aikana kaikkien ryhmien osalta. Opistoupseerien kapteeniylennyksi- en osalta toivottua muutosta ei tapahtunut. Jatkossakin kapteeniylennykseen edellytetään vähintään OTV7-tason tehtävää.

- Henkilöstöpäällikkö toi tämän selkeästi esille myös Päälystöllehden haastattelussa. Tavoitteena on säilyttää vaativampiin tehtäviin hakeutumisen kannustavuus, Savijoki perustelee linjausta.

Opistoupseerien poistumaan liittyen Henkilöstöosasto on valmistellut vuoden vaihteessa voimaan astuvan asiakirjan, johon on kartoitettu aikanaan tehtävät vastaanottavat ammattiryhmät. Työn tuloksella on heijasteet niin aliupseerien koulutuksen kehittämiseen kuin mahdolliseen upseerien kurssien aloitusvahuuksien tarkasteluun. Henkilöstöryhmämuutoksiin liittyen valmis- teilla on käsky tehtäväkokoonpanoihin liit- tyvistä tarkasteluista. Ylimpien tehtävien, OTV7 ja OTV8, osalta päätösvalta on tar- koitus edelleen säilyttää Pääesikunnalla.

- Muistutan edelleen järjestöjen antamien lausuntojen merkityksestä aina paikallista- solta alkaen. Luemme ne huolella, Daniels- son vinkkaa toimijoille.

OUKES-tiedotusta tulee lisätä

Teksti ja kuva: Juha Susi

Luottamusmiehet toivovat aktiivista tiedottamista lähestyvistä seuraaja- ja urasuunnittelusta.

- OUKES ei ole herättänyt juurikaan keskustelua jäsenistön keskuudessa. Vähäisen keskustelu on päättynyt yleensä siihen, että odotellaan, josko asiasta tiedotettaisiin jotain työnantajan toimesta, jaosjohtaja, kapteeni **Mika Valtonen** Karjalan lennostosta tiivistää edustamiensa jäsenten tunnot.

Logistiikkakoulussa toimistoupseerina palvelevalla yliluutnantti **Olli Peltolalla** on myönteisempi näkymä tilanteeseen.

- Logistiikkalaitoksen johdon kutsumana laitoksen opistoupseerien ja upseerien luottamusmiehet kokoontuivat ja asiasta keskusteltiin. Tuon tilaisuuden jälkeen kävin osalla työpisteitä kertomassa tilanteesta ja tilaisuudesta yleensä.

Luottamusmiehet kuvailevat jäsenistön tuntemusten vaihtelevan. Avoimia kysymyksiä on niin paljon.

- Kyllä keskustelua on ollut ja joillekin yksittäiselle henkilölle asia näyttäytyy negatiivisena. Yleisesti järjestelmä koetaan opistoupseereille hyvänä mahdollisuutena, venejoukkueen johtaja, kapteeniluutnantti **Teemu Kujanpää** Rannikkoprikaatista toteaa.

- Tulkitsen mieluummin orastavaa myönteisyyttä järjestelmälle kuin negatiivisuutta, Peltola tulkitsee edustamiensa jäsenten tunteja.

Kainuun prikaatissa palveleva materiaalikeskukseen varapäälikkö, kapteeni **Mika Suominen** kertoo keskusteluiden jäsenistön keskuudessa olleen hyvinkin samansuuntaisia.

- Osaa edustettavia asia tuntuu kiinnostavan, mutta suurinta osaa ei. Jäsenten aja-

tukset ovat olleet kautta linjan lähinnä negatiivisia. Ehkä siihen on syynä se, ettei mitään faktatietoa ole vielä tarjolla.

Kysymyksiä ilmassa

Jäsenistön keskuudessa kaivataan tietoa siitä, kuinka osaaminen kartoitetaan ja henkilön soveltavuus eri tehtäviin oikein arvioidaan. Samoin henkilön halukkuuden vaikutusta tehtävän täyttämiseen tulee selvittää.

- Yhteistoimintamenettelyn merkitys, palveluspaikkakunnan vaihtuminen ja jatko-tehtävät kiinnostavat myös, Kujanpää lisää avointen kysymysten listaan.

Valtonen korostaa työnantajan roolia järjestelmän jalkauttamisessa. Hän edellyttää tiedotustilaisuuksia järjestelmästä mahdollisimman pian.

- Mitä aikaisemmassa vaiheessa tiedotetaan, sitä parempi. Vai ollaanko jo myöhässä?

- Ja vielä suuremmalla syyllä, jos suunnitelu koskee kohdehenkilöä, Kujanpää komppaa.

- Samoilla linjoilla, tietoa tarvitaan. Toiminnan ja suunnittelun pitää olla avointa, Suominen nyökkäilee.

Peltola korostaa kehityskeskustelun roolia. Myös esimiehet tulee perehdyttää opistoupseerien ura- ja seuraajasuunnitteluun.

- Tätä kautta henkilöt saadaan itse vastamaan oman tulevaisuutensa suunnittelusta.

Faktat tukevat halukkuutta

Haastatellut luottamusmiehet korostavat ennakoivan tiedottamisen merkitystä. Silä vaikutetaan siihen, kuinka asia otetaan kentällä vastaan. Halutaan aitoa keskustelua 1 - 2 vuoden päästä avautuvien tehtävien täyttämistä.

- Hyvissä ajoin avoin keskustelu asianosaisen kanssa ja urasuunnittelun avaaminen. Haluamme tietää, onko kyseessä loppu-uran siirto vai mitä on suunnitteilla seuraavaksi. Entä mitkä ovat vaihtoehdot, jos henkilö ei halua hakeutua vaativampaan tehtävään, Valtonen luettelee.

Mahdollisia siirtoja toiselle paikkakunnalle helpotetaan Kujanpään mukaan jo tutuilla toimenpiteillä.

- Haja- ja etäpäivien määriä tulee kasvattaa. Matka-ajan työskentely esimerkiksi junassa tulisi laskea työajaksi, samoin työajansuunnitteluun lisää joustoa.

- Niin, ja muutto- ja siirtosopimusta pitää edelleen kehittää, Suominen lisää.

Luottamusmiehet Olli Peltola, Mika Valtonen, Mika Suominen ja Teemu Kujanpää toivovat urasuunnitteluun liittyvän tiedottamisen tapahtuvan mahdollisimman pian. Tuleva kehityskeskustelukierros lähestyy jo nopeaa vauhtia.



Olisiko jo valtakunnallisen Rajapäälylystö ry:n aika?

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Vesa Arffman

Mitä kuuluu Lapin ja Kainuun rajan opistoupseereille ja millaiset ovat heidän tulevaisuuden näkymänsä? Eläköitymisten myötä paikallisyhdistysten jäsenmäärän hiipuminen ja jäljellejäävien opistoupseerien edunvalvonnan turvaaminen ainakin huolettavat, samoin mm. virkamatkustamisesta annetut säädökset. Päälylystöliiton edunvalvonta sen sijaan saa kiitosta.

Lapin rajapäälylystö ry:n jäsenmäärä on 23, mutta vuoteen 2021 se vähenee 14:llä. Näyttää siltä, että 2020 olisi viimeinen toimintavuosi.

- Tämänkin jälkeen Lappiin jää päälylystöliittolaisia, joilla ei ole omaa paikallisyhdistystä ja joiden täytyy harkita johonkin toiseen yhdistykseen liittymistä. Itse näkisin mielelläni vaihtoehtona valtakunnallisen "Rajapäälylystö ry:n" perustamisen, toteaa LR:n opistoupseerien luottamusmies, kapteeni **Juha Saari**.

Alueellisilla luottamusmiesspäivillä keskusteltiin mm. rajan palkkausjärjestelmä-sopimuksesta ja todettiin sen olevan vanhentunut. Siinä ei huomioda riittävällä tarkkuudella alati muuttuvaa työelämää.

- Esimerkkeinä voi mainita vaikkapa erilaiset hybridi- ja projektiluontoiset tehtävät, jotka nykyisin työllistävät henkilöstöämme runsaasti, Saari sanoo.

Pohjoisen väkeä hiertää jatkuvasti myös virkamatkustamisen säännöt. Matkustamiseen käytettävän työajan laskeminen asettaa virkamiehet eriarvoiseen asemaan asuin- tai virkapaikan perusteella.

- Kun Ivalosta lähdetään toiselle puolelle Suomea tai joskus ulkomaille, matkustamiseen käytettävä aika voi olla huomattava, muttei työajaksi luettavaa. Jopa 16-tuntisesta matkustamisesta työaikamerkintä on keskeytyspäivä ja tunnit 5,32. Jos samaan jaksoon osuu niitä useampia, tästä aiheutuva tuntivajetta joutuu kuromaan jakson muina työpäivinä, Saari kertoo esimerkin.

Yksi rajan piirin seuraavalle neuvottelukierokselle asettama tavoite on vartioasemien varapäälylystököiden palkkauksen kehittäminen. Vaativuusarviointikäsi kirjja luokittelee asemat pieniksi tai suuriksi, mutta kun niiden määrä Lapissa on pudonnut yli 20:stä nykyiseen neljään, luokitus ei ole enää toimiva. Asemien tehtävät ovat hyvinkin eri-



laisia, mutta organisaatiot samanlaisia. Toisaalta hallinnon keskittäminen palveluryhmiin on lisännyt asemien hallinnollista vastuuta.

- Varapäälylystököiden tehtävät ovat muutosten myötä lähestyneet varsinaisen päälylystökön tehtäviä, ja molemmat kantavat kertynyttä hallinnollista vastuuta riippumatta siitä, onko kyseessä pieni vai suuri asema, Ivalon rajavartioaseman päälylystökönä toimiva Juha Saari korostaa.

LR:ssa kaikkien vartioasemien päälylystököinä toimivat vanhemmat opistoupseerit, mutta eläköitymisten myötä on syntymässä pulaa kokeneista osaajista. Kentällä palvelee kokeneita täydennyskoulutettuja opistoupseereja, joiden koulutus ei välttämättä täytä ylempien tehtävien pätevyysvaatimuksia, mutta joilla on pitkän matkan varrella hankittua erityisosaamista ja kokemusta. Juha Saaren mielestä tätä osaamisreserviä voitaisiin käyttää entistä enemmän mm. varapäälylystököinä. Työnantaja ei ainakaan toistaiseksi ole nähnyt tarvetta tälle mahdollisuudelle.

Edunvalvonnan osalta Juha Saarella ei ole huomautettavaa.

- Rajan opistoupseereilla on ollut huikea mahdollisuus hoitaa omaa edunvalvontaansa Päälylystöliiton hellässä huomassa. Ammattikuntamme maineesta ja osaamisesta monessa muussa ammattiliitossa voidaan vain haaveilla.

Riku Kontsaksen (vas.) ja Juha Saaren mielestä täydennyskoulutettujen opistoupseerien erityisosaamista ja kokemusta tulisi hyödyntää entistä vaativammissa tehtävissä.

Jokaisen osaaminen tulisi nähdä kokonaisuutena

RVLE:n Ivalon materiaaliyksikön varastopäälylystökönä toimiva luutnantti **Riku Kontsas** on pitkän linjan opistoupseeri, jolla on kokemusta rajapalveluksesta ruohonjuuritason alkaen. Raja-Joosepista rajavartijana yli 20 vuotta sitten alkanut ura on kerryttänyt kokemusta ja oppia rajan arjessa niin huollossa kuin kentälläkin. Hänen mielestään kaltaistensa täydennyskoulutettujen opistoupseerien osalta jokaisen osaaminen tulisi nähdä kokonaisuutena.

- Täydennyskurssin käyneiden opistoupseerien osalta olisi hyvä tarkastella mahdollisuutta hyväksilukea erilaiset koulutukset ja aselajikurssit, esim. puolustusvoimien materiaalikurssit, vastaamaan aiemmin RVL:ssä järjestettyä ou-jatkokurssia. Näin taattaisiin kokemuksen hyödyntäminen ylimmissä opistoupseeritehtävissä, Riku Kontsas pohtii.

Haja- ja etätyömahdollisuus saa kiitosta Kainuussa

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Janne Heikkinen

Kainuu rajapäälystöstä ry:ssä eniten keskustelua herättävä asia on yhdistyksen toimintojen sopeuttaminen vähe-
neviin toimijoihin: vuodenvaihteessa jäsenmäärä putoaa 10:een. Tekeillä onkin sääntömuutos, jossa entiset jäsenet voisivat halutessaan liittyä yhdistykseen evp-jäseniksi.

- Kainuussa tiivis yhteistyö ja perinteiden vaaliminen palveluksessa olevien ja evp-miesten välillä on koettu tärkeäksi. Nuorimmat jäsenemme ovat vielä pitkään rivissä, ja heidän edunvalvontansa on turvattava oman yhdistyksen toiminnan varmistamisella, kertoo KR:n opistoupseerien luottamusmies, kapteeni **Esko Mantila**, joka itsekin siirtyy vuoden lopussa reserviin.

Juha Saaren tavoin Mantila nostaa esille virkamatkustamisen ja vaatuvuuskäsikirjan päivittämistarpeet, jotka ovat suurimpia tyytymättömyyden lähteitä. Toisaalta työaikasopimuksen kehittymistä hän on seurannut ajoittain jopa hämmentyneenä.

- Haja- ja etätyömahdollisuus on työnantajalta kunnioitettava kädenojennus työntekijöille. Tyytyväisenä voin todeta, että RVL on ollut ja näyttää jatkossakin olevan hyvä työnantaja, KR:n esikunnan henkilöstötoimistossa työskentelevä ja oto. työturvallisuus-
päällikkö Mantila kiittelee.

KR:n osalta opistoupseerit ovat sijoittuneet edelleen vaativiin ja motivoiviin tehtäviin ja jäsenistö on kohtuullisen tyytyväistä. Tilanne on jo nyt sellainen, ettei kaikkiin avoimiin ja vaativiin tehtäviin enää löydy opistoupseeria. Edunvalvontakin saa kiitosta.

- Kohtuullisen pitkään "liiton miehenä" toimineena tiedän, että Päälystöliitto on hoitanut jäsentensä asiat ja edunvalvonnan hyvin, Esko Mantila vakuuttaa.



Kapteeni Esko Mantilan mielestä virkamatkustamisen säädökset ja vaatuvuuskäsikirja vaatisivat päivytystä.

"Panostakaa kokonaisviestintään"

Kainuussa kokeneet ja ammattitaitoiset opistoupseerit ovat keskeisissä operatiivisissa tehtävissä, mm. kaikkien rajavartioasemien ja johtokeskuksen päälliköt ovat jatkokoulutettuja opistoupseereita.

- Uran huippu on tämän järjestelmän puitteissa jo tavallaan nähty. Aina tietysti omaa

osaamistaan voi ja pitääkin kehittää niin nykyistä kuin tulevia tehtäviä silmällä pitäen. Pidän myös tärkeänä, että osaamista ja kokemusta siirretään eteenpäin tulevaisuuden rajamiehille, sanoo Kuhmon rajavartioaseman päällikkö, kapteeni **Jouko Kinnunen**.



Kuva: Kuhmolainen-lehti/Timo Kyllönen

Hänen mielestään KR:ssa työnantajan ja työntekijöiden edut ovat usein yhtenevät, ja tavoitteena on paras mahdollinen lopputulos.

- Tämä edellyttää asiantuntevaa, rakentavaa ja ajoittain kriittistäkin vuoropuhelua. Tässä me pitkän linjan rajaturvallisuuden ammattilaiset yhdessä tulevaisuuden tekijöiden kanssa olemme hyviä. Sanonta "tyytyväisyys tappaa kehityksen" pätee täälläkin, Kinnunen tietää.

Hän odottaa, että tulevaisuudessa jäljellä oleville opistoupseereille olisi tarjolla entistä vaativampia tehtäviä, jotta ammattitaito tulisi hyödynnettyä mahdollisimman hyvin. Päälystöliiton toiminnasta ei löydy moitittavaa, mutta kehitettävää kylläkin.

- Panostakaa kokonaisviestintään. Kiinnittäkää huomiota ulkoiseen ja sisäiseen viestintään ja ottakaa kaikki irti käytössä olevista vaikuttamiskanavista, Jouko Kinnunen patistaa.

Kuhmon rajavartioaseman päällikkö, kapteeni Jouko Kinnunen on ahkera Twitterin käyttäjä.



Opistoupseeriohjaajat:

Lentotuntien määrää tulee kasvattaa

Teksti ja kuva: Juha Susi

Olen huolissani lentotuntien riittävydestä ainakin helikopteri-toiminnan osalta, koelentäjä, kapteeni **Perttu Helenius** kiittää tilanteen.

Hänen mielestään tämänhetkisellä tehtäväkentällä ja viranomaisyhteistyön jatkuvasti lisääntyessä tarve lentotuntien määrän kasvattamiseen on välttämätöntä nykyisen suorituskyvyn tason ylläpitämiseksi myös tulevaisuudessa. Tällä turvataan suorituskyvyn säilyminen korkealla tasolla.

Samaa mieltä on ohjaajaupseeri, kapteeni **Teemu Heikkinen**.

- Operaatiot eri turvallisuusviranomaisten erikoisjoukkojen kanssa harjoitteluineen vaativat hyvää lentotuntumaa. Sen ylläpitoa ei nykyinen lentotuntikiintiö mahdollista täysipainoisesti.

Yhteistoiminta ja harjoittelu eri viranomaisten kanssa on lisääntynyt, ohjaajien määrä on kasvanut sekä virka-aputehtävien määrän kasvu luovat painetta lisätarpeelle. Molemmat ohjaajat näkevät sotilasilmailun tu-

levaisuuden kuitenkin tyydyttävänä.

- Kaluston osalta suorituskky säilyy hyvänä myös jatkossa. Nykyisin käytössä oleva kalusto sekä HX-hankkeen myötä saatava uusi hävittäjäkalusto pitävät siitä huolen, Helenius arvioi.

Myös henkilöstöresurssit puhuttavat ohjaajia. Opistoupseerien poistuma näkyy Utisassa, aivan kuten muissakin hallintoyksiköissä.

- Pitkät käytännön kokemukset ovat vaarassa hävitä. Toivottavasti tulevaisuudessa saisimme pitkän linjan ohjaajia esimerkiksi sotatieteen kandidaateista, Helenius pohti tulevaisuutta.

Viranomaiset yhteistyössä

Helikoptereita hyödynnetään virka-aputehtävissä yhä enemmän. Lentotunteja on kertynyt näissä tehtävissä tänä vuonna noin sata tuntia elokuun loppuun mennessä. Kulunut kesä onkin muokannut tilastoja uu-



Kapteenit Perttu Helenius (vas.) ja Teemu Heikkinen näkevät riittävän lentotuntimäärän takaavan osaamisen säilymisen korkealla tasolla.

jääkäripataljoonan kanssa on iso osa tätä kokonaisuutta. Mitään syytä nykytilanteen muutokselle ei nähdä.

- Asiat toimivat hyvin tällä hetkellä ja Utilla on hyvät suhteet Ilmavoimiin, Heikkinen kuvaa yhteistoimintaa.

Osansa kiitoksista saavat myös maavoimien eri hallintoyksiköt, jotka osaavat jo hyödyntää helikoptereita. Takana ovat ajat, jolloin helikopterit olivat vain osa maalitoimintaa. Tilaajien tietotaito ja vaatimustaso ovat kasvaneet koko ajan. Harjoitustilanteet muuttuvat koko ajan monimutkaisemmiksi ja tilanteet käydään nykyisin hyvin tarkasti läpi jälkikäteen.

- Tässä on tapahtunut selkeä muutos oman urani aikana. Pidän sitä ainoastaan positiivisena asiana. Se kehittää myös helikopterimiehistöjen tietotaitoa ja valmiuksia, Helenius kiittää hallintoyksiköitä.

Kokemus näkyy tehtävissä

Puolustusvoimien viimeiset opistoupseeriohjaajat palvelevat Utin jääkäriyrykmentissä helikopteriohjaajapuseereina. Pitkä kokemus lentotoiminnasta näkyy tehtävissä, joissa hyödynnetään kertyneitä lentotunteja. Vastuuta on annettu esimerkiksi niin opetus- kuin koelentotoimintaan. Pelkkää lentämistä ohjaajan ura ei kuitenkaan ole.

- Nykyisin työajasta lentämistä on noin kolmannes. Sekin jakautuu hyvin epätasaisesti vuoden varrelle, koelentäjä, kapteeni Perttu Helenius kuvaa toimistopäivien ja lentämisen suhdetta.

Heleniuksen toimistopäivä sisältää eri projekteihin liittyvää tiedonhankintaa, projektisuunnittelua sekä kokousten järjestämistä. Koelentosuunnitelmien ja -raporttien laadinta ovat osa arkea, samoin yhteydenpito eri toimijoihin kotimaassa ja ulkomailla.

- Lentopäivinä tehtävä voi olla mitä vain lento-oppilaan opettamisesta koelentotehtävän suorittamiseen tai valtion ylimmän johdon kuljettamiseen, Helenius kuvaa arkeaan.

Ohjaajien rutiineihin kuuluu yksikön oma aamupalaveri, jossa käsitellään päivän sisältö ajankohtaisine asioineen. Aamupäivä jatkuu joukkoyksikön yhteisellä tilaisuudella, jossa keskitytään lentotoimintaan liittyviin asioihin.

- Sää, ilmatilan rajoitukset, päivän lennot ja laskuvarjohypyty ovat vakioaiheet, ohjaajapuseeri, kapteeni Teemu Heikkinen listaa palaverin aiheita.

Myös miehittämättömät alukset, kaluston käytettävyyden ja niitä koskevat erityistiedot käsitellään.

Unohtumattomia kokemuksia

Molempien ohjaajien uralle on osunut tilanteita, jotka eivät unohdu, esim. lennot Pohjois-Ruotsin ja Norjan vuoristomaisemista aina NH90:llä happijärjestelmän koelentoihin.

- Nousimme helikopterilla ohjekirjan mukaiseen maksimilentokorkeuteen 20 000 jalkaan (6 096 metriä). Se lienee voimassa oleva Suomen ennätys helikoptereilla, vaikka ei sitä mistään kirjoista löydy, Helenius muistelee uraansa.

Heikkisen unohtumattomin muisto on virkaaputehtävästä, jossa 8-vuotias pikkutyttö oli kaapattu auton kyytiin. Matkapuhelimen paikannuksen ja helikopterin avulla tarina saatiin onnelliseen päätökseen.

- Myöhemmin illalla poliisi soitti ja kertoi syyllisen jääneen kiinni. Tehtävä vei minut täysin mukaansa. Tilanteessa ei mieti muuta kuin sitä, miten tehtävä saadaan hoidettua, Heikkinen kuvailee tuntejaan.

SITO ry. ajaa ohjaajien etua

Päällystöliiton yhdistyskartalla opistoupseeriohjaajien oma yhdistys, Suomen Ilmavoimien Toimilupseeriohjaajat ry. (SITO ry.) on varmasti pienimpiä yhdistyksiä jäsenmäärältään, mutta sitäkin aktiivisempi.

- Yhdistyksen peruskokoukset hoituvat sähköpostin avulla, mutta kun kokoonnumme, niin silloin on yleensä kaikki paikalla, yhdistyksen puheenjohtaja **Teemu Heikkinen** kertoo.

Mennyt neuvottelukierros ja siinä tehdyt ratkaisut koettiin onnistuneiksi. Tulevaan edustajakokoukseen aiotaan osallistua.

- Ohjaajien näkökulmasta neuvottelutulos oli onnistunut. Korotukset kohdentuivat hyvin jäsenistöllemme.

Yhdistys ei ole halunnut vaihtaa nimeään vaan haluaa säilyttää sen edelleen.

- Yhdistys on perustettu vuonna 1977. Aiomme jatkaa sillä loppuun asti, ohjaajien valitsema luottamusmies Perttu Helenius kertoo yhdistyksen suunnitelmista.

teen uskoon tuntien osalta. Valtaosa tämän vuoden virka-aputehtävistä on ollut metsäpalojen sammutustöitä. Eri lehtien otsikoissa on kiiteltu NH90-kaluston antamaa tukea - näkyvimpänä Pyhärannan yli sadan hehtaarin metsäpalo sammutustyöt Varsinais-Suomessa.

- Sammutustöiden lisäksi meitä työllistävät henkilöetsinnät ja virka-avut puolustusvoimien muille organisaatioille, Helenius listaa.

- Eri virastojen turvallisuusviranomaiset hyödyntävät myös osaamistamme. Nämä ovat usein erikoistilanteita, Heikkinen kertoo tehtävistä.

Hekotoiminta kuuluu maavoimiin

Molemmat ohjaajat ovat vakuuttuneita siitä, että helikopterien lentotoiminta on luonteva osa Maavoimia. Erikoisjoukkotoiminnan vaatima kiinteä yhteistyö Erikois-

JUKOn toiminnanjohtaja Maria Löfgren:

”Lisää näkyvyyttä ja painoarvoa 200 000-jäseniselle liitolle”

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Anu Huttunen, JUKO



Muun muassa kuntien, valtion, yliopiston ja kirkon sopimusaloilla toimiva JUKO (Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö ry.) hoitaa yli 200 000 korkeakoulutetun edunvalvontaa. Ns. pääsopijajärjestön asemassa toimivaan JUKOon kuuluu kaikkiaan 36 liittoa, jotka edustavat hyvin erilaisissa tehtävissä työskenteleviä henkilöitä turvallisuuden alalta koulutukseen ja lakimiehestä lääkäriin. Kentällä tämän joukon asioita hoitaa 3 900 luottamusmiestä, heidän joukossaan 142 päällystöliittolaista edunvalvojaa. Vuosi sitten JUKOn toiminnanjohtajana aloittanut Maria Löfgren näkee oman tehtävänsä selkeänä.

- Se on JUKOn näkyvyyden ja yhtenäisyyden nostaminen: painoarvoomme nähden olemme olleet varsin näkymättömiä. Teen hartiavoimin töitä sen eteen, että JUKO tunnetaan yhteiskunnassa laajemminkin. Yksi työkaluista on sosiaalinen media, missä pyrin olemaan aktiivinen, Löfgren avaa strategiaansa.

Hänen lisäksi JUKOn kymmenhenkisesä joukkueessa ”pelaavat” neuvottelupäälliköt, asiantuntijat ja sihteerit, joilla kaikilla on sama maali. Maria Löfgren uskoo vahvasti yhdessä tekemiseen ja joukkoälyyn.

- Viihdyn joukkueeni kanssa ja olen ylpeä siitä, miten he ovat suuntautuneet uusiin tuuliin.

Laajapohjaisuus mahdollistaa tuen pienillekin liitoille

JUKOn yksi vahvuus on laajapohjaisuus, ja kiperissä tilanteissa suuret sopimusalat voivat tukea toinen toisiaan ja näin edistää hyvää ratkaisua. Tämä konkretisoitui keväällä, kun yliopistosektori meni lakkoon ja

JUKOn toiminnanjohtajana v. 2017 aloittanut Maria Löfgren uskoo vahvasti yhdessä tekemiseen ja joukkoälyyn.

- Viihdyn joukkueeni kanssa ja olen ylpeä siitä, miten he ovat suuntautuneet uusiin tuuliin, hän toteaa 10-henkisestä tiimistään.

sai sivustatukea vaatimuksilleen. Päälystöliitto on yksi JUKOn uusimmista liitoista, ja yhteistyö sujuu Löfgrenin mielestä ryhdikkäästi.

- Yhdistysrakenne ohjaa JUKOn päätöksentekoa yhdistysdemokratian hengessä, mutta sen lisäksi meillä on vahva osallistamisen ja yhtenäisyyden periaate: mitä enemmän olette mukana ja etsitte ratkaisuja, sitä enemmän meillä kuuluu liiton ääni. Arvostan suuresti Päälystöliiton mukaantuloa ja omaksumianne jukolaisia toimintatapoja ja -periaatteita. Jäsenkuntanne toimii tehtävissä, joissa edunvalvonnan linjat sopivat hyvin jukolaiseen maailmaan. Liekö sitten sotilastausta vai mikä selityksenä, mutta teiltä on aina saatu täsmällinen ja perusteltu kanta ilman turhia rönkyilyjä, toiminnanjohtaja tietää.

Hän korostaa, että kiireisessä arjessa on pidettävä vuorovaikutuskanavat jatkuvasti auki ja toivoo kaikilta liitoilta avointa palautetta ja kehittämisehdotuksia, jotta JUKOn toimintaa voidaan kehittää entistä paremmaksi.

Turvallisuusalalla tehdään tiivistä yhteistyötä

JUKOn kuuluvat turvallisuusalan toimijat (mm. poliisit, upseerit ja opistoupseerit) tekevät tiivistä yhteistyötä Valtion neuvottelukunnan alaisessa Turvallisuusjaostossa. Miten tämä soveltuu jukolaiseen edunvalvontaan?

- Turvallisuusalalla yhteistyö on poikkeuksellisen organisoitua, ja on hyvä, että liittomme löytävät sisältökysymyksiä, joissa ne voivat tehdä yhteistyötä oman alansa erityiskysymyksissä. Neuvottelukunta varmistaa, että erityiskysymykset istuvat jukolaiseen kokonaisuuteen. Turvallisuusala on ollut niin sitoutunut JUKOn yhtenäisyyteen, että kysymykset ovat solahtaneet mainiosti yleisimpiin linjoihimme, Maria sanoo.

Valtion palkkausjärjestelmän (vpj) kehittämisen yhtenä tavoitteena on yhtenäisen järjestelmän luominen valtiosectorille. Onko se realistinen tavoite ja jukolaisille mahdollisuus vaiko haaste?

- Tavoitteemme on, että koulutuksesta, osaamisesta ja työsuorituksesta palkitaan. Haluamme yhteiskunnan osoittavan arvostusta niille, joiden työpanos on julkisten palvelujen toimivuuden ja laadun edellytys. Palkkausjärjestelmän tulee olla läpinäkyvä ja objektiivinen, ja pidän hyvin haastavana rakentaa järjestelmää kerralla siten, että nuo em. tavoitteet saataisiin samaan kaavaan koko valtiolla – hintalappu voisi kasvaa liian suureksi. Realistisinta olisi edetä pala kerrallaan, aloittaen esim. ministeriöiden yhtenäisellä järjestelmällä.

Miksi vain sotilaat pitäisi jättää työsuojelun ja työaikalain ulkopuolelle?

Turvallisuusalan toimijoista mm. poliisit ovat työaikalain soveltamisen piirissä, mutta sotilaat eivät, toisin kuin esim. Ruotsissa ja Norjassa. Nyt näyttää siltä, ettei muutosta ole tulossa syksyllä eduskuntaan menevässä uudessa työaikalaisessa. Lisäksi sotilaita koskeva työaika-suojelullinen erillislaki on vuodelta 1970. Mitä ajatuksia tämä herättää?

- Akavassa työskennellessäni jo 2000-luvun puolivälissä törmäsin sotilaiden työaika-suojelun haasteisiin. Sotilaan työ rauhan aikana on pitkälti asiantuntijatyötä siinä kuin muukin asiantuntijatyö enkä voi ymmärtää, että heille ei turvata vastaavan tasoista työsuojelua kuin muille ja että heidät jopa jätettäisiin työaikalain ulkopuolelle. Mikäli näin käy, on suojaa saatava erillisen sotilaita koskevan työaikalain kautta. Liki 50-vuotias erillislaki on heitettävä romukoppaan ja säädettävä uusi ja nykyaikainen laki. Sotilaillakin pitää olla oikeus palautua työstään ja viettää aikaa perheensä ja ystäviensä kanssa tai muutoin työstä vapaana, toiminnanjohtaja Maria Löfgren jyrättää.

Maria Löfgren, 49 v

- Perheeseen kuuluu kaksi teini-ikäistä, mainiota ja ihanaa nuorta, koti Helsingissä.

- Oikeustieteen kandidaatti.

- Työskennellyt mm. virkasuhdelakimiehenä Suomen Ekonomiliitossa sekä lakimiehenä ja työelämäasioiden johtajana Akavassa.

- JUKON toiminnanjohtaja vuodesta 2017.

- Harrastaa juoksua, murtomaahiihtoa vapaalla hiihtotavalla ja matkustelua perheen kanssa.

- Tätä et tainnut tietää: Maria haaveilee "isona" muuttavansa Pariisiin. Missään muualla hän ei ole nähnyt yhtä kaunista ihmisen rakentamaa ympäristöä eikä hänen mielestään missään muualla auringon valo ole yhtä kauniin sävyinen.

Motto: "Todellista rohkeutta on, kun kohtaa vaaran silloin kun on peloissaan." (L. Frank Baum, *Ihmemaa Oz*)

JUKO - Neuvotellen ja sopien

- Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO valvoo jäsentensä oikeudellisia, työmarkkinallisia, taloudellisia ja sosiaalisia etuja. Se muodostaa korkeasti koulutettuja edustavan julkisen alan yhteenliittymän.

- Valtakunnallinen pääsopijajärjestö kirkon, kunnan, valtion ja yliopistojen sopimusaloilla. Lisäksi JUKO neuvottelee ja sopii jäsenyhdistystensä ja näiden liittojen jäsenten palvelussuhteen ehtoista myös erällä muilla sopimusaloilla.

- JUKO on yhdistysten yhdistys, johon kuuluu kahdeksan jäsenyhdistystä. Jäsenyhdistyksiin puolestaan kuuluu 36 liittoa, mm. Päälystö- ja Upseeriliitot sekä Suomen Poliisijärjestöjen Liitto, joiden kaikkien yhteinen jäsenmäärä on runsaat 200 000. Jäsenmäärältään suurin yksittäinen liitto on Opetusalan ammattijärjestö OAJ (yli 76 000).

- JUKOn hallituksen puheenjohtajana toimii OAJ:n puheenjohtaja **Olli Luukkainen**.

Mariasta sanottua:

"Maria on erittäin ammattitaitoinen, järjestelmällinen ja neuvottelutoiminnan omakohtaisesti läpikotaisin tunteva työmarkkinakentän kokonaisvaltainen ammattilainen. Hän on substanssikysymysten vahva osaaja ja neuvottelutoiminnan ammattilainen, joka lähestyy asioita pragmaattisesti, mutta luovasti ratkaisuvaihtoehtoja etsien. Maria on myös hyvin päämäärätietoinen ja -tavoitteinen."

Olli Luukkainen, Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n puheenjohtaja

"Marialla on pitkä työkokemus työmarkkinatoiminnasta, mikä luonut erinomaisen pohjan neuvottelu- ja kehittämistyölle muuttuvassa kuntakentässä. Asiantuntemuksensa lisäksi hän on ratkaisukeskeinen ja pystyy ajattelemaan laajalajaisesti asioita ja niiden eri vaikutuksia. Marian kanssa on helppo työskennellä, hän on asiallinen ja luotettava. Lisäksi hän on myös erinomainen sparrauskumppani. JUKOn slogan #neuvotellen ja sopien kuvastaa hyvin myös Mariaa toimijana."

Laura Lindholm, Suomen Lääkäriliiton neuvottelujohdaja

Kriisinhallintatehtävien vaativuuden arvioinnista uusi normi

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Puolustusvoimat

Pääesikunta julkaisi kriisinhallintatehtävien vaativuuden arviointia koskevan normin (HO401), jota valmisteltiin yhteistyössä puolustusministeriön kriisinhallinnan yhteistyöryhmään kuuluvien henkilöstöjärjestöjen kanssa. Normilla tarkennetaan vaativuuden arvioinnin lisäksi myös vastuita tehtävänkuvausten ylläpidosta sekä kriisinhallintatehtävien palkkauksen muodostumista. Kriisinhallintahenkilöstön ja valtion välillä oleva palvelussuhde on luokiteltu niin sanotuksi muuksi julkisoikeudelliseksi palvelussuhteeksi. Vapaaehtoisista rekrytoitavan henkilöstön palvelussuhteen ehdot määritellään pääsääntöisesti säädöksiin ja asetuksiin, ei siis virkaehtosopi-

muksiin, kuten virkamiehen työskennellessä Puolustusvoimissa.

Kriisinhallintajoukoissa kokonaispalkkaus muodostuu tehtävän vaativuusluokasta, eikä tehtäväkohtaista ja henkilökohtaista palkanosaa määritetä erikseen kuten Puolustusvoimien tehtävissä. Vaativuusluokat määräytyvät tehtävänkuvausten perusteella. Kuvausten laadintavastuu on kullakin asianosaisella kriisinhallintaorganisaatiolla, eikä tehtävänhoitajien ole välttämätöntä osallistua niiden laatimiseen. Tehtävä arvioidaan yhteistoiminnassa neuvottelu- ja osallistumisjärjestelmään sitoutuneiden henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa vertaamalla tehtävää samankaltaisiin tehtä-

viin samassa ja muissa kriisinhallintaorganisaatioissa. Kriisinhallintatehtävien vaativuuden arvioinnin ensisijainen arviointitapa on tasokuvaus. Vaativuusluokat vahvistetaan Pääesikunnan henkilöstöosastolla.

Kriisinhallinnasta annetun lain mukaan kriisinhallintatehtävien peruspalkan on vastattava vähintään sitä tehtävä- ja henkilökohtaisiin palkansiin perustuvaa keskimääräistä kuukausipalkkaa, jota vastaavasta kotimaan tehtävästä sovitaan virkaehtosopimuksiin puolustusvoimissa maksettavaksi. Lisätietoa kriisinhallintatehtävien palkkauksesta ja euromääräistä löytyy puolustusvoimien www-sivuilta.

<https://puolustusvoimat.fi/rauhaturvaajaksi/palkkaus>



Väki vähenee UNIFIL-operaatiossa

Teksti: Matti Vihurila

Tällä hetkellä Suomi osallistuu UNIFIL-operaatioon osana irlantilais-suomalaista pataljoonaa (IRISHFINBATT) ja ranskalais-ta komentajan reservipataljoonaa (Force Commander Reserve, FCR). Suomalainen kriisinhallintajoukko Libanonissa (SKJL) muodostuu irlantilais-suomalaisen pataljoonan jääkärikomppaniasta, sen esikunta- ja tukiosista sekä FCR:n jääkärikomppaniasta ja sen tukiosista. Vuodesta 2015 alkaen virolaiset rauhanturvaajat ovat muodosta-

neet yhden joukkueen irlantilais-suomalaisen pataljoonan suomalaisessa jääkärikomppaniassa. Vuoden vaihteessa Suomi luopuu osallistumisestaan yhteispataljoonan ja jääkärikomppania kotiutetaan. Suomalaisen toiminnan painopiste siirtyy kokonaan FCR-pataljoonaan vuoden 2019 alussa, jolloin siihen liitetään aiemmin irlantilais-suomalaiseen pataljoonaan kuulunut kansallinen tukiosa (NSE, National Support Element).

Onko kriha-tehtäviin ikärajoja?

Kentällä kiertää huhu, jonka mukaan ensimmäiseen operaatioon osallistuvan tulisi olla alle 40-vuotias. Onko näin, palkatun henkilöstön rekrytoinnista vastaava osastoupseeri, kapteeni **Ilpo Reinikainen** Maavoimien esikunnasta?

- Tornihuhu. YK on asettanut sotilastarkkailijoille ja YK-esikuntaupseereille 55 vuoden yläikärajan. Kriisinhallintalaki ja -asetus sotilaallisesta kriisinhallinnasta eivät sisällä

yläikärajoja. 60 vuotta on kuitenkin käytännössä takaraja, koska sen ylittyminen tarkoittaa mm. sitä, että sotilasarvoa ei pystytä ko. henkilöille antamaan, pois lukien everstit ja kenraalit. Lisäksi 60 vuotta täytäneitä henkilöitä ei myöskään taida löytyä asevelvollisuusrekisteristä enää tuon jälkeen, kertoo Reinikainen, joka selvitti asiaa yhdessä Maavoimien esikunnan lakimiesten kanssa.



Opistoupseerien kriisinhallintatehtäviä eri operaatioissa vuonna 2019

SOA/Afganistan

- VAATI-haarukka on VL 8A - 7A, valtaosa VL 7A
- tehtäväaloina operatiivisen-, huollon- (vstopääll, kuljups), henkilöstö-, joja- ja elso-alan tehtävät

SKJL/Libanon

- VAATI-haarukka VL 8B - 7B
- FCR: tied, ops, huolto, joja, koul-alan toimistoupseereita, kvarapääll
- NSE: huollon- (vstopääll, kuljups), henkilöstö-, joja- ja elso-alan tehtävät

SOK/Kosovo

- VAATI-haarukka on yksipiikkinen, 7A
- tstoups/ops, LMT-ryhmän varajohtaja

MINUSMA/Mali

- VAATI-haarukka yksipiikkinen, 8B
- tstoups/tied

SKJI/Irak

- VAATI-haarukka VL 8B - 7A, valtaosa 7A
- yhteysupseeri, jjoht, kvarapääll, kvääp sekä henkilöstö-, joja-, huollon- (vstopääll) ja joja-alan tehtävät

UNTSO/Lähi-Itä

- sotilastarkkailijan VL 7A; operaatiossa esim. tstoups tai tarkkailijaryhmän johtaja VL 8B

Järjestömaailman kuulumisia

Toimittanut Juha Susi



Ampuma-aselakiesitys syrjii ammattisotilaita

Ampumataito on ammattisotilaan tärkeimpiä taitoja, joita tulee kehittää ja ylläpitää sodan ajan tehtäviä varten. Tämän taidon ylläpitämiseksi ja edelleen kehittämiseksi eivät riitä vain palvelusammunnat, vaan niitä kehitetään vapaa-ajan harrastus- ja kilpailutoiminnalla. Nyt tätä ollaan hankaloittamassa.

Hallituksen lakiesitys, jota ehdotetaan voimaantulevaksi lähikuukausina, ei määrittele selkeästi ammattisotilaiden asemaa aselupaa haettaessa. Lakiesityksessä ei määritetä palvelusta ammattisotilaana ampumaharrastusajaksi, jota esityksessä vaaditaan kaksi vuotta aseluvan hyväksymiseksi. Varusmiespalvelusajasta kuitenkin hyväksytään puolet.

Reserviläisten asema ja oikeudet ovat selkeästi määritellyt sekä se, keneltä puolon aselupa voi saada. Keneltä ampumaseura SA-intissä 30 vuotta palvellut jäsen hakee puoltansa saadakseen luvan kivääriluokan siviiliaseseen? Siviilampumakouluttajana toimivalta reserviläiseltä? Työnantajan edustajalla tätä oikeutta ei ole.

Lain astuessa voimaan sillä on myös Puolustusvoimia työllistävä vaikutus. Viraston tulee tarkistaa ja ilmoittaa aselupaa hakevan henkilön sijoituskelpoisuus luvan myöntävälle viranomaiselle.

Aseharrastajia ihmettyttää myös kirjaukset lippaan koon merkityksestä aseensa vaarallisuusluokitukseen. 10 patruunan lippaalla varustettu kivääri luokitellaan eri luokkaan kuin sama ase 20 patruunan lippaalla. Lakimuutoksen myötä isot lipputatulevat luvanvaraisiksi. Kalustohankintoja on siis tulossa osalle harrastajista.

- Sotilasjärjestöissä ihmeteltiin lainvalmistelun edetessä, miksei meiltä pyydetty lausuntoja lakiesitykseen. Lausumme keväällä tästä huolimatta lakiesityksestä. Valitettavasti näyttää siltä, etteivät lainvalmistelijat huomioineet niitä lainkaan, puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** hämmastelee.

Sotilasjärjestöt julkaisivat yhteisen tiedotteen ammattisotilaiden asemasta lakiesityksessä: <https://www.paallystoliitto.fi/uutiset/aselaki-syrjii-ammattisotilaita/>



Työeläkevarat ensimmäistä kertaa yli 200 miljardia euroa

Työeläkevakuuttajat TELA ry:n julkaiseman tilastoanalyysin mukaan kuluva vuoden toisella neljänneksellä saavutettiin 200 miljardin raja ensimmäistä kertaa. Kyseinen varallisuus ja niiden tuotto ovat tarkoitettu tulevien eläkkeiden maksuun. Tällä hetkellä maksettavaksi kertyneitä eläkkeitä on yli 600 miljardia.

- Sijoitusvarojen ja niiden tuottojen avulla turvataan eläkejärjestelmän rahoituksen kestävyyttä pitkällä aikavälillä. Järjestelmän kannalta merkittävintä on kuitenkin

se, miten Suomen työllisyysaste ja talous kehittyvät. Ne määräävät sen, kuinka paljon eläkkeiden rahoittamiseen saadaan varoja eläkemaksuista. Pääosa eläkkeistä rahoitetaan eläkemaksuilla, Telan analyytikko **Peter Halonen** toteaa.

Tulevaisuudessa rahastoihin joudutaan turvautumaan yhä enemmän eläkemaksu-osuuden pienentyessä. TELA arvioi, että yksityisaloilla kymmenen vuoden päästä noin neljännes eläkkeistä maksetaan rahastoit-

Tilastokeskus 

Kiky näkyy tuntiansioissa

Tilastokeskuksen syyskuisen tilaston mukaan työajan pitenemisen johdosta keskimääräinen kokonaistuntiansio laski kuntasektorilla sekä valtiolla. Laskennallinen vaikutus oli säännöllisen työajan määrästä riippuen 1,3–1,5 prosenttia.

Samaisen tilaston mukaan työ- ja virka-suhteisten kokonaisansioiden mediaani oli 2 816 euroa. Mediaanilla tarkoitetaan lukua, jossa 50 prosentissa ansaittiin tätä vähemmän, 50 prosentissa tätä enemmän.



Työtaisteluvalmiutta ylläpidetään koulutuksella

JUKO ylläpitää omaa ja jäsenyhdistysten työtaisteluvalmiutta jokavuotisin koulutuksin ja harjoituksin. Tänä syksynä JUKOn lakkoharjoituksen tavoitteena oli harjoitella valtion neuvottelukunnan ja keskuslakkotoimikunnan välistä työnjakoa ja päätöksentekoa.

Harjoituksessa hiottiin liittojen välistä yhteistyötä. Koulutuksen aikana osallistujat ideoivat muun muassa uusia keinoja painostustoimiksi. Päälystöliitosta koulutukseen osallistuivat puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen**, pääluottamusmies **Marko Jalkanen** ja järjestöpäällikkö **Arto Penttinen**.

Harjoituksesta saatujen havaintojen ja kokemusten perusteella päivitetään ohjeistusta sekä mietitään tavoitteita ja toimenpiteitä jatkoa varten.



Sosiaalisen median koukku

Teksti: Mika Räisänen Kuva: Juha Susi

Nyt kun Päälystöliittokin on siirtynyt sosiaaliseen mediaan, lienee korkea aika tunnustaa, että itsekin olen jäänyt sosiaalisen median koukkuun. Tarkistan naamakirjan useita kertoa päivässä, tutkailen toisten päivityksiä ja kommentteja. Omiakin päivityksiä laitatan mielestäni tärkeistä ja kiinnostavista tapahtumista, joilla oletan olevan kiinnostusta kavereipirissäni. Eihän toki kaikki ole kavereitani, mutta tuttuja kuitenkin jostain asiayhteydestä. Eikä pääosaa todellakaan kiinnosta päivitykseni, senhän näkee jo tykkäämisten määrästä.

Naamakirja yhdistää huvin ja hyödyn. Kuulun luonnollisesti useaan eri ryhmään, jotka on tarkoitettu tavalla tai toisella samanhenkisille ihmisille. Ryhmät ovat pääosin suljettuja, ja niihin päästään joillakin kriteereillä ylläpitäjän toimesta. Aloitin maantiepyöräilyn tänä kesänä, lähinnä säästääkseni jalkojani juoksun rasitukselta ja monipuolistaakseni harjoitteluani. Liityin erääseen maantiepyöräilyyn keskittyneeseen ryhmään, lähinnä saadakseni vertaistukea sekä oppia pyörään ja pyöräilyyn liittyvissä ja mieltäni askarruttavissa kysymyksissä. Kiitos aktiivisten päivityäjien, tietoa onkin tullut paljon. Moni asia on ratkennut joko kysymällä tai lukemalla viestiketjuja. Yhteisöllisyyttä parhaimmillaan, kun ihan tuntemattomat ihmiset neuvovat pyyteettömästi.

Yksi viestiketju jäi hyvin mieleeni. Ketjun aloittaja kysyi, miten saisi kasvatettua harjoituslenkin keskinopeutta. Vastaukset vaihtelivat pyörän päivittämisestä parempaan ja kalliimpaan, vaihtamalla pyörä hiilikuiturunkoiseen, vaihtamalla paremmin rullaavat renkaat ja kiekot. Sitten kun pyörä oli verbaalisesti päivitetty virtaviivaiseksi kisatyökaliksi ja ajoasento oli hiottu kohdalleen sekä harjoittelulenkki suunniteltu myötätuuleen, oli aika keskustella säärikarvojen vaikutuksesta ilmanvastukseen. Hymyilin hiljaa, mutta maltoin kuitenkin mieleni enkä sotkeentunut viestiketjuun. Tuskin kenellekään tuli mieleen, että vastaus on hyvin yksinkertainen: harjoittelemalla. On epäilemättä helpoin ja nopein tapa nostaa keskinopeutta päivittämällä pyörä usean tuhannen euron osilla tai vaihtamalla koko pyörä, mutta eikö tule vähän huijauksen maku suuhun? Mitä itse teit saavuttaaksesi paremman tuloksen, tässä tapauksessa keskinopeuden? Se vaikein, pisin ja halvin sekä samalla myös palkitsevin tie on harjoittelu ja vain harjoittelu. Tässäkään ei ole oikotietä. On aivan sama, millainen kalusto sinulla on. Tärkeintä on säännöllinen harjoittelu. Tulospurkaus tulee harjoittelun kautta ja lisäksi bonuksena hyvän olon tunne ja palkinto itsensä voittamisesta. Tämän pitkän alustuksen myötä kannustan teitä hyvät lukijat liikkumaan, oli laji mikä tahansa.

Syksyn urheilukilpailujen satoa

Liiton mestaruuksista on kilpailtu syksyn aikana perinteisesti kolmessa lajissa. Lajeista vähiten osallistujia keräsi golf, jossa osallistujia oli ainoastaan viisi jakaantuen A- ja B-sarjoihin. Jäsenmäärään ja harrastuneisuuteen nähden määrä on pieni, joten jäljelle jää vain ajatus kilpailujen lakkauttamisesta. Voittajat saatiin kuitenkin selville. A-sarjan voitti **Petri Välimetsä** ja B-sarjan **Jari Kivelä**, molemmat Lappeenrannan päälystöyhdistyksestä.

Ampumamestaruuskilpailut keräsivät toivotusti ampujia. Eniten osallistujia oli RK 6+6+6 ls:n kilpailussa, jonka voitti kivääriampujanakin tunnettu **Juha Rinta-Keturi** (HuoPy). Muita kestopuolustajia olivat **Kari Pennanen** (VekPy) kolmella mestaruudella ja **Jorma Jäntti** (KajPy) kahdella mestaruudella. Haulikkoammunnan liitto-ottelun voitti selvin numeroin Aliupseeriliitto.

Suunnistusmestaruudet ratkottiin tänä vuonna PM-kilpailujen yhteydessä. Liiton mestareiksi suunnistivat **Mikko Hölsö** (sarja H21, VaaPy), **Petteri Rankinen** (H35, UttiPy), **Ilkka Kasila** (H45, KajPy), **Heikki Jokinen** (H50, WanPy) sekä **Juha Koskinen** (H55, PL Evp-yhd).

Kilpailujen tulokset löytyvät liiton nettisivuilta.

Monipuolista ohjelmaa Tampereella

Teksti: Hanna Heino Kuva: Pirkko Lokinperä

Perjantaina 31.8. löysi tiensä Tampereelle joukko Päällystön Naisia viettämään viikonloppua ennen kaikkea hyvässä seurassa. Ohjelma oli väljä ja mahdollisti jokaiselle myös rentoutumisen itse valitsemallaan tavalla. Osa naisista päätyi kastelemaan itsensä perjantaina Suomi-Ruotsi -maaottelun katsomossa Ratinan stadionilla, osa vietti illan syömällä hyvin ja rentoutumalla. Lauantaiaamun reippaimmat aloittelivat lenkillä tai aamu-uinnilla. Runsaan hotelliaamiaisen ja hallituksen kokouksen jälkeen kokoonnuimme yhteen lähteäksemme Tampereen komediateatteriin katsomaan näytelmää **Suurenmoista!** Se kertoi tositapahtumiin perustuvan tarinan **Florence Foster Jenkins'istä** – ihmisestä, joka toteutti oman unelmansa eikä harrastanut itsekritiikkiä. Ollapa meilläkin jokaisella sellainen usko omiin kykyihimme. Tähän tarinaan oli ilo tutustua!

Teatterin jälkeen kokoonnuimme kaikki yhdessä syömään hotelli Scandic Koskipuiston ravintolaan. Hyvässä seurassa vierähtikin useampi tunti, monella ihan myöhäiseen iltaan asti. Sunnuntain aamupalan jälkeen jokainen meistä jatkoi omalle taholleen: joku levänneenä, toinen muutoin rentoutuneena ja jokainen vähintäänkin virkistäytyneenä ja useilla naurunremakoilla ikäänsä pidentäneenä!



Rovaniemen Evp-jaosto 20 vuotta

Teksti: Yrjö Säkkinen Kuva: Reijo Martin

Rovaniemen Päälystö ry:n Evp-jaosto juhli 20-vuotista taivaltaan Rovaniemellä 24. elokuuta. Idea oman Evp-jaoston perustamiseen tuli aikanaan **Osmo Valkoselta** ja samoihin aikoihin eläkkeelle jäänyt järjestöaktiivi **Reijo Martin** tarttui ideaan. Perustava kokous pidettiin 25.2.1998 Someroharjulla Rovaniemellä. Paikalla oli tuolloin 15 evp-henkilöä ja kolme pääyhdistyksen jäsentä. Jaoston säännöt perustuivat Oulussa toimivan vastaavan yhdistyksen sääntöihin.

Toiminta aktivoitui ja sai omat muotonsa evp-henkilöstön sosiaalisen kanssakäymisen sekä liikunnan merkeissä. Alkuun sovittiin periaatteet myös hallituksen ja puheenjohtajan toimikausissa ja näin jatkuikin runsaat kymmenen vuotta. Tuona aikana puheenjohtajina toimivat Reijo Martin, Osmo Valkonen, **Arvi Juola**, **Kaarlo Suopajarvi**, **Yrjö Säkkinen** ja **Timo Teppo**. Tämän jälkeen Reijo tarttui uudelleen puheenjohtajan nuijaan ja on sitä heilutellut menestyksekkäästi viimeiset vuodet. Jäsenistöä Evp-jaostossa on viime vuosien aikana ollut runsaat 110. Toimintamuodoiksi

ovat vakiintuneet tavanomaisten kokousten lisäksi niiden yhteydessä järjestetyt pilkki- ja tikkakisat sekä erilaiset liikuntatapahtumat. Eniten jäsenistöä aktivoi kaksi kertaa viikossa varuskunnan kuntosalilla toteutettava kuntosalitapahtuma, johon osallistuu keskimäärin 20 jäsentä. Se on osoittautunut fyysisen kunnon ylläpitämisen lisäksi erityisen tärkeäksi sosiaalseksi tapahtumaksi, jossa jäsenet pääsevät keskustelemaan ajankohtaisista ja mieltä askarruttavista asioista.

Varsinainen 20-vuotisjuhla vietettiin Kemi-joen rantamaisemissa, ravintola Valdemarissa. Tilaisuuteen osallistui jäseniä ja heidän puolisoitaan, yhteensä 63 henkilöä. Kutsuvieraina olivat Rovaniemen Päälystö ry:n puheenjohtaja **Mika Elkki** sekä Päälystöliiton Evp-yhdistyksen puheenjohtaja **Markku Virtanen**, jotka toivat yhdistystensä tervehdykset tilaisuuteen. Tilaisuudessa muistettiin tasavuosia täyttäneitä jäseniä. **Eino Piipponen**, hankin aktiivisimpia kuntosalikävijöitä, täytti 90 v ja **Matti Rajala** 80 v. Lisäksi palkittiin Evp-jaoston puheenjohtajista Rovaniemen Päälystö

ry:n standaarilla Osmo Valkonen ja Timo Teppo. Ohjelmassa julkaistiin myös Reijo Martinin päivittämä jaoston 20-vuotishistoriikki, jonka jaoston varapuheenjohtaja Yrjö Säkkinen esitteli. Tämä historiikki jaettiin tilaisuuden jälkeen jäsenistölle ekologisella tavalla sähköisessä muodossa.

Juhlatilaisuuden mahdollisti jäsenistön aktiivinen osallistuminen talkootapahtumiin, viimeisimpänä Kuninkuusravien järjestelyihin Rovaniemellä. Näistä saaduilla varoilla rahoitettiin juhlan järjestelyjä merkittäväällä tavalla. Tilaisuuden kruunasi suurenmoinen juhla-ateria jälkiruokineen ja juomineen. Illan päätteeksi sitä kevensi musiikin säestyksellä tapahtunut pariliikunta tanssilattialla.

Rovaniemen Evp-yhdistyksen vuoro kahdesti viikolla varuskunnan kuntosalilla kerää paikalle keskimäärin parikymmentä lihaskunnan ylläpitäjää. Tässä oivallinen idea muillekin evp-osastoille oman toiminnan ja jäsenistön kunnon ylläpidon aktivoimiseksi. Varsinkin aamu- tai iltapäivisin varuskuntien kuntosaleilta saattaisi löytyä vapaata aikaa evp-sotilaiden käyttöön.



Jäsenetuna henkivakuutus

MAKSAA VAIN UIMAREISSUN KUUSSA

Tee pieni päätös, jolla voi olla valtava merkitys. Henkivakuutus auttaa säilyttämään perheesi nykyisen elintason, jos toinen jää yksin pitämään huolta kaikesta. Järjestöjäsenenä saat Ifistä vakuutuksen jo muutamalla eurolla kuussa. Aloita katsomalla oma hintasi nyt heti.

henkivakuutuskuntoon.fi

*Suomen edullisimman henkivakuutuksen (Vakuutus- ja rahoitusneuvonta FINEn hintavertailu 09/2016) järjestöjäsenille myöntää Suomen vanhin henkivakuutusyhtiö, Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

*Tutkitusti
SUOMEN
EDULLISIN**

