

Pääallystö- lehti

2/2019 HUHTUKUU



Rajakarhu mukana neuvotteluissa

12 >

Maakuntamatkalla Turuus

20 >



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



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

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

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2019,

	aineisto-	illemstymispäivät
numero	aineisto	illemstyy
3	22.5.	13.6.
4.	21.8.	12.9.
5	9.10.	31.10.
6	20.11.	13.12.

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

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

Juha Susi
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

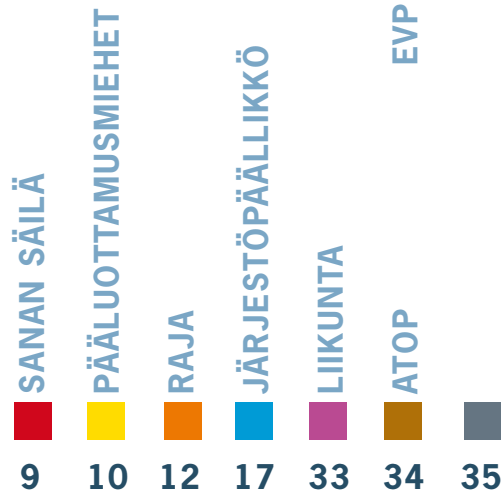
Mika Räisänen
mika.raisanen@paallystoliitto.fi

OSOITTEENMUUTOKSET:

Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

Osoitelähde: Päällystoliiton
jäsenrekisteri

VAKIOPALSTAT



SISÄLTÖ

MITÄ LAKKAUTETTAVASTA YHDISTYKSESTÄ JÄÄ JÄLJELLE? S. 25



- 4** Perheen ja työn yhteensovittaminen
- 6** Päätoimittajalta: Vaalivaikuttamista
- 15** Vaaliohje luottamusmiesten valintaan
- 18** OUKES käyttöön – pelkkä halukkuus ei riitä
- 22** Eläkeuudistus pidentää työuria
- 24** Rajan yhdistymishanke etenee
- 28** Valtakunnallinen työsuojeluvaltuutettu
- 30** Mitä hyötyä Krihasta?

Koetoimintapäällikkö, kapteeniluutnantti Ismo
Rantanen kuljetusalus Vänön kannella.
Kuva: Matti Vihurila.



Ääntämme on kuunneltu eduskunnassa

Eduskunta hyväksyi työaikalain työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön mukaisesti. Valiokunta piti mietinnössään välttämättömänä, että muiden työntekijöiden tavoin puolustusvoimien henkilöstölle turvataan asianmukaisella sääntelyllä riittävä lepo ja jaksaminen. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan myös puolustusvoimien työaikalaki on tarkoitus ajantasaisesti vastamaan muuttuneen työnteon ja työaika-suojelun vaatimuksia. Valiokunta tähdensi mietinnössään, että uudistus tulee tehdä pikaisesti ja kiirehtiä lainvalmistelua. Emme ole siis jääneet yksin mielipiteidemme kanssa, ääntämme on kuultu. Valtiovarainministeriön asettama Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeita selvittävä työryhmä aloitti työskentelynsä sopivasti seuraavalla viikolla. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö eduskunnan tahdonilmaisuna on käsitettävä työskentelyä ohjaavana ja velvoittavana ohjenuorana. Nyt on aika tehdä arvio siitä, mitkä muutokset ovat välttämättömiä, jotta laki puolustusvoimien virkamiesten työajoista olisi ajantasainen ja vastaisi 2020-luvun työaika-suojelua. Hihat on kääritty ja työ jatkuu.

Virastoeräneuvottelut on saatu päätökseen niin puolustushallinnossa kuin Rajavartiolaitoksessa. Neuvottelutuloksia voidaan pitää osaltamme hyvinä ja edustajakokouksen linjauksia noudattelevina. Puolustushallinnon neuvottelutulos lisää kilpailukykyä ja kannusteita vaativampiin tehtäviin hakeutumiseen. Muutto- ja siirtokustannusten korvausten kehittäminen matkoja lisäämällä tukee henkilöstöä siirtotapauksissa. Rajavartiolaitoksessa päästiin toista kertaa peräkkäin neuvottelutulokseen jo lähes perinteiseksi muodostuneen perälautaratkaisun sijasta, toivottavasti tästä muodostuu rajalle uusi normaali.

Tuleen ei kuitenkaan saa jäädä makaamaan, vaan nyt on katseet suunnattava jo kohti uusia tavoitteita ja tulevia neuvottelukierroksia. Ensi keväänä on valtion virka- ja työehtosopimus jälleen katkolla. Yhtenä tavoitteisiin liittyvänä avauksena esillä on ollut julkisen sektorin työntekijöiden kiky-uhrauksien kompensointi tavalla tai toisella. Paljon on neuvotteluihin vai-



Kuva: Marko Jalkanen

kuttavia muuttujia kuitenkin ilmassa, eikä pienimpänä tekijänä tulevan hallitusohjelman linjaukset. Tähän me voimme jokainen väkijoukosta vaikuttaa. Käyttämällä meille aktiivipalveluksessa oleville sotilaille vuonna 1944 suotua äänioikeutta, voimme olla osaltamme vaikuttamassa siihen, minkälainen läpileikkaus Suomen kansasta Arkadianmäelle valitaan. Puolustuksen ja rajan henkilöstön osalta olisi toivottavaa, että tuleva virka- ja työehtosopimusratkaisu sisältäisi jälleen riittävän suuret virastoerat. Sopimusrakenteesta johtuen valtion virkaehtosopimusta suurempi vaikuttavuus henkilöstölle molemmilla hallinnonaloilla on tarkentavissa virkaehtosopimuksissa. Maailma ei tullut valmiiksi tämän sopimuskauden erillä, vaikka hyvään lopputulokseen päästiinkin, ja kehitettävää riittää tulevillekin vuosille. Ensi syksyn edustajakokous tulee antamaan Päällystöliiton linjaukset ja neuvottelutavoiteasettelun tulevaan sopimuskierrokseen. Nyt tulee yhdistyksissä tarkastella saavutettujen tulosten vaikutukset sekä pohdittava, mitä lähemme hakemaan tulevilta neuvotteluilta ja millä ehdoilla. Tässäkin sinulla on vaikuttamisen mahdollisuus.

Jyrki Lukkarinen
puheenjohtaja

PÄÄLLYSTÖLIITTO RY.

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

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

Palvelussuhdesektorin johtaja Kati Virtanen:

Perheen ja työn yhteensovittaminen tukee jaksamista

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Juha Susi

Pääesikunnan henkilöstöosaston palvelussuhdesektorin johtajan varatuomari **Kati Virtasen** nimi vilahtelee säännöllisesti henkilöstöjärjestöjen lehdis- ja tiedotteissa, mutta muutoin hänen tehtävänsä ja keskeinen roolinsa Puolustusvoimien henkilöstöalalla on jäänyt vähemmälle julkiselle huomiolle.

- Vastaan Pääesikunnan vastuulla olevista palkkausta ja palvelussuhteen ehtoja koskevista asioista, joita henkilöstöpäällikkö ei ole pidättänyt itsellään. Tehtäviini kuuluu myös työnantajatoiminta mainittujen asiakokonaisuuksien osalta. Lisäksi edustan Puolustusvoimia palvelussuhteen ehtoja koskevissa virka- ja työehtoasioissa, tiivistää Virtanen laajan toimenkuvansa.

Hänen alaisenaan palvelussuhdesektorilla työskentelee ylitarkastaja, kolme sotilaslakimiestä ja osastoupseeri. Palkkausta ja palvelussuhteen ehtoja koskevien asioiden osalta sektorilla valmistellaan ja tehdään päätöksiä, jotka koskevat koko Puolustusvoimien henkilöstöä.

Neuvottelut hyvässä hengessä

Virtanen on tyytyväinen kevään virastokoh- taisten neuvottelujen sujumisesta.

- Neuvottelut saatiin asetetussa määräajassa mallikkaasti käytyä. Ottaen huomioon, että käymme neuvotteluja viiden sopimus- alan kanssa, joita edustaa useampi henki- löstöjärjestö, pidän tätä erittäin hyvänä yh- teistyön tuloksena, kokee Virtanen.

Hänen mukaansa työnantajan tärkeimpänä tavoitteena oli tukea siirtymisvelvollisten asemaa.

- Pääsimme tämän osalta kehittämään palvelussuhteen ehtoja, mistä olen erit- täin tyytyväinen. Perheen ja työelämän yh- teensovittaminen ja siinä oleviin haasteisiin vastaaminen on työnantajan näkökulmasta erityisen arvokasta ja jaksamista tukevaa. Tavoitetta olemme pyrkineet myös aiem- min kehittämään muun muassa etätöitä laajentamalla, ja tässä olemme olleet val- tionhallinnossa edelläkävijöinä.

Tilastoyhteistyötä kehitetään

Seuraavan sopimuskauden tavoitteita Vir- tanen ei työnantajan osalta vielä yksityis- kohtaisesti avaa.

- Yleisesti ottaen työnantajan tavoitteena ovat kannustavat ja Puolustusvoimien toi- mintaa tukevat palvelussuhteen ehdot. Samoin seuraamme työelämän yleistä ke- hitystä ja pyrimme ennakoimaan tulevia muutoksia.

Kehittämistä kaipaavista palvelussuhteen ehdoista Virtanen nostaa esiin palkkauksen kannustavuuden ja erityisesti henkilökohtai- sen palkanosuuden toimivuuden.

- Tarvitsemme yhteistyötä, jotta henki- lökohtainen osuus saataisiin toimimaan palkkausjärjestelmäsopimuksen tavoitteen mukaisesti. Nyt tähän ei ole onnistuneesti päästy.

Palvelussuhdesektorin johtaja Kati Virtanen kokee yhteistyön Päälystöliiton kanssa sujuvan hyvin. Hän arvostaa liiton luottamusmiesten ammattitaitoa.

Sopimusneuvottelut sujuvat silloin, kun osapuolilla on yhteinen tilannekuva. Virta- sen mukaan puolustushallinnon palkkati- lastoyhteistyö on ollut varsin vakiintunutta ja tuottanut neuvotteluja varten tarvittavaa tietoa. Mutta kehitettävääkin on havaittu.

- Päättyneellä neuvottelukierroksella huo- masimme, että kierroksen alussa olisi hyvä yhdessä todeta, millaista tietoa tu- lemme tarvitsemaan ja millaista tietoa on mahdollista saada. Varsinkin, kun sovimme asioista, joilla on pitkäaikaisia vaikutuksia kustannusten muodostumiseen. Työnanta- jan täytyy toimia tässäkin mielessä vastuul- lisesti - erityisesti, kun toimimme julkisen rahoituksen turvin, toteaa Virtanen.

Erimielisyystilanne varsin rauhallinen

Sopimuksia sovellettaessa syntyy toisinaan erimielisyyksiä. Virtasen mukaan tämän osalta tilanne Puolustusvoimissa on varsin rauhallinen, ottaen huomioon henkilöstömäärän ja sovellettavien sopimusten lukumäärän.

- Toki meillä on joidenkin asioiden osalta näkemyseroja, mutta en pitäisi erimielisyyksien määrää merkittävänä, kokee Virtanen. Hänen mukaansa erimielisyyksien taustalla on monenlaisia syitä. Sopimusmääräykset on voitu jo alkujaan kirjoittaa liian väljiksi tai asia on sellainen, että sopimusta tehdessä osapuolet eivät ole osanneet ennakoita kaikkia mahdollisia tulevia tilanteita.

- Tavoitteenamme on saavuttaa asioissa yksimielisyys hyvällä yhteistyöllä esimiesten ja henkilöstön kesken. Aina tähän ei valitettavasti päästä, jos näkemykset eroavat paljon toisistaan, harmittelee Virtanen.

Hänen mukaansa erimielisyydet ovat kuitenkin enemmän poikkeus kuin sääntö. Yhteisymmärrykseen päästään, kun osapuolet tuovat näkemyksensä, niiden perustelut ja taustalla vaikuttavat seikat avoimesti esille.

- Rehellisyys ja avoimuus varmistavat hyvän lopputuloksen. Tähän olemme opistoupseerien kanssa poikkeuksetta päässeet, ja tätä arvostan erityisesti, kiittelee Virtanen.

- Meillä on Päälystöliiton kanssa erittäin toimiva ja hyvä yhteistyösuhde. Liitolla on luottamusmiestverkosto, jonka ammattitaitoa arvostan.

Virtanen kokee yhteistyön sujuvan hyvin muidenkin Puolustusvoimien henkilöstöjärjestöjen kanssa. Hän korostaa järjestöjen merkittävää roolia niin toiminnan kehittämisessä kuin oikean tiedon välittämisessä jäsenistölle.

Jaksamiseen huomiota

Puolustusvoimien henkilöstömäärän riittävyys ja henkilöstön työssä jaksaminen ovat puhuttaneet aina eduskuntaa myöten. Virtasen mukaan Puolustusvoimat pyrkii vastuullisena työnantajana varmistamaan henkilöstön jaksamisen ja toimintakyvyn säilyttämisen.

- Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, erityisesti johtaminen, osaaminen sekä työyhteisön ja työn kehittäminen. Henkilöstön jaksamista tuetaan puuttamalla oikea-aikaisesti työyhteisön haasteisiin esimiestyön keinoin. Työyhteisön tavoitteiden määrittely, oikea työkuormituksen säätely, vuorovaikutuskäytännöt sekä kannustava ja arvostava työilmapiiri ovat johtamisen ydinalueita, joilla voimme ennakoita jaksamiseen, luettelee Virtanen tukeviksi

toimiksi.

Hänen mukaansa jaksamisessa ei viimeisimmässä henkilöstötilinpäätöksessä ollut merkittävää muutosta edelliseen vuoteen verrattuna. Mutta kipupisteitä on paikannettu.

- Työilmapiirikyselyjen mukaan uupumuksen kokeminen on korkeampaa niissä hallintoyksiköissä, joissa sotaharjoitus- tai alusvuorokausien määrä on huomattavan suuri. Tähän tietoon suhtaudumme vakavasti ja työtä uupumuksen ehkäisemiseksi jatketaan. Esimiesten on entistä tärkeämpää kiinnittää huomiota jaksamiseen ja työkuorman tasaiseen jakautumiseen, näkee Virtanen.

Työaikalainsäädäntöä selvitetään

Jaksamisen tukemiseen kytkeytyy myös työaikalainsäädännön kehittäminen. Sotilaita edustavat järjestöt, Päälystöliitto ja Upseeriliitto etunenässä, ovat saaneet eteenpäin tavoitettua muinaisen Puolustuslaitoksen virkamiesten työaikalain uudistamiseksi. Valtiovarainministeriö on asettanut työryhmän lain muutostarpeita selvittämään. Selvityksen on määrä valmistua kesään mennessä. Virtanen on työryhmässä mukana.

- Työryhmän lähtökohtana ovat Puolustusvoimien toiminnan erityispiirteet ja niiden edellyttämä joustavuus virkamiesten työaika-sääntelyssä. Tarkoituksena on säilyttää lainsäädännön ja sopimustoiminnan suhde nykyisenä. Pidän tätä lähtökohtaa myös itse erittäin tärkeänä. Meillä on lainsäädännön lisäksi oma tarkentava Puolustusvoimien työaikasopimus, joka mahdollistaa meidän erityispiirteiden huomioimisen, summaa Virtanen työnantajan näkökulmaa selvitystyöhön.

Poistumaa paikataan suunnitelmallisesti

Opistoupseerit työskentelevät monilla toimialoilla, kuten esimerkiksi keskeisissä henkilöstöalan tehtävissä. Nyt heitä poistuu rivistä tasaista tahtia, mutta palveluksessa opistoupseereita on ainakin vuoteen 2037 saakka. Virtasen mukaan opistoupseereilta vapautuvia tehtäviä kohdennetaan kaikille henkilöstöryhmille, tehtävissä tarvittava osaaminen huomioiden.

- Päivitettyjen eroennusteiden perusteella pystymme ennakoidaan, milloin henkilöstöalan tehtäviä avautuu ja huomioimaan tämän tehtävä- ja seuraajasuunnitelmissa siten, että tulevia tehtävänhoitajia voidaan kouluttaa tehtäviinsä mielellään etupainotteisesti.

Henkilöstöstrategian mukaisesti opistoupseerien vaativimmat tehtävät pyritään säi-

lyttämään ammattikunnalla niin kauan kuin riittävän osaamisen sekä kokemuksen omaavia opistoupseereita on käytettävissä. Tämä edellyttää halukkuutta siirtyä työhön toiselle paikkakunnalle ja valmiutta lisäosaamisen hankkimiseen.

Virtasen mukaan keskeisissä henkilöstöalan tehtävissä on tällä hetkellä riittävästi kokeneita ammattilaisia, ja tulevaisuudessakin alan osaajia on löydettävissä kaikista henkilöstöryhmistä. Täydennyskoulutukselle tämä asettaa omat haasteensa.

Koulutus on avainasemassa kaikilla muillakin toimialoilla.

- Opistoupseerien vaativimmissa tehtävissä toimitaan usein oman alan karkiosajana. Osaaminen on varmistettava koko palvelusajan kestäväällä työssä oppimisella ja nousujohteisella täydennyskoulutuksella. Osaamisen kehittäminen on merkittävä työmotivaatioon vaikuttava tekijä, korostaa Virtanen.

Esteellisyys huomiointi tärkeää

Puolustusvoimissa nousi vastikään esiin tapaus, jossa virkamies oli tehnyt esteellisenä lähisukulaisiä koskevia päätöksiä, muun muassa palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa. Onko esteellisyys henkilöstöalalla kiinnitetty riittävästi huomiota?

- Tämä on tärkeä asia, joka on ollut esillä niin koulutuksissa kuin esimiesten kanssa käytävissä keskusteluissa. Luottamus virkamiesten esteettömyyteen ja henkilöstön tasapuoliseen kohteluun pitää ehdottomasti säilyä. Pitämällä asioita ennakkollisesti esillä ja selvittämällä mahdollisia haasteellisia tilanteita etukäteen uskon, että turvaamme tämän parhaiten, linjaa Virtanen.

Kati Virtanen

- Palvelussuhdesektorin johtaja
Pääesikunnan henkilöstöosastossa
- Varatuomari, oikeustieteen maisteri
- Työskennellyt aikaisemmin mm. PLM:n vanhempana hallitussihteerinä, työmarkkinalakimiehenä VM:ssä ja HR-yhteyspäällikkönä Valtiokonttorissa
- Naimisissa, kaksi aikuista lasta
- Harrastaa liikuntaa

Kuva: Siiri Susi



Vaalivaikuttamista

Muutaman päivän päästä se on taas. Vaalipäivä. Olisi aika rasittavaa, jos meille myytäisiin kaikkea samalla tekniikalla kuin politiikkaa. Yleisin myyntipuhe tuntuu olevan toisten mollaaminen. Mieti, jos vaikkapa rengasliikkeessä myyjän myyntipuhe olisi naapuriliikkeen renkaiden vähättely. Tai lähimarketin myyntikonsulentin tarjoamaa jogurttimaistiaista kaupiteltaisiin arvostelemalla naapurimeijerin tuotosta. Miksi meitä, vaalikansaa, yritetään saada innostumaan äänestämään tällaisilla myyntipuheilla, haukkumalla toisia? Poliitika on rikki, sanotaan.

Nämä vaalit ovat ilmasto-, turvallisuuspolitiikka-, sote- ja ties mitkä vaalit. Yhteinen nimittäjä on sinun rahasi. Ilmaiseksihan mitään ei saada aikaan. Veroja sinne, veroja tänne. Anna meille rahasi, me keksimme

niille käyttökohteen! Harvemmassa ovat ne ehdokkaat, jotka esittelevät työllisyyttä parantavia toimenpiteitä tai kannustinloukkuja purkavia toimenpiteitä. Ne ehdotukset eivät tunnu myyvän. Puuttuu enää ehdokas, joka vaatisi verot valtion maksettavaksi.

Ei ihme, että osaa kansalaisista tämä kaikki risoo ja he jättävät äänestämättä. Lähipiirissäsi on varmasti henkilöitä, jotka liittyvät nukkuvien puolueeseen. Tai jopa sinä itse? Perusteluna on, ettei äänestämällä ole mitään vaikutusta. Sama meno jatkuu kuten ennenkin. Ei se nyt ihan näin ole. Kyllä viimeisimmällä vaalikaudella sen verran paljon uusia lakeja säädettiin, että muutokset voidaan havaita. Sinä valitset, olivatko ne mieleisiä vai ei.

Meillekin on levinnyt pelko maailmalta ulkopuolisten tahojen vaalivaikuttamisesta.

Meitä kansalaisia pyritään ohjaamaan mielipiteisiin vaikuttamalla tiettyyn haluttuun äänestystulokseen pääsemiseksi. Ei se ole vaalivaikuttamista vaan vaalihäirintää. Kotiin jääminen tai kirkkoveneen piirtäminen äänestyslippuun ei ole vaikuttamista. Vaikuttamista on sinun antama äänestyslippu vaaliurnaan. Äänestä! Vaikuttaja olet sinä!

Työajan uudet tuulet

Maaliskuussa Suomeen saatiin uusi työaikalaki pitkän vääntämisen jälkeen. Edellinen olikin vuodelta 1996 eli melkein neljännesvuosisadan takaa. No, eipä tuosta nyt kovin korkealle kannata hattuaan ilman heittää, sillä kyseinen lakiuudistus ei tietenkään koske sotilaita. Jäsenemme elävät työajallisesti vielä esihistoriallisessa kaudessa. Ajassa, jolloin televisiossa ei ollut värejä, radiossa oli vain kaksi kanavaa ja Kekkonen päätti kaikesta. Vuosi oli 1970. Nyt kun Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeita selvittävä työryhmä alkaa työnsä, voitaisiin hyödyntää jo valmiiksi pureksittuja työaikatarkoituksia. Miltä kuulostaa joustotyöaika, enimmäistyöaika tai tilapäinen yötyö?

Joustotyöajassa työntekijä sopii itse työnantajan kanssa työajastaan ja työntekopaikastaan. Soveltuisi aika mainiosti asiantuntijatyöhön, joten jäsenet tekevät. Henkilökohtainen sopiminen saattaa kuulostaa oudolta, mutta sehän on jo tuttua monen vuoden ajalta työaikapankkeja solmittaessa.

Enimmäistyöaika onkin mielenkiintoinen. Uusi laki rajaa kokonaistyöajan keskimäärin 48 tuntiin viikossa neljän kuukauden aikana. Vaikka sotilaallisesta harjoituksesta lasketaankin vain reilu kahdeksan tuntia vuorokautiseen työaikaan, rajoittaisi tämä kirjaus viikon kestäviä harjoituksia. Vastavia rajoituksia on tilapäisestä yötyöstä. Siinä perätaisten yövuorojen määrä rajoitetaan seitsemästä viiteen.

Tuskin näin radikaaleja uudistuksia selvitistyöryhmä saa aikaiseksi. Kaikki muutokset, joilla jäsenten jaksamista parannetaan ja työhön sidonnaisuutta rajoitetaan, ovat tervetulleita.

Sunnuntaina, samalla kun käyt antamassa äänesi, käy myös liiton kotisivuilla. Anna palautetta lehdestä. Arvomme taas talven ja kevään aikana palautetta antaneiden kesken tavarapalkintoja.

Muista vaikuttaa!



Jäsen – paikallisyhdistys – Päällystöliitto

Teksti: Heikki Vänskä, Päällystöliiton hallituksen jäsen Kuva: Puolustusvoimat/Miika Moilanen

Päällystöliitto ry. on paikallisten jäsenyhdistysten kattojärjestö, joka huolehtii jäsenyhdistysten kautta jäsenistönsä edunvalvonnasta. Tällä hetkellä Päällystöliittoon on mahdollista kuulua myös ilman paikallisyhdistyksen jäsenyyttä – yksilöjäsenenä.

Menneinä aikoina paikallisyhdistysten toiminta oli hyvinkin aktiivista käsittäen monella paikkakunnalla esimerkiksi ravintola-toimintaa ja/tai erilaista kilpailutoimintaa. Ajat ovat muuttuneet ja yhdistykset käyvät kamppailua jäsenten vapaa-ajasta, näin aika on ajanut ohii esimerkiksi vapaa-ajan vietosta kerholla ”poikaporukalla”. Tänäkin päivänä paikallisyhdistykset voivat tarjota mielekästä ajanvietettä, pienemmällä volyyminä tosin. Esimerkkejä tapahtumista ovat vaikkapa jouluruokailut, kesätapahumat ja ”kepitäjäiset”. Useat tilaisuudet ovat avoimia myös jäsenten puolisoille – näin osallistumiskynnystä pystytään madaltamaan ja iltavapaa-anomuksella on edellytykset mennä läpi.

Yksikään tapahtuma ei luonnollisesti ole mahdollinen ilman sitä järjestävää henkilöä, ja osa tilaisuuksista vaatii enemmän ponnisteluja. Yhdistysten omalla panostuksella tapahtuman järjestämiseen, eli suomennettuna talkootyöllä, saadaan monessa tapauksessa kulut pidettyä riittävän alhaisella tasolla toiminnan mahdollistamiseksi. Tämä talkootyö pitää sisällään mitä erilaisimpia tehtäviä, jäsenistö on uransa aikana järjestänyt eri tapahtumia osin huomaamattaan niin paljon, että ei tästä sen enempää.

Kuinka paikallisyhdistys vaikuttaa?

Päällystöliiton sääntöjen mukaisesti jokaisella paikallisyhdistyksellä on liiton ylintä päättävä valtaa käyttävässä toimielimessä, edustajakokouksessa, käytössään yksi ääni. Paikallisyhdistys valitsee keskuudestaan edustajakokousedustajan sekä antaa tälle toimintaohjeet ja riittävän evästyksen toiminnasta kokouksessa. Paikallisyhdistyksellä on myös valta tehdä esityksiä edustajakokoukselle, asettaa ehdokas liiton hallitukseen ja esittää ansioituneita jä-

seniään palkittavaksi liiton palkitsemisohjeen mukaisesti. Paikallisyhdistyksen eri tehtävät tarjoavat näköalapaikkoja ammatikunnan ajankohtaisiin asioihin. Kannustan hakeutumaan mukaan paikallisyhdistyksen toimintaan, kunkin yksilön käytettävissä olevien resurssien puitteissa. Tekijöitä tarvitaan, jotta yhdistykset kykenevät toimimaan järkevällä ja elinvoimaisella tavalla tuottaen oman panoksensa suurempaan kokonaisuuteen palvelemaan jäsenen etua. Jäsen ei ole yhdistystä tai Päällystöliittoa varten, vaan yhdistys ja Päällystöliitto ovat jäsentä varten.

Kuinka jäsen vaikuttaa?

Osallistu rohkeasti ja ennakoluultomasti oman paikallisyhdistyksen toimintaan, vähintäänkin sen kokouksiin. Kukin yhdistys tekee omien sääntöjensä mukaisesti henkilövalintansa eri tehtäviin, mutta itse pitäisi lähtökohtana, että ketään ei vastentahto-

sesti valita vastuunkantajaksi. Mieltäsi askarruttavia asioita tai mielipiteitä voit tuoda yhdistyksen yleisen kokouksen tai hallituksen käsiteltäväksi. Näiden paikallisten elien käsittelyn jälkeen niitä voidaan tuoda liittotasolle käsittelyyn, joko hallitukseen tai kerran vuodessa järjestettävään edustajakokoukseen. Demokraattisen käsittelyn myötä asia joko konkrétoituu, tai sitten ei.

Yli luutnantti

Heikki Vänskä (41 v)

- Kotipaikka Kajaani
- Palvelustehtävä osastoupseeri
- Kainuun prikaati



Eduskuntavaalit 2019



Vääriä uskomuksia työkyvyttömyyseläkkeistä

Merja Paananen blogista referoinut Juha Susi

Työkyvyttömyyseläkkeisiin liittyy useita väärinkäsityksiä ja uskomuksia, joissa faktat eivät ole aina kohdallaan. Kevan työkyvyttömyysratkaisuiden eläkejohtaja **Merja Paananen** oikoo yleisimpiä väittämiä blogissaan.

Ensimmäisenä oikaistavana väärinkäsityksenä on kahden eri henkilön asema. Molemmilla on diagnosoitu sama sairaus, mutta vain toiselle on myönnetty työkyvyttömyyseläke.

- Työkyvyttömyys ei ole sama asia kuin sairaus. Sairaus ja sen diagnoosi voi hyvinkin olla sama kuin naapurilla, mutta työkyvyttömyys ja oikeus sen perusteella myöntävään etuuteen määritellään yksilöllisesti kussakin tilanteessa. Mikään sairaus, vika tai vamma ei sellaisenaan ole riittävä peruste työkyvyttömyyseläkkeeseen.

Päätöksenteon yhteydessä arvioidaan, kuinka sairaus vaikuttaa hakijan työkykyyn. Lisäksi eläkkeen myöntämiseen vaikuttavat hakijan ikä, nykyinen työ vaatimuksineen, työhistoria, koulutustausta ja asuinpaikka. Päätös ei ole yhden henkilön käsissä, vaan siihen osallistuvat eläkelaitoksen asiantuntijalääkäri, ratkaisutoiminnan asiantuntija ja ammatillisen kuntoutuksen asiantuntija. Tarvittaessa myös juristi osallistuu päätöksentekoon.

Toisena esimerkkinä Paananen nostaa vakuutuslääkärin ja hoitavan lääkärin roolit.

- Vakuutuslääkäri ei yleensä ole eri mieltä sairaudesta ja sen diagnoosista sinänsä. Kyse on siitä, että hoitavan lääkärin ja vakuutuslääkärin rooli eläkeprosessissa on erilainen.

Hoitava lääkäri ottaa kantaa sairauteen ja sen hoitoon, vakuutuslääkäri puolestaan arvioi etuuden myöntämistä tai hylkäämistä. Paananen nostaa esille myös lääkärin kokemukset työkyvyn arvioinnissa.

Kevan tilastojen mukaan suurin osa hakeuksista päättyy myönteiseen ratkaisuun. Viime vuonna julkisella sektorilla myönnettiin työkyvyttömyyseläke 76 prosentille hakijoista. Tavoitteena on, ettei hylkääviä päätöksiä annettaisi lainkaan. Tähän pyritään työkyvyttömyyden ennaltaehkäisemisellä.

Alkuperäinen kirjoitus on luettavissa kokonaisuudessaan Kevan verkkosivuilla: <https://www.keva.fi/blogi-kirjoitukset/faktojen-perassa/>



Vain osallistumalla vaikutat

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Juha Susi

Huhtikuun 14. päivänä pidettävät eduskuntavaalit ovat kansalaisille tärkeä edunvalvontatapahtuma. Vain äänestämällä voi vaikuttaa siihen, mihin suuntaan isänmaatamme kehitetään. Valittavat 200 kansanedustajaa ovat seuraavat vuodet paljon vartijoina, ja erityisen suuri vastuu lankeaa muodostettavalle hallitukselle.

Päälystöliiton jäsenille on tärkeää, että Puolustusvoimien aikansa elänyt työaikalaaki uudistetaan tulevalla vaalikaudella. Henkilöstön riittävyyden ohella työsuojelun näkökulmat huomioivilla työaikasäännöksillä varmistetaan se, ettei henkilöstöä uuvuteta työkyvyttömäksi jo rauhan aikana.

Samoin tärkeää on se, miten Puolustus-

voimien ja Rajavartiolaitoksen toimintaa resursoidaan ja kehitetään tulevina vuosina. Molemmat viranomaiset tarvitsevat tehtäviensä vaatiman ajanmukaisen ja suorituskkyisen varustuksen sekä riittävän henkilöstömäärän ja toiminnan turvaavan rahoituksen. Laaja-alaisen poliittisen yhteisymmärryksen varmistamiseksi tarvitaan ajantasainen turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko.

Suomen vahvuutena on vuosikymmeniä ollut poliittiset raja-aidat ylittävä yksituumaisuus keskeisistä turvallisuuspoliittisista linjauksista. Tilanteen jatkuminen tällaisena myös eduskuntavaalien jälkeen on enemmän kuin toivottavaa. Yhteisymmärrys kansainvälisen puolustusyhteistyön välttämättömyydestä - harjoitustoiminta mukaan lukien – sekä ns. Nato-option säilyttäminen turvallisuuspoliittisessa keinovalikoimassa ovat turvallisuutta tukevia tekijöitä.

Hyvin hoidetulla ulkopoliitikalla rakennetaan luottamusta ja vakautta suhteissa naapurimaihin, samoin kuin kansainvälisestikin. Tämän suhteen tasavallan presidentti

ja puolustusvoimien ylipäällikkö **Sauli Niinistö** on onnistunut tehtävässään erinomaisesti. Niinistö on omaksunut edeltäjiään vahvemman roolin ulkopoliitiikan takuumiehenä – perustuslain puitteissa luonnollisesti. Tosin pienellä tauotuksella lakitekstin lukemisessa.

Perustuslain mukaan presidentti johtaa ulkopoliittikkaa (... hohhojaa, vaimo tulepa ulos pyörittämään tahkoa, kun teroitan kirveen ja pilkon klapit kahvinkeittoa varten, kylläpä tuore puu palaa hitaasti, mutta tulipa kuitenkin hyvät sumpit...) yhteistoiminnassa valtioneuvoston kanssa. Tällainen lukutyö on sopinut valtioneuvostolle samoin kuin tasavaltalaisille yleisemminkin - muutamia saivartelevia dosentteja lukuun ottamatta.

Ulko-, turvallisuus- ja puolustuspolitiikan ohella valittavan eduskunnan ja muodostettavan hallituksen pitää kehittää tasapainoisesti kansalaisten hyvinvointia, työelämää ja yhteiskuntaa kokonaisuutena. Akava on osaltaan nostanut seuraavan hallituskauden tärkeiksi tavoitteiksi muun muassa työllisyysasteen noston, ansiotuloverotuksen uudistamisen ja työelämäasioiden kolmikantaisen valmistelun kehittämisen.

Demokraattisten maiden vaaleihin on viime vuosien aikana kohdistunut uudenlaisia uhkia. Vaalien lopputulokseen on pyritty vaikuttamaan maan rajojen ulkopuolelta vieraan vallan omien intressien saavuttamiseksi. Vastakkainasettelua on lietsottu valeutisia levittämällä sekä kärjistämällä keskusteluja sosiaalisessa mediassa. Tällaisella toiminnalla on pyritty heikentämään kansalaisten luottamusta valtiovaltaan, aiheuttamaan epäjärjestystä tai saamaan päättäjiksi vaikuttavan tahon omia intressejä tukevia henkilöitä.

Tällaisten uhkien vuoksi vaalikentillä ja tiedon valtateilla vaellettaessa kannattaa pitää mielessä Hill Street Bluesin ylikonstaapelin **Phil Esterhausin** sanat: Hey, let's be careful out there! Käykää äänestämässä – faktatiedon pohjalta.



Puolustusvoimissa vuoden 2019 virastoeräkohtennuksista syntyi sopimus

Teksti: Marko Jalkanen

Puolustusministeriön ja Päälystöliitto ry:n välille saatiin tarkentava virkaehtosopimus puolustusvoimiin 1.4. kohdennettavasta virastoerästä. Käytettävä varallisuus kohdennetaan pääasiassa OTV-palkkausjärjestelmän sekä muutto- ja siirtokustannusten korvausten kehittämiseen. Molemmat kehityskohteet olivat mukana liiton edustajakokouksen asettamissa neuvottelutavoitteissa, joten tältä osin neuvotteluja voidaan pitää onnistuneena. Sopimus sisältää myös tarkistuksia joihinkin suoritusperusteisiin lisäpalkkioihin.

Kaikkia palkkoja korotetaan 1.4. lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on suuruus 1,1 prosenttia, kuitenkin vähintään 24 euroa. Virastoerää kohdennetaan OTV-palkkausjärjestelmän OTV6B-, OTV7- ja OTV8-luokkien tehtäväkohtaiseen palkkukseen, jolloin näiden luokkien korotukset ovat yhdessä yleiskorotuksen kanssa (henki 0 %) noin 43 - 83 euroa. Kohdistus on Päälystöliiton edustajakokouksen asettamien tavoitteiden mukainen. Etenkin OTV7- ja OTV8-tehtävien kohdistuksella pyritään edelleen edistämään vaativimpiin opistoup-

seeritehtäviin hakeutumista, koska tällä hetkellä ne eivät palkkauksellisesti houkutele riittävästi. Lisäksi opistoupseeritehtävät, jotka liitettiin tämän vuoden alusta keskitetyn tehtävä- ja seuraajasuunnittelun piiriin, ovat pääsääntöisesti OTV8- ja osin OTV7-luokassa. On oletettavaa, että opistoupseerien osaamisen hyödyntäminen keskitetyssä tehtävä- ja seuraajasuunnittelussa saattaa lisätä myös siirtovelvollisuutta, joten oli luontevaa pyrkiä kehittämään näiden tehtävien palkkausta.

Muutto- ja siirtokustannusten korvauksia kehitettiin siten, että siirtovelvollisuuden vuoksi perheestään erillään asuvan virkamiehen matkustamiskustannuksilla korvattavien kotimatkojen määrää lisättiin 52 matkasta 78:aan. Nämä matkat tulee tehdä 36 kuukauden aikana siirtohetkestä laskien ja niitä voidaan tehdä enintään yksi viikossa. Uusia sopimusmääräyksiä sovelletaan 1.4.2019 ja sen jälkeen tapahtuviin siirtoihin sekä mikäli virkamies on korvausten piirissä 1.4.2019 ja siirtohetkestä on kulunut aikaa enintään 36 kuukautta. Ennestään käytetyillä enintään 52 matkalla ei ole merkitystä lisättävien matkojen ko-

konaismäärään, mutta näitä niin sanottuja perheentapaamismatkoja voi tehdä enintään yhden viikossa.

Puolustusvoimien palkkausjärjestelmäsopimuksen lisäpalkkioliitteen soveltamista tarkistettiin sukellusrahan osalta siten, että helikopteripintapelastajakelpuutuksen omaaville opistoupseereille suoritetaan 69,76 euroa pintapelastustehtävää kohti, kuitenkin enintään neljältä tehtävältä kuukaudessa. Lisäksi neuvotteluissa sovittiin kuukausittain maksettavasta 150 euron tehtäväkohtaisesta lisästä niille opistoupseereille, jotka ovat suorittaneet luokkaan IIB kuuluvan miehittämättömän sotilaslennätyskoulutuksen ja jotka koulutusohjelman mukaisen kelpoisuuden ollessa voimassa toimivat Orbiter-lennätystoimintaan liittyvissä tehtävissä.

OTV-palkkataulukko 1.4.2019 lukien

VAATILKA	VAATI	HENKI 0 % 0 - 1,9	7 % 2,0 - 2,6	12 % 2,7 - 3,0	17 % 3,1 - 3,4	22 % 3,5 - 3,8	27 % 3,9 - 4,2	32 % 4,3 - 4,6	37 % 4,7 - 5,0
1	1 452,28	1 452,28	1 553,94	1 626,55	1 699,17	1 771,78	1 844,40	1 917,01	1 989,62
2	1 563,33	1 563,33	1 672,76	1 750,93	1 829,10	1 907,26	1 985,43	2 063,60	2 141,76
3	1 685,46	1 685,46	1 803,44	1 887,72	1 971,99	2 056,26	2 140,53	2 224,81	2 309,08
4	1 907,53	1 907,53	2 041,06	2 136,43	2 231,81	2 327,19	2 422,56	2 517,94	2 613,32
5	2 154,08	2 154,08	2 304,87	2 412,57	2 520,27	2 627,98	2 735,68	2 843,39	2 951,09
5A	2 300,87	2 300,87	2 461,93	2 576,97	2 692,02	2 807,06	2 922,10	3 037,15	3 152,19
6	2 464,10	2 464,10	2 636,59	2 759,79	2 883,00	3 006,20	3 129,41	3 252,61	3 375,82
6A	2 549,48	2 549,48	2 727,94	2 855,42	2 982,89	3 110,37	3 237,84	3 365,31	3 492,79
6B	2 689,52	2 689,52	2 877,79	3 012,26	3 146,74	3 281,21	3 415,69	3 550,17	3 684,64
7	2 944,44	2 944,44	3 150,55	3 297,77	3 444,99	3 592,22	3 739,44	3 886,66	4 033,88
8	3 218,57	3 218,57	3 443,87	3 604,80	3 765,73	3 926,66	4 087,58	4 248,51	4 409,44

Virkamiehellä on turvallisuustutkinnassa itsekriminointisuoja

Teksti ja kuva: Marko Jalkanen

Kun Puolustusvoimissa sattuu jokin vakava vaaratilanne tai onnettomuus, tapahtumasta suoritetaan aina turvallisuustutkinta. Tarkoituksena on selvittää tapahtumien syyt, jotta jatkossa vastaavat tilanteet voitaisiin ehkäistä ja siten parantaa yleistä turvallisuutta. Turvallisuustutkintaan liittyvää avointa ilmoituskulttuuria on pyritty kehittämään normiohjauksella, jotta tutkinnan tarkoitus olisi kaikkien tiedossa: selvittää syitä, ei syyllisiä.

Päällystöliiton oikeusturvavakuutuksen kautta jäsenelle hankitut asianajajat ovat kuitenkin kiinnittäneet huomiota siihen, kuinka virkamiehen itsekriminointisuojaan esilletuonnissa olisi parannettavaa. Turvallisuustutkinnassa itsekriminointisuoja on saatettu jättää kertomatta ja virkamies on joutunut virkavelvollisuudella antamaan omaa syyllisyyttä osoittavia selvityksiä tai lausuntoja tapahtumista. Virkamiehen virkavastuu on säännelty lainsäädännössä kattavasti. Sääntelyyn kuuluu muun muassa selvitysvelvollisuus esimiehille tehtävistä, joita virkamies on virassaan tehnyt tai joihin hän virkatehtävissään on joutunut. Poikkeuksen tekee tämä itsekriminointisuoja, joka rajoittaa virkamiehen velvollisuuksia myös esimiehiin nähden. Kukaan ei ole velvollinen edistämään syyllisyytensä selvittämistä. Virkamiehellä on oikeus olla antamatta asiassa vastinetta tai lausumasta asiaan mahdollisen syytteen johdosta. Silloin kun virkamies joutuu turvallisuustutkintaan liittyvään haastatteluun, kyse ei ole rikosasian esitutkinnasta. Haastattel-



van saapuminen haastateltavaksi on velvollisuus, mutta tapahtumista kertominen tulee perustua vapaaehtoisuuteen. Kaikkea tutkittavaan tapahtumaan liittyviä henkilöitä haastatellaan samassa asemassa, eikä heillä ole toisistaan poikkeavia oikeuksia tai velvollisuuksia. Haastattelutilaisuudessa annettua lausuntoa ei voida käyttää mahdollisessa rikosprosessissa näyttönä. Esitutkintaviranomainen saattaa kuitenkin saada tiedon haastattelutilaisuudessa annetusta lausunnosta, joten virkamiehelle tulisi ennen haastattelua kertoa oikeudesta

olla itsekriminointisuojaan nimissä vastamatta sellaiseen kysymykseen tai olla kertomatta seikkaa, jolla hän voisi saattaa itsensä tai lähiomaisensa syytteen vaaraan. Vaikka turvallisuustutkintaa ei tehdä oikeudellisen vastuun kohdentamiseksi, turvallisuustutkinnan ja esitutkinnan rajapinta on Puolustusvoimissa tunnetusti kuin vetteen piirretty viiva. Puolustusvoimissa on jo vuosikymmeniä vallinnut ajatus, että ei-toivottavan tapahtuman tutkinnassa etsitään ensisijaisesti syyllisiä, eli hetimiten selvitetään, onko joku syyllistynyt rangaitavaan tekoon. Muutosta tähän kulttuuriin on näkyvissä, mutta edelleen syyllisten löytämiseksi asetetaan useita virkamiehiä esitutkintaan, jos he edes vähääkään liittyvät tapahtumiin tai mikäli he ovat saattaneet tehtävänsä tai asemansa kautta vaikuttaa jotenkin tapahtumien kulkuun.

Toivottavaa olisi, että Puolustusvoimiin muodostuisi ennen pitkää sellainen luottamuksen ilmapiiri, jossa henkilöstö voisi avoimesti kertoa turvallisuustutkinnassa tietoja ilman pelkoa siitä, että niitä käytettäisiin rikosoikeudellisessa tutkinnassa. Nyt tähän päämäärään näyttäisi olevan vielä matkaa. Niin kauan kun turvallisuustutkinnan ja esitutkinnan rajapinta on epäselvä, pätee turvallisuustutkinnan haastatteluun vanha viisaus: jos jotain sattuu, ei kannata spekuloida, miksi jotain tapahtui, vaan kertoa itsekriminointisuojaan nimissä korkeintaan se, mitä tapahtui ja mitä siitä seurasi.

OTV-tehtävänkuvauksen ohjeita luottamusmiehiltä

Teksti: Luottamusmiesryhmä

Päällystöliiton luottamusmiesryhmän keskuudessa on noussut esiin huoli siitä, osaavatko ja ymmärtävätkö jäsenet hyödyntää riittävästi oman luottamusmiehen tarjoamia palveluita tehtävänkuvauksen laadinnassa. Vaativuudenarviointityössä on nähty sellaisia tehtävänkuvauksia, joissa olisi monelta osin parantamisen varaa. Osa on jopa luokattoman huonoja: tehtäviä on joko jätetty kirjaamatta kokonaan tai sitten tehtävät on

kirjattu niin huonosti, että tehtävän vaatimusluokka vääristyy.

Luottamusmiesryhmä haluaa muistuttaa, että jäsenistö saa Päällystöliiton koulutuilta luottamusmiehiltä apua siihen, kuinka työtehtävät voisi kirjata kuvaukseen, jotta ne tulevat OTV-arviointijärjestelmässä oikealla tavalla huomioiduksi. Luottamusmiehet eivät puutu itse työjärjestykseen vaan ainoastaan opastavat kuvauksen laadinnassa. Apua kannattaa hyödyntää, vaikka

itse tehtävä ei olisikaan muuttunut, mutta jos itse kuvaus vaatii päivitystä. Tehtävänkuvauksen muodostaa perustan palkkaukselle ja se on syytä pitää ajan tasalla. Kuvauksen sisältöä tulee tarkastella vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelujen yhteydessä ja varmistua siitä, että kuvaus vastaa käsitettyjä työtehtäviä. Kuvauksen paikkansapitävyyden vastuu ei ole jakamaton, vaan se on jaettu sekä esimiehelle että tehtävänhoitajalle.

Vuoden 2019 virastoerästä saavutettiin neuvottelutulos Rajavartiolaitoksessa

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Mikael Borg

Rajavartiolaitoksessa saavutettiin vuoden 2019 virastoerästä (0,75 % Rajavartiolaitoksen palkkasummasta 1.4.2019 lukien) neuvottelutulos 14.3. kaikkien sopijaosapuolien välillä. Neuvottelutuloksen mukaisesti sovittiin muutoksista Rajavartiolaitoksen virkamiesten työajoista (työaika-sopimus) sekä muutto- ja siirtokustannusten korvaamisesta tehtyihin tarkentaviin virkaehtosopimuksiin ja niiden yhteyteen kirjattuihin soveltamisohjeisiin. Lisäksi sovittiin muutoksista Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmästä tehtyyn tarkentavaan virkaehtosopimukseen (RVLPJTARKVES) ja sen yhteyteen kirjattuihin soveltamisohjeisiin sekä sopimuksen allekirjoittamispyytäkirjaan ja työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Tässä katsauksessa selostetaan merkittävimmät jäsenistöön vaikuttavat muutokset. Kattava selostus neuvottelutuloksesta on luettavissa Päällystöliiton www.sivujen.jasenosiesta.

Työaikasopimuksen tekstimuutokset

Soveltamisalaan ja työaikamuotoihin tulee muutoksia johtavan virkamiehen rajan osalta. Jatkossa johtavia virkamiehiä ovat sellaiset, joiden tehtäväkohtainen palkkaus määräytyy vähintään vaatuvuusluokan 28 mukaisesti (aikaisemmin vähintään 26). Samaan kohtaan lisätään kokonaan uutena keskipohdon määritelmä eli keskipohdun kuuluvat jatkossa virastotyötä tekevät virkamiehet, joiden tehtäväkohtainen palkkaus on 25,5 - 27,5. Keskipohdun kuuluviin ei sovelleta työaikasopimuksen 4 §:ssä, 12 - 19 §:ssä eikä 21 §:ssä sovittuja määräyksiä. Keskipohdun kuuluvan lisä- ja sunnuntaityökorvaus sekä sotaharjoituskorvaus on määritelty 23 §:ssä. Käytännössä säännöllisen työajan ylittävältä ajalta virkamiehelle annetaan korottamaton vapaa-aika tai rahakorvaus. Säännöllinen työaika määräytyy vastaavalla tavalla kuin keskipohdon alapuolella tehtäväkohtaisessa palkanosassa olevilla. Sotaharjoituksissa lisätyökorvausta maksetaan 6 tunnilta (sunnuntai, muut pyhäpäivät, itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä 25 %:lla korotettuna). Sunnuntaityökorvaus korvataan joko antamalla 50 % tehdystä työajasta vapaana tai maksamalla 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Työajaksi luettavaan aikaan tulee muutos kohtaan 2.1. (Vartiolaivalla palvelevan työaika). Sidotun varallaolon korvausta maksetaan jatkossa 10 tunnin ajalta aikaisemman 9 tunnin sijasta. Tasoituvapaaajärjestelmää koskevaan 5 §:ään tulee tekstimuutoksia, joiden tulisi selkeyttää ja helpottaa järjestelmän käyttöä. Esimerkiksi järjestelmän käyttöperiaatteet voidaan sopia jatkossa työyksikö-tasolla.

Varallaolossa kohta 6.2. (Sidottu varallaolo) huomioidaan vartiolaivan sidotun varallaolokorvauksen nousu yhdellä tunnilla. Lisäksi tässä kohdassa syrjäiset vartioasemat määritellään maantieteellisesti (Raja-Jooseppi, Kortessalmi, Vartius, Haapasaaari, Rosala-Hiittinen ja Kökär).

Viikoittaista vapaa-aikaa koskevaan 11 §:ään on lisätty kappale, jonka tarkoitus on määritellä, millä periaatteilla antamatta jäänyt viikkolepo korvataan virkamiehelle. Käytännössä annetaan vapaana tai maksetaan rahakorvaus, mikäli vapaata ei voida antaa.

Työvuoroluetteloa (27 §) koskevaan kohtaan lisätään maininta, jonka mukaisesti vartiolaivalla palvelevan osalta vartiovuoron päättävän osavuorokauden suunniteltu työvuoron työaika voi olla vähintään 6 tun-

nin pituinen. Tästä muutoksesta säästyvät 2 tuntia voidaan sijoittaa jonnekin muualle työjaksossa.

Harjoituspäivärahan (31 §) tulee muutos, jonka mukaisesti myös johtaville virkamiehille (28,0 - 29,0) maksetaan harjoituspäiväraha.

Muutto- ja siirtokustannusten korvaamisesta tehdyn sopimuksen muutokset

Merkittävin muutos tulee perheellisten virkamiesten erityiskorvaukseen (5 §). Jatkossa virkamiehelle suoritetaan 36 kuukauden (aikaisemmin 24 kuukauden) ajan vain niiltä työssäolovuorokausilta, jolloin hän on siirtoon liittyen joutunut asumaan erillään perheestään 20 prosenttia (aikaisemmin 15 prosenttia) matkakustannusten korvaamisesta koskevien sopimusmääräysten mukaisesti päivärahasta. Virkamiehen suostumuksella nämä etuudet voidaan suorittaa myös 18 kuukauden (aikaisemmin 12 kuukauden) ajalta, jolloin virkamiehelle suoritetaan 40 prosenttinen (aikaisemmin 30 prosenttinen) päiväraha. 5 §:stä on poistettu yli 400 kilometrin etäisyydellä perheestään erilläänasumiskorvaus.

RVLPJTARKVES:iin merkittäviä muutoksia

Henkilön tullessa uutena Rajavartiolaitoksen palvelukseen, määräytyy jatkossa suoritussosa virkamiehen kokemusosaan oikeuttavan ajan perusteella siten, että alle 4 vuoden kokemuksella taso on 3, 4 - 5 vuoden kokemuksella taso on 4 ja vähintään 6 vuoden kokemuksella taso on 5. Näitä tasoja maksetaan siihen saakka, kunnes virkamiehen työsuoritus on arvioitu. Aikaisemmin uudelle virkamiehelle maksettiin



Rajavartiolaitoksen juhluvuoden tapahtumat käynnistyivät 1.8.2018 Rajaviestillä. Rajaviestin symbolisena viestikapulana toimii puusta veistetty Rajakarhu, jota kuljetettiin 1.8.2018 – 15.3.2019 kaikissa Rajavartiolaitoksen yksiköissä ja toimipisteissä sekä rajavartiotoiminnan kannalta muutoin mielenkiintoisissa tai merkittävässä paikoissa. Rajakarhu seurasi välillä vaikeilta näyttäneitä virastoerä-neuvotteluja tyynen rauhallisena. Rauhallisuus tarttui myös pääluottamusmies Jukka Mäkiseen.

suoritusosa kaikissa tapauksissa tason 3 mukaisena.

Siviilien ja erikoisupseerien korkein kokeumusosa (20 vuotta) nousee tasolta 21,58 prosenttia tasolle 22,1 prosenttia. Suoritusosaan tulee korotuksia tasoille 9 - 15 maksettavaan prosenttiin tehtäväkohtaisesta palkasta. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukoihin tulee yhdeksää luokkaa lukuun ottamatta korotuksia.

Lisäpalkkioliitteen osalta lentolisäjärjestelmä on uudistunut todella merkittävästi. Käytännössä kaikki viittaukset palvelussitoutumukseen on poistettu. Lisäksi palkkion perusteena aikaisemmin ollut lentolisän perusosa on poistettu kokonaan ja jatkossa kaikki tasot on suoraan merkitty liitteeseen näkyviin. Tämä helpottaa lisien suuruuden hahmottamista todella paljon. Joidenkin virkamiesten osalta neuvottelutuloksen mukainen lisä on nykyistä lisää alempi. Kenenkään palkka ei kuitenkaan tässä muutoksessa laske, vaan vanhan ja uuden lisän erotus maksetaan palkanlisänä. Palkanlisä lakkaa siinä vaiheessa, kun kuukausipalkka muilta osin kattaa palkanlisän kokonaisuudessaan. Muussa tapauksessa palkanlisä

säilyy niin pitkään kun virkamiehen palvelus keskeytyksettä jatkuu Vartiolentolaivueessa. Lisäksi liitteeseen on lisätty miehittämättömän kiinteäsiipisen ilma-aluksen lennätyspalkkio.

Vaativuusarviointikäsikirjan muutoksilla korotuksia tiettyjen tehtävien palkkaukseen

RVLPTJARKVES:n allekirjoittamispöytäkirjan liitteenä 1 olevaan vaativuusarviointikäsikirjaan tehdään muutos, jonka perusteella Muonion rajavartioaseman status muuttuu suureksi rajavartioasemaksi. Näin ollen päällikön vaativuusluokka nousee samalle tasolle muiden rajavartioasemien päälliköiden kanssa ja lisäksi asemalle tulee varapäällikön tehtävä. Lisäksi pisteisiin tulee korotuksia seuraavien tehtävien osalta: valmiusjoukkueen johtaja, koiranohjaaja (vanhempi), ravitsemispäällikkö, varastonhoitaja, vartioaseman varapäällikkö, työterveyshoitaja, johtamisjärjestelmäupseeri ja koiratoiminnan koulutusvastaava. Lähes kaikissa tehtävissä pisteiden nousu aiheuttaa myös vaativuusluokan korotuksen. Nämä muutokset tullaan aikanaan käsitte-

lemään palkkalautakunnassa ja muutokset tulevat maksuun 1.4. lukien.

Erityisosaluettelon (liite 3) työturvallisuuspäällikön vähimmäisvaatimuksiin tulee selvä kirjaus. Ravitsemustyönjohtaja siirretään luettelossa tasolle 2 ja siivoustyönohjaaja lisätään uutena tasolle 1.





Osatyökyvyttömyyseläke tukee työssä jaksamista

Teksti ja kuva: Jaakko Levä

Mitä mahdollisuuksia virkamiehellä on jatkaa työssä, jos hänen työkykynsä on heikentynyt sairauden johdosta? Ainoa vaihtoehto ei ole siirtyä pois työelämästä. Virkamies ja työnantaja tarkastelevat yhdessä, miten paljon kyseessä olevan virkamiehen työkyky on heikentynyt. Yhdessä he tarkistavat mahdollisuutta vähentää työtehtäviä tai jopa poistaa tehtävistä sellaisia tehtäviä, jotka lisäävät työn kuormittavuutta. Mikäli työkyky on kuitenkin heikentynyt sairauden seurauksena niin ratkaisevasti, ettei virkamies pysty riittävällä tasolla selviytymään työtehtävistään, on hänen mahdollista hakea osatyökyvyttömyyseläkettä. Osatyökyvyttömyyseläkkeen tarkoitus on tukea työssä jatkamista aiempaa kevyemmällä työmäärällä. Toisin sanoen, virkamies voi jatkaa työssä tehden töitä huomattavasti kevyemmällä työtahdilla.

Osatyökyvyttömyyden edellytykset

Kevan ohjeiden mukaan osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää, jos työkyky on osittain heikentynyt sairauden, vian tai vamman takia. Huomioitavaa on kuitenkin, että työkykyä arvioi vain lääkäri. Hänen tekemänsä lausunnon sekä muiden mahdollisten terveydentilaselvitysten pohjalta sekä virkamiehen omasta hakemuksesta Keva antaa ennakkopäätöksen osatyökyvyttömyyseläkkeestä. Työkyvyn arvioinnissa huomioidaan aina työtehtävien vaatimukset, työssä suoriutuminen sekä

mahdollisuus toipua työkykyiseksi hoidon ja kuntoutuksen avulla. Lisäksi pitää muistaa, että virkamiehen tulee aina itse tehdä hakemus, jotta Keva pystyy antamaan päätöksen.

Mitä sitten ennakkopäätöksen jälkeen?

Kun virkamies saa myönteisen ennakkopäätöksen oikeudesta osatyökyvyttömyyseläkkeeseen, voi henkilö itse päättää, milloin hän vähentää työskentelyä niin, että eläke voi alkaa. Huomioitavaa on kuitenkin se, että tuo annettu ennakkopäätös on voimassa yhdeksän kuukautta antopäivämäärästä. Tuon aikamääreen sisällä tulisi siis virkamiehen vähentää työskentelyä ja siirtyä osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Kun kokoaikatyö päättyy kuukauden viimeisenä päivänä ja osa-aikatyö alkaa seuraavan kuukauden 1. päivänä, pidetään kuukauden viimeistä päivää niin sanottuna eläketapahtumana eli päivänä, jolloin kaikki eläkkeen saamisen edellytykset täyttyvät. Osatyökyvyttömyyseläke voi alkaa eläketapahtumaa seuraavan kuukauden alusta. Otetaan esimerkki elävästä elämästä: Virkamies XZY toteaa työkykynsä heikentyneen pitkän sairastelun jälkeen ja päättää hakea Kevan ohjeistuksen mukaisesti osatyökyvyttömyyseläkettä vuoden 2016 syksyllä. Hän tekee anomuksen, mihin lääkäri liittää oman lausuntonsa. Näiden perusteella Keva toteaa henkilön työkyvyn alentuneen siinä määrin, että hänellä täyttyvät osatyökyvyttömyyseläkkeen vaatimukset.

Keva antaa virkamies XZY:lle myönteisen ennakkopäätöksen osatyökyvyttömyyseläkkeestä lokakuussa 2016. Virkamies katsoo, että hänen on viisainta vähentää työskentelyä siten, että hänellä kaikki edellytykset täyttyvät 31.12.2016 ja varsinainen eläke ja osa-aikatyö alkavat 1.1.2017. Möhemmin virkamies XZY katsoo työeläkeotteaan ja toteaa, että siinä on maininta "Työkyvyttömyysvuoden ansiot eivät oikeuta eläkkeeseen". Tuo teksti antaa ymmärtää, että tuolta vuodelta ei olisi kertynyt lainkaan eläkettä. Työeläkeotteella näkyvät kaikki rekisteriin ilmoitetut työansiot, vaikka niistä kaikista ei kerrykään eläkettä. Vuosi 2016 ei ole kuitenkaan mennyt tässä tapauksessa hukkaan, vaan sen ajalta on karttunut 1,5 % tulevan ajan eläkettä vuosiin 2011 – 2015 keskiansion mukaan. Kevan oppaan mukaisesti osatyökyvyttömyyseläke muuttuu täyden työkyvyttömyyseläkkeen suuruiseksi vanhuuseläkkeeksi sitä seuraavan kuukauden alusta, jona täytät ikäluokkasi alimman vanhuuseläkeiän tai sitä alemman ammatillisen eläkeikäsi tai eroamisikäsi. Myös tässä tapauksessa kuten muissakin eläkeasioissa apua tarjoaa Kevan asiakaspalvelu. Lisäksi itse näemme Kevan nettisivuilla olevasta "Omat eläketietosi"-palvelusta omaan eläkkeeseemme liittyvät tiedot ja työeläkeotteen, minkä perusteella on eläke muodostunut.

Päällystöliitolla oma vaaliohje luottamusmiesten valintaan

Teksti: Luottamusmiesryhmä

Päällystöliiton paikalliset luottamusmiehet varamieherineen toimivat luottamusmiessopimuksen mukaisilla toimialueilla. Heidät valitaan luottamusmiessopimuksen mukaisella toimialueella toimivien päällystöliittolaisten jäsenten keskuudesta. Toimialueita ovat muun muassa puolustusvoimien eri hallintoyksiköt, joissa luottamusmiehen valinnan tekevät hallintoyksikössä palvelevat Päällystöliiton jäsenet – ei vain paikallisyhdistysten jäsenet.

Tämän kevään alueellisilla luottamusmiehe- ja yhteistoimintapäivillä nousi esiin, että paikallisyhdistyksissä on epäselvyyttä paikallisten luottamusmiesten valinnassa noudatettavista menettelytavoista. Paikallistasolla luottamusmiesten valinta, vaali tai sopuvaali, toteutetaan, kun luottamusmiesorganisaatiossa on tehtävä avoinna tai avautumassa tai luottamusmiestä kohtaan on osoitettu epäluottamus edustettavien keskuudesta. Näitä tilanteita varten Päällystöliiton www-sivuilla on liiton hallituksen vahvistama vaaliohje, jolla annetaan perusteet Päällystöliiton luottamusmiestoiminnasta ja -valinnoista. Silloin, kun luottamusmiestehtävä on avoinna tai avautumassa,

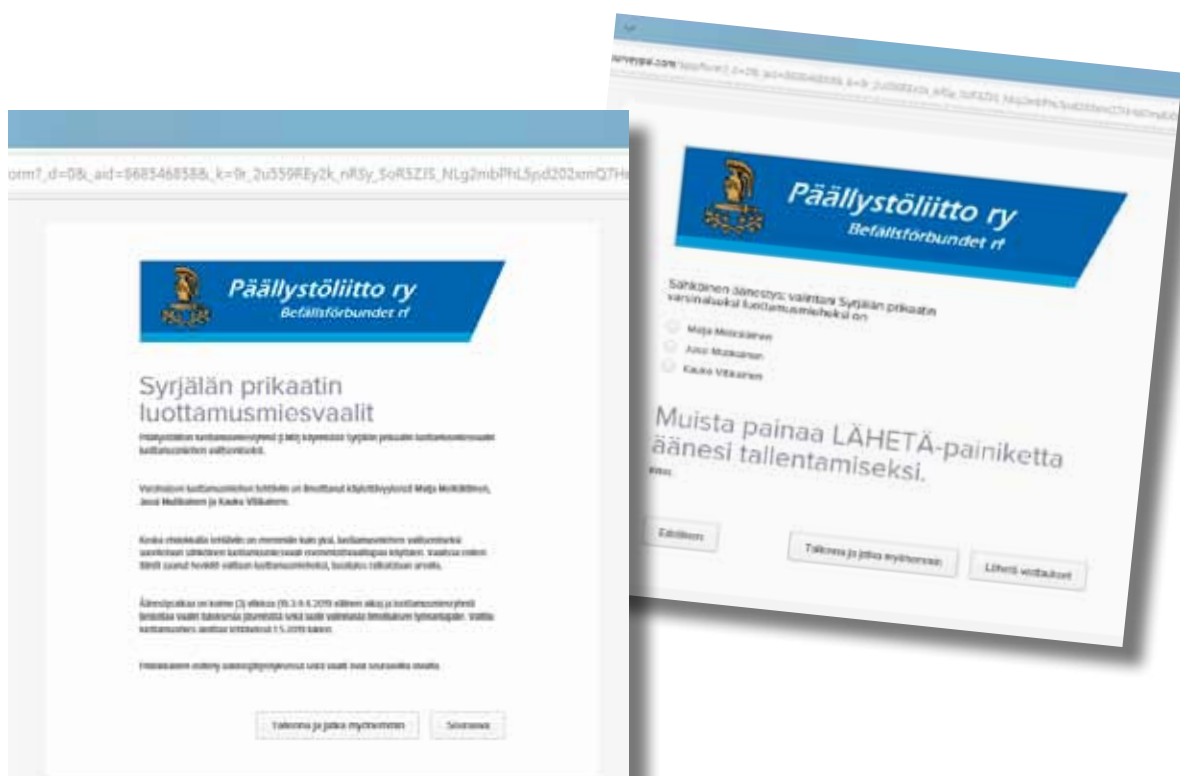
paikallisten toimijoiden tulee ilmoittaa asiasta liiton luottamusmiesryhmälle, joka koostuu alueellisista ja keskustason pääluottamusmiehistä. Luottamusmiesryhmältä saa myös käytännön tukea valintaprosessin toteuttamiseen.

Jäsenyhdistyksillä ja sen paikallisilla toimijoilla on merkittävä rooli luottamusmiesvaalin käytännön toteuttamisessa. Tärkein yhdistyksen vastuulla oleva ja luottamusmiehen valintaa tukeva tehtävä on jäsen-tietojen ylläpito. Vain ajantasainen ja oikea palvelupaikkatieto liiton jäsenrekisterissä mahdollistaa asianmukaisen luottamusmiesvaalin järjestämisen. Helmikuussa tehdyn jäsenrekisterianalyysin perusteella Päällystöliitolla ei ole yhtään jäsenyhdistystä, joka voisi itsenäisesti valita jonkun Puolustusvoimien hallintoyksikön luottamusmiehen.

Luottamusmiesten ja heidän varamiestensä vaalit voidaan toimittaa virka-aikana tai vaihtoehtoisesti verkko- tai postiäänestyksenä. Tänä päivänä vaali pyritään toteuttamaan ensisijaisesti verkkoäänestyksenä, johon tuen antaa luottamusmiesryhmä. Jos luottamusmiesvaali suoritetaan työpaikalla,

on asianosaisen työpaikan tai toimialueen virkamiehille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen eivät saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja -paikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Valitut luottamusmiehet varamieherineen ovat Päällystöliiton luottamusmiehiä, vaikkakin monessa hallintoyksikössä heidät mielletään vain paikallisyhdistysten omiksi luottamusmiehiksi. Luottamusmiessopimuksen mukaan päällystöliittolaiset luottamusmiehet ovat kaikkia jäseniä varten, ei vain jonkun tietyn yhdistyksen jäseniä varten. On huomattavaa, että luottamusmiestehtävään valitulla henkilöllä on mahdollisuus heti valinnastaan lukien osallistua sellaiseen ammattiyhdistyskoulutukseen, joka on tarpeen hänen luottamus- tai yhteistoimintatehtävänsä hoitamisen kannalta.



Työterveyshuolto työkykyä tukena

Sotilaan työterveystarkastukset, milloin ja mitä tutkitaan?

Teksti: Jaakko Levä Kuva: Matti Vihurila

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön työterveyshuollon tarkoitus on seurata virkamiehen terveydentilaa ja ylläpitää työkykyä. Varsinainen työterveyshuolto kuuluu koko palkatulle henkilöstölle, mutta sotilasviroissa palvevilta virkamiehiltä seurataan lisäksi palveluskelpoisuutta sotilasviran edellyttämillä kriteereillä. Mahdolliset fysiologiset ja psykologiset muutokset saattavat muuttaa palveluksen aikana palveluskelpoisuutta ja sen vuoksi vaikuttaa työtehtäviin. Sotilasviroissa jo pidemmän ajan palvelleille virkamiehille tehdään lakisääteisten määräaikaistarkastusten lisäksi ns. terveydentilaseurantatarkastuksia. Noiden tarkastusten väli on viisi vuotta ikäryhmittäin aina 50 ikävuoteen asti ja sen jälkeen aina kolmen vuoden välein. Lisäksi työterveyshuollon toteuttaja tekee työpaikkaselvityksiä, joiden perusteella laaditaan henkilökohtainen terveyssuunnitelma yhteistyössä työntekijän kanssa työkyvyn tukemiseksi. Suunnitelman tarkoituksena on auttaa työntekijää hahmottamaan oma tilanteensa, löytää keinot työkyvyn ja työssä suoriutumisen edistämiseksi sekä työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi.

Terveydentilaseurantatarkastusten ja yksikökohtaisten terveystarkastusten lisäksi tehdään myös tarveperusteisia terveystarkastuksia. Niitä tarvitaan, jos työkyky on heikentynyt esimerkiksi seuraavista syistä: pitkät tai useasti toistuvat sairauspoissaolot, vuosittain tehtävien kuntotestien ennakkokyselyt ja niissä saavutetut heikot tulokset, sähköiset terveystarkastukset sekä virkamiehen itsensä tai työterveyshuollon kokema tarve tarkastuksille.

Perusterveystarkastuksen sisältö on vakioitu ja siihen kuuluu työterveyshoitajan haastattelu, kirjallinen työkykyindeksin kartoitus (TKI), alkoholin käytön riskit (audit-testi), tyypin 2 diabeteksen riskitesti (DM2-riskitesti) ja työuupumuksen kartoittamistesti (BBI-15). Lisäksi mitataan verenpaine, pituus-painoindeksi, näöntarkkuus, 20 dB:n kuuloseula ja värinäkötesti. Työhönsijoitustarkastuksissa ja yli 40-vuotiaiden määräaikaistarkastuksissa otetaan lisäksi laboratoriotutkimukset: B-PVK (perusverenkuva),



fP-Gluk (verensokeri), fS-Lipidit (veressä kulkevat rasvat), S-Gt (maksa-arvoja) ja EKG (sydänfilmi). Perusterveystarkastuksen yhteydessä lääkärintarkastuksen tarpeen punnitsee aina työterveyshoitaja tapauskohtaisesti. Varsinaisia eroja hallintoyksikkökohtaisesti esim. verikokeissa ei pitäisi olla, sillä tehtävät laboratoriotestit on määritetty tarkasti etukäteen, mitä otetaan ja missä määräaikaistarkastuksessa.

Terveystarkastus ennen palvelussuhteen päättymistä

Palvelussuhteen päättyessä (eläköityminen tai muuhun virkasuhteeseen siirtyminen) tulee virkamiehen itsensä olla yhteydessä omaan työterveyshoitajaan ja sitä kautta selvittää, onko tarkastus tarpeellinen. Entä siirtyvätkö terveystiedot julkiseen terveydenhuoltoon palvelussuhteen päättyessä? Kyllä siirtyvät. Nykyään käytössä olevalla

sähköisellä järjestelmällä terveystiedot tallentuvat ja näkyvät omakanta.fi-palvelussa (<https://www.kanta.fi/omakanta>).



Tuohon palveluun pystyy jokainen kirjautumaan käyttäen oman pankin tunnuksia tunnistautumiseen.

Työterveyshuollon mahdolliset epäkohdat

Monista aluehallintoviraston tarkastuskertomuksista käy esille työterveyshuollon osalta esim. lääkäripalvelujen saatavuus. Tarkastuskertomuksissa on todettu, ettei virkamiehillä ole ollut tosiasiallista mahdollisuutta hakeutua sujuvasti terveydentilaa koskeviin tutkimuksiin ajoissa tai niiden järjestämisessä on ollut puutteita. Tämän epäkohdan korjaamiseksi tulee työnantajan tehdä kaikki mahdollinen.



On aika vaikuttaa

Sunnuntaina 14.4. on eduskuntavaalien varsinainen äänestyspäivä. Muistakaa käydä urnilla, ellette sitten ole äänestäneet jo ennakoon. Vain äänestämällä voi vaikuttaa. Päälystöliiton edunvalvontaan ja toimintaan vaikutetaan asioiden valmistelumuissa liiton perinteisillä puheenjohtajapäivillä 24. - 26.4. Vaikka ilmoittautuminen päiville on jo päättynyt, niin yhdistykset ehtivät vielä hyvin käydä edustajansa kanssa yhdistyksen näkemyksistä ja vastauksista lähetettyihin ennakotehtäviin. Päivillä käydään lävitse myös liiton jäsenrekisterin käyttöä eHallinnan kautta, joten yhdistyksen edustajan on syytä tutustua viimeistään nyt eHallinnan tarjoamiin mahdollisuuksiin yhdistyksen jäsenasioiden hoitoon liittyen. Muita aiheita puheenjohtajapäivillä liiton toimiston osalta ovat valmistaminen tulevaan neuvottelukierrokseen ja liiton 90-vuotisjuhlat.

Yhdistysten sääntöjen päivitykset

Päälystöliiton vuoden 2017 alussa voimaan tulleet uudet säännöt eivät erottele jäsenyyden suhteen palveluksessa olevia ja evp-jäseniä. Kummallakin jäsenryhmällä on yhtenäiset oikeudet ja velvollisuudet. Tämä tarkoittaa sitä, että evp-jäsen voidaan valita esimerkiksi liiton hallituksen jäseneksi. Liiton moni jäsenyhdistys kamppailee pienenevän jäsenmääränsä takia yhdistyksen sääntöjen mukaisen toiminnan toteuttamisen kanssa, vaikkapa täytettäessä yhdistyksen hallituksen jakkaroita. Muutamissa

yhdistyksissä onkin tehty sääntömuutos, joka mukailee liiton sääntöjä jäsenyyden suhteen. Sääntömuutoksen myötä yhdistys on mahdollistanut palveluksesta reserviin jääneen aktiivisen toimijansa valinnan yhdistyksen hallintotehtäviin. Nykyään usean yhdistyksen säännöt edellyttävät varsinaisen jäsenen olevan virka- tai palvelussuhteessa Puolustusvoimiin tai Rajavartiolaitokseen. Kirjaamalla jäsenyyden edellytykset esimerkiksi muotoon "Yhdistyksen jäseniä voivat olla henkilöt, jotka toimivat, opiskelevat tai ovat toimineet maanpuolustuksen, rajaturvallisuuden tai kansainvälisen kriisinhallinnan aloilla" mahdollistetaan evp-jäsenten osallistuminen hallintoon. Vaikka yhdistyksellä ei tällä hetkellä olisiakaan tarvetta muuttaa sääntöjään edellä mainitulla tavalla, kannattaa asiaa tulevaisuuden kannalta kuitenkin harkita jo nyt ja päivittää ne. Jos yhdistys aikoo toteuttaa sääntömuutoksia ja herää kysymyksiä, olkaa minuun yhteydessä.

Ajankohtaista

Liiton lomakohteiden lomajakson 1.5. - 31.8. hakemukset on käsitelty ja vuorot jaettu. Vapaaksi jääneet viikkovuorot näkyvät liiton jäsenisivuille ja niitä voi hakea periaatteella "nopein käsi voittaa". Muistutan hallinnon linjauksesta, että vajaan viikon varaukset vahvistetaan varaajalle vasta kuu-kautta ennen varauksen ajankohtaa, edellyttäen, että kukaan ei siihen mennessä ole varannut koko viikkoa käyttöönsä. Muut kuin Helsingin kohteet on tarkoitettu ensisijaisesti viikon mittaisiin virkistytymiin.



Päälystölehti kaipaa valokuvia liiton loma-kohteista, niiden ympäristöstä ja jäsenten aktiviteeteista niissä eri vuodenaajoilta. Matkapuhelimella otetut kuvatkin kelpaavat, jos kuvien resoluutio on riittävän suuri, mutta lehteen päätyvät kuvat ovat yleensä otettu "oikealla" kameralla. Päälystölehti maksaa julkaistuista kuvista pienen kuvuspalkkion. Kuvia voi lähettää osoitteeseen paallystolehti@paallystoliitto.fi. Laittakaa kuvien mukaan tiedot kuvan ottajasta ja ajankohdasta, milloin kuva on otettu. Jos kuvassa esiintyy henkilöitä, heiltä tulee varmistaa, että kuvan saa julkaista Päälystölehdessä.

Danske Bankin sijoittamisen edut Päälystöliiton jäsenille

Jokaiselle löytyy helppo ja omaan elämäntilanteeseen sopiva tapa sijoittaa. Saat pankistasi huolimatta aina etuja liiton jäsenenä – olitpa sitten omatoiminen sijoittaja, haet vaivatonta valmista ratkaisua tai toivot henkilökohtaista neuvontaa. Tee verkkopalvelun kautta sijoitus suunnitelma, jonka perusteella Danske Bank suosittelee sinulle soveltuvinta rahastovaihtoehtoa. Palveluun kuuluvia sijoitusrahastoja hoitaa salkunhoitaja, joka sijoittaa varat puolestaasi maailmanlaajuisesti kustannustehokkaiden ETF:ien ja indeksirahastojen kautta. Pääset sijoittamiseen kiinni jo 10 €:n kuukausisummalla. Varainhoito Online -palvelu tekee sijoittamisen aloittamisen helpoksi, riippumatta sijoitettavasta summasta tai aiemmasta sijoittamiskokemuksesta.

Ota edut käyttöön! <https://danskebank.fi/akava-sijoittaminen>



LAKIASIAINNEUVONTA

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



Pelkkä halukkuus ei takaa pääsyä OUKES:aan

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Merivoimien osalta OUKES:aan sisältyvät kaikki OTV8-luokan tehtävät ja pääosin sellaiset 7-luokan tehtävät, joihin voidaan hakea myös muista puolustushaaroista.

- Puhtaasti merivoimallisia OTV7:n tehtäviä, joihin ei löydy osaajia puolustushaaran ulkopuolelta, ei ole suunnitelmaan juurikaan sisällytetty. Näitä ovat esim. aluspalvelustehtävät. Kaiken kaikkiaan meidän tahtotilamme on se, että yläpään tehtävät säilyvät OUKES:n, MERIURA:n ja puolustushaaran sisällä ja niiden myötä opistoupseeristolla mahdollisimman pitkään, kertoo Merivoimien henkilöstöpäällikkö, kommodori **Pekka Varjonen**.

Hänen mukaansa on hyvä, että Pääesikunta päättää ylimpien ou-tehtävien henkilöstö-

ryhmämuutokset, sillä näin mahdollistetaan tasapuolinen arviointi eri puolustushaarojen ja koko puolustusvoimien sisällä. Merivoimien osalta muutoksia tullaan esittämään vain tapauksissa, joissa tehtävään ei ole tarjolla sopivaa opistoupseeria.

Opistoupseereilta vapautuvien tehtävien osalta Merivoimat on päivittänyt hiljattain omia suunnitelmiaan, pyytänyt myös niitä vastaanottavilta henkilöstöjärjestöiltä kommentit ja lausunnot ja lupaa huomioida ne lopullisessa ratkaisussaan.

Kehityskeskustelut urasuunnittelun keskiössä

Pääesikunta on ohjeistanut, ettei tätä OUKES:aa kuten ei muitakaan sotilaiden keskitettyjä urasuunnitelmia tehtävineen

Merivoimien näkökulmasta 2030-luvulla, jolloin viimeiset opistoupseerit ovat palveluksessa, ammattiryhmää hyödynnetään osaamistaan vastaavissa ylimmissä tehtävissä, visioi Merivoimien henkilöstöpäällikkö, kommodori Pekka Varjonen.

julkaista kaikille. Merivoimat on edelleen ohjeistanut alajohtoportaitaan, että OUKES:sta kiinnostuneet voivat olla yhteydessä omaan henkilöstöhallintoonsa ja käydä siellä tutustumassa suunnitelmaan. Varjosen mukaan Päälystöliiton on hankala ottaa tässä asiassa roolia, koska sillekään ei toimiteta suunnitelman mukaisia tehtäviä edelleen jaettavaksi.

- Periaatteena on, että henkilö ilmoittaa kehityskeskustelun yhteydessä halukkuutensa seuraaviin tehtäviin, ja henkilöstöhallinto poimii halukkuusraporteista OUKES:aan kohdistuvat halukkuudet ja lisää ne suunnitelmaan tarvittaessa. Pelkkä halukkuus ei takaa nimen pääymistä OUKES:aan. Henkilön pitää olla myös sopiva mahdollisen täydennyskoulutuksen jälkeen.

Merivoimissa työnantajan tahtotila on se, että henkilöstö hakeutuu vaativampiin tehtäviin. Varjonen kiittelee Päälystölaiton päättöstä käyttää virastoeriä palkkausjärjestelmän yläpään tukemiseen ja sen myötä OUKES:n mukaisten tehtävien houkuttelevuuden lisäämiseen.

- Paikkakunnan vaihtoja on luvassa myös jatkossa opistoupseereillekin, mutta näköpiirissä siihen ei ole tulossa isoa muutosta nykytilaan nähden. Merisotakoulu Helsingissä kaipaava kokeneita ja ammattitaitoisia opettajia, joita opistoupseereista löytyy. Suurimmat haasteet tässä liittyvät Turussa palvelevien opistoupseerien siirtoihin pääkaupunkiseudulle. Työnantajan tavoitteena on herrasmiessopimuksin löytää molempia osapuolia tyydyttävä, 2 - 3-vuotinen ratkaisu, jonka kanssa voidaan elää, Varjonen painottaa.

Siirtoja valmisteltaessa hän korostaa yhteiskustelun tärkeyttä ja sosiaalisen näkökulman huomioonottamista mm. vallitsevan perhetilanteen osalta.

Henkilöstöpäällikkö Pekka Varjonen näkee OUKES:n parantavan myös henkilöstön täydennyskoulutusta eli mahdollisuutta ennalta kouluttaa opistoupseereita heille suunniteltuihin tehtäviin.

- Merivoimissa on jo aiemmin haluttu täyttää tiettyjä yläpään tehtäviä ilman hakua, jotta oltaisiin voitu aloittaa täydennyskoulutus etupainoisesti. Järjestöt puolestaan ovat edellyttäneet kaikkien tehtävien julkistamisen avoimeen hakuun, mikä on hankaloittanut etupainotteista koulutusta. OUKES:n myötä tämä ongelma poistuu.

Merivoimilla ei tarvetta mittavalle "vakikandistolle"

Keskitetyn urasuunnitelman ohella Merivoimissa on käytössä muitakin seuraajasuunnitelmia. MERIURA:aan sisältyy puolustushaaran kaikkien henkilöstöryhmien tehtäviä, ja lisäksi joukko-osastoilla on omat suunnitelmansa. Näihin sisällytetty tehtävät edellyttävät aktiivista hakeutumista. Varjosen mukaan tällaisia tehtäviä ovat mm. opistoupseerien asiantuntijatehtävät, joiden luokitus on alle OTV7 ja joita ei ollut tarpeen sisällyttää keskitettyyn suunnitelmaan.

- OUKES ei kuitenkaan ole "lukittu", vaan tehtäviä pitää joka tapauksessa arvioida vuosittain sekä lisätä uusia tai poistaa vanhoja tarpeen mukaan.

Merivoimienkin tavoitteena on löytää ja valita avoimena oleviin tehtäviin mahdollisimman sopivimmat tekijät, eikä tästä periaatteesta olla luopumassa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että opistoupseereilta muille henkilöstöryhmille siirtyneet tehtävät voivat palautua esim. mahdollisen täydennyskoulutuksen kautta.

- Toki suunnitellun henkilön nimi pitää olla keskitetyssä urasuunnitelmassa (KESKURA), jotta perusteet täydennyskoulutukselle löytyvät, ellei kyseessä ole itse hankitusta, puolustusvoimien ulkopuolisesta koulutuksesta, kommodori Varjonen toteaa.

Keskitettyssä tehtävä- ja seuraajasuunnittelussa (KESKURA) voi olla myös muiden henkilöstöryhmien seuraajaehdokkaista. Kehityskeskustelussa voi ilmaista halukkuutensa mihin tahansa tehtävään ja henkilöstöhallinto katsoo, lisätäänkö halukkuus johonkin suunnitelmaan.

Maavoimien kollegansa eversti **Petri Mattilan** (Päälystölehti 1/2019) tavoin Varjonen ei laske suunnitelmassaan vakivirassa olevien sotatieteen kandien varaan opistoupseerien korvaajina. Sitä ennen opistoupseerien osaaminen on tarkoitus ulosmitata täysimääräisesti.

- Merivoimilla ei ole tarvetta mittavalle "vakikandistolle". Jokainen taulukossa oleva ou-tehtävä, joka on suunniteltu jatkossa upseerille, on sovittava sotatieteen masterille. Meidän näkökulmastamme 2030-luvulla, jolloin viimeiset opistoupseerit ovat palveluksessa, ammattiryhmää hyödynnetään osaamistaan vastaavissa ylimmissä tehtävissä.

Varjosella on mielenkiintoisia ja keskustelunarvoisia näkemyksiä vielä palveluksessa olevien opistoupseerien "hiljaisen tiedon" välittämisestä eteenpäin. Perusyksiköiden varapääliköinä tätä voidaan hyödyntää, mutta Merivoimien henkilöstöpäällikkö näkee muitakin vaikutuskanavia.

- Olisiko tätä voimavaraa mahdollisuus käyttää paremmin esim. esikunnissa tehtävässä koulutuksen suunnittelussa? Tai voisiko operatiivisella alalla pitkään toiminut opistoupseeri jakaa osaamistaan myös kenttäkoulutukseen? Olen myös pohtinut, miksi esim. esikunnissa apulaisosastopäällikkö, joka on pestissään varsin lyhyen ajan, käyttää työpanostaan hallinnollisten asioiden hoitamiseen, kun useimmiten hänellä on alaisinaan henkilö, joka tuntee ne läpikotaisin?

NOPOT ei ollut mikään malliprosessi

Puolustusvoimien tutkimus- ja kehittämistoiminnan uudelleenarviointi ja siihen liittynyt merivoimallinen haara aiheuttivat paljon työtä ja harmaita hiuksia Päälystölaiton edunvalvojille. NOPOT:in (Normaali-

ja poikkeusolojen tutkimus) myötä joitain opistoupseerien yläpään vaativuusluokan tehtäviä pudottiin tai niitä siirrettiin muille henkilöstöryhmille.

Merivoimien henkilöstöpäällikkö, kommodori Pekka Varjonen tunnistaa ja tunnustaa ongelmat, mutta painottaa uudistuksen välttämättömyyttä.

- Uudistus koski kaikkia hallintoyksiköitä ja henkilöstöryhmiä, ja tehdyt muutokset perustuivat tarpeeseen. Olemme saaneet paljon asiallista kritiikkiä ja tietyn osin parannettavaa jatkoa ajatellen varmasti on. Ei tätä varmasti miksiäkään malliprojektiksi voi kaikkien näkökulmasta kutsua. Projekti oli kuitenkin välttämätön merivoimien tutkimus- ja kehittämistoiminnan parantamiseksi resurssien ja vaikuttavuuden näkökulmasta.

Varjonen sanoo, että korjaukset ovat mahdollisia, mikäli tarvetta löytyy. Yksi tarkasteltavista asioista liittyy Merisotakoulun, Rannikkolaivaston ja Rannikkoprikaatin rooleihin uudessa työnjaossa. Lisäksi osa opistoupseerien tehtäväkuvauksista on parhaillaan uudelleenarvioitavana.

- Nyt kokeillaan, ja jos ei toimi, niin muutetaan. Tämä on meidän sisäinen projektimme ja suurin huoli on osaamisen säilymisessä. Kyseessä on kuitenkin loppupeleissä merivoimien uuden suorituskyvyn luomisesta.

Mitäpä jos ...

Puolustushaarojen henkilöstöpäälliköt koontuvat kahdesti vuodessa pohtimaan toimialansa ajankohtaisia asioita ja suunnittelemaan tulevaa. Merivoimien henkilöstöpäällikkönä vuodesta 2016 toiminut kommodori Pekka Varjonen pohtii, voisiko keskustelufoorumia avata myös henkilöstöjärjestöjen edustajille.

- Mitäpä jos kerran vuodessa mukana olisivat puolustusvoimien työntekijöitä edustavien järjestöjen edustajat? Mitä heillä olisi kerrottavanaan ja mistä he haluaisivat puhua? Henkilöstöedustajilla on aivan varmasti hyviä ja myös huonoja kokemuksia, joista meillä kaikilla olisi opittavaa. Miksi emme hyödyntäisi tätä voimavaraa ja samalla saisi eväitä tulevaan.

Varjonen aikoo ottaa asian esille seuraavassa tapaamisessa.



Meripalvelumääräysten uudistamista tulee jatkaa

Teksti: Marko Luukkonen ja Juha Susi

Kuva: Marko Jalkanen

Päälystölaiton tämän vuoden ensimmäinen maakuntamatka suuntautui Turkuun.

- Muuttuneen turvallisuusympäristön johdosta Merivoimien valmiuden säätelyä on jouduttu viime vuosina muuttamaan, ja nyt valmiuslustoimintaa pyritään kehittämään nykyisestä. Tässä kehitystyössä kohtuuttomista työhönsidonnaisuuksista tulee päästä eroon, tiivistää pääluottamusmies **Marko Jalkanen** tapaamisten sisällöt Merivoimien komentajan ja henkilöstöpäällikön kanssa.

Vuoden vaihteessa tehtävässään aloittaneen Merivoimien komentajan lippueamiraali **Jori Harjun** tapaamisessa nostettiin esille viisi pääkohtaa.

- Opistoupseerien rooli 2020-luvulla, erityisesti laivapalveluksessa, on noussut jäsenistön keskuudesta esille. Henkilöstörakennesuunnitelmat ensi vuosikymmenelle eivät anna tähän selkeätä vastausta, puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** listaa keskustelun aiheita.

Saadun vastauksen mukaan opistoupseereille on jatkossakin paikkoja aluspalveluksessa ja heidän osaamistaan tullaan hyödyntämään.

- Tämä linjaus oli erinomainen. Se katkaisi huhut opistoupseerien hyödyntämisestä vain esikunta- ja tukitehtäviin, varapuheenjohtaja **Marko Luukkonen** puntaroi.

Yksi esille nostetuista keskustelun aiheista oli jaksaminen ja työilmapiiiri. Liiton toimijat halusivat kuulla komentajan näkemyksen tilanteesta ja mahdollisista toimenpiteistä.

- Komentajan näkemykset ovat hyvinkin pitkälle samankaltaiset kuin meidänkin. Kuorma ei jakaudu tasaisesti, Luukkonen vertaa osapuolten näkemyksiä.

Aiheellista kritiikkiä

Tapaamiset eivät olleet kilvan toistensa kehumista vaan myös kritiikkiä tuotiin esille.

- Merivoimien tutkimushanke (NOPOT) Merisotakoululla ei mennyt päälystöliittolaisin silmin katsottuna muutoksikirjan mukaisesti. Sen yhteydessä meiltä hävisi useampia ylimpiä tehtäviä, Luukkonen tuskaillee.

- Virkamiesvetoinen henkilöstöasioiden valmistelu ilman henkilöstöjärjestöjen kuulemistakin ennakoon ei ole hyvää yhteistoimintaa, Lukkarinen muistutti toimialan edustajia.

Hankkeen jälkimainingit näkyvät vieläkin, sillä aivan kaikkia Merisotakoulusta hankkeen takia siirtyneitä tehtäviä ei ole saatu kuvattua ja sitä kautta luokiteltua.

- Tässä on myös parantamisen varaa, Jalkanen huomauttaa. Turun varuskunnan jäseninfossa ilmeni OUKES:n jalkautuksen haasteet. Kehityskeskustelut ovat takana, eikä kentälle ollut jaettu tietoa tehtävä- ja seuraajasuunnittelusta.

- Tällä kohdin oltiin pimennossa, paikallinen luottamusmies **Petri Seikkula** toteaa tilanteesta.

- Menettely jalkautuksesta ei kyllä vastaa lainkaan PEHENKOS:n tahtotilaa, Jalkanen antaa kritiikkiä.



Kapteeniluutnantti Kari Suni esitteli miinalautta Pansiota puheenjohtaja Jyrki Lukkariselle. Keskustelussa nousivat esiin eri alusten käyttöperiaatteet.

Kansainvälisen toiminnan heijastevaikutukset

Yksi vierailukohteista oli 2. Logistiikkarykmentin Turun toimipiste. Jäsentapaamisen yhteydessä esiteltiin jäsenten tehtäväkenttää. Vaikka joukko vaihtuu, on huoli ja murhe sama.

- Täällä tuli hyvin esille, millaiset heijastevaikutukset ovat, kun poliittiset päättäjät lähettävät joukkojamme eri tehtäviin ulkomaille. Tekeviä käsiä saisi olla enemmän, Jalkanen päivittelee.

Vierailu jatkui Rannikkolaivaston Pansion tukikohtaan, missä vieraat tutustuttiin miinalautta Pansioon kapteeniluutnantti **Kari Sunin** johdolla. Ohjusvene Porvoon esitteli yliluutnantti **Marko Luukkane**n ja öljyntorjunta-alus Hallin esittelystä vastasi kapteeniluutnantti **Ari Mäkinen**.

- Hyvä vierailu. Päälystölaiton johto tulee jatkamaan maakuntamatkoja ja tutustumaan jäsentensä tehtäväkenttiin. Toivottavasti näemme piakkoin, Lukkarinen kiteyttää vierailun annin.

Koivujärven varaston päällikkö, kapteeni **Marko Tenhunen** vastaanotti kolmen muun sotilaan kanssa Louise ja Göran Ehrnroothin säätiön jakamat tunnustuspalkinnot Säätytalolla Helsingissä. Palkinnot jakoi Puolustusvoimain komentaja, kenraali **Jarmo Lindberg** yhdessä säätiön edustajien kanssa.

- Palkittavien pieni joukko tarkoittaa osaltaan sitä, kuinka paljon suurella sydämellä työtehtäviään hoitavia ihmisiä jää vastaavalla tavalla palkitsematta. Tunnustuksen saaminen nimenomaan Adolf Ehrnroothin nimeä kantavan palkinnon muodossa asettaa henkilökohtaisesti rimaa korkealle myös tulevaisuudessa, Tenhunen kuvaa tunnelmiaan.

Palkintojen perusteluissa nostettiin esille pääasiallisena kriteerinä edestä johtaminen ja aktiivinen toimintojen kehittäminen.

- Viimeiset vuodet on menty töissä todella kovaa, niin oman työtehtävän osalta kuin työyhteisönäkin. Palkinto on osoitus siitä, että olemme tehneet oikeita asioita ja että myös työnantaja arvostaa vahvaa itsensä likoon laittamista.

Huomattavalle stipendille on jo löytynyt käyttökohteet.

- Muutama pitkään mielessä ollut pieni ostos ylittää hankintakynnyksen. Käymme myös työyhteisön kanssa kevään mittaan jollakin tavalla juhlistamassa palkintoa.

Tenhunen kokee, että työyhteisöiden nykysuuntauksena on usein toimintojen kehittyminen byrokraattisempaan suuntaan, jossa muodollisuus ajaa helposti käytännöllisyyden ohi.

- Työssä viihtymisen ja tuloksen tekemisen edellytyksinä ovat ratkaisuhakuisuus ja nopea päätöksentekokyky organisaation kaikilla tasoilla. Itselläni on etuoikeus työskennellä organisaatiossa, jossa oma työyhteisö ja lähimmät esimiehet toteuttavat näitä arvoja.

YLÄKUVA: Puolustusvoimain komentaja, kenraali Jarmo Lindberg luovutti tunnustuspalkinnon kapteeni Marko Tenhuselle.

ALLA: Kuvassa reserviin siirtyneet ja "kepitetyt" yliluutnantti evp. Mika Korpela-Carlenius (vas.), kapteeniluutnantti evp. Markku Saarela ja kapteeniluutnantti evp. Ismo Väisänen.



Teksti: Juha Susi Kuva: Puolustusvoimat



Upinniemen Päälystöyhdistys juhlisti 70-vuotista taivaltaan

Teksti: Tatu Vartiainen Kuva: Jehu Enberg

Kirkkonummen kunnantaloon juhlatilat täyttyivät maaliskuun ensimmäisenä päivänä Upinniemen Päälystöyhdistyksen 70-vuotisjuhlan merkeissä. Oikea "syntymäpäivä" olisi ollut jo tammikuussa, mutta käytännön syistä juhlan ajankohtaa vähän lykättiin. Paikalla oli ilahduttavan paljon yhdistyksen jäseniä ja kutsuvieraita, Päälystöliiton puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** heidän joukossaan. Erityisesti jo päiväpalveluksensa

päättäneet evp-jäsenet eli upinniemeläisittäin ankkurijäsenet olivat puolisoineen hyvin edustettuina juhlassa.

Upinniemen varuskunta täyttää elokuussa 60 vuotta, joten yhdistys on varuskuntaansa vanhempi. Yhdistyksen historia juontaa Helsingin Katajanokalle, mistä laivastoaseman toiminta aikoinaan siirrettiin Neuvostoliitolta vapautuneelle entiselle vuokra-alueelle Kirkkonummelle.

Eläkeuudistus pidentää työuria - 2030-luvun vaikutukset vielä avoinna

Tekstit ja kuvat: Juha Susi

Koulutuskurssit käynnistyivät luottamusmiesten ja yhteistoimintaedustajien helmikuun alueellisilla päivillä. Tilaisuudessa kuultiin katsaukset sotilaseläkejärjestelmästä sekä Puolustusvoimien että Rajavartiolaitoksen ajankohtaisista henkilöstöasioista.

Vuoden 2017 eläkeuudistus oli iso sosiaalipoliittinen uudistus, jonka tavoitteena on pidentää työuria. Elinikien kasvun myötä työuran ja eläkkeelläoloajan suhde oli muuttumassa. Lakimuutokset heijastettiin sotilaisiin samassa suhteessa kuin muihinkin palkansaajiin.

Vuosi 2018 oli ensimmäinen vuosi, jolloin lakimuutokset myöhensivät eläkeikää: kolme kuukautta vuodessa, kuitenkin enintään kaksi vuotta. Tämä saavutetaan vuonna 2025.

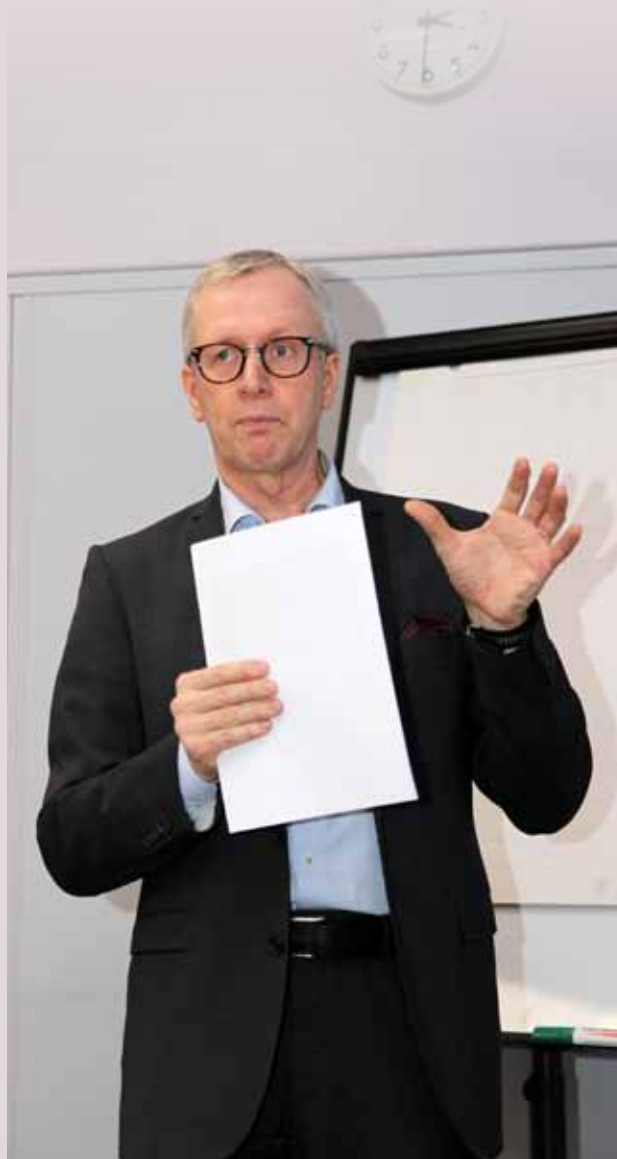
Harvempi kuitenkin muistaa lakiin kirjatun työssä- ja eläkkeelläoloaikojen suhteen tarkastelun ensi vuosikymmenellä. Suhdetta tarkastellaan vuoteen 2025. Vuonna 2027 eläkeikä kytketään elinajanodotteeseen. Eläkeiät nousevat täysin kuukausina ja enintään kaksi kuukautta vuodessa vuodesta 2030 alkaen.

- Tämä toimii myös toisinpäin eli eläkeiät voivat myös laskea, Kevan johtava asiantuntija **Pertti Männistö** avaa tehtyä ratkaisua.

Nuorimpien sotilaiden osalta ei siis voida vielä sanoa, milloin heidän eläkeoikeutensa syntyy.

- 1973 ja sen jälkeen syntyneiden alin vanhuuseläkeikä vahvistetaan sille vuodelle, kun henkilö täyttää 54 v, Männistö avaa laukikirjauksia.

Eläkeoikeus voi siis aikanaan täytyä esimerkiksi 58-vuotiaana. Tämä varmistuu myöhemmin.



Eläkeuudistuksella ei puututtu sotilaseläkeiden kertymäprosentteihin vaan ne säilyvät ennallaan. Samoin sotilaiden osalta eläkkeen perusteena olevista työansioista vähennetään edelleen työntekijän eläkevaikutusmaksu. Muilta palkansaajilta tuo vähennys poistettiin ja muutettiin kertymäprosentteja.

- Vastaavasti kilpailukykysovimukseen liittyvä työntekijöiden työeläkevakuutusmaksun korotus vuosille 2017 - 2020 ei pienennä sotilaseläkkeitä.

Eläkeajan laskeminen

Moni sekaantuu termeissä eläkeoikeus ja eroamiskä. Eläkeoikeudella tarkoitetaan mahdollisuutta siirtyä eläkkeelle tiettyjen ehtojen täytyessä. Oikeus voi määräytyä

joko iän tai vanhojen sotilaiden osalta palveluvuosien perusteella. Eroamisikä puolestaan tarkoitetaan takalaitaa, jolloin on siirryttävä eläkkeelle.

- Eläkeuudistuksen myötä myös sotilaiden eroamiskä on korotettu, jotta palvelusuhte ei pääty ennen kuin eläke voi alkaa. Eroamiskä ovat useimmiten täsmälleen samoja kuin sotilaiden alimmat vanhuuseläkeikä, Männistö kertoo muutoksia.

Vuoden 2014 alusta lukien sotilaseläkeajan laskeminen muuttui. Vanhoilla sotilailla sotilaseläkeikä lasketaan niin, että palvelusuhteen kestosta vähennetään vähintään kuukauden yhdenjaksoisesti jatkuneet keskeytykset. Uusilla sotilailla vastaavasti jokainen vuosi, jona sotilasansioita on vähintään 17 004 euroa (vuoden 2019 tasos-

sa), lasketaan vuoden pituiseksi sotilaseläkeajaksi.

Männistö kertasi esityksessään upseerien ja opistoupseerien oikeutta erota palveluksesta täytettyään 48 vuotta samalla säilyttäen oikeuden sotilaseläkkeeseen. Tällöin eläke alkaa myöhemmin määräytyen syntymävuoden mukaan 55 – 57-vuotiaana.

- Edellytyksenä on, että henkilöllä on sotilaseläkeikää vähintään 23 vuotta hänen täyttyessään 48 vuotta. Erota voi myös tätä vanhempanakin, vastaavasti vaadittu sotilaseläkeikä nousee samassa suhteessa.

Keva on käsitellyt muutamia tapauksia, joissa tätä on hyödynnetty.

- Vanhojen sotilaiden osalta karttumattomat ennen vuotta 1995 pienenevät. Samalla eläk-

keen enimmäismäärä rajautuu 60 prosenttiin, Männistö muistuttaa.

Kuulijoita kiinnosti, kuinka varmaa eläkkeen saaminen on 48/55-57-mallia hyödyntävien osalta. Voisiko mahdollinen lakimuutos pyörtyä eläkkeen? Varsinainen eläkehän myönnetään hakemuksesta vasta ennen eläkeoikeuden saavuttamista.

- Ei tässä mattoa olla vetämässä alta. Meiltä on myös mahdollista saada valituskelpoinen päätös.

Eläkkeen kertyminen

Sotilaiden eläkkeiden laskentasäännöt muuttuivat muutama vuosi sitten. Oleellisin seikka on kymmenen viimeisen kokonaisen vuoden ansiot, joiden avulla lasketaan loppupalkka. Loppupalkkaan vaikuttavat myös mahdollisten palkattomien jaksojen etuuksien perusteena olevat ansiot. Samoin hakemuksesta voidaan tietyn edellytyksin jättää pois enintään 1/3 osa kymmenestä loppupalkkavuodesta.

- Ehtona on muun muassa, että palkatonta aikaa on kertynyt yhdenjaksoisesti vähintään 30 päivää kyseisenä kalenterivuotena. Kertymät lasketaan koko sotilaseläkeoikeusajalta. Eläke rajataan uusilla sotilailla 60 prosenttiin loppupalkasta ja vanhoilla sotilailla 61 - 66 prosenttiin. Pitkän palveluksen kerryttämää eläkettä voi kuitenkin hyödyntää elinaikakerroimen kompensointiin.

- Sotilailla elinaikakerrointa sovelletaan ennen eläkkeen rajaamista sen enimmäismäärään.

Männistö muistutti Kevan tarjoamista palveluista. Eläkeoikeuden täyttyminen kannattaa varmistaa ennen arvioitua eläkeoikeuden täyttymistä. Samalla eläkkeen määrästä voi pyytää arvon.



- Helpoiten tämä onnistuu osoitteen www.keva.fi/elaketietosi-palvelun kautta.

Eläkkeen hakeminen

- Jätä eroamisilmoitus vähintään noin kuukausi ennen eläkkeen hakemista.
- Hae eläkettä aikaisintaan kaksi kuukautta ennen eläkkeen alkamista.
- Voit hakea eläkettä Omat eläketietosi-palvelussa sähköisesti (voit lähettää myös mahdolliset liitteet sähköisesti) tai kirjallisesti vanhuuseläkehakemuksella.
- Työnantajalta tarvitaan VE-liite ("Liite puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen sotilashenkilöstön vanhuuseläkehakemukseen").

Rahoitustilanteen haasteet heijastuvat henkilöstöön

Rajavartiolaitoksen henkilöstöpäällikkö, prikaatikenraali **Matti Sarsmaa** tiivisti laitoksen rahoitustilanteen lähivuosien haasteen. Tilanne kuulostaa erikoiselta, sillä Rajavartiolaitos on saanut kohdennettua rahoitusta EU-velvoitteiden hoitamiseksi, esimerkiksi Helsinki-Vantaan lentoasemalle.

- Päivittäistoiminnan mahdollistama toimintamäärärahan osuus budjetista pienenee koko ajan. Mikäli sen osuus ei nouse, joudumme tarkastelemaan henkilöstötyövuosien määrää.

Lisähaasteensa virastolle antavat lähivuosien suorituskyvyn turvaamiseen liittyvät hankkeet ja kaluston päivitystarpeet. Valvontalentokoneiden ja ulkovartiolaivojen hankinnat ovat edessä. Maa- ja merirajojen teknisten valvontajärjestelmien uusiminen sekä terveellisten ja toimivien toimitilojen ylläpito nostavat rahoitustarvetta.

Ou-poistuma kiihtyy

Viraston laskelmien mukaan seuraavien kymmenen vuoden aikana noin 2/3 RVL:n opistoupseereista eläköityy. Tämä tulee asettamaan haasteen löytää pitkää kokemusta omaavia johtajia esimerkiksi raja- ja merivartioasemien päälliköiden tehtäviin.



- Jatkokurssin käyneitä opistoupseereita löytyy vielä hetkeksi, mutta kohta ollaan tilanteessa, ettei heitä enää ole.

Sarsmaa näkee Rajavartiolaitoksen tarpeen ulosmitata organisaatiolle se osaaminen, jota henkilöstöryhmä edustaa.

- Keskitämme opistoupseerien osaamisen näihin tiettyihin päätetehtäviin.

Valmiin elämän siirtämisen haasteellisuus

Pääesikunnan henkilöstöosaston katusaus keskittyi muutamaa käynnissä olevaan ydinkohtaan: OTV-järjestelmän kehittäminen, virastoeränevottelut ja OUKES. Aiheita täydennettiin palvelusuhdeneuvonnan tilastoilla sekä ennakkoon lähetettyihin kysymyksiin saaduilla vastauksilla.

Palvelussuhdesektorin johtaja, varatuomari **Kati Virtanen** alusti puheenvuorossaan työnantajan näkemyksistä yhä pienenevään opistoupseeristoon ja sen rooliin tulevaisuudessa.

- Vaikka määrä vähenee, säilyy merkitys ja arvostus edelleen. Tehtävä- ja seuraajasuunnitelmia kehitetään edelleen aivan kuten muidenkin henkilöstöryhmien osalta. Työtehtävissä kehittyminen edellyttää jatkossa myös siirtymishalukkuutta. Virtanen tuntee sen tuomat haasteet.

- Valmiin elämän, johon kuuluvat perhe ja lähipiiri, siirtäminen toiselle paikkakunnalle

on haasteellista. Tämän takia sopimusneuvotteluissa tarkastellaan palvelussuhteen ehtojen kehittämistä siirtymisvelvollisuus huomioiden.

Kritiikkiä jalkautukselle

Opistoupseerien henkilöasioiden hoitaja, kapteeniluutnantti **Juha Savijoki** sai vastata urasuunnittelun jalkautukseen liittyviin kysymyksiin. Niissä arvosteltiin suunnittelun tiedottamistapaa.

- On totta, ettemme henkilöstöasioiden toimijoina näe tätä asiaa samalla tavalla kuin esimerkiksi täällä paikan päällä olevat edunvalvovat näkevät.

Savijoki viittaa toimialan kokemuksiin muiden henkilöstöryhmien urasuunnittelusta sekä hallintoyksiköiden tuntemukseen omasta henkilöstöstään.

- On myös muistettava, että suunnitelma elää. Sitä tarkastellaan vuosittain.



Rajan yhdistymishanke etenee

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Pasi Kylmämaa ja RVLE

Rajalla palvelevia Päälystöliiton jäseniä on tällä hetkellä alle 200, ja määrä vähenee eläköitymisten myötä entisestään. Rajan piirin yhdistysten toimijoiden vähentyminen ja samalla yhdistysten toimintaedellytysten heikkeneminen ovatkin pakottaneet pohtimaan tulevaisuutta, ja asiasta on keskusteltu yhteisissä tapaamisissa jo viime vuonna. Alkusysäyksenä oli Lapin rajapäälystön ilmoitus yhdistystoiminnan hiipumisesta, mutta samalla vahvasta halusta pysyä mukana piirin toiminnassa. Hankkeen tavoitteena on säilyttää yhteinen toiminta-alusta ja pitää rajan jäsenet siten mukana Päälystöliiton toiminnassa ja edunvalvonnassa. Suunnitelmissa on perustaa vielä toimivasta Kaakkois-Rajan päälystöyhdistyksestä nimenmuutoksella Rajan päälystöyhdistys ry., johon purkautuvien yhdistysten jäsenet voisivat liittyä. Muut vielä toimivat yhdistykset jatkaisivat itsenäisinä yhdistyksinä kuten Rajan lentäjät ja Pohjois-Karjalan

päälystöyhdistys, joka toimii ns. hybridiyhdistyksenä puolustusvoimien ja rajan jäsenille. Tällä hetkellä ollaan vaiheessa, jossa jäseniä tiedotetaan hankkeesta ja kerätään heidän palautettaan.

- Ajatuksena on, että Rajan päälystöyhdistys ry. jatkaisi vanhan Kaakkois-Rajan päälystöyhdistyksen pohjalta kotipaikkanaan Imatra. Hallitukseen jokaisesta lopetetusta yhdistyksestä voitaisiin nimetä oma edustaja. Jo nyt sääntöjen puitteissa liittyminen uuteen yhdistykseen on mahdollista, mutta nimenvaihto ja sääntöuudistus tapahtuvat kevään vuosikokouksessa, kertoo Päälystöliiton johdossa rajaa edustava varapuheenjohtaja **Jyrki Juvonen**.

Hän näkee yhdistymishankkeessa tärkeänä sen, että yhteys rajan piirissä ja päälystöliittolaisessa toiminnassa säilyi tiiviinä.

- Suurimmat kipupisteet voivat olla alueellisten toimintatapojen ja perinteiden häviäminen sekä yhteenkuuluvaisuuden tunteen heikkeneminen, kun oman kulmakunnan

yhdistys purkautuu. Rajan piirissä tosin yhdistysten toiminta-alueet ovat aiemminkin olleet varsin suuria, joten uutena tämä ei tule, Juvonen pohtii.

Kaakkois-Rajalla luotetaan tulevaisuuteen

Toivo Rossin johtamassa Kaakkois-Rajan päälystöyhdistyksessä on tällä hetkellä 47 jäsentä, ja Rossi arvelee sen pysyvän suhteellisen elinvoimaisena vielä vuosia eteenpäin. Muiden yhdistysten toiminnan haasteet on toki heilläkin tiedostettu.

- Myös meillä on ollut jonkin verran haasteita saada aktiivisia toimijoita yhdistyksen hallintoon ja henkilöstön edustajiksi. Jos jäseniä saadaan lisää muiltakin maantieteellisiltä alueilta, voidaan tähänkin pulmaan saada enemmän vaihtoehtoja, Rossi visioi. Yhdistyksen säännöt mahdollistavat jo nyt kenen tahansa liittymisen jäseniksi. Lisäksi kevään vuosikokouksessa on tarkoitus tar-

kistaa sääntöjä niin, että yhdistyksen nimi muuttuu ja hallituksen kokoonpanoa on mahdollista laajentaa.

Edunvalvonta toimii jatkossakin

Jäsenten edunvalvontaan uudistuksella ei ole merkittävää vaikutusta. Paikallinen edunvalvonta luottamusmiesten ja yhteistoimintaedustajien osalta jatkuu RVL:n sopimusten pohjalta, ja alueelliset edustajat valitaan jatkossakin paikallisista jäsenistä hallintoyksikkökohtaisesti riippumatta siitä, mihin yhdistykseen he kuuluvat. Mikäli paikallista edustajaa ei saada valittua tai selailista ei ole, edunvalvojana toimii rajan valtakunnallinen pääluottamusmies.

Paikalliset puheenjohtajat ja luottamusmiehet tiedottavat jäsenistöä asiasta aina, kun uutta tietoa on tarjolla. Rajan varapuheenjohtaja on omalta osaltaan valmis vastaamaan kysymyksiin ja kertomaan tulevaisuuden suunnitelmista.

- Epäselvissä tapauksissa tai aiheissa minun voi olla yhteydessä ja varsin matalalla kynnyksellä. Tässä hankkeessa ei ole olemassa tyhmiä tai turhia kysymyksiä, Jyrki Juvonen kannustaa.

Toivo Rossi (vas.) ja Jyrki Juvonen pitävät yhdistymishankkeessa tärkeänä, että yhteys rajan piirissä ja päällystöliittolaisessa toiminnassa säilyy tiiviinä.

Rajan jäsenyhdistykset ja jäsenmäärät (tilanne 12.3.)

Kaakkois-Rajan Py	47
Kainuun Rajapäällystö	9
Lapin Rajapäällystö	20
P-Karjalan Py (sekayhd. 36)	rajalla 17
Merivartiopäällystö	26
Suomenlahden Meri- ja Rajapäällystö ...	18
Raja- ja Merivartiokoulun	
Henkilöstöyhdistys	10
Rajavartiolaitoksen Lentäjät Rale	30
Rajavartiolaitoksen Lentotekniset	10
Päällystöliiton yksilöjäsenet	1
Yhteensä	188



Yhdistymiselle on tarvetta, ja nopeasti

RAJA

Vuonna 2010 yhdistyksemme, Suomenlahden meri- ja rajapäällystön vuosikokouksessa ei voitu järjestäytyä, kun paikalla ei ollut riittävästi jäseniä. 2014 pari aktiivista jäsentä herätteli yhdistyksen jälleen henkiin, mutta 22 jäsenestä huolimatta toiminta ei ollut riittävän aktiivista. Niinpä vuodesta toiseen yhdistyksen toimihenkilöinä ovat käytännössä olleet samat henkilöt, **Vesa-Mikko Jääskö** kertoo. Vuoden 2018 vuosikokouksessa oli läsnä kolme ja valtakirjalla lisäksi kaksi jäsentä. Siinä päätettiin, että seuraavassa vuosikokouksessa tehdään lopullinen päätös yhdistyksen purkautumisesta tai jatkamisesta. Tuossa seuraavassa vuosikokouksessa yh-

distyksen väestä läsnä oli viisi ja valtakirjalla kaksi.

- Kun nykyinen puheenjohtaja on jäämässä eläkkeelle vuoden lopussa eikä halukkaita jatkajia ollut tarjolla, päätettiin yksimielisesti purkaa yhdistys 1.9.2019 mennessä, toteaa sihteerin ja jäsensihteerin tehtäviä hoitava Jääskö.

Hän on ohjeistanut lakkautettavan yhdistyksen jäsenistöä liittymään johonkin toiseen paikallisyhdistykseen tai suoraan Päällystöliiton henkilöjäseneksi. Viimeisimmäksi ja vähiten toivottavaksi vaihtoehdoksi jää liittyminen johonkin toiseen edunvalvontajärjestöön.



JÄSEN, SIJOITA
HELPOSTI PANKISTASI
RIIPPUMATTA.

Hyödynnä etusi >>

KESKITY OLENNAISEEN.

Danske Bank

Ajoiko merivoimien NOPOT karille?

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Rannikkolaivaston 8. Huoltolaivueen Mittaus- ja koetoimintaruodun päällikkö, kapteeniluutnantti **Ismo Rantanen** on seurannut läheltä vuodenvaihteessa tehdyn NOPOT-hankkeen (Normaali- ja poikkeusolojen tutkimus) läpiviäntä Merivoimissa. Kyseessä on Rannikkolaivastossa uuden suorituskyvyn luomiseen tähtäävästä toiminnasta.

- Valitettavasti on pakko sanoa, että erittäin epäonnistunut projekti opistoupseeriston kannalta, enkä myöskään näe tässä hyvää onnistumista tutkimus- ja mittaustoiminnan kannalta. Meiltä opistoupseereilta vietiin useita yläpään tehtäviä ja vaati-luokkia laskettiin. Itselläni työt lisääntyivät, kun minulle tuli 10-henkisen ruodun henkilöstöhal-linto koetoimintapäällikön tehtävien lisäksi. Oma tehtäväluokitukseni putosi 6B:aan. Silti alaisenani on kaksi OTV7-luokassa olevaa aluksen päällikköä, Rantanen luettelee. Yhtenä syynä epäonnistumiseen Rantanen näkee sen, että uuden organisaation tehtäväkuvaukset laadittiin Rannikkolai-vastossa, vailla tarkkaa tietoa tehtävien todellisesta luonteesta ja ilman yhteistyötä aiempien tehtävänhoitajien kanssa. Hän myös kokee, että uudistuksen varjolla ha-luttiin häivyttää opistoupseereita tutkimus- ja kehittämistoiminnasta jo etukäteen, ennen luonnollisia eläköitymisiä, ja tehdä tilaa

upseereille sekä muille henkilöstöryhmille.

- Nyt jälkikäteen saimme muokata kuvia, ja ne ovatkin jo uudella kierroksella, hyvä näin. Useita yläpään tehtäviä kuitenkin vietiin lopullisesti opistoupseereilta, Rantanen kertoo. Uudessa organisaatiossa tutkijat ovat Merisotakoulun kirjoilla ja aluksilla sekä mittausasemilla työskentelevä mittaus- ja koetoimintahenkilöstö Rannikkolaivastossa. Osa tutkijoista työskentelee kuitenkin Pansiossa samoissa tiloissa M&K-ruodun kanssa, mutta yhteistoiminta mittaa- ja tutkijoiden välillä vaatii nyt pahimmillaan tukipyynnön joukko-osastojen eli Merisotakoulun ja Rannikkolaivaston välillä.

- Tutkijoilta saamani palautteen mukaan iso osa heidän työajastaan menee nyt hallinnolliseen työhön, byrokraatiaan ja SAP:n opiskeluun, kun heistä tehtiin mm. materiaalistuullisia, kapteeniluutnantti Ismo Rantanen tietää.

Kapteeniluutnantit Arto Lehtonen (vas.) ja Ismo Rantanen ovat siirtymässä reserviin lähitulevaisuudessa. Rantanen arvioi, että hänelle löytyy seuraaja opistoupseerien parista vielä seuraavat 5 - 6 vuotta.



Tuuraukset ja suunnittelemattomat ajot lisäävät työtaakkaa

Miinalaiva Uusimaan järjestelmäpäälliköllä kapteeniluutnantti **Arto Lehtosella** on viimeisten 10 vuoden aikana ollut keskimäärin 130 meripalvelupäivää/vuosi. Maaliskuisena perjantai-iltapäivänä hän oli taas lähdössä merelle, nyt viikoksi. Kun meri on jäässä, Uusimaa elää rytmisissä viikko merellä ja viikko satamassa. Tätä kestää normaalisti kolmisen kuukauden. Meripalvelupäivän työaikamerkintä on 7,45 h, joten ylittöitäkään ei pääse suuremmin syntymään.

- Vuosia sitten tulimme 43-päiväiseltä koulutuspurjehdukselta kotisatamaan sunnuntai-iltana ja seuraavana päivänä aloitettiin taas normaalisti aamulla. Nykyisin kun käydään tuuraamassa toisen laivueen aluksella, sillä ei saisi olla vaikutusta henkilön oman yksikön toimintaan, mikä tarkoittaa sitä, että esim. viikonloput maksetaan pois eikä vapaapäiviä ehditä pitämään. Tämän lisäksi suunnittelemattomat ajot rassaavat, esim. viime vuonna niitä ajettiin 28 päivänä. Arto Lehtonen tietää omakohtaisesti, miten pitkän poissaolot vaikuttavat perhe-elämään.

- Itselläni on takana yksi avioero, ja kyllä työlläni oli iso merkitys tuohon vaikeaan päätökseen. Nykyinen puolisoni ymmärtää työni luonteen ja sen asettamat vaatimukset.

Kuluvan vuoden lopussa Lehtosen suunnitelmissa on siirtyä reserviin. Yli 30 vuoden työskentely sotalaivoilla tuntuu myös kehossa: selän viisi välilevyä ovat "sökönä". Lehtonen ei tiedä, onko hänen tehtävänsä sijoitettu OUKES:aan, mutta toivoo, että seuraaja tulisi oppiin mahdollisimman aikaisin, jotta tehtävät voidaan vaihtaa hallitusti.

- OUKES kuulostaa hyvältä, jos sen myötä yläpään tehtävät saadaan säilymään opistoupseereilla. Kääntöpuolena saattaa olla se, että vastentahtoiset siirrot lisääntyvät, Arto Lehtonen pohtii.



Tulisiko OTV9 avata?

Teksti: Juha Susi

Kuva: Puolustusvoimat/Rannikkoprikaati

Merivoimien kuljetusupseeri, kapteeniluutnantti Jussi Mankinen on tyytyväinen Rannikkoprikaatin OUKES-jalkautukseen. Hänen mielestään erillään asuvien osalta palkan pitää olla sellainen, että se kattaa lisäantyneet elinkustannukset.

Palkan pitää olla sellainen, että se kattaa mahdollisen perheestään erillään asumisen. Laskin, että yhden OTV-luokan korotus ei kompensoisi asumis- ja matkakustannuksia. Ottaisin takkiin taloudellisesti, mikäli joutuisin asumaan erillään. Samoin perheeni toiminnot hankaloituisivat, tuumaa kuljetusupseeri, kapteeniluutnantti **Jussi Mankinen** Rannikkoprikaatista.

Mankinen näkee tehdyt neuvotteluratkaisut palkankorotuksineen oikeasuuntaisina, muttei riittävinä.

- Luulen, että meille kaikille on kohtalaisen selkeää työnantajan tahto saada ammattikunnastamme irti se, mitä on vielä saatavissa. Tämä tietänee siirtoja useille henkilöille. Mietin, olisiko aika saada OTV9 ja OTV10 auki rahallisten tappioiden välttämiseksi.

Kuinka paljon mahtuu 100 prosenttiin?

Mankisen sotilasura on ollut vaihteleva. Soitto-oppilasvuosien jälkeen hän palveli va-kersanttina Pohjois-Karjalassa. Maanpuolustusopiston jälkeen virkapaikka löytyi Hangon rannikkopatteristosta. Täältä alkoi myös ura kuljetusupseerina. Nykyisin Mankinen hoitaa Merivoimien ja oman hallintoyksikön kuljetusupseerin yhdistettyä tehtävää.

- Alkujaan oli ajatus, että tuuraan puolustushaaran kuljetusupseeria vuoden. Lopul-

ta minut määrättiin hoitamaan molempia tehtäviä.

Päivittäiset työtunnit täyttyvät kokouksista ja neuvotteluista. Niihin osallistutaan asiattuntijana, jolta odotetaan selkeitä faktoihin ja kokemuksiin perustuvia lausuntoja. Ajo-neuvotarkastajan tehtävät tuovat mukavaa vaihtelua.

- Tarkastajana otan tutkintoja vastaan sekä teen vuositarkastuksia Etelä-Suomen alueella. Pyrin olemaan ulkona, aina kun on mahdollista. Toimistotyö on usein aika puuduttavaa ja vaa'an mukaan lihottavaa.

Kahden asiantuntijatehtävän yhteensovittaminen (60/40) ei ole sujunut ongelmitta. Aika ei tunnu riittävän tehtävien hyvin hoitamiseen niin hyvin kuin Mankinen tahtoi.

- Myönnän tekeväni ajoittain harmaata työtä. Se tuntuu olevan tänä päivänä enemmänkin sääntö kuin poikkeus. Koen olevani aika usein väsynyt ja stressaantunut. Samat tunnusmerkit hän näkee kaikissa henkilöstöryhmissä. Perhesuhteet, jaksaminen ja työnimi eivät tunnu olevan enää tasapainossa.

- On nähtävissä, että henkilöstö kiukuttelee ja äyskii toisilleen usein. Mikä pahinta, viemme tätä taakkaa myös perheidemme kannettavaksi, vaikka näin ei saisi olla.

Onnistunut jalkautus

Paikalliset henkilöasioiden hoitajat saavat kiitosta OUKES:n jalkautuksesta. Asiasta

on informoitu yleisesti ja kysymyksiin on vastattu.

- Tehtävä- ja seuraajasuunnittelu koetaan hyvänä ja motivoivana, jos siihen liittyvät ns. vaiheet saadaan tahdistettua ja kohdistettua. Odotamme kesällä julkaistavaa listaa mielenkiinnolla ja sitä, kuinka se vastaa ennakkoon saatua informaatiota.

Kahvipöytäkeskusteluissa esiintyy joitain pelkojakin suunnitteluun liittyen. Mankinen nostaa esille siirrot vasten yksilön tahtoa.

- Sotilas siirtyy tietysti, kun käsky käy, mutta onko se hyvää henkilöstöhallintoa.

Hallintoyksiköiden kuljetusupseerit ovat tyypillisiä pitkän kokemuksen omaavien opistoupseerien tehtäviä. Seuraajien joukko pienenee vääjäämättä, näin myös Rannikkoprikaatissa. 2020-luvulla kuljetusalan tehtäviin joudutaan määräämään muiden henkilöstöryhmien edustajia.

- Olen miettinyt tätä usein - onko tehtävään valituilla riittävää kokemusta ja osaamista? Tilanne on haastava.

Merivoimissa paljon puhuttavaan aluspalveluksen työaikamerkintöihin Mankisella ei ole näkemystä.

- Meillä ei juurikaan ole enää perinteisiä merimiehiä, mutta kannan huolta myös heidän jaksamisestaan. Puolustusvoimat on ymmärrettävästi tiukassa tilanteessa rahoituskehyksen, henkilöstöresurssien ja poliittisen ymmärryksen kentässä. Tehtäviä sekä vaatimuksia on paljon ja näihin on kyettävä vastaamaan.



Valtakunnallisen työsuojeluvaltuutetun tärkeimpiä yhteistyökumppaneita ovat vartiostojen työturvallisuuspäälliköt ja työsuojeluvaltuutetut. Yksi heistä on Kaakkois-Suomen rajavartioston työturvallisuuspäällikkö, kapteeni Antti Kukkonen.

Kokemusasiantuntijasta valtakunnallinen työsuojeluvaltuutettu

Teksti: Matti Vihurila
Kuva: Veera Savelius

Yliluutnantti **Sanna Silvander** on valittu seitsemän hakijan joukosta Rajavartiolaitoksen valtakunnalliseksi työsuojeluvaltuutetuksi seuraaviksi neljäksi vuodeksi. Hän sanoo tunnistavansa tehtävään sisältyvän vastuun, mutta on iloinen siitä, että hänellä on tukena paikalliset työsuojeluvaltuutetut ja maakuntien työturvallisuuspäälliköt. Aiempaa kokemusta toimialalta Silvanderilla ei ole paljoakaan, mutta oman sairastumisen myötä hän tietää, miten tärkeiden asioiden kanssa ollaan tekemisissä.

- Sairastuin työpaikan sisäilman takia työperäiseen astmaan vuonna 2017. Jälkeenpäin olen miettinyt, että työskentelin 10 vuotta sellaisissa rakennuksissa, jotka on sittemmin sisäilmaongelmien takia poistettu käytöstä. Onnekseni työnantaja suhtautui asiaan vakavasti, ja pääsin aluksi etätöihin kotiin ja myöhemmin uusiin, puhtaisiin väistötiloihin. Astma on nyt helpottunut enkä tarvitse pysyvää lääkitystä, Sanna Silvander kertoo omakohtaisista kokemuksistaan.

Välitetään ja pidetään huolta toisista

Yli 20 vuoden palveluksen jälkeen Sannalla on selkeä näkemys hyvästä työyhteisöstä. - Siellä ihmiset välittävät ja pitävät huolta toisistaan. Joskus välittäminen voi olla myös kipeän ja vältellyn totuuden sanomista työkaverille, ja siksi toinen toimivan yhteisön piirre onkin avoin ja keskusteleva ilmapiiri – työyhteisö, jossa positiivisuuden kierre on kuin lumipallo. Työ- ja palvelusturvallisuus muodostavat

RVL:n työhyvinvoinnin perustan. Turvallisen työpaikan luominen on työnantajan vastuulla, mutta toteutukseen tarvitaan koko työyhteisön laajaa osallistumista. Käytännössä tämä tarkoittaa esimiesten ja henkilöstön joustavaa yhteistyötä. Työturvallisuuslaki korostaa työnantajan velvollisuutta tunnistaa ja arvioida työn vaarat sekä ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin. Rajan sisäisissä ohjeissa painotetaan työyksiköiden omaa riskienarviointia vaarojen tunnistamisessa.

- Onni on työyhteisö, jossa esimies osaa kysyä alaisiltaan ja vastaavasti alaiset pitävät hänet tietoisena asioista. Turvallisuusjohtaminen on turvallisen työympäristön ja terveellisten työolojen pitkäjännitteistä kehittämistä ja seurantaakin sekä henkilöstön vastuuttamista työturvallisuuteen. Hyviä ja meitä kaikkia hyödyttäviä esimerkkejä ovat mm. Nuijamaan rajatarkastusaseman henkilöstön aktiivisesti kehittämät ergonomiset tarkastusaitiot, Kainuun rajavartioston panostaminen työturvalliseen toimintaan moottorikelkalla liikuttaessa ja Länsi-Suomen merivartioston malli puuttua sisäilmaongelmien ratkaisemiseen, Sanna Silvander luettelee.

Niin rajalla, poliisissa kuin monilla muillakin työpaikoilla sisäilmaongelmiin liittyvät haasteet ovat arkipäivää. Silvanderin mielestä ratkaisujen löytyminen hankaliin tilanteisiin vaatii usein kärsivällistä vaihtoehtojen kokeilua ja ratkaisuhakuista vuoropuhelua kaikilta osapuolilta.

- Toivon työpaikoille avointa ja rehellistä keskustelua, esimiehiltä rohkeutta tunnustaa ääneen, jos eivät osaa näitä ongelmia ratkaista ja ymmärrystä ottaa yhteyttä esim. työterveyshuoltoon avun saamiseksi. Oireista kärsiviä työntekijöitä kannustan ottamaan asian puheeksi esimiehen ja työterveyshuollon kanssa. Työsuojelu on tukenanne ja turvananne myös näissä asioissa, yliluutnantti Silvander kannustaa.

Yliluutnantti

Sanna Silvander, 42 v

- RVL:n valtakunnallinen työsuojeluvaltuutettu 1.12.2018 alkaen.
- Työpiste Imatralla Immolassa.
- Avopuoliso ja kaksi lasta, koti Lappeenrannassa.
- Opistoupseerin peruskurssi 2002, Jatkokurssi 2011.
- Työskennellyt mm. rajavartijana Lapin rajavartiostossa, Rajavartiolaitoksen yhdyshenkilönä Keskusrikospoliisissa sekä rikostorjunnan opettajana Raja- ja merivartiokoulussa.
- Motto: "Asioista pitää pystyä puhumaan"

Opistoupseerin tutkinto - este vai hidaste, osa 2

Teksti: Mika Räisänen

Kuva: Matti Vihurila



Jatkan hieman Päälystölehdessä (4/17) ollutta sotilasarvoihin ja reservin ylennyksiin liittyvää teemaa, jossa vertasin opistoupseerin tutkinnon suorittanutta aktiivipalveluksessa olevaa ammattisotilasta Reserviupseerikursiin käyneeseen reserviläiseen. Nopeimmillaan reserviläinen ylenee kapteeniksi 15 vuodessa ja majuriksi 22 vuodessa. Opistoupseerilta vaaditaan kapteeniylennykseen noin 20 vuotta aktiivipalvelusta edellyttäen, että palvelee Pääesikunnan henkilöstöosaston ylennysvalmistelukäytössä erikseen määrittämässä opistoupseerien ylimmissä vaativuusluokissa. Käytännössä tämä on tarkoittanut OTV 7 – 8-luokan tehtäviä. Majuriylennys on mahdollista reservissä täydennyskoulutuksen jälkeen. Huomioitavaa on, että noin puolet opistoupseereista palvelee tälläkin hetkellä yliluutnantin sotilasarvossa. Kaikilla opistoupseereilla on reservin upseerin sotilasarvo, mikä on saavutettu varusmiespalveluksen aikana tai myöhemmin suorittamalla reserviupseerikurssi tai muutoin hankituilla vastaavilla tiedoilla.

Lienee (toivottavasti) tunnistettu epäkohta, että opistoupseerien palvelusarvot luutnantista kapteeniin (res. majuri) eivät korreloi osaamista normaali- eikä poikkeusoloissa eivätkä istu hierarkkiseen järjestelmään, jossa arvomerkeillä ilmennetään esimiesasemaa, osaamista ja ammattitaitoa. Poikkeusolojen kokoonpanoissa ja tehtävissä, joihin harjaannutaan normaalioloissa, opistoupseereita on sijoitettu majurin – eversti-luutnantin tasoihin tehtäviin. Näissä, esim. tiettyjen sektorinjohtajien tehtävissä palvelevilla, opistoupseereilla on alaisinaan korkeammassa sotilasarvossa olevia reserviläisiä, osa jopa fyysiseltä iältään nuorempia reservin kapteeneja tai majureita.

Puhutaan opistoupseerien arvostuksesta. Miten se konkretisoituu? Juhlapuheissa saamme usein kuulla, miten opistoupseerien käytännön työn ja kokemuksen kautta hankkimaa osaamista ja ammattitaitoa arvostetaan. Opistoupseerien, kuten ei muidenkaan henkilöstöryhmien, ylennysasiat eivät ole neuvottelunvaraisia asioita. Juuri tästä syystä työnantajalla olisi mahdollisuus osoittaa konkreettista arvostusta työntekijäänsä kohtaan. Ja mikä parasta, ihan ilmaiseksi. Mistä siis kiikastaa?

Helppo on huudella, se on tiedostettu. Vaikeampaa on kuitenkin tehdä konkreettisia esityksiä. Ihan siltä varalta, että ratkaisu ongelmaan on ollut liian lähellä tai ilmeinen, esitän oman näkemykseni ongelmakohtiin vapaasti käytettäväksi ja jalostettavaksi.

Mielestäni kaikki aktiivipalveluksessa olevat opistoupseerit, jotka ovat suorittaneet jatkokurssin, tulisi palvelusuransa aikana ylentää kapteenin palvelusarvoon. Ylennystä voisi hieman porrastaa, riippuen tehtävän vaativuudesta ja poikkeusolojen sijoituksesta. Ylennyksen tulisi kuitenkin tapahtua viimeistään 25 palvelusvuoden jälkeen. Edelleen opistoupseereille tulisi luoda reservin palvelusarvojärjestelmä, jossa arvo määräytyisi poikkeusolojen tehtävän mukaiseksi. Itse asiassa hämmästelen, miksi näin ei jo ole, sillä onhan vastaava järjestelmä käytössä mm. aliupseereilla.

Näillä pienillä toimenpiteillä arvostettaisiin opistoupseerien osaamista ja ammattitaitoa, joiden hankkimiseen kuluu nykyään reilut 30 palvelusvuotta. Lisäksi poistettaisiin selkeä ja vallitseva epäkohta verrattaessa ammattisotilasta reserviläiseen.

Kirjoittaja on kapteeni (ou), palvelee alue-toimistossa ja on aidosti huolissaan ammattikuntansa arvostuksesta.



Mitä Puolustusvoimat hyötyy kriisinhallinnasta maailmalla?

Teksti: Matti Vihurila
Kuva: Puolustusvoimat/SKJL

Poliittisten päätösten mukaisesti Suomi osallistuu tällä hetkellä 10 sotilaalliseen kriisinhallintaoperaatioon (jatkossa kriha), niistä yhdeksän on Maavoimien johdossa. Henkilöstön kokonaismäärä on nyt noin 350, joista kolmannes on Puolustusvoimien palkattua henkilöstöä ja 2/3 reserviläisiä. Vuositasolla tehtäviin koulutetaan ja osallistuu noin 1 000 henkilöä. Sotilaallisen krihan kalusto- ja hallintomenoihin on kuluvalle vuodelle myönnetty noin 59 M€, joka on hieman alle 2 prosenttia puolustusbudjetista. Lisäksi joukkojen ylläpitomenoihin on myönnetty noin 53 M€ ulkoministeriön pääluokkaan. Suomalaiset rauhanturvaajat tekevät arvokasta ja vaarallistakin työtä maailman kriisipesäkkeissä, mutta mitä meidän oma kansallinen puolustuksemme hyötyy tästä, vai

hyötyykö? Maavoimien operaatiopäällikkö, prikaatikenraali **Rami Saari** vastaa Maavoimien johdossa olevista kriha-operaatioista ja on siten paras henkilö antamaan vastauksen tuohon kysymykseen.

- Sotilaallinen kriha on merkittävä osa Suomen ulko- ja turvallisuuspolitiikkaa, ja Puolustusvoimat toteuttaa sitä puolustusministeriön ohjauksessa, annettujen päätöksiensä mukaisesti. Kansainväliset esikuntatehtävät antavat meidän henkilökunnallemme kokemusta, joka avaa näkökulmia toimintatapamalleihin kotimaassa. Kansalliset tukitehtävät puolestaan harjaannuttavat henkilöstöä ja tukiorganisaatioita (mm. Puolustusvoimien logistiikkalaitosta) nopeaan ja tehokkaaseen suunnitteluun ja toimeenpanoon. Lisäksi operatiiviset tehtävät ovat vaikuttaneet merkittävästi esim. tais-

telukentän ensihoidon kehittämiseen kotimaassa, Saari aloittaa perustelunsa.

Pääosa suomalaisista rauhanturvaajista palvelee Libanonin UNIFIL-operaatioissa, joka elää ainakin tällä hetkellä varsin rauhallista vaihetta. Miten hyvin tämä operaatio palvelee em. hyötynäkökulmia?

- Se tukee krihan joukkopoolin joukkojen suorituskyvyn kehittämistä, etenkin reserviläisten osaamisen kehittämistä, sekä kotimaan puolustuksen että kansainvälisten tehtävien tarpeeseen. Sieltä saadaan kokemuksia mm. joukkotuotetun joukon (Suomen Kansainvälinen Valmiusjoukko, SKVJ) suorituskyvystä. Operaatio palvelee myös kykyämme osallistua jatkossakin YK-johtoihin operaatioihin sekä harjaannuttaa kansallisia johtoportaita joukko-operaation pidempiaikaisessa ylläpidossa.

- Libanonissa Puolustusvoimien strateginen kumppani Millog Oy tuottaa kaluston kunnossapidon ja huollon palvelut kriha-joukolle, ensimmäistä kertaa. Kumppanin osallistumisesta toimintaan on saatu merkittäviä kokemuksia, joiden perusteella kehitämme kumppanuustoimintaa kotimaan puolustuksen suunnittelussa.

Irlantilais-suomalaisen yhteispataljoonan tarina päättyi viime marraskuussa, kun UNIFIL'in Läntisen sektorin komentaja, prikaatikenraali Diodato Abagnara (vas.) luovutti alaslasketun Suomen lipun prikaatikenraali Rami Saarelle. Libanonissa palvelee edelleen suomalaisia, mutta nyt ranskalaisessa reservipataljoonassa. Tarkastusmatkoillaan Saari kuuntelee herkillä korvalla yhteistyökumppanien näkemyksiä suomalaisten rauhanturvaajien osaamisesta ja ammattitaidosta. Palaute antaa aihetta tyytyväiseen myhäilyyn.

- Lisäksi henkilöstö saa tehokasta harjaantumista ennen kaikkea johtamistoiminnasta todellisessa toimintaympäristössä. Nykyisessä turvallisuustilanteessa operaatio on myös erinomainen "portti" vaativampiin kriha-operaatioihin.

Miten sitten operaatioista saatuja kokemuksia on hyödynnetty aivan käytännön tasolla?

- Afganistanin operaatio on tähän mennessä tuottanut eniten kokemuksia mm. kansainvälisestä yhteistoiminnasta pitkäkestoisen ja kokoonpanoltaan muuttuvan operaation suunnittelusta ruohonjuuritason toteutukseen asti. Osallistuminen kehitti erityisesti joukkojen logistiikkaa yhteispohjoismaisesti, kun saatiin merkittäviä kokemuksia logistiikan koko ketjun kokonaistarpeesta.

- Operaatio on toiminut myös alustana Puolustusvoimien uuden kolmostehtävän, kansainvälisen avun vastaanottamisen ja antamisen, näkökulmasta erinomaisena kokemuksena.

- Konkreettisina esimerkkeinä voidaan mainita ilmatulen johdon suorituskyvyn kehittäminen ja JOINT-operaatioiden (yhteisoperaatioiden) toteuttaminen.

Millaisia vaikutuksia kriisinhallintakokemuksilla on ollut suomalaiseen sotilaskoulutukseen?

- Afganistanin oppeja on hyödynnetty mm. Taistelija 2020 -hankkeessa erityisesti yksittäisen taistelijan tilannetietoisuuteen, varusteiden ergonomiaan ja suojaan liittyen. Saadut kokemukset ovat vaikuttaneet myös Maavoimien 2015 -taistelutavan kehittämiseen, erityisesti pienryhmän taistelutekniikkaan ja yksittäisen taistelijan toimiin.

- Kenties konkreettisin esimerkki löytyy ensihoidon ja operatiivisen lääkintähuollon saralta: taistelupelastajan tuominen ryhmätasolle sekä taistelupelastustoiminnan kehittäminen on tehty kansainvälisten periaatteiden ja oppien mukaisesti.

Maailmalle mars, mutta ei pakolla

Kriisinhallintatehtäviin osallistuminen on tällä hetkellä ammattisotilaille vapaaehtoista, mutta sen pakollisuudesta on ollut keskustelua. Pitäisikö kaikkien olla valmiita lähtemään maailmalle?

Prikaatikenraali Rami Saari tarkastelee asiaa kahdelta eri kantilta.

- Kyllähän yksittäisen henkilön kannalta kriha-tehtävät, operaatiosta riippumatta, ovat aina merkittävä panostus. Palvelus kestää reilusta neljästä kuukaudesta runsaaseen vuoteen, ja se vaatii sitoutumista sekä lähtijältä että hänen läheisiltään, samoin kuin järjestelyjä omalla työpisteellä. Lisäksi osa operaatioista on kiistatta erittäin vaativia ja turvallisuusriskit ovat todellisuutta päivittäin, Saari kertoo.

Hänen mielestään vapaaehtoisuuteen perustuva osallistuminen on tällä hetkellä paras tapa saada tehtäviinsä motivoitunein ja parhaiten varautunut henkilöstö pitkäjänteisellä suunnittelulla. Toisaalta tarkasteltaessa palveluksesta saatavia hyötyjä on yhtä lailla kiistatonta, että niitä kertyy organisaation eri tasoille. Saaren mukaan hyödyt

näkyvät esim. operaatio-osaamisena, johtamisen ja koulutuksen kehittymisenä, parantuneina suunnitteluvälineinä sekä ennen kaikkea kykynä johtaa ja toimeenpanna mm. merkittävästi lisääntyntä kansainvälistä harjoitustoimintaa.

- Hyödyt ovat sen verran merkittävät, että näkisin palveluksen ehdottomasti suositeltavana kaikille palkattuun henkilöstöön kuuluville, mutta pakollisuuteen en lähtisi. Nykyinen osallistumisvolyyymi mahdollistaa osaavan henkilöstön asettamisen laaja-alaisesti eri toimialueiden tehtäviin vaihtelevissa toimintaympäristöissä. Kriha-kokemuksella on positiivinen vaikutus osaamiseen ja myös työuraan, operaatiopäällikkö toteaa.

Hän on erittäin tyytyväinen opistoupseeriston toimintaan operaatioissa ja kriha-koulutuksessa.

- Toivon, että voimme jatkossakin hyödyntää opistoupseerien toisaalta laajaa sotilasosaamista ja toisaalta syvää väline- ja toimialaosaamista kriisinhallinnan yhteisessä toiminnassa.

Osaaminen ja ammattitaito kestävät vertailun

Reserviläisten osalta kriha-palvelus rinnastetaan kertausharjoituspäiviksi siten, että yksi kuukausi vastaa kahden päivän. Rotaatiokoulutus ml. niiden enimmäismäärä on 25 päivää/operaatio. Kriha-palvelusta hyödynnetään reserviläisten SA-sijoituksissa huomioimalla parhaalla mahdollisella tavalla heidän hankkimansa osaaminen.

- Kaikki eivät välttämättä halua entisiin sijoituksiinsa, mutta muutokset tehdään aina tapauskohtaisesti, Saari tietää.

Tarkastusmatkoillaan prikaatikenraali Rami Saari on omien havaintojensa ohella ollut

kiinnostunut yhteistyökumppaneilta tulleesta palautteesta.

- Se on ollut positiivista, ja suomalaisten osaaminen ja ammattitaito on täysin vertailukelpoista kansainvälisten asevoimien rinnalla. Erityisesti reserviläisten korkea koulutustaso näkyy laaja-alaisena toimeenpanokykynä, joka mahdollistaa joustavasti operaatioiden määrittämien operatiivisten ja koulutustehtävien toteuttamisen. Myös suomalaisten kyky luoda suhteita sekä paikallisväestöön että operaatioissa koulutettaviin joukkoihin on jatkuvasti kiitoksen kohteena, Saari myhäilee.

Kriisinhallintatehtävien palkkaukseen korotuksia

Teksti: Marko Jalkanen

Valtion sopimuskaudelle 2018 - 2020 sisältämä yleiskorotus, 1,10 % tai vähintään 24 euroa, sekä 0,75 %:n virastoera heijastetaan myös kriisinhallintahenkilöstön tehtävän vaativuuden mukaiseen palkkaukseen 1.4.2019 lukien puolustusministeriön kriisinhallinnan yhteistoimintaryhmässä neuvotellulla tavalla. Yleiskorotus kohdentuu kaikkien kriisinhallintatehtävien vaativuusluokkiin. Virastoeran suuruinen

korotus kohdentuu niihin vaativuusluokkiin, joissa Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen palkattu henkilöstö pääasiassa palvelee kriisinhallintatehtävissä. Tällä kohdennuksella pyritään helpottamaan rekrytointia ja kannustamaan ammattisotilaita hakeutumaan kriisinhallintatehtäviin.



Lisätietoa kriisinhallintatehtävien palkkauksesta 1.4.2019 lukien löytyy puolustusvoimien www.sivuilla.

Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeita selvitetään

Julkisen hallinnon kehittämisestä vastaava kunta- ja uudistusministeri **Anu Vehviläisen** asettama Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeita selvittävä työryhmä kokoontui maaliskuun puolivälissä ensimmäisen kerran.

Työryhmässä ovat edustettuina valtiovarainministeriön lisäksi puolustusministeriö ja Pääesikunta sekä kaikki valtion pääsopijajärjestöt JUKO, JHL ja Ammattiliitto Pro. JUKO on nimennyt Päälystölaiton puheenjohtajan **Jyrki Lukkarisen** työryhmään.

Työryhmän tulee työssään arvioida, mitkä muutokset lakiin ovat välttämättömiä virkamiesten työaika-suojelun toteutumisen kannalta ja toisaalta millaisia kustannus-, henkilöstömäärä- ja toiminnallisia vaikutuksia näillä muutoksilla olisi. Arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös virkaehtosopimuksiin ja muihin määräyksiin sisältyvät työaika-määräykset ja niiden kehittämistyö. Tarkoituksena on säilyttää lainsäädännön ja sopimustoiminnan suhde nykyisenä.

- Ensimmäisessä kokouksessa lähinnä avattiin työryhmän tarkoitus ja sovittiin työskentelytavat. Jatkamme työskentelyä parin viikon välein. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kirjauksissa todetaan, että uudistus tulee tehdä pikaisesti ja valmistelua kiirehtiä. Tämä antaa selkeät raamit tehtäville työille, Lukkarinen toteaa.



Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö

JUKO: Kikyuhraukset korvattava

Pääsopijajärjestö JUKO vaatii, että kevään 2020 sopimusneuvotteluissa kilpailukyso-pimuksen leikkaukset kompensoidaan.

- Julkisen sektorin työntekijät tulivat vastaan ja kantoivat muita palkansaajaryhmiä suuremman taakan. Nyt on vuoro tulla heitä vastaan kompensoimalla leikkaukset ja vastikkeetta pidennetty työaika, puheenjohtaja **Olli Luukkainen** toteaa JUKOn tiedotteessa.

Samassa yhteydessä tuotiin esille vientiteollisuuden rooli kilpailukyso-sopimusta solmittaessa. Jatkossa vientiteollisuus ei voi sanella julkisen sektorin sopimusten kustannusraameja.

- Jukolaiset ovat tukeneet vientiä jo riittävästi, toiminnanjohtaja **Maria Löfgren** toteaa.

Kiky-leikkaukset ovat myös huonontaneet julkisen sektorin houkuttelevuutta työpaikkana, arvioi Löfgren.

- Työtehtävät kehittyvät jatkuvasti vaativammiksi ja tehokkuuspaineet kovemmiksi – resurssit sen sijaan niukenevat. Tämä heikentää julkisen sektorin vetovoimaisuutta työpaikkana.



Rajavartiolaitos palkitsi 100. vuosipäivänään 21.3. henkilöstöään ylennyksin ja huomionosoituksin. Yksityiskohtaiset tiedot löytyvät Rajavartiolaitoksen verkkosivuilta osoitteesta www.raja.fi

Väsynyt sotilas on turvallisuusriski

JUKO osallistui maaliskuun alussa #kymppinaiset-kampanjaan.

- Me JUKOssa haluamme nostaa esille julkisen sektorin naisten tärkeän roolin yhteiskunnassa. Siitä kumpuaa myös naistenpäivään luomamme käsite ja kampanja #kymppinaiset, kertoo toiminnanjohtaja **Maria Löfgren**.

Yhtenä nostona kampanjassa oli sotilaiden oikeus vapaa-aikaan. Teemaa lähestyttiin sotilaiden pitkien työputkien kautta ja sen vaikutuksesta perhe-elämään.

- Ei ole oikein, että sotilaan täytyy olla jatkuvassa työsidonnaisuudessa päivätai viikkokausia yhteen menoon ilman tosiasiallisia vapaajaksoja. Oikeus vapaa-aikaan suojelee myös sotilaan perhettä, tiivistää **Jyrki Lukkarinen**.

Samassa yhteydessä esille nousivat epäreilut työaikamerkinnot, erityisesti sotilailisissa harjoituksissa ja meripalveluksessa. Pitkien työjaksojen aikaansaamat työkuormat aiheuttavat työuupumusta ja sairauslomaa. Tämä heijastuu luonnollisesti sotilaiden perheisiin.

Danske Bank

JÄSEN,
ALOITA
SIJOITTA-
MINEN
HELPOSTI
JO TÄNÄÄN.

Hyödynnä etusi >>

KESKITY OLENNaiseen.

Liikuntasetelit korvaamassa liikuntapaikkojen puutteita

Teksti ja kuva: Mika Räisänen



Satelliittien synty

Vuoden 2015 Puolustusvoimauudistus muokkasi varuskuntakäsittettä. Wikipedian mukaan varuskunta on kiinteä sotilasalue, johon on sijoitettu joukko-osastoja ja sotilaslaitoksia. Esimerkiksi kelpaa Kainuun prikaati, jonka vastuualue kattaa kolmasosan Suomesta: Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon, Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan maakunnat. Pohjois-Karjalassa, tarkemmin Joensuussa, sijaitsee Pohjois-Karjalan aluetoimisto, mikä on yksi kolmesta Kainuun prikaatin johdossa toimivasta aluetoimistosta. Pohjois-Karjalan aluetoimisto yhdessä Puolustusvoimien palvelukeskuksen Joensuun toimipisteen sekä 1. Logistiikkarykmentin Ylämyllyn varasto-osaston kanssa muodostavat Joensuun varuskunnan. Kansankielessä puhutaan satelliiteista. Puolustusvoimauudistuksessa perustettiin laajempia joukko-osastoja yhdistämällä toiminnallisesti varuskuntia toisiinsa, esim. Tykistöprikaati Niinisolasta Porin prikaatiin. Tällöin Tykistöprikaati hävisi itsenäisenä joukko-osastona ja aloitti toiminnan Porin prikaatin johdossa Niinisolon varuskunnana. Infrastruktuuri, kuten esim. liikuntamahdollisuudet, kuitenkin jäi alueelle. Sitten on Pohjois-Karjalan aluetoimiston mukaisia satelliitteja, joissa joukko-osaston yhtey-

dessä toiminut toimipiste siirrettiin toiselle paikkakunnalle joukko-osaston lakkauttamisen myötä. Tällöin hävisivät myös joukko-osaston yhteydessä olleet liikuntapaikat.

Liikuntasetelit korvaamaan liikuntapaikkojen puutetta – mikä on riittävä määrä?

Tätä puutetta kompensoimaan aluetoimistoille on Kainuun prikaatissa vuosittain jaettu liikuntaseteleitä. Seteleitä jaetaan 50, jolloin rahallinen hyöty on 200 €. Liikuntasetelit ovat käyttäjälleen verovapaa etuus edellyttäen, että tuki on koko henkilöstön käytettävissä ja setelit nimetään henkilökohtaisesti käyttäjälle. Liikuntasetelillä suoritettuja maksuja ei voi vaihtaa rahaksi eikä maksuista voi antaa takaisin vaihtorahaa. Sen sijaan asiakas voi käyttää useita seteleitä kerrallaan maksusuoritteena. Verovapaa liikuntasetelietu voi olla maksimis- saan 400 € vuodessa. Liikuntaseteleitä voi käyttää joko viikkoliikunnan tai vapaa-aikalla tapahtuvan liikunnan kustannusten kattamiseksi.

Kuten hyvin tiedetään, sotilailla on lakiin perustuva velvollisuus huolehtia fyysisestä kunnostaan. Tämä antaa myös oikeutuksen viikkoliikuntaan virka-aikana. Joukko-osastoissa on monipuoliset mahdollisuu-

det sekä liikuntapaikat harrastaa liikuntaa vastikkeetta eri muodoissa sekä virka-aikana että vapaa-aikalla. Pohjois-Karjalan aluetoimiston kaltaisissa satelliiteissa palvelut tulee ostaa ulkopuoliselta palveluntarjoajalta. Liikuntasetelit kattavat osan kustannuksista, mutta vain osan. Loppu tulee maksaa omasta pussista, mikäli mieltä ylläpitää sotilaalle lakisääteisesti kuuluvaa riittävää fyysistä kuntoa. Kuntosalijäsenyys tai uimahallin kuukausikortti maksaa helposti 50 €/kk. Kuitenkin pitää todeta, että tuokin määrä liikuntaseteleitä on työnantajalta selkeä kädenojennus satelliittien suuntaan. Liikuntasetelien käyttömahdollisuuksia ja kohteita on lukematon määrä, joista voi itse valita omien mieltymyksiensä mukaisesti.

Ja loppuun vielä vieno toive. Perinteisten setelien lisäksi käytössä on ainakin e-passi, mobiilimaksu sekä saldokortti. Olisihan se amerikkaa, jos päästäisiin manuaalisesta kuivamustekynäällekirjoituksesta sähköiseen tai ladattavaan sovellukseen. Kuitenkin oli tukimuoto mikä tahansa, tärkeintä on, että mahdollistetaan tuettu liikuntaharrastus. Pitäkää itsestänne ja fyysisestä kunnostanne huolta.

Vöyrinpäivää juhlittiin Lappeenrannassa

Teksti ja kuva: Tapani Flyktman

Vöyrin Sotakoulu oli itsenäisen Suomen ensimmäinen aliupseerikoulu, joka perustettiin 26.1.1918 Vimpelin sotakoulun jatkoksi. Koulu on nykyisen Maasotakoulun ja sen edeltäjien perinnejoukko-osasto. Tämänvuotiset juhlallisuudet järjestettiin Maasotakoululla ja Lappeenrannan Upseerikerholla 28.1. Päiväjuhlan avasi Rakuunasoitto-kunta Vöyrin marssilla, johtajanaan yliluutnantti **Marko Saikko**. Tervehdysseinoissaan Maasotakoulun johtaja, eversti **Kari Pietiläinen** korosti perinteiden merkitystä ja kannusti läsnäolijoita yhteisöllisyyteen. Juhlapuhuja, kenraaliluutnantti **Kyösti Halonen** loi katsauksen Viipurissa toimineeseen Markovillaan, jossa toimi Jalkaväen Aliupseerikoulu (etc.), myöhemmin Taistelukoulu vuosina 1921 - 1939 mm. palkatun kanta-aliupseeriston kouluttamiseksi. Hän mainitsi Taistelukoulun olleen erittäin merkittävä myös upseerikoulutuksen näkökulmasta, koska siellä koulutettiin noin puolet sotiimme osallistuneista pataljoonankomentajista.

Ali-, toimi- ja opistoupseerien perinneyhdistys (ATOP) ry:n puheenjohtaja, kapteeni evp., FT **Keijo Koivisto** puhui perinteiden ketjusta, jotka kuuluvat kaikille niitä arvostaville. Vöyrin Sotakoulu aliupseerien kou-

luttajana oli niin merkittävä tekijä vapaussodan vaiheissa, että sen perinteitä voi pitää arvossa, vaalia ja pitää koulutuksellisesti esikuvanaan kuka tahansa. Oppilaiden joukosta nousi kenraalikuntaan peräti viisi henkilöä, lukuisia muita upseereita ja paljon sittemmin kanta-aliupseereina palvelleita. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura (SKS) ja ATOP keräsivät muistoja varuskuntaelämästä Lappeenrannassa. Aineiston vastaanottajana toiminut SKS:n Joensuun toimipiste sai kirjoituksina, äänitteinä ja valokuvina runsaasti lähetyksiä. SKS:n Joensuun yksikössä aineiston käsitellyt ja järjestänyt **Sonja Mutanen** esitteli keräyksen tuloksia erittäin elämänläheisesti ja tarinoiden sisältöä kuvaavasti.

Tilaisuudessa palkittiin stipendillä kolme keräyksessä esille nousutta lähetystä. Palkituiksi tulivat **Päivi Alinen**, **Matti Mökkönen** ja **Aapo Tajasvuo**. Kansanedustaja **Ari Torniainen** toi juhlaan Lappeenrannan kaupungin tervehdyksen. Rakuunasoitto-kunnan esittämään Maasotakoulun kunniamarssiin päättynyt päiväjuhla jatkui kahvittelaisuutena Riitta Tikka – salissa.

Illalla jatkettiin Lappeenrannan Upseerikerholla, missä kerhorakennuksen historiasta ja nykytilanteesta esitelmöi kerhon puheenjohtaja **Hannu Hyppönen**. Iltatilaisuuden

varsinaiseen teemaan, Perinnekeskusteluun koulutuspaikkojen valossa, osanottajia johdatteli ATOP:n puheenjohtaja Keijo Koivisto. Vöyrin kunnan tervehdyksen välitti **Torbjörn Ehrman** ja Vöyrin koulun 100-vuotisjuhlassa v. 2018 vihityn Vöyrin sotakoulun lipun kopion esitteli **Margareta Ehrman**. Alkuperäinen **Jorma Gallén-Kallelan** suunnittelema Vöyrin koulun lippu on Sotamuseossa. Lipussa on mainittu ne 10 paikkakuntaa, joiden taisteluihin koulu osallistui.

Tamperelainen **Asko Nieminen** esitteli Luonetjärven varuskunnasta tehdyn kirjan, jossa on haastateltu varuskuntalaisia perheenjäseniä. Hän on aineiston kokoaja ja toinen kirjoittaja. Esityksessään Nieminen painotti perinteen säilyttämisen merkitystä ja valoi läsnäolijoihin vahvaa uskoa siihen, että vielä ei ole liian myöhäistä. Nyt vain toimeksi aineistoja keräämään. Kyllä se kirjan



kirjoittaja jostain löytyy!

Tapahtumasta lisää tekstiä ja kuvia: <https://www.paallystoliitto.fi/evp-yhdistys/atop/tiedotteet>.

Matti Mökkönen (edessä toinen vas.), Päivi Alinen ja Aapo Tajasvuo palkittiin ansiokkaasta panoksestaan Lappeenrannan varuskuntaelämää koskeneessa keräyksessä.



Perinnepäivillä Oulussa

Oulussa, hotelli Radisson Blue'ssa järjestetyt Perinnepäivät saivat osallistujat liikkeelle melko suurella joukolla jo perjantaina, vaikka varsinainen tapahtuma alkoi vasta lauantaina puoliltapäivin. Lounaalle kokoontui liki 30 osallistujaa. Iltapäivä vietettiin auditoriossa kuuntelemalla ensin kaupungin valtuuston puheenjohtaja **Juha Hännisen** esitys *Oulu tänään ja tulevaisuudessa*, ja siitä oli helppo siirtyä **Antero Mikkosen** pitämään esitelmään Oulun historiasta. Näiden esitelmien jälkeen alkoi valmistautuminen veljesillalliselle, joka nautittiin hotellin kabinetissa. Ruoka oli maittavaa ja seura hyvää. Kellään ei ollut kiire pois vaan iltahan venyi melko myöhään. Sunnuntaina pidettiin vuosikokous, jossa käsiteltiin sääntömääräisten asioiden lisäksi yhdistyksemme uudet säännöt. Ilmeisesti hallitus oli tehnyt tarkkaa työtä sääntöluonnoksessa, koska muutosehdotuksia ei tullut. Kokous sujui muutenkin asianmukaisesti oululaisen **Harri Pekkalan** komennossa. Kokous päätti korottaa jäsenmaksua kahdella eurolla ja valitsi edelliset toimijat jatkamaan niin puheenjohtajana kuin hallituksessa. Ainoa poikkeus oli Aki Harju, jonka tilalle valittiin **Markku Saarela**, lisäksi **Seppo Hyttinen** ja **Aarre Toivonen** vaihtoivat rooleja. Yhdistys postittaa jäsentiedotteen kuukauden sisällä, josta löytyy tarkemmat tiedot. Haluan kiittää kaikkia Perinnepäiville osallistuneita hyvistä päivistä Oulussa. Seuraava tapaaminen on Vaasassa elokuussa. Nähdään siellä.

Kesäpäivät Vaasassa

Tekstit: Markku Virtanen

Tervetuloa 17. – 18.8. Evp-yhdistyksen kesäpäiville Vaasaan, Hotelli Scandic Waskiaan (Lemmenpolku 3). Jo perjantaina tulleille on aamupalan jälkeen klo 9.30 lähtö saaristoristeilylle. Lauantaina 17.8. saapuvat ilmoittautuvat klo 11 – 11.30, majoittumisen jälkeen on tulokahvi ja lähtö saaristoristeilylle klo 13.30. Molempien risteilyjen ohjelmaan kuuluu lounaaksi tarjottava lohisoppa. Aamupäivän risteilijöille on iltapäiväkahvi hotellilla klo 14. Veljesillalliselle kokoonnumme hotellin ravintolaan klo 19.30 ja nautimme runsaan buffet illallisen. Illallisen jälkeen ilta jatkuu Mika Peltoniemi -duon tahdittamilla tansseilla.

Sunnuntaina, aamiaisen jälkeen, on mahdollisuus kurssikokousten pitämiseen. Koko paketin hinta on 120 euroa, sisältäen majoituksen, saaristoristeilyn, lohisopan, kahvit ja veljesillallisen ruokajuomineen. Mikäli tulet jo perjantaina, on paketin hinta 160 euroa. Lisähinta yhden hengen huoneesta 30 euroa/vrk. Pelkästään veljesillalliselle osallistujalle hinta on 55 euroa. Ilmoittautumiset Lauri Sundille 30.6. mennessä, kertokaa myös erikoisruokavaliot, lauri.sund@pp1.inet.fi tai 0500 736 383. Ilmoittautuminen vahvistetaan maksamalla samalla osallistumismaksu ilmoittautumisen mukaisesti Evp-yhdistyksen tilille FI90 4456 0010 2343 19.



1989 ja 30 vuotta sen jälkeen

Tosiaan, uskomattomat 30 vuotta on jo kulunut taisteluvälinealan luutnanttikurssimme päättymisestä, silloin Kokkolassa sijainneessa Asekoulussa. Kaikki kurssilaiset ovat edelleen aktiivisia erilaisissa toiminnoissaan, mutta tämä juhlavuosi motivoi irrottautumaan hetkeksi jopäiväisistä ympyröistä ja lähtemään tapaamaan vanhoja kurssikavereita. Tapaaminen alkoi Lahdessa, missä olivat Salpausselän kisojen valmistelut menossa ja siksi hyppyrimäet eivät olleetkaan käytettävissä. Onnistuimme kuitenkin selvittämään - kenties hieman turvallisemmin ja ilman revähtymiä - mäkihypyn paremmuusjärjestyksemme Hiihtomuseon simulaattorilla. Lahdesta siirryimme moottorimarssilla Vierumäelle, missä majoituimme Päälystöliiton Rauhalinnaan. Myönnettävä on, että etenkin ensimmäisenä iltana jälleennäkemi-

set ja kuulumisten vaihtamiset aiheuttivat sen verran ääntä, ettei talo tuolloin välttämättä ollut aivan nimensä veroinen! Mutta erinomaiset puitteet Rauhalinna kuitenkin tarjosi tapaamisellemme. Ohjelmassa oli 'vanhojen' kuvien katselua ja kommentointia, musiikin tukemana. Useammankin kuvan kohdalla oli näyttö pysäytettävä, jotta pääsimme yhteisymmärrykseen siitä, ketä missäkin kuvassa oli tai milloin ja missä yhteydessä kuva oli otettu. Kovin nuoria näyttivät 80-luvulla otettujen kuvien kohteet olleen, verrattuna nyt niiden ääreen kerääntyneeseen nostoväkeen, jota vielä vahvistettiin yhdellä reservin majurilla. Ensimmäisen kerran kurssimme 30-vuotisen historian aikana onnistuimme saamaan koko porukan yhtä aikaa paikalle. Runsaslumien talvi oli muokannut Vierumäen maisemat todella hienoiksi. Kävelyretkillämme maisemien ihailu muodostikin ihan oman

ohjelmanumeronsa, jolloin pidemmätkin siirtymät menivät oikeastaan huomaamatta. Iltasiirtymissä turvauduimme kuitenkin alueella palvelemaan ilmaiseen taksiin. Kahden Rauhalinnassa vietetyn yön jälkeen nautimme vielä yhteiset lähtökahvit, ennen autojen suuntaamista eri pituisille kotimatkoille. Oli todella hienoa tavata kaikki kurssilaiset ja samalla todeta, etteivät nämä taisteluvälinealan karkiosaat vieläkään oikeasti ole miksikään muuttuneet. Vaikka hiukset ovat harmaantuneet tai harventuneet ja muutenkin habituksista jo näkyy, että elämäkokemuksesta on hankittu, niin samat 'sällit' ovat kuitenkin näiden kullisten takana tallella! Kaikkia kurssilaisia kiittäen ja seuraavaa tapaamista odottaen, toivottavat tämänkertaisen järjestelytoimikunnan **Hemppa, Masa ja Pekka**.

Lomakohteissa vielä tilaa kesäkaudella

**Käy tutustumassa vapaisiin aikoihin
Päällystöliiton jäsensivuilla.**

Varaa, virkisty ja nauti

Loma on toiseksi parasta elämässä mitä tiedän. Olen ollut useita kertoja Päällystöliiton lomakohteissa. En osaa sanoa, mikä niistä on paras, riippuu vuodenaikasta. Kesällä Koli ja jylhä kansallismaisema, ruskan aikaan ja kevät-hangilla ehdottomasti Saariselkä, Vierumäellä puoleensa vetävät golfviheriöt ja minikylpylä. Päällystöliiton tasokkaissa lomakohteissa päivän kruunaa saunahetki ja huurteinen.

Ovatko Helsingin asunnot ja sen äärellä olevat kulttuurikohteet Sinun nautintojesi lähteitä? Yhtä kaikki, varaa, virkisty ja nauti!

[www. paallystoliitto.fi](http://www.paallystoliitto.fi)