

Päällystö- lehti

1/2020 HELMIKUU



ENSIAPU

TYÖTERVEYSHUOLTO
HAMMASLÄÄKÄRI
KV-TERVEYDENHUOLTO

Päällystö-
lehti

90
1930
2020

EDUNVALVONNAN ETURINTAMASSA

Työhyvinvointi

18 >

Työterveyshuolto

21 >

Työ- ja palvelus-
turvallisuus

24 >

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



PÄÄLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

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

PÄÄLYSTÖLEHTI 2020

aineisto-	ja ilmestymispäivät	numero	aineisto	ilmestyy
2	18.3.	8.4.		
3	20.5.	11.6.		
4	19.8.	10.9.		
5	7.10.	29.10.		
6	18.11.	10.12.		

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: Päälystöliiton
jäsenrekisteri

SISÄLTÖ

VAKIOPALSTAT

- 9 SANAN SÄILÄ
10 PÄÄLUOTTAMUSMIEHET
12 RAJA
17 JÄRJESTÖPÄÄLLIKÖ
33 LIIKUNTA
34 EVP



Kuva: Puolustusvoimat

AVOIMUUS TUO TTAA PALVELUSTURVALLISUUTTA s. 24

- 4 JUKOn valtiosektorin neuvottelupäällikkö Markku Kojo
7 Neuvottelutermit tutuiksi
16 Luottamusmiesryhmä
18 Työhyvinvoinnissa on kehittämismahdollisuuksia
21 Puolustusvoimien työterveyshuolto
28 Rajan kehittämisryhmälle uusi puheenjohtaja
35 Kotivara

Kansi: Puolustusvoimat tarjoaa samat työterveyspalvelut
kaikille, mutta niiden saatavuus ja toteutustapa vaihtelevat.
Kuva: Matti Vihurila



Sopimukset asemotavaiheessa, työaikalaki välitavoitteessa ja henkilöstöllä taistelustressiä

Ei mitään uutta neuvottelurintamalta. Sopimusneuvottelut tuntuvat monella eri taholla olevan asemotavaiheessa, ja Bulevardilla valtakunnansovittelijan toimistolla riittää asiakkaita ihan jonoksi asti. JUKO päätti irtisanoa hyvissä ajoin ennen kuuden viikon takalaitaa virkaehtosopimukset, mukaan lukien tarkentavat virastokohtaiset virkaehtosopimukset. Manööveriin ei liity suurta draamaa, sillä kyseessä on normaali neuvottelutekninen toimenpide. Vaikka siirrymmekin aprillipäivänä sopimuksettomaan tilaan, niin nykyiset sopimukset jatkavat jälkivaikutuksella voimassaoloaan, kunnes uudet on saatu neuvoteltua. Julkinen sektori on oman taksvärkkinsä tehnyt Suomen talouden noston eteen. Kilpailukyky sopimus oli kriisiajan välttämättömyys, mutta sen aika on nyt ohi. Huomioitavaa on, että julkisen sektorin työntekijöiden lompakolla on käyty aidosti. Kuuluisien kiky-minuuttien eli kolmen vuotuisen lisätyöpäivän lisäksi meitä kurittivat myös kolmen vuoden lomarahaleikkaukset. Kun lukee lehtiä tai katsoo uutisia, niin helposti saa käsityksen, ettei työelämässä ole muita kipupisteitä tai kehitettävää ja parannettavaa kuin kiky. Varmasti on.

Nyt olisi hyvä hetki aloittaa myös virastotason tarkentavat neuvottelut, vaikka sopimukset päättyvät vasta maaliskuun lopussa, eikä meillä ole vielä olemassa uutta valtion virka- ja työehtosopimusta. Olemmehan me sotilaina operatiivisessa suunnittelussakin tottuneet rinnakkaissuunnitteluprosesseihin. Viime neuvottelukierroksella ammattisotilaita edustavat liitot esittivät työntajalle neuvotteluiden aloittamista hyvissä ajoin. Tuolloin esityksemme ei saanut tuulta purjeisiin. Toivottavasti nyt on virrannut tarpeeksi vettä Vuoksessa, että voisimme aloittaa nuo työmarkkinatermillä *paikallisen sopimisen neuvottelut* hyvissä ajoin, sillä juhannus tulee nopeammin kuin uskommekaan.

Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeita tarkasteleva työryhmä sai joulun alla työnsä päätökseen, ja tällä hetkellä odotamme lopullisen raportin julkistamista ja luovuttamista ministerille. On hyvä, että raportti vihdoinkin valmistui. Työnantajapuoli ja järjestöt saivat kertoa raportissa omat kantansa puolustusvoimien työaikalain kehittämistarpeista ja näkemyksensä työaikasuojelun kehittämiseksi. Puolustusvoimien työaikalain osalta maailma ei ole valmis, vaan taistelu työaikasuojelun saattamiseksi Kekkosen ajalta 2020-luvulle myös puolustusvoimissa jatkuu - raportti on vasta välitavoite.



Kuva: Marko Jalakanen

Näin uuden vuosikymmenen alussa kentällä on käynnissä henkilöstöä koskevia uudistuksia, jotka ovat aiheuttaneet ihmettelyä, ja herääkin kysymys, onko asioiden jalkautus silloin onnistunut. Pitkään valmistelussa ollut normi fyysisestä toimintakyvystä uudistaa ammattisotilaiden kenttäkelpoisuustestauksen ja asettaa fyysisen toimintakyvyn tavoitteet ja velvoitteet. Haasteellista on työn sisällön ja luonteen perusteella tehtävä kuntotasojen määrittely, jotta henkilöstöä kohdeltaisiin valtakunnallisesti yhdenvertaisesti ja samanlaisien periaatteiden mukaisesti. Maavoimien Joukko-osasto 2021 -suunnittelu on taasen osa maavoimien toiminnan jatkuvaa parantamista, ja puolustushaara on antanut hallintoyksiköilleen selvät ohjeet suunnittelun perusteiksi. JOS2021-asioita tulee käsitellä hallintoyksiköissä vakioaiheena yhteistoimintaelimen kokouksissa, eikä suunnittelu voi kumota esimerkiksi henkilöstöryhmämuutoksista annettuja ohjeistuksia. Toivottavasti tässäkin asiassa henkilöstöä koskevat ohjeet aidosti jalkautuvat.

Henkilöstö on organisaation tärkein voimavara, ainakin juhlapuheissa, ja siksi tässä Päälystöllehdessä pureudumme niin työhyvinvoinnin, työsuojelun kuin työterveyshuollon nykytilaan Puolustusvoimissa seitsemän sivun juttukokonaisuudella. Silmiinpistävää on se, että lehden haastattelemat työterveyshuollon ja työhyvinvoinnin ammattilaiset nostivat esiin yhden yhteisen oireen: henkilöstön psykososiaalisen kuormittumisen. Näyttää siltä, ettei sotilailla nykyoloissa yksinkertaisesti ole riittävästi aikaa itselleen, perheilleen ja läheisilleen, kun lisääntyneet harjoitusmäärät ja valmiusvelvoitteet menevät sen edelle.

Toivottavasti alkanut vuosikymmen on myös henkilöstövoimavarojen kehityksen vuosikymmen, eikä ihminen unohdu raudan alle. Ehkäpä jo nyt on se aikakausi, jona henkilöstö nousee aidosti tärkeimmäksi voimavaraksi. Se on täysin mahdollista, jos vain tahtoa riittää - tarvetta ainakin löytyy.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jyrki Lukkarinen'.

Jyrki Lukkarinen
puheenjohtaja

PÄÄLYSTÖLIITTO RY.

Laivastokatu 1 b, 00160 HELSINKI • www.paallystoliitto.fi • toimisto@paallystoliitto.fi • 040 301 9290
• Toimisto avoinna arkin 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 Jalakanen 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.)



Neuvottelupäällikkö Markku Kojolla on vahva järjestökokemus. Uusi tehtävä JUKOn valtiosektorilla on hänelle mieluinen.

Uutta sopimusta kohti

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen

Oikeustieteen kandidaatti **Markku Kojola** on toiminut viime syyskuun alusta Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn valtiosektorin neuvottelupäällikkönä. Aikaisemmin hän työskenteli vastaavassa tehtävässä JUKOn yliopistosektorilla. Päälystönehti esittelee valtiosektorin uuden toimijan ja avaa hänen näkemyksiään tulevasta neuvottelurupeamasta sekä valottaa JUKOn roolia Päälystönehtiin jäsenten edunvalvonnassa.

Uudessa roolissaan Kojola osallistuu valtiosektorin virka- ja työehtosopimusten neuvottelutoimintaan sekä neuvoo ja kouluttaa valtiolla toimivia JUKOn luottamusmiehiä. Alkavalla neuvottelukierroksella hän on mukana osapuolten välisessä työaikatyöryhmässä ja tilastoryhmässä sekä JUKOn tekstityöryhmässä.

Valtion sopimuksen pääneuvottelijoina JUKON osalta toimivat neuvottelupäällikkö **Markku Nieminen** ja Suomen Poliisijärjestöjen Liiton puheenjohtaja **Jonne Rinne**.

Päällystöliitto on osa JUKOa Vakava ry:n jäsenyyden kautta. JUKO on yksi kolmesta valtion pääsopijajärjestöstä, jotka neuvottelevat yleisen virka- ja työehtosopimuksen Valtion työmarkkinalaitoksen kanssa.

Nykyinen valtion sopimuskausi päättyi maaliskuun lopussa. Neuvottelut uuden sopimuksen aikaansaamiseksi käynnistyivät tammikuun puolessa välissä Valtion työmarkkinalaitoksen ja valtion pääsopijajärjestön koordinaatioryhmän tapaamisella. Helmikuun 7. päivän neuvottelussa osapuolet julkaisivat tarkennetut tavoitteensa.

JUKO ei sitoudu ”Suomen malliin”

JUKOn yhteisiä sopimustavoitteita on valmisteltu viime vuoden lopulta lähtien.

- Ykkösasia kevään sopimuksessa on tietenkin palkkojen myönteinen kehittyminen. Tavoitteenamme on myös kiky-tuntien poistaminen tai muu järkevä kompensatio niille, tiivistää Kojo tärkeimmät huomionkohdeet.

Sopimuskierron päänavaus saavutettiin tammikuun alussa, jolloin teknologiateollisuuden alalle saatiin sopimusratkaisu. Sen mukaisesti kahden vuoden aikana palkkoja korotetaan 3,3 prosenttia ja kilpailukykyopimuksen mukaisista 24 lisätyötunnista luovutaan.

Riittäkö tämä JUKOlle valtion sopimukseen?

- Emme ota palkankorotustasoa mistään muusta sopimuksesta. Taso määräytyy JUKOn ja sen sopimusalojen omien tarpeiden mukaan, toteaa Kojo.

Hän korostaa, ettei JUKO ole missään vaiheessa hyväksynyt Suomen malliksi tarjottua käytäntöä, jossa palkankorotukset määräytyisivät pelkästään vientialojen ratkaisujen mukaisesti.

Kojon mukaan ei ole varmuutta siitä, saadaanko uusi sopimus aikaiseksi ennen maaliskuun loppua.

- Neuvotteluissa saatetaan pelata aikaa ja toivoa, että se sataa omaan laariin. Uskotaan, että neuvottelujen lopun ajan kaaoksessa pystytään sitten harsimaan kokoon itselle mieluinen kokonaisuus, pohtii Kojo aikataulua aikaisempien kokemustensa pohjalta.

Työtaistelunvalmiuden luonti normaalia varautumista

JUKO valmistautuu myös työtaistelutoimenpiteisiin sen varalta, ettei sopimukseen muutoin päästä.

- Sopimukseen pyritään kuitenkin lähtökohdaisesti neuvottelemalla, korostaa Kojo.

Työtaistelunvalmiutta on rakennettu yhteistyössä muiden pääsopijajärjestöjen kanssa. Yhteistyötä tehdään myös JUKOn jäsenjärjestöjen kesken.

- Valmistelut ovat olleet käynnissä jo pitkän aikaa ja valmius on hyvällä mallilla. Tavoitteena on, että tarvittaessa käytössä on vaikuttava ja kustannustehokas tapa käydä työtaistelu, toteaa Kojo.

Menneinä vuosikymmeninä koulutetut akavalaiset eivät ole lähteneet kovin herkästi lakkoilemaan. Tähän on vaikuttanut osaltaan se, että aikaisemmin palkkaratkaisut tehtiin usein keskusjärjestötasolla ja liittotasolle jäi vähemmän sovittavaa.

- Tuolloin työtaistelunvalmius saattoi hieman rämettyä ja jäädä taka-alalle liittojen valmisteluissa. Nyt tilanne on parempi, ja työtaisteluun valmistautuminen on normaalia ja uskottavaa toimintaa sopimuskierron edellä, näkee Kojo.

Työtaisteluun suhtautuminen ylipäättään on muuttunut, ja se ymmärretään paremmin virka- ja työehtosopimuslainsäädännön mukaiseksi keinoksi edistää sopimuksen syntyä tilanteissa, joissa neuvotteluratkaisuun pääsy muutoin on lukkiintunut. Uuden ajan merkinä voidaan nähdä esimerkiksi vuoden 2018 yliopistolakko, jossa JUKOn ohella olivat mukana muut pääsopijajärjestöt ja kaikki henkilöstöryhmät professoreista siivoojiin.

JUKOlla vahva rooli

Viime vuosien aikana JUKO on kasvanut ja samalla voimistunut. Suomen Poliisijärjestöjen Liiton tulo myötä JUKOn sisällä on nyt merkittävä turvallisuusalan klusteri, johon poliisien lisäksi kuuluvat Päällystöliitto ja Upseeriliitto.

Kojo näkee voimien kokoamisen myönteisenä, ja sen tulisi realisoitua myös edunvalvonnassa. Tähän on entistä paremmat edellytykset.

- Turvallisuusalan liitot toimivat hyvin järjestäytyneesti JUKOn sisällä, ja näillä on oma jaostonsa valtion neuvottelukunnan alaisuudessa.

Uudet jäsenet ovat osaltaan muuttaneet myös JUKOa. Jäsenkunnan laajentuminen ei ole kuitenkaan aiheuttanut suuria kasvukipuja.

- Tähän asti sulautuminen on mennyt varsin hyvin, kokee Kojo.

JUKOssa päätösvaltaa käyttävät jäsenjärjestöt, jotka ovat edustettuina eri neuvottelukunnissa. Päällystöliiton edustajana JUKOn valtion neuvottelukunnassa on puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** ja varajäsenenä pääluottamusmies **Marko Jalkanen**. JUKO on jäsenyhdistysten yhdistys, eikä

sillä ole henkilöjäseniä. Se on neuvotteluyhteistyötoimintaa omine toimielimenä. Tämän vuoksi JUKO saattaa näyttäytyä yksittäisen jäsenliiton rivijäsenelle etäisenä siitä huolimatta, että JUKO on keskeinen toimija edunvalvonnassa.

Kojon mukaan JUKOn roolin esiintuomisessa on valtavasti haastetta, koska jäsenliittojen brändit ovat todella vahvoja. Tilanetta voidaan kuitenkin parantaa hyvällä tiedottamisella.

Ajankohtaisesta neuvottelutilanteesta, prosessin etenemisestä ja lopputuloksista viimeisimmät tiedot löytyvät JUKOn verkkosivuilta (www.juko.fi/valtio/).



Pitkä järjestökokemus takana

Kojo on tyytyväinen uuteen vastuualueeseensa ja tehtäväänsä JUKOssa.

- Minun näkökulmastani tämä mahdollisuus - ottaa uran tässä vaiheessa uusi sektori haltuun - on hyvin myönteinen asia. Illoisin mielin kohtaan uudet haasteet.

Kojo on tehnyt pääosan työurastaan Akavassa ja sen jäsenjärjestöissä. Ennen järjestömaailmaan siirtymistä hän työskenteli viiden vuoden verran Verohallituksessa. Opiskeluaikana työkokemusta karttui parina kesänä nimismiehen tehtävistä Pohjanmaalla ja kolme kesää hän vartioi vankeja Sörkassa. Viinaakin Kojo on myynyt, mutta ihan laillisesti Alkon palkollisena.

Mitä pitkä järjestöura on tekijälleen antanut?

- Paineensietokyky on ainakin kasvanut - tällä kokemuksella ei ihan vähästä hätkähdä, toteaa Kojo.

Markku Kojo

- JUKOn valtiosektorin neuvottelupäällikkö
- 61-vuotias
- Oikeustieteen kandidaatti
- Työskennellyt aikaisemmin mm. asiamiehenä Suomen Eläinlääkäriliitossa, neuvottelupäällikkönä ja johtajana Suomen Lääkäriliitossa sekä Akavan asiantuntijatehtävissä
- Naimisissa, kolme aikuista lasta
- Harrastaa liikuntaa, musiikkia ja kirjallisuutta

Motto: Vierivä kivi ei sammaloidu.

Kuuden minuutinkin

Kiista kilpailukyky sopimuksen siirtämisestä roskakoriin tuntuu olevan tämän neuvottelukierroksen suurin erimielisyyden aihe. Tätä ennakoitiin jo sopimuksen syntymisen aikoina useamalta eri suunnalta. Häviävätköhän nyt kansantaloudelle ja kilpailukykyyn saadut saavutukset kuin tuhka tuuleen, kun eri osapuolten järjestölliset toimenpiteet ottavat mittaa toisistansa? Päälystöliittolaiseen jäsenkenttään kuuluvien osalta sopimuksen työaikapidennys toteutettiin kuuden minuutin päivittäisellä työajanpidennyksellä. Moni saattaakin miettiä, mikä tässä on nyt se kiistan aihe. Kuusi minuuttia tuntuu häviävän työpäivässä muun kiireen sekaan.

Muilla sopimusaloilla pidennys toteutettiin toisin, esimerkiksi kokonaisina työpäivinä. Kikyn 24 tuntia vastaa kolmea taksvärkkipäivää vuodessa. Useat jäsenistämme tekevät virastotyöajan mittaista työaikaa, jossa päivittäinen työaika on kikyn myötä seitsemän tuntia ja 21 minuuttia. Kolmen viikon jaksoon virkamies saa tehdä useamman tunnin säännöllisen työajan ylittäviä tunteja, ennen kuin ylityökynnykset ylittyvät. Tätä kynnystä vasten kiista kuudesta minuutista saattaa tuntua erikoiselta. Tuntipalkkaiset kun ovat tottuneet saamaan jokaisesta normin ylittävästä tunnista eri korvauksen.

Keskusteluissa tuntuvat unohtuneen samaisen sopimuksen muut suoraan jäsenen kukkaraan kohdentuvat heikennykset, eli sosiaalivakuutusmaksumuutokset. Työeläkemaksut ja työttömyysvakuutusmaksut kiristyivät oleellisesti. Työeläkemaksuissa sopimuksella siirrettiin vastuuta yhä enemmän työntekijöiden kontolle. Viimeiset korotukset näistä 1,2 prosenttiyksikön lisäyksistä kohdentuvat tälle vuodelle. Onneksi sentään tuo työeläkemaksun kiky-korotus ei heijastu sotilaseläkkeen määrää laskettaessa. Työttömyysvakuutusmaksuissa puolestaan jäsenistömme on nettomaksajien aatelia. Maksuilla rahoitetaan ansiosidonnaista työttömyysturvaa, jota perin harva jäsenemme joutuu onneksi hyödyntämään.

Kilpailukyky sopimuksen kohdalla puhutaan yleisesti 1,4 prosentin kustannusvaikutuksesta. Työnantajaosapuolet pitävät tästä kiinni, ilmaiseksi sopimusta ei saada nollattua. Vaikka jäsenestä saattaisikin tuntua, että antaa kikyn olla ja otetaan suurempi palkankorotus, niin kannattaa muistaa, etteivät tehtävät edunvalvontalinjaukset ole huutoäänestysasioita. JUKO ajaa kilpailukyky sopimuksen nollausta ja hyvä niin. Jos tällä kertaa myös julkinen sektori saisi jotain.

Kaivon kannettua vettä

Tuntuu, ettei kymmenessä vuodessa asiat ole juurikaan edenneet, kun puheeksi ottaa työhyvinvoinnin. Turhan usein kysymykseen ”mitä olette tehneet työhyvinvoinnin eteen”, saa vastaukseksi, että ”oli meillä virkistyspäivä”. Eli kun yhden päivän ajan tekee työkave-



Kuva: Matti Vihurila

reiden kanssa jotain muuta kuin normaaleja virkatehtäviä, kuittaa se koko vuoden muun toiminnan. Eihän se näin mene.

Asiaa kannattaa tarkastella joskus vaikka käänteisesti. Mitä jos meillä ei olisikaan liukumaa tai etätöitä? Tai luvattua sähköpöytää ei tulisikaan. Työssään viihtyminen ei ole myöskään kiinni asemasta organisaatiossa. Hyvin olevat asiat saattavat olla niin lähellä ja arkipäiväisiä, ettemme edes näe niitä itse.

Jaksaminen ja kiire rassaavat. Lienee kiistaton tosiasia, etteivät ne häviä mihinkään jatkossakaan. Luvatut uudet virat häviävät organisaation rattaisiin ilman, että niistä olisi apua joka paikkaan. Tulisiko meidän sen sijaan miettiä, miten voimme tehdä työmme kulloinkin vallitsevassa tilanteessa niin, ettei työ tunnu siltä kuin tikkuja työnnettäisiin kynsien alle? Jokainen tahollaan ja työyhteisöt yhdessä.

Työhyvinvointi syntyy töissä töitä tekemällä. Meistä jokainen on paras ammattilainen määrittämään, mitä työssään viihtyminen kullekin tarkoittaa. Sitä ei mikään ulkopuolinen toimikunta tee sinun puolestasi vaan sinä ja työkaverisi yhdessä. Se virkistyspäivä on kuin kaivon kannettu vesi. Hetken se kestää ja kohta kaivo taas on tyhjä.

Neuvottelutermi tutuksi

Teksti ja kuva: Juha Susi

Virkaehtosopimuskausi lähestyy loppuaan ja neuvottelut uudesta sopimuksesta ovat edessä.

Päällystälehti kokosi keskeisintä neuvottelutiedoissa ja uutisissa esiintyvää sanastoa.

JUKO on yhdistysten yhdistys ja yksi valtion pääsopijajärjestöistä. JUKOssa on tällä hetkellä 11 jäsenyhdistystä, joista yksi on Vakava. Päällystöliitto on Vakavan jäsenliitto. Valtiolla on noin 40 000 JUKOn liittoihin kuuluvaa virkamiestä ja työntekijää. Muut pääsopijajärjestöt valtiolla ovat Pro ja JHL.

Järjestölliset toimet ovat työtaistelutoimenpiteitä. Näihin kuuluvat esimerkiksi työntekijäpuolella mielenilmaisut ja lakot. Virkamiesten työtaisteluoikeus ei ole ehdoton vaan sitä on rajoitettu. Kesken voimassa olevan sopimuskauden valtion virkamiehelle ei ole oikeutta osallistua työtaisteluun. Yksittäinen henkilö ei voi aloittaa työtaistelua, vaan siihen voidaan osallistua vain hänen liittonsa päätöksellä. Työtaistelutoimenpiteet voivat koskea vain niitä asioita, mitä on säädetty virkaehtosopimuslaissa eli palvelussuhteen ehtoja.

Kilpailukyky sopimus on tulevien neuvotteluiden keskeisin kohde. Kiky-sopimus allekirjoitettiin kesällä 2016. Sopimuksen mukaan vuosityöaikaa pidennettiin 24 tunnilla, julkisten alojen lomarahoja leikattiin vuosina 2017 - 2019 sekä korotettiin työntekijöiden työeläkemaksuja. Joidenkin lähteiden mukaan sopimukselle on laskettu 1,4 prosentin kustannusvaikutus.

Neuvottelutulos on työnantajan ja työntekijöiden neuvottelupöydässä saavuttama yhteinen näkemys. Neuvottelutulos ei ole vielä valmis sopimus, vaan se edellyttää sopimuksen hyväksymistä osapuolten päättävissä elimissä.

Neuvottelumääräys tarkoittaa valtiolla valtiovarainministeriön antamaa määräystä, joka määrittää sopimusvarallisuuden

kohdentamisen päälinjat. Neuvottelumääräys mahdollistaa paikallisten sopimusten käynnistämisen.

Paikallinen sopiminen tapahtuu päällystöliittolaisten jäsenten osalta puolustusministeriössä ja Rajavartiolaitoksessa. Päällystöliittolaisten pääsopijoina toimivat yleensä puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja ja päluottamismies.

Perälauta turvaa saavutetun neuvottelutuloksen, mikäli sopijaosapuolet eivät löydä yksimielisyyttä virastoerien kohdentamisesta. Perälauta-mallissa virastoerän palkankorotukset maksetaan sopimusalan yleiskorotuksina.



Tarkentava virkaehtosopimus on nimensä mukaisesti yleisiä virkaehtosopimuksia tarkentava sopimus. Näitä sopimuksia voivat olla esimerkiksi koko virastoa koskeva työaikasopimus tai vain tiettyä sopimusalaan koskeva, kuten puolustusvoimien OTV-palkkausta koskeva sopimus.

Työsulku on työnantajaosapuolen työtaistelutoimenpide. Tällöin työnantaja estää työnteon ja lopettaa palkanmaksun.

Työtuomioistuin erityistuomioistuin, joka käsittelee työehto- ja virkaehtosopimusten soveltamisesta ja tulkinnasta johtuvat riita-asiat ja työrauharikkomukset. Työnantajaosapuolella on direktio-oikeuden lisäksi virkaehtosopimuslain perusteella myös tulkinta-oikeus eli se voi antaa määräyksiä palvelussuhteen ehtojen tulkinnasta. Mikäli palvelussuhteen ehtoja koskevissa erimie-

lisyyksineuvotteluissa ei päästä sopuun, voi työntekijöitä edustava järjestö (JUKO, JHL tai Pro) viedä asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimen tuomiot ovat lähtökohtaisesti lopullisia, eikä niihin saa hakea muutosta valittamalla. Ylimääräinen muutoksenhaku on sen sijaan mahdollinen. Korkein oikeus voi hakemuksesta purkaa työtuomioistuimen tuomion. Kantelu on myös mahdollista tehdä korkeimpaan oikeuteen.

Valtakunnansovittelija on työ- ja elinkeinoministeriön virkamies, jonka tehtävänä on sovittaa työriitoja. Sovittelujärjestelmä on osa työmarkkinoiden sääntelyn kokonaisuutta, jonka muut kaksi osaa ovat työmarkkinajärjestöjen neuvottelutoiminta ja työtuomioistuimen toiminta.

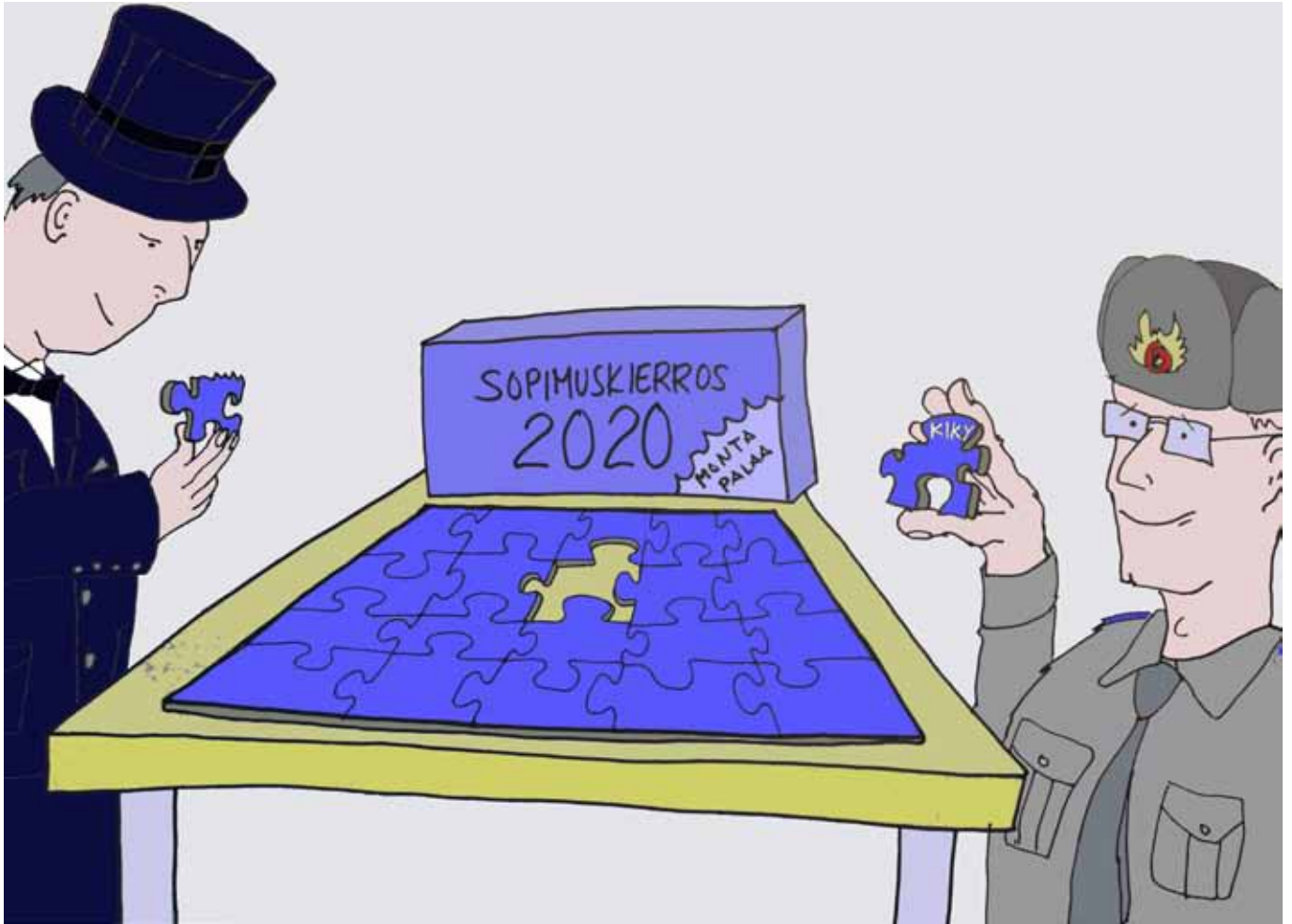
Virastoerä on tietyn prosentiosuuden mukaan määräytyvä varallisuus, josta sovitaan paikallisesti. Virastoerää voidaan käyttää joko sopimusalan (esimerkiksi OTV) kehittämiseen tai viraston yhteisen sopimuksen kehittämiseen (esimerkiksi muutto- ja siirtokustannuskorvaus). Päällystö-

liittolaiset neuvottelutavoitteet määritellään vuosittain Edustajakokouksessa.

Virkaehtosopimus määrittää virkamiesten palvelussuhteen ehdot. Sopimusjärjestelmä perustuu valtion virkaehtosopimuslakiin. Ensimmäinen valtion virkaehtosopimus allekirjoitettiin joulukuussa 1970.

Yleiskorotus takaa kaikille sopimuksen piiriin kuuluville samansuuruisen korotuksen. Korotus voi olla prosenttiperusteinen tai euromääräinen. Prosenttiperusteinen korotus on henkilökohtaisella tasolla vaihteleva, koska korotusosa määräytyy kunkin henkilön peruspalkasta. Päällystöliittolaisia edustaa neuvotteluissa JUKOn asettama valtiosektorin neuvottelupäällikkö.

Yleissitova työehtosopimus koskee myös järjestäytymättömiä työnantajia, joita eivät normaalisitovat työehtosopimukset koske.



Päälystö- lehti 1930 2020

EDUNVALVONNAN ETURINTAMASSA

Arkistojen aarteita

Teksti: Juha Susi

Päälystölehden 90-vuotista historiaa juhlistetaan julkaisemalla muutamia numeroita arkistosta uudelleen. Löydät lehdet kotisivuilta pdf-muodossa. Tarkoituksena on esitellä kahdesta kolmeen numeroa kerrallaan. Lehdet ilmestyvät jatkossakin samaan aikaan, kun uusin näköislehti ilmestyy verkkoon.

Nyt julkaistavien joukossa on itseoikeutusti kautta aikain ensimmäinen Suomen Aliupseeri -lehti, joka on näyttenumero joulukuulta 1929.

Muut esiteltävät numerot ajoittuvat edunvalvonnan kannalta tärkeisiin ajankohtiin. Tammikuun kihlaus kuuluu tähän joukkoon. Tammikuussa 1940 Suomen työntäjien keskusliitto tunnusti ammattiliitot neuvotteluosapuoliksi työmarkkinoita koskevilla kysymyksissä.

Suomen Aliupseeriliiton toiminta oli tuohon aikaan minimissään talvisodasta johtuen. Sota koetteli myös liittoa: kotikaupunki Viipuri jäi rajan taakse ja arkisto oli tuhoutunut. Suomen Aliupseeri -lehden pääkirjoitus

(2/1940) pohtiikin sodan merkitystä kansakunnalle.

Kolmas esiteltävä numero, Aliupseeri 11 - 12/1970, ajoittuu uunituoreen valtion virkaehtosopimuslain aikaan. Pääkirjoitus avaa edessä olevaa työtä sopimusneuvotteluineen.

Oheisella palautelinkillä voit esittää aiheita tai aikakausia, joiden numeroita toivoisit julkaistavan arkistojen kätkeistä.



Ydintehtävän äärellä

Teksti: Antti Kymäläinen

Sääntöjensä mukaisesti Päälystöliitto valvoo jäsenistönssä taloudellisia etuja käymällä neuvotteluja ja tekemällä palvelusuhteen ehtoja koskevia sopimuksia. Nyt käsillä on jälleen hetki, jolloin olemme tämän tärkeän tehtävän kimpussa. Virkaehtosopimuskausi päättyy ensi kuun lopussa, ja uudesta sopimusta käydään neuvotteluja valtiotyönantajan kanssa.

Neuvottelujärjestelmän mukaisesti yleistä virka- ja työehtosopimusta koskevat neuvottelut käydään liittojen muodostamien pääsopijajärjestöjen ja Valtion työmarkkinalaitoksen kesken. Päälystöliiton pääsopijajärjestönä on Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry., jonka tavoitteenasetteluun ja päätöksentekoon liitto osallistuu Vakava ry:n jäsenenä. Pää-

lystöliitolla on edustus sekä Vakavan että JUKOn päätöksentekoeurommissä. Äänemme kuuluu järjestöportaikon joka askelmalla. Suoremmin Päälystöliitto neuvottelee ja sopii JUKOn valtuuttamana virastotasolla tehtävistä virkaehtosopimusratkaisuista, mm. OTV-palkkausjärjestelmään liittyen.

Meneillään olevan sopimuskierroksen odotettu päänaavaus - ensimmäinen sopimus - saatiin teknologiateollisuuden alalle tammiukuun alussa. Sen mukaisesti palkkoja korotetaan kahden vuoden aikana 3,3 prosenttia ja kilpailukykysoimukseen mukaisista lisätunneista luovutaan. Työnantajaleireistä tätä palkankorotustasoa on tyrykytetty katoksi muillekin sopimusaloille, mutta kiky-tunneista ei haluttaisi luopua kirveelläkään.

Työnantajien piirissä himoitaan jatkoa edellisten sopimusten sisältämille virkamiehistön kuritus- ja kurjistustoimille, mm. palkatomille talkootunneille. Tälle perversiolle pitää panna piste.

JUKOn tavoitteena on, että kiky-tunneista luovutaan tai vaihtoehtoisesti niistä soviataan järvevä kompensatio.

- Olemme tukeneet palkattomilla työtunneilla ventialojen kilpailukykyä. Kun kiky-tunnit ovat nyt poistuneet teknologiateollisuudesta, on epäoikeudenmukaista, että julkisrahoitteisten alojen palkansaajia vaaditaan jatkamaan talkootyötä. Julkisen sektorin palkansaajien rankaiseminen kikynteydessä ja tunneista nyt käytävä keskustelu halveeraa julkisen sektorin työntekijöitä kulueränä. Tämä ei ole oikein, paalutti JUKOn hallituksen puheenjohtaja **Olli Luukkainen** tammikuussa.

Tämän lehden ilmestymisen aikoihin tiedämme jo tarkemmin valtiotyöntajankin sopimustavoitteet. Niiden suhteen ennako-odotukset eivät ole korkealla.

Kiky-tuntien säilyttämistä on perusteltu sillä, että niistä olisi sovittu pysyvästi. Virka- ja työehtosopimukset tehdään aina määrääjaksi. Maailman tappiin asti pysyviä pykälää sopimuksissa ei ole. Pysyvyyttä neuvotteluväännöissä edustaa ainoastaan työnantajien toistama tilanearvio siitä, ettei palkankorotuksiin oikeastaan olisi varaa lainkaan - sopivaa aikaa niille ei ole koskaan.

Vaikea on ennustaa, miten valtion neuvottelut tulevat tällä kierroksella etenemään. Kiky-tuntikysymys on varmasti kimuranttina kantona kaskessa valtion pöydässäkin. Mutta jos myötämiltä sopimiseen ylipäättään löytyy, työnantajalle saattaa olla helpompaa palata kiky-sopimusta edeltäneeseen työaikaan kuin se, että vuosittaiset 24 lisätuntia korvattaisiin korkeammalla palkankorotusprosentilla.

Kevään neuvotteluja on yllättäen sotkenut taho, jonka tehtävänä olisi enemmän edistää sopimukseen pääsyä kuin vaikeuttaa sitä. Valtakunnansovittelija **Vuokko Piekkala** viestitti viime kuussa, ettei hän itse lähde tekemään esityksiä kiky-tuntien poistamisesta, vaan osapuolten pitää keskenään ratkaista riitansa (KL 16.1.). Piekkalan kannanotto herätti aiheellisesti tyrmistystä palkansaajajärjestöjen piirissä. Kovin viisaana viestiä eivät pitäneet myöskään aikaisemmin sovittelijoina toimineet **Juhani Salenius** ja **Esa Lonka** (HS 19.1.).

Vastuullisena toimijana JUKO pyrkii sopimukseen ensisijaisesti neuvotellen. Mikäli hyväksyttävissä olevaa neuvottelutulosta ei saavuteta, JUKOlla ja sen liitoilla on valmius kannustaa vastapuolta sopimiseen laillisilla työtaistelutoimenpiteillä.

Onko lakkoon osallistuminen sotilaille ylipääsemätön ajatus? Tuskin enää tänä päivänä - sotilaat ovat virkamiehiä muiden joukossa. Tätä porukkaa potkitaan "yhteisen hyvän" nimissä vasemmalta ja oikealta. Itse virkamiestenkin on toimeentuloaan puolustettava - mitään julkisen vallan erityiskohtelua tai huolenpitoa valtion palkansaajat eivät saa.



Kuva: Juhna Susi

Esteellisyysäännösten huomiointi kuuluu virkavelvollisuuksiin

Tekstit ja kuva: Marko Jalkanen

Pääesikunnan oikeudellinen osasto on julkaissut uuden normin (AP22823) esteellisyysäännösten huomioimisesta virkamiesten toiminnassa. Puolustusvoimien toiminta on ollut lähivuosina joidenkin jääviys- eli esteellisyyspäilyjen vuoksi isosti median uutisoinnin kohteena. Puolustusvoimien hallinto- ja johtamiskulttuuri on ollut myös viraston sisäisessä tarkastelussa, ja hallintotavassa on havaittu puutteita. Vuonna 2018 tuolloin Pääesikunnan päällikönä toiminut, nykyinen puolustusvoimain komentaja, kenraali **Timo Kivinen** antoi käskyn, että kaikissa hallintoyksiköissä on järjestettävä hyvän hallinnon perusteista kertauskoulutusta. Yksi koulutuksen aiheista oli virkamiehen esteellisyys. Tätä uutta normia voidaankin pitää jatkumona annetulle kertauskoulutukselle.

Viranomaisten toiminnalta ja julkista valtaa käyttäviltä edellytetään yhä lisääntyvässä määrin avoimuutta, luotettavuutta ja uskottavuutta. Hallinnon tarkoituksien saavuttamisen kannalta on tärkeää, että kansalaiset voivat luottaa valtiohallinnon puolueettomuuteen ja asianmukaisuuteen. Puolueettomuuden ehtona on, että viranomaiset ja hallinnon henkilöstö toteuttavat viraston tehtäviä yleisen edun mukaisesti antamatta ulkoisten tai omien henkilöko-

taisten intressien vaikuttaa viraston toimintaan. Odotukset julkista hallintotehtävää hoitavien henkilöiden puolueettomuudesta ovat jatkuvasti korostuneet.

Jokaisen virkamiehen virkavelvollisuuksiin kuuluu ottaa huomioon oma esteellisyytensä virkatoimissaan. Hallinnon toiminnassa esteellisyys tarkoittaa sitä, että jos virkamies on asianosaisiin tai itse asiaan sellaisessa suhteessa, että se voi saattaa hänen puolueettomuutensa vaaranalaiseksi,



tulee hänen jäävätä itsensä. Esteellisyysäännösten pyrkimyksenä onkin estää ulkopuolisten intressien vaikutus viraston hallinnon toimintaan. Esteellisyydellä ei tarkoiteta pelkästään ratkaisun tekemistä, vaan myös toimia, jotka välittömästi edeltävät asian ratkaisemista. Esteellinen virkamies ei saisi millään tavalla osallistua sellaisiin asian käsittelyyn liittyviin toimiin, jotka vaikuttavat asian ratkaisuun. Esteellisyysäännöksiä ei kuitenkaan sovelleta tavanomaiseen toimistotyöhön ja siihen verrattaviin toimiin, kuten esimerkiksi asiakirjojen kirjaamiseen tai arkistointiin.

Esteellisyyden arviointi on aina tapauskohtaista. Virkamies ratkaisee yleensä itse kysymyksen esteellisyydestään. Uudessa normissa määrätään, että jokaisen puolustusvoimissa työskentelevän henkilön tulee perehtyä omalta osaltaan esteellisyyttä koskeviin sääntöihin. Lisäksi jokaisen hallintoyksikön on tarkastettava omalta osaltaan mahdolliset pysyvän esteellisyyden aiheuttavat asetelmat (esimerkiksi esimiesalaisyhteet sukulaisten välillä) ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin käytännön esteellisyytilanteiden välttämiseksi. Yksittäisten tilanteiden arvioinnissa on käännettävä oman hallintoyksikön oikeusupseerin ja puolustushaaran (vast.) oikeudellisen sektorin sotilaslakimiesten puoleen.

Maa-alueiden ja kiinteistöjen tilapäinen käyttö sotilaalliseen harjoitustoimintaan vaativat hallinnollisen päätöksen, joissa muun muassa on kiinnitettävä erityistä huomiota esteellisyysäännöksiin.

Sotilaallisissa kriisinhallintatehtävissä palveleville reserviläisille kouluttautumisraha

Puolustusministeri **Antti Kaikkonen** päätti viime vuoden lopulla, että sotilaallisessa kriisinhallintatehtävässä palveleville reserviläisille maksetaan 1.1.2020 lukien kouluttautumisrahaa kansainvälisen osaamisen edistämiseksi. Kouluttautumisrahan määrä on 50 prosenttia sotilaallisen kriisinhallintapalvelussuhteen alkaessa määrätystä peruspalkkauksesta, ja se maksetaan ensimmäisen kriisinhallinnan palkanmaksun yhteydessä. Aiemmin kouluttautumisrahaa on maksettu vain palkkulle henkilökunnalle, ja nyt myös reserviläiset on saatettu saman korvauksen piiriin.

Puolustusministeriön kriisinhallintahenkilöstön yhteistoimintaryhmässä on tiedostettu jo tovin aikaa, että kun sotilaalliset kriisinhallintatehtävät ovat muuttuneet vaativammiksi, niin sen seurauksena koulutukseen käytettävä aika on pidentynyt. Tehtävästä riippuen keskimääräinen koulutus aika on tällä hetkellä noin 4 - 6 viikkoa. Kouluttautumisrahan toivotaan kannustavan reserviläisiä hakeutumaan sotilaallisen kriisinhallinnan tehtäviin entistä enemmän. Samalla tarkoituu korvata nykyistä enemmän reserviläiselle koulutusajalta mahdollisesti syntyviä ansionmenetyksiä ja lisätä taloudellista kannustavuutta sotilaallisen kriisinhallinnan tehtäviin.

Muutto- ja siirtokustannusten korvauksia ei voida suorittaa lyhytaikaisesta Airbnb-majoituksesta

Virkamies kertoi siirtopäätöksestä toiselle paikkakunnalle ja tehneensä päätöksen yhdessä perheen kanssa siitä, että työskentelyviikot asutaan erilleen ja vain siirtovelvollinen virkamies muuttaa toisaalle. Pyrkimyksenä olisi hyödyntää uudessa työtehtävässä etä- ja hajatyömahdollisuuksia maksimimäärä. Uuteen virkatehtävään sisältyy myös paljon virkamatkoja, joten hän ei tulisi työskentelemään uudella virkapaikkakunnalla tosiasiallisesti kuin yksittäisiä työpäiviä kuukaudessa. Virkamies kysyi, että mikäli hän vuokraisi uudelta virkapaikkakunnalta lyhytaikaisesti Airbnb-tyyppisen huoneiston niihin työpäiviin liittyen, jolloin hänen olisi työskenneltävä uudella virkapaikalla, olisiko hän oikeutettu muutto- ja siirtokustannusten korvauksiin. Siirtovelvollisen siirtymistä toiselle paikkakunnalle, johon liittyy vakituksena asuntona olevan kodin tai muun asuintilan muuttaminen, on pyritty helpottamaan muutto- ja siirtokustannusten korvausten sopimusmääräyksillä. Puolustusvoimilla on omat

sopimusmääräyksensä muutto- ja siirtokustannusten korvauksista, ja ne eroavat monella tapaa niistä valtion yleisen virkaehtosopimuksen sopimusmääräyksistä, jotka on liitetty Valtion työmarkkinalaitoksen julkaisemaan Virka- ja työehdot -kirjaan. Puolustusvoimien muutto- ja siirtokustannusten korvaamisen edellytyksenä on siirron vuoksi suoritettava pysyväluonteinen muutto, johon liittyy vakituksena asuntona olevan kodin tai muun asuintilan muuttaminen. Lyhytaikaisten hotelli- tai Airbnb-yöpymisten ei voida mitenkään katsoa täyttävän tätä vakituksen asunnon muuttumiskriteeriä. Tällöin ei virkamiehelle myöskään muodostu sellaisia ylimääräisiä kuluja, joiden korvaamisesta on sovittu erikseen. Esimerkiksi muuttoreha, jonka suuruus (1 681,88 - 3 363,76 euroa) määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan, on korvaus muutosta aiheutuvista muista kustannuksista, joita sopimusmääräysten perusteella ei muutoin korvata erikseen. Toisin sanoen korvaus on notorisia kustannuksia

varten, eli kun yleisesti tiedetään asunnon vaihtoon liittyvän esimerkiksi kodinkoneiden ja uusien huonekalujen hankintaa. Nyt virkamiehelle ei aiheudu tämänkaltaisia ylimääräisiä kuluja.

Lyhytaikaisessa hotelli- tai Airbnb-majoitusratkaisussa ongelmaksi muodostuu lisäksi se, että jos pysyväluonteista muuttoa ei tapahdu, ei voida korvata isoa osaa muutaan muutto- ja siirtokustannusten korvauksia, kuten perheellisen virkamiehen erityiskorvausta niiltä vuorokausilta, jolloin hän on siirtoon liittyen joutunut asumaan erillään perheestään: erityiskorvauksen päivärahaosuutta (30 % kokopäivärahasta) ja matkustamiskustannuksia virkapaikka- ja kotipaikkakunnan välillä ei voida korvata. Tämänkaltaisella lyhytaikaiseen vuokraukseen perustuvilla Airbnb-asumisjärjestelyillä siirtovelvolliselle virkamiehelle syntyy varmasti ylimääräisiä kuluja, mutta ne on hänen vähennettävä tuloveron vähennyksissään. Tällä hetkellä puolustusvoimien muutto- ja siirtokustannusten korvausten sopimusmääräyksissä niiden korvaamisesta ei ole erityisesti sovittu mitään. Nähtäväksi jää, tarkastellaanko asiaa tulevaisuudessa myös virkaehtosopimusneuvotteluissa ja pohditaanko eri korvausmalleja ja -muotoja myös tämänkaltaisiin asumisjärjestelyihin.

Oikeudelliset palvelut ja oikeusturvavakuutus antavat jäsenelle turvaa

Ammattisotilas joutui virassaan rikosepäilyn kohteeksi sotaharjoituksessa tapahtuneen onnettomuuden vuoksi. Hän kiisti jyrkästi tehneensä mitään väärää ja otti yhteyttä Päälystöliittoon, olisiko asiaan saatavissa oikeudellista neuvontaa ja apua ja miten asiassa tulisi toimia, jotta voisi puolustaa itseään. Muun muassa tämän kaltaisia tilanteita varten Päälystöliitto on tehnyt yhteistyösopimuksen Asianajotoimisto Lindellin kanssa. Heidän juristinsa ovat erikoistuneet sotilaslakiasioihin ja sotilasorganisaation erityispiirteisiin. Jokaisella virkamiehellä on oikeus puolustaa itseään, ja tällöin lakimiesapu, niin esitutkinnassa kuin oikeudenkäynneissä, on keskiössä. Ensimmäinen soitto on Päälystöliiton jäsenille aina ilmainen, kun on tarve saada oikeudellista neuvontaa. Tämä oikeus koskee niin työ- kuin siviiliasioitakin.

Ennen yhteydenottoa asianajotoimistoon tulee kuitenkin olla yhteydessä liiton toimistoon, joka tarkistaa jäsenyytiedot ja tekee ilmoituksen asianajotoimistolle tulevasta yhteydenotosta.

Päälystöliitto on vakuuttanut myös jäsenensä ammatillisella vastuu- ja oikeusturvavakuutuksella. Etenkin oikeusturvavakuutus on elintärkeä sotilasorganisaatioissa, joissa on totuttu etsimään syiden sijaan syyllisiä. Puolustusvoimissa on jo vuosikymmeniä vallinnut ajatus, että ei-toivotavan tapahtuman tutkinnassa etsitään ensisijaisesti syyllisiä, eli hetimmiten selvitetään, onko joku syyllistynyt rangaistavaan tekoon. Syyllisten löytämiseksi asetetaan iso liuta virkamiehiä esitutkintaan, jos he edes vähääkään liittyvät tapahtumiin tai mikäli he ovat tehtävänsä tai asemansa kautta jotenkin saattaneet vaikuttaa tapahtumien kulkuun.

Oikeusturvavakuutuksesta korvataan virkamiehen työssäoloaikaan liittyvästä riitasta tai rikosasiasta aiheutuvat kohtuulliset ja välttämättömät asianajo- ja oikeudenkäyntikustannukset. Rikosasioissa korvauksen piiriin kuuluvat ne asiat, joissa virkamies on joutunut vastaajan asemaan virassaan tai työtehtävissään ja esitetty syyte koskee tuottamuksellista tekemistä. Mikäli virkamiehestä syytetään tahallisesta tai törkeästä

rikoksesta, niin tällöin oikeusturvaetua ei voida myöntää. Toisin sanoen vakuutuksen piiristä on suljettu pois tahalliset teot, mutta näitä tapauksia ilmenee Päälystöliiton jäsenistössä harvoin.

Eräs jäsen oli tyytymätön hänelle osoitettuun pakkosiirtoon toiselle paikkakunnalle ja halusi hyödyntää ammatillisesta oikeusturvavakuutuksesta valituksen teossa. Hän tiedusteli liitosta, kattaisiko jäsenvakuutus oikeudenkäyntikulua henkilöstöpäätöksien muutoksenhakuasioissa. Nämä asiat ovat kuitenkin oikeusturvavakuutuksen ulkopuolella, samoin kuin valitukset siitä, ettei tullut valituksi virkaan. Sen sijaan, jos kysymys olisi tasa-arvolain mukaisesta hyvityskanteesta, niin nämä puolestaan ovat oikeusturvan piirissä.

On huomattavaa, että oikeusturva-asiat käsitellään vakuutusyhtiössä ainoastaan kirjallisen hakemuksen perusteella. Päälystöliiton www-sivujen jäsenosiossa on tarkentavat ohjeet sekä oikeusavusta että oikeusvakuutusturvasta ja miten niitä haetaan.

Virkamatkan päättämisestä saavutettiin yksimielisyys

Teksti ja kuva: Jukka Mäkinen

Rajavartiolaitoksen esikunnassa oli syntynyt erimielisyys siitä, mihin virkamatkan tulisi päättyä. Kyseessä oli tapaus, jossa virkamies on esittänyt matkasuunnitelmassa, että hän päättäisi virkamatkan virkapaikan sijasta kotiin. Esimies oli kuitenkin määrännyt virkamiehen päättämään virkamatkan kodin sijasta virkapaikalle.

Päällystöllehden numerossa 6/2019 tätä samaa asiaa käsiteltiin edellisen kerran. Silloin tilanne oli vielä sellainen, että tämä tapaus oli päätyvässä erimielisyyteen ja erimielinen paikallisneuvottelupöytäkirja oli allekirjoitusprosessissa. Vuoden vaihtumisen jälkeen työnantaja oli tullut toisiin ajatuksiin, ja asian käsittely aloitettiin uudelleen. Tämän tapauksen osalta varsinainen paikallisneuvottelu käytiin 20.11.2019. Yksimielinen paikallisneuvottelupöytäkirja on allekirjoitettu 24.1.2020. Keskusneuvotteluille ei näin ollen ole tämän tapauksen osalta tarvetta.

Paikallisneuvottelupöytäkirjan mukaisesti Päällystöliitto ry. vaati, että kyseisen virkamiehen suorittama virkamatka tuli korvata siten, että virkamatkan oli katsottava päättyneeksi hänen palattuun asuntoonsa ja virkamatkasta aiheutuneet matkustamiskustannukset Helsinki-Vantaan lentokentän ja asunnon välillä tuli korvata. Pöytäkirjassa työnantajan edustajat totesivat, että ottaen huomioon lentoaseman sijainti virkamiehen asunnon ja virkapaikan välissä sekä matkustussäännön 5 §:ssä mainittu vapaa-ajan säästö, voidaan kyseisessä tapauksessa pitää kohtuullisena päättää virkamatka virkamiehen asunnolle. Edellä mainitun perusteella työnantajan edustajat totesivat, että virkamiehelle korvataan myös lentokentän ja hänen asuntonsa väliset matkakustannusten korvaukset.

Matkustussäännön liitteenä olevan virkaja työehtosopimuksen matkakustannusten korvaamisesta 5 §:n soveltamisohjeen mukaisesti, *matkustustapaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä matkan välittömien kustannusten ohella myös muihin kokonaiskustannuksiin vaikuttaviin seikkoihin, muun muassa matkan vaikutuksiin työajan käyttöön. Kaikki matkan kesto, matkustustapaan ja kustannuksiin vaikuttavat erityistekijät tulisi esittää matkamääräyslomakkeella jo matkamääräystä haet-*

taessa. Vertailua suoritettaessa voidaan työajan säästön lisäksi ottaa huomioon myös vapaa-ajan merkittävä säästö. Edellä mainitun perusteella virkamatkaa tekevä virkamiehellä on vastuu perustella matkasuunnitelmaa tehdessään mahdollisimman tarkasti matkan tekotapa varsinkin sellaisissa tapauksissa, joissa pelkästään aiheutuvia kustannuksia vertailtaessa virkamatkan päättäminen virkapaikalle tulisi valtiolle halvemmaksi kuin virkamatkan päättäminen virkamiehen kotiin. Kun matkasuunnitelmassa perustelut on kirjattu riittävän seikkaperäisesti, matkamääräystä antavalla virkamiehellä on edellytykset tehdä asianmukainen matkamääräys virkamatkasta.

Teknillisen alan kehittäminen hyvässä vauhdissa

Rajavartiolaitoksen esikunnan teknillinen osasto on julkaissut 19.8.2019 käskyn RVL1922089. Sen mukaisesti Rajavartiolaitoksessa asetetaan kehittämishanke, jonka tavoitteena on varmistaa tuettaville hallintoyksiköille teknillisen alan peruspalvelut ja varmistaa Rajavartiolaitoksen vaativien hankkeiden toimeenpano. Uusi toimintamalli ja organisaatio tulee olla käytössä vuoden 2021 alussa. Lisäksi teknillisen toimialan kehittämisestä on annettu 20.8.2019 toimeenpanomääräys RVL1922087 sekä 20.12.2019 käsky RVL1936167 kehittämissuunnitelman vaiheesta 2. Suunnittelu on edennyt hyvin, ja nyt ollaan jo tarkastelemassa yksityiskohdaisia palvelutuotannon prosesseja. Henkilöstöön suoraan vaikuttava seuraava vaihe on tarvittavien henkilöstöpäätöksien teko 30.5. mennessä. Tarkoitus on, että kaikki uudet ja muuttuneet tehtävät arvioidaan normaalisti Rajavartiolaitoksen esikunnan palkkatiimissä ja sen jälkeen palkkalautakunnassa. Osa tehtävistä tulee menemään hakuun. Työnantaja on luvannut vastaavalla tavalla kuin vuoden 2014 alusta voimaan astuneessa organisaatiomuutoksessa, että tässä uudistuksessa palkkausjärjestelmäsopimuksen 9 §:n mukainen palkkatakuu on voimassa, vaikka virkamies hakisi alemman vaativuusluokan tehtävää ja hänet siihen määrättäisiin. Eli mikäli siirtovollinen virkamies on hoitanut tehtävänsä vähintään vuoden ajan ja hänet siirretään

alempaan vaativuusluokan tehtävään, maksetaan hänelle entisen suuruista tehtäväkohtaista palkanosaa yhden vuoden ajan. Tämän jälkeen tehtäväkohtainen palkanosa voi laskea enintään yhden vaativuusluokan. Palkkatakau koskee ainoastaan teknillisen alan henkilöstöä. Toivottavasti tehtävien vaativuusluokat saadaan asianmukaisten työjärjestysten ja tehtävänkuvausten kautta arvioitua sille tasolle, mille ne kuuluvat, jotta palkkatakauun soveltaminen tulisi mahdollisemman harvalle virkamiehelle ajankohitaiseksi vuoden 2021 alusta lukien.

Valmistautuminen mahdollisiin virastoeräneuvotteluihin on käynnissä

Nykyinen sopimuskausi valtiolla päättyy 31.3. Keskustason neuvottelut valtiolla ovat käynnistyneet, mutta toistaiseksi niistä on tihkunut tietoa niukasti. Tulevasta sopimusratkaisusta ei tässä vaiheessa ole minkäänlaista tietoa. Siihen pitää luonnollisesti varautua, että virastoille tulee myös virastoerä neuvoteltavaksi.

Päällystöliiton alueelliset luottamusmiehet ja yhteistoimintapäivät järjestettiin kurssiristeilynä 10.–12.2. Kyseisessä tilaisuudessa oli mukana varsin kattavasti rajan puolen luottamusmiehiä ja yhteistoimintaorganisaation edustajia. Kurssilla laadittiin luonnos päällystöliittolaisista neuvottelutavoitteista, joten varsinaisilla neuvottelijoilla on nyt hyvät valmiudet laatia ns. viralliset neuvottelutavoitteet kustannuslaskelmineen työnantajalle. Jo tässä vaiheessa on päivänselvää, että ainakin edellisellä kierroksella neuvoteltu ja kokonaan uusittu lentolisäjärjestelmä vaatii tarkempaa tarkastelua - sen verran paljon soveltamisessa on ollut virkamiesten kannalta sudenkuoppia. Tämä tietysti sillä edellytyksellä, että virastoerä Rajavartiolaitokselle tulee neuvoteltavaksi.

24.01.2020

Neuvottelupyyntö 31.10.2019

Paikallisneuvottelut

Rajavartiolaitoksen esikunnan ja JUKO ry:n välillä käytiin 20.11.2019 paikallisneuvottelut, jotka koskivat matkakustannusten korvaamisesta tehdyn valtion virkaja työehtosopimuksen 4 §:n mukaisen virkamatkan päättymispaikan sekä 5 §:ssä määritellyn matkan tekotavan välistä erimielisyyttä.

5 §

Matkan tekotapa

Virkamatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen virkamatkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien tarkoituksenmukaisen ja turvallisen suorittamisen on mahdollista. Matkan kokonaiskustannuksien arvostellessa on otettava huomioon paitsi matkakustannusten korvaus, päiväraha-, majoittumis- tai hotellikorvaus, työntekijän mahdollinen matka-ajan palkka tai virkamiehen matkapäiväkorvaus ja muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

Virkamatkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitettulla virastolle edullisimmalla tavalla.

Soveltamisohje:

Matkakustannusten korvausperusteisiin ei vaikuta henkilön virka-asema eikä hänen palkkauksensa taso tai muu vastaava peruste.

Matkustustapaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä matkan välittömien kustannusten ohella myös muihin kokonaiskustannuksiin vaikuttaviin seikkoihin, muun muassa matkan vaikutuksiin työajan käyttöön. Kaikki matkan keston, matkustustapaan ja kustannuksiin vaikuttavat erityistekijät tulisi esittää matkamääräyslomakkeella jo matkamääräystä haettaessa. Vertailua suoritettaessa voidaan työajan säästön lisäksi ottaa huomioon myös vapaa-ajan merkittävä säästö.

Jos virkamatkaan perustellusta matkan kokonaiskustannuksia alentavasta syystä (esimerkiksi ulkomaanmatkoilla ns. matkapaketin edullisuuden johdosta) sisällytetään sellaista "ylimääräistä matka-aikaa", jota matkaohjelma ei sinänsä edellytä, on tämä matka-aika korvattava vain, jos se on sisällytetty matkamääräykseen. Ylimääräisen matka-ajan matkamääräykseen sisällyttämisen edellytyksenä on aina, että matkan kokonaiskustannukset alenevat merkittävästi ja että virkamatkan piteneminen on kohtuullisessa suhteessa saavutettuun säästöön nähden ja matka siten kokonaisuutena suoritetaan virastolle edullisimmalla tavalla.

Virkamatkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos virkamatkan olisi tehty virastolle edullisimmalla tavalla. Täten esimerkiksi autolla tehdystä virkamatkasta suoritetaan korvaus sen mukaan, millä tavalla matkan välttämättä on suoritettava, mikäli tämä matkasta ei ole esitetty, voidaan matkasta esittää kulkuneuvoja käyttäen, mikäli tämä matkasta ei ole esitetty, voidaan matkasta esittää kulkuneuvoja (esim.

Tietoa sotilaseläkkeistä ja eläkkeensaajan lapsikorotuksesta

Teksti ja kuvat: Jaakko Levä

Tarkkakorvaisena olen kuunnellut sivusta keskusteluita siitä, onko sotilailta oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle ennen muita työelämässä työskenteleviä. Eläkkeistä puhuttaessa on huomioitava, että Suomessa yleinen eläkejärjestelmä perustuu tiettyyn fyysiseen ikään, ja vanhuuseläke on eläke, jolle henkilö voi jäädä pääsääntöisesti 63 - 68-vuotiaana. Yleisen eläkejärjestelmän on tarkoitus turvata eläkkeelle siirtymisen jälkeinen taloudellinen toimeentulo. Sotilaseläkejärjestelmässä taas kyse on puhtaasti puolustuspoliittisesta näkökulmasta. Ammattisotilaille on säädetty lailla fyysiset eroamisiät.

Puolustusvoimien sotilasvirassa työskentelevä virkamies on oikeutettu jäämään sotilaseläkkeelle tavallista kansalaista aiemmin, mikäli siihen oikeuttavat kriteerit täyttyvät. Yhteiskunnassa tehtyjen eläkeuudistusten myötä ovat vaikutukset koskettaneet myös sotilaseläkkeitä. Vaikuttavimmat muutokset sotilaseläkkeeseen on koettu vuosien 1992 ja 1994 muutoksissa. Tuolloin vuoden 1992 uudistuksessa vedettiin raja ns. vanhojen ja uusien soti-

laiden kesken, ja vuoden 1994 muutoksessa määritettiin sotilaseläkkeisiin vaikuttava kokonaispalvelusvuosien määrä, mihin vaikutti lisäksi jo ennen vuoden 1994 loppua virassa palveltu aika.

Viimeisin muutos koskee vuoden 2017 loppua ja vuoden 2018 alkua. Tuossa muutoksessa myöhennettiin ns. kolmen kk:n säännöllä alkavia sotilaseläkkeitä vuodesta 2018 vuoteen 2025 asti. Tämä muutos myöhensi vuonna 2025 alkavia sotilaseläkkeitä kahdella vuodella eteenpäin. Lisäksi lakimuutoksella myöhennettiin syntymävuoteen perustuvia sotilaiden alimpia vanhuuseläkkeiden alkamisaikoja siten, että vuosina 1970 - 1972 syntyneille tuli tuo kaksi vuotta lisää. Vanhoilla sotilailta (jotka olivat siis sotilasvirassa ennen vuoden 1992 loppua) on kuitenkin mahdollisuus jäädä sotilaseläkkeelle palvelusvuosien perusteella aiemmin tai palvella aina tuohon eroamisikään asti (mikä on siis sama kuin sotilaan alin vanhuuseläkeikä). Sotilaiden eläkkeelle jääminen ei siis perustu mielivaltaan vaan siihen vaikuttaa puolustuspoliittinen näkökulma.

No, mitä tuo edellä kirjoitettu teksti sitten tarkoittaa käytännössä. Otetaan tarkasteluun kaksi opistoupseeria A ja B. Esimerkkimme sotilas A on syntynyt 6.3.1967 ja sotilas B taas on syntynyt 11.4.1969. Sotilaseläkkeen alkamiseen vaikuttaa syntymävuoden lisäksi myös se, minkä peruskurssin ao. henkilö on käynyt ja onko palvelus ollut yhdenjaksoista. Tässä esimerkissä sotilas A on peruskurssia 50 (kurssin kesto 1991 - 1993) ja sotilas B on peruskurssia 49 (kurssin kesto 1990 - 1992) ja molemmat palvelevat yhdenjaksoisesti koko palvelusajan. Sotilas B on siis aiempaa peruskurssia, vaikkakin on fyysiseltä iältään A:ta nuorempi. Kevan sivuilla olevassa oppaassa sotilaseläkkeistä on mainittu sivulla 17 ne keskeytykset, mitkä luetaan ja mitä ei lueta eläkkeeseen oikeuttavaksi ajaksi. Esimerkkeissäni B:n palvelus on ollut yhdenjaksoista ja A:lla taas on ollut keskeytyksiä, jotka on oppaan mukaisesti pidetty sellaisena aikana, että ne vaikuttavat sotilaseläkkeen alkamisajankohtaan.

Tarkastellaan ensin peruskurssi 49:n käyneen sotilas B:n palvelusvuosiin perus-

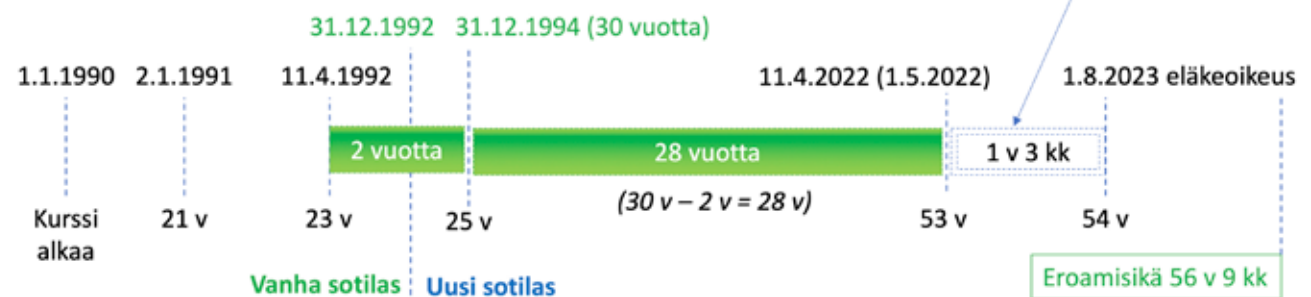
Kuva 1

Esimerkkisotilas B on syntynyt 11.4.1969

- Aloittanut PK 49
- Nimitetty vakinaiseen virkaan
- Valmistunut PK 49

1.1.1990 (päivärahalta)
2.1.1991 (työharjoittelun alku)
Heinäkuussa 1992

Oikeus sotilaseläkkeeseen alkaa 1.8.2023.



tuva sotilaseläkkeelle vaadittavaa palvelusaikaa (kuva 1). Hän on syntynyt vuonna 1969 ja täyttänyt 23 vuotta vuonna 1992 (sotilaseläkkeeseen eläkeajaksi eli eläkkeeseen oikeuttavaksi ajaksi luetaan palvelusaika 23 ikävuoden täyttymisestä alkaen vuoden 2004 loppuun saakka). Näin ollen hänelle tulee ennen vuoden 1994 loppua virassa palveltua aikaa alle 3 vuotta, mikä merkitsee taas sitä, että hänen on palveltava 30 vuotta sotilasvirassa ennen sotilaseläkeoikeuden saavuttamista. Tuosta 30 vuodesta vähennetään ennen 1994 loppua palveltu aika (2 vuotta), jää siis vuoden 1995 alusta palveltavaa aikaa 28 vuotta. Hänen sotilaseläkkeensä voi alkaa vuonna 2022. Tuohon lisätään eläkkeen alkamisvuoden myöhennys 1 vuosi 3 kuukautta. Näin ollen hänellä on mahdollisuus jäädä sotilaseläkkeelle 1.8.2023. Halutessaan jatkaa palvelusta sotilasvirassa, voi hän palvella aina eroamisikään asti, mikä on 1969 syntyneillä sotilailla 56 vuotta 9 kuukautta.

Katsotaanpa sitten peruskurssi 50:n käyneen sotilas A:n palvelusvuosiin perustuvaa sotilaseläkkeelle vaadittavaa palvelusaikaa (kuva 2). Hän on syntynyt vuonna 1967 ja täyttänyt 23 vuotta vuonna 1990 (jolloin työskennellyt määräaikaisena kouluttajana joukko-osastossa 6 kuukautta). Tuo aika luetaan siis sotilaseläkeikaan. Hän on valmistunut kesällä 1993 ja ennen vuoden 1994 loppua on hän ehtinyt työskennellä virassa 3 vuotta ja 6 kuukautta.

Tämän johdosta hänen on palveltava 29 vuotta sotilasvirassa ennen sotilaseläkeoikeuden saavuttamista. Tuosta 29 vuodesta vähennetään ennen 1994 loppua palveltu aika (3 vuotta 6 kuukautta), jää siis vuoden 1995 alusta palveltavaa aikaa 25 vuotta 6 kuukautta. Lisäksi hänellä on ollut aikavälillä 1.1.2005 - 31.12.2013 keskeytyksiä yhteensä 19 päivää (tuolla aikavälillä palkattomat keskeytykset vähentävät sotilaseläkeikää päivän tarkkuudella) ja ne tuottavat lisää palveltavaa aikaa 19 päivää. Näin ollen hänen sotilaseläkkeensä voi alkaa vuonna 2020. Tuohon lisätään eläkkeen alkamisvuoden myöhennys 9 kuukautta. Hänellä on mahdollisuus jäädä sotilaseläkkeelle 1.5.2021. Halutessaan jatkaa palvelusta sotilasvirassa, voi hän palvella aina eroamisikään asti, mikä on 1967 syntyneillä sotilailla 56 vuotta 3 kuukautta.

Muistathan, että aina tulee olla yhdessä Kevan asiakaspalveluun omaan eläkkeeseen liittyvissä kysymyksissä. Ota Kevan sähköisistä palveluista oma työeläkeotteesi sekä lataa sivustolla oleva ohje, missä on kerrottu lähes kaikki sotilaseläkeisiin liittyvät ja huomioitavat asiat. Näiden avulla voit käyttää liiton laskuria sekä työeläkeotteessa olevia vuosiansioitasi eläkkeen tarkistamiseen.

Eläkkeen lapsikorotus

Mikä on eläkkeen lapsikorotus ja miten sitä voi hakea? Mikäli olet harkinnut tai olet jo jäänyt sotilaseläkkeelle ja sinulla on taloudessasi (koskee jokaista omaa tai puolisoa lasta) alle 16-vuotiaita lapsia, olet oikeutettu saamaan lapsikorotusta heistä jokaisesta. Eläkkeensaajan lapsikorotus on Kansaneläkelaitoksesta haettava tuki, jonka määrä on 22,15 €/kk. Maksettava lapsikorotus on verotonta, ja sen määrä tarkistetaan vuosittain kansaneläkeindeksin mukaisesti.

Kansaneläkelaitoksen nettisivuilta löytyvät hyvät ohjeet siitä, miten eläkkeen lapsikorotusta haetaan. Pääsääntöisesti tuota lapsikorotusta tulee hakea samaan aikaan kun eläkettä, mutta sitä on mahdollista hakea myös myöhemmin 6 kuukauden sisällä takautuvasti. Lisää tietoa eläkkeen lapsikorotuksesta saat Kansaneläkelaitoksen nettisivuilta osoitteesta <https://www.kela.fi/lapsikorotus>.



Kuva 2

Esimerkkisotilas A on syntynyt 6.3.1967

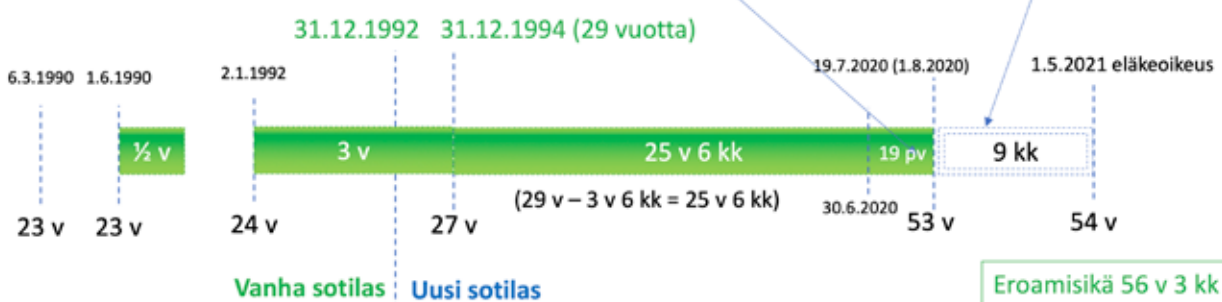
- Aloittanut PK 50
- Nimitetty vakinaiseen virkaan
- Valmistunut PK 50

1.1.1991 (päivärahalla)
2.1.1992 (työharjoittelun alku)
Heinäkuussa 1993

Oikeus sotilaseläkkeeseen alkaa 1.5.2021

Oikeus vanhuuseläkkeeseen täyttyy vuonna	Oikeus myöntyy
2018	3 kk
2019	6 kk
2020	9 kk
2021	1 vuosi
2022	1 v ja 3 kk
2023	1 v ja 6 kk
2024	1 v ja 9 kk
2025	2 vuotta

Palkattomat keskeytykset ajalla 1.1.2005 – 31.12.2013 vähentävät sotilaseläkeikää päivän tarkkuudella, tuolla aikavälillä 19 pv isyyslomia = 19 pv lisää.





Kuva: Juhna Susi

Teksti: PE:n ja alaisten
laitosten päaluottamusmies
Marko Ylönen

Outoa soveltamista

Sotilaallisen harjoituksen (sh) harjoitusvuorokaudelta laskettava työaika ja harjoituksesta maksettava harjoituskorvaus (sh-korvaus) on määritelty puolustusvoimien työaikasopimuksessa (PVTAS). Sopimuksen kirjaukset tai niiden tulkinta eivät kuitenkaan ole tarpeeksi selkeitä. Osoituksena tästä on esimerkiksi viikonloppuina järjestettävät harjoitukset. Sh:n kriteerien vastaisia harjoituksia järjestetään sh-perusteisesti ja välillä vastaavain harjoituksia pidetään tuntiperusteisina. Vaikuttaa siltä, että työnantaja valitsee tapauskohtaisesti halvemman toteutustavan. Harjoituksen henkilöstö ei sh-korvauksen takia huomaa tai halua huomata sopimuksen vastaista toimintaa. Tosiasiasa sh-kriteerien vastainen harjoitus tuntiperusteisena olisi useimmiten henkilöstölle taloudellisin vaihtoehto. Sh:n kriteerit sekoittuvat myös Pääesikunnan sotilaallisessa harjoituksen majoittumista koskevassa ohjeessa. Ohjeen mukaan harjoitus keskeyty kotona majoittumisen takia ja sitä kautta sotaharjoituskorvauksen perusteet katkeavat. Ohje on epälooginen Puolustusvoimien työaikasopimuksen 8 §:n kanssa. Harjoituksen yhdenjaksoisuus ja virkamiehen osallistumisaika harjoitukseen ovat kaksi eri asiaa. Epäloogisuutta lisää se, että samaa logiikkaa ei sovelleta tapauksiin, joissa virkamies tekee harjoituksen aikana käskettyä harjoitukseen kuulumattomia normaaleja virkatöitä.

Liukuvan työajan ja siihen liittyvän saldovapaaan työaikamerkinän ohjeistaminen menee osittain samaan luokkaan edellisen kanssa. Liukuvassa työajassa tehdään tehtäväkuvauksen mukaisia työtehtäviä joustavalla työajalla. Päivittäinen työaikamerkintä ei muutu virkamiehen sovittaessa työskentelynsä liukuman rajoihin. Päivittäistä työaikaa pidemmät päivät kerryttävät plussaldoa, lyhyemmät miinusta. Saldovapaan pitäminen edellyttää virastotyöajan mittaista työaikaa noudattavalla henkilöllä vähintään 7 tunnin 21 minuutin (7,21) plussaldoa. Toisin sanoen pitääkseen saldovapaaan, on se ensin ansaittava tekemällä tunnit "sisään" liukumasaldoon. Saldovapaan voi rinnastaa työaikapankin tasoitustapaiseen. Siinä toki työnantaja on määrännyt ylittöihin ja maksanut ylittöistä, mutta tasoitustapaaan pitäminen edellyttää pankkitunteja. Saldovapaan ja tasoitustapaaan erona on työaikamerkintä. Saldovapaan työaikamerkintä on vapaapäivä, tasoitustapaaalla se on päivälle suunnitellut tunnit. Molemmissa tapauksissa kerrytetty saldo vähenee. Saldovapaa aiheuttaa ongelmia silloin, kun se sijoittuu esim. jakson ensimmäiselle viikolle ja esimies määrää ylittöitä jakson loppupuolella. "Vapaapäivä"-merkinnästä johtuen ylittöiden ensimmäiset 7,21 meneekin saldovapaaan työaikamerkinästä aiheutuvan vajauksen täyttämiseen. Siis tunnit, joita ei ole niiden kertyessä merkitty työajaksi, vähentävät liukumasaldoa, jakson toteutunut

ta työaikaa ja ylityökorvauksia. Tämä asia korjaantuisi, kun saldovapaapäivän työaikamerkinäksi ohjeistettaisiin 7,21 (tai säännöllinen vuorokautinen työaika). Virkamies ei hyötyisi normaalitilanteessa yhtään ylimääräistä, mutta ei myöskään kärsisi tilanteissa, joissa jaksoon määrätään ylittöitä saldovapaapäivän pitämisen jälkeen. Sopimuksia tulisi noudattaa niiden kirjausten mukaisesti. Määräysten ja tarkentavien ohjeiden tulisi olla selkeitä ja työrauhaa ylläpitäviä. Sopimusten soveltamista olisi hyvä käsitellä Pääesikunnan johtamassa soveltamistyöryhmässä ennen tarkentavien ohjeiden antamista. Kustannusten syntyminen ei saisi aiheuttaa sopimusten tulkitsemista niiden kirjausten vastaisesti. Henkilöstöjärjestöillä on ollut yleensä mahdollisuus lausua luonnosvaiheessa henkilöstöä koskeviin asiakirjoihin. Kaikkia ohjeita ei kuitenkaan ole laadittu yhteistyössä tai järjestöjen perustelluille lausunnoille ei ole annettu arvoa. Osa edellä mainituista epäkohdista on esimerkkejä tästä. Monissa erimielisyystilanteissa paikallisella tasolla työnantajavirkamiehen kädet ovat usein sidotut Pääesikunnan ohjeiden takia, vaikka neuvottelijoiden mielipiteet olisivatkin oikeasti yhtenevät. Lopputuloksena on, että ensimmäinen aito neuvottelu käydään vasta järjestön ja Pääesikunnan välillä. Miksi sitä vuoropuhelua ei voisi tehdä yhteistoiminnan hengessä jo ennen ongelman kärjistymistä?

Puheenjohtajapäivät ja huomionosoitukset

Liiton vuoden 2020 puheenjohtajapäivät pidetään 22. – 24.4. perinteisenä laivaseminaarina. Ilmoittautuminen on käynnissä ja se päättyy 28.3. Ilmoittautuminen tapahtuu liiton jäsensivuilla välilehdellä *koulutus/puheenjohtajapäivät*. Puheenjohtajapäivillä on tarkoitus hakea kentän linjaukset liiton tulevaisuustyön suunnittelun jatkamiselle.

Päivillä julkistetaan myös Vuoden toimihenkilö ja Vuoden urheiluteko, joten yhdistyksiä pyydetään tekemään esityksiä huomionosoituksen kohteista 23.3. mennessä. Hallitukselle tehtävät esitykset voi lähettää liiton toimistolle kirjallisena tai sähköpostilla.

Perusteet **Vuoden toimihenkilön** valitsemiseksi ovat seuraavat:

- Valittavan henkilön tulee olla liiton jäsen tai sen työntekijä.
- Valinta pyritään ensisijaisesti kohdistamaan toimijaan, joka on toiminnallaan merkittävällä tavalla vaikuttanut liiton jäsenistön edunvalvontaan, asemaan tai hyvinvointiin.

Vuoden Urheiluteon valintakriteereinä ovat

- vuoden aikana tehty liikuntaan aktivoiva toiminta tai
- hyvä urheiluasuoritus.

Kumpikin huomionosoituksen saaja palkitaan kunniakirjalla, stipendillä ja viikon käyttöoikeudella valitsemaansa liiton lomakohteeseen.

Ritarikuntien kunniamerkkejä liitto voi esittää jäsenilleen puolustusministeriön kautta. Käytännössä menettely etenee siten, että jäsenyhdistys täyttää kunniamerkkiesityslomakkeen ja lähettää sen liiton toimistolle 28.2. mennessä. Liiton hallitus käsittelee tehdyt esitykset ja lähettää hyväksymänsä edelleen puolustusministeriöön. Liiton toimisto ei täydennä ehdotuslomakkeita, vaan ne tulee olla tarkasti täytettyjä ja ehdotukset on perusteltava. Liitto ei lähetä puutteellisesti täytettyjä ehdotuksia eteenpäin. Kunniamerkkiesitystusten allekirjoittajana on siis liitto. Puolustusministeriöllä on kunniamerkkien osalta



tietty kiintiö, jonka se voi esittää ritarikunnille. Vaikka liitto esittäisikin kunniamerkkiä, ei ehdotus välttämättä etene ritarikuntien käsittelyyn.

Ajankohtaista

Liiton lomakohteiden (ei Helsinki) lomajakson 1.5. – 31.8. varaukset kohteiden jalkoja ja mahdollista arvontaa varten on lähetettävä toimistolle 29.2. mennessä. Koska tietyt suositut viikot joudutaan arpomaan, kannattaa lomakkeeseen merkitä vaihtoehtoisia viikkoja, jos se muutoin on mahdollista. Jäsenmaksupalautukset yhdistyksille jäsentensä maksamista jäsenmaksuista ajanjaksolta 1.7. – 31.12.2019 maksetaan yhdistysten tileille 28.2.

Liiton jäsenet ovat Akavan Alomien kautta jäseninä Suomen Hostellit -järjestössä sekä siten oikeutettuja järjestön tarjoamiin jäsenetuihin. Jäsenet saavat 10 %:n alennuksen normaaleista majoitushinnoista ja etuisuuksia useilta palveluntuottajilta eri puolella Suomea. Kotimaan maksuttoman Hostellikortin, jolla todistat jäsenyytesi, voit tilata järjestön nettisivuilta osoitteesta



<https://www.hostellit.fi>

Sieltä näet myös muut jäsenetutudet paikkakuntaakohtaisesti.

HUOM!

Hallitus on päättänyt, että vuoden 2021 Päälystökaleri postitetaan vain niille jäsenille, jotka ovat sen tilanneet. Tilaaminen tapahtuu liiton jäsensivujen ja sieltä eAsioiden kautta. Jos sinulla ei ole nettiyhteyttä tai et pääse jostain syystä jäsensivuille, voit tilata kalenterin myös soittamalla toimistolle. Tilaukset tulee tehdä juhannukseen (19.6.) mennessä.

LAKIASIAINNEUVONTA

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

Työhyvinvoinnissa on kehittämismahdollisuuksia

Teksti: Juha Susi Kuvat: Juha Susi ja Puolustusvoimat

Jalkauttamisessa on vielä työtä. Tavoitetaan, jossa työhyvinvointi ymmärrettäisiin laaja-alaisena kokonaisuutena eikä yksittäisenä tapahtumana, on vielä matkaa, toteaa Puolustusvoimien sosiaalipäällikkö **Hannu Maijanen**. Tavoitetilassa henkilöstön toimintakykyä tuetaan laaja-alaisesti. Yksilölle tarjotaan fyysistä, psyykkistä ja eettistä tukea, työyhteisöille puolestaan sosiaalista tukea. Kyseessä ei siis ole yksittäinen erillinen tapahtuma.

- Työhyvinvointi ei ole yhden toimialan omistuksessa vaan iso kokonaisuus, Maijanen avaa määritelmiä.

Jaksaminen nousee aina eri kautta esille. Havaintoja on saatu työilmapiirikyselyiden lisäksi myös viimeisimmästä, vuonna 2019 palkatulle henkilöstölle tehdystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselystä. Huoli on yhteinen.

- Vastaajien suurimpana huolenaiheena on sukupuoli tai henkilöstöryhmään katsomatta oma jaksaminen.

Sosiaalipäällikön työkalupakissa ei kuitenkaan ole yhtä ainoaa oikeaa työkalua, jolla tilannetta voitaisiin helpottaa. Työntekijöiden ja työyhteisöjen tilanteet ovat erilaisia. Aihetta kannattaa tarkastella laajemmin ja laajentaen keinovalikoimaa. Kaikki tilanteet eivät ratkea virkistyspäiviä järjestämällä.

- Tämä ei ole aina riippuvainen toimintamäärärahoista. Arjen teot ja käytännöt ovat myös osa tätä. Se, että kannustetaan tai työpisteen ilmapiiri on hyvä, ei maksa mitään.

Osaamista löytyy

Keskustelussa nousee esiin yksilön ja työyhteisöjen vastuu. Jokainen meistä kokee ja ymmärtää työhyvinvoinnin eri lailla. Se, mikä itselle on tärkeää, saattaa työkaverista olla vähäpätöistä.

- Kunpa työpisteet edes kerran vuodessa, vaikka työilmapiirikyselyn purkutilaisuudessa, kävisivät tämän keskustelun: mitä se kullekin tarkoittaa ja mikä sitä tukee.

Maijanen patistaa työpisteitä ja yksilöitä hyödyntämään hallintoyksiköiden eri asiantuntijoiden osaamista.



Sosiaalipäällikkö Hannu Maijanen kehottaa yksilöitä ja työyhteisöjä tarkastelemaan, mitä työhyvinvointi tarkoittaa omalta osalta.

- Meillä on joukoissa monen alan osaajia. Rikotaan perinteitä ja tullaan silloista ulos. Toiminnan tulee olla organisaatioiden sisäistä, ei toimikuntavetoista.

Toimintaan on varattu myös resursseja, niin taloudellisia kuin henkilöstöäkin. Joukoissa palvelee esimerkiksi toimintakyöpäälliköitä tai työhyvinvointikoulutuksissa olleita henkilöitä, jotka voivat suunnitella ja johtaa kokonaisuuksia.

Mistä lähteä liikkeelle?

Yksittäisen henkilön ja työpisteiden kannattaa tarkastella, mitkä tekijät kuormittavat ja mitkä ovat voimavaroja. Kuormittavina tekijöinä saattavat olla osaaminen tai työn määrä.

- Työhyvinvointitoiminta on tässä se tasapainottava tekijä. Kaikkeen sekään ei pysty vaikuttamaan.

Maijanen korostaa työn hallinnan tärkeyttä. Jos ei pysty vaikuttamaan siihen, mitä tekee, niin silloin kannattaa tarkastella, miten sen työnsä tekee. Nämä asiat on hyvä tuoda esille kehityskeskusteluissa, joissa osaamisen kehittämisestä ja muista työhyvinvointiin vaikuttavista asioista puhutaan.

- Vastaavasti organisaatiot voivat tarkastella työn kuormituksen ja voimavaroihin liittyviä asioita työilmapiirikyselyn purkutilaisuudessa ja laatia sen perusteella parantamissuunnitelman.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista on auttanut viime vuosina käyttöön otettu etätyömahdollisuus. Kolikon kääntöpuolella on vastaavasti työyhteisön sosiaalisuuden ja vuorovaikutuksen puuttuminen.

- Vaikkei etätyö sovellukaan kaikkiin tehtäviin, henkilöstöltä saadun palautteen perusteella tulisi sen käyttöä laajentaa.

Muina työhyvinvointia kehittävänä tekijöinä toimivat monet

pienet asiat, esimerkiksi työn tauottaminen, sähköpöydät ja viikkoliikunta. Työhön keskittyminen nousee myös arvoonsa.

- Suosittelem työpisteitä keskustelemaan pelisäännöistä, joissa sovitaan vaikkapa kognitiiviseen ergonomiaan kuuluvista asioista, kuten toisen henkilön työn keskeyttämisestä. Varsinkin avokonttoreissa häiriötekijät, kuten taustahäly, ovat ongelma.

Tukea on tarjolla

Puolustusvoimauudistuksessa toimintoja ja tehtäviä uudistettiin myös työhyvinvoinnin ohjaukseen liittyen. Pääesikunnan koulutusosaston rooliksi on muodostunut lähinnä työhyvinvoinnin ja työyhteisöjen ohjaaminen. Vastaavasti Pääesikunnan henkilöstöosasto ohjaa enemmän yksilöön kohdistuvia tukitoimia.

- Työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat yksi päätehtävistäni. Päivitimme työhyvinvointinormin noin vuosi sitten, sosiaalipäällikkö avaa omaa rooliaan ohjaustoiminnassa.

Tällä hetkellä ei ole käynnissä valtakunnalli-

sia hankkeita tai projekteja työhyvinvoinnin saralla. Neuvoja ja hyviä käytänteitä kuitenkin jaetaan. Hallintoyksiköille suunnatut VTC-tilaisuudet ja joukkoihin tehtävät ohjauskäynnit mahdollistavat tämän.

- Tulostavoitteiden saavuttamiset raportoidaan vuosiraporteissa myös työhyvinvoinnin osalta. Tämä auttaa kokonais kuvan seuraamisessa, Maijanen kertoo seurannasta.

Valtiokonttorin tarjoamiin työhyvinvointikoulutuksiin on vuosien varrella osallistunut myös puolustusvoimien henkilöstöä. Tällä hetkellä näitä KAIKU-kehittäjiä on eri joukoissa noin 20. Osaamisen ulosmittauksessa on kuitenkin haasteita.

- Minulla on käsitys, etteivät joukot hyödynnä heidän osaamistaan täysimääräisesti. Kevan tarjoamaa koulutusta kannattaa myös hyödyntää.

Rannikkolaivastossa työhyvinvointia ylläpidetään yhdessä tekemällä

Rannikkolaivasto tekee jatkuvaa työtä henkilöstönsä työhyvinvoinnin eteen. Muistissa on muutaman vuoden takainen liittojen yhteinen jäsenkysely, jossa erityisesti laivapalveluksessa olevien jaksaminen nousi voimakkaasti esiin. Rannikkolaivasto onkin huomioinut alusyksiköiden työn luonteen, ja se näkyy muun muassa työhyvinvointiin kohdennettujen määrärahojen jakoperusteissa. Henkilöstön fyysiseen toimintakykyyn panostetaan.

- Kiire ja sen tunteet ovat tuttuja meilläkin, työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö, kapteeniluutnantti **Rami Koskelainen** myöntää.

Rannikkolaivastossa on toteutettu Kunnan kehittämisprojekti, jonka tavoitteena oli monipuolisten ja uusien liikuntaharjoitteiden kautta herätellä henkilöstön liikunnallista elämäntapaa ja samalla kannustaa oman fyysisen kunnon kehittämiseen.

- Tämän lisäksi Rannikkolaivasto tukee laaja-alaisesti henkilöstön vapaa-ajan liikuntaa kaupunkivaruskunnan mahdollistamissa kaupallisissa liikuntapaikoissa, sosiaalikuuraattori **Tuula Nummela** avaa tehtyjä ratkaisuja.

Työhyvinvointitoimintaa teemoitetaan vuosittain. Tänä vuonna teemana on työhyvinvointi ja yhdessä tekeminen. Yhdessä tekeminen näkyy myös työhyvinvointia ohjaavassa toiminnassa.

- Meillä on työtoimikunnassa edustus kaikista joukkoyksiköistä, joten kentän ääni kuuluu selkeästi. Samoin yhteistoimintaelimen henkilöstö on osin samaa kuin työhyvinvointitoimikunnassa, Koskelainen kertoo.

Toimintaa myös kehitetään systemaattisesti sekä työhyvinvoinnin että työilmapiirin osalta.

- Koemme, että itsearviointi on osa työhyvinvointitoimikunnan kokouskäytäntöä. Kokouksissa seuraamme, arvioimme ja käsittelemme saatua palautetta toteutuneista tapahtumista sekä otamme sen huomioon tulevan vuoden suunnittelussa, Nummela toteaa.

Rannikkolaivasto on kouluttanut henkilöstöään ulkopuolisissa työhyvinvointikoulutuksissa. Heidän osaamistaan hyödynnetään ja ulosmitataan suunnittelusta toimeenpanoon. Suurimman vastuun Koskelainen ja Nummela jättävät kuitenkin jokaiselle itselleen.

-Työhyvinvointiasiaa koskettaa koko henkilöstöä ja tämän johdosta koemme tärkeänä, että jokainen omalta kohdaltaan pyrkii edistämään sitä, työhyvinvoinnin asiantuntijat tiivistävät.

Yhtenä päätavoitteista Ilmasotakoululla

Ilmasotakoululla nähdään toimintakyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämisen merkitys yksilöille ja työyhteisöille niin tärkeänä, että se on nostettu hallintoyksikön yhdeksi päätavoitteeksi.

- Taustalla on Puolustusvoimauudistuksen jälkeen syntynyt ryhmäytymisen korostaminen. Olemme laatineet tavoitteet yksilötasolle sekä johto- ja esimiestasolle, sosiaalikuuraattori **Leena Oijusluoma** avaa taustoja.

Toimikunnan työhön osallistuu työpisteiden edustajia, eri alojen asiantuntijoita sekä työsuojeluhenkilöstöä. Erillisiä työhyvinvoinnin kehittäjiä Ilmasotakoulussa ei ole.

- Lähdemme ajatuksesta, että työhyvinvointi lähtee jokaisesta työntekijästä itsestään. Jokainen voi vaikuttaa omaan ja työpisteensä hyvinvoinnin tilaan.

Oijusluoma harmittelee Puolustusvoimauudistuksen myötä puolustushaarojen sosiaalipäällikköiden poistumista organisaatioista. Tukea ja asiantuntevaa ohjausta kaivataan edelleen.

- Toivon johtoesikunnalta asiantuntevaa ohjausta ja samoin Pääesikunnalta harkittuja päälinjoja työhyvinvointitoiminnan toteuttamisen tueksi.



Työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö, kapteeniluutnantti Rami Koskelainen ja sosiaalikuuraattori Tuula Nummela painottavat jokaisen omaa vastuuta ja roolia työhyvinvoinnin edistämässä.

Julkisalojen sopimukset irtisanottu

Teksti: Juha Susi

JUKO yhdessä muiden julkisalojen järjestöjen kanssa on irtisanonut voimassa olevat virkaehtosopimukset. Sopimusten voimassaolo päättyy 31.3.2020.

- Koko julkisen sektorin työntekijäpuolen yhteinen tulkinta on, että kiky-tunnit ovat nyt poissa sopimuksista, JUKOn puheenjohtaja **Olli Luukkainen** toteaa lausunnossaan. Sopimusten irtisanominen koskettaa liki kolmannesta Suomen palkansaajista, lähes 600 000 henkeä. Kyseessä ovat tulevan kevään suurimmat neuvottelut.

Äkkiseltään sopimusten irtisanominen kuulostaa kovin dramaattiselta. Eri medioissa sopimusten irtisanominen ja sen merkitys onkin avattu väärin. Kyseessä on normaali neuvottelutoimenpide ennen sopimuskauden päättymistä.

Kulloinkin voimassa olevaan virkaehtosopimukseen on kirjattu sopimusten voimassaoloaika, niin nykyiseenkin. Kirjauksen mukaan sopimuskausi jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonnekin sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Samalla irtisanoutuvat virastojen tarkentavat virkaehtosopimukset.

Jälkivaikutuksen merkitys

Sopimuskauden päätyttyä järjestöt jäseneen ovat niin sanotussa sopimuksettomassa tilassa. Tällöin vanhoja virkaehtosopimuksia noudatetaan, kunnes uusi sopimus astuu voimaan. Sama koskee myös tarkentavia virkaehtosopimuksia. Tätä kutsutaan jälkivaikutukseksi. Päällystöliittolaisilla jäsenillä jakson työaika säilyy siis edelleen 116 tunnissa ja 15 minuutissa, toistaiseksi.

Sopimukseton tila merkitsee myös työrauhavelvoitteen päättymistä. Tästäkin löytyy kirjaus virkaehtosopimuksesta: tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Mikäli järjestöt päätyisivät työtaistelutoimenpiteisiin, tulisi niiden koskea vain niitä asioita, mitä on säädetty virkaehtosopimuslaissa.

- Työtaistelun tulee koskea vain palvelusuhteen ehtoja. Sopimuksettomassakaan tilanteessa tästä ei voida poiketa, pääluottamusmies **Marko Jalkanen** kiteyttää mahdollisten työtaisteluiden ytimen.

Neuvottelumääräys käynnistää paikallisen sopimisen

Edellisen sopimuskierroksen yhteydessä paikallisia neuvotteluja hankaloitti valtiovainministeriön antaman neuvottelumääräyksen viivyttäminen. Määräys mahdollistaa samanaikaisesti käytävien neuvotteluiden käynnistämisen Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen erilliskysymysten osalta. Kun neuvotteluille on asetettu takalaita, turvaisi ajoissa annettu neuvottelumääräys riittävän ajan sopimusten laatimiseen. Neuvotteluiden käynnistymistä odotetaan siis myös sotilaiden edunvalvontajärjestöissä. Edessä on vilkas kevät edunvalvontarintamalla. Päällystöliitto välittää tiedotteita neuvotteluiden edetessä kotisivuillaan. Samoin JUKO twiittaa aktiivisesti tapahtumista. Tagit #neuvotellen2020 ja #sopien2020 kannattaa laittaa seurantaan.

Työttömyyskassat aiesopimukseen sulautumisesta

Teksti: Marko Jalkanen

JATTK-työttömyyskassa, johon myös Päällystöliitto kuuluu, on laatinut Työttömyyskassa Statian ja Julkis- ja yksityisalojen työttömyyskassan kanssa aiesopimuksen työttömyyskassojen sulautumisesta. Pyrkimyksenä on parantaa työttömyyskassojen kustannustehokkuutta ja vakavaraisuutta, koska yhdistyneellä kassalla on entistä paremmat mahdollisuudet vastata 2020-luvun tuomiin työttömyyskassavelvoitteisiin ja -haasteisiin samalla kehittämällä palveluitaan ja toimintaansa. Yhdistyneessä kassassa olisi sulautumisen jälkeen noin 110 000 jäsentä.

Mikäli sulautumispäätös vahvistetaan JATTK-työttömyyskassan, Työttömyyskassa Statian ja Julkis- ja yksityisalojen työttömyyskassan ylimmissä päättävissä elimissä vuoden 2020 aikana, uusi yhdistynyt työttömyyskassa palvelisi jäseniään 1.1.2021 alkaen. Uudesta nimestä sulautuminen ei edellytä kassojen jäseniltä mitään toimenpiteitä eikä heidän kerryttämäänsä työttömyysturvaan tai ansiopäivärahamaksatukseen tule muutoksia.

Omalla terveysasemalla, ulkoistettuna vaiko hybridi?

Samat työterveyspalvelut kaikille, mutta niiden saatavuus ja toteutus-tapa vaihtelevat

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Haastateltavan arkisto

Puolustusvoimien työterveyshuollon sisällön määrittää valtakunnallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Puolustusvoimien noin 12 000 työntekijän työterveyshuollon palvelut tuotetaan pääosin omilla 15 terveysasemalla tai ulkopuolisilla palveluntuottajilla, kuten esimerkiksi Maavoimien esikunnassa, missä hoidon tarjoaa Etelä-Savon työterveys Oy. Poikkeuksena ovat Dragsvik (UUDPR) ja Parolannummi (PSPR), missä työterveyshoitaja työskentelee terveysasemalla ja työterveyslääkärin palvelut ostetaan Terveystalosta (ns. hybridimalli).

- Tähän malliin on päädytty lääkäripalvelujen riittävyyden takaamiseksi. Puolustusvoimilla on toimintaa 54 paikkakunnalla, minkä vuoksi kaikkea työterveyshuoltoa ei ole mahdollista toteuttaa omilla asemilla ja palveluita joudutaan ostamaan ulkopuolelta. Haastavinta työterveyshuolto on tilanteessa, jossa toiminta jakaantuu omalle ja ulkopuoliselle palveluntuottajalle mm. käytössä olevien eri potilastietojärjestelmien ja tiedonkulun varmistamisen suhteen, kertoo puolustusvoimien työterveyshuollon ylilääkäri **Pia Tahvanainen**.

Hänen mukaansa käytännön yhteistyö on sujunut kuitenkin hyvin. Palvelujen sisältö on kaikille sama, mutta niiden saatavuudessa etenkin lääkärinvastaanottojen osalta on vaihtelua. Omien asemien etuina ovat lähtökohtaisesti paremmat valmiudet työn vaativuuksien ja palveluskelpoisuuden arviointiin, ja toisaalta myös ulkopuolelta löytyy erinomaista työterveyshuollon osaamista. Omilla asemilla hoidetaan noin 8 000:aa ja ulkopuolisilla noin 4 000 työntekijää.

Psykososiaalinen kuormitus haastaa työterveyshuoltoa

Erikoissairaanhoidon palvelut toteutetaan pääsääntöisesti julkisessa terveydenhuollossa.

- Työkykyä arvioitaessa erikoislääkäreitä voidaan konsultoida myös työterveyshuollon kautta, jolloin palvelu tuotetaan maksusitoumuksella ulkopuolisella toimijalla. Kuitenkaan esim. pitkäaikaissairauksien erikoislääkäritasoinen hoito ei kuulu työterveyshuoltoon. Erikoislääkäriä voidaan konsultoida myös sairauden toteamiseksi ja hoidon määrittämiseksi, mutta hoitovastuu säilyy työterveyslääkärillä. Erikoissairaanhoidon saatavuudessa ei ole ilmennyt ongelmia, Tahvanainen toteaa.

Entä millaisten haasteiden kanssa työterveyshuolto painiskelee? Pia Tahvanainen tietää, että kaikissa puolustushaaroissa on tullut esiin siviilielämän ja työn yhdistämisen haasteet ja tästä aiheutuva psykososiaalista kuormitusta. Sotilaallisten harjoitusten ja valmiustehtävien määrät ovat lisääntyneet, ja normaaliolosuhteissakin työskennellessä ollaan usein erossa perheistä, ns. reppureina.

- Työn ja siviilielämän yhdistämiseen on edelleen tarve kehittää uusia joustavia ratkaisuja, ylilääkäri pohtii.

Sotilaiden terveystarkastusten tiheys vaihtelee tehtävästä riippu-



Työn ja siviilielämän yhdistämiseen on edelleen tarve kehittää uusia joustavia ratkaisuja, Puolustusvoimien työterveyshuollon ylilääkäri Pia Tahvanainen pohtii.

en kuudesta kuukaudesta kolmeen vuoteen. Jatkossa tavoitteena on yhdistää erityistehtävien vaatimat kelpoisuustarkastukset ja tuoda niihin lisää ennaltaehkäisevää näkökulmaa. Eläkeiän noustua otettiin viime vuonna käyttöön työkyvyn aktiivisen tuen malli. Siinä keskeistä on esimiesten toiminta sekä sujuva yhteistyö esimiesten ja työterveyshuollon välillä, kun työntekijällä on työkykyyn vaikuttavia terveydellisiä haasteita. Tarkastuksissa ennaltaehkäisevä näkökulma korostuu mm. henkilökohtaisten terveystarkastusten laatimisenä.

Mihin Pia Tahvanainen haluaisi em. ohella parannuksia?

- Mielestäni päihdesairauksien ennaltaehkäisyssä pitäisi tuoda uusia toimintamalleja henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon tueksi. Lisäksi etenkin sotaharjoituksissa ja laivapalveluksessa olisi hyvä kiinnittää huomiota laadukkaaseen ja terveelliseen ravitsemukseen, puolustusvoimien työterveyshuollon ylilääkäri avaa näkemyksiään.



Rannikkolaivaston päällikkölääkäri Tero Koski (vas.) ja työterveyshoitaja Johanna Hvitfelt-Koskelainen muistuttavat, että työterveyshuollon keskeisin tehtävä on ennaltaehkäisy.

Laadukas työterveyshuolto edellyttää asiakkaiden työolojen tuntemusta

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Rannikkolaivaston päätukikohdassa Turun Pansiossa työterveyshuolto toteutetaan Sotilaslääketieteen keskuksen omalla terveysasemalla. Joukko-osaston työterveyshuollon piiriin kuuluu yli 500 työntekijää, joista osa työskentelee Upinniemen tukikohdassa. Pansiossa heidän terveydestään huolehtii kaksi lääkäriä ja kaksi työterveyshoitajaa. Rannikkolaivaston osalta työterveyshuollon hoitokäyntejä v. 2019 oli runsaat 2 500. Laivapalveluksessa olevan henkilöstön merikelpoisuuden tarkastukset 1 – 2 vuoden välein (alle/ yli 40-vuotiaat) lisäävät työterveyshuollon ennaltaehkäisevää työtä.

Laadukas työterveyshuolto edellyttää asiakkaiden työympäristön tuntemusta. Työpaikkakäynneillä ja työpaikkaselvityksissä hoitohenkilöstö tutustuu heidän arkeensa ja altisteisiin, jotka voivat aiheuttaa työperäistä sairastumista.

- Työpaikkaselvitykset aluksilla tehdään vähintään viiden vuoden välein ja tiheäminkin, mikäli olosuhteissa tapahtuu muutoksia. Jotta voimme tuottaa laadukasta hoitoa, meidän tulee tietää olosuhteet,

joissa henkilöstömme toimii. Rannikkolaivaston osalta työterveyshuollon edes osittain ulkoistus ei mielestäni olisi järkevää, kertoo päällikkölääkäri **Tero Koski** runsaan 13 vuoden kokemuksella.

Aseina ennaltaehkäisy, varhainen tuki ja -kuntoutus sekä aktiivinen jalkautuminen

Rannikkolaivaston työterveyshuolto räätälöi henkilöstönsä hoidon yksilökohtaisesti, missä tarkasti huomioidaan työntekijän työskentelyolosuhteet.

- Yhdessä työpaikkaselvityksessä ilmeni, että osa laivan palkatusta henkilöstöstä altistui ajoittain pakokaasuille. Sen perusteella suosittelimme tilanteen tarkempaa kartoitusta ja ryhdyimme suunnittelemaan altisteilta suojautumista sekä pohtimaan terveysseurantatoimenpiteitä. Työterveyslaitoksen ohjeiden mukaisesti, työterveyshoitaja **Johanna Hvitfelt-Koskelainen** avaa työterveyshuollon prosessia.

Työterveyshuollon keskeisin tehtävä on ennaltaehkäisy. Varhaisella tuella ja -kuntoutuksella sekä aktiivisella jalkautumis-

la kentälle työterveyshuollon henkilöstö pyrkii taklaamaan asiakkaidensa työkykyä uhkaavat tekijät. He osallistuvat mm. työturvallisuuskorttikoulutukseen sekä työ- ja palvelusturvallisuuteen liittyvään yhteistoimintaan.

- Esimieskoulutuksissa käymme kertomassa työterveyshuollosta ja tarjoamistamme palveluista. Esimies vastaa osaltaan alaisensa työhyvinvoinnista, joten on tärkeää, että hän osaa tunnistaa oireet ja ohjata hoitoon riittävän ajoissa, Johanna Hvitfelt-Koskelainen muistuttaa.

Pansion yksikössä tiedostetaan myös asiakaspalvelun ja palautteen merkitys. Heillä on suunnitelmassa avata uusi yhteydenotkanava, tyyliin "terveysasema.fi".

- Jatkossakin hoitoon hakeutuminen tapahtuisi entiseen malliin, mutta tämä tarjoaisi mahdollisuuden muuhun yhteydenpitoon sekä kommentointiin ja palautteeseen toiminnastamme. Sitä kautta tulevat viestit olisivat koko hoitohenkilöstön nähtävillä, ja kuka tahansa meistä voisi vastata niihin, Koski ja Hvitfelt-Koskelainen visioivat.

Panssariprikaatin Parolannummen terveysaseman työterveyshuollossa on hyödynnetty ns. hybridimallia jo vuodesta 2006. Asemalla on oma työterveyshoitaja, mutta lääkäripalvelut hankitaan nykyisen sopimuksen pohjalta Terveystalosta. Parolannummen terveysaseman huollossa on noin 500 palkattua työntekijää. Panssariprikaatin alaisuuteen kuuluvat myös Riihimäen toimipisteessä palvelevat sekä Hämeen, Keski-Suomen ja Pirkanmaan aluetoimistojen henkilöstöt ja lisäksi Lohtajan ja Hälvälän ampuma-alueiden työntekijät. Heidän myötäan kokonaismäärä nousee yli 600:n. Parolannummella työterveyshuollon hoitokäyntejä on vuodessa noin 450, soittoja noin 550 ja lisäksi esim. influenssarokotuksia noin 100.

Riihimäen toimipisteen, aluetoimistojen ja ampuma-alueiden työntekijöiden työterveyshuolto on kokonaan ulkoistettu Terveystalolle.

- Riihimäellä on ostopalveluna käytössä Terveystalon työterveyshoitaja ja -lääkäri. Aluetoimistojen ja ampuma-alueiden henkilöstö tukeutuu Terveystalon paikallisiin toimipaikkoihin, kertoo Parolannummen työterveyshuollossa toimiva hoitajan sijainen, terveydenhoitaja **Kaija Ristimäki**, jolla on pitkäaikainen kokemus sotilasterveydenhuollosta.

Kaijan työpari, Terveystalossa työskentelevä työterveyshuollon erikoislääkäri **Jouni Elomaa** on hoitanut Parolannummella palvelevaa palkattua henkilöstöä vuodesta 2015. Työterveyslääkärinä hän on toiminut runsaat 15 vuotta. Elomaa on tutustunut hoidettaviensa arkeen mm. panssarivaunukoulutuksessa, raivausharjoituksissa, mastotoissa ja tehnyt työpaikkaselvityksiä varuskunnan työpisteiden lisäksi myös harjoitusalueille.

- Vaunukoulutukseen tutustuessani taisi käydä niin, että pojat päättivät antaa minulle vähän ylimääräistä höykytystä, jotta ymmärtäisin, mitä panssarivaunukouluttajan arki on kovimmillaan. Meni perille, Jouni Elomaa myhäilee.

Hän yhtyy ylilääkäri **Pia Tahvanaisen** toteamukseen eri tietojärjestelmien aiheuttamista haasteista.

- Kun tulen pitämään vastaanotto varuskuntaan, minulla on oman läppärin lisäksi kassallinen kansioita, joista löytyy puolustusvoimien työterveyshuollon ohjeita ja määräyksiä, Elomaa kertoo.

Yleislääkärin hoito riittää akuuteissa sairastumisissa

Puolustusvoimien hallintoyksiköiden työskäyntialueet ovat erittäin laajoja, eikä aina ole järkevää tai edes mahdollista, että työntekijä hakeutuu työpisteensä omaan



Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Hybridimalli tarjoaa joustoa työterveyshuoltoon

työterveyshuoltoon. Ostopalveluina hankitut työterveyspalvelut tarjoavat työntekijöille mahdollisuuden joustoihin. Panssariprikaatissa työterveyshoitaja toimii ”portinvartijana”, ja aamuisella klo 8 – 9 soittotunnillaan normaalin hoitotarpeen arvioinnin lisäksi hän joutuu päättämään, voiko esimerkiksi Tampereella asuva, mutta Parolannummella työskentelevä työntekijä hakeutua hoitoon yhteistyökumppani Terveystalon paikalliseen toimipisteeseen.

- Näitä tapauksia tulee muutamia kuukaudessa ja harkitsen tarkkaan käynnin tarpeellisuuden, mutta onhan työntekijän päästävä lähelle hoitoon tilanteen niin vaatiessa, Kaija Ristimäki tietää.

Työterveyslääkärin vastaanotto varuskunnassa on torstaisin, perjantaisin hän työskentelee varuskunnan kotipaikkakunnalla Hattulassa Terveystalon toimipisteessä ja muina arkipäivinä Hämeenlinnassa. Myös työterveyspsykologi ja -fysioterapeutti pitävät aika ajoin vastaanottoaan varuskunnassa. Mikäli asiakas ei saa aikaa omalta työterveyslääkäriltään, hänet ohjataan Terveystalon yleislääkärille.

- Hoitoon hakeutumisen syynä ei aina ole työperäinen sairaus, jolloin yleislääkäri on oikea osoite, aivan kuten siviili puolen terve-

Terveystalon työterveyslääkäri Jouni Elomaa (vas.), Sotilaslääketieteen keskuksen terveydenhoitaja Kaija Ristimäki ja Panssariprikaatin työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö, kapteeni Veini Hintikka kertovat työterveyshuollon hybridimallin soveltuvan hyvin Panssariprikaatin kaltaiseen joukko-osastoon, jolla on toimipisteitä useilla eri paikkakunnilla.

yskeskuksissa, Jouni Elomaa sanoo. Panssariprikaatin kohdalla työperäisten vaivojen osalta yksi nousee ylitse muiden – meluvammat. Hyvänä kakkosena tulevat psykososiaalisesta kuormituksesta aiheutuvat murheet. Myös viima, tärinä, pako kaasut, ahtaat paikat vaunussa ja iskut torniin ovat vaunukouluttajien arkea.

- Vaunukouluttajiin kohdistuva kokovartalotärinä vaikuttaa niin verenkiertoon kuin välilevyihinkin. Taitaa olla myös aika harvinaista, että tästä joukosta ammattisotilas siirtyy eläkkeelle normaalikuulolla. Työssä olevien osalta psykososiaalinen kuormitus reppurien ja sotaharjoituksista aiheutuvien poissaolojen myötä näkyvät työterveyshuollossa, Elomaa listaa työperäisiä vaivoja.



Avoimuus tuottaa palvelusturvallisuutta

Teksti: Juha Susi Kuvat: Puolustusvoimat

Työturvallisuus on hyvä esimerkki työnantajan ja henkilöstön välisestä aidosta yhteistoiminnasta. Ilman henkilöstöltä tulevaa tietoutta mahdollisista epäkohdista työnantajan olisi vaikea taata turvallisia työskentelyolosuhteita. Tätä yhteistyötä korostaa Maasotakoulun työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö, kapteeni **Ossi Hilden**. Hänen ohjenuoranaan on avoimuus.

- Olen halunnut luoda työyhteisöllemme toimintatapa, jossa työsuojelu on mahdollistaja ja toiminnan tukija. Ilmiantamalla syitä voimme vaikuttaa asioihin. Syyllisiä ei etsitä, vaan oleellista on saada havaintoja mahdollista epäkohdista.

Työnantajan käytännön linkkinä henkilöstöön toimii työ- ja palvelusturvallisuustoimikunta. Vuoden vaihteessa aloitti uusi 12-jäseninen toimikunta nelivuotisen kautensa. Yhteistoiminta nousi myös toimikunnan kokoonpanoa valittaessa esiin. Asiaa oli pohjustettu jo edellisen vuoden toimintakäskyssä.

- Selvitin henkilöstöryhmien vahvuudet ja sain heidän edustajiltaan toimikuntaan eh-

dolla olevien nimet. Valmistelin esityksen palveluspaikkakuntineen. Esittelin se yhteistoimintaelimelle ja toimikunnalle, ja saimme valittua uuden toimikunnan sopuvaalina.

Maasotakoulu on hallinnollisesti jakautunut viidelle paikkakunnalle. Työsuojelullisesti hallintoyksikkö vastaa näistä aselajipaikkakunnista sektoreineen.

- Olemme nimenneet näille paikkakunnille työsuojeluasiamiehet. Yhteistyö kollegoiden kanssa on ollut toimivaa isäntäjoukko-osastojen kanssa. Esimerkiksi työturvallisuuskorttikoulutukset toteutetaan näillä paikkakunnilla lähimmän luokun periaatteella ennakoon ilmoittamamme koulutustarpeen perusteella.

Riskien arviointi luo pohjan turvallisuudelle

Maasotakoulun tehtäviin kuuluu suurten harjoitusten johtaminen. Viimeisimpänä näistä on valtakunnallinen pääsotaharjoitus Kaakko19, jonka turvallisuuspäällikkönä Hilden toimi. Vaikka harjoituksissa on usein samat toimijat, uuden harjoituksen suunnit-

Maasotakoulun 12-jäseninen työ- ja palvelusturvallisuustoimikunta käy tutustumassa eri työpisteiden arkeen ja siihen, miten hyvin työturvallisuuskäsitteet on niissä huomioitu. Kuvassa keskellä työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö, kapteeni Ossi Hilden.

telu aloitetaan tutustumalla edellisen harjoituksen kertomukseen. Toimintaan liittyy valmisteluvaiheessa myös viranomaisyhteistyö poliisin, pelastuksen, sairaaloiden ja rajan kanssa.

- Jo suunnitteluvaiheessa tapahtuu riskien arviointia. Tämä tietysti edellyttää, että joukko-osastojen pääkouluttajat kertovat osallistuvat joukot, kaluston sekä pääpiirteisen toiminnan.

Suunnittelutyön tuloksena syntyy esitys turvallisuusorganisaatiosta, joka käsittää safety- ja security-toimijat. Keskiössä ovat lääkinällisen pelastuksen, pelastustoiminnan, liikenneturvallisuuden ja turvallisuuden (ml. sähkö) toimijat.

Nykyisin suurissa harjoituksissa on turvallisuusvalvomo, jolla on keskeinen rooli toimia harjoituksen johdon apuna tilannekuvaava luotaessa.

- Turvallisuusvalvomo päivysti Kaakko19-harjoituksessa 24/7-periaatteella, ja sinne ohjautui erilaisia onnettomuusilmoituksia, havaintoja sekä tukipyynnöjä noin 30 kapaleen päivävauhdilla. Haastavista ja vaihtelevista olosuhteista huolimatta harjoitus

sujui poikkeuksellisen vähäisin vammoin. Harjoituksen turvallisuuspäällikkönä Hilden pääsi tuomaan osallistuvien joukko-osastojen komentajille harjoituksen vaiheista laaditut tapaturmat ja havainnot tiettäväksi.

- Tärkeämpänä antina pidin kuitenkin tilaisuutta nostaa puhutteluissa esiin mahdollisia tulevia riskitekijöitä harjoitusvaiheiden, maaston, toiminnan tai olosuhteiden pohjalta.

Harjoituksesta laadittiin useita työ- ja palvelusturvallisuusselvityksiä, jotka keskittyivät niin tapaturmiin kuin läheltä piti-tilanteisiin.

- Tavoitteena on avoimuuden opein edelleen kehittää palvelusturvallisuutta ohjeiden, koulutuksen toiminnan tai varusteiden kautta, Hilden korostaa avoimuutta.

Työtä henkilöstön eteen

Tehtävänsä puolesta Hilden osallistuu myös työhyvinvointitoimintaan. Toimintaa ohjataan ja suunnitellaan henkilöstö-, elämys-, liikunta- sekä työterveys- ja työsuojelutiimien kautta. Yhteisöllisten tapahtumien lisäksi vuosittain on toimintaan mahdollitettu myös koulutuksellisia osuuksia

- Tyhy-toiminta on muutakin kuin leipää ja sirkushuveja. Työhyvinvointi on yksilön ja yhteisön subjektiivinen kokemus, johon voidaan koulutuksella vaikuttaa tuomalla tietoa hyvistä käytänteistä ja mahdollisuuksista.

Hilden listaa esimerkkeinä tietoiskut ergonomian, taukojen ja unen vaikutuksista. Myös esimies- ja vuorovaikutusvalmennus saavat kiitosta.

- Fyysisesti ja henkisesti ehjä ihminen, jonka työtehtävät ovat osaamisen ja vaatimusten kanssa tasapainossa, on organisaatiolle aito voimavara. Näitä voimavaroja eli työntekijöiden tarpeita ja toiveita on mahdollista koulutuksissa avata. Tämä vaatii tietysti jokaiselta kykyä heittäytyä mukaan.

Kokemus ja koulutus mahdollistavat osaamisen

Hilden on hyvä esimerkki opistoupseerista, jonka osaaminen ja asiantuntijuus perustuvat pitkään kokemukseen ja koulutukseen. Työsuojelutoiminnan osalta hänen ensi askeleensa otettiin jo 90-luvun loppupuolella. Osaamista on kerrytetty lukuisilla työsuojelualan kursseilla, joita on täydennetty ergonomiopinnoilla ja mielenterveyden ensiapukoulutuksilla, viimeisimpänä vaaratilanne- ja onnettomuustutkintakurssi viime vuodelta. Hilden kiittää osaamisestaan myös luottamusmiestehtäviään menneinä vuosina.

- Luottamusmiesaikaiset muistot jäsenistön tukemisen merkityksestä vastoin käymisten aikana antavat puolestaan hyvää pohjaa

henkisiä kuormitustekijöitä arvioitaessa. Nämä ovat mielestäni kokemuksellisia arvoja, jotka kantavat myös tpt-päällikön tehtävissä. Näistä arvoista on hyvä ammentaa myös työ- ja palvelusturvallisuutta.

Turvallisuuskävelyillä ennakkointia

Käyttöhuoltolentueen varapäällikkö, kapteeni **Timo Karinki** toimii työsuojeluvaltuutettuna Satakunnan lennostossa. Hän haastaa itsensä ja muut valtuutetut ajoittaisiin turvallisuuskävelyihin työpisteissä. Tällöin virheisiin voi puuttua etupainotteisesti.

- Samalla henkilöstön kuunteleminen edistää työ- ja palvelusturvallisuutta positiivisella tavalla tehden asiasta yhteisen. Ennakkoinnilla vähennämme tapaturmia ja vaurioita.

Satakunnan lennostossa ei ole nimetty työsuojeluasiamiehiä. Sen sijaan jokaisesta yksiköstä on nimetty henkilö työsuojelutoimikuntaan. Eniten ovat työllistäneet sisäilmaongelmat ja niihin liittyvien havaintojen korjaamiseksi tehdyt työt.

- Valtuutettuna kohtaan työsuojeluasioita vähintään viikoittain, ja suurelta osin sisäilmahaasteiden takia. Tänä talvena liikkauksen torjunnan osalta olemme päässeet vähällä.

Karinki toimi aiemmin työsuojeluasiamiehenä. Kimmokkeena toimi halu edistää ihmisten hyvinvointia ja vähentää tapaturmia mahdollisuuksien mukaan. Osaamistaan hän on kehittänyt Työturvallisuuskeskuksen pitämällä työsuojelun peruskursilla.

- Kurssin vahvimpana puolena oli se, että siellä oli osanottajia eri työpaikoista. Tämä aukaisi työsuojelun haasteita aivan eri ta-

valla verrattuna siihen, että osanottajia olisi ollut vain Puolustusvoimista.

Myös Puolustusvoimat kouluttaa

- Pääesikunnan koulutusosasto järjestää vuosittain useita työsuojeluun liittyviä koulutustilaisuuksia, joihin ovat tervetulleita kaikki työsuojelun parissa työskentelevät tai asiasta kiinnostuneet henkilöt, Puolustusvoimien työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö **Maaret Kieksi** esittelee tarjontaa.

Toimiala järjestää tänä vuonna työsuojelun peruskurssin, työsuojelu- ja varavaltuutettujen sekä työsuojeluasiamiesten ajankohdaispäivät, työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkökurssin, onnettomuustutkintakurssin sekä työ- ja palvelusturvallisuuspäälliköiden koulutuspäivät.

- Näiden lisäksi Sotilaslääketieteen keskus järjestää vuosittain työterveyshuollon ajankohdaispäivät, jonne myös työsuojeluhenkilöstö on tervetullutta.

Viraston omien koulutustilaisuuksien lisäksi hallintoyksiköt voivat kouluttaa henkilöstöään Työterveyslaitoksen (TTL) työsuojelupäällikkökurssilla, joita suositellaan koulutukseksi kaikille hallintoyksiköiden tpt-päälliköille. Lisäksi TTL:n koulustarjonnasta löytyy esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun perustieto-kursseja, jotka on suunnattu nimenomaan työsuojeluvaltuutetuille.

- Vuosittain näihin koulutuksiin on osallistunut arviolta yhdestä kolmeen Puolustusvoimien työ- ja palvelusturvallisuuspäällikköä. Hallintoyksiköt valitsevat itsenäisesti työsuojelupäällikkökurssille osallistuvat henkilöt sekä vastaavat koulutusten kustannuksista.



Satakunnan lennoston työsuojeluvaltuutettu, kapteeni Timo Karinki kertoo kohtaavansa työsuojeluun liittyviä asioita vähintään viikoittain, ja suurelta osin ne koskevat sisäilman laatua.



KUNINKAAN JOUKOISTA...

KANSAINVAIKKEIKKIN KOKOETTAMISEN

Ensimmäinen saksalaismuunnos oli vuonna 1682, jolloin sotaväen asusteet olivat vielä monet vanhat kappaleet. Oltiin vielä kalliita kangas- ja nahka-vaatteita. Vaatteet olivat kalliita ja sotaväki käytti usein vanhoja vaatteita. Keskitys oli aluksi kalliita vaatteita, mutta vähitellen muuttui yksinkertaisemmiksi. Oltiin vielä kalliita vaatteita, mutta vähitellen muuttui yksinkertaisemmiksi. Oltiin vielä kalliita vaatteita, mutta vähitellen muuttui yksinkertaisemmiksi.



Charles II:n kunnioitus oli suuri ja hän oli kalliita vaatteita. Charles II:n kunnioitus oli suuri ja hän oli kalliita vaatteita. Charles II:n kunnioitus oli suuri ja hän oli kalliita vaatteita.



Kapteeni Jari-Pekka Mustonen toimii Satakunnan käräjäoikeudessa varsinaisena sotilasjäsenenä. Vuoden vaihteessa alkoi hänen neljäs kaksivuotiskautensa.

Sotilaiden tekemät rikokset käsitellään sotilasoikeudenkäyntimenettelyssä. Sotilasrikoksia ovat rikoslain 45 luvun mukaiset rikokset ja sotilasoikeudenkäyntilaissa luetellut rikokset silloin, kun tekijänä on sotilas ja teko on kohdistunut puolustusvoimiin tai toiseen sotilaiseen. Asiaa käsitellään käräjäoikeudessa, jos vastaajana on korkeintaan kapteenin arvoinen sotilas. Mikäli vastaajana on joukko-osaston komentaja tai majuri (vast.) tai tätä ylempi sotilas, ensimmäinen oikeusaste on Helsingin hovioikeus, joka toimii samalla muutoksenhakutuomioistuimena käräjäoikeuksien ratkaisuihin. Ylin muutoksenhakutuomioistuin on korkein oikeus, jonka kokoonpanossa on viisi tuomaria ja kaksi vähintään everstin arvoista upseeria. Hel-

sin siviilijutuissa, sotilasrikoksien osalta syyttäjä ei voi jättää syyttämättä vähäisyysperusteella. Sotilasrikosasiasta syyttäjän on myös nostettava syyte, vaikka asianomistaja ei sitä vaatisi.

Opistoupseerit ovat pääasiassa toimineet toisena sotilasjäsenenä käräjäoikeuksissa. Niiden jäsenet määrää asianomainen hovioikeus Maavoimien komentajan esityksestä. Aiemmin jäsenet ovat aloittaneet kaksivuotiskautensa ”kylmiltään”, ilman valmistavaa koulutusta, mutta nyt asiassa on tapahtunut muutos. Maavoimien esikunnan johtavan sotilaslakimiehen **Juha Lindbergin** johdolla käräjäoikeuksien jäsenille ja varajäsenille on pidetty yhteensä kolme koulutustilaisuutta, joissa perehdyttiin tulevaan tehtävään.

mattituomarin on muutoin hyvin vaikeaa saada. He myös pystyvät esittämään puheenjohtajalle oman näkemyksensä erilaisen rikosten ja rikkomusten vaikutuksesta kurin ja järjestyksen ylläpitämiselle puolustusvoimissa, mikä ei muuta kautta välttämättä tulisi tuomioistuimen tietoon juttujen vakavuusastetta arvioitaessa.

Asiantuntijajäseneltä vaaditaan kokemusta ja organisaation syvällistä tuntemusta

Porin prikaatin tietohallintopäällikkö, kapteeni **Jari-Pekka Mustonen** aloitti vuoden vaihteessa neljännen kaksivuotiskautensa Satakunnan käräjäoikeuden varsinaisena sotilasjäsenenä. Aloittaessaan tässä vaativassa tehtävässä hänellä oli 25 vuoden kokemus varusmiesten ja palkatun henkilöstön arjesta niin kentällä kuin esikuntatyössäkin. Mustosen lisäksi Satakunnan käräjäoikeuden asiantuntijajäseniksi on määrätty kuusi upseeria, neljä opistoupseeria ja yksi aliupseeri.

Ennen käräjäoikeuden istuntoa Mustonen käy oikeusupseerin luona tutustumassa käsiteltäviin tapauksiin ja niihin liittyviin materiaaleihin, kuten esim. valokuviiin. Yhdessä oikeusupseerin kanssa pohditaan, mitä sääntöjä tai määräyksiä on mahdollisesti rikottu ja mitä ei.

- Asiantuntijajäsenenä minun tehtäväni on tuoda esiin organisaation omat määräykset asiasta ja hyödyntää kokemustani päätöstä pohdittaessa. Monissa jutuissa käsitellään *Yleisessä palvelusohjesäännössä* sotilaille määrättyjä velvollisuuksia ja niiden rikkomista, jolloin ohjesäännön tuntemus ja sen hengen ymmärtäminen puolustusvoimien perspektiivistä ovat tuomarin käytettävissä sanktiota määrättäessä, Mustonen kertoo.

Suurin osa käräjäoikeuksissa käsiteltävistä tapauksista on luvattomia poissaoloja ja karkaamisia, ja niistä annetaan päätös varsin nopeasti. Joskus käsittely kuitenkin kestää pidempään, mikäli tapauksessa on useampia asianosaisia ja todistajia. Oikeusavustajia käytetään käräjäoikeuksissa käsiteltävistä tapauksista 10 – 20 %:ssa, ja useimmiten silloin osallisena on palkattuun henkilökuntaan kuuluvia.

Mustosen mielestä sotilaan oikeusturva toteutuu varsin hyvin nykyisessä sotilasoikeudenkäyntimenettelyssä.

- Syyttäjät ja tuomarit ovat hyvin tietoisia sotilasoikeudenhoitoon liittyvistä asioista ja me sotilasjäsenet omalla kokemuksellamme täydennämme tarvittaessa, Mustonen vakuuttaa.

Sotilaat mukana tuomaroimassa sotilaiden rikoksia

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

singin hovioikeuden kokoonpano on kolme tuomaria ja kaksi vähintään majurin arvoista upseeria. Käräjäoikeuksien kokoonpanoon kuuluu tuomari ja kaksi sotilasjäsentä (upseeri, opistoupseeri, aliupseeri tai miehistöön kuuluva sotilas). Sotilasrikoksia käsitteleviä käräjäoikeuksia on kaikkiaan kahdeksan ja niissä yhteensä 26 valtakunnansyyttäjän tehtävään määräämää aluesyyttäjää. Eri oikeusasteiden syyttäjille lähetettyjä oikeudenkäyntiasioita on vuositasolla keskimäärin alle 400. Vuonna 2018 niitä oli yhteensä 381, joista 37 koski palkattua henkilöstöä, 291 varusmiehiä ja 53 reserviläisiä. Helsingin käräjäoikeus käsittelee rauhanturvaajia koskevat syytteet, joita vuosina 2016 – 2018 oli vain yksi, ja siinäkin tapauksessa syyte raukesi.

Opistoupseerit käräjäoikeuksien sotilasjäseninä

Valtaosa sotilasrikoksista käsitellään kurinpitomenettelyssä, jolloin rangaistuksen määrää kurinpitoesimies kuten esim. komppanian päällikkö. Seuraamuksena voi tällöin olla esim. määräaikainen poistumiskielto. Vain pieni osaa tapauksista päätyy oikeuteen. Päätöksen asian lähettämisestä syyttäjälle tekee joukko-osaston komentaja tai häntä ylempi kurinpitoesimies. Toisin

- Sotilasjäseniksi nimitettävien on ennen tehtävään määräämistä annettava sidonnaisuusilmoitus ja tuomarinvakuutus. Heihin sovelletaan tuomioistuimen asiantuntijajäsenistä säädettyjä säännöksiä, joiden mukaan he tuomiovaltaa käyttäessään ovat samalla tavalla riippumattomia kuin tuomari ja heitä koskevat tuomarin velvollisuudet ja vastuut, Juha Lindberg kertoo. Sotilasoikeudenkäyntiasiaa ratkaistaessa käräjäoikeuden puheenjohtajan (ammattituomarin) tulee selostaa jäsenille tapauksen soveltuvat lainkohdat ja lausua ensin oma mielipiteensä.

-Päätöksestä voidaan myös äänestää, mutta vastaajaa ei saa tuomita käräjäoikeudessa rangaistukseen vastoin puheenjohtajan mielipidettä eikä ankarampaan rangaistukseen kuin mitä puheenjohtaja kannattaa. Päätöstä julistettaessa on erivä mielipide ilmoitettava. Päätösneuvottelu ja äänestys toimitetaan julkisen oikeudenkäynnin jälkeen, jolloin asianosaiset ja yleisö eivät ole läsnä ja niiden sisältö on pidettävä salassa, Lindberg avaa prosessia.

Sotilasjäsenen merkitys on erityisesti sotilaallista asiantuntemusta vaativissa jutuissa suuri, koska heillä on alan ammatillaisina sellaista tietoa esimerkiksi puolustusvoimien varomääräysten sisällöstä ja tarkoituksesta, jota puheenjohtajana toimivan am-

Rajan kehittämisryhmä sai uuden puheenjohtajan

Teksti: Matti Vihurila

Kuvat: RVL

Rajan päällystöliittolaisen pääluottamusmiehen **Jukka Mäkinen** palstoilta saamme lukea referaatit Rajavartiolaitoksen kehittämisryhmän kokouksista, niissä käsitellyistä asioista ja jatkotoimenpiteistä. Mutta mikä on tämä ryhmä, ketä siihen kuuluu ja millaisia asioita se käsittelee? Vastaajana kehittämisryhmän tuore puheenjohtaja, eversti **Hannu Kärhä**.

- RVL:n toiminnan järjestämiseen ja kehittämiseen kuuluu olennaisena osana rakentava yhteistyö laitoksen henkilöstöjärjestöjen kanssa. Yhteistyötä toteutetaan vuosisuunnitelman ja jatkuvan neuvottelun periaatteiden mukaisesti mm. toiminnan ja talouden suunnitteluun, virkaehtosopimusten soveltamiseen ja kehittämiseen sekä työhyvinvointiin ja -suojeluun liittyvissä asioissa. Kehittämisryhmän tehtävänä tässä kokonaisuudessa on RVL:n palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen sekä tar-

kentävien virkaehtosopimusten ja laitoksen sopimusrakenteen yleinen kehittäminen. Ryhmä voi lisäksi käsitellä sopimusten soveltamiseen ja tulkintaan liittyviä kysymyksiä pyrkien ennakoiden yhteisymmärrykseen.

Keitä ryhmässä on edustettuina?

- Puheenjohtajan lisäksi työnantajan edustajina HR-lakiasianpäällikkö **Mika Saarinen** ja palvelussuhdeyksikön päällikkö, everstiluutnantti **Heikki Kumpula** (RVLE henkilöstöosasto) sekä pääluottamusmiehet **Ulla Hanski** (Maanpuolustuksen henkilökuntaliitto, MPHIL), **Aino Putaala** (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, JHL), **Jukka Mäkinen** (Päällystöliitto, PL), **Antti Kähkönen** (Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö, JUKO), **Mikael Borg** (Suomen konepäällystöliitto, SKL) ja **Jouni Kurttila** (Rajaturvallisuusunioni, RTU).

Miten usein ryhmä kokoontuu ja miten kokouksen esityslista muotoutuu?

- Yhteisesti vahvistetun vuosisuunnitelman mukaisesti kerran kuukaudessa. Puheenjohtajana tiedustelen aihe-esitykset pari viikkoa ennen kokousta, ja niiden pohjalta laadin asialistan ja kokouskutsun. Jatkuvan neuvottelu- ja keskusteluyhteyden mukaisesti kokouksessa voi toki nostaa esiin muitakin asioita.

Rajavartiolaitoksen kehittämisryhmä kokoontuu kuukausittain. Tammikuun kokoukseen osallistuivat pääluottamusmiehet Ulla Hanski (MPHIL) ja Jukka Mäkinen (PL), eversti Hannu Kärhä (RVLE) sekä pääluottamusmiehet Antti Kähkönen (JUKO), Mikael Borg (SKL) ja Jouni Kurttila (RTU). Kuvasta puuttuvat pääluottamusmies Aino Putaala (JHL) sekä HR-lakiasianpäällikkö Mika Saarinen ja palvelussuhdeyksikön päällikkö, everstiluutnantti Heikki Kumpula (RVLE).



KEHITTÄMISRYHMÄN KOKOUS 1/2020

1. Aika Torstai 23.1.2020 klo 09.30 - 13.00

2. Paikka RVLE, nh Santio, videoneuvottelumahdollisuus

3. Asialista ja ohjelma

Aika (ohjeellinen)	Asiat	Vastaa/huom
09.00 -	Kokoustila käytettävissä	
09.30 - 09.45	Henkilöstöosaston osastopäällikön tervehdys Kokouksen aloitus Työjärjestyksen vahvistaminen Edellisen kokouksen asioiden toteaminen	Lippueamiraali Tom Hanen Pj
09.45 - 10.30	1. Katsaus Rajavartiolaitoksen taloustilanteeseen	Esitys STYKS:n päällikkö evl Jaakko Olli
10.30 - 10.45	2. Vuosisuunnitelman 2020 vahvistaminen <ul style="list-style-type: none">• keskustelu• vahvistaminen	Pj
10.45 - 11.15	3. Osa-aikaisen virkamiehen vuosilomapalkan määräytyminen Virkamiehen vuosilomapalkan määräytyminen tilanteessa, jossa hän on osa-aikaisena 1.4.-31.3.välisen ajan.	RTU:n alustus
11.15 - 12.00	TAUKO	
12.00 - 12.30	4. Muut asiat <ul style="list-style-type: none">• Osapuolten muut mahdolliset asiat	Pj, osapuolet
	5. Seuraavat kokoukset <ul style="list-style-type: none">• Helmikuu 2020: 27.2.2020.<ul style="list-style-type: none">◦ Muut aiheet	
13.00 mennessä	Tilaisuuden päättäminen	Pj

Puheenjohtaja
Eversti

Merkitty
Hannu Kärhä

Millaisena näet ryhmän roolin tällä hetkellä ja olisiko siinä jotain kehitettävää? Mikä on ryhmän "vaikutusvalta" laitoksen päätöksenteossa?

- Viime vuoden lopulla kehittämisryhmä itsearvioi oman toimintansa kehittämistarpeita, eikä silloin mitään akuutteja tarpeita tunnistettu. Itse pidän ryhmän roolia yhteistoiminnan kannalta varsin tärkeänä ja työkaluna mm. meidän yhteisen henkilöstöstrategiamme konkreettisten toimenpiteiden toteuttamisessa. Minusta tärkeintä on ulosmitata entistä tehokkaammin tämän yhteistyöryhmän suomat mahdollisuudet – haaste on niin työnantajan kuin järjestöjenkin.

Millaisia odotuksia sinulla on alkavasta yhteistoiminnasta henkilöstöjärjestöjen kanssa?

- Olen varma siitä, että se jatkuu yhtä hyvänä kuin tähänkin asti. Pidetään yhteistyö avoimena ja kynnykset matalina eikä yllätetä toisiamme millään asialla. Tärkeää on myös oppia tuntemaan toinen toisemme henkilökohtaisesti, jolloin voimme mennä kiertelemättä suoraan asiaan ja nostamaan se kuuluisa kissa pöydälle, mikäli siihen on tarvetta. Toivon myös, että muistaisimme sen, että asiat voivat olla vastakkain, muttei ihmiset.

Mahdollinen neuvottelukierros on tulossa keväällä. Onko työnantajan tiedossa jo nyt isoja kokonaisuuksia, joita neuvottelupöydässä olisi tarve käsitellä?

- Työnantaja valmistautuu virastokohtaiseen neuvottelukierrokseen normaaliin tapaansa. Odotetaan rauhassa keskustason neuvottelujen tuloksia ja jatketaan niiden antamalla perusteilla.

Millaisena yhteistyökumppanina pidät Päälystöliittoa ja sen edustajia?

- Yhteistyökykyisinä. Näin someaikakaudella, "peukut ylös".

Ye-rajapuseeri, eversti Hannu Kärhä, 51 v

- Rajavartiolaitoksen esikunnan henkilöstöosaston apulaisosastopäällikkö ja tässä tehtävässä myös kehittämisryhmän puheenjohtaja.
- Palveli aiemmin Raja- ja merivartiokoulun apulaisjohtajana.
- Varusmiespalvelus Kaakkois-Suomen rajavartioston sisikomppaniassa. Kadettikoulun jälkeen palvelut kentällä Pohjois-Karjalan, Kainuun ja Lapin rajavartiostoissa.
- Nyt kolmatta kertaa palveluspaikkana Rajavartiolaitoksen esikunta.
- Asuu lmatralla, perheeseen kuuluu vaimo ja kaksi aikuista lasta.

”Kriisinhallinta- palvelukseen lähtee koko perhe ja lähipiiri”

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Sotilasammattin valinta tarkoittaa sitä, että ainakin joissain uran vaiheissa ollaan paljon poissa kodista ja läheisistä. Sotilaalliseen kriisinhallintaan osallistumisen myötä poissaolot ovat pidentyneet ja tuoneet mukanaan myös huolen läheisen selviytymisestä maailman kriisipisteissä. Päälystölehti aloittaa juttusarjan, jossa äänen saavat niin operaatioissa palvelevat, kotiin jäävät kuin asiantuntijatkin. Sarja alkaa kriisinhallintapalvelukseen valmistautumisesta ja päättyy kotiinpaluuseen.

Porin prikaatissa työskentelevä kriisinhallinta-asioiden sosiaaliterapeutti **Dina Varjamo** tietää ja tuntee kriisinhallintapalvelukseen liittyvät haasteet.

- Puhumme puolustusvoimissa siitä, että kriisinhallintapalvelus on eräänlainen projekti, jonka voi jakaa vaiheidensa mukaisesti eri osiin. Kriisinhallintapalvelus on kaikkine vaiheineen matka, jossa myös rauhanturvaajan läheiset ovat matkakumppaneita.

Varjamon mukaan läheisiksi voidaan mieltää samaan talouteen kuuluvien henkilöiden lisäksi myös läheiset sukulaiset ja ystävät. On tärkeää ymmärtää, että he kaikki ovat mukana missiossa, vaikka rauhanturvaaja onkin se, joka oikeasti lähtee maailmalle.

- Kriisinhallintapalveluksen myötä syntyy kahden rinnakkaisarjen tila, jossa arkea jaetaan toisinaan tiiviin yhteydenpidon keinoin, mutta samanaikaisesti eletään kahdessa hyvinkin erilaisessa todellisuudessa pitkän välimatkan päässä toisistaan. Molemmat arjet kokemuksineen ja tapahtumineen ovat yhtä tärkeitä ja merkityksellisiä.

Keskustelkaa ja kuunnelkaa toisianne

Dina Varjamo painottaa avoimen keskustelun ja toisen kuuntelemisen merkitystä ennen lähtöä.

- On tärkeää, että perheen kesken jutellaan omista ajatuksista, tunteista, odotuksista ja peloista, jotta jokainen saa sanoa ajatuksensa ääneen ja syntyy aitoa dialogia. Tärkeintä ei ole edes se, että asioihin löytyy yhteinen ymmärrys vaan se, että keskustelun osapuolille tulee kuulluksi tuleminen tunne.

Varjamon mielestä olisi hyvä jo etukäteen sopia aikuisten kesken myös siitä, mitä asioita yhteydenpidossa kannattaa jakaa ja mitä ei.

- On tietenkin tärkeää olla rehellinen, mutta on tiettyjä kodin käytännön asioita, joissa tuhansien kilometrien päässä työskente-

levä ei pysty auttamaan. Tieto haasteista saattaa lisätä turhautuneisuutta ja aiheuttaa ahdistusta kyvyttömyydestä olla avuksi. Yhteydenpidossa on hyvä tiedostaa, miten tärkeää on yksilön ja joukon turvallisuuden kannalta, että rauhanturvaaja pystyy täysipainoisesti keskittymään käsillä oleviin työtehtäviin toimialueella.

Varjamon yksi keskeisistä viesteistä läheisille on se, että puolustusvoimat on ensimmäisenä yhteydessä heihin, mikäli rauhanturvaajalle sattuu jotain. Vaikka maailmalta uutisoitaisiinkin tilanteiden kiristymisestä, mutta kun yhteydenottoa ei tule, voi olla varma, että läheisen asiat ovat hyvin.

- Kun Irakissa tilanne taannoin kiristyi ja mediassa uutisoitiin suurin kirjaimin, että nyt on kyseessä Suomen rauhanturvahistorian vakavimmasta tapahtumasta, läheisten yhteydenotot puolustusvoimiin lisääntyivät. Huoli omista rakkaista on aina todellinen, Varjamo tietää.

Lasten kanssa kriisinhallintapalveluksesta keskusteltaessa on otettava huomioon lapsen ikä- ja kehitystaso. Kouluikäisten kanssa sen voi aloittaa, kun varmuus lähdistä on saatu. Näin lapsen kanssa on aikaa keskustella tämän mahdollisista huolista palvelukseen liittyen ja pitkä valmistautumisaika auttaa ajatuksen totuttamiseen.

- Pienempien lasten kanssa, joilla ei ole vielä aikakäsitystä, voi olla hyvä keskustella vaikkapa vasta pari viikkoa ennen lähtöä ja selittää, että isä tai äiti menee töihin pitkäksi aikaa niin, että on monta yötä poissa, Dina Varjamo neuvoo.

Rauhanturvaajille ja heidän läheisilleen on tuotettu kirjallista materiaalia avuksi eri ikäisten lasten kanssa keskustelemaan. Materiaalia jaetaan rotaatiokoulutuksen aikana rauhanturvaajille ja läheisille suunnatuissa Läheistenpäivissä Säkylässä.

Dinan vinkit

- Tehkää valmistelut hyvin, koko perheen voimin, keskustelkaa.
- Huolehtikaa tavallisten toimintojen ja rutiinien säilymisestä kotona.
- Pitäkää yhteyttä muihin läheisiin ja ystäviin.
- Kertokaa tarvittaessa tilanteesta lasten kouluun, päivähoitopaikkaan jne.
- Keskittykää arkirutiineihin.
- Pitäkää yhteyttä operaation aikana puolin ja toisin.
- Puhukaa toisten, etenkin palveluksessa olevien puolisoitten ja ystävien kanssa.
- Rauhanturvaajalla on mahdollisuus kutsua läheisensä rotaatiokoulutuksen aikana pidettävään läheistenpäivään Säkylässä.

”Asenne kohdalleen”

Teksti: Matti Vihurila Sitaatit: Anna Kuusrainen muistiinpanot

Säskyläläinen **Anna Kuusrainen** on toistamiseen ”yksinhuoltajana”, kun puoliso Jyrki on kriisinhallintatehtävissä Afganistanissa. Anna käy kertomassa kokemuksistaan Tampereella muuttaman kerran vuodessa järjestettävissä, rauhanturvatehtävissä olevien omaisille suunnatuissa Läheisten tiedotus- ja keskustelutilaisuuksissa. Hän painottaa oikeaa suhtautumista arjesta pärjäämisessä.

- Asenne kohdalleen: puoliso on poissa, mutta silti kaikesta selviää, Anna kertoo kokemuksesta.

Ensimmäinen komennus ajoittui vuoden 2003 huhtikuuhun, jolloin Jyrki lähti vuodeksi Kosovoon. Perheessä oli tuolloin 1- ja 3-vuotiaat lapset ja kolmas tuloillaan.

”Miehen ja lasten isän lähtöön kuukausi aikaa. Ei huolta huomisesta, kai mä nyt kahden lapsen kanssa hyvin kotona pärjään hoitovapaan aikana. Nuoremman lapsen 1-vuotissynttäreitä juhlietaan maaliskuun puolivälissä ja ennen juhlia teen positiivisen raskaustestin, laskettu aika marraskuussa. Okei, kai mä nyt kolmen lapsen kanssa hyvin pärjään. Arki on niin hektistä, ettei reissuun lähtöä ehdi jännittämään. Nuoruuden innolla eteenpäin eikä vielääkään huolta huomisesta”.

Sotilaan puolisona Anna oli tottunut pitkiinkin poissaoloihin, eikä lähtöä edeltänyt kovinkaan perinpohjainen keskustelu ja valmistelu. Yhteydenpito vielä tuolloin oli hankalaa, ja kerran viikossa voitiin puhua puhelimesta.

- Meille syntyi ikään kuin sanaton sopimus, etten kaatanut omaa ”kuraani” Jyrkin syliin ja toisaalta Jyrki oli varsin vähäsanainen mm. kevään 2004 mellakoista ja levottomuuksista Kosovossa, Anna muistelee.

16 vuotta myöhemmin, kesäkuussa 2019 perheessä on viisi lasta, kun isä lähtee yhdeksäksi kuukaudeksi Afganistaniin. Mitä tuo aiempi reissu on opettanut lähdön osalta?

- Tällä kertaa teimme testamentin ja tarvittavat valtakirjat, ihan kaiken varalta. Tilanne on nyt tyystin toisenlainen, vanhin lapsista on jo 20-vuotias ja kun 17-vuotiaalla pojallakin on ajokortti, hän voi kuskailia nuorempia sisaruksiaan mm. harrastuksiin. Vaikka takana onkin aiempi reissu koke-

muksineen, ei tähän ”yksinhuoltajuuteen” silti totu – uudessa elämäntilanteessa on uudet haasteensa, Anna tietää.

”Joulukuussa jo. Loka-marraskuun taite oli melko raskasta. Normaalin työn ja kotiarjen lisäksi keskimmäisen lapsen iso jalkaleikkaus, juniorin syntymäpäiväjuhlien järjestelyt ja kirsikkana kakun päällä koiran kuolema. Ensimmäistä kertaa kuluneen operaation aikana mietin, että olisipa se toinenkin joskus kotona!”

Lisää Annan mietteitä ja kokemuksia seuraavassa lehdessä, jolloin paneudumme siihen, miten arki sujuu, kun puoliso on operaatiossa.

Kriisinhallinta-asioiden sosiaalikuuraattori Dina Varjamo (vas.) ja Anna Kuusrainen korostavat, että kriisinhallintapalvelus on kaikkinen vaiheineen matka, jossa myös rauhanturvaajan läheiset ovat matkakumppaneita.



Kohti paikkariippumattomaa työtä

Kuntaministeri **Sirpa Paatero** kirjoittaa kolumnissaan valtiohallinnon uusista tavoitteista alueellistamisen suhteen. Hän haluaa oikaista vallalla olleen käsityksen virastojen ja toimintojen fyysisistä sijainneista, jotka ovat perustuneet vuosituhannen alussa tehtyihin linjauksiin lainsäädännössä. Fyysisistä siirroista edetään kohti paikkariippumattomia työpaikkoja.

Paatero korostaa uutta ajattelua teknologian kehitymisellä ja sen mahdollistamalla uusilla työtavoilla. Tämä tulee heijastaa alueellistamisajatteluun. Hallitusohjelmaan onkin tehty kirjaus valtion työtehtävien organisoinnista monipaikkaisesti teknologian mahdollistamaa paikkariippumattomuutta hyödyntäen.

Kolumnissaan Paatero nostaa esiin, kuinka valtion henkilöstön määrä on vähentynyt vuosituhannen alusta 120 000:sta 74 000 henkilöön. Nykyisestä henkilöstöstä noin 40 prosenttia työskentelee turvasektorilla. Alkaneella vuosikymmenellä vanhuuseläkkeelle odotetaan siirtyvän yli 20 000 henkilöä.

Kun eläköityvien lisäksi huomioidaan muiden työantajien palvelukseen siirtyvät, ovat edessä haasteelliset ajat rekrytointien suhteen. Monipaikkaisuudella haetaan keinoja edistää valtion kilpailukykyä työnantajana koko maassa.

Kolumni on kokonaisuudessaan luettavissa valtiovarainministeriön sivulla https://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/alueellistaminen-2020-luvulla-virastojen-sirroista-paikkariippumattomaan-tyohon



Henkilövalintoja

JUKOn varapuheenjohtajaksi on valittu Upseeriliiton puheenjohtaja **Ville Viita**. Toimikausi on kaksivuotinen.

- Olen tyytyväinen, että pääsen - tämän valinnan kautta - viemään eteenpäin vakavalaisten liittojen tavoitteita. Kun puhun tavoitteista, niin tarkoitan erityisesti jäsenliittojemme edunvalvontaa, jota haluan vahvistaa. On hieno asia, että meihin sotilaisiin luotetaan näissäkin valinnoissa, Viita avaa valintansa merkitystä turvallisuusalalla toimivalle jäsenkentälle.

JUKOn valtion neuvottelukunnan alaisen turvallisuusjaoston puheenjohtajana jatkaa Pääallystöliiton puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen**.

Etätyö on kasvattanut suosiota

Puolustusvoimissa on ollut etätyö käytössä vuodesta 2017 alkaen. Normin mahdollistaman työskentelymuodon hyödyntämistä kartoitettiin erillisellä kyselyllä kahden vuoden kokemuksella. Tulosten mukaan 41 prosenttia Puolustusvoimien henkilöstöstä tekee etätöitä. Tyypillisin määrä on 1 - 2 etätyöpäivää kuukaudessa. Tutkimuksesta kirjoitti **Ruotuväki**-lehti numerossaan 1/2020.

Nyknormi määrittää etätöiden tehtäväksi ennalta määritetyssä paikassa, tyypillisesti kotona. Ruotuväen haastatteleva Upseeriliiton puheenjohtaja **Ville Viita** toi esiin ajatuksen etätöiden edelleen kehittämisestä kohti paikkariippumattomuutta. Hän nosti esimerkeiksi junamatkat ja lentokentät kotoaan työn olevan nykyään kokoaikaista.

Petteri Lepistö Vuoden sotilasliikuttajaksi

Pääesikunnan koulutusosasto valitsi Karjalan prikaatissa palvelleen kapteeni **Petteri Lepistön** Vuoden sotilasliikuttajaksi. Palkinto myönnettiin Vuoden 2019 sotilasurheilijan julkistamistilaisuuden yhteydessä. Perusteluissa mainittiin pitkä ja ansiokas ura liikuntakasvatusupseerina. Työssään hän on vastannut henkilökunnan ja varusmiesten liikuntakoulutuksen sekä kilpailutoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä. Samaisessa tilaisuudessa Lepistö palkittiin myös Puolustusvoimien sotilasurheilun ja liikunnan kilvellä. Kilpi myönnetään pitkäaikaisista tai poikkeuksellisen arvokkaista henkilökohtaisista ansioista puolustusvoimien liikunnan ja sotilasurheilun tukemiseksi.

Lepistö ei ollut itse läsnä palkitsemistilaisuudessa, vaan samanaikaisesti Tsekeissä Nove Mestossa järjestettävässä hiihdon maailman cupin osakilpailussa huoltomiehen tehtävissä. Reserviin hän siirtyi 1.2. alkaen.

Liikuntakasvatusupseeri Petteri Lepistö palkittiin kahdella eri huomionosoituksella Vuoden sotilasurheilija-ta-pahtuman yhteydessä. Huoltomiehen tehtävät jatkuivat Falunissa nuorten PM-kisoissa.



Liikkumisen suositukset päivittyivät

Teksti: Mika Räisänen

Aikuisten liikkumisen suositus muuttui viime vuonna. Kymmenisen vuotta voimassa ollut ja tutuksi tullut liikuntapiirakka jäi historiaan. Liikkumisen ydin pysyi ennallaan, reipasta eli sykettä kohottavaa liikuntaa suositellaan tehtäväksi 2 tuntia 30 minuuttia viikossa. Saman terveyshyödyn saa, kun muuttaa liikunnan rasittavaksi. Tällöin riittää 1 tunti ja 15 minuuttia viikoittaista liikuntaa. Tämän lisäksi tulisi harrastaa lihaskuntoa ja liikehallintaa vähintään kaksi kertaa viikossa.

Mikä sitten muuttui?

Vanhasta, vähintään 10 minuutin yhdenjaksoisista liikuntatuokioista luovuttiin. Kaikenlainen liikkuminen lasketaan, jo muutaman minuutin työskentelyjaksot. Unen merkitys ja määrä on otettu huomioon uudessa liikkumisen suosituksessa. Liikunnan tiedetään vaikuttavan unen laatuun. Riittävä uni ja liikkuminen tuovat yhdessä merkittäviä terveysvaikutuksia, ja lisäksi unen vaikutus palautumisessa on katsottu olevan merkittävä. Kolmas asia on paikallaanolo tauottaminen. On todettu hyväksi tauottaa paikallaanoloa niin usein kuin mahdollista. Luonnollista tauotusta tulee esim. keskitetyistä tulostinpalvelusta, jossa tulosteet noudetaan jostain käytävän perältä. Istumatyötä voi välillä tehdä seisaaltaan, tähän on merkittävänä apuna useassa työpisteessä jo käytössä olevat moottoroidut, säädettävät pöydät. Istuminen tappaa -sanonta on ollut jo pidempään tiedossa, nyt se huomioidaan myös liikuntasuosituksissa.

Miksi?

Liikkuminen saa voimaan paremmin, mieliala kohenee, unen laatu paranee, stressin tunne vähenee. Liikkuminen ennaltaehkäisee, hoitaa ja kuntouttaa monia sairauksia, kuten useita sydän- ja verisuonisairauksia, tyyppiin 2 diabetesta sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksia.

Onko liikuntasuositus vaikea saavuttaa?

Monilla on mahdollisuus harjoittaa kestävyyskuntoa työmatkaan liittyen liikkumalla työmatkat, tai osan siitä, kävellen tai pyörällä ja siten saavuttaa viikoittainen liikunta-



Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille

UKK-instituutti

suositus. Viikonloppuisin voi liikkua metsässä marjastaen tai metsästäen. Tähän kun lisätään arkiliikunta, esim. kotityöt, lumen luonti, lehtien haravointi, halonhakkuu, portaiden nousu ja vaikka kauppakassien kantaminen, niin ei pitäisi olla vaikeuksia saavuttaa liikuntasuosituksia. Lihaskunto kehittyy osin arkiliikunnan myötä, mutta sitä voi ylläpitää myös erillisillä harjoitteilla kuntopiirin omaisesti, vaikka vain oma kehonpaino vastuksenaan. Sykettä kohottavaa liikuntaa ei kannata unohtaa, mutta aina ei tarvitse liikkua "räkä poskella" -meinillä, eikä liikkuakseen tarvitse välttämättä liittyä mihinkään seuraan tai yhdistykseen saadakseen liikunnasta terveyshyötyä. Liikut, miten haluat, missä haluat ja milloin haluat. Vierivä kivi ei sammaloidu.

MarsMars.fi

- Puolustusvoimien maksuton MarsMars-mobiilisovellus, ladattavissa sovelluskaupoista.
- Tarkoitettu alun alkaen varusmiespalveluksen aloittavien varusmiesten kunto-ohjelmaksi, sittemmin laajennettu reserviläisten ja muiden kuntoiljojen käyttöön.
- Sopii kaikille riippumatta sukupuolesta, iästä, lajista tai lähtötasosta.
- Sisältää eritasoisia treeniohjelmia ja kuntokartoituksen.
- Kategoriat kestävyys, lihaskunto, liikkuvuus, MarsMars ja SotUJ.
- Selkeät ja yksityiskohtaiset videot eri lajien harjoitteista, esim. juoksu, kahvakuula, jumppapallo, kuminauhajumppa, kehonpainoharjoittelu, jooga, venyttely ja liikkuvuus.

Vuosi 2020

Suurimmalle osalle yhdistyksen jäsenistä saatiin lähetettyä jäsenkysely vuoden vaihteessa. Valittavasti kaikilla jäsenillä ei ole ainakaan ilmoitettua sähköpostiosoitetta järjestelmässä. Nyt kannattaa käydä päivittämässä omat henkilötiedot Päälystöliiton nettisivuilla. Siis lyhyesti, mene PL:n nettisivuille ja kirjaudu jäsensivujen puolelle. Kun olet siellä, mene kohtaan jäsenpalvelut ja siellä alakohtaan eAsiointi. Kirjautuminen eAsiointiin tapahtuu samoilla tunnuksilla kuin jäsenpalveluun. Päästyäsi sisään klikkaa kohtaa jäsentiedot ja pääset muokkaamaan omia tietojasi. Kannattaa kaivaa liiton jäsenkortti valmiiksi esiin, kun aloitat toimenpiteen. Toivottavasti päivitysintoa löytyy, jotta tulevaisuudessa pystymme paremmin tiedottamaan erilaisista tapahtumista. Olemme myös tehostaneet tiedottamista avaamalla Evp-yhdistykselle oman Facebook-ryhmän, joka löytyy nimellä Päälystöliiton evp-yhdistys ry. Pyrimme kehittämään tiedottamista myös tämän kavan kautta.

Kevään ja alkukesän aikana on kolme tilaisuutta, joihin odotamme jäseniemme osallistuvan. Maaliskuussa kutsuu Turku, missä pidetään vuosikokous ja käydään Tukholmassa, ja kesäkuussa linja-autolla pääsee tutustumaan Raatteentielle ja Kostamukseen. Lehdestä ja nettisivuilta löytyy lisää tietoa.

Toivottavasti tapaamme vuoden aikana eri tilaisuuksissa.

Terveisin Markku Virtanen

Peruskurssi 33:n kurssitapaaminen

Kurssitapaaminen 28.5. klo 8.45 alkavalla Picnic-risteilyllä Turun satamasta, päättyen samana päivänä klo 19.50 lähtösatamaan. Lähtö M/S Amorellalla ja tulo M/S Viking Gracella.

Matkan hinta 54 €/henkilö. Hintaan sisältyy menomatkan kokoustila, meriaamiainen ja tulomatalla päivällis-buffet juomineen. Ilmoittautuminen maksamalla matka allekirjoittaneen tilille
FI33 5710 5220 1428 39.

Perinnepäivät Turussa 2020

Päälystöliiton Evp-yhdistyksen vuosikokous pidetään Turussa S/S Borella lauantaina 14.3.2020 alkaen kello 14. Majoitus on kahden hengen hyteissä. Osallistujien on mahdollista saapua jo perjantaina ja palata kotiin maanantaina. Borella ei ole pe ja su illalla ravintolapalveluita. Majoittujien saapuminen Borelle klo 21 mennessä.

Kokousviikonlopun ohjelma

S/S Borella nautitaan lounas klo 11.30, tutustutaan laivaan ja ennen kokousta on iltapäiväkahvit. Kokouksen aikana puolisoille on järjestetty opastettu kierros Turun linnassa. Kokouksen/kierroksen jälkeen on tarjolla päivällinen Ravintola Göranissa klo 16 - 18. Risteilypakettiin Viking Gracella on sunnuntaille varattu sekä aamiainen että päivällinen. Laiva lähtee klo 20.55 ja palaa Turkuun sunnuntai-iltana klo 19.50, sen jälkeen majoittuminen Borelle tai lähtö kotimatalle.

Kokousviikonlopun hinnat

pe – ma	160 €	1 hh	210 €
pe – su ja la – ma	130 €	1 hh	170 €
la – su	100 €	1 hh	130 €

Tilaisuuteen tulee ilmoittautua 24.2. mennessä sähköpostilla osoitteeseen pertti.heikkila@pp1.inet.fi tai puh 040 702 3933 ja osallistumismaksu on maksettava yhdistyksen tilille nro FI90 4456 0010 2343 19. Tarkempi ohjelma löytyy nettisivuilta.

Merkittää maksun viestiin osallistujien suku- ja etunimi sekä syntymäaika matkustajalueteloa varten. Ilmoittautuminen on tehtävä 25.4. mennessä.

BR. Timo Kokko
e-mail: timo.kokko60@gmail.com
puh: 040 502 7384

Kesäretki Raatteentielle ja Venäjän Kostamukseen

Evp-yhdistys järjestää retken Oulusta Raatteentielle ja Venäjän Kostamukseen 1. – 3.6.

Lähtö Oulusta linja-autoaseman tilausajolaiturista ma 1.6. klo 8. Reitti: Puolanka-Hepoköngäs (kahvitauko)-Suomussalmi-Raatteen portti, jossa on opastettu tutustuminen Talvisotamuseoon klo 12, keittolounas. Ajetaan taistelupaikkojen läpi, Vartiomuseo Venäjän rajan tuntumassa.

Matka kohti Kostamusta, rajanylitys klo 16 Vartius.

Majoittuminen klo 18 ja päivällinen Kostamuksessa Fregat-lomakylässä 2h-huoneissa/mökeissä. Aamiainen majoituspaikassa. Kostamuksen kierros. Suomenkielinen opas on mukana koko päivän.

Aamulla (ti 2.6.) matka jatkuu Kalevalaan, välillä Kormilon maatila ja Samovaarimuseo sekä lounas. Vuokkiniemen kylä, Kataja-folkloreryhmän konsertti, kahvit kylätalossa. Jatketaan Vuonniseen ja ennen Kalevalaan saapumista pysähdytään Kis-Kis kukkulalle. Kiertoajelu, majoittuminen on Kalevalassa, hotellit Welt ja Sampo. Illallinen kaikille on hotelli Weltissä.

Aamiainen (ke 3.6.) on hotellissa, kotimatka Kalevala-Pääjärvi, kahvit Solo-Hotellissa, rajanylitys Suoperän raja-asema. Taivalkoski, Jokijärvi, lounas on Saijan lomakartanossa, iltasella Oulu.

Hinnat 280 € (35–39 henkeä), 270 € (40–45 henkeä) sis. bussikuljetuksen, majoitukset, ruokailut, kahvit, opastukset ja ryhmäviisumin. Omalla viisumilla vähennetään 75 € hinnasta. Viisumi- ja muu ohjeistus lähetetään ilmoittautuneille erikseen.

Retkelle tulee ilmoittautua 25.3. mennessä sähköpostilla osoitteeseen veijokoskela@hotmail.com tai p. 040 912 2482 ja osallistumismaksu on maksettava yhdistyksen tilille FI90 4456 0010 2343 19.

Kotivara on valmiutta

Teksti ja kuva: Juha Susi

Puolustus- ja rajahallinnon toiminnassa mennään valmius edellä. Tämä näkyy myös jäsenistömme työtehtävissä. Onko meillä osattu paneutua asioihin samalla tarmolla kotona?

Kotitalouksien varautuminen on osa yhteiskunnan valmiutta. Kyse on hyvinkin yksinkertaisten asioiden tiedostamisesta ja niihin varautumisesta. Kotitalouksien varautuminen on taitoa, tietoa ja tarvikkeita.

- Häiriötilanteista ovat hyvänä esimerkkinä pitkät ja laajat sähkökatkot. Kun myrskyn seurauksena 70 000 ihmistä on pari vuorokautta ilman sähköä, vaikeutuu normaali elämänrytmi huomattavasti, pitkään pelastuslalla palvelut **Kari Ylönen** toteaa.

Ylönen osallistuu nykyään onnettomuustutkintoihin asiantuntijana. Tutkimusten loppuraporteissa nousee usein suosituksia onnettomuuksien ennaltaehkäisemiseksi tai kuinka niihin voitaisiin varautua.

- Kyse on varautumisesta, kun tiedetään, mitä voi tapahtua. Onnettomuudet voivat olla luonnonmullistuksia, mutta myös tahalliseen toimintaan tulee varautua.

Kotivara on arvossaan

Viranomaiset ja järjestöt ovat viime vuonna tehneet yhteistyötä kotitalouksien tietoisuuden lisäämiseksi. Aineisto on koottu 72 tuntia.fi -sivustolle.

- Tässä on menty eteenpäin. Hyvä, ettei enää puhuta vain väestönsuojellisuudesta toimenpiteistä, vaan asiaa tarkastellaan laajemmasta näkökulmasta, Ylönen kiittelee aineistoa.

Miten sitten talouksien pitäisi varautua? Vastaus on kotivara. Ideana on, että kotiin hankitaan ruokaa ja muita päivittäin välttämättä tarvittavia tavaroita vähän enemmän. Niitä ei säilötä erikseen, vaan ne ovat osa talouden ruokavarastoa, jota käytetään

tään päivittäin. Kun tarvikkeita on kulutettu, ostetaan uusia tilalle. Tavoitteena on selvittää varatuilla tarvikkeilla 72 tuntia.

Tärkeimmäksi kohdaksi listalla nousee vesi. Kauppojen juomavesihyllyt ovat poikkeustilanteissa hyvinkin nopeasti tyhjinä, joten turvautuminen vedenjakeluun on häiriötilanteissa todennäköisesti edessä. Tässä kohtaa taloudesta tulisi löytyä puhtaita astioita, joihin vettä voisi varata.

Samoin WC:n käyttöön tulee uusia näkökulmia. Kun nappia voi painaa vain kerran vesikatkon aikana, joudutaan miettimään uusia ratkaisuita tarpeille. Tai käteisen rahan tarve? Kun sähköiset maksujärjestelmät takkuavat, käteinen pelastaa.

Harvaan asutulla seudulla varautuminen on tutumpaa kuin kaupungeissa. Pihasta saatava löytyä kaivo, varastosta aggregaatti ja talossa on useampia tulisijoja. Oman talouden selviämistä häiriötilanteissa voi selvittää infoboxissa löytyvien linkkien avulla.

Koulutusta työpisteillä

Puolustusvoimien pelastustoimi on osa päivittäisturvallisuutta. Palkattu henkilöstö ja varusmiehet saavat palveluksen aikana tietoiskuja, kuinka myös kotitalouksien valmiutta voidaan kehittää.

- Henkilökunnalla nämä keskittyvät työturvallisuus- ja tulityökorttikoulutuksiin. Samoin asia nousee esille perehdytystilaisuuksissa, Karjalan prikaatin pelastusupseeri, kapteeni **Riku Hämäläinen** avaa järjestettyä koulutusta.

Tietoiskut tukevat 72 tuntia -teemaa hyvin. Niissä kerrataan muun muassa sammuttämien käsittelyä ja palovarointimien roolia.

- Monelle on syntynyt väärä mielikuva tulipaloista katsottuaan elokuvia. Niillä ei ole

mitään tekemistä todellisuuden kanssa. Savukaasut ovat tappavia, Hämäläinen oikaisee väärää mielikuvaa koulutuksissa.

Yksi koulutuksissa esille nostettavista asioista on soittaminen yleiseen hätänumeroon. Harva on joutunut sellaista tekemään tositalanteessa.

- Suosittelenkin jokaista lataamaan puhelimeensa 112-sovelluksen. Sen avulla hätäkeskus saa heti tiedon sijainnista, pelastusupseeri opastaa.

Hämäläinen on hyödyntänyt myös valmiita turvallisuusoppaita tietoisuuden levittämisessä.

- Laitoin esikuntaan jakoon Kymenlaakson pelastuslaitoksen oppaita, ja ne kelpasivat hyvin.

Testaa miten selviäisit häiriö-tilanteessa

<http://hvk.tiedote.fi>

Selvitä varautumisesi sähkökatkoihin

<https://www.epressi.com/tiedotteet/tietotekniikka/selvita-varautumisesi-sahkokatkoihin-omavarax-tes-tilla.html>

Varautuminen kotona -opas

<https://72tuntia.fi/wp-content/uploads/2019/10/Varautuminen-kotona-esite.pdf>

Kotivaraa hyödynnetään päivittäisessä elämässä: mitä kulutetaan, se täydennetään. Tavoitteena on selvittää häiriötilanteessa 72 tuntia ilman täydennystä. Varaa myös juomavettä, paristoradio ja tultikut.



Kesäkauden lomakohteiden haku umpeutuu - pidä kiirettä!

Liiton lomakohteiden (ei Helsinki) lomajakson 1.5. - 31.8. varaukset kohteiden jakoa ja mahdollista arvontaa varten on tehtävä 29.2. mennessä.

Varaa, virkisty ja nauti

Saariselän, Kolin ja Vierumäen kohteissa voit nauttia aktiivilomasta tai sitten vain löhöillä, aivan kuten haluat. Helsingissä on paljon kesätapahtumia perinteisten matkakohteiden lisäksi, joten edullinen majoitus Runeberginkadulta on syytä varata ajoissa.

Lisätietoa liiton jäsensivuilta tai jäsen sihteeri Anja Mustajoelta (040 301 9290)

