

# Päälystö- lehti

4/2020 SYYSKUU



**90** 1930  
2020  
VUOTTA  
EDUNVALVONNAN ETURINTAMASSA



Rajan vilkas  
neuvottelukesä

12 >

Virtuaalityö  
puolustusvoimissa

22 >

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

## PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

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

## PÄÄLLYSTÖLEHTI 2020

aineisto- ja ilmestymispäivät  
numero aineisto ilmestyy  
5 7.10. 29.10.  
6 18.11. 10.12.

Aineiston voi toimittaa päätoimittajalle tai toimitussihteerille alla oleviin sähköpostiosoitteisiin. Toimitus päättää julkaisukynnyksestä. Kirjoittajat vastaavat omista kirjoituksistaan.

## 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:

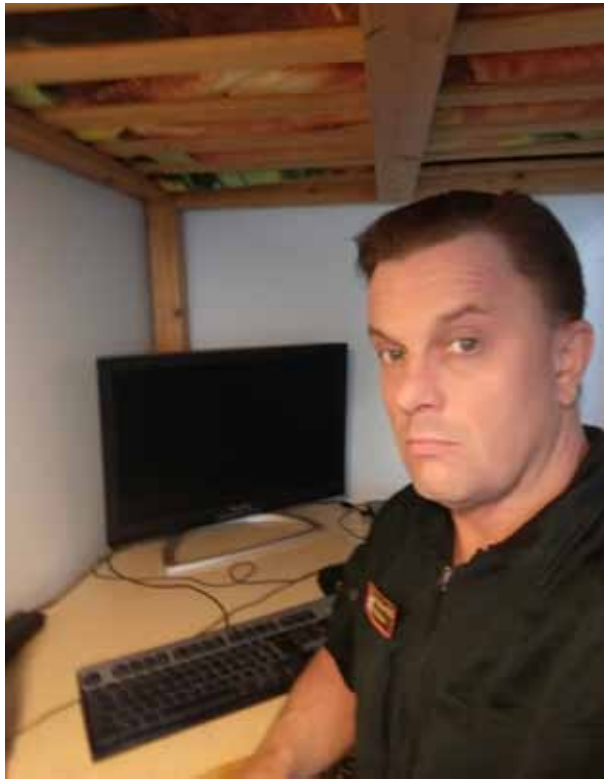
Puh. 040 301 9290  
toimisto@paallystoliitto.fi

Osoitelähde: Päällystöliiton  
jäsenrekisteri

# SISÄLTÖ

# VAKIOPALSTAT

- 9 ■ SANAN SÄILÄ  
10 ■ PÄÄLUOTTAMUSMIEHET  
12 ■ RAJA  
17 ■ JÄRJESTÖPÄÄLLIKÖ  
29 ■ LIIKUNTA  
34 ■ EVP  
35 ■ ATOP



Kuva: Sami Peltomaa

Rajan teknillisen alan  
uudistus muuttaa  
luutnantti Sami Pelto-  
maan työnkuvaa.  
s. 30

- 6 Päätoimittajalta  
8 Arkistojen aarteita  
18 Edustajakokous lähestyy  
20 Materiaalikeskusten päälliköt  
24 Kunnallispolitiikassa tarvitaan  
sotilaiden osaamista  
33 Kriha-tehtäviin tuntuva palkankorotus

Kansi: Kenraaliluutnantti Pasi Kostamovaara aloitti  
Rajavartiolaitoksen päällikkönä viime vuonna.  
Kuva: Rajavartiolaitos



# Aina on aihetta rakentavaan yhteistoimintaan

**V**älirauha taistelussa koronaa vastaan jäi kovin lyhyeksi, ja varautumista torjuntataisteluihin on lähdetty kohottamaan asteittain. Julkisen sektorin työntekijöiden, joiden työtehtävät sen mahdollistavat, tulisi työskennellä jälleen etätöissä mahdollisimman laajasti. Julkisessa liikenteessä ja tilanteissa, joissa lähikontakteja ei voida välttää, on voimassa kasvomaskein käyttösuositus. Jopa verokarhu on tullut mukaan vitjaan ja todennut, että työnantaja voi antaa työntekijälle verovapaasti yleisvaarallisen tartuntataudin leviämistä ehkäiseviä suojavälineitä, kuten kasvomaskeja, työtä varten. Monet työnantajat ovat vastuullisesti tähän mahdollisuuteen tarttuneetkin ja jakaneet kasvomaskeja myös työmatkaliikenteeseen. Tässä toteutuu motto, jonka mukaan "henkilöstö on tärkein voimavaramme". Onhan myös työnantajan etu, että henkilöstö pysyy terveiden kirjoissa. Toki vastuu suojautumisesta tässä taistelussa kuuluu myös jokaiselle yksittäiselle taistelijalle, meille kaikille.

Synkkiä ovat viime aikojen uutiset suomalaisten työllistenkin osalta. Finnair aloittaa massiiviset yt-neuvottelut, joiden tavoitteena on vähentää noin tuhat työpaikkaa. Viking Linen yt-neuvotteluissa 200 henkilön työt ovat vaakalaudalla. Helposti jää käsitys, että yt eli yhteistoiminta olisi vain toimia, joiden tavoitteena on löytää suuria säästöjä henkilöstöä vähentämällä tai irtisanomalla. Onneksi näin ei ole, ainakaan vielä, turvallisuusalojen osalla. Meillä yhteistoimintamenetely on muutakin tai ainakin pitäisi olla. Valitettavan usein edelleen eteen tulee tilanteita, joissa yhteistoimintamenetely on laiminlyöty joko epähuomioissa, tietämättömyyttään ja joskus jopa sitä vähätellen. Yt ei ole peikko vaan voimavara, johtamisväline ja mahdollisuus sitouttaa henkilöstöä. Se on keino saada käyttöön arvokasta tietoa, jota ei välttämättä esimerkiksi käsikyn tai normin valmistelijoilla ole ollut tiedossa. Kyse ei myöskään ole vaihtoehdosta, vaan yt-laki ja -sopimukset edellyttävät sen toteuttamista. Korona ei riitä selitykseksi yt:n sivuuttamiseen: yhteistoiminta pitää ja se voidaan toteuttaa helposti lausuntomahdollisuuksina ja verkkokokouksin. Käsiteltävistä aiheista ei ole puutetta. Isolla



Kuva: Jaakko Levä

tussilla piirrettynä kaikki seikat, joilla on vaikutusta henkilöstöön suorasti tai epäsuorasti, ovat yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita. Villakoiran ydin on siinä, että osataan tuoda yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat käsiteltäviksi. Näinä muutenkin haasteellisina aikoina korostuu henkilöstöstä huolehtiminen, ja yhteistoiminta on yksi sen olomuodoista. Onhan henkilöstö tärkein voimavaramme?

Pilvet synkkenevät myös liittomme koulutus- ja kokoussyöksen tai vaanrannassa. Olemme kuitenkin varautuneet järjestämään tapahtumat tilanteen edellyttämällä tavalla, kuten lähitilaisuuksina turvallisuussuositukset huomioiden, verkossa tai hybridisti molemmat tavat mahdollistaen. Puheenjohtajapäivillä perinteisten ajankoh-taistatsauksien lisäksi luotaamme Päällystöliiton tulevaisuussuunnittelua ja haemme siihen lähetekeskustelun omaisesti kansan tahtotilaa suunnitelmien jatkojalostusta varten. Toivottavasti pystymme järjestämään liiton ylintä päätösvaltaa käyttävän edustajakokouksen marraskuussa lähikokouksena Helsingissä Katajanokan kasinolla. Kuten me sotilaat tiedämme, tapaamisyyhteys on kuitenkin se paras vuorovaikutusmuoto.

Ali-, toimi- ja opistoupseerien perinneyhdistys on jo 30 vuoden ajan ansiokkaasti edistänyt ammattikuntamme yhtenäisyyttä talentamalla henkisiä ja aineellisia perinteitämme. Onnittelut ammattikuntamme ja Päällystöliiton puolesta. Toivotan jatkossakin voimia perinteemme taltioimiseen tuleville sukupolville.

Jyrki Lukkarinen  
puheenjohtaja

## PÄÄLLYSTÖLIITTO RY.

Laivastokatu 1 b, 00160 HELSINKI • [www.paallystoliitto.fi](http://www.paallystoliitto.fi) • [toimisto@paallystoliitto.fi](mailto:toimisto@paallystoliitto.fi) • 040 301 9290  
• Toimisto avoinna arkin 9–15. • s-posti: [etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi](mailto:etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi)

Puheenjohtaja Jyrki Lukkarinen 040 301 9291. Järjestöpäällikkö Arto Penttinen 040 301 9292, 050 443 1409.  
Jäsens sihteeri Anja Mustajoki 040 301 9290, Järjestösihteeri Sanna Karell 040 301 9297.  
Pääluottamusmiehet 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.  
LAKIASIANNEUVONTA: Asianajotoimisto Lindell (02) 251 1004, e-mail: [toimisto@asianajotoimistolindell.fi](mailto:toimisto@asianajotoimistolindell.fi)  
(Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.)



*Koronapandemia ei ole ohi. Meiltä kaikilta vaaditaan vielä kovia ponnisteluja, ennen kuin tämä on voitettu, muistuttaa kenraaliluutnantti Pasi Kostamovaara.*

# Rajavartiolaitos on näyttänyt toimintakykynsä poikkeus-tilanteessa

Teksti: Antti Kymäläinen

Kuva: Rajavartiolaitos

**K**oronapandemia on iskenyt ennen kokemattomalla tavalla kansalaisten arkeen ja sekoittanut normaalielämän rutiinit. Ja samanlainen myllytys on kohdistunut viranomaisten toimintaan. Rajavartiolaitos on päätettyjen matkustusrajoitusten valvojana joutunut mittavien haasteiden eteen.

- Palautimme rajavalvonnan kaikille sisärajoille - Ruotsin ja Norjan maarajojen lisäksi myös satamiin ja lentoasemille. Noin 700 rajavartijaa - neljäsosa laitoksen henkilöstövahvuudesta - komennettiin sisärajan tehtäviin. Tämä historiallinen toiminnallinen muutos toteutettiin vain kahden vuorokauden valmisteluajalla, toteaa Rajavartiolaitoksen päällikkö, kenraaliluutnantti **Pasi Kostamovaara**.

Ripeän muutoksen toteuttaminen on osoitus laitoksen kyvystä mukautua poikkeuksellisiin tilanteisiin. Epidemian seurauksena romahtanut ulkorajaliikenne mahdollisti osaltaan mittavat voimavarsiirrot sisärajoille, joilla ei normaalisti ole laitoksen henkilöstöä. Mutta monenlaista järjestelyä tilanteessa on tarvittu, koska mitään valmista tukeutumisinfrastruktuuria sisärajoilla ei ole vuosiin ollut.

- Toinen iso haaste on ollut oman henkilöstön suojaaminen tartunnoilta, eli toiminnan jatkuvuuden turvaaminen. Tässäkin olemme onnistuneet hyvin, mutta pitää muistaa, että tilanne ei ole ohi - päinvastoin riski joukkoaltistumisille kasvaa liikkumisen ja kontaktien lisääntyessä, painottaa Kostamovaara.

## Rajoitukset säädösten mukaisia

Valtioneuvosto joutui epidemian hillitsemiseksi tekemään nopeita ratkaisuja ja turvautumaan valmiuslakiin. Rajaliikennettä rajoitettiin, ja sisärajavilvontaa palautettiin rajavartiolain perusteella.

Päätökset aiheuttivat myös jonkin verran juridista jupinaa siitä, noudatettiinkö päätöksissä ja niiden valvonnassa perustuslakiin kirjattuja kansalaisten maahantulo- ja maastalähtöoikeuksia.

Rajavartiolaitoksen näkökulmasta tilanne on Kostamovaaran mukaan ollut selkeä - kenenkään perusoikeuksia ei näiden osalta loukattu.

- Nämä perustuslakiin kirjatut oikeudet on otettu huomioon alusta pitäen niin valtioneuvoston rajapäätöksissä, laitoksen operatiivisissa toimintakäskeyissä kuin viestinnässäkin. Kun rajapäätökset eivät kaikilta osin ole olleet velvoittavia vaan osin suosituksenluonteisia, rajavartijat ovat ylityspaikoilla neuvoin ja suosituksin pyrkineet toteuttamaan hallituksen tahtoa tarpeettoman matkustamisen vähentämiseksi ja kansalaisten terveyden varmistamiseksi.

Kostamovaara korostaa, että epidemiatilanne maaliskuun puolivälissä oli äärimmäisen vakava ja tulevaisuus epävarma. Jokainen uutisia seurannut käsitti, että kansalaisten terveys oli vakavasti uhattuna. Erilaisin toimin pyrittiin estämään koronaviruksen leviämistä ja näin välttämään terveydenhuoltojärjestelmän ylikuormittamista.

- Kansalaisten liikkumiseen liittyvien perusoikeuksien erityinen korostaminen tilanteessa, jossa painavimmat perusoikeudet, kuten oikeus elämään ja terveyteen, olivat vakavasti ja tuntemattomasti uhattuina, olisi ollut ristiriidassa hallituksen ensisijaisen päämäärän kanssa, perustelee Kostamovaara rajoitusten välttämättömyyttä ja viestinnän painopistettä.

Kostamovaara sanoo olevansa jäävi arvioimaan sitä, miten Rajavartiolaitos on osaltaan onnistunut koronakriisin hoitamisessa.

- Laitoksen päällikkönä olen tietenkin hyvin tyytyväinen siihen, kuinka nopeasti kykenimme reagoimaan uudessa ja poikkeuksellisen laajassa tilanteessa. Ja operaation aikana olemme oppineet paljon ja kyenneet kehittämään toimintaamme. Ennen muuta olen ylpeä henkilöstömme venymisestä ja joustavuudesta kohdattujen haasteiden edessä.

## **Määrärahatilanne tyydyttävä - toistaiseksi**

Koronapandemian hoitaminen on tehnyt valtion rahakirstuun ison montun. Rajavartiolaitoksen resursseista on kuitenkin huolehdittu.

- Hallitus on pitänyt hyvin huolen siitä, että kaikki laitokselle koituneet ylimääräiset kustannukset on katettu lisätalousarvioissa, toteaa Kostamovaara tyytyväisenä.

Laitoksen toimintamäärärahojen osalta tämän ja kahden seuraavan vuoden tilanne on hänen mukaansa vähintäänkin tyydyttävä.

- Rahoitustamme lisätiin näille vuosille hallituksen viime kevään kehysriihessä. Päätetyllä tasolla kykenemme ylläpitämään laitoksen nykyvahvuuden eli noin 2 900 henkilöä. Voimme myös uusia vanhentuvaa kalustoamme, minkä myötä operatiivinen suorituskykymme rajoilla ja merellä paranee.

Kostamovaaran mukaan laitos pärjää nykyisellä henkilöstöllä, ainakin näköpiirissä olevassa tulevaisuudessa. Osaltaan tilanetta auttaa se, että rajaliikenne todennäköisesti toipuu viiveellä koronapandemian aiheuttamasta pudotuksesta.

Sen sijaan pitemmän aikavälin rahoitusta varjostavat synkät pilvet.

- Vuodesta 2023 alkaen laitoksen rahoituskehysessä on merkittävä, noin 15 miljoonan euron aukko. Jos tätä ei saada kurottua umpeen, edessä ovat henkilöstö- ja suorituskyyleikkaukset. Uskon ja luotan kuitenkin siihen, ettei tähän tarvitse mennä. Nykyisessä ja näköpiirissä olevassa rajaturvallisuustilanteessa laitoksen suorituskyvyn leikkaaminen ei kerta kaikkiaan ole järkevää eikä vastuullista, näkee Kostamovaara.

## **Useita kehittämishankkeita vireillä**

Rajavartiolaitoksella on kolme ulkovartiolaivaa, jotka operoivat merellä kahden miehistön voimin noin 330 vuorokautta vuodessa. Näistä vartiolaiva Turva on modernein ja suorituskykyisin. Kaksi muuta täyttävät kohta 40 vuotta, ja ne on korvattava uusilla aluksilla.

- Tarkoituksenamme on päivittää Turvan konsepti ja hankkia kaksi uutta Turva-luo-

kan monitoimialusta. Odotamme, että saamme laivoille tilausvaltuuden syksyn aikana.

Laivojen ohella myös laitoksen monikäyttöiset Dornier-valvontalentokoneet ikääntyvät ja tulevat elinkaarensa päähän. Takaraja tulee vastaan vuonna 2025, mihin mennessä koneet on korvattava uusilla.

- Valvontakonehanke on kirjattu hallitusohjelmaan, ja odotamme, että saamme tällekin tilausvaltuuden ja rahoituksen syksyllä, luottaa Kostamovaara.

Laiva- ja lentokonehankkeiden ohella Rajavartiolaitoksen toimintaa kehitetään uudistamalla teknisiä valvontajärjestelmiä sekä itärajalla että merellä.

- Laaja hanke kattaa koko laitoksen teknisen valvontajärjestelmän modernisoinnin. Käyttöön otetaan mm. uutta sensoriteknikkaa ja tekoälyä hyödynnetään tietojen analysoinnissa. Liikkuvat yksikköme liitetään kokonaisjärjestelmään, mikä parantaa niiden suorituskykyä. Muuttuviin tilanteisiin pystytään jatkossa reagoimaan paremmin, kuvailee Kostamovaara tulevan järjestelmän hyötyjä.

Peruskorjaushankkeilla kohennetaan huonokuntoisia kiinteistöjä mm. Immolassa ja Ivalossa.

Vireillä on myös rajavartiolainsäädännön tarkastelu. Tavoitteena on varmistua siitä, että Rajavartiolaitoksen ja rajavartiomiehen toimivaltuudet vastaavat turvallisuusympäristön vaatimuksia.

## **Evp-poolista apua poikkeustilanteisiin**

Rajavartiolaitos kokosi reserviin siirtyneistä henkilöstöstään evp-poolin talvella 2016, kun laitton maahantulo lisääntyi itärajalla merkittävästi. Nyt koronapandemian aikana reserviä on käytetty turvaamaan laitoksen resurssien riittävyyttä.

- Pooli on nopea vaste äkilliselle toimivaltaisten rajavartiomiesten lisätarpeelle. Järjestely on osoittautunut hyvin toimivaksi ja vapaaehtoisia tehtäviin on riittänyt, toteaa Kostamovaara.

Hänen mukaansa evp-poolin käyttöön ei liity riskiä siitä, että järjestely kyseenalaistaisi sotilaseläkejärjestelmää Rajavartiolaitoksessa.

- Tämä toimii juuri sotilaseläkejärjestelmän tavoitteiden mukaisesti. Sotilasviroista reserviin jääneet rajavartiomiehet ovat vielä kykeneviä operatiivisiin tehtäviin, ja heillä voidaan poikkeuksellisissa tilanteissa nopeasti vahvistaa laitoksen perusvahvuutta.

- Pitää myös muistaa, että Rajavartiolaitos osallistuu sotilaalliseen maanpuolustukseen osana puolustusjärjestelmää ja perustaa tarvittaessa rajajoukot reservistä. Näiden johtajatarpeet ovat täsmälleen sa-

mat kuin Puolustusvoimissa, korostaa Kostamovaara.

## **Kansainväliset tehtävät lisääntyvät**

Euroopan rajaturvallisuusviraston Frontexin yhteyteen kootaan parhaillaan pysyvää raja- ja merivartioston joukkoa. Siihen Rajavartiolaitoskin osoittaa henkilöstöään erityisille komennuksille ensi vuoden alusta lähtien.

- Laitoksella on velvollisuus lähettää vuosittain kahdeksan rajavartiomiestä kahden vuoden komennuksille ja 72 rajavartiomiestä enintään neljän kuukauden komennuksille. Komennukset kasvavat siten, että vuonna 2027 vastaavat määrät ovat 30 ja 110. Rekrytointi on parhaillaan menossa ja tilanne näyttää hyvältä - halukkaita löytyy, kertoo Kostamovaara.

Hänen mukaansa velvoitetut määrät pystytään irrottamaan Frontexin käyttöön, sillä laitos on saanut lisärahoituksen rajavartioiden palkkaamiseksi. Kotimaan rajoille ei synny aukkoja näiden komennusten vuoksi. Kostamovaara ei näe kansainvälisiä tehtäviä rasitteena Rajavartiolaitokselle. Näihin osallistuminen edistää osaltaan EU:n ja Schengen-alueen rajaturvallisuutta

- Kansainvälinen kokemus tuo tärkeän lisän rajavartiomiesten ja -naisten ammattitaitoon, ja uskon, että mahdollisuus palvella tällaisissa tehtävissä toimii jatkossa lisäkannustimena laitoksen palvelukseen haikutumisessa.

## **Pasi Kostamovaara**

- Rajavartiolaitoksen päällikkö
  - Kenraaliluutnantti
  - 56-vuotias
  - Työskennellyt aikaisemmin mm. RVL:n apulaispäällikkönä, RVLE:n raja- ja meriosaston sekä henkilöstöosaston osastopäällikkönä ja Kaakkois-Suomen rajavartioston komentajana
  - Avoliitossa
  - Harrastaa metsästystä ja kalastusta
- Motto: Keskity töihin, jotka ovat nyt pöydälläsi.



Kuva: Leena Torniainen

# Asiantuntijoiden toinen tuleminen

**A**siantuntijuus on opistoupseerille hyvinkin tuttua tehtävien tasokuvauksen myötä. Valtaosa jäsenistöstä toimii aina ydintoimintojen asiantuntijatehtävistä erikoisasiantuntijatehtäviin välisellä luokituksella. Kun sektori kapenee kohti erikoistumista, vaatii se vuosien kokemusta, koulutautumista ja työssäoppimista. Viime kuukausien perusteella muualla yhteiskunnassa asiantuntijuus näytetään ansaitun huomattavasti nopeammalla kierrolla. Vaatimattomillaan siihen ei vaadita kuin internet-yhteys ja laite, jolla siihen liittyy. Sen verran sakeaa tekstiä on saatu lukea lehdistä ja eri somepalstoista että hirvittää. Tuntuu turvallisuuden olevan kauppatavaraa. **Kymäläisen Antti** nostaakin tämän kertaisella Sanan säilä -palstallaan esiin näiden asiantuntijoiden näkemyksiä hävittäjähankintojen osalta. Kun hävittäjähankinnat on taaplattu, voi-kin sujuvasti siirtyä suitsemaan korona. Elokuussa Suomi tiukensi koronaan liittyviä määräyksiä riskimaista palaavien pakollisten testien ja karanteenin osalta. Toinen aalto pandemiasta uhkaa. Samalla

olemme pakotettuja näiden niin sanottujen asiantuntijalausuntojen toiseen aaltoon tälläkin saralla siitä, kuinka asiat olisi pitänyt hoitaa –"kyllä minä tiedän".

## Seestymiskauden loppuvaiheelle ominaiset piirteet

Sen verran tuli aikoinaan *Kouluttajan opas*ta tavattua, että vieläkin muistaa siitä muutamia kohtia. Yksi näistä on seestymiskauden loppuvaiheelle ominaiset piirteet. Olin siinä uskossa, että kyseessä oli varusmiespalvelukseen tulevien nuorten aikuisten kehitysvaiheelle ominaisia piirteitä, jotka häviävät ikääntymisen myötä. Olin väärässä. Jyrkät mielipiteet ja suvaitsemattomuus ovatkin näköjään hamaan tappiin asti osa ihmisluontoa. Ainakin osalla meistä. Vallalla tuntuu olevan käsitys, että mitä räväkempi kommentti, sen parempi. Kymmenen vuotta sitten nämä kirjoitukset olisivat jääneet lehtien lukijalta-palstojen ennakkotarkastuksissa haaviin, mutta toisin on nyt. Iltapäivälehtien kommenttiosiot, Facebook, Twitter ja eri keskustelupalstat odottavat kommenttiasi. Mieti vielä kerran, an-

taako kommenttisi keskusteluun mitään uutta ja tarvitaanko sitä edes.

## Mätäkuun juttuja?

Heinä-elokuun seudusta puhutaan yleisesti mätäkuuna. Samoihin aikoihin Suomi on pääsääntöisesti lomalla ja otsikoista on pulaa. Silloin esiin saattaa pulpahtaa aihe, joka ei muuten palstatilaa saisi. Tänä kesänä otsikoissa oli kaksi ammattiyhdistysliikkeitä kiinnostavaa aihetta: eläkeläisten verotus työelämässä ja ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan ulottaminen koskemaan kaikkia palkansaajia. Ajatus eläkeläisten verotuksen muuttamisesta vaikuttaa mielenkiintoiselta, ainakin näin eläkeläisen silmin. Esityksessä tuotiin esiin malli, jossa eläkkeellä tehtävä työ ei nostaisi jo tienatun eläkkeen verotusta vaan niitä verotettaisiin erikseen. Nykymallin mukaan eläke ja ansiotulot lasketaan yhteen, jonka mukaan verotus määräytyy.

Valtiovarainministeriö kaivoi laskimet esille ja ajatukselle saatiin hintalappu: liian kallis hyötysuhteeseen nähden. Sen sijaan kustannustehokkaana ajatuksena virkamiesten valmistelemalle listalle nostettiin ehdotus työttömyysturvan lisäpäivien eli niin kutsutun eläkeputken poistamisesta.

Ansiosidonnaisen päivärahan laajeneminen koskemaan kaikkia, joiden työssäoloehto täyttyy, onkin paljon suuremman luokan kustannuserä. Nykyisin kaikki palkansaajat maksavat tuloistaan työttömyysvakuutusmaksua, kuului kassaan tai ei. Heidän jäädessä työttömiksi, maksaa Kela heille peruspäivärahaa, mutta ei ansiosidonnaista. Valtaosa ansiosidonnaisiin päivärahoihin kerättävästä rahasta tulee näistä kaikkien palkansaajien maksamista työttömyysvakuutusmaksuista ja valtion verovaroista. Työttömyyskassat rahoittavat reilun viiden prosentin osuuden maksupotista. Keskusteluissa esitettiin ajatuksia, miten malli toteutettaisiin käytännössä. Olisiko kassaan kuuluvilla päiväraha sen viitisen prosenttia suurempi, kuka ansiosidonnaisen maksaisi kassaan kuulumattomille vai tulisiko kassan jäsenyydestä tehdä pakollista?

Tätäkin keskustelua kannattaa seurata, vaikei ansiosidonnaisen päivärahan käyttäjiä juuri olekaan päällystölläntölaissa jäsenkentässä. Heijastumat jäsenen kukkaron saattavat tullaakin potin rahoittamisesta eri maksujen kohoamisen myötä. Halpuutusta ei näillä maksumarkkinoilla tunneta.

# Kohti ääretöntä – ja sen yli

Teksti ja kuva: Heikki Vänskä,  
Päällystöliiton hallituksen jäsen



**OUKES** osui ja tarkoitti käytännön tasolla muuttaman kuukauden asumista perheestä erillään noin 470 kilometrin päässä. Jo alusta asti oli selvää, että perheen pääosat muuttavat Pirkanmaalle lasten koulujen lukuvuoden päätteeksi. Aluksi huomio kiinnittyi taloudelliseen puoleen, mutta muutto- ja siirtokorvaussopimuksen kuitenkin kohtuulliset kirjaukset kantoivat reppurivaiheen yli, eikä näin taloudellinen puoli ollut mielessä kovinkaan pitkään.

Noin puolen vuoden matkustaminen Kajaa- ja Tampereen välillä kirjoitti kuitenkin ajattelemaan, kuinka siirtovelvollisuuden negatiivisia vaikutuksia pystyttäisiin vähentämään. Ensimmäisenä mieleen tuli ajatus etätöiden tekemisestä esimerkiksi junassa. Matka-aika junalla yllä mainitulla yhteysväliillä on nopeimmillaankin noin viisi ja puoli tuntia. Junassa on kuitenkin hyvät mahdollisuudet tehdä etenkin sellaisia työtehtäviä, jotka eivät vaadi jatkuvaa tietoliikenneyhteyttä. Viikonloppu olisi ainakin tuntunut perheen parissa pidemmältä, mikäli perillä olisi ollut noin kello 17, kun se tosiasiallinen ja aikaisin mahdollinen junayhteys oli perillä noin kello 20.30. Tiivistetty työaika tarjoaa tähän ehkä joitakin mahdollisuuksia, mutta se ei ole välttämättä todellinen vaihtoehto kaikissa tehtävissä. Tässä tapauksessa aiemman yhteyden käyttäminen olisi

tarkoittanut aamupäivän työskentelyä virkapaikalla, junaan siirtymistä lounastauoilla ja etätöskentelyä junassa iltapäivän ajan. Esimies kannusti etätöiden tekemiseen, mutta uudessa tehtävässä en itse kokenut etätöiden tekemistä järkevänä. Nyt, koronan ensimmäisen aallon jälkeen, etätöiden hyvikin laajasta käytöstä on kertynyt kaikille osapuolille reilusti kokemusta. Olisiko nyt mahdollista keskustella myös tämän tyypisestä, käytännössä ilmaisesta mahdollisuudesta helpottaa perhe- ja työelämän yhteensovittamista?

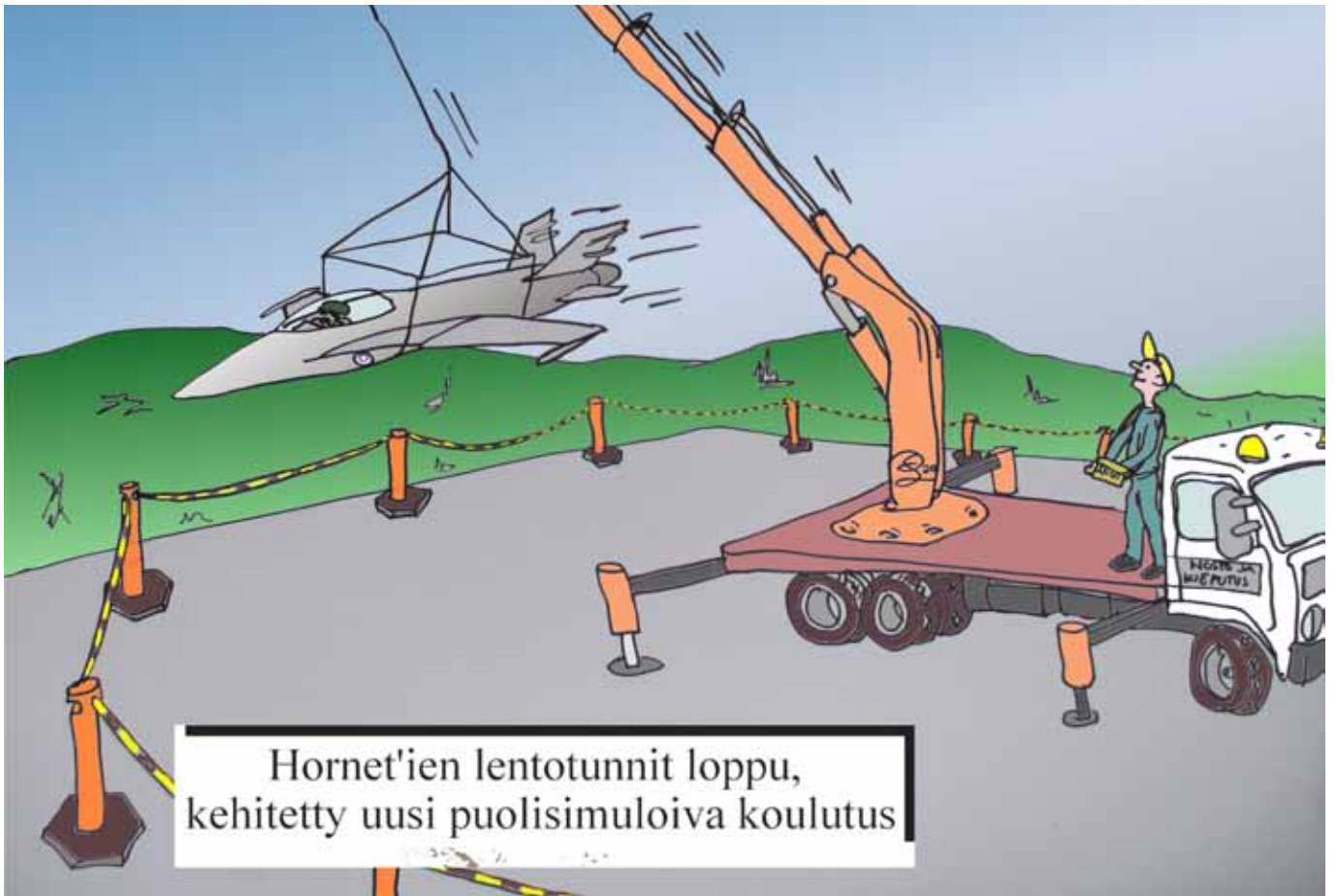
Tapauksessani paitsi työyhteisö, myös paikkakunta oli täysin uusi. Luonnollisesti osa tehtävistäkin oli uusia, tai ainakin aiempaan verraten laajemmalla. Paikkakunnan maantiede tuli osittain tutuksi kävelylenkien sekä julkisella liikenteellä kuljettujen työmatkojen kautta, toki moni Tampereen kolkka on edelleen täysin outo. En tässä yhteydessä voi olla nostamatta esille uuden työpisteen ja koko esikunnan henkilöstön antaman tuen ja lämpimän vastaanoton merkitystä kaiken uuden keskellä, alusta saakka on tuntunut siltä, että olisin palvellut samassa joukossa jo pitkään. Tämä seikka kannattaa työyhteisöjen pitää mielessä ihan kaikissa siirroissa riippumatta siitä, aiheuttaako tehtävänmääräys paikkakunnan ja/tai joukon vaihtumisen vai ei. Osana uuteen työyhteisöön sulautumista

korostan vielä laajan, laadukkaan ja suunnitelmallisen perehdyttämisen merkitystä. Perehdyttämiseen kannattaa todellakin käyttää voimavaroja, henkilöstä saadaan nopeammin irti enemmän ja yksittäisen henkilön sopeutuminen kaiken uuden keskellä on helpompaa.

Vaikka perheestä erillään asuminen, pitkät työmatkat tai uuden opettelu voivat olla kuormittavia tekijöitä, niin kannustan siitä huolimatta hakeutumaan uusiin ja haastaviin tehtäviin, se palkitsee jossakin vaiheessa - voin nyt jälkepäin sen rehellisesti sanoa. Ole aktiivinen kehityskeskustelun yhteydessä, koska OUKES-tehtävissä on tarjolla haastavia tehtäviä – muutto- ja muutosvalmiutta tosin pitää olla.

## Yli luutnantti Heikki Vänskä, 43 v

- Kotipaikka Nokia
- Osastoupseeri
- Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen esikunta, Tampere



**Päällystö-**  
**lehti**  
**90** 1930 2020  
EDUNVALVONNAN ETURINTAMASSA

## Arkistojen aarteita

Teksti: Juha Susi

Tämänkertaiseen lukupakettiin kaivettiin esiin lehden arkistosta yksi tärkeimmistä päällystölläisistä edunvalvonnallisista tapahtumista: opistoupseerien tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän hyväksyminen ja käyttöönotto.

Lehdessä 3/2002 avataan hyvin, minkälaisesta työstä on ollut kyse. Valmistelutyötä oli tehty lehden ilmestymiseen mennessä noin kymmenen vuotta puolustusvoimissa palvelevien osalta. Rajavartiolaitoksessa valmisteluja oli tehty pari vuotta.

Päällystämies **Mika Orasen** palstan taulukko OTV-jakaumasta kuvaa hyvin, miten jäsenistön tehtäväkenttä on muuttunut vuosien varrella. Taulukon perusteella OTV3- ja OTV4-luokissa palveli tuolloin noin 900 jäsentä, eli liki neljännes. Ammattitehtävistä on siirrytty asiantuntijuuteen vuosien varrella.

Samaisessa lehdessä annetaan jäsenyhdistyksille evästyksiä lähestyvään kevään Edustajakokoukseen. Käynnissä oli tuolloin keskustelu järjestöratkaisusta, jossa mie-

tittiin, voisivatko Päällystöliitto ja Upseeriliitto löytää yhteistä pohjaa yhteisen edunvalvontatyön aloittamiseksi.

Toisessa esiin kaivetussa numerossa 4/2003 ruoditaan perusteita, miksi työnantajan tekemä ensimmäinen sopimustarjous hylättiin. Henkiosaa 37 % pidettiin liian korkeana. Tämä tuntuu nykyvalossa erikoiselta, kun henkilöarvioinneissa paukutelataan tappia. Muina perusteina esiin nousevat ylimpien OTV-tasojen palkkaus, saaristo- ja kylmänalueen lisien poistuminen sekä liian nopea neuvotteluaiakautu.

Päällystöliitto ei ollut ainoa järjestö, joka hylkäsi uuden palkkausjärjestelmätarjouksen. Sen olisi hyväksynyt vain kaksi liittoa, jotka edustivat noin neljännestä puolustusvoimien työntekijöistä.

Samaisen vuoden marraskuun numerossa 7/2003 ääni olikin sitten jo toinen. Työnantajan esitys hyväksyttiin äänin 94 - 10. Samalla lähetettiin terveiset: järjestelmän koulutusta on lisättävä niin arviointijärjestelmän kuin esimiesten tekemien henkilöarviointien suhteen.

Yhdistysten elinvoimaisuudesta kannettiin huolta jo tuolloin. Tässä vaiheessa puheenjohtajana toiminut Oranen kehottikin yhdistyksiä tutkimaan mahdollisuuksiaan yhdistää toimintoja jopa yhdistymisten kautta.





# Tulevaisuuden hävittäjät puhuttavat

Teksti: Antti Kymäläinen

**S**uomen HX-hankkeena tunnetua hävittäjähankintaa yritetään kampailla monenlaisin perustein. Tuoreimpana verukkeena hankinnasta luopumiselle tai sen rajulle rajoittamiselle nähdään korona-kriisin valtion taloudelle tuottamat menojen lisäykset. Jo hankkeen alusta alkaen vastustajat ovat vaatineet hävittäjämiljardien heivaamista parempiin tarkoituksiin, pohjattomiin pahoinvointivaltion rahareikiin. Ilmastoaktiivien mukaan hävittäjien valmistus, ylläpito ja käyttö lisäävät kasvihuonekaasuja. Rauhan utopiaan uskovat ja puolustus pessimistit katsovat, ettei Suomen tarvitse tai kannata varustautua sotaan. Maanpuolustajienkin piirissä hankinnasta on ollut ristivetoa - hävittäjiin satsaamisen sijasta osa kehittäisi ohjusilmatorjuntaa, osa taas maavoimien varustusta. Harvaan asiaan tuntuu kansalaisten kes-

kuudesta löytyvän niin paljon asiantunte-  
musta kuin hävittäjähankintaan. Mieli-  
piteitä kumpuaa kaikista kansankerroksista.  
Sana on vapaa - niin kuin demokraatti-  
sessa maassa kuuluukin olla. Sanasodan  
ohella hankintaan nurjasti suhtautuvat ovat  
avanneet asialleen adressin sekä tehneet  
hankkeen torppaamista tavoittelevan kan-  
salaisaloitteen. Kaikenlaista aktivismia on  
siis virinnyt.

Kun otetaan huomioon HX-hankkeen mit-  
tava, 7 - 10 miljardin euron kustannusraa-  
mi, vilkasta ja monenkirjavaa mielipiteiden  
vaihtoa osattiin varmasti odottaa.

Hankkeen kyseenalaistavien näkemysten  
ohella on onneksi tarjolla myös painavaa  
virallista tietoa asiasta.

- Hävittäjät ovat välttämätön osa Suomen  
ilmapuolustusta ja Puolustusvoimien tu-  
lenkäyttöä maalla ja merellä. Lisäksi ne  
täydentävät tiedustelua, valvontaa ja joh-  
tamista. Hävittäjiä ei voida korvata muilla  
järjestelmillä. Ilmatorjunta ja miehittämät-  
tömät ilma-alukset eivät kata niiden suori-  
tuskykyä, painotetaan HX-hankkeen verk-  
kosivuilla.

Valtiohallinnon viestikin on selvä: "Hornet-ka-  
luston suorituskyky korvataan täysimää-  
räisesti. Hankintasopimus solmitaan vuon-  
na 2021", linjataan pääministeri **Sanna  
Marinin** hallituksen ohjelmassa.

Hävittäjähankintaa valmistelelee noin sata  
maan parasta asiantuntijaa. Tämän  
joukon voimin Suomen puolustuksen  
kannalta elintärkeä hanke on  
edennyt suunnitellusti - siitä  
huolimatta, että kapuloita on  
yritetty rattaisiin heitellä,  
jopa hallituspuolueiden  
edustajien taholta.

Hävittäjähankinnas-  
ta käytyyn keskuste-  
luun ovat osallistu-  
neet myös jotkut

eläköityneet ammattisotilaat, joista osa  
on jo vuosikymmeniä sitten palveluksensa  
päättäneitä. Mieli-  
piteenvapaus kuuluu tie-  
tysti niin reserviin siirtyneille kuin asevel-  
vollisuusikänsä jo ohittaneille - palveluksessa  
olevia ammattisotilaita unohtamatta. Mut-  
ta jotenkin ajattelisi, toivoisi tai luulisi, että  
isänmaan edun varjelu ja sotilasammatti-  
nen tausta auttaisivat välttämään sellaisten  
mielipiteiden esittämistä, jotka pelaavat  
Suomen puolustuskyvystä vähät välittävien  
pussiin tai jotka palvelevat ystävällismieli-  
sen itänaapurimme intressejä.

Korkean sotilasarvon omaavan ja yleisesi-  
kuntaupseerin koulutuksen saaneen mieli-  
pide siitä, että hävittäjähankinta olisi virhe-  
ratkaisu, on kerosiin heittämistä tuleen.  
Näkemyksensä aiheuttaa taatusti hämmennystä  
- olivatpa esittäjän perustelut kuinka hataria  
tahansa. "Asiantuntijatkin ovat erimielisiä",  
riekutaan keskusteluareenoilla mielipide-  
päästön jälkeen. Asiaan vihkiytymättömien  
on usein vaikea tehdä pesäeroa eritasois-  
ten argumenttien välillä ja sen suhteen, ke-  
nellä on asiasta aitoa asiantuntemusta.

Ymmärrän kyllä hyvin näitä persoonia, jot-  
ka kärsivät paremmin tietämisen ja oikeas-  
sa olemisen tuskasta, sillä poden itsekin  
tätä syndroomaa. Vaikea on vaieta, kun asi-  
oita jatkuvasti väärään suuntaan veivataan.  
Silti pitäisi ymmärtää, että joskus sanomat-  
ta jättäminen voi olla maanpuolustusteko.  
Sotavuosien neuvoo noudattaen huhuilta  
on tärkeää katkaista siivet.

Selvyyden vuoksi totean vielä, etteivät  
kaikki eläköityneet sotilaat tietenkään ole  
pudonneet sodankäynnin ja teknisen kehi-  
tyksen kärryiltä. Monet ovat jatkaneet tie-  
tojensa syventämistä alaansa seuraamalla  
ja tutkimalla, aina tohtoriväitöksiin saakka.  
Pitkän kokemuksen päälle on tullut uutta  
painoarvoa.

Viestitään vastuullisesti - tulevaisuutta hä-  
vittämättä.



Kuva: Juha Susi

# Yhteistoimintaedustajan valintaohje

Teksti ja kaavio: Jaakko Levä

## Ajankohtaista asiaa Päällystöliiton yhteistoiminta- organisaatiosta

Päällystöliiton edunvalvontaan kuuluvaa yhteistoimintaa ohjaa liiton pysyväisasiakirjakokoelmassa oleva, liiton hallituksen 24.4.2020 hyväksymä ohje ”Yhteistoimintaedustajien valinnat”. Yhteistoiminnassa noudatetaan tuon ohjeen lisäksi Päällystöliiton (myöh. liiton) laatimaa yhteistoimintaopasta, lakia yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013) 1.1.2014 sekä liiton muissa asiakirjoissa annettuja ohjeita ja hallinnon päätöksiä. Yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa työhön, työoloihin ja viraston toimintaa koskevaan päätöksentekoon. Kyse on ennen kaikkea myötävaikutuksesta niissä päätöksissä, jotka tavalla tai toisella koskevat välittömästi henkilöstöä. Päämääränä on, että esimerkiksi hallintoyksikön päälliköllä (vast.) olisi päätöstä tehdessään käytettävissä kaikki asiaan liittyvä informaatio. Sitä

hyväksi käyttäen hän pystyisi tekemään asiassa sellaisen päätöksen, johon myös henkilöstö sitoutuu. Yhteistoimintamenettelyn keskeisimpänä tavoitteena on antaa päätöksentekijöille sellaista informaatiota ja asiaa koskevaa kokemusperäistä tietoa, jota ei ole löydettävissä dokumentoituna tietona oppikirjoissa tai asiantuntijajärjestelmissä.

Yhteistoimintamenettelyn avulla hiljainen tieto ja osaaminen saadaan työnantajan käyttöön ja päätöksenteon tueksi. Kaikki viisautta ei välttämättä ole esimiesten ja asiaa valmistelevien virkamiesten tiedossa. Kun henkilöstö huomiodaan, pääsevät hekin vaikuttamaan asiaan jo sen valmisteluvaiheessa. Samalla heidät sitoutetaan tehtävään päätökseen, koska ovat olleet mukana sen laatimisessa.

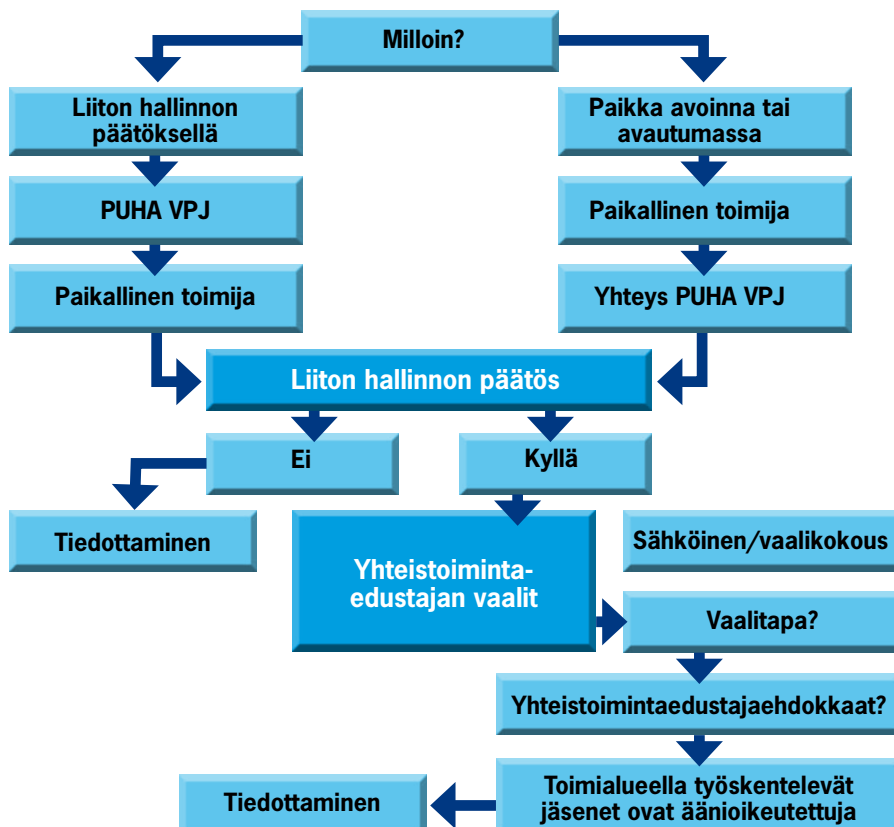
Yhteistoimintaedustajalla tarkoitetaan virkamiestä, jonka asianomainen ammattijärjestö on valinnut edustajakseen hoitamaan yhteistoimintaa työnantajan ja palkatun henkilöstön välillä. Yhteistoimintaedustajan tulee olla liiton jäsen.

Yhteistoiminta valtion virastoissa ja laitoksissa ei ole väliaikaista vaan jatkuvaa toimintaa. Henkilöstöllä tulee olla edustaja, jolla on suora vaikutusmahdollisuus työnantajan suuntaan. Kaikki henkilöstöä koskevat muutokset pitää tuoda yhteistoiminnan piiriin. Henkilöstölle on annettava mahdollisuus vaikuttaa asiaan ja tuoda sellaisia päätöksentekoon vaikuttavia asioita työnantajan tietoon, jotka eivät ole olleet aiemmin tiedossa. On kuitenkin muistettava, että vuorovaikutus on molemminpuolisista. Miten yhteistoimintaedustaja sitten valitaan ja mitä häneltä vaaditaan tai odotetaan? Liiton yhteistoimintaedustajalta vaaditaan tietysti, että hän on liiton jäsen ja lisäksi halukas toimimaan henkilöstön asiassa. Häneltä odotetaan aktiivisuutta tarttua asioihin ja itsensä kehittämistä yhteistoimintaan liittyvissä asioissa liiton tarjoaman koulutuksen kautta. Liiton jäseniä edustavat yhteistoimintaedustajat valitaan organisaation mukaisille toimialueille niillä työskentelevien jäsenten valitsemina edustamaan jäsenistöä. Mikäli hallintoyksikön sisältä ei löydy kuin yksi ehdokas, toteutetaan ns. sopuvaalit ja hänet valitaan tehtävään. Mikäli halukkaita on enemmän kuin yksi, vaalit tulee toteuttaa liiton hallituksen ohjeen mukaisesti tuossa hallintoyksikössä.

Päällystöliitolla on selkeä prosessi yhteistoimintaedustajaa valittaessa. Kun yhteistoimintaedustajan tehtävä on avoinna tai avautumassa, paikallinen toimija (hallintoyksikkö) ilmoittaa asiasta Päällystöliiton puolustushaaratason/logistiikkalaitoksen yhteistoimintaedustajalle. Hän tuo asian tiedoksi liiton hallitukselle, joka tarkastelee kyseisen hallintoyksikön yhteistoimintaedustajan tehtävän tarpeellisuutta ja antaa luvan tehtävän täyttämiseen. Liiton hallitus ja puolustushaaratason yhteistoimintaedustaja määrittävät tehtävän täyttämisen vastuutahon sekä antavat toimintaohjeet vaalien järjestämisestä, äänioikeudesta ja vaalitavasta.

Toimintaohjeet saanut paikallistason toimija toteuttaa vaalit (sopuvaali/vaalikokous). Vaalien jälkeen liiton toimisto tekee ilmoituksen tehtävään valitusta henkilöstä työnantajalle sekä hallintoyksikössä työskenteleville jäsenille.

## Prosessikaavio yhteistoimintaedustajien valitsemiseen Päällystöliitto ry:ssä



# Kyselyn ykkösaiheeksi nousi perheen ja työn yhteensovittamisen helpottuminen haja- ja etätyössä

Teksti ja kaaviot: Jaakko Levä

**P**äällystöliitto järjesti vuoden 2019 alkupuolella kyselyn Surveypal-järjestelmällä palveluksessa olevalle jäsenistölleen. Kyselyn analysointi löytyy Päällystölehdessä 4/2019. Kyselyllä pyrittiin kartoittamaan jäsenistön sen hetkisiä tuntemuksia ja havaintoja työssä jaksamisesta sekä perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen haasteista. Kyselyyn vastasi annetun määräajan sisällä palveluksessa olevista jäsenistämme (sisälsi kaikki henkilöstöryhmät) yli 53 %. Yksi osa tehtyä kyselyä oli saada myös kuva siitä, kuinka paljon jäsenistöstämme tekee tai kuinka monella on mahdollisuus tehdä etä- tai hajautettua työtä. Kysely antoi meille todella hyvän kuvan siitä, mitkä asiat edistävät ja mitkä estävät etä- tai hajautetun työn tekemisen työmuotona.

Lähes vuosi tuosta omasta kyselystämme saimme avustaa diplomityötään tekevää **Timo Luukkaista** - VIRTUAALITYÖN OSA-TEKIJÖIDEN YHTEYS TYÖN IMUUN JA TYÖMÄÄRÄN KOKEMISEEN (<https://lutpub.lut.fi/handle/10024/161264>). Hänen tekemänsä diplomityön ajankohta sattui todella sopivasti, koska Suomeen iski juuri koronaviruksen ensimmäinen aalto ja opettelu laajennetun etä- ja hajatyön tekemiseen alkoi. Diplomityön kyselyssä oli samoja tekijöitä kuin vuotta aiemmin tekemässämme jaksamiseen liittyvässä kyselyssä. Ainoa eroavaisuus oli se, että tähän kyselyyn osallistui jäsenistöstämme vain opistoupseerikunta.

Yhteneväisyyksiä löytyy molempien kyselyiden vastauksista yllättävän paljon, vaikka diplomityön kysely onkin tehty laajennetun etätyön ollessa käytössä. Annetuista vastauksista voidaan todeta, että opistoupseereita on paljon myös sellaisissa tehtävissä, joissa ei voi tehdä etä- tai hajatyötä, vaikka halua olisikin. Diplomityön vastauksissa

suurin hyöty haja-, etä- tai mobiilityön käyttämisessä on työn ja perheen yhteensovittamisen helpottuminen. Kolmen kärkeen mahtui lisäksi ajankäytön optimaalisempi käyttö ja työmatkojen minimointi. Vuotta aiemmin tehdyssä kyselyssä oli ehdoton ykkönen työn ja perheen yhteensovittamisen helpottuminen. Kolmen kärkeen mahtui lisäksi oma jaksaminen ja parempi tehokkuus.

Voidaan sanoa, että laajennettu haja-, etä- tai mobiilityö on tullut osaksi myös valtion virastoissa työskentelevien sotilaiden työkalupakkia. Toivotaan vain, että työnantaja toteaa myös niiden hyvät puolet ja jatkaa sen kehittämistä työaikajoustona.

Toivottavasti tapaamme Puheenjohtajapäivillä tai alueellisilla päivillä syyskuussa, pysykää terveinä!

## Kyselyiden kolmen kärki haja- ja etätyön hyödyistä

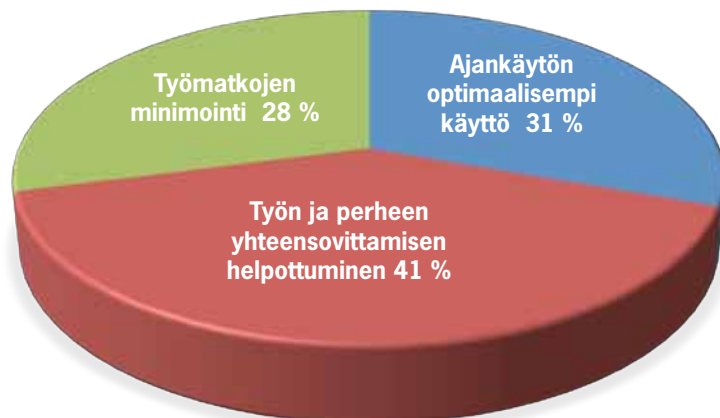
Päällystöliiton jäsenkysely.

Mikä on mielestäsi tarjonnut suurimman hyödyn työaikajoustop käytämisessä?



Timo Luukkaisen diplomityö.

Mikä on mielestäsi suurin hyöty haja-, etä- tai mobiilityön käyttämisessä?





# Rajavartiolaitoksen neuvottelurintamalla vilkas kesä

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Matti Vihurila

**R**ajavartiolaitoksessa on neuvoteltu kesä- ja elokuussa ahkerasti valtion sopimusratkaisun kautta tulleista neuvottelua ja kuulemista edellyttävistä kokonaisuuksista. Virastossa on saavutettu kaksi neuvottelutulosta, joista toinen liittyy kiinteästi lentolisäjärjestelmään ja toinen koskee työajan pidennyksen poistumista korvaavia järjestelyjä.

Valtion sopimuksessa on annettu mahdollisuus sopia yleiskorotuksella korotettavien lisien (RVL:n osalta lentolisät) kohdentamisesta kokonaan tai osittain jonkin muualle sopimuskentässä. Asiaan liittyen on 16.6. saavutettu neuvottelutulos, jossa palkkausjärjestelmäsopimuksen liitteeseen 3 kohtaan 1.6. on lisätty lentoteknisen yksikön varapääliikkö. Koska yleiskorotusvarallisuutta meni edellä mainitun lisäyksen rahoittamiseen, lentolisiin kohdistuva yleiskorotus on kaikille lentolisien piiriin kuuluville 1.8. lukien 1,1 %:n sijaan 1,013 %. Neuvottelutuloksen myötä Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmäsopimuksen liitteeseen 3 (lisäpalkkiot) päivitetään eri lentolisien euromäärät edellä mainitun prosentin mukai-

sesti korotettuina. Korotetut lisät näkyvät palkkalaskelmilla elokuun palkanmaksun yhteydessä. Muutaman virkamiehen osalta lisät eivät ole menneet tietojärjestelmästä johtuen maksuun kuukauden puolella välissä. Heihin on oltu asiasta yhteydessä, ja tilanne korjataan mahdollisimman pian.

Valtion sopimusratkaisuun liittyen työnantaja on julkaissut 24.6. päätöksen (RVL2020441), jonka liitteenä on 1.8. yleiskorotuksella (1,1 %) korotettu palkkataulukko. Kyseinen palkkataulukko on päivitetty myös Kompassiin. Päätöksen mukaiset vaatimusluokat on saatu maksuun elokuun palkkaan.

## Työajan pidennyksen poistumista korvaavat järjestelyt viraston työaikasopimukseen

Rajavartiolaitoksessa on saavutettu 12.8. neuvottelutulos työajan pidennyksen poistumista korvaavista järjestelyistä. Tämä kokonaisuus on saatu nyt neuvoteltua viraston työaikasopimuksen yhteyteen, eikä soveltaminen mene keskustason sopimuk-

sen mukaisesti. Neuvottelutuloksen mukaisesti 3 a §:ssä (Säännöllisen työajan keskimääräistäminen jaksotyössä kahden peräkkäisen työjakson aikana) säilyy tuntimäärä 125 t, mikä työnantajalla on oikeus teettää ilman virkamiehen suostumusta. Tätä tuntimäärää ei siis lasketa kilpailukyky sopimuksen purun mukaisesti kahdella tunnilla. Tätä kohtaa sovelletaan 1.10. jälkeen alkavan työjakson alusta lukien (jakso 14/20, alkaa 5.10.). 3 a §:ään lisättiin soveltamisohjeen loppuun lause, jonka mukaisesti 5 a §:n (Työaikapankki) käyttö yhtä aikaa työajan keskimääräistämisen kanssa on mahdollista ilman virkamiehen suostumusta.

5 §:ään (Tasoisuvapaajärjestelmä säännöllisen työajan kohdentamiseksi jaksotyössä) lisättiin maininta siitä, että jatkossa aiemmasta poiketen virkamiehellä on oikeus saada tasoisuvapaajärjestelmän 50 %:n korotusosa rahana, mikäli hän ilmoittaa asiasta sitovasti työnantajan edustajalle viimeistään 14 vuorokautta ennen kerryttämisyakson alkamista. Tähän samaan kokonaisuuteen liittyy neuvottelujen yhtey-

dessä laadittu pöytäkirja, jossa todetaan, että 1.1.2021 jälkeen alkavan ensimmäisen täyden työjakson alusta lukien, Rajavartiolaituksen päätöstä 18.4.2013 ta-soitusvapaajärjestelmän lisäkorvauksesta muutetaan seuraavasti: Oikeus päätöksen mukaiseen 30 %-yksikön määrää yksinkertaisesta tuntipalkasta vastaavaan lisäkorvaukseen rajataan päätöksessä mainituilta 50 %:lla korvattavan ylityön kynnyksen ylittäviltä tasoitusvapaatunneilta vain virkamiehelle, joka on Rajavartiolaituksen virkamiesten työajoista tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen 5 §:ssä sovitun mukaisesti suostunut sanottujen tuntien korotusosaa vastaavan ajan siirtämiseen tasoitusvapaajärjestelmään. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että mikäli virkamies ottaa 50 %:n korotusosan rahana, hän ei ole enää oikeutettu 30 %:n lisäkorvaukseen. Jos virkamies haluaa siirtää 50 %:n korotusosan tasoitusvapaajärjestelmäpankkiin, silloin hän voi itse päättää, ottaako hän 30 %:n lisäkorvauksen rahana vai siirretäänkö se pankkiin myöhemmin vapaana annettavaksi. 5 §:n soveltamisohjeeseen tuli muutos, jonka mukaisesti työnantaja ilmoittaa viimeistään 21 vuorokautta ennen kerryttämiskäynnin alkua, siirtääkö se ylityökorvauksiin oikeuttavasta ajasta järjestelmään perusosan lisäksi korotusosat.

Varsinaisena työajan pidennyksen poistumista korvaavana järjestelynä työaikaopimukseen lisättiin kokonaan uutena 5 a § (Työaikapankki virasto- ja jaksotyössä). Jatkossa työnantajalla on oikeus teettää virkamiehellä molemmissa työaikamuodoissa 16 säännöllisen työajan, 3 a §:n (Säännöllisen työajan keskimääräistäminen jaksotyössä kahden peräkkäisen työjakson aikana) tai 4 §:n a) -momentin (muuksi päiväksi kuin lauantaiksi ja sunnuntaiksi sattuvat eräät juhlapäivät) mukaisen työajan ylittävää tuntia. Lähtökohtaisesti tehdyt työtunnit siirretään sellaisenaan työaikapankkiin myöhemmin yksinkertaisena vapaana annettavaksi, eikä niistä synny korvattavaa lisä- tai ylityötä. Virkamies voi kuitenkin itse päättää, ottaako tehdyt tunnit rahana ilmoittamalla asiasta sitovasti työnantajan edustajalle 7 vuorokauden kuluessa sen työjakson päättymisestä, jona tunnit on teetetty. Jos virkamies päättää ottaa tehdyt tunnit vapaana, vapaa tulee antaa jaksotyössä kolmen kuukauden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona työ on teetetty ja virastotyössä sanotun kalenterivuoden kuluessa, ellei virkamiehen kanssa sovita pidemmästä vapaan antamisajasta. Muutettua 5 §:ää ja uutena neuvoteltua 5 a §:ää sovelletaan 1.1.2021 jälkeen alkavan työjakson alusta lukien (jakso 2/21, alkaa 18.1.).

## Kilpailukykykysymyksen purku hoidettu kuulemismenettelyllä

Kesäkuussa toteutettiin kuulemismenettely, jonka tarkoituksena oli keskustella kilpailukykykysymyksen perusteella sovitun työajan pidentämiskäytännön purkamisesta. Käytännössä työnantaja oli tehnyt 6 minuutin vähennykset samoihin tunti- ja minuuttimääriin, joita pidennettiin vuonna 2016 kilpailukykykysymyksen myötä 6 minuutilla. Samassa yhteydessä alenee myös sotilaallisen harjoituksen työaikamerkintä 8 tunnista 6 minuutista 8 tuntiin suoraan keskustason sopimuksen nojalla. Lisäksi muutoksia tuli mm. säännöllistä työaikaa koskeviin pykäliin. Työnantaja on julkaissut tästä asiasta 14.8. päätöksen (RVL2036103). Päätöksen liitteenä ovat tämän prosessin kautta muutetut sopimustekstit. Kodifoidut työaikaopimusversiot työnantaja päivittää Kompassiin sekä ulkoisille sivuille. Purkamisen johdosta muutettuja työaikoja koskevia sopimusmääräyksiä sovelletaan ensimmäisen 1.10. jälkeen alkavan täyden työjakson alusta lukien, eli 5.10. alkavasta työjaksosta (14/20).

## Poikkeamiset työaikaopimuksesta päättyivät

Suomessa vallinneisiin poikkeusoloihin liittyen Rajavartiolaituksen työaikaopimuksesta poikkeamisesta annettiin kevään aikana käytännössä kolme määräystä, joista viimeisin annettiin 6.5. Työaikaopimuksesta määrättyjen poikkeusten soveltamisen päättymisestä työnantaja julkaisi 17.6. määräyksen (RVL2025612), jonka mukaisesti Rajavartiolaituksen virkamiesten työajoista tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen 34 §:n nojalla sopimuksen sopimusmääräyksistä määrättyjen poikkeusten soveltaminen päätettiin kaikilta osin 12.7.2020 kello 24 lukien. Poikkeuksia tuli kuitenkin ennen edellä sanottua ajankohdakin soveltaa vain siltä osin kuin jo vahvistettujen työvuorojen toteuttaminen suunnitellusti sitä edellytti.



## RAJAVARTIOLAITOKSEN PALKKATAULUKKO

Tehtäväkohtaiset palkanosat  
1.8.2020 lukien  
(yk 1,10%) ptek 2034

Vaativuusluokka	Tehtäväkohtainen palkanosa (eur/kk)
13,0	1 621,75
14,0	1 743,88
14,5	1 758,13
15,0	1 780,72
15,5	1 814,67
16,0	1 846,26
16,5	1 872,67
17,0	1 899,62
17,5	1 935,72
18,0	1 973,70
18,5	2 015,55
19,0	2 060,70
19,5	2 107,19
20,0	2 156,08
20,5	2 209,55
21,0	2 265,08
21,5	2 327,05
22,0	2 394,23
22,5	2 488,63
23,0	2 583,76
23,5	2 680,78
24,0	2 784,90
24,5	2 910,90
25,0	3 044,65
25,5	3 268,29
26,0	3 544,27
26,5	3 730,67
27,0	3 899,61
27,5	4 084,31
28,0	4 293,50
28,5	4 503,38
29,0	4 722,99

# Sotilaan lepoaika ei ole aina vapaa-aikaa

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Puolustusvoimat

Tänä keväänä Puolustusvoimat antoi poliisille Uudenmaan eristämässä virka-apua, johon osallistui enimmillään 50 palkattuun henkilökuntaan kuuluvaa sotilasta maavoimien ja merivoimien eri joukko-osastoista. Virka-apupyyntö oli ennalta arvaamaton, eikä sitä juuri voitu ottaa huomioon hallintoyksiköiden työaikasunnittelussa. Kun samaan aikaan joukoissa oli käynnissä monia toimintasuunnitelman mukaisia harjoituksia yms., palkatun henkilöstön kohdentamisessa ja riittävydessä virka-aputehtävään oli ajoittain haasteita. Henkilöstö kun oli kiinni jo valmiiksi muissa tärkeissä virkatehtävissä. Joissakin hallintoyksiköissä jouduttiin tekemään hyvin poikkeavia järjestelyjä. Virkamiehiä käskettiin virka-aputehtävään yhdenjaksoiseen 24 tunnin työvuoroon ja varusmiesjoukon johtajaksi kulunvalvontapaikalle. Järjestelystä syntyi erimielisyyttä, mitä vuorosta voitiin laskea virkamiehen työajaksi ja mitä ei. Joidenkin työnantaja-

tahojen mielestä työvuorosta voitiin lukea työajaksi enintään 19 tuntia. Tulkinta juontui puolustusvoimien työaikasopimuksessa (PVTAS) sovitusta vuorokausilevon vähimmäispituudesta, joka on viisi tuntia. Lisäksi aika, jolloin virkamies saattoi levähtää hetken johonkin aikaan vuorokaudesta kulunvalvontapaikan taakse pystytetyssä puolijoukueteltassa, tulkittiin vapaa-ajaksi.

PVTAS:n soveltamisohjeissa on määrätty, että työpäivän työaika pitää pääsääntöisesti rajoittaa 12 tuntiin. Sopimuksella ei kuitenkaan tosiasiallisesti rajoiteta virkamiehen vuorokautista eikä viikoittaista enimmäistyöaikaa. Tehty ylityökin voidaan todeta vasta kolmiviikkoisjakson päätyttyä. Virkamiehellä ei ole subjektiivista oikeutta kieltäytyä hänelle määrätystä työvuorosta, oli sen vuorokautinen kesto mikä tahansa. Tässä tapauksessa työajan laskentaa koskevassa tulkinnassa ei ollut järjen hiven-täkään. PVTAS:n peruskäsitteisiin kuuluu, että työajaksi luetaan työhön käytetty aika

sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Lisäksi työajaksi ei lueta päivittäisiä lepoaikoja, jos virkamies saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikaltaan.

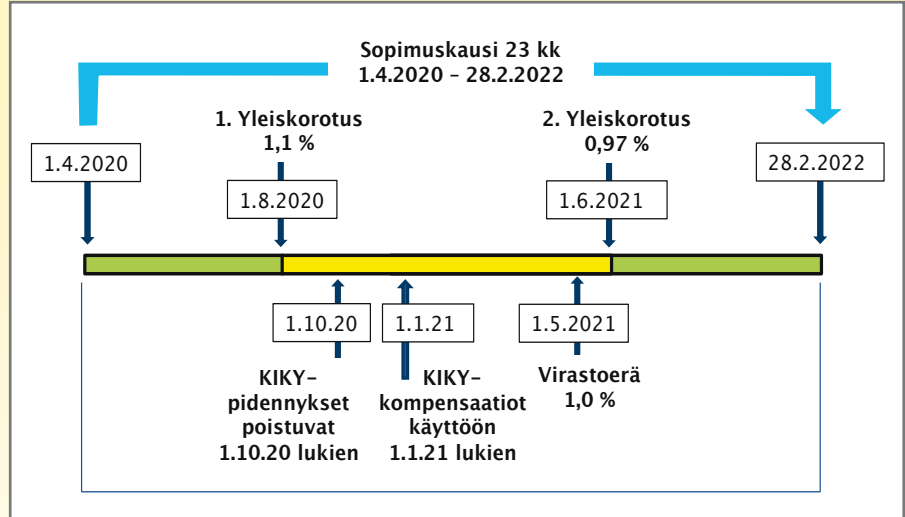
Virkamiehet olivat kiinni tehtävässä kerrallaan 24 tuntia määrätynä varusmiesjoukon johtajaksi eikä heille annettu tosiasiallista mahdollisuutta poistua vuorokauden mittaisen työvuoron aikana työnsuorittamispaikalta esimerkiksi nukkumaan kohtuulliset vaatimukset täyttävään majoitukseen, joten kaikki aika on luettava työajaksi. Lisäksi ajalta tulee suorittaa PVTAS 17-20 §:n mukaista iltatyölisää, yötyölisää, lauantaityökorvausta, aattopäivänlisää sekä sunnuntaityökorvausta näiden perusteiden täytyessä. Sillä ei ole merkitystä, jos joku virkamies levähti esimerkiksi yön pimeinä tunteina kulunvalvontapaikan taakse pystytetyssä teltassa johtamansa varusmiesjoukon sekaan. Tämäkin aika on luettava työajaksi.

# Neuvottelut puolustusvoimien kiky-työajan pidenten kompensoinnista jatkuvat syksyllä

Teksti ja kuva: Marko Jalkanen

**K**eväällä valtion sopimusratkaisussa sovittiin, että kilpailukyky sopimukseen (kiky) sisällyneet palkattomat työajan pidenten poistuvat lokakuussa. Puolustusvoimissa jaksotyön säännöllinen työaika palautuu 114 tunniksi 45 minuutiksi kolmen viikon jaksossa 12.10. lukien. Kiky-työajan pidenten poistoa kompensoidaan 1.1.2021 käyttöön tulevilla uusilla työaikajärjestelyillä, joista on sovittu keskustasolla.

Vuoden vaihteen jälkeen virastotyönantajalla on käytettävissään kalenterivuoteen sijoittuva 14 tunnin työaikapankkijärjestely, johon kertyneet tunnit annetaan vastaavana vapaana tai korvataan rahana. Puolustusvoimien työaikasopimuksessa (PVTAS) on ollut jo nyt samankaltaisen työaikapankin käyttömahdollisuus, kun työnantajalle on annettu yksipuolinen oikeus teettää virkamiehellä 18 tuntia 26 viikon pituisena ajanjaksona työaikapankkiin. Vastavaan kaltaista työaikapankkijärjestelyä ei ole ollut aiemmin valtion yleisessä työaikasopimuksessa, joten tältä osin puolustusvoimissa on oltu työajan joustoissa edel-



läkävijöitä. Nyt kuitenkin puolustusvoimiin on tulossa PVTAS:n työaikapankin rinnalle tämä ns. Kiky-pankki. Päällystöliitto on tehnyt puolustusministeriön oman esityksensä näiden työaikapankkien yhdistämisestä. Pyrkimyksenä on yksinkertaistaa puolustusvoimien työnantajan yksipuolisessa määräämisvallassa olevien työaikapankkien käyttöä, työajan tasoitus-

vapaajärjestelyjä sekä niiden käyttömahdollisuuksia. Esityksestä on käyty neuvotteluja tämän kesän aikana puolustusministeriön, puolustusvoimien ja eri henkilöstöjärjestöjen välillä, ja niitä jatketaan vielä syksyllä. Toivomuksena on, että asiasta päästään konsensukseen ennen vuoden vaihdetta.

**OTV-palkkataulukko 1.8.2020 lukien (yleiskorotus 1,1 %)**

VAATILKA	VAATI	HENKI 0% 0 - 1,9	7% 2,0 - 2,6	12% 2,7 - 3,0	17% 3,1 - 3,4	22% 3,5 - 3,8	27% 3,9 - 4,2	32% 4,3 - 4,6	37% 4,7 - 5,0
1	1 468,26	1 468,26	1 571,04	1 644,45	1 717,86	1 791,28	1 864,69	1 938,10	2 011,52
2	1 580,53	1 580,53	1 691,17	1 770,19	1 849,22	1 928,25	2 007,27	2 086,30	2 165,33
3	1 704,00	1 704,00	1 823,28	1 908,48	1 993,68	2 078,88	2 164,08	2 249,28	2 334,48
4	1 928,51	1 928,51	2 063,51	2 159,93	2 256,36	2 352,78	2 449,21	2 545,63	2 642,06
5	2 177,77	2 177,77	2 330,21	2 439,10	2 547,99	2 656,88	2 765,77	2 874,66	2 983,54
5A	2 326,18	2 326,18	2 489,01	2 605,32	2 721,63	2 837,94	2 954,25	3 070,56	3 186,87
6	2 491,21	2 491,21	2 665,59	2 790,16	2 914,72	3 039,28	3 163,84	3 288,40	3 412,96
6A	2 577,52	2 577,52	2 757,95	2 886,82	3 015,70	3 144,57	3 273,45	3 402,33	3 531,20
6B	2 719,10	2 719,10	2 909,44	3 045,39	3 181,35	3 317,30	3 453,26	3 589,21	3 725,17
7	2 976,83	2 976,83	3 185,21	3 334,05	3 482,89	3 631,73	3 780,57	3 929,42	4 078,26
8	3 253,97	3 253,97	3 481,75	3 644,45	3 807,14	3 969,84	4 132,54	4 295,24	4 457,94

# Yleistä ylityökieltoa ei ole olemassa

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Pasi Jalkanen

**P**uolustusvoimissa on iät ja ajat veljonut huhu yleisestä ylityökiellosta, jonka joku isoherra olisi joskus antanut jollain mahtikäskyllä. Viras- totasoista ylityökieltoa ei kuitenkaan ole olemassa. Ylityökiellon virheellinen käsitys juontunee siitä, kun työaikaa koskevien sopimusmääräysten mukaan työvuoroluettelot tulee periaatteessa suunnitella niin, ettei ylityötä muodostu. Komentajan ja hallintoyksikön on valvottava työajan täsmällistä noudattamista ja sen tarkoituksenmukaista käyttöä.

Ylityöllä voidaan tarkoittaa työtä, jota joudutaan tekemään hetkellisesti tilanteessa, jossa henkilöstön määrä työmäärään nähden ei ole riittävä tai on suoritettava joku tilapäinen tehtävä tavanomaisten työvuoro-

jen ja normaalien työtehtävien lisäksi. Kun ylityöt kohdistuvat tehtäviin, joita ei voida siirtää eikä jättää juuri kyseisellä hetkellä suorittamatta, puolustusvoimien virkamies on aina velvollinen työskentelemään yli säännöllisen työajan silloin, kun asianomainen esimies katsoo sen erityisestä palvelussuhteesta tarpeelliseksi. Virkamiehellä ei siis ole subjektiivista oikeutta kieltäytyä tästä ylityöstä. Esimiehen tehtävä on päättää, jätetäänkö ylityöt sillä kertaa tekemättä. Ylityökorvauksia voidaan suorittaa vain työstä, joka perustuu esimiehen ennalta antamaan, nimenomaiseen ylityömääräykseen ja sen tulee olla ajallisesti rajoitettu. Ylityön muodostumista ei voida todeta työjakson jälkeen, mikäli virkamiehelle ei ole ennalta annettu ylityömääräystä.

Joku komentaja lieneekin joskus antanut jonkun mahtikäskyn yleisestä ylityökiellosta, mutta se ei missään tapauksessa ole enää tätä päivää. Puolustusvoimauudistus vähensi roimasti henkilöresursseja, ja viraston tehtäviä hoidetaan entistä vähemmällä henkilöstöllä. Monia organisaation tehtäviä yhdisteltiin ja varsinkin monet sotilastehtävät ovat ns. monihatutettuja yhdistelmätehtäviä. Työtaakka on ajoittain kasvanut niin suureksi, että monet sotilaat ovat aivan hapoilla eikä säännöllinen työaika tahdo riittää kaikkien annettujen tehtävien hoitamiseksi. Henkilöresurssit annettuihin virkatehtävien määrään nähden ovat sen verran niukat, että ylityöiden muodostuminen on väistämätöntä.

Virheellinen käsitys yleisestä ylityökiellosta on saattanut johtaa siihen, että kuuliainen virkamies tekee tunnollisuuttaan harmaata eli palkatonta ylityötä omalla ajallaan. Vierasta ei ole puolustusvoimissa sekään, että ihaillaan niitä työmiehiä, jotka painavat pitkää työpäivää omalla ajallaan ns. ylityökiellon vuoksi. Esimiehellä on velvollisuus puuttua tähän. Sopimusmääräykset velvoittavat esimiestä valvomaan työajan noudattamista, ja työnantajan vastuulla on organisoita tehtävät siten, että työaika riittää.

*Mikäli esimies saa tietää, että hänen alaisensa tekee kunnianhimosta tai jostain muusta syystä harmaata ylityötä, tulee esimiehen puuttua siihen.*



# Edustajakokous 2020

**P**äällystöliiton edustajakokous pidetään tämänhetkisen tietämyksen mukaan tiistaina 3.11. klo 10 alkaen Katajanokan Kasinolla Helsingissä. Liiton jäsensivuilla on välilehti "Edustajakokous 2020", josta löytyy lomake, jolla ilmoittaudut kokoukseen ja tilaat tarvittavat lento- ja junaliput. Sivulla on myös kokouskutsu ay-virkavapausanomuksen liitteeksi. Virkavapausanomus tulee tehdä vähintään kaksi viikkoa ennen kokousta. Välilehdelle lisätään kokousmateriaalia sitä mukaa kun se on hallinnossa hyväksytty. Liiton hallitus kokoontuu 2.10., jolloin käsitellään viimeiset asiakirjat. Käsitelyn jälkeen aineisto lisätään kokonaisuudessaan jäsensivuille ja lähetetään painoon. Paperiset aineistot ovat yhdistysten käytössä todennäköisemmin viikolla 42. Ennakoilmoittautuminen kokoukseen tulee tehdä 16.10. mennessä.

## Lomatoiminta

Poikkeuksellisen kevään jälkeen on lomatoiminnassa palattu melko lailla normaaleihin käytänteisiin, joskin puhtautta ja hygieniaa ei voi liiaksi korostaa. Vierumäellä on Country Clubin konkurssin myötä mökkien avainpalvelu siirtynyt Vierumäkihallin ravintola Greeniin. Vastaanotto palvelee mökkiasiakkaita ma ja pe klo 9 - 22, ti - to ja la klo 9 - 19 ja su klo 9 - 18. Avaimet voit palauttaa Vierumäkihallin ulkopuolella olevaan lukolliseen postilaatikkoon vastaanoton ollessa suljettu.

Lomia pidetään ensi vuonnakin ja kevätkaudelle 2021 (1.1. - 30.4.) liiton lomakohtien hakuaika päättyy 31.10. Tee hakemus jäsensivuilla olevalla varauslomakkeella. Jos et lomakkeen lähettämisen jälkeen saa sähköpostiisi kuittausta lomakkeen vastaanotosta, ole yhteydessä liiton toimistoon hakemuksen perilletulon varmistamiseksi. Vajaiden viikkojen ja viikonloppujen osalta varaus vahvistetaan vasta kuukautta ennen varausajankohtaa => etusijalla on koko viikon varaaja (ei koske Helsingin asuntoja).

## Muuta ajankohtaista

Yhdistyksien tileille on maksettu elokuun viimeinen päivä jäsenmaksupalautukset, jotka määräytyivät yhdistyksen jäsenten maksamista jäsenmaksuista ajalta 1.1.-30.6.2020. Loppuvuoden jäsenmaksupalautteet maksetaan yhdistysten tileillä ensi vuoden helmikuun viimeisenä päivänä. Toiminta-avustus vuoden 2019 toimin-



takertomuksensa lähettäneille yhdistyksille maksettiin 18.6. Osalla yhdistyksiä on vuosikokous ainoastaan syksyllä, joten toimintakertomuksen hyväksyminen edelliseltä vuodelta tapahtuu vasta silloin. Näillä yhdistyksillä on mahdollisuus saada liiton toiminta-avustus, kunhan ne lähettävät edellisen vuoden toimintakertomuksensa joulukuun mennessä liiton toimistolle.

Liiton toimisto on lähettänyt jäsenyhdistyksille pyynnön tarkistaa jäsenlistansa eHallinnassa ja täydentää puuttuvat tiedot. Tarkaraja tarkistusten tekemiselle on 18.9. Kaksi kertaa vuodessa tapahtuva jäsenlistojen tarkistus on edellytyksenä yhdistyksille maksettavan jäsenmaksupalautteen saamiseksi, joten hoitakaa asia ohjeistuksen mukaisesti kuntoon.

Akavalaisten jäsenetupalvelu Member+ on saanut paljon uusia etuuksien tarjoajia. Suunnittelet sitten vaikka matkaa ulkomaille tai kotimaahan, asuntolainan ottamista, auton vuokraamista tai vapaalentotunneli-elämyksen kokemista, niin käy katsomassa, mitä on Member+lla on tarjolla. Osoite on <https://memberplus.fi/>. Pitempään toiminut ja kaikille palkansaajajärjestöjen jäsenille tarkoitettu jäsenetupalvelu jäsenedut.fi on tarjonnaltaan laajempi, ja jos Member+sta ei löydy sinulle sopivaa tarjousta, käy tarkistamassa osoitteessa <https://www.jasenedut.fi/>. Molempien palveluiden käyttö edellyttää rekisteröitymistä.

## Jatkamme Päällystöliiton toimistolla valtioneuvoston suosituksen mukaisesti työskentelyä pääosin etätyössä mahdollisimman laajasti 31.10. asti.

Sitä ennen tarkastelemme tilannetta uudestaan loppuvuoden osalta. Tänä aikana Päällystöliiton toimistolle ei kutsuta tai päästetä ulkopuolisia vierailijoita kuin tarkan harkinnan ja painavan syyn jälkeen. Pyrimme välttämään usean henkilön yhtäaikaista työskentelyä toimistolla. Edelleen osallistumme mahdollisuuksien mukaan myös kokouksiin ja tilaisuuksiin, joihin ei ole mahdollista osallistua etänä tai tilaisuuksiin, joissa olemme järjestelyvastuussa (PJ-päivät, TVLK, alueelliset LMYT-päivät, LMYTJK). Osallistuttaessa ja järjestettäessä lähitilaisuuksia pyrimme noudattamaan yleisiä turvallisuusohjeita koronalta suojautumiseen (mm. turvallisuusvälit, kasvomaskit, käsihygienia).

Mikäli jollain on tarvetta asioida liiton toimistolla, varmistu ja sovi etukäteen, että toimistolla on joku henkilöstöstä paikalla.

## LAKIASIAINNEUVONTA

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



# Edustajakokouksessa suuntaviivat tulevaisuuteen

Teksti: Juha Susi Kuvat: Suvi Sunnarborg ja Vesa Taskila

**H**allituskauden toimintasuunnitelmaan sisältyvä tulevaisuuteen valmistautuminen nousee lähestyvän Edustajakokouksen pääteemaksi. Työtä on tehty, ja se saa jatkoa kuluvan syksyn aikana. Suunnittelutyössä huomioidaan jäsenyhdistysten näkemykset.

- Olemme sivunneet aihetta paikallisella tasolla. Tähän työhön liittyy myös oman yhdistyksen toiminnan kehittäminen tulevaisuutta silmällä pitäen, Luonetjärven Päälystöyhdistyksen puheenjohtaja **Ville Salmenhaara** avaa yhdistyksensä näkymiä.

Yhdistys odottaa tulevaisuustyöltä hallitun sopeuttamisen jatkamista. Siihen kuuluvat yhdistyksen näkemyksen mukaan mahdolliset toimintojen ja toimijoiden yhdistäytymiset. Samoin edunvalvonnassa voitaisiin siirtyä tulevaisuudessa enemmän paikallisesta alueellisesta toimintaan.

- Keskustason ja toimiston suhteen meillä ei ole kommentoitavaa. Paras tuntemus tähän on siellä toimivilla henkilöillä. Samoin lomakiinteistöistä luopuminen tulee nostaa jossain vaiheessa pöydälle, Salmenhaara listaa tulevaisuuden näkymiä.

Yhdistys ei tehnyt tänä vuonna aloitteita Edustajakokoukseen.

- Neuvottelukierros on siinä kohtaa, ettei siihen liittyviä aiheita ollut. Vuoden opis-

toupeeri - esityksen tosin teimme.

Tulevaisuuteen liittyvät näkemykset yhdistyksessä ovat kuitenkin selkeät. Seuraavaan hallituskauteen lähdeäessä hallituksen koon pienentäminen ei saa olla itseisarvo.

- Haluamme alueellisen kattavuuden. Tiedon on jatkossakin kuljettava hallinnosta yhdistyksille ja päinvastoin, aivan kuten nytkin.

Salmenhaara tunnistaa kuitenkin realiteetit, mikäli halukkaita ehdokkaita ei nouse tarvittavaa määrää esiin.

- Siinä tapauksessa koon tulisi olla pienempi. Parempi pieni ja aktiivinen kuin että mukana on puolipaketettuja hallitusjäseniä.

Luonetjärven yhdistys on yksi isoimmista jäsenyhdistyksistä. Vielä ei kuitenkaan jäsenistöstä ole noussut halukkaita ehdokkaita tulevaan hallituskauteen.

- Oma ehdokas voisi olla tavoitteena.

Salmenhaara osallistuu itse syksyllä Puheenjohtajapäiviin ja Edustajakokoukseen, joten yhdistyksen kannat tulevaisuustyöhön saadaan esitettyä. Kokouksilta hän odottaa avointa keskustelua.

- Näen, että tiedottaminen työn etenemisestä jäsenistön suuntaan on myös tärkeää, tapahtui se sitten Päälystöllehden, sähköpostin tai eri toimijoiden kautta.

*Luonetjärven Päälystöyhdistyksen puheenjohtajan Ville Salmenhaaran mukaan yhdistys on perehtynyt tulevaisuustyöhön. Liian nopeita ja rajuja supistamisia ei saa tehdä.*

## Tehtävien turvaaminen nousee esiin

Lapin Rajapäälystöä syksyn Puheenjohtajapäivillä edustaa yhdistyksen varapuheenjohtaja **Sami Pesonen**. Yhdistys ei ole ottanut koottua kantaa käytävään tulevaisuustyöhön.

- Tähän on selkeä syy: yhdistyksemme purkautuu lokakuussa.

Pesonen haluaa nostaa esiin kuitenkin tulevaisuuteen liittyvän asian, tehtävien turvaamisen.

- Kannamme suurta huolta opistoupseerien tehtävistä. Vaikka meillä on pitkä kokemus ja osaaminen, niin silti tehtäviin määrätään henkilöitä suoraan koulun penkiltä. Esimerkkinä vaikkapa asemien varapäällikön tehtävät.

Yhdistyksen purkautumisen jälkeen jäsenistö siirtynee Rajan Päälystöyhdistykseen. Pesonen katsoo, ettei tämä ainakaan helppota jatkossa toimijoiden löytämistä.

- Isossa yhdistyksessä, joka toimii laajalla alueella, on varmasti vaikeampi löytää yhteistä etujemme ajajaa.

Puheenjohtajapäivillä Pesonen aikoo tuoda esille yhdistyksen näkemyksen hallinnosta.

- Vaikka opistoupseerien määrä pienenee tasaista vauhtia, ei tulevaa hallitusta kannata pienentää liikaa ennakkoon. Kyllä meidän äänemme pitää saada siellä kuuluviin, vaikka omaa edustajaa olisikaan.

## Kahden tason suunnittelua

Puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** nostaa esiin sen, ettei syksyn aikana tehtävä suunnittelutyö ole mikään kerralla lukkoon lyötävä ratkaisu.

- Olemme valmistelleet aihetta niin hallituksen kuin luottamusmiessuunnan kanssa kuluvalle hallituskaudella. Tässä vaiheessa haluamme esittää kentälle suunnittelun vaiheen ja saada yhdistyksiltä linjauksia ja kommentteja jatkotyölle.

Lukkarinen korostaa, että suunnittelutyötä tehdään kahdelle eri ajanjaksolle. Tarvitaan siis näkemyksiä pitkälle tulevaisuuteen.

- Haluamme yhdistyksiltä kannanottoja tulevaan hallituskauteen (2022 - 2025) sekä aina vuosikymmenen loppuun asti. Kannat pyydetään esimerkiksi liiton eri organisaatioista ja toimiston kokoonpanosta.

Syyskuisilla Puheenjohtajapäivillä ei tehdä sitovia päätöksiä vaan haetaan linjauksia.

- Haluamme reunaehdot suunnittelun jatkolle. Tavallaan se toimii lähetekeskusteluna

Edustajakokoukselle. Teemme saaduista kommenteista ja linjanvedoista koosteen, johon yhdistyksillä on mahdollisuus perehtyä kotisivujen kautta.

Koosteen tarkoituksena on tuoda keskusteluiden tärkein sisältö perehdyttäväksi myös niille yhdistyksille, jotka eivät osallistuneet Puheenjohtajapäiville. Mikäli aineisto herättää kysymyksiä tai uusia ideoita, tulee ne tuoda esille viimeistään marraskuussa Edustajakokouksessa.

## Kehittäminen saattaa myös maksaa

Lukkarinen esittelee syksyn askelmerkkejä keskustelun aikana. Lokakuun alussa hallinto lukitsee ensi vuoden talousarvioesityksen, minkä jälkeen Edustajakokousmateriaali lähtee painoon.

- Kartotamme syksyisillä Puheenjohtajapäivillä myös viestintään ja tiedottamiseen liittyviä ajatuksia. Esimerkiksi kotisivujen päivittäminen uuteen alustaan maksaa viisimääräisen summan. Tällaiset menot on osattava ennakoita hyvissä ajoin ja sisällyttää menoarvioon, ei näitä lisätä kesken kuluvaa vuotta.

Puheenjohtaja odottaa Edustajakokouksen saavan keskustelulla aikaan linjaukset myös tulevan hallituskauden muodosta.

- Tällöin voimme sujuvasti jatkaa ensi kevään Puheenjohtajapäivillä aiheesta. Toivottavasti voisimme jo silloin saada esiin, minkälaista halukkuutta löytyy hallinnon tehtäviin. Toki jatkamme keskustelua talouden kehittymisestä ja sopeuttamisen askelmerkeistä.

Korona heijastuu syksyisiin tapahtumiin.

Puheenjohtajapäiviin on mahdollista osallistua myös verkon kautta.

- Edustajakokouksen osalta olemme varautuneet käyttämään verkkokokousalustaa, joka mahdollistaa tarvittaessa myös verkkokokouksen. Samoin otamme huomioon kokouksessa paikallaolijoiden turvallisuuden kaikin tavoin.

Lukkarinen kiittää edellisen hallituskauden aikana tehtyä sääntömuutosta. Säännöt laadittiin aikanaan hyvinkin joustaviksi, eikä nyt näköpiirissä ole suuria muutostarpeita. Ainoa pieni huoli on Edustajakokouksen liitettävä kokoontuu-kirjaus.

- Sehän tarkoittaa perinteisesti fyysistä kokoontumista. Toivomme, että oikeusministeriön antama poikkeusasetus yhdistysten hallintojen kokoontumisesta on voimassa vielä marraskuussa. Se mahdollistaisi meille verkkokokouksen. Tältä osin sääntömme voitaisiin laventaa vielä lisää. Toivottavasti kuitenkin pandemiatilanne sallii järjestää edustajakokouksen perinteisesti, sillä verkkokokous on aina huonompi vaihtoehto.

Päällystöliitossa on totuttu rytmiin, jossa keväisin on Puheenjohtajapäivät ja syksyisin Edustajakokous. Nyt näiden väliin jää kaksi kuukautta, kun kevään päivät jouduttiin siirtämään syksyille.

- Tämä aiheuttaa varmasti paineita myös paikallistoimijoille. Moni heistä on monihattutettu, joten heille tulee rypäs tapahtumia. Lukkarinen harmitteleeekin keväisten päivien siirtämistä syksyille.

- Ollisimme voineet käsitellä saatuja kommentteja hallinnon ja luottamusryhmän seminaarissa kesäkuussa.

## Osallistukaa ja vaikuttakaa

Edustajiston puheenjohtajan **Mika Räisänen** viesti yhdistyksille on lyhyt ja selkeä: osallistukaa ja vaikuttakaa.

- Tänä vuonna ei ole vaalikokousta, mutta kaikilla salissa ja tauoilla käytävillä keskusteluilla saadaan vietyä yhteisiä asioita eteenpäin. Osallistuminen liiton tapahtumiin on osoitus siitä, että kyseinen yhdistys toimii.

Räisänen haluaa nostaa esiin myös yhä kasvavan joukon, eli henkilöjäsenien, merkityksen liitolle.

- Toivon, että tämä kasvava joukko aktivoituu viimeistään ensi vuonna, jolloin käydään vaalit.

Edustajakokouksen verkkokokousmahdollisuus ei saa Räisäselä varauksetonta hyväksyntää.

- Olen lähikokouksen kannalla, vaikka poikkeusolot mahdollistaisivatkin verkkokokouksen. Vuorovaikutteisuudella on iso rooli.

Räisänen on useaan kertaan nostonut esiin yhdistysten elinvoimaisuuden. Huoli on myös kuluvan syksyn tapahtumiin osallistumisesta. Korona ja tunne, että asioita hoidetaan hyvin, eivät yksistään selitä aktiivisuuden hiipumista.

- Äkkiseltään vaikuttaa, että meillä yhdistyksistä noin kolmannes on elinvoimaisia ja toimivia. Tästäkin tulisi keskustella.

*Sami Pesonen toimii Lapin Rajapäällystön varapuheenjohtajana. Yhdistys purkautuu syksyn aikana. Päällimmäisenä on huoli tehtävätasojen säilymisestä opistoupseerien poistumasta huolimatta.*



”Forget logistics, you lose”

# Materiaalikeskusten päälliköt paljon vartijoina

Teksti: Matti Vihurila  
Kuvat: Satu Astikainen ja  
Jani Sattanen



Yhdysvaltojen 7. Armeijakunnan komentajana Irakissa operaatio Desert Stormissa toimineen kenraaliluutnantti **Frederick Frankisin** toteamukseen on helppo yhtyä: ”Jos unohtat huollon, niin häviät”. Koronapandemian aikana joukko-osastojen huolto-organisaatiot ovat joutuneet venymään äärimmilleen, kun niin muonituksen, terveydenhuollon kuin kaiken muunkin huollon on ollut pakko sopeutua poikkeusolosuhteisiin ja niistä huolimatta hoidettava jokapäiväiset tehtävänsä. Moni muu asia puolustusvoimissa voidaan ”kuvata punaisella lipulla”, muttei huoltoa – sen on toimittava. Useissa joukko-osastoissa opistoupseereilla on keskeinen rooli huollon käytännön toimien johtamisessa. Kapteeni **Petri Koski** palvelee Maasotakoulun materiaalikeskuksen päällikkönä. Keskus toimii kahdella paikkakunnalla, Lappeenrannassa ja Haminassa, ja työllistää 47 henkilöä. Heistä 14 työskentelee Lappeenrannassa ja loput Haminassa.

sa. Materiaalikeskuksen organisaatioon kuuluvat myös molempien paikkakuntien käyttöhuolto-osastot sekä ampuma- ja harjoitusalueiden henkilöstöt. Lappeenrannan keskusvarasto pitää sisällään eri materiaalilajien varastot, ja siellä varastoidaan myös Rajavartiolaitoksen joukkotuotantokoulutuksessa käytettävää materiaalia (Erikoisrajajääkärikomppania, joka sijaitsee Imatran Immolassa).

- Yhteistoiminta Kaakkois-Suomen rajavartioston huoltokeskuksen kanssa on päivittäistä, Koski kertoo.

## Resurssit osattava kohdentaa oikeaan paikkaan oikeaan aikaan

Valtaosa Kosken johtaman keskuksen henkilöstöstä on siviileitä, sotilaita on kaikkiaan 13. Yhteisöllisyyden saavuttaminen kahdella eri paikkakunnalla toimivassa yksikössä vaatii luovimista. Kosken mukaan esimiehen tulee osata toimia eräänlaisena

*Kapteeni Petri Kosken johtama Maasotakoulun materiaalikeskus toimii kahdella paikkakunnalla, Lappeenrannassa ja Haminassa.*

suodattimena ja olla tasapuolinen eri henkilöstöryhmien sekä myös materiaalikeskuksen asiakkaiden ja kouluttajien välillä.

- Työhyvinvointi, työyhteisön ilmapiiri, yhteishenki ja ihmisten jaksaminen ovat nousseet tärkeään asemaan. Resurssien jakamisen oikeaan paikkaan oikeaan aikaan henkilöstön, tilojen, työvälineiden ja määrärahojen osalta on oltava suunnitelmallista. Työilmapiirikyselyt, niiden palautetilaisuuudet ja tämän pohjalta laadittavat parannussuunnitelmat eri työtyöpisteiltä ovat puolestaan esimiehelle hyviä työkaluja jatkosuunnitteluun ja kehittämiseen, Petri Koski tietää.

Eri henkilöstöryhmien toisistaan poikkeavat työaikaopimukset on huomioitava mm. ylittöiden osalta. Sotilaita voivat taastaa syntyneet ylityöt 3-viikkoisjakson aikana, mutta viikkotyötä tekevien siviilien ylittöiden tasottaminen onnistuu vain ko. työviikon puitteissa, muuten niistä syntyy korvattavaa ylityötä. Sopimuksissa on taattu myös 35 tunnin keskeytymätön viikko-lepo.

- Nämä aiheuttavat työaikojen suunnitteluun haasteita, koska kaikki materiaalikeskuksen toimintoja koskevat tapahtumat pitäisi tietää jo työaikojen suunnitteluvaiheessa. Toisaalta siviilien ylityöntien tasaaminen samalla työviikolla tuottaa ongelmia, koska useimmilla varastoilla vain yksi henkilö on materiaalivastuussa omasta materiaalistaan. Henkilön poissa ollessa omalta varastoltaan pitää toiminnot järjestää sijaisuuksina unohtamatta materiaalihallinto-ohjeistusta, Koski muistuttaa.

## Jatkuva muutos on tullut pysyäkseen

Hän palaa vielä MAASK:n materiaalikeskuksen perustehtävään: tuottaa koulutuksen ja valmiuden edellyttämät materiaali-palvelut. Keskuksen päällikkönä Kosken tehtävänä on huolehtia riittävästä resursseista henkilöstön, määrärahojen ja varastotilojen osalta. Sijaisten hankkimisessa ja uusien työntekijöiden rekrytoinnissa työtä riittää, ja pahimmillaan jokin työtehtävä voi olla kolmekin kuukautta ilman tehtävänhoitajaa ennen uuden tehtävänhoitajan löytymistä.

- Jatkuva muutos on pysyvää myös huollon eri organisaatioissa, henkilöstössä, tiloissa, työvälineissä ja materiaali-toiminnoissa. Paikalleen ei voi jäädä polkemaan, kapteeni Petri Koski on oppinut.

## Pienen materiaalikeskuksen suuri pyykkimäärä paljastaa toiminnan laajuuden

Jääkäriprikaatin esikunnan huolto-osaston johdossa toimii kaksi huoltokeskusta ja niiden alaisuudessa edelleen kaksi materiaalikeskusta Rovaniemellä ja Sodankylässä. Rovaniemellä toimivaan Huoltokeskus 2:een kuuluu Materiaalikeskus 2:n lisäksi Kuljetuskeskus 2 ja käyttöhuoltoryhmä. Kapteeni **Teppo Lankilan** johtamassa Materiaalikeskus 2:ssa työskentelee 17 palkattua työntekijää, joista viisi on sotilaita ja loput siviilejä. Työyhteisön tehtävänä on toteuttaa huollon käytännön järjestelyt Rovaniemen varuskunnan joukoille, joihin kuuluvat Jääkäriprikaatin osien lisäksi Lapin lennosto, Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskus, Puolustusvoimien tiedustelulaitos, Rovaniemen terveysasema sekä Rajavartiolaitoksen Vartiolentolaivueen Rovaniemen tukikohta. Materiaalikeskus 2:ta työllistää myös lähellä sijaitseva puolustusvoimien suurin ampumakenttäalue Rovajärvi.

- Keskuksemme toimii merkittävässä tukiroolissa muille joukko-osastoille Rovajärvellä järjestettävien kertausharjoitusten perustamisissa ja purkamisissa. Henkilöstömäärällä ja varusmiesten saapumisrāvahuudella mitattuna (yhteensä noin 350 – 400) olemme pieni työyhteisö. Paremminkin meidän merkitystämme kuvaavat muut tunnusluvut kuten Puolustusvoimien vaatetuskorjaamolla huolletun pyykin määrä, missä näkyy joukkotuotannon (varusmieskoulutus) lisäksi muun toiminnan määrä. Pyykkivuoren korkeudella mitattuna lähihistoriasta löytyy vuosia, jolloin toimintamme taso on ollut neljätentä, heti suurin joukko-osastojen jälkeen. Tämä kertoo

huoltovastuullamme olevasta mittavasta harjoitusmäärästä, Lankila toteaa liki kymmenen vuoden kokemuksella nykyisessä tehtävässään.

Henkilömäärältään pienikin työyhteisö teetää paljon hallinnollista työtä mm. rekrytointien ja niihin liittyvien haastattelujen, perehdyttämisen, tehtäväkuvauksien ja koulutuspaikkojen varaamisen kanssa. Eri-laiset työaika säännökset eri henkilöstöryhmien osalta edellyttävät tarkkuutta.

- Eri sopimuksien alla olevien työntekijöiden työaika haasteet on yritetty hoitaa etukäteissuunnittelulla, mutta tarvittaessa myös maksamalla ja työaikajoustoilla. Samaa hengenvetoon Lankila kiittelee työyhteisönsä tapaa hoitaa tehtäviään.

- Töiden ja tehtävien jakamiseni perustuu kulloisenkin asian asiakirjojen tarkkaan referointiin materiaalikeskuksen näkökulmasta, mihin olen lisännyt oman paikallisen suunnittelun ja oman ohjaukseni menemättä kuitenkaan käytännön toteutuksen yksityiskohtiin siitä, miten haluttu lopputulos on saavutettava. Minulla on aina ollut onni tehdä töitä itsenäisten ja ammattitaitoisten työkalvereiden kanssa. He pääsääntöisesti ratkaisevat käytännön toteuttamistavan saamassaan tehtäväkehityksessä, ja minun osuuteni on kokonaisuuden hallinta, ohjaaminen ja valvonta, Teppo Lankila kertoo johtamistavastaan.

### Etätöitäkin harkitessa mennään työn tuloksellisuus edellä

Koronapandemia on hankaloittanut työnte-koa myös Rovaniemellä, mutta elämä jatkuu. Lankila on kokenut puolustusvoimien toimenpiteet poikkeusoloissa oikeiksi.

- Meidät on rakennettu kriisiorganisaatiok-

si, ja se näkyy nyt. Työnantajan toimenpiteet koronan osalta ovat olleet mielestäni erittäin hyviä, ja olemme saaneet ohjeistuksen etätöiden tekemisestä kattavasti eri näkökulmista. Itselläni on ollut tähän mahdollisuus, mutta oman työpisteeni sijainti on rauhallinen ja kotonani tietoliikenneyhteydet ovat huomattavan hitaat, ja nyt niitä käyttivät myös muut perheenjäsenet. Olen katsonut, että työn tuloksellisuuden kannalta on ollut tarkoituksenmukaisinta, että työskentelen vakinaisella työpisteelläni.

Kapteeni Teppo Lankila haluaa muistuttaa oman organisaation tuntemuksen merkitystä työtehtävien sujuvuudessa. Oikeiden prosessien ja työjärjestyksen tunteminen ovat hänen mielestään keskeisessä asemassa asioiden eteenpäin viennissä ja ratkaisujen löytymisessä.

- Osa asioista ratkeaa käytäväkeskusteluisa, muttei aina. Monesti on edettävä niin, että asia on työstettävä kirjalliseen muotoon ja vietävä sitä eteenpäin työjärjestyksen mukaisesti linjaorganisaatioissa siitä vastuussa olevan tahon jatkovalmisteluun tai ratkaistavaksi.

Lankilan katse suuntautuu tulevaisuuteen. Opistoupseerien tehtävät tulevat jatkossakin vaativoitumaan, kun henkilöstöryhmä pienenee. Hänen näkemyksensä mukaan jatkuvasti uudistuvien ja kehittyvien tietoteknisten järjestelmien hallitseminen sekä oma esittely- ja asiakirjavalmius tulevat korostumaan, kun näihin haasteisiin haetaan vastauksia.

- Vaativia tehtäviä tulee hakuun kiihtyvällä tahdilla – luokaa itsellenne valmiudet ja o-kaa valmiina ottamaan ne haltuunne, kapteeni Teppo Lankila kannustaa.



Pääosa kapteeni Teppo Lankilan (oik.) työkalvereista on siviilityöntekijöitä. Vasemmalla varastonhoitaja Juha Lakkala, varastomestari Pasi Härkönen sekä varastomiehet Markus Lumijärvi ja Juha-Tapio Markkanen.

Majuri Timo Luukkaisen tutkimuksen mukaan virtuaalityön hallinta ja yhteistoiminta esimiehen kanssa virtuaalityössä vaikuttavat eniten työn imuun. Vastaajat kaipasivat lisää koulutusta virtuaalityön muodoista ja niihin liittyvien välineiden käytöstä.



# Tutkimus: virtuaalityön kaikkia resursseja ei osata vielä hyödyntää

Teksti: Juha Susi Kuva: Puolustusvoimat

**H**aja-, etä- ja mobiilityö ovat virtuaalityön eri muotoja. Majuri **Timo Luukkaisen** tutkimuksen mukaan suosituin näistä oli etätyö.

- Se oli odotettua. Yleisesti virtuaalityön suurimmiksi hyödyiksi koettiin työn ja perheen yhteensovittaminen, oman ajankäytön paraneminen, parempi työhön keskittyminen, oman jaksamisen paraneminen, työn tehokkuuden paraneminen sekä työmatkojen väheneminen.

Luukkaisen tutkimuksessa selvitettiin virtuaalityön ja sen osatekijöiden yhteyttä Päälystöliittoon kuuluvien, palveluksessa olevien opistouseerien työn imuun ja työmäärän kokemiseen. Tulosten mukaan opistouseerien yleisesti koettua työn imua selittivät virtuaalityön osatekijöistä voimakkaimmin virtuaalityön hallinta eli mahdollisuus vaikuttaa työn tekemisen paikkaan, aikaan ja tapaan sekä hyvä yhteistyö ja positiivinen vuorovaikutus esimiehen kanssa virtuaalityössä.

Kyselyn mukaan noin kolmasosalla vastaneista ei ollut lainkaan kokemusta virtuaalityöstä.

- Virtuaalityötä myös hyödynnettiin määrällisesti melko vähän, yleisimmin 1 - 2 vuo-

rokautta kuukaudessa. Yllättävää mielestäni oli myös se, että mobiilityötä tehdään opistouseerien keskuudessa enemmän kuin hajatyötä.

Osa vastaajista halusi tehdä työtä vain omalla virkapaikalla.

- Tähän voi vaikuttaa osaltaan se, että reilulla puolella opistouseereista työmatka oli alle 20 km.

## Henkilöstöä tulee kouluttaa

Yli puolet vastaajista ei ollut saanut työnantajalta lainkaan koulutusta virtuaalityöstä tai sen muodoista. Neljä viidesosaa ei ollut saanut koulutusta virtuaalityössä hyödynnettävistä välineistä.

- Koulutusta kaivataan selkeästi lisää. Kaikkia virtuaalityön mahdollisuuksia ja hyötyjä ei ole vielä osattu tunnistaa. Virtuaalityötä ei ehkä osata vielä kaikilta osin hyödyntää niin työnantajan kuin työntekijänkään osalta.

Virtuaalijohtamiseen liittyvää koulutusta, esimerkiksi sitä, kuinka johdat ihmisiä virtuaalisesti, järjestät hyvän verkkokokouksen tai hallinnoit tietoa, ei kuitenkaan juuri anneta.

- Tämä voitaisiinkin huomioida esimerkik-

si osana henkilökunnan koulutusta, vaikka sotilasopetuslaitoksissa tai esimerkiksi esimies- ja vuorovaikutusvalmennuksessa, Luukkainen ehdottaa.

## Työn imu on osa työhyvinvointia

Työn imu voidaan määritellä eri tavoin. Lyhyesti kuvailtuna työn imu on työssä koettava myönteinen tunnetila, jossa ihminen kokee tyydytystä omasta työstään.

- Tutkimusten mukaan työn imua kokevat ovat esimerkiksi aloitteellisia ja uudistushaluisia, suoriutuvat työstä hyvin ja osaavat toimia hyvinä alaisina. Työn imua kokevien on myös havaittu toimivan työyhteisön ja työpaikan tavoitteiden hyväksi sekä sitoutuvan työhön ja organisaatioon.

Tulosten mukaan opistouseerit kokivat työn imua muutaman kerran viikossa eli kohtuullisesti.

- Verrattaessa tulosta muihin suomalaisissa ammateissa ja toimialoissa (opetus, terveydenhuolto, palvelu, paperi ja ilmaliikenne) keskimäärin koettuun työn imuun, opistouseereiden kokema työn imu oli selkeästi vahvempi.

Työn määrällä ei koettu olevan vaikutusta työn imuun.

- Tämä kertoo mielestäni hyvin motivoituneista ja työhön sitoutuneista työntekijöistä. Yleistä työn imua koettiin kohtuullisella tasolla riippumatta koetusta työn määrästä.

## Mobiilityö tulevaisuudessa

Järjestöt ovat rummuttaneet paikkariippumattomasta työstä. Kyselyn tuloksista käy ilmi, että sitä tehdään jopa hajatyötä enemmän.

- Yli puolet arvioi hyötyvänsä mobiilityöstä nykyisessä tehtävässään joko työmatkan aikana tai virkamatkoilla.

Luukkainen nostaa vastaajista esiin reppurit mobiilityön hyödyntäjinä.

- Pitkän junamatkan aikana turvaluokitukseen julkisten asioiden hoitaminen onnistuu mielestäni hyvin, kun voi itse vielä vaikuttaa omaan istumapaikkaasi esimerkiksi vaaramalla käyttöön työskentelyhytyn.

## Majuri Timo Luukkainen

- Osastoesiupseeri Karjalan prikaatissa
- Tutkimuksen aihe: Virtuaalityön osatekijöiden yhteys työn imuun ja työmäärän kokemiseen
- Opinnäytetyö Lappeenrannan teknillisen yliopiston tuotantotalouden koulutusohjelmassa
- Vastaajia 649
- Kyselyn ajankohta 16.3. - 17.4.2020

## Sture Fjäder jatkaa Akavan puheenjohtajana

Akavan liittokokous valitsi elokuun lopussa nykyisen puheenjohtajan kauppatieteen maisteri **Sture Fjäderin** (62) seuraavalle nelivuotiskaudelle. Vastaehdokkaana hänellä oli hallintotieteiden maisteri **Maria Teikari** (33) Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:stä (YKA). Valinta ratkesi äänin 578 - 292.

Vaalikampanjan aikana esillä oli keskustelua Akavan tulevaisuudesta ja siitä, kuinka huomisen haasteet otetaan keskusjärjestössä vastaan. Jatkokaudelle valitulla puheenjohtajalla on tässäkin asiassa suunta selvänä.

– Kiitän saamastani luottamuksesta. Pidän erittäin tervetulleena, että Akavassa käytiin laajaa keskustelua toiminnasta ja tulevaisuuden painotuksista viime kuukausina. Tunnistamme hyvin asiat, joita Akava-yhteisö yhdessä voi muuttaa. Yhteinen tehtävämme on huolehtia muun muassa järjestäytymisestä ja nuorten äänen kuuntelemisesta, puheenjohtaja Sture Fjäder toteaa valintansa jälkeisessä kiitospuheessa. Liittokokouksessa oli edustettuna 33 Akavan 36 jäsenliitosta. Fjäderin takana oli



Kuva: Liisa Takala

vat muun muassa Akavan suurin jäsenliitto Opetusalan ammattijärjestö (OAJ), Suomen Poliisijärjestöjen Liitto (SPJL) ja Upseeriliitto (UL). Päälystöliiton ääniä puheenjohtajavaalissa oli käyttämässä puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen**.

- Fjäder on tunnettu yhteiskunnallinen vaikuttaja ja omaa pitkäaikaisen kokemuksen työmarkkinakentästä, joten kompetenssia tehtävään löytyy. Puheenjohtajavaalin aikana oli paljon keskustelua siitä, mihin suun-

taan Akavaa tulisi viedä. Se on meidän järjestöjen käsissä.

Ammattiyhdistysliikkeellä ja työmarkkinoilla on edessään haastavat ajat. Tämä ei kuitenkaan huolestuta Lukkarista.

- Akava on mennyt rutkasti eteenpäin Fjäderin puheenjohtajakaudella. Päälystöliiton näkemyksen ja Akavan liittokokouksen päätöksen perusteella Sture Fjäder on mies paikallaan työmarkkinakeskusjärjestön puheenjohtajana.



## Upseeriliiton toimistolla henkilösvaihdoksia

Päluottamusmies **Mika Ylönen** aloitti elokuun alusta Upseeriliiton edunvalvontapäällikönä. Hän vastaa tehtävässään muun muassa Upseeriliiton edunvalvonnasta, hallinnosta ja järjestötoiminnasta. Tehtävä on uusi Upseeriliiton organisaatiossa.

Hänen seuraajakseen liiton ensimmäiseksi päluottamusmieheksi valittiin majuri **Tero Pynnönen**. Hän aloitti tehtävässään syyskuun alussa.

Myös liiton viestintäpuoli on saanut uutta vahvistusta. **Jenny Thuneberg** aloitti viestintäasiantuntijan tehtävässä toukokuun alusta.



## Verottaja hyväksyy uusia vähennyksiä koronaan liittyen

Jatkossa kodin ja työpaikan välisillä matkoilla tarvittavat maskit saa vähentää verotuksessa. Vähennykseen oikeuttava määrä on kaksi euroa työpäivää kohti. Ehtona on, että työntekijä on itse hankkinut maskit, ei työnantaja. Vähennyksen voi tehdä vain niiltä päiviltä, joilta on oikeutettu työmatkavähennykseen. Vähennyksessä tulee siis jättää etätyöpäivät pois.

Vähennys tehdään matkakuluissa vain niiden päivien osalta, jotka on tehty Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) 13.8. antaman suosituksen jälkeen. Omavastuu matkakuluissa on 750 euroa.

Verohallinto linjasi myös työssä tarvittavien maskien osalta niiden vähennyskelpoisuuden. Mikäli työntekijä hankkii työssään tarvittavat maskit itse, voi myös ne vähentää verotuksessa tulonhankkimiskuluina. Jokaiselle palkansaajalle myönnetään automaattisesti 750 euron tulonhankkimisvähennys. Mikäli kaikki tulonhankkimiskulut jäävät alle 750 euroa, ei työtehtäviin liittyvien maskien kuluja tarvitse ilmoittaa.

Vaikka vähennykseen oikeuttavat summat tuntuvat pieniltä, pienentävät ne omalta osaltaan verotettavan ansiotulon määrää.



Lisäinfoa verottajan sivuilta [vero.fi/korona](https://vero.fi/korona)

Verottaja muistuttaa palkansaajia elokuun lopussa antamassaan tiedotteessa verokortin vuositulorajojen tarkastuksista. Verottajan arvion mukaan joka neljännellä palkansaajalla on ylittymässä vuosituloraja. Samassa yhteydessä muistutetaan koronan vaikutuksista kuluvan vuoden matkakuluihin. [vero.fi](https://vero.fi)





Juha Hänninen (oik) isännöi Saksan liittopresidentin Frank-Walter Steinmeierin vierailua Oulussa syyskuussa 2018.

# Kunnallisessa päätöksenteossa tarvitaan sotilaiden osaamista ja rohkeutta

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Juha Hännisen arkisto ja Keijo Skippari

*Puolustusvoimat ja politiikka on Suomessa totuttu pitämään erillään toisistaan. Vuoden 1906 valtiopäiväjärjestyksessä säädettiin, ettei vakinaisessa sotapalveluksessa oleva henkilö ollut eduskuntavaaleissa vaalikelpoinen eikä edes äänioikeutettu; äänioikeus sotilaille kyllä myönnettiin, mutta vasta v. 1944. Kunnallishallinnon luottamustehtävissä sotilaat voivat kylläkin olla sitoutumattomina mukana palveluksessa ollessaan ja myöhemmin jäsenkirjan omavina, ja heidän osaamiselleen ja näkemyksilleen onkin ollut kysyntää. Viime vuosina Suomen kahdeksanneksi suurimmista kaupungeista kolmessa korkeimpana poliittisena luottamushenkilönä eli kaupunginvaltuuston puheenjohtajana on toiminut tai toimii opistouseeri.*

**K**aupunginvaltuuston puheenjohtaja on valtuuston keskuudestaan itselleen valitsema luottamushenkilö pääsääntöisesti koko valtuustokaudeksi. Hän kutsuu koolle valtuuston kokoukset ja johtaa niissä puhetta. Vaikka kunnan- tai kaupunginhallituksen puheenjohtajalla on enemmän ns. poliittista valtaa tehtävien muodossa, toimii valtuuston puheenjohtaja korkeimpana poliittisena luottamushenkilönä. Tehtävään sisältyy myös paljon edustamista. Majuri evp. **Juha Hänninen** (Peruskurssi 38) on heiluttanut puheenjohtajan nuijaa Oulun (5. suurin, 205 000 asukasta) kaupunginvaltuustossa vuodesta 2015.

- Valtuuston silloinen puheenjohtaja tuli valituksi eduskuntaan, ja samana iltana minulle sanottiin, että avoimeksi tullut paikka on minun. Tähän saattoi vaikuttaa se, että olin edellisissä kunnallisvaaleissa saanut ääniä enemmän kuin kukaan kokoomuslainen koskaan Oulussa. Kunnallispolitiikassa olen ollut mukana viimeiset 20 vuotta, ennen reserviin siirtymistään Huoltorykmentin turvallisuuspäällikkönä toiminut Hänninen kertoo.

Kuntakentän suurimmat haasteet löytyvät Hännisen mukaan talouden tasapainottamisessa. Palveluverkkoa tarkastellaan koko ajan, ja palvelutasot pyritään säilyttämään lakisääteisissä palveluissa.



- Rahat loppuvat ja mennään velkavetoisesti. Rakenteellisia säästöjä ei saada aikaan, kun mistään ei haluta luopua. Elämme vaikeita aikoja, ja siksi on tärkeää, että soti-laat ovat ruorissa, Hänninen painottaa.

Kaupunginvaltuuston puheenjohtajana Juha Hänninen on isännöinyt monia korkean tason vierailuja tervakaupunkina ja Pohjois-Pohjanmaan maakuntakeskuksena tunneta Oulussa.

- Tasavallan presidentin vierailujen lisäksi mieleen ovat jääneet mm. Saksan liittopresidentin **Steinmeierin**, Monacon ruhtinaan **Albertin** sekä Venäjän ulkoministerin **Lavrovin** ja pääministerin **Medvedjevin** käynnit kaupungissamme.

Näin korona-aikoina juhliin ja vierailuihin ei ole tarvetta, vaan nyt on keskityttävä olennaiseen.

- Kriisin aikana aivan erityisesti tarvitsemme johtajuutta, ja sitä meiltä sotilailta löytyy, Juha Hänninen muistuttaa.

## Kuntaliitoksen kätilö ja alokkaan asento

Jyväskylän, Jyväskylän maalaiskunnan ja Korpilahden kuntaliitos toteutui vihdoin vuoden 2009 alussa, kun vasta kolmannessa ponnistuksessa syntyi ”uusi” Jyväskylä. Yksi tämän onnellisen perhetapahtuman kätilöistä oli pitkään maalaiskunnan kunnalliselämässä vaikuttanut nykyinen majuri evp., kunnallisneuvos **Pauli Partanen** (Peruskurssi 30). Tukilentalaiueessa lentokonehuoltouseerina palvellut Partanen (kok.) aloitti kuntapolitiikan uransa maalaiskunnan valtuustossa v. 1993 ja oli liitosvaiheessa sen puheenjohtajana.

- Toimin kuntapolitiikassa 25 vuotta, ja kun-

taliitos oli ehdottomasti haasteellisin tähän aikaan sisältynyt asiakokonaisuus – vaikea, mutta mielenkiintoinen vääntö, joka lopulta onnistui, Partanen muistelee.

Yhdistymisen jälkeen Partanen toimi uuden Jyväskylän (7., 142 000) kaupunginvaltuuston puheenjohtajana 2009 – 2017, minkä jälkeen jättäytyi kunnallispolitiikasta. Hän kiittelee suomalaista päätöksenteon järjestelmää, jossa virkamies valmistele ja poliitikko päättää. Kiitosta saa myös Päälystölaiton järjestämä koulutus, johon Partanen osallistui ollessaan mukana oman paikallisyhdistyksensä luottamustehtävissä.

- Liiton tarjoama luottamusmieskoulutus antoi erinomaista oppia ja tuhdit eväät toimia myös muissa säännöstelyissä järjestelmissä, joihin kunnallishallinto sisältyi.

Kun tähän liitetään sotilaskoulutus ja sen myötä hankittu kokemus, Partanen kokee saaneensa vankan pohjan yhteisten asioiden hoitoon.

- Sotilaille iskostettu päätöksenteon prosessi sopii erinomaisesti myös politiikkaan: ensin selvitetään perusteet, sitten tunnustetaan faktat ja lopulta tehdään rohkeasti päätös. Mikään ei kuitenkaan ole kiiveen kirjoitettua, vaan aina voidaan toimia kuten alokkaan asennossa: jos ei tule kerralla kuntoon, niin otetaan uudestaan, Partanen summaa kokemuksiaan kunnallispolitiikasta.

## Ammattisotilas kaipaa selkeitä kannanottoja ja puheenvuoroja

Kapteeni evp. **Hannu Rahkonen** (Peruskurssi 42) johtaa Lahden kaupunginvaltuustoa (8., 120 000). Hämeen rykmentin esikunnan sektorijohtajan tehtävästä re-

serviin v. 2014 siirtynyt Rahkonen (kok.) aloitti kunnallispoliittisen uransa v. 2013 Nastolassa, missä hän toimi valtuuston jäsenyyden lisäksi myös kunnanhallituksessa 2013 – 2015. Nastolan ja Lahden yhdistymisen jälkeen Hannu on ollut mm. Lahden kaupunginvaltuuston jäsenenä 2017 – 2019 ja valtuuston puheenjohtajana vuodesta 2019.

- Poliitikassa päätökset tehdään virkamiesvalmistelun perusteella, ja päättäjät joutuvat perehtymään varsin laajoihin ja monipuolisiin asiakokonaisuuksiin. Poliittiset kannat eroavat toisistaan, ja joskus löydetään yhteinen ratkaisu ja toisinaan asioista joudutaan äänestämään. Tämä on demokratiaa. Se mitä ammattisotilana joskus kaipaavat ovat selkeät kannanotot ja puheenvuorot käsiteltävästä asiasta, Hannu on kokenut.

Pauli Partasen tapaan Rahkonen pitää suurimpana aikaansaannoksenaan Nastolan ja Lahden onnistuneen liitoksen ja sen myötä syntyneet uuden Lahden synergiehdut. Toisaalta kaikki kolme opistoupseeri-kuntapäättäjä jakavat yhteisen huolen: kuntatalouksien kehnon tilan ja palvelutasojen säilyttämisen lakisäteisillä tasoilla. Onnea matkaan yhteisten asioiden hoitamisessa.

*Katriina Jouko (oik.) luovutti Lahden sotilaskotiyhdistyksen muistoesineet kaupunginvaltuuston puheenjohtajalle Hannu Rahkoselle, joka isännöi sisarten vierailua Lahden kaupungintalossa.*



# Hyvällä yhteistoiminnalla ennakoidaan karikot

Teksti: Juha Susi

Kuvat: Ari Kinnunen ja Juha Susi

**P**äälystöliitto osallistuu yhteistoimintaan useissa eri organisaatioissa. Puolustusvoimissa toimitaan kolmella tasolla ja Rajavartiolaitoksessa kahdella tasolla. Näiden lisäksi osallistutaan puolustusministeriön johtamaan henkilöstöpoliittiseen yhteistoimintaelimeen. Sotilaallisen kriisinhallinnan asioita käsitellään puolestaan kriisinhallintahenkilöstön yhteistoimintaryhmässä.

- Vaikuttamisesta osa on normiluonnoksiin lausumista, mutta otamme tietysti kantaa kaikkiin yhteistoiminnan piiriin kuuluviin asioihin asianomaisissa kokouksissa, pääluottamusmies **Marko Jalkanen** avaa vaikuttamiskeinoja.

Puolustusvoimilla on oma yhteistoimintasopimus, joka on vuodelta 1998. Vuodet ovat tehneet tehtävänsä, ja sopimus on jäänyt ajastaan jälkeen.

- Kyllä meillä yhteistoiminta toimii, mutta jotta sen henki ja tarkoitus saadaan vietyä kaikille tasoille vaatisi sopimuksen päivittämisen tähän päivään.

Yhteistoiminnan irvikuvana on pidetty henkilöstöä koskevien uutisten lukemista eri medioista ennen kuin niistä tiedotetaan henkilöstölle. Ikävä kyllä näitäkin esiintyy ajoittain vieläkin.

- En usko, että kukaan sitä tekee tahallaan vaan tietämättömyyttään. Normi saatetaan laittaa alaspäin jakeluna ilman henkilöstön kuulemista.

Mikä tässä sitten kiikastaa? Miksei henkilöstöä kuunnella?

- Uskotaan, ettei henkilöstö tuo lisäarvoa käsiteltävään asiaan. Vallalla saattaa olla myös mielikuva, että asiaa valmistelevalle virkamiehelle on kaikki tietämys asiasta. Ikävää, jos henkilöstön katsotaan syövän virkamiehen asiantuntijuutta, Jalkanen arvioi.

*Yhteistoiminta on parhaimmillaan tilanteissa, joissa henkilöstö tuo asian valmisteluvaiheessa esille sellaisia asioita, joita työnantajalla ei ollut käytössään. Näiden tietojen perusteella tehtyyn päätökseen on helppo kaikkien osapuolten sitoutua. Toimiiko tämä käytännössä vai onko se pelkkää sanahelinää?*

*Olli-Pekka Virtanen on tyytyväinen Karjalan lennoston yhteistoimintaelimen toimintaan. Tapahtumista hän laatii tiedotteet jäsenistölle.*

## Henkilöstöryhmämuutokset työlistävät

Päällystöliiton varapuheenjohtajat edustavat liittoa puolustushaarojen yhteistoimintaelimissä. **Reino Mäkelä** on osallistunut Ilmavoimien yhteistoimintaan aluetasolla jo seitsemän vuoden ajan. Tänä aikana henkilöstöryhmämuutoksista on tullut kokousten vakioaihe.

- Niitä on joka kerta jonkin mittaisena. Joskus ne saattavat olla ainoa käsiteltävä aihe. Aina ne eivät ole Päällystöliittoa koskevia. Viime aikoina tosin organisaatiomuutokset ovat nousseet yhä enemmän esille. Maavoimissa suuntaus on ollut sama.

- Hery-muutokset ovat vakioaihe. Näistä on noin 90 % opistoupseerien tehtäviä koskevia. Samoin toimintasuunnittelun vuosirytmiiin liittyvät asiat ovat listalla, **Mika Avelin** kertoo kokousaiheista.

Molemmat varapuheenjohtajat ovat kiinnittäneet huomion samaan. Henkilöstöryhmämuutosesitykset on valmisteltu nykyään paremmin.

- Normiohjeistus on itsestään selvä. Mahdolliset muutokset paikallistason henkilöstötoimijoissa saattavat aiheuttaa ajoittaisia virheitä, Avelin arvioi poikkeamien syitä.

- Näitä palautuksia paikallistasolle on ollut, nykyään onneksi vähemmän, Mäkelä komppaa.

Henkilöstöryhmämuutoksia ei käsitellä keskustason yhteistoimintaelimessä, vaan ne ohjautuvat Pääesikunnan henkilöstöosaston sotilassektorille.

- Mikäli paikallis- ja aluetason yhteistoimintaelimet katsovat, ettei estettä muutoksele ole, on asia sillä selvä. Muissa tapauksissa katsomme kahdestaan sektorin kanssa kyseiset tehtävät, pääluottamusmies Jalkanen avaa toimintatapaa.

## Normityö on osa toimintaa

Päällystöliitto antaa lausuntoja valmisteilla oleviin normeihin niiltä osin kuin ne koskevat opistoupseereita. Tätä työtä tehdään keskustasolla, mutta myös aluetasolla.

Mäkelä nostaa esiin sitouttamisjärjestelmän normin, jonka valmisteluun vaikutettiin keskustelemalla ja lausumalla.

- Koin, että työmme vaikutti lopputulokseen. Normista tuli tasapuolisempi alkupeiräiseen verrattuna.

Vastaavaa kokemusta vaikuttamisesta, jossa aktiivinen toiminta toi tulosta, on myös Avelinilla. Hän nostaa esiin esimerkkinä Joukko-osasto 2021 -hankkeen.

- Tässä tuntui, ettei kaikkialla paikallistasolla ollut luettu ohjeita tai niitä oli tulkittu väärin.

## Yhteistoiminta on yhteistyötä

Ajoittain esityslistalla on asioita, joiden kohdalla kannattaa tehdä yhteistyötä muiden järjestöjen kanssa. Näitä on tullut molempien toimijoiden eteen, mutta melko harvinaista se on.

- Yhteinen näkemys on tietysti tehokkaampaa. Meillä on puheväliä kunnossa järjestöjen kesken, niin ennen kuin jälkeenkin kokouksen. Tietysti itsekkin voisi olla aktiivisempi yhteistyön suhteen, Mäkelä hymähtää.

- Tässäkin korona on haitannut. Nyt kokoukset ovat olleet etäkokouksia, ja ajatusten vaihto on jäänyt huomattavasti viime aikoina vähemmälle, Avelin harmittelee.

Yhteistyötä täytyy tehdä myös järjestön sisällä. Tiedon tulee kulkea molempiin suuntiin.



<http://view.24mags.com/mob/ilev/7e1653c45a2d431a8b709eeb5000db96#/page=1>

*Yhteistoimintaopas tarjoaa kattavan tietopaketin henkilöstöedustajille, työnantajalle ja yksittäisille jäsenille.*

- Pidän paikallistasolta saatavaa tietoa tärkeänä tilannekuvan ylläpidon kannalta. Etukäteisinfo mahdollistaa taustoihin perehtymisen huomattavasti paremmin kuin esityslistalta saatuna, Mäkelä esittää toivomuksen kaikille toimijoille.

Myös Avelinilla on toive paikallistason toimijoille.

- Ennakoikaa. Etukäteen keskustelemalla voi myös vaikuttaa: osastopäälliköt, esikuntapäällikkö ja tarvittaessa komentaja. Muistakaa myös oman jäsenistön kanssa keskusteleminen.

Liiton laatima *Yhteistoimintaopas* ja siihen liittyvä edustajien kouluttaminen ovat tuot-

taneet tulosta. Opasta on myös jaettu kokouksissa niin työnantajan edustajille kuin muidenkin järjestöjen toimijoille.

- Kyllä kouluttautuminen näkyy tässäkin selkeästi. Pitäkää tämä taso, Mäkelä kiittelee.

## Miten jäsenistö kokee?

Molemmat aluetason toimijat arvioivat, ettei yhteistoimintaelinten toiminta ole täysin auennut kaikille jäsenille.

- Tehty työ näkyy arjessa vaikkapa normien kautta. Yhteistoiminta on vertauskvaliteetiksi mahdollisten kulojen torjuntaa ennakoon. Luottamusmies auttaa monesti vasta sitten, kun asiat ovat menneet jo pieleen, Mäkelä kuvaa toimintaa.

- Kahvipöydissä ei kannata marmattaa vaan tuoda niitä rohkeasti esiin henkilööedustajille. Sitä kautta niitä voidaan viedä eteenpäin, Avelin esittää toiveen kentälle.

Tulevaisuudessa yhä useampi joutunee henkilökohtaiseen yhteistoimintamenettelyyn OUKES:n myötä tapahtuvien siirtojen takia. Viimeistään silloin kannattaa olla yhteydessä omiin toimijoihin.

- Ohjeita menettelyssä esille otettaviin asioihin löytyy myös liiton yt-oppaasta, Avelin vinkkaa.

## Avoin keskustelu on keskiössä

Karjalan lennostossa palveleva **Olli-Pekka Virtanen** on toiminut reilut kolme vuotta paikallisessa yhteistoimintaelimessä. Tänä aikana toiminta on ottanut askeleita eteenpäin.

- Kokoukset ovat avoimia ja hyvähenkisiä. Homma toimii.

Paikallistason yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat noudattelevat hyvinkin samaa kaavaa kuin ylempillä tasoilla. Osa on henkilöstöryhmämuutoksia, mutta myös normien valmisteluihin otetaan kantaa.

- Näitä ovat olleet ennaltaehkäisevän toiminnan normi sekä sairastumiseen ja poisoloihin liittyvät ohjeet.

Yhteistoimintaa muiden järjestöjen kanssa tehdään ajoittain myös paikallistasolla.

- Nämä ovat yksittäistapauksia. Olemme tukeneet esimerkiksi lausunnon toisen järjestön ajamaa asiaa, Virtanen kertoo.

Virtanen tiedottaa edustamaansa jäsenistöä yhteistoiminta-asioista.

- Laadin tiedotteita. Joskus saattaa käydä niin, kun asia kolahtaakin omalle kohdalle, niin sitten se kiinnostaa enemmän.

Tuleviin kokouksiin kentältä nousee turhan harvoin asioita.

- Jos tarvitsen lisää tietoa ja näkemyksiä, niin käyn tapaamassa jäsenistöä. Tätä tulisi tehdä enemmän.

# Rajavartiolaitoksen yhteistoiminta saa kiitosta

Teksti: Juha Susi Kuva: Markku Ihanus



*Yhteistoimintaedustaja Tomi Salmi toimii kentän äänenä työnantajan suuntaan. Päätökset perusteluineen avataan jäsenistölle ja vastaavuuksista viedään työnantajalle.*

**R**ajavartiolaitoksen yhteistoimintalautakunnan esityslistat poikkeavat joltain osin Puolustusvoimiin verrattuna. Opistoupseereilta poistuvia tehtäviä ei niissä juurikaan käsitellä.

- Meillä on yhtenäispäällystö ja yksi palkkausjärjestelmä. Tehtäviä täytettäessä mennään mies eikä nuttu -periaatteella, keskustason lautakunnassa istuva varapuheenjohtaja, kapteeni **Jyrki Juvonen** perustelee.

Juvonen on edustanut Päällystöliittoa seitsemän vuoden ajan keskustason yhteistoiminnassa. Kokousten aiheet noudattelevat hyvinkin pitkälti samaa kaavaa. Niitä ovat pysyväisasiakirjat, työnantajamääräykset ja erilaiset hankkeet.

- Teknisen alan uudistus, läpiviemi ja seuranta on yksi tällainen aihe, Juvonen antaa esimerkin.

Jako paikallis- ja keskustason toiminnassa on selkeä. Juvonen ei muista kuin yhden tapauksen vuosien aikana nousseen paikallistasolta keskustasolle.

- Se oli sisäilmaongelmaa koskeva tapaus. Saatuaamme sen kirjattua keskustason pöytäkirjaan, lähti asiat rullaamaan eteenpäin.

Yhteistoimintaa tehdään myös muiden järjestöjen kanssa.

- Meillä on ollut esimerkiksi yhteisiä lausuntoja vuosien varrella.

Rajavartiolaitoksessa toimii keskustasolla myös kehittämissuunnitelma. Sen aiheet eivät kuitenkaan ulotu yhteistoimintalautakunnan asioihin.

- Se kehittää nimensä mukaisesti virkaehtosopimuksia tai niiden tulkintoja. Pöytäkirjoiksi ei juurikaan ole.

Juvonen antaa vilpittömän kiitoksen työnantajan yhteistoiminnalle. Laitos hallitsee yhteistoiminnan perusteet ja periaatteet. Jotain voidaan kuitenkin aina parantaa.

- Järjestöjen näkemyksiä voisi hyödyntää tehokkaammin jo asioiden valmisteluvaiheessa, eikä vain kokouksissa. Samoin ajoittaiset lyhyet varoitussajat tai kokousmateriaalin saaminen viime tingassa eivät kuulu mielestäni hyvään yhteistoimintaan.

## Kentän ääni työnantajan suuntaan

Yli luutnantti **Tomi Salmi** on toiminut kolmen vuoden ajan paikallistason yhteistoimintaedustajana Pohjois-Karjalan rajavar-

tiostossa. Hän on samoilla linjoilla Juvosen kanssa.

- Työntekijä on ollut hyvinkin kuunteleva ja avoimesti keskusteleminen. Välillä ratkaisut ovat enemmän työnantajan näkökulmasta, välillä järjestöjen. Mitään ei ole suoraan tyrmätty.

Kuluneiden kolmen vuoden aikana puheenjohtajat ovat vaihtuneet myös kolmesti. Salmi ei kuitenkaan ole huomannut notkahduksia toiminnassa.

- Kun käsiteltävät aiheet noudattavat tiettyä kaavaa, syntyy jatkuvuutta. Alussa saattaa olla lyhyt kuherruskuukausi ennen kuin henkilösuhteet muodostuvat. Avoin keskustelu edesauttaa.

Myös paikallistasolla tehdään yhteistyötä muiden järjestöjen välillä. Salmi näkee yhtenäisen palkkausjärjestelmän edesauttavan tätä.

- Yhteistyö ovat vaikkapa käytäväkeskustelut, joiden perusteella muodostamme yhteisen näkökulman.

Salmi on tiedottanut toiminnastaan myös jäsenistöä, ajoittain jopa yksittäistä jäsentä koskeissa asioissa.

- Olen avannut ratkaisun perusteluita. Kokousten pöytäkirjathan meillä on jaossa internetissä.

Henkilöedustajana hän hankkii tietoa jäsenistöltä myös ennen kokouksia. Keskustelut tapaamisten yhteydessä on yksi tapa. Eryteisesti kahvipöytäkeskusteluihin hän osallistuu herkäällä korvalla.

- Pyrin saamaan kentän äänen esiin tätä kautta. Saatut käytännön kokemukset tehtyihin linjauksiin ja määräyksiin tuon sitten esiin lautakunnan kokouksissa.

Paikallisissa kokouksissa käsitellään usein toimintaan ja talouteen liittyviä suunnitelmia, kuten vuosikäskey. Myös virkaehtosopimuksen tulkintoihin ja palkkaukseen liittyvät asiat kuuluvat vakioaiheisiin. Ajoittain keskustelun aiheeksi ovat nousseet tehtävähäyt ja siirtomenettelyt.

- Näitä on harvoin. Pääpaino aiheissa on kuitenkin virastossa tehtyjen linjausten vaikutuksista. Minä vien viestiä jäsenistön suuntaan ja puolestani kerään heiltä kokemuksia työnantajalle viettäväksi.

Salmi ei muista, että paikallistasolta olisi lähetetty keskustason yhteistoimintalautakunnalle esityksiä.

- Meillä esiin nousevat aiheet koskevat vain paikallistason toimintaa ja toimijoita.

# Minun lajini - pyöräily

Teksti ja kuva: Mika Räisänen

**T**änä koronakeväänä ja -kesänä pyöräkauppa on käynyt vilkkaampana kuin aikoihin. Ennen kuin suinpäin ryntäät ostamaan pyörän, kannattaa miettiä, mihin käyttötarkoitukseen pyörää olet hankkimassa. Haluatko pyörän hyötykäyttöön esim. työmatkapyöräilyyn vai harrastuskäyttöön? Ajatko pääosin kestopäälysteisillä teillä vai maastossa? Eri polkupyörätyyppejä on monia, yksi ja sama pyörä ei sovi optimaalisesti kaikkiin käyttötarkoituksiin. Seuraavassa lyhyesti muutamista erilaisista pyörätyypeistä.

Maantiepyörä eli kilpapyörä on ensisijaisesti harrastepyörä, joka on suunniteltu etenemään nopeasti asfaltilla. Tunusomaista maantiepyörälle ovat kapeat, suuripaineiset renkaat sekä matala painopiste, joilla molemmilla tavoitellaan suurempaa nopeutta. Maantiepyörän tunnistaa sen alapäin käyrästä ohjaustangosta, ns. pukinsarvista. Ajoasento maantiepyörässä on matala, mikä mahdollistaa pienemmän ilmanvastuksen ja sitä kautta nopeamman vauhdin. Maantiepyörät ovat pyörätyypeistä keveimpiä, ja siksi niistä onkin yleensä karsittu kaikki lisävarusteet.

Maastopyörä on suunniteltu haastaville poluille ja vaikeaan maastoon. Se on omiaan nimensä mukaisesti maastossa, mutta ei kavahda kesto- tai sorapäälystettäkään. Maastopyörälle tunnusomaista ovat leveät ja voimakkaasti kuvioituiden renkaat sekä jousitetut rungot. Ajoasento on huomattavasti maantiepyörää pystympi, jotta ajaja voisi paremmin reagoida vastaantuleviin töyssyihin ja kuoppiin.

Hybridipyörä on sekoitus maastopyörää ja maantiepyörää. Se on tarkoitettu niin maasto- kuin maantieajoon. Hybridipyörän tekniikka on pitkälti samankaltaista maastopyörien kanssa. Hybrideille ominaista ovat hieman maastopyörää sileämmät renkaat ja isommat vanteet (maastopyörässä yleensä 26" ja hybridissä 28") sekä maastopyöriä pidemmät välityssuhteet. Hybridille tunnusomaista on myös hieman ylöspäin kaartuva ohjaustanko. Laadukkaalla hybridillä on mukava ajaa niin työmatkaa kuin kuntoilulenkkejä tai käyttää sitä retkipyöränä pidemmällä matkoilla.

Oma pyöräilijän kehityskaareni on kulkenut maantiepyörän ja triathlonpyörän kautta cyclocross-pyörään. Cyclocross-pyörä

(käytetään myös nimitystä cyclocrossari) on ensisijaisesti suunniteltu kilpaurheiluun, mutta nykyisin se on saavuttanut suosiota peruspyöränä hybridin sijasta. Monet maantiepyöräilijät käyttävät cyclocrossaria jatkamaan pyöräilykautta keväällä ja syksyllä. Hybridipyörään verrattuna matalampi ajoasento tekee pyörästä tehokkaan poljetavan nopeassa vauhdissa. Cyclocrossari sisältää maantiepyöristä tuttuja ominaisuuksia kuten käyrän ohjaustangon. Ulkoisesti cyclocrossaria on ensinäkemältä vaikea erottaa tavallisesta maantiepyörästä. Suurimmat erot ovat rungon geometriassa: cyclocrossarissa on enemmän maavaraa ja ajoasento on hieman pystympi. Cyclocrossarin haarukat ovat hieman maantiepyörää väljemmät suurempien renkaiden vuoksi. Renkaat ovat yleensä nappulakuvioiset. Useimpiin malleihin on mahdollista asentaa täyspitkät lokasuojat ja tavarateline. Työmatkapyöränä cyclocrossari on

verraton, jolloin pitempikin työmatka sujuu vaivattomasti. Lokasuojien ansiosta kuski pysyy kuivana, vaikka sateen jälkeen pyörätiet olisivatkin lätäköitä täynnä.

Näiden edellä mainittujen lisäksi mainitsematta jäi ainakin seuraavat pyörätyypit: citypyörä, retki- eli trekkingpyörä, gravelpyörä, fitnesspyörä, läskipyörä eli fatbike sekä aika-ajopyörä. Lisäksi pääosaa edellämaituista pyörätyypeistä on saatavilla myös sähköavusteisina eli sähköpyöränä.

Jos nyt artikkelin luettuasi olet enemmän hämilläsi, minkälaisista pyöräistä olet vailla, niin ei hätää. Ensikertalaiselle suosittelisin asiantuntevaa kivijalkakauppaa, jossa saat opastusta oikean pyörätyypin valintaan ja ennen kaikkea oikean kokoisen pyörän. Vertaistukea löytyy esim. sosiaalisen median foorumeilta, joista saat enemmän tai vähemmän asiantuntevia kommentteja, oli kyse sitten pyörän hankinnasta, huollosta tai kolmenkympin keskinopeudesta.





# Teknillinen osasto uuteen kuosiin vuoden vaihtuessa

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: RVL ja Veera Savelius

**R**ajavartiolaitoksen esikunnan teknillinen osasto tuottaa hallintoyksiköille eli raja- ja merivartiostoilte, Raja- ja merivartiokoululle, Vartiolentolaivueelle sekä Rajavartiolaitoksen esikunnalle materiaalihallinnon, tieto- ja valvontatekniikan sekä alusten ja toimitilojen peruspalvelut normaalivalmiudessa ja poikkeusoloissa. Peruspalvelutuotanto ja -hankinnat ovat valtakunnallisesti johdettuja. Tämän lisäksi teknillinen osasto toimeenpanee RVL:n vaativat alus-, ilma-alus-, järjestelmä- ja toimitilahankkeet. Tällä hetkellä palvelut tuotetaan kolmella palvelualueella ja kahdeksalla paikkakunnalla noin 200 henkilön voimin. Henkilöstöä on Helsingin lisäksi sijoittuneena pääosin Ivalossa, Rovaniemellä, Kajaanissa, Onttolassa, Immolassa ja Turussa. Osaston tehtäväkenttä vastannee puolustusvoimien Logistiikkalaitoksen toimintaa.

- Teknillisen osaston johto on keskitetty RVLE:aan Helsinkiin. Kuuden toimialan yk-

siköt johtavat ja koordinoivat Pohjoisen, Eteläisen ja Rannikon palvelualueiden toimintaa, joissa käytännön peruspalvelut tuotetaan. Hankkeiden vetovastuu on osastolla. Kolme neljäsosaa henkilöstöstä on siviilejä ja loput muita henkilöstöryhmiä. Sotilaskoulutetut työskentelevät monen tasoissa tehtävissä osastopäälliköistä järjestelmäsantajaan saakka. Opistoupseereita on esimerkiksi palvelualueiden päällikköinä tai toimialajohtajina, kertoo apulaisosastopäällikkö, eversti **Hannu Tervo**.

## Edellisestä uudistuksesta seitsemän vuotta

RVL:n sopeuttamisohjelman myötä teknisen alan tukipalvelut organisoitiin nykyasentoon v. 2014, ja ajan myötä alalle asetetut säästötavoitteet saavutettiin. Alati kasvavat palvelutarpeet ja toimeenpantavat hankkeet, henkilöstötilanne sekä mm. nopea tekninen kehitys käynnistivät uuden

*Kapteeni Mauri Saastamoinen työskentelee materiaaliapäällikkönä RVLE:n teknillisellä osastolla.*

kehittämishankkeen 2019 syksyllä. Sen tavoitteena on varmistaa jatkossakin teknisen alan peruspalvelut sekä vaativien hankkeiden toimeenpano.

- Tavoitteen saavuttamiseksi RVLE suunnitelti toimenpiteet, joilla parannetaan teknisen alan kunnossapidon johtamista sekä vahvistetaan ja yhdenmukaistetaan laitoksen vaativien hankkeiden toimeenpano. Samalla on varmistettu henkilöstöresurssien ja tehtävien vastaavuus tarpeisiin nähden, Tervo valottaa uudistusta.

Valmistelutyön ensimmäisessä vaiheessa määritettiin tehtävien edellyttämä kokoonpano, organisaatorakenne ja toimintamalli sekä niiden edellyttämät palvelukuvaukset ja -prosessit. Tämän jälkeen päivitettiin työjärjestykset ja vietiin RVL:n palkkausjärjestelmän mukaisesti haettavaksi tulevat tehtävät arviointiin.

- Uuden kokoonpanon tehtävistä noin 100 oli haettavana, ja niistä pääosaan on jo valittu henkilöstö. Osa tehtävistä meni ulkoiseen hakuun. Suurella osalla työntekijöistä työnkuva ja tehtävät eivät muutu, Hannu Tervo sanoo.

Parhaillaan viimeistellään muutoksia siten, että toiminta voi käynnistyä täysimääräisesti 1.1.2021. Tähän sisältyy myös tarvittava henkilöstön perehdytys ja tuettavien hallintoyksiköiden informointi. Ensi kevään tarkastustoiminnalla on tarkoitus varmistaa, että kaikki sujuu suunnitellusti.

## Henkilöstön määrää on välttämätöntä lisätä

Jatkossa pääosalla toimialoista eriytetään kunnossapito ja kehittäminen, mikä Tervon mukaan selkiyttää prosesseja ja johtamista. Toisena keskeisenä kokonaisuutena luovutaan palvelualueerakenteesta, ja jatkossa peruspalvelut tuotetaan palveluryhmissä kunkin hallintoyksikön alueella.

- Muutos on avaintekijä palvelun käyttäjän ja sen tuottajan välillä, jolloin edellytykset tiiviiseen vuorovaikutukseen paranevat, Tervo painottaa.

Hän nostaa myös esiin käyttöönotettavan kokoonpanon edellyttämän henkilöstövoimavarojen riittävyuden johtamisen, kunnossapidon ja kehittämisen tarpeisiin nähden. Henkilöstön määrää on välttämätöntä lisätä, jotta resurssit saadaan vastaamaan lisääntyneitä tehtäviä ja osaamisvaatimuksia.

- Alussa henkilötyövuosikertymä tulee olemaan nykyistä korkeampi, mutta laskee myöhemmin lähelle nykytasoa, eversti Tervo toteaa.

Palkkauksen osalta valtaosassa arvioiduista tehtävistä taso pysyi nykyisenä tai nousi. Niissä tehtävissä, joissa tapahtui laskua, sovelletaan palkkatakuuta. Palkkauksen kehittämisestä tulevaisuudessa ja virastoterän kohdentamisen osalta Tervo toteaa, ettei hänellä ole tässä vaiheessa perusteita ottaa niihin kantaa.

Valmistelutyö painottui alkuvaiheessa RVLE:aan, ja työn edetessä mukaan tulivat nykyiset palvelualueet. Valmistelun kaikki vaiheet on käsitelty yhteistoimintamenettelyn mukaisesti niin RVL:n kuin RVLE:n yhteistoimintalautakunnissa. Alkuvuodesta kullakin palvelualueella pidettiin henkilöstöinfot, joissa esiteltiin uudistusta.

- Muutokseen suhtaudutaan aina vaihtelevasti, niin tässäkin kehittämishankkeessa. Valmistelutyö on osoittanut, että muutos on välttämätön, jotta peruspalvelut, hankinnat ja hankkeet kyetään hoitamaan jatkossakin vaatimusten mukaisesti. Huomiota on myös se, että yhtenä tavoitteena on ollut parantaa virkamiesten työskentelyedellytyksiä kasvavan työtaakan alla, eversti Hannu Tervo perustelee kehittämishanketta.

### Puolustusvoimista rajan leipiin

Kapteeni **Mauri Saastamoinen** toimii materiaaliapäällikkönä teknillisellä osastolla, toimipisteensä RVLE. Runsaat 20 vuotta puolustusvoimissa ja ennen rajalle siirtymistään viimeksi Kaartin jääkäriyrykmentin asiakkuuspäällikkönä palvelleen Saastamoisen tehtävään sisältyy mm. materiaalin hankinnan valmistelut ja sopimusten tekeminen palveluntuottajien kanssa. Hänen mukaansa uudistuksen vaikutukset omaan tehtävään ja ylipäätään materiaaliyksikön toimintaan ovat vähäiset.

- Minun osaltani uudistuksella ei ole juurikaan vaikutuksia toimenkuvaan tai palkkaukseen, Mauri Saastamoinen kertoo.

Niin puolustusvoimista kuin rajaltakin kokemuksia omaavana Saastamoinen kykenee vertailemaan samantasoisten tehtävien palkkausta eri organisaatioissa.

- Palkkaus nykyisessä tehtävässäni on hieman parempi verrattuna puolustusvoimien vastaaviin tehtäviin. Tosin sotaharjoitusten ja päivystystehtävien puuttuminen tasaa palkkauksen jokseenkin samalle tasolle.

### Uudistuksessa syntyi kuljetusvälinepäällikön valtakunnallinen tehtävä

Imatran Immolassa työskentelevä toimituspäällikkö, yliluutnantti **Lauri Saukko** vastaa tällä hetkellä mm. Rajavartiolaitoksen ajoneuvohankinnoista ja -varustelusta, Kaakkois-Suomen rajavartioston kuljetusvälineosastosta ja puolustusvoimilta Eri-

koisrajajääkärikomppanialle luovutetusta ajoneuvokalustosta. Teknillisen alan uudistuksen myötä hänen vastuultaan poistuvat Immolan paikalliset tehtävät, ja vuoden vaihteen jälkeen RVL:n kuljetusvälinepäällikkönä aloittava Saukko voi keskittyä valtakunnalliseen, koko laitosta käsittävään vastuualueensa.

- Jatkossa työni painottuu erityisesti RVL:n ajoneuvojen pitkän aikavälin suunnitteluun, varusteluun, hankintoihin, kilpailutuksiin sekä viranomaisyhteistyöhön Poliisihallituksen, Tullin, Rikosseuraamuslaitoksen ja Puolustusvoimien kanssa, Saukko kertoo.

Hän pitää uudistusta kokonaisuutena hyvänä. Sen myötä työvoimaresursseja voidaan tehokkaammin kohdistaa oikeisiin tehtäviin. Immolassa se tarkoittaa Saukolle aiemmin kuuluneiden paikallisten vastuiden siirtämistä ajomestarin ja ajajärjestelijän hoidettavaksi.

- Kun esim. puolustusvoimien kalustosta vastaa jatkossa pääaikainen ajajärjestelijä, kunnossapidosta ja ajoneuvojen käytöstä pystytään pitämään parempaa huolta. Ajomestari puolestaan keskittyy rajan oman ajoneuvojen kunnossapitoon ja seurantaan, Saukko listaa uudistuksen etuja Immolan osalta.

Uudistuksen myötä yksi esimiesporras poistuu kuljetusvälineosastolta, kun jatkossa kuljetusvälinepäällikkö toimii suoraan materiaaliyksikön päällikön alaisuudessa johtaen valtakunnallista kuljetusvälineosastoa. Palkkakin nousee, mutta...

- Operatiivisella puolella vaatiluokat ovat edelleenkin korkeammat, ja lisäksi siellä tulee haistattavaksi Arvelen, ettei jatkossakaan näihin vaativimpiin asiantun-

tijatehtäviin ole tunkua, jos vertaa niiden palkkausta vastaaviin tehtäviin esimerkiksi Poliisihallituksessa tai Puolustusvoimissa, yliluutnantti Lauri Saukko toteaa.

### Palvelualue rakenne poistuu uudistuksen myötä

Materiaaliupseeri, luutnantti **Sami Peltomaa** teknillisen alan uudistukset tietävät pientä palkanlaskua. Tällä hetkellä Peltomaa toimii palvelualueen esimiehenä ja vastaa materiaali-alan johtamistehtävistä hankinnoista aina varastointiin asti. Toimipaikka on RVLE:ssä.

- Omassa toimenkuvassani suurin muutos lienee henkilöstöjohtamisen väheneminen, kun nykyinen palvelualue rakenne poistuu, mutta muilta osin tehtäväni sisältö pysyy samana. Palkka tosin tulee putoamaan, Peltomaa kertoo.

Entä miten uudistus tulee vaikuttamaan teknillisen alan tehtäviin hakeutumiseen jatkossa?

- Nähtäväksi jää, mutta en usko muutoksella olevan kovin suuria vaikutuksia, Peltomaa arvioi.

*Yliluutnantti Lauri Saukko (vas.) toimii ensi vuoden alusta Rajavartiolaitoksen kuljetusvälinepäällikkönä. Kolmikannan rajavartioasemalla työskentelevät vanhempi rajavartija Mika Kokko ja nuorempi rajavartija Maija Valkeapää tietävät, miten tärkeä työväline luotettava ja oikein varusteltu ajoneuvo on heidän arkisessa työssään.*



# Korona kurittaa myös kriisinhallintakoulutusta

Teksti ja kuva: Matti Vihurila



**K**orona-pandemia on vaikeuttanut monin tavoin Puolustusvoimien toimintaa. Edellisessä lehdessä kerroimme varusmieskoulutuksen poikkeusjärjestelyistä. Sotilaallisen kriisinhallinnan osalta operaatiot jatkuvat maailmalla, ja normaaliin tapaan kotimaassa niihin pitää kouluttaa tarvittava täydennyshenkilöstö.

Porin prikaatin Kriisinhallintakeskus on jatkanut rauhanturvaajien koulutusta, mutta poikkeusjärjestelyt teettävät paljon ylimääräistä työtä.

Korona on huomioita kaikissa asioissa, ja olemme tarkkaan mietineet, miten koulutus voidaan toteuttaa tehokkaasti mutta turvalisesti, kertoo keskuksen apulaisjohtaja, everstiluutnantti **Kimmo Levander**.

Koulutukseen saapujat saavat jo kutsun yhteydessä ohjeet siitä, miten tulee menetellä, mikäli henkilöllä on koronaan viittaavia oireita tai hän on sairastanut taudin. Koronan sairastanut ei voi suo-

rittaa pakollista juoksutestiä, mikä taas estää koulutukseen osallistumisen.

Keskuksessa on samanaikaisesti useampiin eri operaatioihin koulutettavia ryhmiä, jotka pidetään erillään toisistaan. Ryhmät majoittuvat ja ruokailevat omista tiloistaan joko keskuksessa tai varuskunta-alueelta noin 5 km:n päässä sijaitsevassa kriisinhallintatukikohta Camp Maurissa. Mikäli koulutukseen sisältyy maastorokkailu, sinne järjestetään käsi pesumahdollisuus saippualla ja lämpimällä vedellä, desinfiointipiste ja vasta niiden jälkeen käydään ruokailemaan.

Koulutuksen jälkeen rauhanturvaajat ovat erillään muista ensi kotimaassa kaksi viikkoa ja operaatioalueelle saavuttuaan toiset kaksi viikkoa.

- Esimerkiksi Afganistaniin lähtijät saivat koulutuksensa keskuksen tiloissa, minkä jälkeen he siirtyivät kahden viikon kohorttiin varuskunnan vierashuoneisiin. Heidät varustettiin niin, että pärjäävät kyseisen ajan erillään muista esim. puhtaiden vaatteiden osalta. Ruoat toimitetaan huoneistojen ovelle. Tiloista saa poistua ainoastaan lenkille ja Camp Maurin kuntosalille. Libanoniin heinäkuussa lähetetyt rauhanturvaajat olivat Camp Maurissa neljä viikkoa, joista kaksi viimeisintä erillään muista. Vielä ennen lähtöä jokainen testattiin ja varustettiin maavoimien ylilääkärin todistuksella negatiivisesta testituloksesta, Levander toteaa.

Operaatioon lähtevät rauhanturvaajat sijoitetaan kahden viikon ajaksi erilleen muista Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen varausmiin tiloihin mm. Tuusulaan ja Riihimäelle. Korona on estänyt myös operaatioissa jo olevien palvelusvapaat kotimaassa, samoin kuin ns. toimialuekouluttajien eli operaatioissa parhaillaan olevien rauhanturvaajien hyödyntämisen seuraajinsa koulutuksessa.

## Kriisinhallintatehtävien palkkaus (€/kk)

Vaativuusluokka	1.4.2019 lukien	1.8.2020 lukien
10	määrätään kulloinkin erikseen	
9 A	7 260,57	7 703,46
9 B	6 540,52	6 939,49
8 A	6 266,88	6 649,16
8 B	5 734,79	6 084,61
7 A	5 049,44	5 357,46
7 B	4 526,75	4 802,88
6	3 959,92	4 201,48
5	3 353,15	3 557,69
4 A	3 053,84	3 240,12
4 B	2 725,58	2 891,84
3	2 405,51	2 552,25
2	2 297,64	2 437,80
1	2 210,43	2 345,27



# Sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin tuntuva palkankorotus

Teksti: Marko Jalkanen

**K**riisinhallintatehtävien palkkaukseen tuli 1.8. lukien merkittävä parannus. Palkkoihin kohdennettiin valtion sopimusratkaisun kaudelle 2020 - 2022 sisältämä 1,1 %:n yleiskorotus. Tämän lisäksi puolustusministeriö sopi ulkoministeriön kanssa kriisinhallintatehtävien palkkaukseen kohdennettavasta 5 %:n tasokorotuksesta, joten palkankorotusten kokonaisvaikutus oli yhteensä 6,1 %. Lisäksi puolustusministeriö laati jatkuvuudelle palkkaohjelman sotilaallisten kriisinhallintatehtävien palkkauksen kehittämiseksi. Sotilaallisen kriisinhallinnan palkkoja on

tarkistettu tasokorotuksella edellisen kerän vuonna 2008. Tänä aikana kotimaan palkkaus on kehittynyt kriisinhallintatehtävien palkkausta paremmin, ja se saattanut ainakin osin vaikuttaa joidenkin tehtävien rekrytointihaasteisiin. Palkkausasia oli tapetilla jo tovin puolustusministeriön kriisinhallinnan yhteistyöryhmässä, jossa Päälystöliitto, Upseeriliitto ja Aliupseeriliitto olivat yhdessä aloitteellisia asiasta. Kansainvälisen kriisinhallintatehtävien houkuttelevuutta on tärkeää ylläpitää ja lisätä, jotta jatkosakin kriisinhallintatehtäviin on saatavilla riittävästi ammattitaitoista ja motivoitunutta

henkilöstöä. Palkkaus on yksi kannustin kriisinhallintatehtäviin hakeutumiselle. Palkkauksen tulee vastata kriisinhallintatehtävien kasvavia vaatimuksia ja haastavia toimintaympäristöjä.

Samassa yhteydessä tarkastettiin myös puolustusvoimien ulkopuolelta palkatuille kriisinhallintakoulutuksessa oleville suoritettavan työansion menetyksen korvauksena maksettavaa päivärahaa. Koulutusajalta maksettavan päivärahan suuruus vaihtelee miehistön, aliupseerien sekä upseerien ja erikoisupseerien osalta.

## Eläkettä myös evp-aikana suoritetusta kriisinhallintapalveluksesta

Teksti: Matti Vihurila

**K**ertyykö sotilaseläkkeellä olevalle henkilölle lisäeläkettä sotilaalliseen kriisinhallintapalvelukseen (Puolustusvoimien johdossa olevat operaatiot) kuluneelta ajalta? Entä niille evp-sotilaille, jotka osallistuvat siviilikriisinhallintaan, esim. ETYJ:n johtamiin operaatioihin, jotka ovat kansallisesti ulkoministeriön johdossa? Vastaajana kehittämispäällikkö **Harri Järvensalo** Kevasta.

- Laissa sotilaallisesta kriisinhallinnasta (31.3.2006/211) todetaan, että 'tässä laissa tarkoitettua palvelussuhteesta palveltu aika luetaan hyväksi valtion eläkelaislaissa tarkoitettua sotilaseläkettä varten'. Nykyisin sotilaseläkkeestä säädetään julkisten alojen eläkelaislaissa (JuEL). Eläkettä kertyy siis soveltuvin osin näiden sääntöjen mukaisesti. Tässä yhteydessä tarkastellaan sotilaseläkettä yhtenä kokonaisuutena. Sotilaseläkkeen enimmäismäärä voi olla 60 % (ns. vanhoilla sotilaille 61 - 66 %) loppupalkasta eli 10 viimeisen vuoden

työnsioista lasketusta keskiansiosta. Jos aiemmin myönnetty sotilaseläke ei ole enimmäismäärän suuruinen, voi eläkkeen rinnalla suoritetusta palveluksesta saada lisää sotilaseläkettä. Jos taas eläke on jo enimmäismäärän suuruinen, niin myönnettävää ei jää.

- Laissa siviilihenkilöiden osallistumisesta kriisinhallintaan (30.12.2004/1287) taas todetaan, että 'jos henkilö on tässä laissa tarkoitettua palvelussuhteen alkaessa ja päättyessä julkisten alojen eläkelain 101 §:n 1 momentissa tarkoitettua palveluksessa ja palvelussuhteen aikana virkavapaalla tai vapautettuna kyseisestä palveluksesta, voidaan tässä laissa tarkoitettua palvelussuhteesta saatu työansio ottaa huomioon mainitun lain 103 ja 104 §:n mukaisesti hänen eläkettään määrätessä'. Nuo pykälät edellä viittaavat sotilaseläkkeeseen. Tämä tarkoittaa, että henkilö kun ei ole enää sotilaspalveluksessa, niin kyseistä lainkohtaa ei voida soveltaa,

vaan eläke eläkkeen rinnalla tehdystä työstä määräytyy yleisten säännösten (JuEL) mukaan. Sotilaseläkkeen enimmäismäärän rajaus ei pienennä tätä eläkettä.

### Miten eläkekertymä määräytyy?

- Edellä tarkoitettussa sotilaallisen kriisinhallinnan palveluksesta eläkettä kertyy sotilaseläkettä koskevien säännösten mukaisesti eli 2,0 % vuotuisesta työansiesta. Edellä tarkoitettua siviilikriisinhallintaan liittyvästä palveluksesta eläkettä kertyy yleisten JuEL-säännösten mukaisesti eli 1,5 % vuotuisesta työansiesta.

### Milloin eläke tulee maksuun?

- Eläkkeen voi saada maksuun varsin mutkikkaiden pelisääntöjen mukaan joko ikäluokan mukaisessa 63 – 65 vuoden eläkeiässä tai 68 – 70 vuoden iässä. Eläkeoikeus kannattaakin varmistaa Kevasta jo ennen 63 vuoden ikää tai ainakin ennen eläkkeen hakemista.

### Miten eläkkeelle siirtymisensä jälkeen kriisinhallintapalvelukseen osallistunut evp-sotilas voi selvittää oman eläkekertymänsä ja sen maksuunpanoajankohdan?

- Oma eläkekertymänsä yms. voi kysyä lähettämällä viestin Omat eläketietosi -palvelussa [www.omatelaketietosi.fi](http://www.omatelaketietosi.fi) tai soittamalla Kevan eläkeneuvontaan, puh. 020 614 2837.

# hallitukselta Koronaterveiset

tyksen jäsenet

Arvoisat Eyp-ghdis-

Olette varmaan seuranneet tämänhetkistä korona-tilannetta erittäin tarkasti. Valitettavasti tilanne matkustamisen ja retkien järjestämisen osalta käy yhä vaikeammaksi päivittäin. Tämän vuoksi olemme pakotettuja tekemään päätöksen ja perua jäsenmatkan Tallinnaan 25. - 27.10.

Hallitus

## *Nauti kevään hiihtokeleistä liiton lomakohteissa*

Muistathan, että kevätkauden (1.1.–30.4.2021)  
haku aika päättyy 31.10.

Tee hakemus jäsensivuilla olevalla varauslomakkeella.

### *Varaa ja viihdy*

Käy myös tutustumassa I  
oppuvuoden vapaisiin aikoihin  
eri lomakohteissa.



# 30 vuotta ammattikunnan tutkijana ja perinteen vaalijana

Teksti: Ari Pakarinen Kuva: ATOP

**A**li-, Toimi- ja Opistoupseerien Perinneyhdistys (ATOP) täytti 30 vuotta. Yhdistyksen toiminnan johtajatuksena on vaalia, tutkia ja kerätä ammattikunnan perinteitä. Aineiston keruu tapahtuu tulevaisuuden tutkijoiden tutkimustoiminnan tarpeisiin.

## Vähäinen aiempi tutkimus käynnisti toiminnan

Perinnetoiminnan tarpeellisuuden perussy on sotilasammattien ja -elämän vähäinen tutkimus Suomessa. Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen eri henkilöstöryhmiä on tutkittu vähän akateemisissa tutkimuksissa, esimerkiksi pro gradu- ja väitöskirjatutkimuksissa.

Perinneyhdistyksen tarkoituksena on ali-, toimi- ja opistoupseerien ammattikunnan yhtenäisyyden edistämisen lisäksi henkisen ja aineellisen perinteen kerääminen ja tallentaminen. Yhdistyksen toimintamuotoja ovat seminaarit, perinnepäivät ja -tapahtumat, veljesmatkat sekä perinteen keruu johtaminen, koordinointi ja aineiston tallentaminen. Aineistoksi kerätään tutkimuksia, kirjallisia dokumentteja ja perinne-esineitä. Eräs näkyvä toimintamuoto on ammattikunnan perinnemitalien luovutustoiminta. Perinneaineiston keruu ja tallentaminen on kiihtynyt opistoupseerikoulutuksen päätyttyä. Asiakirjojen lisäksi on kerätty myös ammattikunnan opiskelusta ja kenttätöistä kertovia aikalauskertomuksia, jotka täydentävät virallista asiakirja- ja tutkimusaineistoa. Yhdistys tarjoaa tutkimusaiheita tutkijoille ja antaa heidän käyttöönsä laajoja tutkimusaineistoja.

## Toiminnassa keskitytään perinneasioihin

Ammattikunnan työperinteen keruu Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran kansanrunousarkistoon alkoi jo vuonna 1995, jolloin toteutettiin ensimmäinen perinnekirjoituskilpailu. Seuraava aineistonkeruu toteutettiin vuonna 2002 ja teemana oli "Ammattiperinne". Perinneyhdistys keräsi kirjoituksia, haastatteluja ja ääninauhoja. Kirjoituskilpailu "Kapitulanttikaskut" käynnistettiin vuoden 2006 aikana yhteistyössä Päälystöliiton ja Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran kansanrunousarkiston kanssa, ja kilpailun tulokset julkistettiin toukokuussa 2008.

Perinneyhdistyksellä oli merkittävä rooli



*Perinneyhdistyksen vuosikokous pidettiin 30-vuotisjuhlakokouksena Lappeenrannan Upseerikerholla 24.8. Tilaisuus alkoi Juhani Rannan kantaman yhdistyksen lipun vastaanottamisella.*

vuonna 2004 julkaistun ammattikuntahistorian aineistonkeruu ja kirjoitustyön toteuttamisessa. Historia julkaistiin Päälystöliiton täyttäessä 75 vuotta.

Perinteen näkyväksi tekemistä varten yhdistys on toteuttanut muun muassa muistolaattahankkeen Linnan kasarmilla Hämeenlinnassa, jossa jatkosodan aikana toimi Jalkaväen Aliupseerikoulu. Muistolaatta paljastettiin koulun entisten oppilaiden veljestapaamisessa. Vuonna 1996 perustettiin ammattikunnan perinnemitali, jonka ammattikunnan edustajat ovat voineet hankkia. Mitalia on oikeus kantaa myös sotilasvirikapuvussa.

Ammattikunnan historiaan kytkeytyviä seminaareja pidettiin vuosina 1997 - 2000. Esimerkiksi Maanpuolustusopistossa Lappeenrannassa pidettiin vuonna 1998 ammattikunnan koulutuksen 80-vuotis-seminaari, ja Päälystöliiton viettäessä 70-vuotisjuhlaansa vuonna 1999 toteutettiin oheistilaisuutena Niilo Lauttamus -kirjallisuusseminaari Finlandia-talossa Helsingissä.

Perinneyhdistyksen edustajat ovat osallistuneet opistoupseerien perus- ja jatkokursien tilaisuuksiin käyttämällä niissä kannustuspuheenvuoron peruskurssien oppilaille. Yhdistys on osallistunut myös Maasotakoulun ja sen edeltäjien perinnehuoneen suunnitteluun, rakentamiseen, ylläpitoon ja kehittämiseen. Perinneyöhön kuuluu myös ali-, toimi- ja opistoupseerien koulutuksen perinteiden, kuten kurssimuistiinpanojen

kerääminen, järjestäminen ja tallentaminen.

## 30 vuotta takana ja tarmokkaasti eteenpäin

Perinneyhdistyksen vuosikokous pidettiin 30-vuotisjuhlakokouksena Lappeenrannan Upseerikerholla 24.8. Maaliskuulle suunniteltu kokous jouduttiin siirtämään Covid-19-pandemian johdosta elokuulle.

Yhdistyksen korkein huomionosoitus, pienoislippu, luovutettiin ensimmäisenä puheenjohtajana toimineelle kapteeni evp. Olavi Aatokselle ja ensimmäiselle sihteerille kapteeni evp. Mauri Takalalle.

Molemmat ovat toimineet erittäin ansiokkaasti Ali-, Toimi- ja Opistoupseerien Perinneyhdistystä perustettaessa ja sen toiminnassa yhdistyksen alkuvaiheissa.

Yhdistyksen puheenjohtajana jatkaa Keijo Koivisto Laukaasta ja varapuheenjohtajana lappeenrantalainen Risto Manninen, joka toimii myös rahastonhoitajana.

Toiminnallisina tavoitteina tulevaisuudessa ovat ammattikuntaan liittyvän kulttuurin, sidosryhmät mukaan lukien, tallentamisessa hyvässä ja toimivassa yhteistyössä Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran kansanrunousarkiston kanssa.

Yhdistys osallistuu aktiivisesti Maasotakoulun historian toisen osan toteuttamiseen. Kirja keskittyy vuosien 1993 - 2014 tapahtumiin ja julkaistaan vuonna 2021. Tuolloin tulee kuluneeksi 100 vuotta pylvään aliupseerikoulutuksen perustamisesta. Maasotakoulun perinnekokoelman ylläpito, täydentäminen, järjestäminen ja kehittäminen ovat myös yhdistyksen toiminta-alueita. Ammattikunnan historiallisten muistojen tallentamistyötä yhdistys jatkaa niin, että arkistoitavat aineistot saadaan pysyvästi arkistoitua tulevaisuudessa tapahtuvaa tutkimuskäyttöä silmällä pitäen.

- Perustettu 18.8.1990 Lappeenrannassa
- Hyväksytty yhdistysrekisteriin 17.12.1993
- Kotipaikka Lappeenranta
- Puheenjohtaja filosofian tohtori, kapteeni evp. Keijo Koivisto
- Jäsenmäärä noin 150
- Jäsenkunta muodostuu palveluksessa olevista opistoupseereista sekä evp. ali-, toimi- ja opistoupseereista



# KYSY MEILTÄ MILLAINEN SIJOITTAMINEN SOPII JUURI SINULLE.

Hyödynnä etusi: [danskebank.fi/akava](https://danskebank.fi/akava)

Hyödynnä  
edut myös  
osakesäästö-  
tiliin

KESKITY OLENNaiseen.

Danske Bank