

Pääallystö- lehti

5/2020 LOKAKUU



90
1930
2020
VUOTTA
EDUNVALVONNAN ETURINTAMASSA



Edustajakokous
järjestetään
verkkokokouksena

17>

Tulevaisuustyölle
vahva mandaatti

18>

Liitto hakee
urheilujohtajaa

24>

SUOMEN ALIUPSEERI 1930-44,
ASEMIEN 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
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

Juha Saari
juha.saari@paallystoliitto.fi

OSOITTEENMUUTOKSET:

Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

Osoitelähde: Päällystöliiton
jäsenrekisteri

SISÄLTÖ

VAKIOPALSTAT

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



Kuva: Tapio Hietakangas

**Pillimiehelle
Vuoden urheiluteko
-palkinto s. 20**

- 6 Paras ratkaisumalli meille
- 16 Luottamusmiesryhmä
- 22 OTV toimii edelleen
- 28 Älykkäät rajat
- 32 Lyhyesti
- 35 Hyödynnä liiton jäsenetuja

Kansi: Puheenjohtajapäivillä vaihdettiin koronatervehdyksiä.
Kuva: Juha Susi



Me emme unohda – sotilaiden työaikalaki pitää uudistaa

Valtion vuoden 2020 alijäämän arvioidaan nousevan noin 18 miljardiin euroon, ja ensi vuoden talousarvioesityskin on lähes 11 miljardia pakkasella. Talouden muutosten rinnalla myös turvallisuusympäristön muutokset voivat olla erittäin nopeita kuten olemme saaneet nähdä. Oli lohdullista huomata, että tässä haastavassa taloustilanteessa sisäisen ja ulkoisen turvallisuuden resurssit olivat valtion talousarviossa huomioitu ministeriöiden laatimien esityksien mukaisesti. Puolustusministeriön hallinnonalalle ehdotetaan 1,7 miljardin euron korotusta verrattuna tähän vuoteen. Lisäys muodostuu pääosin monitoimihävittäjähankinnan rahoituksen alkamisesta. Rajavartiolaitolle puolestaan ehdotetaan 276,6 miljoonan euron määrärahaa. Lisätalousarvioesitykseen varaudutaan sisällyttämään Rajavartiolaituksen tarvitsema tilausvaltuus kahden ulkovartiolaivan hankintaan.

Nyt ei ole oikea hetki tehdä taloudellisia sopeutuksia turvallisuuden piirissä, ja rahaa on löydettävä sen toteuttamiseen. Puolustusvoimat ja Rajavartiolaitos tarvitsevat riittävät toimintamäärärahat ja tilausvaltuudet, jotta meillä olisi tulevaisuudessakin aito ja uskottava kyky turvata ja valvoa alueellista koskemattomuuttamme. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista ilman riittävää ja osaava henkilöstöä, ja tästä tärkeimmästä voimavarasta on myös pidettävä huolta. Akava totesi budjettiriihikannotossaan, että työaika koskevaa sääntelyä on uudistettu ja esitti, että lainsäädännön tulee ulottua kaikkiin ammattiryhmiin. Siksi myös puolustusvoimien työaikalaki on uudistettava muita henkilöstöryhmiä vastaavalle tasolle – sotaväen päivitystäkään kalustosta ei irtoa täysiä tehoja väsyneellä henkilöstöllä. Budjettiesityksessä ei asiaan vielä ratkaisua löytynyt, mutta me emme unohda - työmme tämänkin haasteen osalta jatkuu. Sotilaiden työaikalaki pitää ja täytyy uudistaa.

Syyskuussa ilmestyi selvitys etätöön, monipaikkaisen työn, paikkariippumattoman työn sekä paikkariippuvaisen työn tekemisestä puolustusministeriön hallinnonalalla. Selvityksessä oli hyödynnetty laajamittaisesta etätöskentelystä saatuja kokemuksia ja alkuvuodesta toteutettua kyselyä. Selvityksen tulokset ovat rohkaisevia. Lähtökohtaisesti etätöitä on mahdollista tehdä kaikissa puolustusvoimien hallintoyksiköissä, ja arvion mukaan jopa 60 prosentissa puolustusvoimien tehtävistä on mahdollista tehdä etätöitä. Koronapandemian aikaisten kokemusten perusteella arvioidaan, että normaalioloissa etätöinä tehtävän työn määrää olisi mahdollista lisätä nykyisestä kymmenestä päivästä kuukaudessa. Luonnollisesti etätömahdollisuus on kiinni tehtävän luonteesta. Kaikkea ei voi eikä kaiken



Kuva: Ilona Lukkarinen

aikaa tehdä etänä. Tyypillisesti sellaisia ovat mm. valmiuteen sekä varusmiesten ja reserviläisten koulutukseen liittyvät tehtävät, minkä me sotilaina ymmärrämme varsin hyvin.

Etätö on korvannut osin tarvetta tehdä työtä monipaikkaisesti hajautettuna. Etätö ei kuitenkaan korvaa kaikelta osin hajatyöskentelyä, sillä osassa tehtävien luonne edellyttää turvallisuuskäsitteitä johtuen tukeutumista työntekijän toimipisteisiin. Haasteensa tähän luo hajatyöhön käytettävien työpisteiden vähyys. Toivottavasti hajatyöskentelyn mahdollisuus turvataan jatkossakin eikä sitä työskentelytapana unohdeta etätöön varjoon. Hajautetusti ja monipaikkaisesti työskentely tukee huomattavasti perhe- ja työelämän yhteensovittamista erityisesti reppureilla. Meillä puolustusvoimien virkamiehillä on siirtymisvelvollisuus, ja siksi on erityisen tärkeä jatkossakin kehittää joustavia työaika-muotoja. Myös Rajavartiolaituksessa kokemukset ovat samansuuntaisia, ja siellä etätöskentelyä tarkastellaan koronakokemusten pohjalta muutettavaksi osaksi normaalitoimintaa.

Toki kolikolla on aina kaksi puolta. Laajamittaisen etätöskentelyn aikana ovat keskusteluun nousseet myös etätöskentelyn haittavaikutukset. Kaikille etätö työmuotona ei sovi, ja kaikki eivät halua viedä töitä kotiin tai se ei ole olosuhteiden vuoksi edes mahdollista. Sosiaalisuuden ja työergonomian haasteet sekä rajapinta vakuutusturvan osalta täytyy ymmärtää. Jaksamiseen ja johtamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Toki nämä eivät ole esteitä, on vain löydettävä oikeat lääkkeet haittojen torjumiseen.

Olimme sitten maalla, merellä tai ilmassa, kotimaassa, kriisinhallintatehtävissä tai kotioiloissa, niin meille kaikille sopii kannusteeksi lainaus ylipäällikön vetoomuksesta Twitterissä: "Kevät jaksettiin. Jaksetaan nytkin".

Jyrki Lukkarinen
puheenjohtaja

PÄÄLLYSTÖLIITTO RY.

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

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

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

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

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

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

(Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.)

Puolustusvoimat tarvitsee työaikalain ja enemmän henkilöstöä

Teksti: Antti Kymäläinen Kuva: Matti Matikainen

Puolustusvoimien vanhentunut työaikalaki on ehdottomasti päivitettävä vastaamaan nykypäivän tilannetta, sanoo eduskunnan puolustusvaliokunnan varapuheenjohtaja, kansanedustaja **Jari Ronkainen**.

Perussuomalaisia edustava Ronkainen pitää uudistusta välttämättömänä ja kiireellisenäkin, mutta toteaa, että koronatilanne on kiilannut asioita tämän ohi.

Ronkaisen mukaan puolustusvaliokunta ei ole vielä syventynyt työaikalain muutostarpeisiin, mutta asiaa on sivuttu muissa yhteyksissä.

- Olemme käyneet keskusteluja Puolustus-

voimien henkilöstön jaksamisesta, ja työaikalaki on ollut osa tätä teemaa. Onko valiokunnalla keinoja edistää uudistusta?

- Puolustusvaliokunta voi omalta osaltaan hoputtaa asian käsittelyä, ja siihen voidaan ottaa kantaa lausunnoissa. Valiokunnalla on myös mahdollisuus nostaa aiheita omalla asiana käsittelyyn, sanoo Ronkainen.

Henkilöstöä lisää

Puolustusministeriön ensi vuoden budjettiesitys on suuruudeltaan 4,87 miljardia euroa. Merkittävä lisäys, 1,7 miljardia euroa, aikaisempiin vuosiin nähden johtuu varautumisesta hävittäjähankintaan.

Ronkainen uskoo, että esitetty rahoitus ohjautuu pääpiirteittäin oikeisiin osoitteisiin, mutta tarvetta hienosäätämiselle on, erityisesti henkilöstön osalta.

- Saamme viestejä jatkuvasti niin kansanedustajina kuin puolustusvaliokunnan jäseninä siitä, että henkilöstö väsytytään työmäärän vuoksi ja työhyvinvointi kärsii. Puolustusvoimat on myös kertonut rehellisesti, kuinka asiat ovat. Kehitykseen on ehdottomasti puututtava.

Ronkaisen mukaan henkilöstön vähentäminen Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä näkyy nyt kentällä, eikä hallitusohjelman lupaamat lisävirat korjaa tilannetta kuin osittain.

Eduskunnan puolustusvaliokunnan varapuheenjohtaja Jari Ronkainen haluaisi avata kutsunnat myös naisille. "Se olisi tärkeä rekrytointikanava Puolustusvoimille."



- Puolustusvoimien tehtävien lisääntymisen vuoksi 100 henkilötyövuotta tällä hallituskaudella ei riitä, tarve on huomattavasti suurempi. Määrän olisi hyvä nousta reilulla sadalla henkilöllä vuositasona, näkee Ronkainen.

Puolustusvaliokunta on ottanut henkilöstötilanteeseen kantaa monessa lausunnossaan.

- Yritämme omalla osuudellamme vaikuttaa siihen, että budjettiin saataisiin määrärahat lisähenkilöstön palkkaamiseksi. Se on varmasti koko valiokunnan toive. Viime kädesä kuitenkin hallitus tekee päätökset, toteaa Ronkainen.

Hävittäjät tarvitaan

Ilmavoimien uusien hävittäjien hankinnasta on määrä päättää ensi vuonna. Koronapandemian aiheuttaman huonontuneen taloustilanteen vuoksi hanketta on vaadittu uuteen tarkasteluun jopa hallituksen sisältä. Ronkaisen näkemys asiasta ei ole muuttunut.

- Perussuomalaiset on viime kaudella sitoutunut siihen, että hävittäjien suorituskyky korvataan täysimääräisesti, rahaa käytetään maksimissaan 10 miljardia ja päätös tehdään 2021. Seison edelleen tämän takana.

Ja nyt, kun Ronkainen on saanut lisätietoa hävittäjähankkeesta valiokuntatyöskentelyn yhteydessä ja muista lähteistä, hän on tullut entistä vakuuttuneemmaksi hankinnan tarpeellisuudesta.

- Hävittäjät ovat tärkeä lenkki Suomen puolustuksen kokonaisuudessa. Monesti ajatellaan, että koneilla käydään vain ilmatistelua. Todellisuudessa niillä on monta muuta tehtävää niin kriisitilanteissa kuin rauhan aikanakin, eikä hävittäjien suorituskykyä voida käytännössä korvata millään muulla järjestelmällä.

Varusmiespalvelus kehittyä oikeaan suuntaan

Ronkainen on jäsenenä parlamentaarisessa komiteassa, joka selvittää parhaillaan mm. asevelvollisuuden ja varusmiespalveluksen kehittämistä. Puolustusvoimat ei kuitenkaan polje paikallaan ja odottele komitean mietintöä - kehitystyö on jatkuva.

- Varusmiespalvelusta kehitetään koko ajan, ja tällä hetkellä se on hyvällä tolalla. Mahdollisimman moni pystyy sen suorittamaan, ja kaikissa elämäntilanteissa löytyy mielekäs tehtävä, joka palvelee isänmaan puolustusta. Kehitys on mennyt oikeaan suuntaan, paljon turhaa on karsittu ja hyvää on saatu aikaan, kiittelee Ronkainen.

Vasemmistoliton puheenjohtaja **Li Andersson** esitti elokuussa varusmies- ja siviilipalvelusaikojen lyhentämistä työllisyys-

den vahvistamiseksi. Ronkainen ei ajatuk-
selle lämpene.

- Tätä on tutkittu Puolustusvoimissa. Jos palvelusaikaa vielä lyhennettäisiin, Puolustusvoimat ei enää pystyisi tuottamaan maanpuolustuksessa tarvittavaa suorituskykyä. Missään nimessä en kannata ehdotusta. Työllisyysvaikutuksetkin ovat hyvin kyseenalaisia ja tuskin kovin merkittäviä. Tällä hetkellä suurin ongelma ei ole työvoimapula vaan työpaikkapula, perustelee Ronkainen.

Kysymykseen siitä, pitäisikö myös naisille säätää asevelvollisuus, Ronkaisella on varauksellinen kanta. Kutsunnat ovat asia erikseen.

- Kutsunnat ovat merkittävä merkki paalu ihmiselle, ja siinä katsotaan yksilön senhetkistä elämäntilannetta. Tällä hetkellä esimerkiksi syrjäytymisvaarassa olevista miehistä otetaan koppi kutsunnoissa. Olisi hyvä, jos naisilla olisi sama tilaisuus - se toimisi myös tärkeänä rekrytointikanavana Puolustusvoimille, näkee Ronkainen.

Parlamentaarinen komitea selvittää myös ns. kansalaispalvelusmallin toteuttamismahdollisuuksia. Ronkainen ei ammu ajatusta alas.

- Suomen perustuslain mukaan jokaisella kansalaisella on velvollisuus puolustaa maataan. Tähän nojaten kansalaispalvelus olisi järkevä ratkaisu. Ne, jotka eivät suorita varusmiespalvelusta, suorittaisivat kansalaispalveluksen. Kansalaispalvelus sisältäisi siviilipalveluksen ja naisille ehkä lyhemmän perustaitojen opetuksen kriisitilanteissa selviytymiseen kotirintamalla. Siviilipalvelus pysyisi samanmittaisena varusmiespalveluksen kanssa, pohtii Ronkainen.

Kansainvälisiin tehtäviin osallistuminen tärkeää

Suomi osallistuu tällä hetkellä 10 kriisinhallintaoperaatioon eri puolilla maailmaa noin 400 sotilaan voimin. Ronkainen pitää kriisinhallinnassa mukanaoloa kaikin puolin hyvänä asiana.

- Olemme olleet vahva kriisinhallintavaltio, joskin nyt toiminta on supistunut. Kriisinhallinnasta ammennetaan oppia, kun päästään harjoittelemaan ja toimimaan paljon realistisimmissa olosuhteissa kuin kotikammarilla.

Ronkainen ei rajoittaisi operaatioihin osallistumista.

- Ongelmat eivät maailmalta katoa, ja Suomessa on hyvä maine kriisinhallinnan saralla. Pitäisi osallistumisemme vähintään samalla tasolla tai mieluummin kasvattaisiin, mutta budjetti luo omat rajoitteensa.

Puolustusvoimien osallistuminen kansainvälisiin harjoituksiin mm. Nato-maiden kanssa on toisinaan yllättänyt kansanedus-

tajat. Tiedonkulku on takkuillut, mutta nyt tilanne on parantunut.

- Tällä hetkellä tietoa harjoituksista tulee hyvin ja etukäteen. Siihen täytyy olla tyytyväinen. Tiedämme jopa etukäteen, millaista kalustoa harjoituksessa on mukana sekä muita yksityiskohtia, kiittelee Ronkainen.

Hänen mukaansa kansainvälisiin harjoituksiin pitää osallistua, mutta ei pelkän osallistumisen vuoksi. Tärkeää on pohtia, mistä yhteisharjoituksista saadaan parhaiten oppia omaan toimintaan.

Suomi ja Ruotsi syventävät parhaillaan keskinäistä puolustusyhteistyötään. Ronkaisen mukaan yhteistyö vahvistaa Suomen turvallisuutta.

- Kun kaksi sotilaallisesti liittoutumatonta maata ovat selät vastakkain lännen ja idän välissä, on järkevää tukeutua toisiimme. Ruotsi on aikanaan tehnyt omanlaisia ratkaisuja maanpuolustuksensa osalta, todennut ne virheiksi ja nyt ryhtynyt korjaamaan niitä. Sekä Ruotsilla että Suomella on kuitenkin omat vahvuutensa, ja hyvällä yhteistyöllä voimme tukea molempien puolustusta.

Lopuksi vielä pakollinen Nato-kysymys. Tulisiko Suomen hakea Naton jäsenyyttä lähitulevaisuudessa?

- En henkilökohtaisesti kannata Nato-jäsenyyttä - sen sijaan kannatan hyvän yhteistyön ylläpitämistä Naton kanssa. Jäsenyys ei poistaisi tarvettamme ylläpitää omia uskottavia Puolustusvoimia, sillä Nato ei pysty antamaan 100-prosenttisia turvatakuita. Malli, jossa nyt olemme, on Suomen kannalta paras, summaa Ronkainen kantansa.

Jari Ronkainen

- Kansanedustaja (PS) 2015 –

- Puolustusvaliokunnan varapuheenjohtaja 2019 –

- 48-vuotias

- Väepeli res.

- Ammatiltaan kirvesmies

- Työskennellyt aikaisemmin rakennusalan yrittäjänä, kirvesmiehenä ja ajoneuvoyhdistelmän kuljettajana

- Avoliitossa, kolme lasta

- Harrastaa metsästystä, ampumaurheilua ja sienestystä

Motto: Luota itseesi, niin mitä vain voi tapahtua.



Kuva: Siiri Susi

Paras ratkaisumalli meille

Pitkien viiveiden jälkeen, kuin varkain, valtiovarainministeriön sivuille oli ilmestynyt työryhmän mietintö Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeista. Kenellekään ei liene tullut yllätyksenä, etteivät työryhmän osapuolet päätyneet yksimieliseen ratkaisuun.

Lopullisen mietinnön valmistumista saatiin odotella kummallisen kauan. Alun perin työn tuli olla tehtynä viime vuoden toukokuussa, mutta viimeiset tapaamiset venyivät aina joulukuulle asti. Olihan tässä tietysti kaikkea muutakin välissä, virkaehtosopimusneuvotteluita ja mitä lie koronaa, mutta silti 37-sivuisen kirjoitelman saaminen julkiseen jakoon kesti oudon pitkään.

Pelien maailmassa lopputeksteissä mainitaan aina kyseisen projektin aikana sen henkilöstölle syntyneet niin sanotut pelivauvat. Tämänkin työn aikana siihen olisi ollut mahdollisuus ainakin keston puolesta. Luomisen tuskaa, vai pitikö miettiä, miten me voisimme löytää hyviä perusteluita järjestöjen esityksiä vastaan? Outona pidän myös menettelyä, etteivät kyseiseen työhön osallistuneet saaneet tietoa mietinnön valmistumisesta. Olisihan se vaatinut sähköpostin jakelukenttään pari klikkausta. Noh, kaikki löytyy nykyään verkosta, lukekoot sieltä, lienevät tuumanneen ministeriössä.

Mietinnössä työnantajaosapuoli toteaa, ettei sotilaallisen harjoituksen itse määräyksissä ole haasteita, vaan ne liittyvät käytännön soveltamiseen. Touché. No, tulisiko määräyksiä sitten muuttaa niin, ettei niitä haasteita käytännön soveltamisessa esiintyisi?

Oudolta kuulosti myös ajatus, että henkilöjärjestöjen tulisi itse rahoittaa sotilaallisten harjoitusten mahdolliset tuntimerkinnän korotukset neuvotteluvarallisuudesta. Seuraavana askelmerkkinä voisi olla näissä työsuojelluissa kysymyksissä vaikkapa työturvalli-

suusvälineiden hankintojen siirtäminen työntekijälle itselleen. Verrattajia, oletko valmis - kohta tulee lisää kirjauksia tulonhankkimismenoihin. Jos työnantaja vastaa työturvallisuudesta, miksei myös henkilöstönsä, sen tärkeimmän voimavaran, työaika-suojelluudesta puolesta ja sen kehittämisestä?

Valtiovarainministeriö on ollut syksyn aikana tapetilla tietojen pimitämisestä eduskunnan suuntaan. Perustuslakivaliokunnalta on tullut moitteita, mutta niitä on oikeustieteilijöiden mukaan vähätelty ministeriön suunnalla. Kuinkas sattuikaan yhteen tuon työaika-työryhmän mietinnön viivästymisen kanssa.

Kauppaketjut käyvät taas hintasotaa halpuuttamisellaan. Mietinnöstä tulee mieleen, että nykyinen säädöspohja on intin versio tästä hintasodasta: paras ratkaisumalli meille. Ainakin halvin.

Mielenkiinnolla odotan, miten asia etenee poliittisella puolella. Tämän lehden alkusivuilla puolustusvaliokunnan varapuheenjohtaja, kansanedustaja **Jari Ronkainen** pitää uudistusta välttämättömänä ja kiireellisenä. Asia ei siis ole vielä missään nimissä taputeltu. Stay tuned.

Samaan aikaan toisaalla

Syksyiset Puheenjohtajapäivät osoittavat tarpeellisuutensa. Hallinnon valmistelemat esitykset tulevaisuuden toiminnasta kirjoittivat hyvää keskustelua osallistujien kesken. Ensimmäistä kertaa kokoonnuttiin hybridimallissa, jossa osa osallistujista oli läsnä ja osa verkossa. Toivottavasti verkon välityksellä olleet saivat tilaisuudesta irti tarvitsemansa, salissa ainakin tehtiin muistiinpanoja ahkerasti.

Marraskuussa lyödään sitten osa asioista lukkoon. Edustajakokous ylimpänä päätöksentekijänä nuijii linjaukset, joten yhdistysten näkemyksiä tarvitaan jatkossakin. Tavoitteena on tässäkin työssä saada paras ratkaisumalli siitä, miten Päällystöliitto etenee kohti tulevaa. Työ jatkuu.

Antaa tulla vaan

Päällystölehden ensi vuoden isoimmat sisällölliset linjaukset tehdään marraskuussa vakituisten avustajakunnan palaverissa. Odotamme palautettasi, perehdyimme ja toteutamme niitä mahdollisuuksien mukaan. Kaipaamme juttuvinkkejä mielenkiintoisista työtehtävistä, teemoista ja haastateltavista.

Kirjoittajien joukkoon on liittynyt vakituiseksi avustajaksi **Juha Saari**. Kaima tarjoaa meille erityisesti Pohjois-Suomen näkemyksiä, niin Rajavartiolaituksen kuin Puolustusvoimien puolelta. Uutta kirjoittajavoimaa tulemme saamaan lisää myös vuoden vaihteessa, kun uusi urheilujohtaja aloittaa pestinsä **Mika Räisäsen** jätettyessä tehtävästä pois.

Hyvää syksyn jatkoa. Pysykää terveinä!

Urasuunnitelma huomioitava kehityskeskusteluissa

Teksti: Päälystöliiton varapuheenjohtaja (Ilmavoimat) Reino Mäkelä

Kuva: Juha Susi

Opistoupseerien keskitetyn urasuunnittelun (OUKES) toinen kierros on valmistunut syyskuun jälkimmäisellä puoliskolla. Omissa henkilötiedoissasi mahdolliset muutokset tehtävä- ja seuraajasuunnitelmissa näkyvät viimeistään marraskuussa. Pääesikunnan (PE) tulkinta tehtävien täytömekanismeista on myös muuttunut. PE:n tulkinnan mukaan avointa hakua ei pidetä tarpeellisena, jos OUKES tuottaa seuraajan, olipa seuraaja mistä henkilöstöryhmästä tahansa. Olemme juuri tottuneet avoimen haun toimintamalliin, ja nyt pitääkin keskittyä tekemään pitkäjänteisempää suunnittelua oman uransa osalta.

Moneen tehtävään ei ole löytynyt seuraajaa opistoupseerien joukosta. Tällöin seuraajaa etsitään muista henkilöstöryhmistä. OUKES voi sisältää ehdotuksia myös muista henkilöstöryhmistä. KES-perusteisesti tehtävää täytettäessä myös henkilöstöryhmä voi muuttua tehtävänmääräyksen perusteella.

Yhteistoimintamenettely OUKES-listojen osalta toteutuu yt-elimien kokouksissa toteutettavassa KES-listojen tarkastelussa. Tämä on erittäin haastavaa yt-edustajille, joiden tehtäväksi jää arvioida, onko opistoupseerit huomioitu riittävän laajasti.

OUKES sisältää joitakin haasteita yksittäisen taistelijan näkökulmasta. Ensinnäkin KES-kierto on varsin pitkä. Käydessäsi kuluvan vuoden kehityskeskustelua tulevan vuodenvaihteen aikoihin julkituomasi suunnitelma vahvistettaneen syyskuun 2021 aikana, ja tuo tieto on voimassa syyskuun 2022 saakka. Yksittäisen taistelijan elämässä ehtii tapahtua paljon tuona aikana. Vuosi tai jopa puolitoista on melko pitkä aika myös virkakoneistossamme, jossa tapahtuu mm. henkilö- ja organisaatiomuutoksia. Toinen huomionarvoinen seikka on tunnistaa oman viiteriymän lisäksi muiden puolustushaarojen tehtäviä ja erityisesti Logistiikkalaitoksen tarjoamat mielenkiintoiset ja haastavat tehtävät. Kolmas mahdollisuus nimesi päättymisestä KES-listoihin on työnantajan toimenpiteet. Tämän (mah-



**Kapteeni
Reino Mäkelä, 51 v**

- Kotipaikka Tampere
- Osastoupseeri
- Satakunnan lennosto, Pirkkala

dollisen) yllätyksen näet todennäköisesti marraskuussa omista SAP-tiedoistasi.

Reppurielämästä kokemusta omaavana ymmärrän, etteivät toisen paikkakunnan tehtävät aina ole mielekäs vaihtoehto. Ammattikuntamme näkökulmasta tietysti toivoisi vaativiin tehtäviin löytyvän halukkaita. Miten yksittäisen opistoupseerin tulee lähteä taklaamaan edellä kuvattuja haasteita? Yritän tässä antaa muutaman vinokin. Kehityskeskustelun lähestyessä mieti omat mahdollisuutesi ja halukkuutesi edetä uralla. Varmaan tunnet oman joukko-osastosi tehtävät, ja lisää tietoa voi saada luottamusmieheltä ja joukko-osaston henkilöstöosastolta. Kehityskeskustelussa esimiehesi pitäisi pystyä esittelemään valtakunnallinen KES-lista. Suosittelen perehtymään siihen etukäteen tehtävien tunnistamiseksi ja niiden sisällön hahmottamiseksi.

Miettiessäsi itsellesi mahdollisia tehtäviä ilmoita kehityskeskustelussa kaikki ne tehtävät, joista olet kiinnostunut, riippu-

matta nykyisen tehtävänhoitajan iästä tai hänen julkituomistaan urasuunnitelmista. Hänen elämäntilanteensa saattaa muuttua tai työnantajalla voi olla omat, sinulle tuntemattomat suunnitelmansa. Joskus tehtäviä avautuu yllättävästi. Ota huomioon mahdollinen erityisosaamisesi tai erityiset kelpoisuudet, jotka voisivat mahdollistaa tehtävät myös oman henkilöstöryhmän ulkopuolella.

Esiin tuomistani haasteista johtuen toivonkin työnantajalta harkintaa, milloin käyttää urasuunnittelua ja milloin laittaa tehtävä avoimeen hakuun. Avointa hakua puoltavat erityisesti Logistiikkalaitoksen tehtävät, joita ei ehkä tunneta kentällä riittävän laajasti. Myös puolustushaarayhteiset tehtävät soveltuvat avoimeen hakuun mainiosti tehden samalla tunnetuksi puolustushaaran tehtäväkenttää.

Olemme jälleen opettelemassa uudenlaista toimintamallia, ja arvioin sen vaativan yksittäiseltä sotilaalta vielä enemmän omaa aktiivisuutta kuin avoimen haun malli.



Päällystö- lehti 90 1930 2020 EDUNVALVONNAN ETURINTAMASSA

Arkistojen aarteita

Teksti: Juha Susi

Edustajakokous reilun kymmenen vuoden takaa teki ison ratkaisun: Päälystöliitto valitsi akavalaisen edunvalvontakentän. *Päällystölehti* 6/2008 ruotii muutoksen taustoja ja kertoo tunnelmista historiallista päätöstä tehtäessä. Samaan vuoteen ajoittuu OTV8- ja OTV6B-luokkien avaaminen sekä kaatunut palkkausjärjestelmien yhteensovittaminen. Näistäkin kerrotaan kyseisessä lehdessä. Lähestyvä elinaikakertoimen käyttöönotto sai myös palstatilaa ja kirjoitti kriittisiä kommentteja erityiseläkkeiden poisjättämisen puolesta.

Sotilaallisen harjoituksen työaika puhuttaa nykyään, mutta niin se teki lehden ilmestymisen aikoihinkin. Liitto oli teettänyt tuolloin jäsensivuillaan pikakyselyn, johon vastanneista 68 % ei ollut saanut riittävästi lepoa harjoituksen aikana. Puolustusvoimien työaikalain nykytilan yhteydessä mainitaan usein vuoden 1970 laki Puolustuslaitoksen virkamiesten työajoista. *Aliupseerissa* 4/1969 on kattava artikkeli, millaisissa tunnelmissa lakia valmisteltiin. Kun jo artikkelin alussa todetaan, ettei toimikunnan työhön alun perin kutsuttu henkilöjärjestöjen edustajia, niin ei

lopputuloskaan voi olla kovin mairitteleva. Tässäkin yhteydessä nousee edelleen tutut asiat esiin, esimerkiksi meripalveluksessa sidonnaisuus alukseen vapaa-aikanakin. Kolmannessa lehdessä rauhoitutaan joulun vuonna 1945. *Asemies* numero 11 ei juuri keskity edunvalvonnallisiin huoliin vaan opastaa emäntiä resepteillä ja lapsia tarinoilla. Historiaakin muistellaan Napuen taistelun osalta. Ristikko ja muuta puuhaa on kerätty joulunpyhien ajaksi. Raskaat sotavuodet olivat takana, joten aiheet olivat hyvää vastapainoa. Tuttuun tapaan oheisella linkillä pääset antamaan palautetta tästä uusimmasta lehdestä. Palautemahdollisuus on myös kotsivujen kautta.



Kohti kuuden tunnin työpäivää

Teksti: Antti Kymäläinen

Meidän on luotava selkeä visio ja konkreettiset askelmerkit siitä, millä tavoin Suomi voi edetä kohti lyhyempää työaikaa ja suomalaiset työntekijät kohti parempaa työelämää, linjasi SDP:n puheenjohtajaksi elokuun puoluekokouksessa valittu pääministeri **Sanna Marin**.

Vaikka Marin ei paaluttanut työajan lyhentämisen aikamäärää, yleisesti tavoite tulkittiin siirtymiseksi Marinin ja puolueen aikaisemmin visioimaan kuuden tunnin työpäivään. Työtuntien vähentäminen halutaan toteuttaa palkkatasoa heikentämättä.

Palkansaajien näkökulmasta tavoite kuulostaa äkkiseltään ajateltuna hienolta. Mutta kuten arvata saattaa, työnantajapuolelta ja talousviisailta idea ei juuri saanut kannatusta. Tarkemmin sanoen se tyrmättiin vastuuttomana, Suomen kilpailukyvyn romuttavana utopiana.

Monilla aloilla työn tuottavuutta voidaan kehittää teknologian avulla. Työajan lyhentämiselle voi tällöin löytyä mahdollisuuksia ja myötämieltä. Tai sitten ei - tuottavuuden kasvun hedelmät jaetaan yhtiön omistajille. Tehokkaampien tuotantotapojen seurauksena työntekijöiden määrää voidaan myös vähentää. Ratkaisut ovat yritysten käsissä. Ja jos niitä ryhdytään kovasti kahlitsemaan, firma ottaa pitkät ja siirtää tuotantonsa muihin maihin.

Sekin mietityttää, miten lyhemmät työajat soveltuisivat esimerkiksi julkisille turvallisuus- ja hoitoaloille, joissa monia tehtäviä pyritetään 24/7-periaatteella. Selvää on, että lyhyemmän työajan myötä näille aloille tarvittaisiin merkittävä määrä lisähenkilöstöä. Olisiko valtiolla ja kunnilla tällaiseen panostukseen taloudellisia edellytyksiä?

Vaikeaa tämä varmasti olisi, sen Marinkin myöntää.

- Voidaan listata lukuisia syitä, miksi työajan lyhentäminen olisi haastavaa tai joidenkin mielestä mahdotonta. Haasteita on ratkottavaksi, mutta se ei tarkoita, etteikö rohkeita tavoitteita voida asettaa.

Nyt kun synkät pilvet varjostavat maan taloutta ja työllisyyttä ainakin lähivuodet, on rohkaisevaa, että pääministeri valaa uskoa parempaan tulevaisuuden työelämään.

Kuuden tunnin työpäivään tähtäävien valoisien visioiden valamisen ohella on tärkeää puuttua myös akuutteihin työaikasääntelyn epäkohtiin. Yksi tällainen on meidän vanhentunut Puolustusvoimien työaikalaaki, joka päivittämistä Päälystöliittokin on jo pitkään paimentanut.

Asia on edennyt etanan vauhtia, vaikka uudistamistarve on tunnistettu aina eduskuntaa myöten.

Sotilaallisten harjoitusten ja meripalvelun työaikalaskennan puutteet pitää pikaisesti korjata ja saattaa säännökset tälle vuosituhatluku. Ennen Marinin maalaamaa lyhennysloikkaa kuuteen tuntiin, tulisi Puolustusvoimissa päästä muualla pääsääntönä olevaan keskimääräiseen päivittäiseen noin kahdeksan tunnin työaikaan - siis muutoinkin kuin pelkkänä merkintänä työaikataulukossa

Sotilaallisessa harjoituksessa ja meripalvelussa työajaksi merkittävät ajat (SH 8 t ja MP 7 t 39 min) tulee nostaa vastaamaan tai ainakin lähemmäs näissä erityispalveluissa tehtyjä todellisia tuntimääriä. Tämä mahdollistaa sen, että työajan tasotusjärjestelyillä voidaan virkamiehille taata riittävä lepo ja palautuminen pitkien työputkien vastapainoksi.

Myös ns. harmaalle ylityölle pitää panna piste. Monissa tehtävissä virka-aika ei riitä, kun työtä on yksinkertaisesti liian paljon tekijöihin nähden. Tunnolliset virkamiehet venyvät vapaaehtoisesti, vaikka työ syö tekijäänsä ja perhe-elämä kärsii. Pitkään jatkuessaan tämä johtaa työuupumukseen, mistä on jo aivan liian monta esimerkkiä saatu.

Puoluekokouspuheessaan Marin viittasi työajan lyhentämiskokeiluista saatuihin tuloksiin. Henkilöstövaltaisella julkisella puolella työaikojen lyhentäminen on näkynyt muun muassa työhyvinvoinnin parantumisena ja sairaspoissaolojen vähentymisenä. Todellisiin työaikoihin perustuva työajanlaskenta tuottaisi varmasti samanlaisia hyötyjä Puolustusvoimien henkilöstölle ilman kuuden tunnin työpäivääkin.



Kuva: Juha Susi

Korona-aika toi joustoa puolustusvoimien etätyöjärjestelyihin

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Jaakko Levä

Koronapandemian aikana etätönn teettämisen puolustusvoimissa on toistaiseksi mahdollista ilman kestoon liittyviä rajoituksia. Aiemmin etätöytä yhdessä hajautetun työn kanssa on voinut tehdä enintään kymmenen (10) päivää kuukaudessa, ja järjestelystä on pitänyt aina laatia kirjallinen sopimus. Näinä työpäivinä ei myöskään ole ollut mahdollista käyttää liukuvaa työaikaa eikä muuttaa liukuman saldoa. Nyt etätöystä voidaan sopia esimiehen kanssa sähköpostitse ilman, että siitä pitäisi laatia määräyksen mukainen etätöösopimus. Etätööskentelyssä sovelletaan myös liukuvaa työaikaa koskevia määräyksiä, ja virkamies kirjaa tehdyt etätöötunnit liukuvan työajan seurantajärjestelmään tehtyjen tuntien mukaisesti. Sen sijaan hajautettua työtä, jota tehdään oman virkapaikan sijaan muualla työnantajan tiloissa, on pyrit-

ty rajoittamaan vain niihin tilanteisiin, jolloin työskentelyssä on välttämätöntä käyttää viraston omia tietojärjestelmiä ja -yhteyksiä. Tavoitteena on minimoida eri hallintoyksiköiden henkilöstön välisiä kontakteja. Hajatyön tekeminen on mahdollista vain vastaanottavan ja tiloista vastaavan hallintoyksikön hyväksynnällä.

Etätöötä voidaan lähtökohtaisesti tehdä kaikissa puolustusvoimien hallintoyksiköissä. Yksittäisen tehtävän osalta on kuitenkin aina arvioitava se, onko tehtävä luonteeltaan sellainen, että sen tekeminen on mahdollista toteuttaa etätöönä. Kaikkia tehtäviä ei voida tehdä etänä, mutta lähes jokaisessa työtehtävässä on joitain sellaisia osa-alueita, joiden tekopaikalla ei ole mitään väliä.

Etätöy on tapa organisoida työtä, jota tehdään tietotekniikkaa apuna käyttäen muu-

alla kuin työnantajan tiloissa. Järjestelyllä on pyritty parantamaan työn tuottavuutta, työelämän laatua, työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä työssä jaksamista. Näinä aikoina etätönn tekeminen vähentää myös fyysisiä lähikontakteja työpaikoilla ja esimerkiksi julkisissa kulkuneuvoissa, joten etätöy on tehokas keino vähentää koronavirustartuntoja.

Työnantajan etätöytä koskeva linjausmuutos on esimerkillinen päätös ja osoitus siitä, että kriisinajan valmiuksia ylläpitävällä organisaatiolla on kyky ja rohkeus reagoida vallitsevaan tilanteeseen. Turhanpäiväistä byrokratiaa ja paperin pyöritystä ei etätöiden järjestämiseksi tarvita: etätöy perustuu luottamukseen ja vastuuseen työnantajan ja virkamiehen välillä.



Sotilaseläkettä edeltävä vuosiloma lomapäivinä tai lomakorvauksena

Teksti: Marko Jalkanen

Ammattisotilaalla on muiden valtion virkamiesten kaltainen oikeus saada vuosiloma tai lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän palvelussuhteen päättymiseen mennessä ei ole saanut lomaa tai korvausta. Kun ammattisotilas ilmoittaa jäävän sotilaseläkkeelle, työnantajan tulee huolehtia siitä, että vanha kertynyt vuosiloma annetaan aina lomapäivinä ennen palvelussuhteen päättymistä. Sen sijaan uuden kertyneen vuosiloman osalta menetellään toisin: asia on virkamiehen intressissä. Sotilaseläkeoikeuden saavuttaneen irtisanoutuessa virastaan huhtikuun ja joulukuun välisenä aikana, kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta (1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso) ansaittua lomaa ei voida antaa ennen palvelussuhteen päät-

tymistä, ellei virkamies anna siihen suostumusta. Toisin sanoen, kun ammattisotilas irtisanoutuu sotilasvirastaan esimerkiksi 31.12.2020 ja jää sotilaseläkkeelle 1.1.2021 lukien, asia on hänen itsensä päätettävissä, haluaako hän lomavuotena 2020 kerryttämänsä vuosilomapäivät lomapäivinä vai ottaako hän ne rahallisesti vuosilomakorvauksena. Jos kuitenkin irtisanoutuminen tapahtuu tammikuun ja maaliskuun välisenä aikana, työnantaja voi määrätä pidettäväksi 20 päivää ylittävän loman osan uudesta lomasta. Vuosilomakorvaus on kutakin pitämättä jäänyttä vuosilomapäivää kohti 1/21 täydestä kuukausipalkasta, ja se lasketaan päättymiskuukauden palkkauksen mukaisesti.

Ottipa virkamies uuden kerrytetyn vuosi-

loman lomapäivinä tai rahana, molemmissa tapauksissa hän on oikeutettu myös lomarahaan kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut palvelussuhteen päättämishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa. Lomaraha lasketaan siten, että se on kuusi prosenttia erohetken tehtävän mukaisesta kuukausipalkasta kerrottuna se täysien lomanmääräytymiskuukausien määrällä.

Sotilaseläkkeelle jäävän on syytä huomioda sekä vuosilomakorvaus että lomaraha etukäteen verotukseen liittyvässä vuosiansioarviossa, koska niistä kertyy yhteensä varsin huomattava summa veronalaista tuloa. Lisäksi tällä on ollut lähes poikkeuksetta positiivisia vaikutuksia sotilaseläkkeen kertymään.

Säännöllinen työaika ja ylityö

Teksti: Marko Jalkanen

Puolustusvoimien työaikasopimuksen (PVTAS) säännöllisellä työajalla tarkoitetaan virkamiehen tiettyyn ajanjaksoon sidottua työaikaa, jolta hänellä on oikeus saada tavanomainen ja yksinkertainen palkkansa. PVTAS:n säännöllinen työaika on 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon työjaksoissa.

Tarkoituksenmukaisten työvuorojen järjestämiseksi tai epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi, säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 114 tunniksi 45 minuutiksi kahden peräkkäisen kolmen viikon työjakson aikana. Kolmeviikkojaksosten yhdistäminen on mahdollista, kun asiasta on sovittu hallintoyksikön ja henkilöstöä edustavien luottamusmiesten välillä. Lisäksi työtä varten

on laadittava suunnitelma työajan tasoittamiseksi keskimääräiseen 114 tuntiin 45 minuuttiin eikä säännöllisen työajan tule ylittää 123 tuntia kolmen viikon pituisena ajanjaksona. Sopimus kahden perättäisen kolmen viikon työjakson käyttöönotosta tulee tehdä kirjallisesti ja sen tulee olla ajallisesti rajattu. Laadittu sopimus voi koskea tiettyä työpistettä, henkilöstöryhmää tai yksittäistä virkamiestä.

PVTAS:n jaksotyössä ylityötä on vain se työ, joka ylittää sovitun säännöllisen työajan. PVTAS:ssa virkamiehen päivittäistä tai viikoittaista työaikaa ei ole rajoitettu, vaan ylityön syntyminen voidaan siten selvittää vasta jakson päättyessä. Säännöllisen työajan ylittäviltä ensimmäisiltä 18 työtunnilta maksetaan ylityökorvauksena 50

%:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

Kahden kolmeviikkojaksoston yhdistämistilanteissa on esiintynyt epäselvyyttä, kuinka näissä tilanteissa ylityökyvnys määräytyy. Yhdistämisellä voidaan tukea joustavuutta, jolloin kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksona on enintään 229 tuntia 30 minuuttia. Kyse ei kuitenkaan ole kuusiviikkojaksosta eikä säännöllisestä työajasta, joten näissäkin yhdistämistilanteissa ylityön määräytymistä on tarkasteltava kolmeviikkojaksokohtaisesti. Tällöin säännöllisen työajan, 114 tuntia 45 minuuttia tai 123 tuntia, ylittäviltä ajalta tulee virkamiehelle maksaa ylityökorvaus.

Virastoeräneuvottelut lähestyvät

Teksti ja kuva: Jukka Mäkinen

Keskustason sopimuksen mukaisesti Rajavartiolaikoksessa, kuten muissakin valtion virastoissa, on neuvoteltavana 1,00 prosentin suuruinen virastoerä 1.5.2021 lukien. Keskustason sopimuksen 7 §:n mukaisesti neuvottelut virastoerästä on käytävä 15.3.2021 men-

nessä. Neuvottelujen määräaika ei voida sopia siirrettäväksi myöhemmäksi. Valtion työmarkkinalaitoksen 13.5. antaman määräyksen/suosituksen mukaisesti erä on kohdennettava siten, että palkkauksella edistetään valtionhallinnon ja sen toimintayksiköiden tuloksellisuutta, parannetaan kilpailukykyä osaavan henkilöstön saata-

vuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi sekä parannetaan naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa. Erä suunnataan ensisijaisesti ja pääosin vpj:n kehittämiseen saottujen tavoitteiden toteuttamiseksi. Erää ei tulisi ilman perusteltua syytä osittainkaan toteuttaa yleiskorotuksena tai muuna kaikille tulevana korotuksena. Palkkausjärjestel-



män yleinen kannustavuus tulee säilyttää. Rajavartiolaitoksessa valmistautuminen virastoeräneuvotteluihin on jo aloitettu. Kehittämisyhmässä on käyty alustavia keskusteluja mm. kansainvälisten tehtävien palvelussuhteen ehdoista, sukellusrahaa koskevan sopimuskirjauksen päivittämistä sekä kahden virkapaikan mallista. Aika näyttää, mitkä edellä mainituista nousevat varsinaisiin virastoeräneuvotteluihin. Päälystöliiton osalta tulevan virastoeräkierroksen neuvottelutavoitteita on käsitelty rajan piirissä sekä kevään että syksyn luottamusmies- ja yhteistoimintapäivillä. Päälystöliittolaiset jäsenet Rajavartiolaitoksessa ovat ns. kirjavaa sakkia eli meidän jäseniä työskentelee todella monessa eri tehtävänimikkeessä, jolloin varsinaiset "täsmäiskut" tiettyihin palkkausjärjestelmäsopimuksen mukaisiin tehtävänimikkeisiin on haastavaa määritellä. Varsinaisiin neuvottelutavoitteisiin kustannuksia aiheuttavat kokonaisuus-

det tulevat joka tapauksessa sisältymään. Tekstiasioiden osalta tavoitteisiin tulee todennäköisesti sisältymään ainakin joustavia työaikamuotoja sekä muutosesityksiä keskijohtoa koskeviin sopimuskirjauksiin. Työnantajalta saadun tiedon mukaan varsinaiset neuvottelut on tarkoitus aloittaa jo marraskuussa.

Keskijohdon lisätyövapaapankin virheet korjattu

Vuoden 2019 virkaehtosopimusneuvotteluissa sovittiin kokonaan uutena asiana keskijohdosta. Rajavartiolaitoksen työaika-sopimuksen 1 §:n 3. kohdan mukaisesti keskijohtoon kuuluvat virastotyötyötä tekevät virkamiehet, joiden tehtäväkohtainen palkkaus määräytyy vähintään vaatavuusluokan 25,5 ja enintään vaatavuusluokan 27,5 mukaisesti. Keskijohtoa koskevia sopimusmääräyksiä on ryhdytty ensimmäisen kerran soveltamaan Rajavartiolaitoksessa 1.7.2019 lukien.

Keskijohdon lisätyötuntien määräytyminen Kieku-järjestelmässä ei ole alussa toiminut sopimuksen edellyttämällä tavalla. Työnantaja on ilmoittanut, että virheellinen toiminnallisuus on saatu korjattua 11.6.2020 tehdyssä Kieku-päivityksessä. HR-palvelut ovat laskettaneet keskijohtoon kuuluvien virkamiesten työjaksot uudelleen, mistä johtuen virkamiesten puskuri- ja lisätyö-aikapankit ovat menneet uusiksi tuntimäärien osalta. Tämä on aiheuttanut joidenkin virkamiesten osalta enemmän kysymyksiä kuin vastauksia. Ehkä suurin ihmetystä aiheuttava asia on se, että klo 8 - 16.15 tai muun suunnitellun työvuoron aikana tehty työ ei voi missään tilanteessa mennä lisätyöpankkiin. Tämä voi pahimmillaan aiheuttaa sen, että suuri määrä työtunteja leikautuu jakson lopusta pois, jos tunteja on aikaisemmin jaksossa kertynyt yli säännöllisen työajan.

Etätyön puitejärjestely päivityksessä

Rajavartiolaitoksessa viimeisin päivitys varsinaisesta etätyöpäätöksestä on julkaistu 10.9.2018. Koronapandemiaan liittyen työnantaja on tarkentanut etätyön

päivittäistä työaikaa 19.3.2020 määräyksellä RVL209303. Suomessa vallinneisiin poikkeuksellisiin oloihin liittyen työnantaja, esimiehet ja alaiset ovat saaneet merkittävän paljon kokemuksia etätyöstä ja sen soveltuvuudesta erilaisiin tehtäviin. Vuodelta 2018 oleva etätyön puitejärjestely on parasta aikaa päivityksessä, ja siihen liittyen henkilöstöjärjestöiltä on pyydetty esityksiä etätyöstä annetun päätöksen kehittämiseksi.

Päälystöliiton näkemyksen mukaan etätyöpäätöstä voitaisiin Rajavartiolaitoksessa kehittää usealla eri tavalla. Etätyöpäivien lukumäärää ei tulisi enää rajata tiettyyn sapluunaan viikossa, vaan esimies ja alainen voisivat joustavasti sopia jaksosuunnittelun yhteydessä tai kalenteriviikko kerrallaan, mitkä työpäivät voi tehdä etänä ja mitkä päivät edellyttävät työskentelyä virka- tai virantoimituspaikalla. Etätyöpäivä voisi olla lyhyempi tai pitempi kuin säännöllinen työaika, mikäli alainen ja esimies näin sopivat. Turhan byrokratian karsimiseksi virkamiehen etätyöpäätös tulisi olla voimassa toistaiseksi, mikäli virkamies on tällaisessa tehtävässä. Etätyöpäätöksen päivittäminen 12 kuukauden välein on täysin turhaa suurimmassa osassa tehtäviä.

Puitejärjestelystä on käyty keskusteluja kehittämissyhmässä, ja se tulee Rajavartiolaitoksen yhteistoimintalautakunnan käsitteilyyn loppuvuoden aikana. Työnantaja julkaisee aikanaan uuden päätöksen etätyöstä Rajavartiolaitoksessa. Pitää tässä yhteydessä muistuttaa siitä, että etätyöstä ei ole meidän virastossa sovittu virkaehtosopimuksella, joten päätöksen sisältö ja etätyön soveltaminen on puhtaasti työnantajan harkintaan ja määräysvaltaan perustuvaa.

Lentolisäjärjestelmän soveltamiseen liittyvä erimielisyys on käsitelty työtuomioistuimessa

Kolmen Vartiolentolaivueen virkamiehen ohjaajan lisäpalkkiota koskeva erimielisyys on käsitelty työtuomioistuimen pääkäsittelyssä 29.9. Kyseessä on tapaus, jossa virkamiehille on Päälystöliiton näkemyksen mukaan syntynyt oikeus 10,5 vuoden ohjaajan lisäpalkkion maksamiseen vielä 31.3.2019 voimassa olleen lentolisäjärjestelmän aikana. Tämä olisi pitänyt meidän näkemyksemme mukaan huomioida kyseisten virkamiesten palkanlisässä 1.4.2019 lukien. Työtuomioistuimen ratkaisu on odotettavissa vuoden 2020 aikana. Ratkaisun sisältö avataan aikanaan Päälystöllehdessä.

Tämän oven takana käsiteltiin työtuomioistuimessa lentolisäjärjestelmän soveltamiseen liittyvää erimielisyyttä.

Henkilöstöedustajan jaksaminen?

Teksti ja kuva: Jaakko Levä

Puhuttaessa valtion virkamiesten työssä jaksamisesta, unohdetaan helposti henkilöstöedustajat. Henkilöstöedustajat ovat muita virkamiehiä kovemmalla rasituksella työyhteisössä. Oman virkatehtävänsä ohella tehtävässä työssä kukaan ei sano, milloin luottamusmiehen tai yhteistoimintaedustajan tulisi hiljentää tahtia ennen kuin on liian myöhäistä. Henkilöstöedustajan työtä tehdään pyyteettömästi katse kohti tulevaisuutta ja unohdetaan, että myös henkilöstöedustaja on ihminen ja hänellä on niin sanottu katkeamispiste.

Mitä työnantajan ja työntekijän sitten tulisi tehdä, jotta jaksaminen ja työhyvinvointi saataisiin sellaiseen balanssiin, jossa työyhteisö ja työntekijä voisivat paremmin ja jossa tehokkuus nousisi? Tähän tuskin löytyy mitään viisasten kiveä ratkaisuksi. Se, millä voimme asiaan vaikuttaa, sitoo sekä työnantajaa että työntekijää. Peruskivenä voisi pitää kolmijakoa motivaatio - johtaminen - hyvinvointi. Kaikki nämä kolme tekijää vaikuttavat siihen, että työyhteisö voi hyvin ja toimii tehokkaasti. Jos työntekijällä ei ole motivaatiota tehdä työtä eikä työnantajalla halua motivoida työntekijää hyvällä johtamisella, ei työyhteisössä ole hyvinvointia, mikä taas johtaa siihen, että saavutettava tulos heikenee.

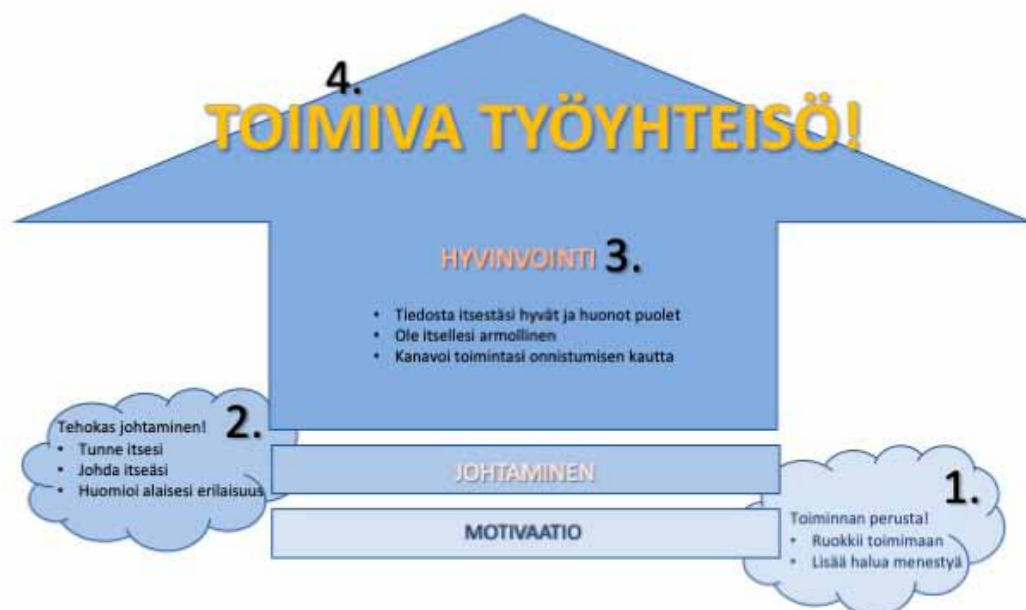
Mitä motivaatio sitten on ja miten se ilmenee? Motivaation voisi sanoa olevan kaiken toiminnan perusteena. Se on asia, joka saa meidät toimimaan. Jos meillä ei ole motivaatiota liikkua, syödä, olla sosiaalinen, emme tee niitä. Motivaatio on avain toimintaan, mikä nostaa tehokkuutta ja sitä kautta hyvinvointia. Hyvä ja tehokkaasti toteutettu johtaminen taas on edellytyksenä motivaation kasvulle ja vaikuttaa sitä kautta hyvinvointiin sekä tuottavuuden kasvuun. Emme kuitenkaan voi edellyttää työnantajan huolehtivan siitä, että johtaminen ulottuisi yksilöön työyhteisön ulkopuolelle. Työnantajalle kuuluu vain työyhteisön toimivuuden rakentaminen ja ruokkiminen.

Mitä tehokas johtaminen on ja miten se ilmenee? Hyvän johtajan tulee tuntea itsensä, jotta hän kykenee johtamaan itseään. Näiden arvojen täyttyessä perusta on kunnossa menestykselliseen johtamiseen. Hyvä johtaja huomioi ja ymmärtää tukea erilaisia persoonallisuksia ja sitä kautta motivoi heitä johtamisellaan. Oikea tekijä oikeaan paikkaan on niin työnantajan kuin työntekijänkin etu. Henkilöstöjohtamisessa ehkä suurin haaste onkin löytää kultainen keskitie siihen, miten työyhteisön erilaiset persoonat saadaan suuntaantumaan yhteisen tavoitteen saavuttamiseen ja sitä kaut-

ta tavoitteellisempaan ja toimivampaan työyhteisöön.

Miten sitten saavutamme hyvinvoinnin työyhteisössä? Hyvinvoinnin perustana on tuntea itsensä niiden merkityksellisten asioiden kautta, jotka koostuvat monista eri tekijöistä. Kun tunnistaa ne ja osaa kanavoida toimintansa niiden kautta, saa itselleen tasalaatuista tulosta ja hyvinvointia. Ei ole enää työnantajan vastuulla kannatella työyhteisön yksilöitä, vaan kyllä vastuu kuuluu pääsääntöisesti työntekijälle itselleen. Kaikki tämä näkyy siis käytännön tasolla työyhteisössä kiteytymällä yhteistoimintaan!

Nyt onkin oiva hetki kannustaa kaikkia työyhteisöissämme kiinnittämään huomiota muihin työntekijöihin ja heidän jaksamiensa. Ei vie paljon aikaa jossain välissä työpäivän aikana kysellä toiselta, miten menee ja mitä kuuluu? Anna hetki aikaasi toiselle, niin saat sen moninkertaisena takaisin itsellesi. Näin korona aikana etätöitä tehtäessä on myös hyvä olla yhteydessä lähimmäisten lisäksi omiin työkavereihin. Pitäkää aina silloin tällöin (voi olla jopa keran viikossa) pieni Teams-kahvitauko. Se tekee työmotivaatiolle ihmeitä. Ja hei - pysykää terveinä.



Vuoden 2020 henkilöstöedustajien koulutukset kunnialla läpi

Teksti ja kuva: Jaakko Levä

Olemme eläneet varsin poikkeuksellisissa oloissa lähes koko vuoden ajan. Vielä vuoden alussa näytti siltä, että pystymme viemään koko vuoden 2020 henkilöstöedustajiemme koulutukset läpi tavanomaisen rytmin mukaisesti. Ehdimme pitää kevään alueelliset LMYT-päivät helmikuussa normaaliin tapaan kurssiristeilynä Tukholmaan ja takaisin. Maaliskuussa jouduimme kuitenkin suunnittelemaan kevään koulutusten läpiviennin täysin uudella tavalla. Osan tilaisuuksista peruimme tai muutimme kokonaan verkon välityksellä pidettäviksi. Kesän jälkeen olin suunnitellut, että saisimme taas palattua vanhaan hyvään koulutustapaan. Korona oli kuitenkin päättänyt asian toisin. Vietimme sekä Puheenjohtajapäivät että syksyn alueelliset LMYT-päivät niin sanottuina hybridi-päivinä. Molempiin tilaisuuksiin oli siis mahdollista osallistua sekä paikan päällä hotellilla että

verkon välityksellä. Lisäksi lyhensimme näiden koulutuksien vuorokausimäärää kolmesta kahteen.

Molempiin syksyn tilaisuuksiin saimme osallistujia noin 20 henkeä vankilahotellin kirkkosaliin, ja lisäksi verkossa oli seitsemästä kymmeneen henkilöä tilaisuutta kohden. Suoraan näitä koulutettavien määriä tai koulutusvuorokausia ei voi kuitenkaan verrata vuonna 2019 pidettyihin koulutuksiin. Tuolloin oli koulutusvuorokausia kolme ja koulutettavia paljon enemmän. Erittäin hyvänä asiana näen itse kuitenkin sen, että olemme pystyneet tarjoamaan omille henkilöstöedustajillemme tarvittavaa koulutusta ja tukea vaativissa tehtävissä tällaisenaikin aikana. Tämän lehden numeron julkaisun jälkeen pidämme vielä yhden koulutustilai-

suuden, LMYTJK:n, joka toteutetaan kokonaan verkossa. Sen jälkeen suuntaan katseeni jo kohti vuoden 2021 koulutuksia. Toivottavasti niiden osalta pääsemme taas kiinni tuttuun vanhaan kaavaan.

Vuoden 2021 koulutuksien osalta päivämäärät on jo alustavasti lukittu, mutta tarvittaessa niitä tullaan vielä muuttamaan tilanteen niin vaatiessa. Kehotankin kaikkia henkilöstöedustajiamme laittamaan omaan kalenteriin jo alustavasti tältä sivulta löytyvät koulutusajankohdat. Heti vuoden vaihteen jälkeen alkaa ilmoittautuminen vuoden 2021 koulutuksiin, ja tarkemmat ohjeet niistä löytyvät tutusta paikasta netistä Päälystöliiton jäsensivuilta. Toivottavasti olemme silloin kaikki terveitä ja valmiita uusiin koitoksiin uusiin ajatuksiin.

Päälystöliitto ry:n luottamusmies- ja yhteistoimintaedustajien koulutukset 2021

Alueellinen LMYT (Pv,RVL) kevät.....ma - ke 15. – 17.2.
Puheenjohtajapäivät.....ma - ke 26.–28.4.
LMYTJK kevätma - ke 24.–26.5.
LMYTTK kesä.....avoin
VAKAVA Turvallisuusalojen LM-päivätke - pe 8.–10.9.
Alueellinen LMYT (Pv,RVL) syksyke - pe 22.–24.9.
LMYTTK talvike - pe 24.– 26.11

Päälystöliiton syksyn alueelliset päivät pidettiin vankilahotelli Katajanokan kirkkosalissa 21.–22. syyskuuta.

Perusasioiden äärellä

Luottamusmies neuvoa, tukee ja valvoo etujasi

Teksti ja kuva: Merivoimien alueellinen pääluottamusmies Marko Laukkanen



Ammattiliittojen luottamusmiesten asema perustuu lakeihin ja luottamusmiessopimuksiin. Päällystöliiton jäseniä edustamaan hallintoyksiköihin on valittu luottamusmies kunkin hallintoyksikön jäsenistä. Aluehallintotasolla taas toimivat pääluottamusmiehet. Päällystöliiton luottamusmiesorganisaatio on rakennettu siten, että luottamusmiestoiminnasta vastaa liiton luottamusmiesryhmä. Jäsenistöllemme on viime vuosien aikana tullut tutuksi myös käsite "lähituki". Puolustusvoimauudistuksen ja joukko-osastojen kehittämisen myötä hallintoyksiköt sijaitsevat entistä hajautetummin ympäri valtakuntaa. Tästä johtuen luottamusmiehemme antavat tukea yli puolustushaarojen ja hallintoyksiköiden. Luottamusmiesten kouluttamiseen on varattu hyvin resursseja Päällystöliiton sekä myös JUKOn toimesta. Lisäoppia tarjoavat vuosittain järjestettävät alueelliset luottamusmiespäivät, ytkoulutukset ja muut koulutustilaisuudet. Haastankin viimeistään nyt niin sanotut "passiiviset toimijat" mukaan koulutuksiin, tilaa kursseilla on viime aikoina ollut. Luottamusmies valvoo edustamiensa työntekijöiden etuja, virkaehtosopimuksen ja

työelämän lakien noudattamista työpaikalla sekä neuvottelee työnantajan kanssa henkilöstöä koskevissa asioissa yhdessä ytelimen jäsenien kanssa. Hän huolehtii siitä, että työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti sekä tarvittaessa neuvoa ja tukea jäseniä työelämässä, sen muutostilanteissa ja mahdollisten ongelmatilanteiden selvittämisessä. Älkää epäröikö ottaa yhteyttä, sillä apua löytyy varmasti. Tiukoissa tilanteissa luottamusmiestä auttavat JUKOn ja oman liiton yhteistyöryhtyksen lakimiehet sekä muut asiantuntijat. Työpaikan olkapäälläkin on siis omat olkapäänsä, joihin voi tarvittaessa nojata.

Tuntuu, että paikallinen sopiminen on viime aikoina ollut jäissä. Ei haluta ottaa kantaa asioihin eikä olla valmiita allekirjoittamaan päätöksiä. Kaikkia asiat halutaan varmistaa viimeisen päälle, ja pieneltäkin tuntuvat yksityiskohdat saavat isot mittasuhteet, kun päätöksen tekeminen kestää. Välillä jopa sana maalaisjärki tuntuu hyvinkin kaukaiselta asialta. Erimielisyysasioihin osapuolien pitää suhtautua ammattimaisesti. Luottamusmies on työntekijöiden edustaja, joka hoitaa heidän asioitaan, ei sen enempää

tai vähempää. Asiat tulee käsitellä asioina, ilman henkilökemioa ja mahdollisia kitkoja henkilöiden välillä.

Esimerkiksi otan oman, suhteellisen pienen puolustushaarani eli Merivoimat. Pienessä puolustushaarassa meidän tulisi hoitaa asioita yhdessä, kaikilla toimijoilla katse suunnattuna tulevaisuuteen. Yhteistyö toimii hyvin ennen kaikkea "keskuskonttoreiden" näkökulmasta. Paikallista säätää esimerkiksi henkilöstöryhmämuutoksissa on mielestäni kuitenkin liikaa. Opistoupseereiden keskitettyä urasuunnitelmaa ja suunnitelmaa siitä, miten ja millä aikataululla meiltä siirtyvät tehtävät muuttuvat toisille henkilöstöryhmille, pitäisi lähtökohtaisesti kunniottaa. Todennäköisesti kuitenkin meillä kaikilla on sama ja yhteinen päämäärä. Palomiehiä emme ole, mutta silti ripeä alkusammutus luottamusmiestoimissakin on tärkeää ennen täyden palamisen vaihetta.

Osin myös kevennyksenä tuon tähän kirjoitukseeni palan historiaa yhdistyksen toimintakertomuksesta vuodelta 2001. Allekirjoittaneen ensiaskeleet valmistuneena opistoupseerina on kuljettu samaa aikaan. Historia on myös osa tätä päivää (ehkäpä myös valitettavasti), sillä käsissäni on Laivaston Päällystöyhdistys ry:n toimintakertomus vuodelta 2001. Sen luottamusmiestoiminta-osiossa on paljon samoja erimielisyysasioita, joiden kanssa painitaan myös näinä päivinä.

Laivaston Päällystöyhdistys ry:n toimintakertomuksessa on oma osio myös luottamusmiestoiminnan laajuudesta vuonna 2001. Näistä asioista jäsenistö on kysynyt luottamusmiehiltä:

- Virkamatkoista tulee kiistaa joka vuosi, viime vuonna tulkittiin virkamatkan alkamispaikkaa eräässä laitoksessa.

- Vuoden alkupuoliskolla oli runsaasti tehtäviä erilaisten VES-, työaika- ja meripalvelussopimusten tulkinnassa ja yleisten työhygieniaan liittyvien asioiden, kuten riittävien lepoaikojen saamisessa harjoitusten aikana.

Siirrytkö reserviin 31.12.2020?

Päivämäärä 31.12.2020 merkitsee monelle liiton jäsenelle elämänmuutosta, koska reserviin siirtyminen realisoituu ehkä monenkin vuoden odotuksen jälkeen. Tuota päivämäärää ennen on kuitenkin paljon tehtävää ja yksi niistä on muutosilmoituksen tekeminen liiton jäsenyyden suhteen. Eroatko liitosta kokonaan vai siirrytkö 1.1.2021 alkaen liiton Evp-yhdistyksen jäseneksi, on asia, johon pitää ottaa kantaa. Muutosilmoituksen/eroilmoituksen pyydänkin tekemään hyvissä ajoin, heti kun on jättänyt "A4:n" työnantajalle. Ilmoitukseen laitetaan muutoksen päivämäärä, joten sen tekemistä on turha pantata. Ilmoituksia saa omalta jäsenyhdistykseltä tai liiton toimistolta. Toimi siis ajoissa, jotta sinusta ei vuodenvaihteen jälkeen makseta turhia keskusjärjestö-, vakuutus- ja työttömyyskassamaksuja. Reserviin siirtyvän on myös hyvä muistaa, että liiton ottama liittovakuutus (tapaturma- ja matkustajavakuutus) päättyy, kun siirryt eläkkeelle. Turvataksesi itsellesi riittävän vakuutusturvan, tarkista, kattaako nykyinen vakuutusturvasi esimerkiksi tapaturmavakuutuksen. Moniin kotivakuutuksiin on mahdollista sisällyttää edellä mainitut vakuutusturvat melko edullisesti tai sitten ne kuuluvat jo valmiiksi vakuutuksen tarjomaan turvaan.

Edustajakokous

Päällystöliitto haluaa toimia vastuullisesti viranomaissuosituksen mukaisesti, joten edustajakokous järjestetään pelkästään verkkokokouksena. Ohjeet kokouksesta tullaan lähettämään yhdistyksille, ja ilmoittautumisaikaa jatketaan kokoustavan muutoksen vuoksi. Liiton hallitus teki tästä päätöksen 19.10. Kokousaineisto on postitettu yhdistyksille, ja se on luettavissa liiton jäsensivuilla.

Vakuutusyhtiö If tiedottaa

"Voimme nyt iloksemme todeta, että tällä hetkellä Ifin järjestöetuja hyödyntävät jäsenemme saavat jatkossakin nauttia vakaista hinnoistamme. Järjestelmäkehityksemme mahdollistaa sen, että erillinen järjestöjäsenille myönnettävä If Etuohjelma -alennus poistuu vain uusmyynnistä ensi vuoden alussa. Aikaisemmat 11–16 %:n edut säilyvät ennen vuodenvaihdetta 2021 ostetuissa vakuutuksissa. If:n omilla sivuilla näkyy



nykyään myös Päällystöliiton ottama liittovakuutus palveluksessa oleville jäsenille. Sivuston kautta voi käydä tekemässä korvaushakemuksen."

Liiton ottamista vakuutuksista

Vaikka liiton jäsensivuilla vakuutuksista on tietoa ja lehdessäkin niistä on kerrottu, tulee liiton toimistolle usein kysymyksiä jäsenvakuutuksista ja niiden kattavuudesta. Kertaus on opintojen äiti, joten tässä vielä lyhyesti keskeisimmät asiat. Järjestö- ja

liittovakuutukset liitto on ottanut If Vahinkovakuutusyhtiöltä ja vastuu- ja oikeusturvavakuutuksen tuottaa OP Va-

kuutus Oy (entinen Pohjola). Järjestövakuutus koskee kaikkia liiton jäseniä, myös evp-jäseniä. Jäsen on vakuutettu järjestövakuutuksella liiton järjestötehtävissä ja -tilaisuuksissa ollessaan. Henkilövahinkojen osalta korvataan sairauksien ja tapaturmien hoitokulut ilman ylärajaa ja ilman oma-vastuuta. Tapaturma- ja matkavakuutus on voimassa järjestötehtäviin liittyvillä virkamatkoilla. Järjestövakuutuksen piiriin kuuluvissa vahinkotapauksissa tulee olla yhteydessä liiton toimistoon.

Liittovakuutus koskee ainoastaan palveluksessa olevia jäseniä, ja se on voimassa kunkin kalenterivuoden loppuun asti, vaikka jäsen jäisikin eläkkeelle esimerkiksi huhtikuun alussa, jos hän jatkaa jäsenyyt-

tä Evp-yhdistyksessä. Jos jäsen eroaa tai erotetaan jäsenyhdistyksestä, vakuutuksen voimassaolo päättyy välittömästi. Liittovakuutus pitää sisällään tapaturma-, matkustaja- ja matkatavaravakuutuksen vapaa-ajana. Matkustajaturvassa vakuutettuina ovat myöskin vanhempiensa mukana matkustavat alle 20-vuotiaat lapset. Vakuutus on voimassa vapaa-ajana tehtävillä koti- ja ulkomaanmatkoilla. Matkan tulee alkaa Suomesta kotoa tai työpaikalta ja päättyä Suomessa kotiin tai työpaikalle. Liiton jäsenkortin takapuolella on liittovakuutuksen numero ja jäsenkortti toimii matkustajavakuutuskorttina. Jos tarvitset matkaasi varten viisumitodistuksen, niin sen voit tilata If:n asiakaspalvelusta numerosta 010 19 19 19.

Ammatillinen vastuu- ja oikeusturvavakuutus koskee ainoastaan palveluksessa olevia jäseniä ja heidän osaltaan työ- tai virkasuhdeasioita. Vastuu- ja oikeusturvavakuutusasioissa tulee olla yhteydessä liiton toimistoon.

LAKIASIAINNEUVONTA

Asianajotoimisto Lindell

(02) 251 1004

toimisto@asianajotoimistolindell.fi

Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.

**Lähetätkää valtakirja
ennen kokousta
järjestöpäällikölle.**

Tulevaisuustyö sai vahvan mandaatin

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Poikkeuksellisin järjestelyin toteutetut Puheenjohtajapäivät antoi vahvan mandaatin hallituksen, työvaliokunnan ja luottamusmiessuunnitelman tekemälle tulevaisuustyölle. Suunnitelmat kahden seuraavan hallituskauden tarvitsemista muutoksista liiton toiminnasta esiteltiin tilaisuuteen osallistuville.

- Eivät suunnitelmat pelkkää muutosta ja sopeuttamista ole. Säilytämme suuren osan nykyisistä toimintatavoista, mutta hienosäädämme niitä ennakoiden ja tarpeen mukaan, puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** alustaa tehtyä työtä.

Yksi tällaisista peruspilareista on yhdistysrakenteinen jäsenyys. Vaikka liiton nykyiset säännöt mahdollistavatkin henkilöjäsenyyden, nähdään jäsenen edunvalvonnan kannalta tärkeänä nykymallin säilyttäminen.

Keskusteluissa nousi aiheeseen liittyen esiin yhdistysten aktiivisuus. Yhdistysten täyttämät jäsenvelvoitteet ja toimijoidensa kouluttaminen kursseilla ovat tapa mitata aktiivisuutta. Alustuksessa tulikin esille, että joidenkin yhdistysten jäsenmaksupalautuksia on jouduttu leikkaamaan velvoitteiden laiminlyöntien takia.

- Raha on yleensä hyvä konsultti. Ideana on kuitenkin herättää yhdistykset pohtimaan, kuinka passiivinen yhdistys hoitaa jäsentensä edunvalvonnan, jos velvoitteista ei huolehdi, Lukkarinen toteaa.

Yhdistysten purkautumisia tullaan varmasti näkemään lähivuosinakin. Liiton näkemyksen mukaan yhdistyksillä tulee olla riittävä ja aktiivinen jäsenmäärä, jolla niiden toiminta mahdollistetaan. Yksi tapa saavuttaa tämä on yhdistää jäsenyhdistyksiä. Lukkarinen korostaa, että kyseessä ovat aina yhdistysten omat päätökset.

- Tulemme varmaankin näkemään vuosikymmenen loppupuolella alueellisia, ellei jopa puolustushaarallisia yhdistyksiä, puheenjohtaja esittelee arvioituja tulevaisuuden näkymiä.

Talous toiminnan mahdollistajana

Tuleva Edustajakokous saa eteensä viime vuoden tilinpäätöksen, joka muodostui ylijäämäiseksi. Puheenjohtaja avasi jo ennakoon, miten talous- ja menoarvio toteutui.

- Viime vuonna sijoitukset tuottivat hyvin, samoin suuret menoerat saatiin vietyä ennakoitua taloudellisemmin. Joitain isoja me-

nokohtia, joihin meidän on liittona varauduttava, jäi toteutumatta.

Tulevien vuosien taloutta arvioitaessa jäsenmaksuvarallisuus pienenee jäsenmäärän kanssa liki käsi kädessä. Viime vuosien palkkaratkaisut ovat tosin loiventaneet pudotusta. Edessä on kuitenkin väistämättä isojen ratkaisuiden teko.

- Meillä on jo vuoden 2017 Edustajakokouksen tekemä päätös, jonka mukaan lomatoimintaa sopeutetaan etupainoisesti. Käytännön toimenpiteistä joudutaan tekemään päätöksiä lähitulevaisuudessa.

Aiempi päätös pakottaa edustajat tekemään kipeitäkin linjauksia.

- Niin, mikä on jäsenyhdistysten tahtotila lomatoiminnasta? Säilytetäänkö se jossain muodossa vai luovutaanko siitä hallitusti kokonaan?

Toimiva hallinto edunvalvonnan turvaajana

Tehty tulevaisuustyö käsitteli myös yhtenä kohtana sitä, miten liiton hallintoa tulisi kehittää. Tavoitteena on edetä toiminnallisuus edellä. Talous ei pakota näihin muutoksiin.

- Edustajakokoushan tämän päättää aikanaan. Meidän näkemyksemme mukaan, mikäli kykeneviä ja halukkaita henkilöitä löytyy, niin tulevaan hallituskauteen (2022–

2025) voidaan hyvinkin lähteä nykykokoisena. Käytännössä tämä tarkoittaa puheenjohtajaa ja enintään 11 jäsentä.

Vuosikymmenen puolivälin jälkeen on syytä tarkastella hallintoakin.

- Mietimme erilaisia hallintorakenteiden vaihtoehtoja samoin kuin sitä, tarvitaanko enää siinä vaiheessa hallituksessa puolustushaarajakoa tai maantieteellistä kattavuutta.

Aihe herätti myös laajempaa keskustelua siitä, miten saadaan lisättyä kiinnostusta hallinnon tehtäviin.

- Onko mietitty mahdollista muutosta hallituskauden pituuteen ja mikä hallituksen kanta on siihen, Luonetjärven päälystöyhdistyksen puheenjohtaja **Ville Salmenhaara** tiedusteli puheenjohtajalta.

- Hallituskauden lyhentäminen vaatisi sääntömuutoksen. Liitolla on kokemusta myös lyhyemmistä kausista. Otamme tämän vaihtoehdon tarkasteluun, Lukkarinen vastaa.

Toimiston moniosaaajat

Jäsenmäärän väheneminen heijastuu väistämättä myös toimiston toimintaan. Nykyisellään organisaatio on pieni, jolloin siinä ei ole rikkoutumisvaraa.

- Pienessä organisaatiossa toimistolla työ-



Luonetjärven päälystöyhdistyksen puheenjohtaja Ville Salmenhaara nosti keskusteluissa esille hallituskauden pituuden tarkastelun.

kentelevien tulee olla moniosajia.

Puheenjohtajan alustus esitteli ratkaisuvaihtoehtoja siitä, millä kokoonpanolla tehtävät kyetään hoitamaan toiminnallisuuden kärsimättä.

- Eri malleissa on huomioitava niin neuvottelu- kuin järjestötoiminta. Jotkut työt vähenyvät, joitain tulee tilalle.

Koronan ja etätöiden lisääntyminen näkyy myös hallinnon tekemisissä kehitysajatuksissa. Hallitus on kokoontunut verkkokokouksiin, ja saatujen kokemusten mukaisesti niitä hyödynnetään jatkossakin.

- Suuret asiat päätetään pöytäkokouksissa, mutta muuten verkkokokouksia tulee suosia. Tässä tulee ohessa ajan ja rahan säästö.

Lukkarinen nostaa esiin myös verkko-opeutukseen hyödyntämisen perinteisten kursien rinnalla.

- Esimerkiksi tunnin parin verkkotietoisuutta voitaisiin toteuttaa tällä tavalla.

Sääntömuutos turvaa päätöksentekokyvyn

Tuleva Edustajakokous saa marraskuussa päätettäväkseen liiton sääntöjen 10§:n muutoksen. Pykälässä määritetään kokouksen järjestämisestä. Nykymuotoinen koostuu-kirjaus tulkitaan lähikokoukseksi. Voimassa on kuitenkin oikeusministeriön asetus, joka mahdollistaa yhdistysten koostumisen myös etänä pandemian takia.

- Sääntömuutos vain laventaa ja mahdollistaa meidän päätöksentekokykymme kaikissa olosuhteissa.

Ajankohtaiskatsaukset tiukkaa asiaa

Pääluottamusmies **Marko Jalkasen** kertasi keväällä solmitun valtion virkaehtosopimuksen ydinkohdat.

- Voi vain kiittää tehdyn sopimuksen pituutta, varsinkin, kun sen taso noudattelee yleistä linjaa.

Nyt vielä neuvotellaan keskustason sopimuksessa sovitusta kiky-työajan piden-nyksien kompensoinneista ja niiden korvaavista järjestelyistä puolustusvoimissa. Käyttöön on tulossa uusi työaikapankkimalli, joka todennäköisesti sekoitettaisiin nykyiseen puolustusvoimien työaikasopimuksen työaikapankkiin. Jalkanen on myös huolissaan siitä, osattaisiinko hallintoyksiköissä käyttää näitä pankkeja oikein.

- Päälystöliitto teki esityksen, joka yksinkertaisi tätä mallia. Kyseessä on nollasumma peli, mutta helpompi hallita. Toivottavasti esitys hyväksytään.

Kevään poikkeusolot heijastuivat myös työaikamerkintöihin. Vuorokautiset varallaolotunnit, sotilaallisen harjoituksen perusteet ja työajaksi laskettava aika työllistivät tulokinoillaan. Näiden lisäksi pöydällä on ollut muutamia erimielisyystapauksia.

- Näitä puidaan nyt syksyllä keskustason erimielisyysneuvotteluissa valtiovarainministeriössä sekä työtuomioistuimissa. Rajavartiolaitoksen pääluottamusmies **Jukka Mäkinen** avasi tarkemmin työtuomioistuimeen menevää erimielisyyttä.

- Kyseessä on ohjaajan lisäpalkkiota koskeva erimielisyys. Olemme käyneet tästä välittömän neuvonpidon ja paikallisneuvottelut pääsemättä yhteisymmärrykseen työnantajan kanssa.

Mäkisen esitys sisälsi katsaukset kevään tartuntatauti-epidemian, valmiuslain toimivaltuuksien käyttöönoton ja sisäraja-
kastusten palauttamisen aiheuttamiin poikkeuksiin työaikasopimuksessa sekä rajan VES-neuvottelujen etenemisestä.

- Pääsimme kesäkuussa allekirjoittamaan neuvottelutuloksen lentolisäjärjestelmän korotuksista. Elokuussa vastaavasti pääsimme neuvottelutulokseen uudesta työaikapankista ja tasoitusvapaaajärjestelmän muutoksista.

Neuvoteltavaa sarkaa riittää jatkossakin.

- Olemme kehittämisryhmässä käsitelleet mm. kansainvälisten tehtävien palvelussuhteen ehtoja.

Herätys yhdistykset!

Rajan päällystöyhdistyksen varapuheenjohtaja **Janne Määttänen** oli tyytyväinen tilaisuuden antiin. Ennako-odotusten mukaisesti tilaisuus ennemminkin herätti ajatuksia kuin antoi valmiita vastauksia.

- Mielestäni hallinto oli valmistellut realistisia ja hyvin faktoihin perustuvia vaihtoehtoja. Niissä oli huomioitu laajasti tulevien vuosien asettamia vaatimuksia ja haasteita.

Määttänen oli tyytyväinen myös muiden osallistujien kommentointeihin. Hän arvioi, että liiton tilanteesta ollaan hyvin perillä ja tulevaisuuden toimintamalleista uskalletaan kysyä rohkeastikin.

- Toivon, että tämän tilaisuuden ja Edustajakokouksen jälkeen yhdistyksissä mietittäisiin aidosti liiton ja yhdistysten tulevaisuutta. Samalla voitaisiin miettiä myös mahdollisia yhdistysten yhdistymisiä, jotta niiden elinvoima saataisiin taattua.

Määttäsen edustama yhdistys muutti hiljattain nimeään. Yhdistys haluaakin tarjota kaikille Rajavartiolaitoksessa palveleville päällystöliittolaisille toimivan yhdistyksen. Toimintamalleja on hiottu ja kokemusta on kertynyt toiminnasta laajalla toiminta-alueella.

- Haluamme tarjota vaikutusmahdollisuutta ensisijaisesti rajan päällystöliittolaisten asioiden hoitamiseen.

Ville Salmenhaara on samoilla linjoilla. Hallinnon näkemykset tulevaisuudesta olivat selkeät ja jäsennellyt.

- Paketti oli riittävä tässä vaiheessa. Hyvä, ettei asioita viedä eteenpäin liian kiireellä. Työssä korostuu se, että edunvalvonta on nyt ja tulevaisuudessa toiminnan keskiössä.



Rajan päällystöyhdistyksen varapuheenjohtaja Janne Määttänen toivoi yhdistysten heräävän tulevaisuustyöhön myös omalta osaltaan.



myötä kehittyneistä yhteistyö- ja paineensietokyvyistä on ollut valtavasti hyötyä tuomariurallani. Toisaalta tuomarointi on antanut minulle paljon sellaista oppia, jota olen voinut soveltaa arkityössäni sotilaana.

Työkykyvastaava johti omalla esimerkillään

Jari Niva haluaa kannustaa kaikkia ammatteja pitämään huolta omasta fyysisestä kunnosta, sillä se edesauttaa jaksamisessa sotilaan arjen kiireissä. Tämä kannustus, jos mikä, tulee sillä kuuluisalla kokemuksen syvällä rintään. Rovaniemen Päälystö ry:n palkitsemisesityksessä korostetaan Nivan pitkän jääkiekkoerotuomariuran lisäksi hänen esimerkillisyyttään menettäessään yllättäen työkykynsä ja sitä seuranneita ponnistuksia itsensä kuntouttamiseksi takaisin erinomaiseen fyysiseen toimintakykyyn. Työkykyvastaava näytti itse, miten pitää toimia.

Tuomarointi on antanut Jari Nivalle paljon sellaista oppia, jota hän on voinut soveltaa arkityössään sotilaana.

Vuoden urheiluteko -palkinnolla annettiin tunnustusta sisukkuudelle ja esimerkillisyydelle

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Tapio Hietakangas

Päälystöliiton Vuoden urheiluteko-palkinto myönnettiin tänä vuonna Lapin lennoston esikunnassa palvellelle kapteeni **Jari Nivalle**. Esikunnan hallinto-osaston henkilöstösektorin johtajana toimiva Niva tuottaa yhdessä alaistensa kanssa lennoston henkilöstöhallinnon palvelut. Näiden lisäksi Nivan tehtävänkuvaan sisältyvät ou- ja eu-nipunhoito, lennoston työkykyvastaavan tehtävät ja osallistuminen eri henkilöstöryhmien paikallistason tehtävien vaativuudenarviointiryhmään.

- Meillä vallitsee hyvä lappilainen mehenki. Olen Lapin ihmisenä nauttinut erittäin paljon työskentelystä Lapin lennostossa ja Ilmavoimissa, vaikka hyvät muistot minulla on myös aikaisemmista palveluspaikoista, Jari vakuuttaa.

Vakavaan loukkaantumiseen päättyneen oman urheilu-uransa jälkeen Niva aloitti jää-

kiekkoerotuomarikoulutuksen v. 2004. Jo kolme vuotta myöhemmin hän osallistui ensimmäiselle huipputuomareille, joka on Jääkiekkoliiton korkein koulutustilaisuus.

- Olen toiminut päätuomarina Mestiksessä seitsemällä kaudella ja lähes 100 ottelussa. Lisäksi puhallan A-nuorten SM-sarjaa Pohjois-Suomessa sekä muita Jääkiekkoliiton sarjaotteluita, Niva listaa erotuomariuraansa.

Pillihommien ohella hän käy kuntosalilla ja on tänä syksynä osallistunut harrastejääkiekkoiiluun kolmen vuoden tauon jälkeen. Yhdistystoiminnassa Jari Niva on aktiivinen niin Rovaniemen Päälystöyhdistyksen kuin Rovaniemen Jääkiekkotuomarien hallituksissa.

-Opistoupseerikoulutuksesta, toimimisesta erilaisissa tehtävissä samoin kuin saamastani johtajakoulutuksesta ja tehtävien

- Minulle suoritettiin rutiininomainen tekni-
vellaikkauksen oikeaan lonkkaan lokakuussa 2017. Viikkoa myöhemmin terveydentilani romahti ja minulla todettiin tekoni nivelinfektio. Kiireellisessä uusintaleikkauksessa vaihdettiin infektion vaurioittamat proteesin osat, mitä seurasi kolmen kuukauden antibioottihoito: aluksi kuukauden ajan kolmasti päivässä suonensisäisesti ja myöhemmin tavanomaista antibioottihoitoa lisättyä vahvoilla kipulääkkeillä. Pienin askelin vointini alkoi parantua ja pääsin kuntouttamaan itseäni siten, että pystyin palaamaan töihin mahdollisimman nopeasti. Kuusi kuukautta ensimmäisestä leikkauksesta olin jo takaisin jäällä tuomari tehtävissä, ja nyt alkaa jo kolmas leikkauksen jälkeinen kausi Mestiksen päätuomarina, Niva kuvailee toipumistaan ja jäärapäistä kuntouttamistaan.

Näpit irti opistoupseerien ylimmistä tehtävistä

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Tarja Hautajoki

*"Kapteeni **Esa Hautajoki** on toiminut vuoden 2017 alusta lukien Pääesikunnan alaisen hallintoyksikön paikallisena luottamusmiehenä ja toisena yhteistoimintaedustajana. Lyhyestä henkilöstöedustajan urasta huolimatta Esa on jo tässä ajassa osoittanut olevansa erittäin esimerkillinen ja tunnollinen luottamusmies. Hänen sitoutumistaan edunvalvojan tehtäviin osoittaa myös se, että hän on aktiivisesti ylläpitänyt ja kehittänyt osaamistaan osallistumalla liiton tarjoamiin koulutustilaisuuksiin."*

Yllä on vain osa niistä faktoista, joilla Päälystöliiton luottamusmiesryhmä perusteli Hautajoen palkitsemista Vuoden toimihenkilönä. Palkittu itse on varsin yllättynyt saamastaan tunnustuksesta.

- Minulla on ollut sellainen mielikuva, että Vuoden toimihenkilöksi valitaan pitkän linjan toimijoita. Itse olen toiminut edunvalvontatehtävissä vasta muutamia vuosia, joten tietotaitoa ja kokemusta on vähänieläisesti. Toisaalta tietoisuus juuri siitä, etten vielä osaa ja hallitse kaikkea, on ollut hyväksi ja ohjannut osallistumaan Päälystöliiton tarjoamiin laadukkaisiin koulutuksiin sekä hyödyntämään laajalti hyvin toimivaa edunvalvontaorganisaatiotamme, Hautajoki pohtii osaamistaan ja palkitsemistaan.

Liian aikaiset henkilöstöryhmämuutokset kuriin

Henkilöstöedustajana Esa Hautajoki on avittanut edustamansa työyhteisön opistoupseereita mm. tehtäväkuvausten laadinnassa. Tämän myötä heidän kuvauksensa on saatu vastaamaan todellisuutta ja samalla vaativuusluokat ovat muuttuneet merkittävästi.

- Tällä hetkellä olen huolissani opistoupseerien vaativimpien OTV7- ja OTV8-tehtävien siirtämisestä puutteellisiin perustein muille henkilöstöryhmille. Yhteinen visiomme siitä, että vaativimmat OTV-tehtävät säilyte-

tään opistoupseereilla niin kauan kun sopivia tehtävänhoitajia löytyy, tuntuu välillä unohtuneen käytännössä. Palveluksessa olevien opistoupseerien määrä vähenee väijäämättä, ja suunnitelmia korvaavista henkilöstöryhmistä on jo tehty, mutta näitä suunnitelmia ei pitäisi ennenäikaisesti käyttää perusteena henkilöstöryhmämuutoksille, Hautajoki on huomannut käytännön edunvalvontatyössään.

Luottamusmiesryhmästä löytyy taustatukea

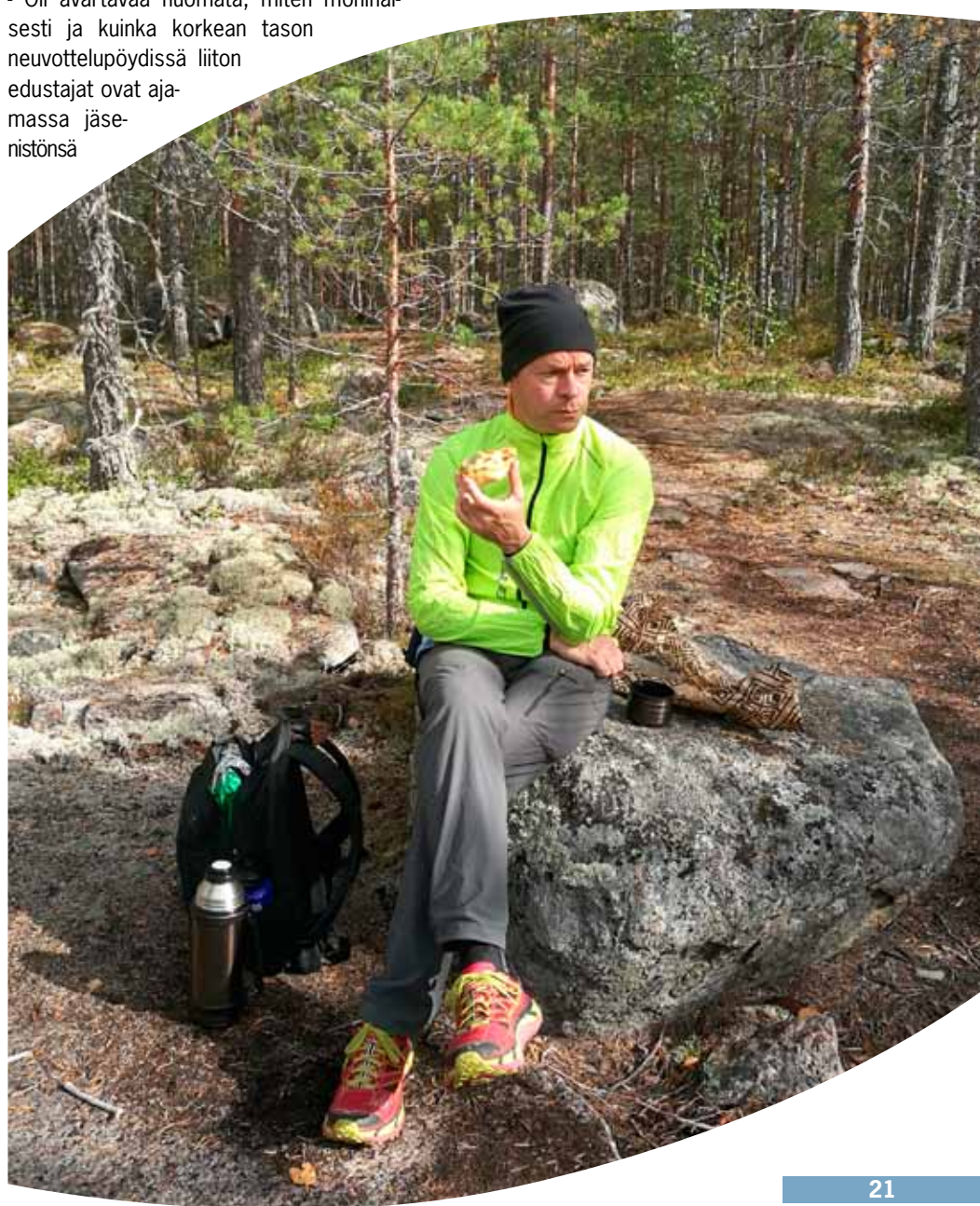
Päälystöliiton rooli jäsentensä edunvalvonnassa avautui Esa Hautajoelle oikeastaan vasta siinä vaiheessa, kun hän aloitti nykyisessä tehtävässään.

- Oli avartavaa huomata, miten moninaisesti ja kuinka korkean tason neuvottelupöydissä liiton edustajat ovat ajamassa jäsenistönsä

etuja. Itse koen saavani hyvää katetta maksamalleni jäsenmaksulle ja jäseneduille mm. lomakohteiden muodossa.

Vuoden toimihenkilö on tehtävässään opinut hyödyntämään myös Päälystöliiton luottamusmiesryhmää. Alueellisen ja keskustason edunvalvojat antavat tarvittaessa tukea paikallistason ongelmiin.

- Edunvalvontatehtävät ovat harvoin niin kiireellisiä, etteikö niistä ehtisi keskustella alueellisen tai keskustason pääluottamusmiehen kanssa. Tuotamme laadukkainta edunvalvontaa, kun teemme yhteistyötä eri tasojen edunvalvojien kanssa unohtamatta paikallistason yhteistyötä niin luottamusmies- kuin yhteistoiminta-asioissa, Esa Hautajoki on oppinut.



"Ulkoliikunta on hyvä tapa siirtää työasiat pois mielestä", Esa Hautajoki on oppinut. Luonnon helmassa eväätkin maistuvat aina paremmilta.

OTV vaativuuden arviointijärjestelmän toimii edelleen hyvin

Teksti ja kuvat: Juha Susi



Opistoupseerien tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmä (OTV) toimii edelleen hyvin. Opistoupseerien määrän vähentyessä myös tehtävät, joita opistoupseerit hoitavat, tiivistyvät vaativuusluokaltaan arviointiasteikon yläpäähän.

- Tämä on syytä huomioida, kun tarkastellaan opistoupseerien tehtävien vaativuusluokkien jakaumaa. Arvioinnissa käytettävä tasokuvaus vastaa yhä hyvin opistoupseerien tehtävien vaativuutta, arviointiryhmän puheenjohtaja, kapteeniluutnantti **Juha Savijoki** kuvaa tilannetta.

Ajoittain näkee kommentointeja, joissa ihmetellään, miksi opistoupseerille maksetaan korkeampaa palkkaa vastaavasta tehtävästä kuin toisessa henkilöstöryhmässä palveleva henkilö saa.

- Järjestelmiä ei tule vertailla keskenään, koska kaikissa järjestelmissä tehtävän vaativuus määräytyy eri perustein ja painotuksin, Savijoki muistuttaa arvostelijoita. Puolustusvoimissa on käytössä kuusi erilaista arviointijärjestelmää, joista OTV-järjestelmä on yksi.

- Tästä syystä eri järjestelmien välillä saatua syntyy eroavaisuuksia palkkauksessa

saman tasoisia tehtäviä tarkastellessa. Tehtäväkuvauksen laatijoiden tulisi riittävässä tasossa tuntea arviointijärjestelmien väliset erot ja osata huomioida ne tehtäväkuvauksia laadittaessa.

Seuranta toimii

Eri palkkausjärjestelmien arviointiryhmät tekevät kaksi kertaa vuodessa tarkastus- ja seurantamatkoja hallintoyksiköihin. Käynnit perustuvat voimassa oleviin palkkausjärjestelmäsopimuksiin. Savijoki korostaa näiden matkojen merkitystä arviointityölle.

- Käyntien tarkoituksena on vakuuttua siitä, että tehtävien vaativuusluokat ovat määrittyneet oikein ja samalla myös siitä, että olemme itse ymmärtäneet asiat oikein.

Käynneillä tarkastellaan myös itse arviointityötä ja tehtäväkuvauksien laatua. Samalla käydään vuoropuhelua mahdollisista haasteista ja kehittämistarpeista.

- Pyrimme valitsemaan seurantakäynneillä kohteeksi tehtäviä, joiden arviointi on ollut haastavaa tai olemme arvioinnin yhteydessä todenneet, että tehtävään ja sen vastuusiin tulisi tutustua kokonaisuutena laajemmin.

Tehtäviä seurataan myös tehtäväkuvauksessa.

ten tietokannassa. Kehityskeskusteluiden yhteydessä tulisi tarkastella kuvauksen ajantasaisuutta ja päivittää se tarvittaessa. Valtaosa kuvauksista on alle kolme vuotta vanhoja, mutta poikkeuksiakin löytyy.

- Vanhimmat yksittäiset, vahvistetut kuvaukset kannassa ovat vuosilta 2011–2012, mutta nämä ovat yksittäistapauksia.

Arviointiryhmän puheenjohtajaa huolestuttaa enemmän se, ettei kaikilla henkilöillä ole voimassa olevaa vahvistettua tehtävää. Syykin on hyvin yksinkertainen.

- Kun henkilö vaihtaa tehtävää, tulisi esimiehen yhdessä tehtävänhoitajan kanssa huolehtia siitä, että olemassa olevaan vahvistettuun tehtäväkuvaukseen tehdään tehtävänhoitajan vaihto -toimenpide. Tässä yhteydessä tehtävänhoitaja ja esimies allekirjoittavat tehtäväkuvauksen. Tämä tulisi tehdä tehtävänhoidon ensimmäisen kuukauden aikana.

Arvioidessaan kuvausten laatuja Savijoki ei huomaa eroja tulosyksiköiden välillä. Niitä ei löydy myöskään alueellisesti. Hän kehuu kuvauksia pääsääntöisesti laadukkaiksi.

- Tehtäväkuvauksen laadussa notkahdukset liittyvät yleensä organisaatiomuutok-

Karjalan prikaatin luottamusmies Pasi Saari toivoo jäsenistön ottavan riittävän ajoissa yhteyttä tehtäväkuvaukseen päivittäessä. Opastusta ja neuvoja tarjotaan myös esimiehille.

siin, joissa tehtäväkuvauksia kirjoitetaan massamaisesti uudelleen. Tällöin monesti jää huomioimatta se, että hyvän tehtäväkuvauksen laatimisessa on tärkeää tuntea arviointijärjestelmä riittävässä tarkkuudessa.

Massamainen kuvausten päivittäminen saattaa aiheuttaa myös muita heijasteita, jolloin kuvauksia kloonataan. Palkkauksellisten hyötymistarkoitusten sijaan taustalla on yksinkertaisempi selitys.

- Hallintoyksiköissä hyödynnetään ajoittain jo olemassa olevia kuvauksia samantyyppisiä tehtäviä laadittaessa. Tällöin olemassa olevien tehtäväkuvauksen hyödyntäminen on perusteltua.

Arviointi toimii analyttisesti

Päälystölaiton pääluottamusmies **Marko Jalkanen** on toiminut vuodesta 2013 alkaen arviointiryhmän jäsenenä keskustasolla. Hän myös allekirjoittaa kuvausten laadullisen parantumisen vuosien varrella.

- Kyllä tähän vaikuttaa jatkuva koulutus, jota annamme luottamusmiehimme. Pääluottamusmies **Marko Ylönen** on laatinut erinomaisen paketin, jolla voimme kouluttaa paikallistason toimijoita.

Koulutus pitää sisällään menetelmiä ja oh-

***Vielä ehdit,
mutta toimi heti,
jos haluat olla mukana
arvonnassa liiton lomakohteista
1.1. – 30.4.2021.***

***Hakuaika päättyy 31.10.,
joten nopeat syövätkin hitaat.***



Palvelukseen halutaan

Päällystöliitto ry. etsii urheilujohtajaa 1.1.2021 alkaen toistaiseksi. Tehtävä on palkkioperusteinen. Urheilujohtajan tehtäviä ovat mm.

- johtaa ja kehittää liiton urheilutoimintaa,
- vastata liiton kilpailutoiminnan järjestelyistä sekä mestaruuskilpailujen sääntöjen päivittämisestä,
- vastata kilpailu- ja valmennuspatruunoiden jakopäätöksen tekemisestä,
- vastata liiton urheilutoiminnan talouden suunnittelusta ja seurannasta,
- toimia asiantuntijana liiton urheilutoimintaa koskevissa asiakokonaisuuksissa ja
- toimia Päällystölehden vakituksena avustajana.

Urheilujohtajan valitsee liiton hallitus. Hakemukset tulee lähettää sähköpostilla (toimisto@paallystoliitto.fi) 23.11.2020 klo 12 mennessä.

Lisätietoja tehtävästä antaa urheilujohtaja Mika Räisänen (mika.raisanen@paallystoliitto.fi tai PV vaihde/skype).

Puheenjohtaja päivillä luovutetut Akavan myöntämät ansiomerkit

Pronssinen ansiomerkki hopeisin lehvin

- Kapteeni Marko Jalkanen
- Kapteeni Jukka Mäkinen

Pronssinen ansiomerkki

- Yliluutnantti Esa-Jaakko Hellman
- Kapteeni Marko Ylönen

Päällystöliittolaiset jäsenet kuuluvat liittojäsenyytensä kautta automaattisesti vuonna 1979 perustettuun työttömyyskassa JATTK:aan. Nyt JATTK:lla on aikeissa fuusioituminen kahden muun kassan kanssa.

- Käynnistimme JATTK:ssa 2018 strategia-työn, joka keskittyi yhteistyöhakuisuuteen muiden kassojen kanssa. Samalla tavoitimme kassan jäsenmäärän kasvua pysyäksemme elinvoimaisena, kassan hallituksen puheenjohtaja **Marko Jalkanen** avaa hankkeen taustoja.

Fuusiohanke sai kipinää, kun samoihin aikoihin työttömyyskassojen Statian ja Julkisen yksityisalojen työttömyyskassa JYTK:n jäsenliitoista useat siirtyivät Pardiasta ammattiliitto Prohon. Samalla valtaosa näiden liittojen jäsenistä siirtyi Pron alaiseen työttömyyskassaan. Yhteinen sävel ja tavoite fuusiolle löytyivät helposti.

- Kukin kassa näki synergiaedut. Työttömyyskassoille kohdentuu jatkuvasti uusia velvoitteita, joiden myötä hallintokulut ovat kaikilla kasvussa. Nyt meillä on mahdollisuus ja resursseja kehittää palveluitamme vastaamaan 2020-luvun tarpeita, mutta samalla vahvistaa myös kustannustehokkuutta ja vakavaraisuutta.

Yhteisiä tekijöitä löytyy

Päällystöliitto on yksi JATTK:n perustaja-jäsenistä. Jalkanen on toiminut vuodesta 2012 alkaen jäsenenä kassan hallituksessa ja nyt puheenjohtajana. Hän muistaa yhdistymistunnusteluita aikaisemmilta vuosilta.

- Kyselijöitä on ollut vuosien saatossa useita. Nyt meitä kolmea yhdistää sama tilanne ja tavoite. Lisäksi toimintamme on hyvin samanlaista.

Yksi yhdistävä tekijä on julkisella alalla toimivat liitot. Jalkanen nostaa esimerkeiksi SPJL:n eli poliisien ammattijärjestön sekä Julkisen ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY:n.

Fuusiosta päätettiin jo keväällä kunkin kassan vuosikokouksessa. Työttömyyskassat ovat julkisen tehtävän hoitajia. Toimintaa valvoo Finanssivalvonta, jonka vahvistusta piti odottaa useamman kuukauden ajan.

- Uusi kassa aloittaa toimintansa tulevana vuodenvaihteena. Kassan nimenä tulee olemaan jatkossa Työttömyyskassa Aaria.

Käytännössä Statia ja JYTK sulautuvat JATTK:an. Jäseniä sillä tulee olemaan 110 000 ja työntekijöitä 40. Jalkanen jatkaa hallituksen puheenjohtajana myös uudessa Aariassa.

- Pesti jatkuu ensimmäiseen Aarian vuosikokoukseen, jolloin valitaan uusi hallitus puheenjohtajineen.

Fusion tavoitteena ollut jäsenmäärän nos-

JATTK: Fuusiolla vastaan 2020-luvun haasteisiin

Teksti ja kuva: Juha Susi



Kassan hallituksen puheenjohtaja Marko Jalkanen ei näe fuusiolla olevan suoria vaikutuksia yksittäiseen Päällystöliiton jäseneneen. Fuusio turvaa hänen näkemyksensä mukaan liiton maksaman jäsenmaksun pysymisen kohtuullisena jatkossakin.

to ainakin toteutuu, mutta miten käy kassan maksamien työttömyyspäivärahojen määrälle? Jalkanen mukaan tätä on vaikea ennustaa.

- Koronan vaikutukset heijastuvat tässäkin. Fusion ansiosta meillä on paremmat mahdollisuudet suoriutua kassan päätehtävästä eli etuuskäsittelyistä niille määrättyssä ajassa samalla kehittäen omaa toimintaa. Mahdolliset heijasteet jäsenmaksu korotuksiin huolestuttavat. Niiden taustalla ei kuitenkaan ole fuusioituminen vaan koronan mukanaan tuomat kohonneet työttömyysluvut.

- Sama tilanne on valtaosalla muistakin kassoista. Nykyinen vuosi tulee olemaan alijäämäinen, sillä pandemian ennakoitiin oli mahdollista. Ensi vuoden talouden suunnittelu on vielä kesken, joten on turhan aikaista arvioida jäsenmaksujen nostoa. Katsotaan, miten tilanne elää.

Laki työttömyyskassoista sisältää aikamääreitä, joiden aikana edunsaajan tulee saada päätös etuusuksistaan. Koronasta johtuvat mahdolliset isot irtisanomiset kassaan kuuluvissa jäsenistössä eivät tule tukemaan päätöstentekoa.

- Jatkamme samalla mallilla eli priorisoimme henkilöstön tehtäviä ja kohdennamme kassan henkilöstöä tarvittaessa uudelleen. Näin lisätyövoimaa ei tarvitse välttämättä palkata.

Ansiosidonnainen kaikille?

Viime kuukausina julkisuudessa on ollut keskustelua ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen maksamista kaikille työttömille, ei pelkästään kassojen jäsenille. Aiheesta on keskusteltu myös JATTK:ssa.

- Olemme pitäneet kassan johtajan kanssa hallituksen tietoisena keskustelusta. Tässä vaiheessa käynnissä olevalla yleisellä keskustelulla ei ole vaikutusta kassan toimintaan.

Jalkasen mukaan keskustelu ns. universaalista työttömyysturvasta on ollut nyt vaillinaista. Yhden luukun palvelumallissa koko työttömyysturva siirtyisi Kelalle, jolla jo nyt on vastuullaan muita sosiaaliturvaan liittyviä asioita.

- Keskustelusta on puuttunut se tosiasia, että nyt työttömyyskassoissa on se toimialaosaaminen kassan jäsenien työtilanteesta. Tämä tuo huomattavaa tehokkuutta ja joustavuutta hakemuskäsittelyyn, kun kassassa tunnetaan jäsenistön työsuhteessa noudettavien sopimusmääräysten keskeisimmät työehdot aloittain. Tämä vaikuttaa myös asiakasneuvontaan. Yhden luukun mallista seuraisi väistämättä palvelutason laskua.

Jalkasen mukaan keskustelusta on unohdettu myös se fakta, että kassojen työntekijöiden palkat ja mm. toimitilavuokrat katetaan merkittävältä osin kassojen jäsenmaksuilla.

- Ansioturvan laajentaminen toisi väistämättä lisämenoja, josta taas seuraisi paine laskea ansioturvamenot.



Kaikki hyödyt irti varusmiespalveluksesta jatko-opinnoissa ja työelämässä

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Puolustusvoimat

Puolustusvoimat on tullut tunnetuksi mm. Suomen suurimpana kuntokouluna, autokouluna ja johtamiskouluttajana. Kaikki nämä pitävät edelleen paikkansa, mutta niiden alle jää paljon sellaista osaamista, jota ei ole osattu tunnistaa ja hyödyntää esim. varusmiespalveluksen jälkeisissä siviiliopinnoissa ja työelämässä. Porin prikaati on pilottina yhdessä alueensa oppilaitosten ja konsulttiyhtiö Headain yhteistyönä kehittämässä kokeilussa, jonka tarkoituksena on saattaa varusmiespalveluksessa saadut opit hyödyksi myös koulu- ja työmaailmassa.

Kokeilussa tehtiin verkkopalvelu, jossa varusmiehen palveluksen aikana suoritettujen kurssien osaamiset voidaan tunnistaa, sanoittaa siviilikielelle ja visualisoida. Tämä tallentuu digitaalseksi taitoprofiiliksi, jonka varusmies voi tulostaa palvelustodistuksen osaamisliitteeksi. Kokeilu aloitettiin viime kesäkuussa kotiutuneista varusmiesjohtajista.

- Kokeilussa mallinimme varusmieskoulutuksen osaamista yksityiskohtaisesti ja laajasti. Tarkoituksena on auttaa oppilaitoksia hyväksilukemaan palveluksessa hankittu osaaminen tutkintoihin. Myös osaamisen sanoittaminen työnhakua varten on tärkeää yksilölle. Koulutuspolkujen yhteen soveltamisella on kansantaloudellista merkitystä, kertoo Headain perustaja ja hallituksen puheenjohtaja **Harri Ketamo**.

Jo nyt on tehty arvokkaita löytöjä, mm. yh-

tymäkohtia johtaja- ja kouluttajakoulutuksen sekä Turun yliopiston pedagogisten opintojen välillä. Samoin esim. johtaminen paineen alla sekä johtajakoulutukseen sisältyvä vastuunkanto ja tiimityöskentely ovat oppeja, joita voidaan hyödyntää jatko-opinnoissa.

Lisää merkitystä varusmiespalveluksen suorittamiselle

Pilotti on nähty puolustusvoimissa hyvänä, ja se tulee laajentumaan myös muihin joukko-osastoihin.

- Puolustusvoimat on merkittävä kouluttaja suomalaisessa yhteiskunnassa. On hienoa, että jatkossa varusmiespalveluksessa saatuja taitoja voidaan hyväksilukea opinnoissa. Johtajakoulutuksessa on paljon yhtäläisyyksiä esim. johtajuutta sisältävien opintoalojen, kuten liiketalouden kanssa, sanoo Porin prikaatin koulutuspäällikkö, everstiluutnantti **Janne Varjonen**.

Kokeilussa kognitiivinen (tiedollinen) teknologia mahdollistaa ensimmäistä kertaa varusmieskoulutuksessa saatavien monialaisten osaamisten vertailun reaaliajassa koulutuslaitosten opintotarjontaan tai tietyn työmarkkina-alan kysyntään.

- Haluamme tätäkin kautta lisää merkitystä varusmiespalveluksen suorittamisella. Kokeilusta varusmiehelle jää käteen konkreettinen taitoprofiili palveluksen aikana saaduista opeista, Varjonen painottaa.

Rehtorit peukuttavat uudelle yhteistyölle

Vaasan yliopiston rehtori **Jari Kuusisto** pitää kokeilua hyvänä.

- Opintojen sujuvoittamisen edistämiseksi on tärkeää tunnistaa palveluksen aikana hankittu osaaminen ja lukea se soveltuvien osin hyväksi sisään tulevalle opiskelijalle, Kuusisto kiteyttää.

Satakunnan ammattikorkeakoulun (SAMK) rehtori **Jari Multisilta** näkee osan varus-

miesten johtajakoulutuksen aihealueista korkeakoulutasoiseksi, mutta vaativan täydennyksiä.

- Olisiko mahdollista, että osallistumalla verkko-opintoihin jo palvelusaikana varusmies voisi suorittaa jatko-opintoihin vaadittavan täydennyksen, Multisilta pohtii.

Länsirannikon koulutus Oy WinNova antaa toisen asteen ammatillista perus-, lisä- ja täydennyskoulutusta sekä muuta ammatillista koulutusta. Rehtori **Juha Vasama** haastaa puolustusvoimat pohtimaan, mikä verran esim. 3-vuotisen logistiikka-alan koulutuksen saanut varusmies tarvitsee puolustusvoimien ajokoulutusta voidakseen ajaa armeijan ajoneuvoyhdistelmiä.

- Meidän ammatillisessa koulutuksessa on erilaisia näyttötutkintoja, samoin kuin puolustusvoimillakin. Voitaisiko miettiä, miten yhdistäisimme ne esimerkiksi siten, että näyttöä arvioisivat WinNovan ja puolustusvoimien edustajat yhdessä. Tällöin varusmiehellä olisi osa näytöistä suoritettuna, kun hän tulee kotiututtuaan jatkaamaan opintojaan meille, Vasama visio.

Reservin osaamisen kehittyminen voisi vaikuttaa jatkosijoittamiseen

Projektilla on kolme kehityssuuntaa, joilla entisestään pyritään enemmän ulosmittaamaan siitä saatavia hyötyjä. Yksi niistä ovat toimenpiteet, joilla jo ennen palvelukseen astumista voidaan helpottaa sopivan koulutushaaran ja palvelustehtävän valintaa. Myös palvelusaikana karttuneen osaamisen tunnistaminen on tärkeää, jotta varusmies voi suunnitella omia jatko-opintojaan tai työpaikkaan omia vahvuuksiaan mahdollisesti hyödyntäen.

- Puolustusvoimien kannalta reservissä opintojen ja työelämän kautta kertyneen osaamisen tunnistaminen on tärkeää tietoa silloin, kun halutaan tehostaa reserviläisten jatkosijoittamista, sanoo kapteeni **Janne Kemppi** Porin prikaatin koulutussektorilta.



Puolustusvoimat
Försvarsmakten

Palveluksessa hankittu osaaminen (Liite palvelustodistukseen)

1. Nimi / Namn

Etunimi / Förnamn

Käy_täyttämässä

Sukunimi / Efternamn

nimesi_tili-välilehdellä

2. Palveluksen aikana hankittu yleisosaaminen

Turvallisuustaidot, toimintakyky, vastuullisuus, ryhmätyöskentely, itseohjautuvuus, päätöksenteko, johtaminen, luotettavuus, joustavuus, koordinointi, etiikka, kunnioitus, johtamistaito, kouluttaminen, tilannekuva, tiedottaminen, ongelmanratkaisu, suvaitsevaisuus, riskienhallinta, selviytyminen, esiintymistaito

3. Palveluksen aikana hankittu erityisosaaminen

Kriisinhallinta, suunnitelmien toimeenpano, palautteen anto, koulutuksen suunnittelu, yksilöllinen kohtaaminen, luottamuksen rakentaminen, fyysinen toimintakyky, havaintojen teko, valmentava johtaminen, pedagoginen johtajuus, johtajuuden kehittäminen, suojavarusteet, ammunta, aseet, suojaus, ensiapu

4. Palveluksen aikana hankitun osaamisen kysyntä työmarkkinassa ja koulutuksessa

Johtajuuden kehittäminen



tamaili

dyntämään palveluksessa karttunutta



Älykkäät rajat -hanke parantaa EU:n rajaturvallisuutta

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Rajavartiolaitos

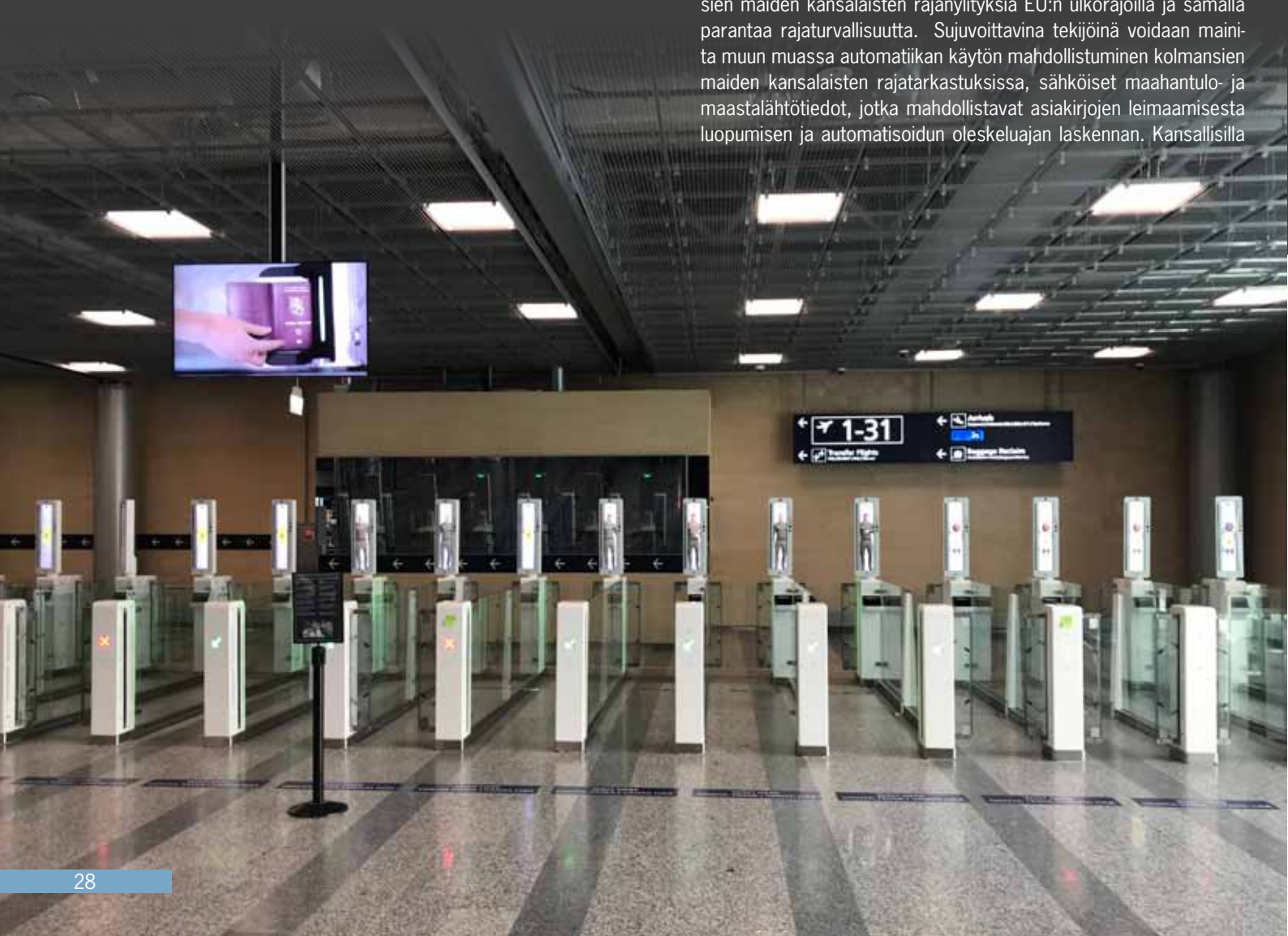
Euroopan unionissa on valmisteilla ns. Älykkäät rajat -kokonaisuus (Smart Borders). Sen tavoitteena on vahvemmat ja älykkäämmät tietojärjestelmät rajaturvallisuuden ja sisäisen turvallisuuden tueksi. Laajasti tulkiten ohjelma muodostuu kolmesta kokonaisuudesta: Euroopan rajanylitystietojärjestelmästä EES (Entry – Exit -system), EU:n matkustus- ja lupajärjestelmästä ETIAS (European Travel Information and Authorization -system) sekä EU:n tietojärjestelmien yhteentoimivuudesta (Interoperability). Suomessa kahden ensimmäisen toimeenpanoa valmistellaan sisäministeriön rajavartiolaitososastolla eli Rajavartiolaitoksen esikunnassa ja jälkimmäistä sisäministeriön hallinnon ja kehittämisen osastolla. Tällä hetkellä järjestelmän käyttöönottoa tavoitellaan helmikuussa 2022.

RVLE:n rajatarkastusyksikön päällikkö, eversti **Tuomas Laosmaa** toimii kansallisen Älykkäät rajat -hankeryhmän puheenjohtajana. Osaprojekteissa suunnitellaan ja toimeenpannaan kansalliset toimintatavat, tietojärjestelmäratkaisut ja käytettävä tekniikka, henkilöresurssien käyttö, kansallisen lainsäädännön muutokset ja koulutus. Laosmaan ohjausvastuuseen kuuluu myös koordinointi muiden kansallisten viranomaisten kuten poliisin, suojelupoliisin, Tullin, Maahanmuuttoviraston ja ulkoministeriön kanssa.

EES paljastaa laittomasti EU:n alueelle jääneet rajanylittäjät

Nykyisten kansallisten rajanylitystietojärjestelmien sijaan EES-hankkeen tavoitteena on luoda EU:n keskitetty järjestelmä unionin jäsenvaltioiden ulkorajat lyhytaikaista oleskelua varten ylittävien kolmansien maiden kansalaisten maahantuloa, maastalähtöä ja pääsyn epäämistä koskevien tietojen rekisteröimiseksi.

- Järjestelmään tallennetaan muun muassa kolmansien maiden kansalaisten aakkosnumeeriset henkilötiedot ja biometriset tiedot (sormenjäljet ja kasvokuva), matkustusasiakirjan tiedot sekä rajanylitystiedot. Seuraavilla ylityskerroilla biometrisiä tietoja käytetään henkilöllisyyden varmentamisessa. Järjestelmä sujuvoittaa kolmansien maiden kansalaisten rajanylityksiä EU:n ulkorajoilla ja samalla parantaa rajaturvallisuutta. Sujuvoittavina tekijöinä voidaan mainita muun muassa automatiikan käytön mahdollistuminen kolmansien maiden kansalaisten rajatarkastuksissa, sähköiset maahantulo- ja maastalähtötiedot, jotka mahdollistavat asiakirjojen leimaamisesta luopumisen ja automatisoidun oleskeluajan laskennan. Kansallisilla



rekisteröityjen matkustajien ohjelmilla voidaan sujuvoittaa rajat usein ylittävien rajanylityksiä. Rajaturvallisuutta parantaa mm. kattavampi biometrinen tunnistaminen ja alueelle laittomasti jääneiden luettelointi, Tuomas Laosmaa listaa järjestelmän etuja.

ETIAS tehostaa terrorismin torjuntaa ja etsintäkuulutettujen löytymistä

EU:n matkustustieto- ja lupajärjestelmä (ETIAS) on viisumivapaiden kolmansien maiden kansalaisille tarkoitettu ennakkorekisteröitymisjärjestelmä. Järjestelmän tavoitteena on parantaa viisumivapaiden kolmansien maiden kansalaisten tarkastuksia mahdollistamalla turvallisuushuonon, laittomaan maahantuloon ja kansanterveydellisiin uhkisiin liittyvän tiedon kerääminen ennakolta. Järjestelmän avulla pyritään myös tehostamaan terrorismin torjuntaa ja etsintäkuulutettujen paljastamista. ETIAS-hakemus täytetään internet-sivuston tai mobiilisovelluksen kautta. ETIAS-järjestelmän avulla voidaan määrittää viisumipakosta vapautettujen kolmansien maiden kansalaisten maahantulokelpoisuus ennen kuin he matkustavat Schengen-alueelle ja todeta, aiheuttaako heidän matkansa turvallisuusriskin, laittoman maahanmuuton riskin tai suuren epidemiariskin.

Yhteentoimivuus parantaa mm. rinnakkaishenkilöllisyyksien havaitsemista

Yhteentoimivuuden perustana on kaksi asetusta, joilla luodaan kehys EU:n tietojärjestelmien yhteentoimivuudelle oikeus- ja sisäasioiden alalla. Parempi tiedonvaihto lisää turvallisuutta EU:ssa, tehostaa ulkorajoilla tehtäviä tarkastuksia, parantaa rinnakkaishenkilöllisyyksien havaitsemista sekä ehkäisee ja torjuu laitonta muuttoliikettä. Tietojärjestelmien yhteentoimivuuden ansiosta järjestelmät täydentävät toisiaan, helpottavat henkilöiden virheetöntä tunnistamista ja torjuvat osaltaan henkilöllisyyspetoksia.

- Asetuksissa vahvistetaan seuraavat yhteen-toimivuuskomponentit: eurooppalaisen hakuportaalin ansiosta toimivaltaiset viran-

omaiset voivat tehdä hakuja samanaikaisesti useissa tietojärjestelmissä käyttäen sekä aakkosnumeerisia henkilötietoja että biometrisiä tietoja. Yhteisessä biometri- sessä tunnistuspalvelussa biometrisiä tietoja (sormenjälkiä ja kasvokuvia) voidaan etsiä useista järjestelmistä ja verrata niitä keskenään. Yhteiseen henkilötietorekisteriin kootaan EU:n tietojärjestelmissä olevat kolmansien maiden kansalaisten aakkosnumeeriset henkilötiedot ja biometriset tiedot. Rinnakkaishenkilöllisyyksien tunnistin tarkistaa, ovatko hakuun sisältyvät biografiset henkilötiedot muissa järjestelmissä, jotta voidaan havaita samoihin biometrisiin tietoihin liittyvät rinnakkaishenkilöllisyydet, eversti Laosmaa luettelee.

Tietojärjestelmämuutosten ja -integraation hintalappu noin 7 M€

Rajatarkastusten järjestelmäpäällikkö **Pasi Nokelainen** vastaa teknisen osahankkeen vetämisestä ja teknisen toteutuksen koordinoimisesta sekä RVL:n hankkeeseen liittyvistä teknisistä järjestelyistä, ml. hankinnat. Tällä hetkellä kustannusarvio kansallisista tietojärjestelmämuutoksista ja -integraatioista on noin 7 miljoonaa euroa. Laittehankinnat ovat arviolta 2 miljoonaa euroa ja Helsinki-Vantaan automatisoinnin uudistaminen, itsepalvelukioskit ja manuaalitarkastuksen laitteet taustajärjestelmineen noin 4 miljoonaa euroa. Laittehankinnoissa käytetään aktiivisesti ISF-rahoitusta, joka palauttaa 75 % kustannuksista ja Entry-Exit-järjestelmän edellyttämiin integrointeihin erillistä EES - ISF -rahoitusta, joka korvaa kansalliset kulut kokonaan.

- Automatisoinnin uusinta on Helsinki-Vantaan lentoasemalla toteutettu pääosin vuonna 2019. Laitteistot taustajärjestelmineen uudistettiin ja niiden määrää lisättiin. Automatisoinnin kehittäminen jatkuu itsepalvelukioskien sekä manuaalitarkastusten kasvokameroiden ja sormenjälkilukijoiden asennuksilla ja koekäytöllä vuosina 2020 – 2021. Operatiivinen käyttö alkaa viimeistään Entry – Exit-järjestelmän käyttöönoton yhteydessä, Pasi Nokelainen kertoo Entry – Exit-järjestelmässä käytettävät asiakirjalukijat, sormenjälkilukijat ja kasvokamerat on kilpailutettu vuosina 2018 – 2020. Laitteiden hankinnat ja asennukset toteutetaan 2020 – 2021. Rajatarkastussovellus uudistetaan järjestelmän edellyttämän prosessin mukaiseksi.

Järjestelmän kouluttajakoulutus on käynnistynyt EU:n rajaturvallisuusviraston Frontexin johdolla. Vuonna 2021 toteutetaan kansallinen loppukäyttäjien koulutus Raja- ja merivartiokoulun suunnittelemana ja johdattamana. Lainsäädäntöhanke alkoi vuonna 2020. Tavoitteena oli valmistella hallituksen esitys tarvittavista lainsäädäntömuu-

toksista vuoden 2020 loppuun mennessä. Koronakriisistä johtuen valmistelua on jouduttu lykkäämään vuoden 2021 alkupuoliskolle.

Miten arki muuttuu rajatarkastuspisteissä?

Rajatarkastuksessa merkittävin muutos tulee olemaan, että kaikki lyhytaikaiseen oleskeluun EU:n alueelle saapuvat kolmansien maiden kansalaiset tullaan rekisteröimään järjestelmään ulkorajalla. Rekisteröinnin yhteydessä tallennetaan henkilön kasvokuva ja sormenjälkitiedot. Rajaa ylittettäessä verrataan rajanylittäjän biometriikkaa järjestelmään tallennettuun kasvokuvaan tai sormenjälkitietoon.

- Kaikki rajatarkastuspisteet tullaan varustamaan kasvokuvien ja sormenjälkitietojen ottamiseen ja vertaamiseen tarvittavalla tekniikalla. Lisäksi rajanylittäjälle tulee rajanylityksen yhteydessä informoida, kuinka monta päivää hän voi laillisesti oleskella Schengen-alueella, Tuomas Laosmaa toteaa.

Rajanylitystietojärjestelmän käyttöönoton myötä kolmansien maiden kansalaisten automaattinen rajatarkastus mahdollistuu laajassa mittakaavassa. Ensimmäisessä vaiheessa tämä toteutuu Suomessa Helsinki-Vantaan lentokentällä. Käytännössä tähän on jo valmistauduttu automaattisten rajatarkastuslinjastojen uusinnan yhteydessä. Uusittujen automaattilinjastojen lisäksi otetaan käyttöön itsepalvelukioskeja, joilla rajanylittäjät voivat tallentaa kasvo- ja sormenjälkitiedot sekä vastata maahantulokysymyksiin. Kioskien asennus ja testikäyttö aloitetaan loppuvuodesta 2020.

Rajanylityspaikoilla tarvitaan lisää käsiä

Uuden järjestelmän on arvioitu lisäävän henkilöstön tarvetta rajanylityspaikoilla. Täten ainakaan hankkeen käyttöönottoaiheessa ei ole nähtävissä henkilöstön siirtymistä rajatarkastustehtävistä rajavalvontatehtäviin.

- Tulevaisuudessa automaation kehittyessä ja lisääntyessä tällainenkin voi olla mahdollista. Suurin osa Suomen ulkorajaliikenteestä tapahtuu maantierajan ylityspaikoilla. Toistaiseksi niillä ei ole kustannustehokasta automaattista rajatarkastusratkaisua, Laosmaa kertoo.

Uudistuksen myötä syntyy myös uusia tehtäviä. Ne tulevat liittymään mm. itsepalvelukioskien käyttöön, ennakkotietoihin perustuvan profiloinnin korostumiseen, yhteistyöhön rajatarkastajien ja poliisin Sirene-toimiston välillä sekä muiden EU-maiden ja Frontexin välisen yhteistyön tiivistymiseen.

*Kuvassa Helsinki-Vantaan uuden tuloau-
lan (uudisrakennus) ensimmäiset uuden
sukupolven rajatarkastusautomaatit, jo-
ka otettiin käyttöön terminaalien valmis-
tuttua syksyllä 2019. Uudistamisen yhtey-
dessä muutettiin myös laitteiden toiminta-
ta asiakkaiden kannalta yhden pysähdyk-
sen periaatteella. Laitteen kamera alkaa
kuvata asiakasta jo tämän saapuessa
portin alueelle ja laitteessa on animoitu
asiakasopastusta. Muutosten tarkoituk-
sena sujuvampi prosessi ja valmistautu-
minen tulevaisuuden mahdollisuuksiin.*

Evp-sotilas: oletko ollut evp:nä kriisinhallintatehtävissä tai muissa palkkatöissä?

Selvitä eläkeoikeutesi Kevalta ajoissa

Teksti: Matti Vihurila Kaavio: Keva

Edellisessä *Päällystölehdessä* kerrottiin, että eläkkeelle siirtymisen jälkeisestä kriisinhallintapalveluksesta kertyy tietyin edellytyksin lisäeläkettä. Asia on herättänyt keskustelua, varsinkin, kun mm. eläkkeen maksuunpanoajankohta määräytyy varsin mutkikkaiden pelisääntöjen mukaan.

- Yhteydenotot meille ovat lisääntyneet, ja asiakaspalveluamme (puhelinpalvelua) on ohjeistettu tämän johdosta. Sähköiset yhteydenotot menevät suoraan asiaa tunteville käsittelijöille, kertoo Kevan kehittämisspäälikkö **Harri Järvensalo**.

Aiemmassa jutussa ei ollut tilaa täydelliselle vastaukselle maksuunpanoajankohdan määräytymisestä. Tässä Harri Järvensalon vastaus kokonaisuudessaan:

Viimeistään 1.1.2017 alkaneet sotilaseläkkeet

- Viimeistään 1.1.2017 alkaneen valtion eläkelain mukaisen pelkän sotilaseläkkeen rinnalla (ennen 1.1.2017 tai sen jälkeen) olleesta valtion palveluksesta kertyneen eläkkeen voi saada jo ikäluokan mukaisessa alimmassa 63 – 65 vuoden vanhuuseläkeiässä.

- Edellytyksenä on, että sotilaalla on 1.1.2017 jälkeen JuEL:n (Julkisten alojen eläkelaki) alaista palvelusta tai että hänellä

on oikeus vanhuuseläkkeeseen alimmassa 63 – 65 vuoden vanhuuseläkeiässä ennen 1.1.2017 olleen muun julkisen sektorin kuin valtion palveluksen perusteella (kunta-sektori, kirkko, Kansaneläkelaitos tai Suomen Pankki).

- Viimeistään 1.1.2017 alkaneen sotilaseläkkeen ja samalla myönnetyn aiemmasta valtion palveluksesta kertyneen eläkkeen rinnalla olleesta valtion palveluksesta kertyneen eläkkeen voi kuitenkin saada vasta 68 – 70 vuoden iässä.

- Jos sotilaalla kuitenkin on muun julkisen sektorin kuin valtion (ennen 1.1.2017 tai sen jälkeen olleen) palveluksen perusteella oikeus eläkkeeseen jo alimmassa 63 - 65 vuoden vanhuuseläkeiässä, myönnetään hänelle samasta ajankohdasta myös sotilaseläkkeen rinnalla olleesta valtion palveluksesta kertynyt eläke.

1.2.2017 tai sen jälkeen alkaneet sotilaseläkkeet

- 1.2.2017 tai sen jälkeen alkaneen JuEL:n mukaisen pelkän sotilaseläkkeen tai sotilaseläkkeen ja samasta ajankohdasta JuEL-sotilaseläkkeen kanssa myönnetyn aiemmasta valtion palveluksesta kertyneen JuEL-eläkkeen rinnalla olleesta valtion palveluksesta kertyneen eläkkeen voi saada vasta 68 – 70 vuoden iässä.

- Jos sotilaalla kuitenkin on muun julkisen sektorin kuin valtion (ennen 1.1.2017 tai sen jälkeen olleen) palveluksen perusteella oikeus eläkkeeseen jo alimmassa 63 - 65 vuoden vanhuuseläkeiässä, myönnetään hänelle samasta ajankohdasta myös sotilaseläkkeen rinnalla olleesta valtion palveluksesta kertynyt eläke.

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

- Hakemiseen pätevät yleiset suositukset eli aikaisintaan 6 kk ennen eläkkeen alkamista. Yleensä asiakkaita on neuvottu hakeaan eläkettä noin 2 kk ennen eläkkeen alkamista, Järvensalo ohjeistaa.

Eläkettä voi hakea joko sähköisesti tai kirjallisena.

Mikäli ei ole huomannut ajoissa hakea kriisinhallintapalveluksen perusteella eläkettä, voiko sitä hakea ja myönnetäänkö se takautuvasti?

- Vanhuuseläke voidaan myöntää takautuvasti, ei kuitenkaan ilman pätevää syytä pitimmältä ajalta kuin eläkkeen hakemiskaudelta edeltäneeltä kolmelta kuukaudelta, Harri Järvensalo muistuttaa.

Vuoden palveluksesta vajaan satasen lisäeläke

Päällystälehti pyysi Kevalta esimerkkiä siitä, miten sotilaseläkkeellä olevan henkilön evp-aikana suoritettu kriisinhallintapalvelus vaikuttaa eläkkeeseen ja milloin se tulee maksuun (esimerkki on kuvitteellinen).

Vuonna 1957 syntynyt henkilö on jäänyt sotilaseläkkeelle 2006 ja ollut sen jälkeen vuonna 2007 vuoden sotilaallisen kriisinhallinnan tehtävässä, josta vuosiansio on 60 000 e. Sotilaseläkkeelle jäämisen jälkeen hän ei ole tehnyt muuta eläkkeeseen oikeuttavaa työtä. Varsinaisen sotilaseläkkeen huomioitava eläkepalkka on ollut 5 000 e/kk ja maksussa oleva eläke 3 075 e/kk (toteuma 61,5 %). Henkilön enimmäismäärä/tavoitetaso eläkkeeseen on 65 % (3 250 e). Rinnakkaisesta palveluksesta (kriisinhallinta) kertynyt eläke on suuruudeltaan 95,70 e/kk. Henkilö saa tuon määrän kokonaan, koska yhteenlaskettu eläke mahtuu em. enimmäismäärään (3 170,70 e/3 250 e). Tässä esimerkissä laskenta on tuon hetkessä tasossa eikä elinaikakertoimen vaikutusta ole huomioitu. Eläke henkilölle myönnetään 68 vuoden iässä hänen oman hakemuksensa perusteella (henkilöllä on siis vain tuo yksi valtion palvelus eläkkeen rinnalla).



Helposti Omat eläketietosi - verkkopalvelussa

1. Kirjautu Omat eläketietosi -verkkopalveluun
2. Siirry kohtaan eläkkeen hakeminen ja täytä hakemus ohjeiden mukaan suoraan verkkopalvelussa
3. Saat vahvistuksen, kun hakemus on saapunut Kevaan
4. Hakemuksesi käsitellään ja saat eläkepäätöksen suoraan Omat eläketietosi -verkkopalveluun (saat halutessasi ilmoituksen tekstiviestillä tai sähköpostilla päätöksen saapumisesta)
5. Tarkista eläkepäätöksesi
6. Pyydä verotoimistosta eläkeverokortti



Kirjallisena postitse

1. Tulosta hakemuslomake
2. Täytä hakemus kirjallisesti ohjeiden mukaan
3. Postita hakemus Kevaan
4. Et saa erikseen vahvistusta hakemuksen saapumisesta Kevaan
5. Kevassa tiedot siirretään eläkekäsittelyjärjestelmään
6. Hakemuksesi käsitellään ja saat eläkepäätöksen
7. Eläkepäätös lähetetään sinulle postitse
8. Tarkista eläkepäätöksesi
9. Pyydä verotoimistosta eläkeverokortti

Kriisinhallintapalvelukseen laskentavuosilla?

Teksti ja kuva: Matti Vihurila

Ammattisotilaiden pohtiessa hakeutumista kriisinhallintapalvelukseen, vaakakupissa on useasti monia eri asioita: onko nyt oikea aika lähteä ja miten perhe, puoliso ja lapset, selviytyvät poissaolosta; uskallanko luopua hyvästä työtehtävästäni ja saanko sen palattuani takaisin; entä onko palkkaus kilpailukykyinen kotimaan ansioihin verrattuna jne. Etenkin laskentavuosilla olevat pohtivat tarkkaan, miten kotimaan palkka haittatyökorvauksineen ja kriisinhallintatehtävän palkka kohtaavat toisensa – kannattako lähteä maailmalle? Kriisinhallintatehtävien palkkaukseen tehtiin merkittävä kuuden prosentin korotus elokuun alusta lukien.

Panssariprikaatin Jääkärykistöröykmentin esikunnassa koulutusupseerina palveleva kapteeni **Aki Aarikka** on suunnitellut siirtävänsä reserviin ensi vuoden lopussa. Aiemmin Libanonissa vuonna 2019 yksikön vääpelinä työskennellyt Aarikka on lähdössä marraskuussa toimistoupseeriksi KFOR:n esikuntaan Kosovoon. Aki on ynnäillyt, että hänen tapauksessaan kriisinhallintatehtävässä viimeisen palveluvuoden kokonaisansio ylittää kotimaan tienestit merkittävästi, millä on oma vaikutuksensa eläkkeeseen.

- Tämän vuoden loppuun olen takuu OTV7:lla, mutta sitten tulee pudotus 6B:hen. Kosovossa palkkaus on kriha-palkkaluokissa 7A, mikä tarkoittaa lähes 5 400 euron kuukausiansiota. Ero kotimaan kiinteään kuukausipalkkaan on vähimmillään yli 1 600 euroa. Olen laskeskellut, että kotimaan ansioiden, haittatyöt ml. ja kriha-tehtävän palkkauksen ero vuosiansioissa on useita tuhansia euroja, krihan eduksi, Aarikka on ynnännyt.

Hyödynnä liiton eläkelaskuria

Ensimmäisen kriha-komennuksensa jälkeen huhtikuussa 2019 Aarikka määrättiin yksikön varapäällikön tehtävään, mutta se oli miehen oman tulkinnan mukaan ”purukumipesti”.

- Yksikön edellinen päällikkö ja varapäällikkö lähtivät yllättäen alta pois, ja silloin meikäläistä tarvittiin paikkaamaan puuttuvaa varapäällikköä, kunnes seuraava maisteri-



kurssi valmistui. Pesti kesti kahdeksan kuukautta, vuoden loppuun, Aarikka kertoo.

Mikäli reserviin siirtymisen kynnyksellä olevan opistoupseerin kokemuksesta ja osaamisesta olisi osattu hyödyntää täysimääräisesti, Aarikan tulevaisuudensuunnitelmat olisivat voineet olla toystin toisenlaiset.

- Jos edellisen reissun jälkeen varapäällikön tehtävä olisi jatkunut pidempään tai minulle olisi tarjottu esim. jotain projektitehtävää, en välttämättä olisi hakeutunut Kosovoon. Toisaalta Parolassa tai lähiympäristössä ei ollut lähitulevaisuudessa vapautumassa sellaisia tehtäviä, joista olisin ollut kiinnostunut – huonoa tuuria.

Kapteeni Aki Aarikka on marraskuussa lähdössä vuodeksi Kosovoon, minkä jälkeen edessä on siirtyminen reserviin.

Eläkkeellelähtöä valmistellessaan Aarikka on ahkerasti käyttänyt Päälystöliiton eläkelaskuria, jonka käyttöön hän kannustaa.

- Liiton laskuri kertoo hyvin sen, millaiseksi itse kunkin eläke muodostuu eri vaihtoehdoissa. Kannattaa kokeilla.



NOA: puolustus-hallintojen korona-toimenpiteet pää-aiheena

Pohjoismaisten upseerijärjestöjen puheenjohtajat vaihtoivat kuulumisiaan verkkokokouksessa syyskuussa. Uusia aiheita ei nostettu keskusteluihin.

- Lähinnä nyt oli kyseessä tilanpäivitys, mitä kevään jälkeen on tapahtunut, puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** avaa keskusteluja.

Pääaiheena tarkasteltiin, miten korona on vaikuttanut eri Pohjoismaissa puolustushallintojen päivittäisiin toimintoihin. Suuria eroavaisuuksia ei löytynyt.

- Palvelus pyörii muuallakin vuorotteluperiaatteella - osa palveluksessa, osa lomilla. Etätöitä suositetaan, Lukkarinen listaa.

Kevään keskusteluissa aiheina olivat ammattisotilaiden rekrytointi ja ulosvirtausongelmat. Aihe on edelleen akuutti muissa Pohjoismaissa.

- Kasaamme omat näkemyksemme ja toimitamme ne eteenpäin. Aiheesta keskustellaan lisää ensi vuonna.

Työryhmän mietintö Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeista on ilmestynyt

Pitkään odotettu mietintö on julkaistu verkossa. Löydät sen valtiovarainministeriön sivuilta: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162428/VM_2020_12pdf?sequence=1&isAllowed=y



Mietinnöstä huomaa selkeästi, kuinka työryhmän työskentelyyn osallistuneet näkevät tilanteen eri lailla. Nykyisten säännösten ja määräysten arviointi työaika-suojelun kannalta on hyvinkin kaukana osapuolilta toisistaan. Kutakin kohtaa arvioidaan sekä työnantajana että järjestön kannalta tarkasteltuna.



Akava

Akava Works vertaili työriitojen sovitte-lujärjestelmiä eri maissa

Selvityksessä vertailtiin Pohjoismaiden, Viron, Saksan ja Belgian työriitojen sovitte-lujärjestelmiä, niihin liittyvää lainsäädäntöä ja käytäntöjä. Selvityksen tavoitteena ei ollut laatia ehdotusta tai uutta mallia Suomeen.

- Työn aikana kuitenkin vahvistui käsitys, että käytössämme oleva sovitte-lujärjestelmä kaipaisi uudistamista, sanoo professori **Niklas Bruun** Akava Worksin tiedotteen mukaan.

Akavan puheenjohtaja **Sture Fjäder** nostaa esiin nykyjärjestelmän perustan, joka on lähtöisin 1960-luvulta.

- Menettely on luotu aikana, jolloin korkeaa osaamista vaativaa asiantuntijatyötä oli olennaisesti vähemmän kuin nykyisin. Meidän pitää toimia sovitte-lujärjestelmässään nykyajan vaatimusten mukaan.

Selvityksen mukaan esimerkiksi Ruotsissa sovitte-lujärjestelmä toimii erittäin ennakkoivasti. Neuvottelut sopimusten uudistamisesta alkavat osapuolten välillä hyvissä ajoin ennen sopimusten päättymistä, ja so-

vitte-lutoimi on mukana jo siinä vaiheessa, kun erimielisyyksiä tai varsinaista riitaa ei ole vielä käsillä.

- Tämä saattaa olla yksi syy siihen, että Ruotsissa on varsin vähän työtaisteluja, sanoo Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n puheenjohtaja **Teemu Hankamäki** samaisen tiedotteen mukaan.

Akava Works on Akava ry:n rahoittama ajatus- ja tutkimuspaja. Sen tuotanto ei edusta Akavan virallisia kannanottoja.

Verottaja muistuttaa jälleen matkakuluista

Syyskuun lopulla julkaisemassaan tiedotteessa verottaja muistuttaa etätyöläisiä tarkistamaan kulu- van vuoden matkakulut. Nykyisessä ennakopäätösprosentissa on monella huomioitu matkakulut aikaisempien vuosien tietoihin perustuen. Koronan johdosta monessa työpisteessä on siirrytty etätöihin, jolloin työmatkakuluja ei tosiasiallisesti muodostu.

Matkakulujen omavastuu on tänä vuonna 750 euroa. Ylimenevän osuuden voi vähentää verotuksessa aina 7 000 euroon asti. Vähennysten putoaminen saattaa nostaa veroprosenttia, joka verokortin päivityksen myötä jakautuu useammalle kuukaudelle. Ilman päivitystä edessä saattaa olla mät-kyä.

Samaisessa tiedotteessa verottaja muistuttaa etätyöläisiä muista vähennyksistä, joita voi hyödyntää tulonhankkimisvähennyksissä. Näitä ovat muun muassa nettiyhteys ja työhuonevähennys.

Tiedote on kokonaisuudessaan luettavissa osoitteessa <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/uutishuone/lehdistotiedotteet/2020/etätyöläinen-vältä-mätkyt-ensi-vuonna-tarkista-verokortilla-olevat-matkakulut>



VALTIOVARAINMINISTERIÖ
FINANSMINISTERIET

Selvitys Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeista

Työryhmän mietintö

Valtiovarainministeriön julkaisuja – 2020:12

Valtio työnantajana

Joukko-osaston liikunta-alan tuki palkatun henkilöstön fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisessä

Teksti: Mika Räisänen Kuva: Matti Vihurila

Oheinen teksti on syntynyt yhteistyössä Kainuun prikaatin liikunta-alan kanssa. Tekstistä voi poimia hyviä käytänteitä palkatun henkilöstön fyysisen toimintakyvyn seurannasta, ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Esimiesten rooli korostui uudessa fyysisen toimintakyvyn normissa

Esimiesten tehtävänä on vastata joukkonsa suoriutuskyvystä ja henkilöstön fyysisestä toimintakyvystä. Heidän velvollisuutena on tukea henkilöstönsä toimintakyvyn ylläpitoa sekä reserviin koulutettavien asevelvollisten myönteisten liikunta-asenteiden vahvistamista. Uusi fyysisen toimintakyvyn normi lisäsi lähiesimiesten roolia toimintakyvyn seurannassa ja madalsi tarkastelukynnystä yksilön toimintakyvyn lähtiessä laskuun. Esimies ottaa kehityskeskustelussa esille henkilön toimintakyvyn puutteet ja ohjaa hänet liikunta-alalle henkilökohtaisten kunto-ohjelmien luontiin.

Liikunta-ala tukee esimiehiä henkilöstön toimintakyvyn ylläpidossa ja kehittämisessä vaaditulle tasolle. Tämä tuki on vuonna 2020 ollut henkilökohtaisten kunto-ohjelmien luontia sekä työyksiköiden liikuttamista tilausten mukaisesti erilaisten jumppien, punttikoulujen ja juoksukoulujen avulla. Koronan mukanaan tuomien rajoitusten johdosta Kajaanin varuskunnan sisäliikuntatilat olivat kiinni maaliskuu – toukokuussa. Kajaanin varuskuntaan hankittiin viisi Fatbike-maastopyörää korona-ajan liikuntatuotteiksi, joita henkilökunta voi lainata käytön ajaksi. Pyörien menekki on ollut huimaa, ja nyt mietitään, miten pyörämäärää saataisiin kasvatettua.

Liikunta-ala koordinoi palkatun henkilöstön kuntotestauksia

Kainuun prikaatin liikunta-ala koostuu toimialajohtajasta, liikuntakasvatusupseerista, työnjohtajasta ja kolmesta liikunnanohjaajasta. Toimialajohtaja ja liikuntakasvatusupseeri ovat opistoupseereita, työnjohtaja ja liikunnanohjaajat siviilihenkilöitä.

Liikunta-ala vastaa henkilöstön kuntotestauksen testaajien täydennyskoulutuksista



vuosittaisilla testaajien koulutustapahtumilla. Puolustusvoimien kuntotestaajakurssin suorittaneita henkilöitä on Kainuun prikaatin jokaisessa viidessä joukkoyksikössä sekä jokaisessa kolmessa aluetoimistossa. Kuntotestaajat toimivat kuntotestien vastaanottajina oman toimensa ohella. Yhteensä kuntotestaajia Kainuun prikaatissa vuonna 2020 on 24.

Kainuun prikaatissa henkilöstön kuntotestaus on järjestetty käytännössä niin, että liikunta-alan johdolla kuntotestaajat luovat koko vuoden kattavan kuntotestikalenterin Kajaanin varuskuntaan. Aluetoimistojen kuntotestaajat huolehtivat oman työpihteensä henkilöstön testaamisesta, koska aluetoimistot ovat fyysisesti hajallaan pitkien etäisyyksien päässä varuskunnasta. Joukkoyksiköiden kuntotestaajat testaavat pääsääntöisesti oman henkilökuntansa, johon voi osallistua koko Kajaanin varuskunnan väki.

Kuitenkin, loppujen lopuksi

Jokainen on itse vastuussa omasta toimintakyvystään, kenenkään kunto tai toiminta-

kyky ei kohene esimiesten käskyllä. Motivaation on lähdettävä henkilöstä itsestään. Vain tällöin saadaan aikaan kestäviä tuloksia toimintakyvyn nousussa. On hyvä muistaa, että menestyminen on henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin sivutuote. Menestys voi olla sitä, että työntekijällä on energiaa vielä työpäivän jälkeen omalla vapaa-ajalla harrastaa ja olla läheistensä kanssa. Jokainen itse hyötyy eniten aktiivisesta elämäntavasta ja hyvästä toimintakyvystä. Hyvää syksyn jatkoa ILO:n kautta. INNOSTU-LIIKUNNISTU!

Kilpailu- ja valmennuspatruunoiden jakopäätös on valmistunut 29.9. Päätös sekä ohjeet patruunoiden noutamiseksi on toimitettu anojien sähköposteihin.

Tervehdys jäsenet!



Olemme pohtineet yhdistyksen hallituksessa, miten saisimme puhallettua lisää aktiivisuutta paikallistoimintaan. Meillä on muutamia alueita, joissa jäsenistömme toimii yhdessä ja erittäin aktiivisesti, mutta lisää alueita ja toimijoita tarvitaan. Yhdistyksen kotisivuilla on paikallistoiminta-kohta, jonka alla ovat alueet Kouvola, Lahden alue, Niinisalo, Oulu, Pohjanmaa, Pohjois-Karjala, Pääkaupunkiseutu ja Upinniemi. Jokaiselle edellä mainitulle alueelle avautuu vielä erikseen alakohda,

jossa voi kertoa/tiedottaa ao. alueen toiminnasta. Yhteyshenkilöt alueille on erillisessä luettelossa edelleen nettisivuilla. Toimintamuodot alueilla ovat monimuotoisia: vapaasta kokoontumisesta paikalliseen päälystöyhdistykseen kuuluvasta toimikunnasta paikallisen yhdistyksen evp-jäsenyyteen. Kokoontumisissa ei ole vaadittu kuulumista paikalliseen eikä Evp-yhdistykseen.

Jotta pääsisimme alkuun, kartoitamme paikallistoiminnan tämän hetken yhteys-

Rovaniemellä evp:t kokoontuvat kahdesti viikossa varuskunnan punttisalille.

kilöt. Alueilta olisi hyvä löytää 2 - 3 henkilön tiedot. Lähettäkää yhteyshenkilön nimi, osoite, puhelinnumero ja sähköpostiosoite sähköpostiin seppo.hyttinen3@gmail.com. Laittakaa myöskin alue, jota ao. henkilöt edustavat. Jos on tullut henkilövaihdoksia, pyydän ilmoittamaan, kenen tilalle uusi henkilö on tullut. Lisäksi maininta nykyisestä aluejaosta, onko se riittävän kattava. Jos mielen päällä on toiminnan kehittämisajatuksia, niin niitä otetaan mielellään vastaan. Paikallistoiminnan merkitys kasvaa koko ajan eikä pelkästään tämän kurjan koronan takia. Toivottavasti tauti häipyä pian, jotta pääsemme taas normaaliin elämään ja pystymme kokoontumaan ja tapaamaan vanhoja kavereitamme. Valitettavasti tämä syksy ei tuo meille helpotusta, vaan rajoitukset ovat jo osin tulleet. Suunnittelemme ensi vuotta vielä tänä vuonna, ja lähtökohdiana on, että tauti on voitettu ja pääsemme kokoontumaan ja tapaamaan toisiamme.

Hyvää alkanutta syksyä
Markku Virtanen

Danske Bank A/S, Suomen sivuliike, www.danskebank.fi

JÄSEN, SIIRRÄ MEILLE ASUNTOLAINASI JA SÄÄSTÄ.

Hyödynnä etusi: danskebank.fi/akava

KESKITY OLENNAISEEN.

Danske Bank

Hyödynnä myös liiton neuvottelemia jäsenetuja

Teksti: Arto Penttinen

Mielestäni paras jäsenetu on osaava edunvalvontakoneisto neuvottelu- ja luottamusmies-organisaatioineen. Molemmat osakokonaisuudet ovat vuosien saatossa saaneet jäsenistöltä varauksetonta kiitosta. Konkreettisia jäsenetuja ovat sen sijaan monenlaiset etuudet, joita eri palveluiden tuottajat myöntävät liiton jäsenille. Tähän juttuun olen koonnut näitä etuuksia, jotta itse kukin meistä voi säästää jokusen euron eri hankinnoista tai palveluista.

Pääallystöliiton lomakohteiden lisäksi jäsenillä on liiton neuvottelemia jäsenetuja. Hyödyntäkää niitä. Kuvassa Saariselän Markovilla.

Liiton suorat jäsenedut

- luottamusmiespalvelut
- yt-elimien palvelut
- työttömyyskassan jäsenyys
- järjestö- ja liittovakuutus
- oikeusturva- ja vastuuvakuutus
- liiton lomakohteet
- Pääallystölehti
- Pääallystökalenteri
- lakiasianneuvonta

Liiton neuvottelemat jäsenedut

- Viking Linen jäsenedut
- Hertz autonvuokraus
- Holiday Club
- Parturiliike MRoom
- Danske Bankin jäsenedut
- jäsenyhdistysten lomakohteet
- Adecco, Military Work ja Opteam
- If:n alennukset omista vakuutuksista

Liiton jäsensivuilta kohdasta jäsenpalvelut löydät tarkennuksia liiton neuvottelemista jäseneduista.

Keskusjärjestö Akavan kautta liiton jäsenet saavat myös jäsenetuja. Niitä ovat muun muassa A-lomien lomakohteet ja maksuton hostellijärjestöjen jäsenyys, jolla saa etuuksia monista palveluista eri kaupungeissa. Katso <https://www.hostellit.fi/>. Lisäksi Akavan jäsenetuna on <https://memberplus.fi/> etuuksien käyttöoikeus. Memberplussan kautta löytyy paljon majoitus- ja lomakohteita, mutta myös tarjouksia käyttötavaroista. Kaikkien palkansaajajärjestöjen yhteinen jäsenetuuksipalvelu löytyy osoitteesta <https://www.jasenedut.fi/>. Molempien palveluiden käyttö edellyttää rekisteröitymistä.





Henkivakuutus kertoo, että rakastat

Henkivakuutus kertoo, että pidät kädestä kiinni – aina.
Laske yllättävän edullinen hinta järjestöjäsenen
henkivakuutukselle verkossa vaikka heti.

if.fi/henkivakuutus

Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

