

Päälystö- lehti



Toukokuu 3/2002



Eväät kevään edustajakokoukseen...s 4

Karjalan lennostossa katsotaan
luottavaisina tulevaisuuteen...s 17

(SUOMEN ALIUPSEERI
VUOSINA 1930-44,
ASEMIES V. 1945,
SAULI VV. 1946-53,
ALIUPSEERI VV. 1954-74,
TOIMIUPSEERI VV. 1974-89).

**PÄÄLLYSTÖLIITON
ÄÄNENKANNATTAJA**

72. vuosikerta
ilmestyy 8 kertaa vuodessa.
ISSN 0788-8554

Seuraavaan numeroon
tarkoitettujen juttujen
toimituksessa viimeistään
29.5.2002.

Lehti on lukijoilla
14.6.2002.

TOIMITUS:

Pohjoisranta 4 A 23
00170 Helsinki

PÄÄTOIMITTAJA:

Teuvo Joronen
Puh. (09) 1315 2324
teuvo.joronen@paallystoliitto.fi

VAKITUISET AVUSTAJAT

Anders Hagman
Puh. 0400 895 857

Antti Kymäläinen
Puh. 040 553 6187
antti.kymalainen@pp.inet.fi

Keijo Suomalainen
Puh. 040 570 3355
keijo.suomalainen@sotilasurheilu.net

Samuli Vahteristo
Puh. 050 561 1455
kuvavie@netti.fi

ILMOITUKSET:

ASEBOXI
Seppo Martiskainen
Puh. 050 582 9632
seppo.martiskainen@raketti.net

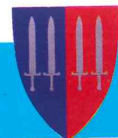
Aikakauslehtien liiton jäsen,
Member of the European Military
Press Association



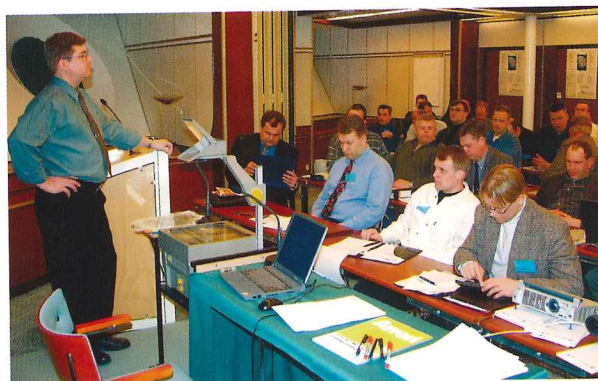
Kirjoittajat esittävät lehdes-
sämme omia mielipiteitään.
Toimitus ei vastaa tilaamatta
jätetyistä kirjoituksista ja ku-
vista eikä niiden säilytyksestä.

Taitto:
Samuli Vahteristo
Liisa Kaija

Kirjapaino Oy West Point,
Rauma 2002



Tässä numerossa



*Päälystöliiton
laivaseminaarissa
annettiin eväitä
kevään edustaja-
kokoukseen.*

Neuvottelupäiviltä eväät edustajakokoukseen	4
Virkaehtosopimusneuvotteluissa luvassa kovaa vääntöä	6
Uusi palkkausjärjestelmä valmis – sopimus puuttuu	8
Sanan säilä: Arvokeskustelua – kuka, mitä, häh ?	9
Yhteistoiminta kangertelee	10
Henkilöstörakennetta muutetaan hallitusti	12
Puolustusvoimien kumppanuusohjelma laajenee	14
Karjalan Lennosto katsoo luottavaisena tulevaisuuteen	18
Kehittyvä asevarikko kalakukkokaupungin keskellä	22
Yliluutnantti Pekka Poutiainen on taiteellinen sotilas	25
Suomalaiset tulivat toimeen Puolassa omin eväin	26
Vesi virtaa Kabulin kansainvälisellä lentokentällä	27
Voittajan on helppo paistatella	28
Kosovossa koirillakin on omat suojaruusteet	29
Päälystöliiton evp-yhdistykselle on selvä tilaus	30
Suomi meloo ja Karelia-soutu	30
Päälystön Naiset tähdentävät henkisen kunnan vaalimista	31
Heitä arkihuolet – nauti Kolin kesästä	32
Svensk resumé	34

Kansien kuvat: Samuli Vahteristo
Etukansi: Luutnantti Juha Pennanen, Karjalan Lennosto
Takakansi: Kevätpäivä Köyliön kansallismaisemassa

Päälystöliitto ry.



Puh. (09) 131 521/vaihde
Telekopio (09) 1315 2322
S-posti: etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi

TOIMISTO: Pohjoisranta 4 A 23
00170 Helsinki

Puheenjohtaja
Harri Sirén, (09) 1315 2320
050 526 4270

Pääsihteeri
Erkki Tähtinen, (09) 1315 2326,
040 568 8064

Pääluottamusmiehet
Mika Oranen, (09) 1315 2319,
(09) 1812 3264, 040 523 5413

Tiedotussihteeri
Teuvo Joronen, (09) 1315 2324
040 569 8357

Antti Kuivalainen,
(09) 1315 2336, 040 820 2931

Hallintosihteeri
Johanna Bergman, (09) 1315 2321

Mikko Äikäs,
(09) 1315 2325, (09) 1812 3277,
040 520 1696

Jäsensihteeri
Pirkko Juslin (09) 1315 2323

www.paallystoliitto.fi



Uusi palkkausjärjestelmä tekee tuloaan

Uuden palkkausjärjestelmän kehittämistyö on puolustusvoimissa kestänyt noin kymmenen ja rajavartiolaitoksessa pari vuotta. Sinä aikana on muun muassa vertailtu erilaisia arviointijärjestelmiä, joista on valittu omat järjestelmät kehittämisen pohjaksi, suoritettu tehtävien kuvauksia ja vaativuuden arviointia. Lisäksi puolustusvoimiin on tehty järjestelmä henkilökohtaisia suoritusarvioiteja varten.

Valtavaa työmäärää on tehty suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Puolustusvoimissa kehittämistoimet ovat nyt saatetut päätökseen. Palkkausjärjestelmän komponentit ovat koossa. Edessä on sopimuksen tekemisen aika.

Rajavartiolaitoksessa on edetty isoin askelin ja hyvässä hengessä. On täysin mahdollista, että tässäkin työssä edetään siten, että sopimusneuvottelut voidaan aloittaa tulevien sopimuskierron yhteydessä.

Sopimusneuvotteluissa pitää sopia lukuisista yksityiskohdista. Siksi neuvotteluille pitää varata riittävästi aikaa. Tavoitteena on, että jokainen saisi heti tehtävän vaativuuden mukaista palkkaa. Se merkitsee monelle palkankorotusta. Henki-osa tulisi ottaa käyttöön suppeassa määrin ja kehittää tavoitetilään ylimenokauden järjestelyihin, jonka on arvioitu kestävän 3-4 vuotta. Valtiotyönantaja on ymmärtänyt järjestelmän vaativan lisärahoitusta. Ne

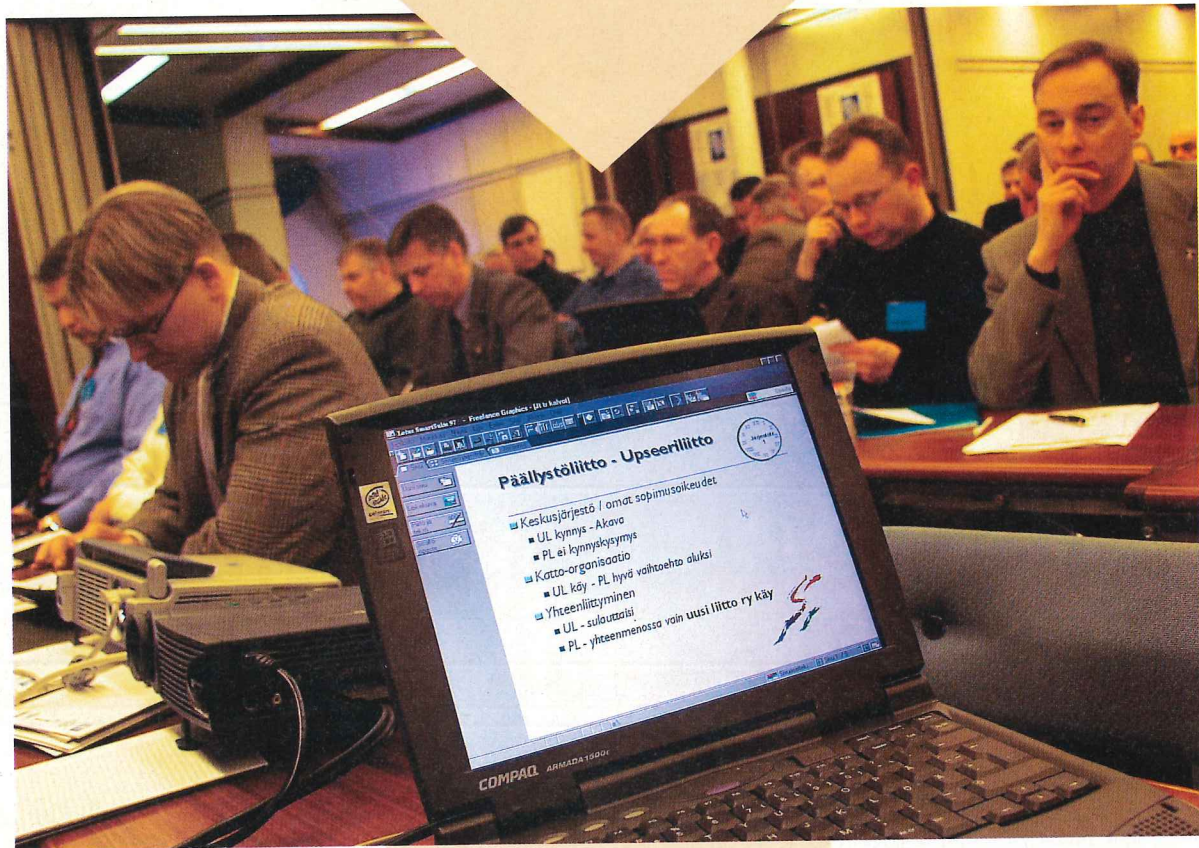
sopimusalat, jotka ovat ottaneet käyttöön uudet palkkausjärjestelmät, ovat saaneet 6-8 prosenttia lisää palkkauksellista jakovaraa. Uusien palkkausjärjestelmien piirissä olevien palkkakehitys on ollut positiivisempaa kuin vanhan järjestelmän piirissä olevien. Kaiken kaikkiaan palkkausjärjestelmän käyttöönotto tarjoaa merkittävää myönteistä palkkauksellista kehittymistä. Sen vuoksi se tulisi nopealla aikataululla ottaa käyttöön. Tästä päättää jäsenistö edustajiensa kautta edustajakokouksessa. Nyt tarvitaan rohkeita päätöksiä.

Harri Sirén

puheenjohtaja

Neuvottelupäiviltä haettiin eväitä kevään edustajakokoukseen

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo



Puheenjohtaja **Harri Sirén** perusteli 1.1.2002 tehtyä Valpas-ratkaisua sekä järjestelyvaran myötä jäsenille tulleita palkkatarkistuksia. Sirénin mukaan jatkokurssilta valmistuneet ovat arvostelleet syntynyttä ratkaisua.

- Kaikkien liiton jäsenten tulee muistaa, että liiton edunvalvontatyö perustuu edustajakokouksen linjauksiin, joita liiton hallitus, puhemies ja kaikki edunvalvontatyössä mukana olevat joutuvat noudattamaan. Nyt päästiin liiton edustajakokouksen linjaamaan pitkäaikaisen tavoitteeseen, jossa perusviran alin eläkkeellelähtöpalkka on vähintään A 17.

Sirén halusi myös kumota väitteen, jonka mukaan vanhan ja uusimuotoisen kuluksen käyneitä asetettaisiin liitossa eriarvoiseen asemaan.

- Tulevissa neuvotteluissa pyritään parantamaan jatkokurssin käyneiden asemaa. Ratkaisun on tällöin oltava kokonaisratkai-

Päällystöliiton paikallisyhdistysten puheenjohtajien, liiton hallituksen sekä puolustushaarojen ja maanpuolustusalueiden luottamusmiesten neuvottelupäivien keskeisimmiksi kysymyksiksi nousivat seuraavaan tupo-kierrokseen liittyvät asiat ja valmistautuminen kevään liittokokoukseen.

Esillä olivat myös järjestölliset yhteistyövaihtoehdot.

su, joka kattaa myös tulevat jatkokurssit eikä pelkästään yhtä kurssia ja sillä opiskelleita. Työtä riittää niin kauan kuin ollaan virkapalkkajärjestelmässä. Esimerkkinä mainitakseni meillä on 417 opistoupseerin ylimmän vaativuusluokan eli 7. luokan tehtävää. Vielä on kuitenkin pitkä matka siihen, että meillä olisi yhtä monta kapteenia ja heidän palkkausensa olisi A 22 -palkkaluokan tasolla, Sirén jyrähti.

Tupo vai liittokohtainen?

Tulevan syksyn aikana käydään seuraavat virkaehtosopimusneuvottelut, joista arvioidaan tulevan entistä tiukemmat. Keskeistä palkansaajien kannalta on se, että syntyykö keskitetty tulopoliittinen sopimus vai ajaututaanko liittokohtaisiin ratkaisuihin.

Kokoustilaisissa käytiin ajoittain kiivastakin keskustelua siitä, kannattaisiko pyrkiä Tupo-ratkaisun sijasta liittokohtaiseen ratkai-

suun. Välyteltiin jopa sitä, että liiton tulisi tarvittaessa mennä lakkoon tavoitteiden saavuttamiseksi. Kokousväen kesken suoritettu koeäänestys kuitenkin osoitti selvän enemmistön olevan Tupo:n kannalla.

Sirén kehottikin paikallisyhdistyksiä käymään keskuudessaan keskustelua siitä, minkä kannan kevään edustajakokouksen tulisi ottaa edessä oleviin tulopoliittisiin neuvotteluihin. Hän esitti tukun kysymyksiä, joihin kaivataan vastausta edustajakokouksessa.

- Onko meidän tarve pysyä samassa ansiokohetyksessä kuin muut palkansaajat? Onko tarve vaikuttaa vero- tai muuhun politiikkaan? Pyrimmekö muita palkansaajia parempaan virkaehtosopimukseen? Onko jäsenkenttä tarvittaessa valmis käyttämään työtaistelua tai muuta järjestöllistä voimaa ratkaisuihin pääsemiseksi?

Kevään edustajakokoukseen sisältyy myös lukuisa määrä muita asioita, joihin paikallisyhdistysten toivotaan ottavan kantaa. Keskeisimmät niistä on esitetty tällä aukeamalla olevassa taulukossa.

Järjestöratkaisu edustajakokouksen päätettävissä

Keskusteluissa esillä olivat myös järjestöratkaisut, joissa pohdittiin eri vaihtoehtoja ja selvitettiin mm. Päällystöliiton ja Upseeriliiton asettamien työryhmien alustavaa kartoitusta siitä, voivatko liitot löytää pohjaa yhteisen edunvalvontatyön aloittamiseksi.

Selvitystyö on osoittanut, ettei edunvalvontatyössä ole paljon eroja. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon liittyviä asioita selvitetään kummankin liiton taholta. Tarkastelun alla ovat arviointijärjestelmien yhteensovitus ja analyysit sekä palkkapottien käyttö vääristymien oikaisuun. Esillä ovat olleet myös virat, tehtävät, sotilasarvot ja palkkaus. Liittojen yhteen sulauttamisen ohella puhetta on ollut liittojen säilyttämisestä itsenäisinä, jolloin

” Onko meidän tarve pysyä samassa ansiokohetyksessä kuin muut palkansaajat? Onko tarve vaikuttaa vero- tai muuhun politiikkaan? Pyrimmekö muita palkansaajia parempaan virkaehtosopimukseen? Onko jäsenkenttä tarvittaessa valmis käyttämään työtaistelua tai muuta järjestöllistä voimaa ratkaisuihin pääsemiseksi? ”

niitä ohjaisi kummastakin liitosta muodostettava katto-organisaatio.

Kummankin liiton talous on kunnossa ja vakaa. Esillä on lisäksi ollut myös koko joukko pienempiä asioita kuten perinteet ja lippu.

Sirénin mielestä Päällystöliiton ja Upseeriliiton yhteistyön tiivistämisessä ydinkysymys on se, että tehostuuko edunvalvonta.

- Tähän asiaan palaamme kevään edustajakokouksessa. Kyseeseen tulevat luonnollisesti myös muut järjestölliset yhteistyövaihtoehdot, sanoi Sirén.

Edunvalvontatyöhön käytiin asiantuntijoiden alustusten saattelemana

Seminaarin ja neuvottelupäivien aikana kuultiin useita asiantuntijoita. Pardian puheenjohtaja **Matti Krats** esitti asetelmia, joiden pohjalta seuraavan sopimuskierron neuvottelutavoitteita lähdetään asettamaan.

- Valtion palkansaajat ovat jääneet muiden jalkoihin palkkauksessa. Tilastoista näkyy synkkä totuus. Tapasin valtionvarainministeri Sauli Niinistön, eikä siitä

suunnasta näytä kovin lupaavalta jatkossakaan. Tämä osoittaa, että meillä pitää olla jatkossa kovempi valmius neuvotteluihin lähdeittäessä. Se merkitsee myös sitä, että luovumme kilteimmän edunvalvontajärjestön roolista, Krats pohti.

Komentajakapteeni **Pekka Varjonen** avasi kuulijoille puolustusvoimien henkiloistöratgiaa ja uudistusten tuomia haasteita seuraavan kymmenen vuoden osalta. Yli luutnantti **Ilpo Reinikainen** puolestaan selvitti urasuunnittelun ja ylennyksiin liittyviä asioita. Päällystöliiton toimiston organisaatiosta puheenjohtajan lisäksi päivien antia täydensivät **Mika Oranen**, **Erkki Tähtinen** ja **Mikko Äikäs**.

Orasen mukaan tulevan sopimuskierron valmisteluissa on varauduttava myös siihen, että sopimukset uusista palkkausjärjestelmistä linkitetään tavalla tai toisella perinteiseen sopimuskierron toimintaan.

- Se edellyttää sitä, että sopimusta uudesta palkkausjärjestelmästä ei ole tehty ennen tulevia virkaehtosopimusneuvotteluja.

Orasen mielestä jäsenistön käsitykset keskeisimmistä palkkausjärjestelmäkysymyksistä pirstoutuvat hyvin moniin eri tekijöihin.

- Synnä on ennen kaikkea palkka-analyysin viipymisestä johtuva konkreettisten tekijöiden, kuten palkan määrän, puute. Tärkeimpinä tekijöinä jäsenistö pitää uudessa järjestelmässä palkkaturvaa, vapaata hakeutumista vaativampiin tehtäviin ja järjestelmän oikeudenmukaisuutta kokonaisuutena, Oranen sanoi.

Maavoimat terävöittämissä omaa edunvalvontaa

Kaksipäiväisen laivaseminaarin toisena päivänä käsiteltiin työryhmissä ma-, meri- ja ilmavoimien sekä rajavartiolaitoksen edunvalvontaan liittyviä kysymyksiä ja valmisteltiin kannanottoja kevään edustajakokousta varten.

Jäsenmäärältään suurimman edunvalvontaryhmän, maavoimien puheenjohtaja **Ari Pakarinen** oli valmistautunut perusteellisesti oman ryhmänsä kokoukseen. Esityksessään ja keskusteluissa hän peräänkuulutti maavoimien kentän yhtenäisyyttä ja edunvalvontakoneiston organisaatio- ja pelisääntöjen hiomista.

- Hankaluutena ovat piirien erilaisuudet ja näkemuserot. Lisäksi meidän on huomioitava varikkokentän tarpeet. Erilaisuudesta huolimatta meidän on terävöitettävä edunvalvontalinjaamme ja löydettävä selviä maavoimallisia tavoitteita.

Yhteenvetotilaisuudessa eri työryhmien edustajat olivat käsitellyistä asioista varsin niukkasanaisia ja halusivat säilyttää kantansa edustajakokoukseen asti vakan alla.

Syksyn virkaehtosopimusneuvotteluissa syntyy kovaa vääntöä

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo



Päällystöliiton mielestä sotaharjoituksen ja meripalvelun laskennallista työaikaa tulisi nostaa vastaamaan harjoituksen aikana tehtyä työaikaa. Lepoaika jää sotaharjoituksessa ja meripalvelussa yleensä aika vähiin, eivätkä nykyiset työajan kirjausperusteet ole oikeudenmukaiset. Meripalvelurahan vääristymä näkyy silloin, kun alus osallistuu sotaharjoitukseen, missä on myös muiden puolustushaarojen joukkoja. Meripalvelukorvaus on pienempi kuin sotaharjoituslisä.

Tarvainen lupasi työnantajan paneutuvan vakavasti meripalvelurahaan, mikäli liitto luopuisi työajan nostamisvaateista meripalvelun ja sotaharjoitusten osalta.

- Asiaan haetaan ratkaisua jo ennen toukokuussa alkavaa purjehduskautta. Se on puhdas työnantajan ratkaisu, jonka menoerän hoitaa valtiovarainministeriö. Syksyn virkaehtosopimusneuvotteluissa esille nousseisiin järjestöjen vaateisiin esitämme ko-

Päällystöliiton järjestämässä laivaseminaarissa olivat esillä myös Pääesikunnan ja Päällystöliiton näkemyserot, jotka liittyvät työaikamerkintöihin, meripalvelurahaan ja ylennyskysymyksiin. Meripalvelurahaan ja työaikamääriin liittyvät kirjaukset ovat suurin kivi kengässä, kun syksyn virkaehtosopimusneuvotteluihin mennään, arvioi puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö, kenraalimajuri Esa Tarvainen.

konaisratkaisua, johon yhtenä kytkettäisiin meripalveluraha, Tarvainen sanoi.

Päällystöliiton tavoitteet sopimusneuvotteluissa määritetään kevään edustajakokouksessa. Kuitenkin monet tilaisuuden kuulijat pitivät varmana, että asioista syntyy tiukkaa vääntöä. Liiton jäsenyhdistykset eivät tule helposti luopumaan laskennallisen työajan nostamisvaateista. Toisaalta Tarvaisen tarjousta meripalvelurahan nostamisesta pidettiin kädenojennuksena ja avauksena myönteisen neuvotteluilmapiirin syntymiselle.

Päällystöliitto on toiminut rakentavassa hengessä

Tarvainen selvitti myös työnantajan näkemyksiä ajankohtaisia asioista ja meneillään olevista uudistuksista. Hänen mielestään Päällystöliitolla on oikea henki hoitaa asioita.

- Vaikka liiton johdon ja Pääesikunnan välillä on monista asioista väännetty kättä, se on tapahtunut terveessä hengessä. Puolustusvoimien koulutusuudistuksesta Päällystölehden kautta heijastetut liiton näkemykset ovat olleet kriittisiä, mutta samalla rakentavia. Samaa ei voi sanoa kaikista muista julkaisuista, joissa edeltäjäni joutui kohtuuttoman pommituksen kohteeksi. Päällystölehti sitä vastoin on nostanut esiin myös uudistuksen tuomat myönteiset haasteet, Tarvainen sanoi.

Hänen mukaansa päällystön koulutusuudistus on tullut jäädäkseen.

- Meidän on rakennettava ratkaisuja kymmenien vuosien perspektiivillä. Monet koulutusuudistukseen liittyvät asiat vaativat vielä hienosäätöä ja korjausta. Tiedän, että esimerkiksi monet sotilasmestarit eivät välttämättä halua ylennystä luutnantiksi, mutta ratkaisu on kokonaispaketti.

Tarvainen arvioi, että opistoupseereilla on nyt hyvät mahdollisuudet suorittaa upseerin tutkinto.

- Parhaillaan selvitetään, kuinka monella opistoupseerilla on kiinnostusta ja mahdollisuus suorittaa upseerin ylempi tutkinto. Uskon, että pääsykoe ei ole kompastus. Kyse on enemminkin siitä, että opintoja täydentävä henkilö sitoutuu olemaan täysillä opinnoissa mukana viimeiset 1,5 vuotta.

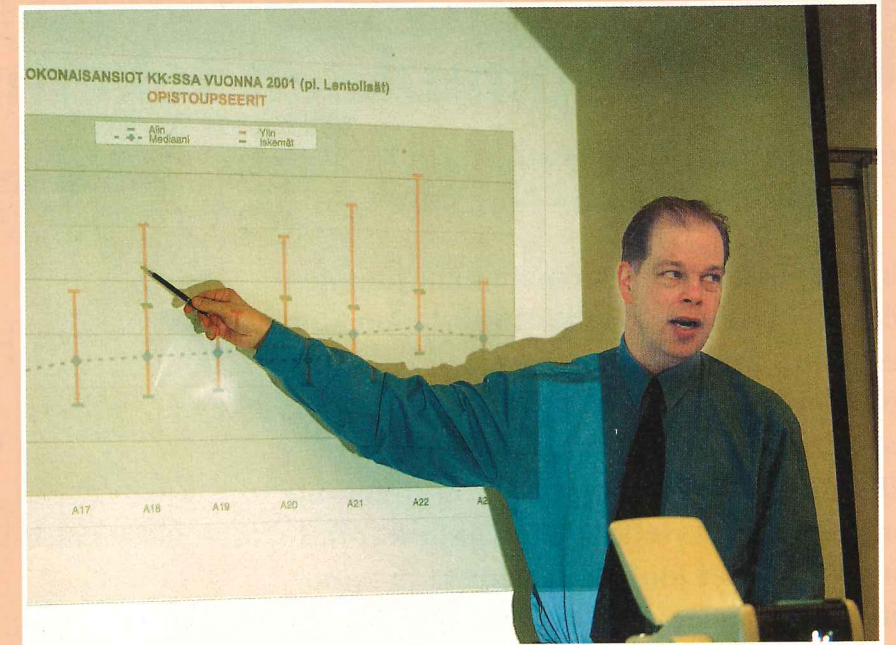
Tarvaisen mukaan opistoupseereille on varattu noin 30 opiskelupaikkaa.

- Määrä ei kuitenkaan ole kiveen hakattu. Sitä voidaan tarpeen mukaan nostaa.

Esille nousi myös varusmieskoulutukseen suunniteltu hienosäätö kolmivaiheesta varusmiespalveluksesta. Sitä pidettiin liiton taholta hyvänä ratkaisuna, koska se tuo henkilöstölle mahdollisuuden akkujen lataamiseen.

Tarvainen esitti huolensa tutkimustuloksesta, missä miehistötehtävissä palvelvat arvioivat upseerikokelaat ja ryhmänjohtajat paremmiksi esimiehiksi kuin palikatun henkilökunnan.

- Tämä on varmasti meille kaikille häkellyttävä tulos, jossa riittää pohdittavaa.



Komentaja Isto Mattila selvittämässä opistoupseerien palkkauksen "tasapäisyyttä".

Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmän kokeilu etenee myönteisessä ilmapiirissä

Rajavartiolaitoksen henkilöstöosaston apulaispäällikkö, komentaja **Isto Mattila** loi seminaarissa katsauksen henkilöstötilinpäätökseen. Rajan kehitysnäkymät koetaan myönteisiksi, mutta jatkossa on Mattilan mukaan tarvetta hallintokulttuurin muutokseen.

- Työn painopistettä on jatkossa siirrettävä enemmän hallinnosta käytännön rajavartiotyöhön. Henkilöstötilinpäätös osoitti myös tarpeen kiinnittää enemmän huomiota työtyytyväisyyttä parantaviin tekijöihin.

Rajavartiolaitoksen vaativuusluokituksiin perustuva palkkausjärjestelmän

testaus on parhaillaan meneillään. Odotukset uutta palkkausjärjestelmää kohtaan ovat myönteiset sekä työnantajan että työntekijöiden puolella.

Rajan pääluottamusmies **Antti Kuivalainen** arvioi, että tiukan aikataulun puitteissa etenevä työ saadaan valmiiksi ensi vuonna.

- Näyttää siltä, että hyvässä yhteisymmärryksessä etenevä palkkausjärjestelmän uudistus valmistuu ajallaan. Meillä kaikilla on lupa odottaa, että se on myös mittava askel kohti oikeudenmukaisempaa palkkausta, Kuivalainen sanoi.



Opistoupseeri vaikuttaa

Päällystöliitto ry
Puolustusvoimien ja
rajavartiolaitoksen opistoupseerit

Uudessa palkkausjärjestelmässä on sopimuksen tekemisen aika

Teksti: Mika Oranen

Uuden palkkausjärjestelmän kehittäminen alkoi 1980-luvun lopulla. 1990-luvun alussa vertailtiin arviointijärjestelmiä ja valittiin kehittämisen pohjaksi opistoupseerien tehtävien vaatavuuden arviointijärjestelmä OTV. 1990-luvun loppupuolella kehitettiin OTV-järjestelmän käytettävyyttä ja aloitettiin tehtävien kuvaukset joukko-osastoissa ja niihin liittyvä tehtävien vaatavuuden arviointi. Samoin luotiin henkilökohtaista suoritusta mitaava suoritusarviointijärjestelmä.

Kehittämistoimet on saatettu tässä vaiheessa päätökseen. Neuvottelutoiminta uudesta palkkausjärjestelmästä aloitettiin viime vuosikymmenen viimeisinä vuosina. Nyt on sopimuksen tekemisen aika.



Uuden palkkausjärjestelmän tasa-
puolisuutta ja oikeudenmukai-
suutta on epäilty. Joukko-osasto-
jen tehtävien vaatuvuusrakenteiden erilai-
suutta on kritisoitu. Koulutushaaran valin-
nan luomaa väitettyä eriarvoisuutta uralla
etenemisen mahdollisuuksiin pidetään epä-
oikeudenmukaisena.

Nykytilako ongelmaton?

Entä miten on nyt? Jakaantuvatko palkka-
usluokat viranhoidokiintiöissä yhdenmu-
kaisesti? Onko joka joukon A-palkkaluok-
kajakauma sama? Onko joka koulutushaa-
rassa samat etenemismahdollisuudet ja
onko joukko-osastossa yhtä paljon kaptee-
neita? Onko perusyksiköissä kapteeneita?
Vastaus on, että viranhoidokiintiöt ovat eri-
laisia, jakaumat poikkeavat, koulutushaa-
rat eivät luo samoja etenemismahdollisuuksia,
kapteeneita ei ole yhdenvertaisesti eri
koulutushaaroissa ja perusyksiköissä heitä
ei ole lainkaan. Eli mikä muuttuu huonom-
paan?

Nykyjärjestelmän ongelmille ollaan
kotisoikeita tai niitä ei haluta tunnustaa. Vai
onko tasavertaista ja oikeudenmukaista,
että samaa työtä tehdään jopa yli 5000 van-
han markan palkkaerolla!

Pomminvarma täydellisyys

Pardian puheenjohtaja **Matti Krats** on pu-
hunut pomminvarmasta täydellisyydestä
sopimuksen syntymisen esteenä. Näke-
mykseen on helppo yhtyä. Uusi palkkajär-
jestelmä (UPJ) muuttaa palkkauksen mak-
sun perusteet. Se tuo päivänvaloon juuri mi-
nun työni todellisen vaatavuuden, siinä
osaamistani arvioidaan päin kasvoja ja,
mikä pahinta, kumpikin edellisistä vaikut-
taa vielä palkkani suuruuteen. Yksityiskoh-

tia, pieniäkin, pidetään ongelmallisina este-
teinä sopimuksen tekemiselle.

On ymmärrettävää, että edellä mainitu-
tu muutos aiheuttaa muutosvastarintaa. Si-
täkin on kuitenkin kahta lajia. Joko peri-
aatteellisia, muutoksia yleensä vastustavaa
tai rakentavaa, jossa muutokselle vaaditaan
perustelut, riittävät sopimukselliset turva-
verkot sekä odotusarvona lupaus jostain
paremmasta. Konkreettisenä asiana jokai-
selle opistoupseerille tulisi voida kertoa,
kuinka paljon palkkaa maksetaan kullakin

OTV-tasolla. Odotusarvo tässäkin suhtees-
sa on nyt hyvä.

Sopimuskentekijöitä palkitaan

Valtiotyöntäjän nykyinen palkkapolitiikka
perustuu uusiin palkkajärjestelmiin ja
vain niihin. Se ei panosta A-palkkajärjes-
telmiin. Toisaalta valtion työmarkkinajoh-
taja on todennut, että riskien ottajia palki-
taan. Kysyin viime Päälystöllehdessä, että
pitääkö niitä, jotka eivät sopimuksia tee,
rankaista. Tänäpäin vaikuttaa siltä, että työn-
antajan mielestä suhteellisesti kyllä.

Uudet palkkausjärjestelmäsopimukset
ovat tuoneet noin 6-8 prosenttia lisää palk-
kauksellista jakovaraa sopimuksen piiris-
sä oleville. Samoin tutkimukset ovat osoit-
taneet, että uusissa palkkausjärjestelmissä
olevien palkkakehitys on ollut parempaa
kuin vanhojen järjestelmien piirissä olevi-
en. Pitäisikö ottaa palkittavia riskejä?

Sopimuksen tekeminen vaatii rohkeut-
ta ottaa hallittuja riskejä. Se vaatii luotta-
musta puolustushallinnon työnantajiin,
luottamusta demokratiaan, omaan itseensä
ja omaan osaamiseen. Se vaatii ihmisiä,
jotka tekevät tulevaisuutta. Menneisyys on
jo tehty.

OTV-jakauma viranhoidokiintiöittäin

Alue	OTV 7	OTV 6	OTV 5	OTV 4	OTV 3	Yht
PE+al	47	54	23	5	0	129
LMPA	93	266	519	282	24	1184
IMPA	40	128	278	150	31	627
PMPA	24	73	177	106	7	387
IV	103	262	286	103	6	760
MV	63	141	298	159	13	674
MATL	47	81	38	3	0	169
Yht	417	1005	1619	808	81	3930

Sanan säilä



Onko jäsenkettä on herännyt edunvalvontaan? Arvokeskustelua - kuka, mitä, häh?

Kirjoittaja Ari Pakarinen on yksi Päälystöliiton neljästä varapuheenjohtajasta ja edustaa maavoimia, mutta samalla hän puolustaa koko jäsenkentan etuja.

Jäsenkettä on passiivinen. Tuttu väite, joka ei pidä kuitenkaan paikkaansa. Taannoinen järjestelyvararatkaisu herättikin osassa jäsenistöä kirveleviä tunteja. Muuttamat taas myhäilivät tyytyväisinä. Keskustelu saavutti osaltaan sellaisen tason arvopuolella, että siihen ei oikeastaan voi olla ottamatta kantaa. Keskustelussa lähdettiin arvioimaan jäsenten palkkauksellisia oikeuksia arvostelemalla koulutustaustaa, henkilökohtaisia kykyjä ja jopa tehtävien hallintaa. Kaikilla jäsenillämme ei ole ollut mahdollisuutta suorittaa mm. toimiupseerikoulutuksen kaikkia eri vaiheita. Se on laskennallinen tosiasia.

Foorumit, joilla keskustelu käytiin olivat lähinnä kahvioiden nurkkapöydät, eivätkä esimerkiksi yhdistysten kokoukset tai muut tilaisuudet. Salaperäisiä "musta tuntuu" eli mutu -menetelmällä ja anonyymeinä laadittuja viestejä liikkui esikuntajärjestelmässä ja verkossa, joiden sävy oli vähintäänkin kyseenalainen.

Tunnista tiedon lähde

Tiedottaminen järjestelyvararatkaisun osalta oli alkanut jo syksyn edustajakokouksen jälkeen, jossa linjaukset marssijärjestyksestä oli tehty. Syntyneestä neuvottelutuloksesta tiedotettiin kiihottomasti, sillä kyseessä oli sopimuskauden toisen vuoden ratkaisu, jolloin järjestelyvarassa käytössä ollut rahasumma ei ollut suuren suuri.

Liittomme päätöksentekojärjestelmän, sopimisjärjestelmän perusteiden ja edunvalvonnan kokonaisuuden tuntemus ei ole pahasta. Jäsenkentan tulisi tiedostaa myös se, että ammattikunnallemme annetaan informaatiota, joka ei ole lähtöisin omasta edunvalvontakentästä. Se saattaa joko tahattomasti tai tahallisesti repiä rikki rivejämme.

Yhteinen linjaus tehdään edustajakokouksessa, jonka takana seisomme

Edunvalvonnassa tasajako ei aina ole taktiikkaa ja kokonaisuuksia mutta päätösten vaikutuksia pitää pystyä arvioimaan joskus pitemmällä aikavälillä. Realismia on jaettavissa olevan rahan määrä ja miten Päälystöliiton edustajakokous on halunnut sitä rahaa neuvottelulissa jaettavan. Pää kylmänä, kuka lupasi ja mitä lupasi? Luopaa vastatkoon huutoihinsa.

Katsottaessa tulevaisuuteen kevään edustajakokouksella on käsissään jälleen tulevan neuvottelukierroksen ja muun edunvalvonnan linjaukset sekä yhdistysten esitykset neuvottelutavoitteiksi. Edustajisto panee asiat tärkeysjärjestykseen ja antaa ohjeet ja raamit neuvottelukoneistolle ja hallinnolle, jonka tehtävänä on toteuttaa päätöksiä. Näin yksinkertaisesti meidän aparaattimme toimii. Yksittäisen jäsenen vaikuttamisfoorumi on evästää yhdistyksen omaa edustajakokouksen edustajaa.

Elämme ihmeellisiä aikoja. Aina varmemmaksi tulee muutoksen pysyvyys ja se, että opistoupseereiden tulee ajaa yhdessä asiaansa. Meillä välineenä on itse omistamamme Päälystöliitto.

Yhteistoiminta kangertelee

Teksti: Keijo Suomalainen

Kuva: Samuli Vahteristo

Yhteistoimintatehtävissä toimivat henkilöstöjärjestöjen edustajat ovat pääosin tyytymättömiä tapaan, jolla puolustusvoimat hoiti rakennemuutokseensa liittyvän ensimmäisen vaiheen yhteistoimintamenettelyn.

- Puolustusvoimat ei ole vielä oppinut yhteistoimintamenettelyä, Itäisen Maanpuolustusalueen yhteistoimintaelimen jäsen, sotilasmestari Seppo Hyttinen tiivistää yhteistoimintamenettelyyn osallistuneiden henkilöiden yhteiset tuntemukset.

Vuodesta 1988 lähtien yhteistoimintatehtävissä toimineen Hyttisen mukaan puolustusvoimien osaamattomuus näkyi muun muassa siinä, että monet yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluneet asiat esiteltiin henkilöstöjärjestöjen edustajille vasta sen jälkeen, kun niitä koskevat asiakirjat oli allekirjoitettu ja lähetetty eteenpäin.

- Kireän aikataulun vuoksi asioiden käsittely ei sujunut ainakaan alueellisella tasolla yhteistoimintalain ja -sopimuksen hengen mukaisesti. Mahdollisuudet vaikuttaa asioihin jäivät minimiin, Hyttinen kertoo.

Hyttinen arvostelee Itäisen Maanpuolustusalueen Esikuntaa siitä, että se ei toimittanut kaikkia joukko-osastoille lähettämiään suunnitteluohjeita yhteistoimintaelimen jäsenten käyttöön.

- Maanpuolustusalueen esikunta tarkensi suunnitteluperusteitaan suunnittelutyön aikana. Esikunnan olisi pitänyt kertoa muutoksista yhteistoimintaelimen jäsenille, Hyttinen sanoo.

Paikallinen tahto ei toteutunut

Itäisen Maanpuolustusalueen Esikunnan johtama keskeisin suunnittelutehtävä oli Kymen Ilmatorjuntarykmentin siirtäminen Reserviupseerikoulun alaisuudesta osaksi Karjalan Prikaatiin.

Yliluutnantti Arto Kujala osallistui ensimmäisen vaiheen yhteistoimintamenettelyyn Reserviupseerikoulun yhteistoimintaelimen varajäsenenä. Hän kuvailee paikallisen tason yhteistoimintamenettelyä tie-

donantoluonteiseksi.

- Paikallinen tahto ei toteutunut, koska maanpuolustusalueen esikunta antoi tarkat ohjeet suunnitelmien laatimisesta, Kujala mainitsee.

Kujala korostaa, että paikallisella tasolla yhteistoimintamenettely tapahtui hyvässä hengessä.

Läntisen Maanpuolustusalueen Esikunta vastasi muun muassa Varsinais-Suomen Ilmatorjuntarykmentin lakkauttamissuunnitelman laatimisesta.

Varsinais-Suomen Ilmatorjuntarykmentin yhteistoimintaelimen jäsen, yliluutnantti Timo Hakala luonnehtii yhteistoimintamenettelyn alkua vauhdikkaaksi.

- Maanpuolustusalueen esikunta eväsi henkilöstöltä vaikuttamismahdollisuuden, kun se pyysi muutaman päivän varoitusajalla rykmentiltä esitystä siirrettävien yksiköiden kokoonpanosta. Kaiken lisäksi tämä tapahtui ennen kuin Pääesikunta oli edes käsenyt aloittaa suunnittelun. Asia olisi selvästi edellyttänyt paikallista yhteistoimintamenettelyä. Rykmentinkin oli tätä mieltä, Hakala kertoo.

Hakalan mielestä yhteistoimintamenettelyn loppuvaihe sujui hyvin.

- Rykmentti otti henkilöstöjärjestöjen kannan huomioon lopullisessa esityksessään, Hakala sanoo.

Toteutuuko vapaa hakeutuminen?

Hangon Rannikopatteristo on Suomenlahden Meripuolustusalueen joukkoyksikkö, joten meripuolustusalueen yhteistoimintaelin käsitteli patteriston lakkauttamiseen liittyvät asiat. Hankolaiset saivat osallistua yhteistoimintaelimen kokouksiin asiantuntijoina.

- Hyvin pienellä asia käytiin läpi. Kukaan ei kyseenalaistanut lakkauttamista,



Yliluutnantti Arto Kujala pohtii, kuinka henkilöstön tasapuolinen kohtelu toteutuu mahdollisimman hyvin siirrettäviä henkilöitä nimettäessä.

yliluutnantti Eero Savikko kertoo.

Savikko on yrittänyt selvittää, saavatko Hangon Rannikopatteristossa palvelevat opistoupseerit hakeutua vapaasti puolustusvoimissa avoimena oleviin opistoupseerin tehtäviin.

- Olen kuullut kauniita puheita vapaan hakeutumisen periaatteesta, mutta en ole saanut vastausta, kuinka tämä toteutetaan käytännössä, Savikko mainitsee.

Vammalan Asevarikon yhteistoimintaelimen puheenjohtajana toimiva luutnantti Esa Mäkipää nostaa rakennemuutoksen suunnittelutyön päällimmäiseksi asiaksi kiireen.

- Hirveä kiire esti aidon yhteistoimintamenettelyn toteuttamisen. Jotakin saavutimme, kun pääsimme keskustelemaan asioista kansanedustajien kanssa puolustuspoliittisen selonteon eduskuntakäsittelyn yhteydessä, Mäkipää mainitsee.

Puolustusvoimien Materiaalilaitoksen

yhteistoimintaelimen varajäsenenä Mäkipää kantaa erityistä huolta siitä, että puolustuspoliittisessa selonteossa mainitut Iisalmen, Oriveden, Sääksjärven ja Vammalan asevarikkojen sekä Suojeluvarikon lakkauttamiset tapahtuvat hallitusti.

- Materiaalisiirrot tulee tehdä niin, että niistä ei aiheudu tarpeetonta vaaraa. Henkilöstön oikeusturva pitää taata kaikella tavalla. Varikoiden lakkauttamistehtäviin sitoutuvien henkilöiden asema pitää turvata, Mäkipää luettelee asioita, joita henkilöstöjärjestöt ovat korostaneet yhteistoimintamenettelyssä.

Mäkipään mielestä yhteistoimintamenettelyn edellytykset kohenisivat puolustusvoimissa huomattavasti, mikäli henkilöstöjärjestöt saisivat nimetä edustajiaan muutoksia valmisteleviin elimiin.

- Kaikki asiat eivät ole puolustusvoimissa salaisia, Mäkipää sanoo.

”Kireän aikataulun vuoksi asioiden käsittely ei sujunut ainakaan alueellisella tasolla yhteistoimintalain ja -sopimuksen hengen mukaisesti. Mahdollisuudet vaikuttaa asioihin jäivät minimiin.”

150 opistoupseeria saa siirtomääräyksen

Puolustusvoimien rakennemuutos tuo näillä näkymin 150 opistoupseerille määräyksen siirtyä uuteen tehtävään sekä töihin uudelle paikkakunnalle.

Kymen Ilmatorjuntarykmentin liittäminen Karjalan Prikaatiin tietää 33 opistoupseerin tehtävän siirtämistä Haminasta Valkealan Vekaranjärvelle. Kolme tehtävää menee Savon Prikaatiin Mikkeliin.

Varsinais-Suomen Ilmatorjuntarykmentin lakkauttaminen vie 34 tehtävää Turusta Hattulan Parolannummella olevaan Panssari-prikaatiin. Säskylässä oleva Porin Prikaati saa kymmenen tehtävää. Kymmenkunta tehtävää sijoittuu Läntisen Maanpuolustusalueen joukko-osastojen ja esikuntien henkilöstökokoonpanoihin. Yhdeksän tehtävän kohtalon päättää Pääesikunta.

Hangon Rannikopatteriston lakkauttaminen vapauttaa 25 opistoupseerin tehtävää, jotka Merivoimien Esikunta sijoittaa pääosin Suomenlahden Meripuolustusalueen yksiköihin Kirkkonummelle ja Uudenmaan Prikaatiin Tammisaareen.

Puolustusvoimien Materiaalilaitoksesa tapahtuva viiden varikon lakkauttaminen sekä Koeampumalaitoksen toiminnan keskittäminen Kankaanpään Niinisaloon tuo kohdennettavaksi 35 opistoupseerin tehtävää. Tehtävistä 11 kohdentuu Materi-

aalilaitoksen sisällä ja 24 muualle puolustusvoimiin.

Tehtävien sijoittamissuunnitelmat käyvät ilmi esityksistä, joita puolustusvoimien rakennemuutosta valmistelevat esikunnat ovat tehneet Pääesikunnalle henkilöstökokoonpanojen vahvistamista varten.

Siirtomääräyksen saavien opistoupseerien määrä tarkentuu, kun Pääesikunta vahvistaa vuoden 2003 henkilöstökokoonpanot sekä suunnitelmat vuosien 2004 - 2007 henkilöstökokoonpanoiksi. Rakennemuutoksen suunnittelukäskyn mukaan tämä tapahtuu toukokuun aikana.

Siirrettävien opistoupseerien määrä jää kuitenkin hieman pienemmäksi kuin esityksissä mainitut luvut, koska osa kohdennettavista tehtävistä on avoimena tai avautuu tehtävää hoitavien henkilöiden jäädessä eläkkeelle joko tänä tai ensi vuonna.

Henkilöstökokoonpanojen vahvistamisen jälkeen jokainen siirron kohteeksi joutuva opistoupseeri käy henkilökohtaisen yhteistoimintamenettelyn esimiehensä kanssa. Yhteistoimintamenettely ajoittuu touko- ja kesäkuulle.

Puolet palkatusta henkilöstöstä vaihtuu vuoteen 2012 mennessä

Henkilöstörakennetta muutetaan hallitusti

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo
Taulukot: Pääesikunta

Puolustusvoimat on linjannut henkilöstöstrategiansa aina vuoteen 2012 asti. Helmikuun alussa julkistettu laaja suunnitelma pitää sisällään henkilöstöstrategian lähtökohtien arvioinnin. Siinä korostuvat toimintaympäristön muutoksista syntyvät puolustusvoimien uudistamis- ja kehittämistarpeet, jotka väistämättä heijastuvat myös henkilöstöön.

Puolustusvoimien tulee olla tehokas äärimmäisissäkin tilanteissa. Teknistyivät joukkomme tarvitsevat fyysisesti kestäviä ja teknisesti taitavia nuoria sotilaita lisää, pystyäkseen vastaamaan niille asetettuihin vaatimuksiin. Puolet nykyisestä palkatusta henkilöstöstä poistuu vuoteen 2012 mennessä.

Suunnitelman allekirjoittanut puolustusvoimain komentaja toteaa, ettei muutoksen toimeenpano ole aina yksilön näkökulmasta katsoen helppoa.

Henkilökohtaisten toiveiden ja puolustuksen kehittämistavoitteiden yhteen sovittamista edesauttaa laajasti hyväksytyt, pitkäjänteinen henkilöstöstrategia. Sen perusajatuksena on, että kehittämisen ja toiminnan tehokkuusvaatimukset saatetaan mahdollisimman hyvin tasapainoon henkilöstön hyvinvoinnin kanssa, amiraali **Juhani Kaskeala** toteaa henkilöstöstrategian alkusivulla.

Puolustusvoimien on oltava tehokas ja uskottava

Puolustuksen uskottavuus vaatii puolustuskyvyn jatkuvaa kehittämistä. Kyse ei ole vain materiaalihankinnoista vaan myös henkilöstön ammattitaidosta ja organisaation toimintakyvystä. Henkilöstöstrategian päämääränä on turvata puolustusvoimille ammattitai-



Kapteeniluutnantti Pekka Varjonen selvitti laivasesiminaarissa henkilöstöstrategian linjauksia.

PERUSAJATUS

2001 - 2005

- ▲ päällystön uuden henkilöstöjärjestelmän (koulutusjärjestelmän) käyttöönotto
- ▲ henkilöstövoimavarojen johtamisen menetelmien ja järjestelmien osaamisen kehittäminen
- ▲ resurssien ja tehtävien tasapainottaminen
- ▲ oppivan organisaation sekä muutosvalmiuden ja -kyvyn kehittäminen
- ▲ työelämän laadun parantaminen
- ▲ työvoimakilpailuun varautuminen
- ▲ pv:n tehokkuusvaatimusten ja yleisten trendien yhteensovittaminen

2006 - 2012

- ▲ selonteko 2004 - puolustusvoimien rakenteellinen uudistaminen
- 2010-luvun puolustusvoimien luominen
- ▲ työvoimakilpailussa pärjääminen
- ▲ kansainvälistyminen

=> PERUSASIAT KUNTOON, MUUTOS HALLINTAAN, TEHOKKUUS JA TYÖHYVINVOINTI TASAPAINOON

toinen ja motivoitunut henkilöstö, joka on määrältään ja laadultaan riittävä sodan ja rauhan ajan tarpeisiin.

Perusasetelman muodostaa puolustusvoimien SA- tehokkuusvelvoite, jossa ammattipäällystön tarve on 18 000 henkilöä. Eduskunta on hyväksynyt rauhanajan henkilöstön enimmäismääräksi 17 000. Niistä sotilastehtäviä on 9 500 ja siviilitehtäviä 7 500. Kumppanuustoimintojen mahdollinen lisääntyminen vaikuttaa tarvittavien tehtävien määrään. Sotilashenkilöiden SA-vajauksen täyttämiseksi tarvitaan ammattitaitoista, nuorta johtajareserviä noin 9 000 tehtävään, mitä silmälläpitäen uusi päällystön koulutusjärjestelmä luotiin.

Työsuhteen määräaikaisuus lisääntyy

Puolustuspoliittiset selonteot muodostavat linjauksen maamme puolustuksen kehittämisestä, jonka toimeenpanosta puolustusvoimat vastaavat.

Puolustusvoimien kehittämissuunnitelman toteuttaminen, uuden koulutusjärjestelmän tuotantovelvoite sekä henkilöstöresurssien nykytila edellyttävät noin 1 500 uudelleen kohdennettua tai uutta tehtävää vuoteen 2012 mennessä. Merkittävä osa tehtävistä on määräaikaista sotilastehtäviä.

Tarvittavista tehtävistä noin puolet saadaan kohdentamalla rakennemuutoksessa vapautuvia tehtäviä uudelleen ja muuttamalla nykyisiä tehtäviä uusiksi vaatimuksiksi vastaavaksi. Eri toimenpitein täytetään avoinna olevat noin 600 sotilasvirkaa ja perustetaan lisää 200 sotilasvirkaa. Kouluttajien lisätarpeen sekä asejärjestelmien ja muun teknisen välineistön käyttäjätarpeen täyttämiseksi sopimusotilaiden määrä nostetaan noin 1 000 henkilötyövuoden tasolle vuoteen 2012 mennessä.

Työvoimakamppailuun valmistaudutaan

Henkilöstöstrategian toteuttaminen vaatii paljon sekä yksilöltä että organisaatiolta. Sen toteuttamisen yhtenä avainkysymyksenä nähdään johdon ja henkilöstön avoin sekä konstailematon vuorovaikutus.

Sen osatekijänä on motivoiva ja oikeudenmukainen palkitseminen ja kannustavuus. Se ei merkitse pelkkää sanahelinää tai mitaleita, vaan tarkoitus on siirtyä kannustavaan, toiminnan tuloksellisuuteen perustuvaan palkkaukseen.

Se onkin välttämätöntä, sillä puolustusvoimat joutuvat kamppailemaan vähenevästä työvoimasta muiden alojen kanssa. Puolustusvoimissa uskotaan hyvän imagon auttavan rekrytointikamppailussa. Sen eteen ollaankin valmiita tekemään työtä.

Tavoitteena on puolustusvoimien työpaikkojen ja sotilasammattin pitäminen sekä yhteiskunnallisesti että kansainvälisesti arvostettuina ja merkittävänä. Kaskealan mielestä se on sitä jo nyt.

Meillä on kaikki edellytykset kirkastaa puolustusvoimiamme kuvaa hyvänä työpaikkana, kunhan itse tunnistamme vahvuutemme ja merkityksemme suomalaisessa yhteiskunnassa.

TAVOITTEET - KESKEISET TOIMENPITEET

KEHITTYVIEN TEHTÄVIEN EDELLYTTÄMÄ HENKILÖSTÖJÄRJESTELMÄ JA RESURSSIT

- ▲ otetaan käyttöön päällystö uusi henkilöstöjärjestelmä
- ▲ selvitetään päällystön virka- ja tehtävärakenteen yhdenmukaistamisen mahdollisuudet vuoteen 2012 mennessä
- ▲ tehostetaan määräaikaisten palvelussuhteiden käytön kaikissa henkilöstöryhmissä
- ▲ puolustusvoimissa tarvitaan vuonna 2008 noin 17 000 henkilötyövuotta (selonteko 2001)
- ▲ puolustusvoimissa on vuonna 2008 noin 9400 sotilasta ja noin 7300 siviiliä
- ▲ henkilöstötilanne sekä kehittämissuunnitelmat edellyttävät noin 1500 uuden tehtävän täyttämistä
- ▲ LIITE 2 Henkilöstön määrän ja rakenteen kehittämisen suuntalinjat

ARVOT JA ETIIKKA TOIMINNAN PERUSTANA

- ▲ arvojen käsittely puolustusvoimissa 2002-2004
- ▲ kehitetään arvo-osamista koulutuksella

KEHITYSHAKUIINEN TOIMINTAKULTTUURI JA YKSILÖÄ ARVOSTAVA JOHTAMINEN

- ▲ pv:n toimintakulttuuria kehitetään vastaamaan arvoja
- ▲ syvän johtamisen toimintatavan edistäminen

MUUTOS ON MAHDOLLISUUS JA HAASTE

- ▲ kehitetään organisaation ja yksilöiden kykyä ennakoita ja reagoida ympäristön muutoksiin - koulutus, valmennus, käytännön toiminta

OPPIVA ORGANISAATIO JA TOIMIVA KOULUTUSJÄRJESTELMÄ LUOVAT EDELLYTYKSET MENESTYMISELLE

- ▲ osaamisen hallinta- ja koulutusjärjestelmän kehittäminen 2002-2005

HYVÄ TYÖYHTEISÖ JA TYÖHYVINVOINTI OVAT TOIMINNAN EDELLYTYS

- ▲ kokonaisvaltainen malli käyttöön - työyhteisö, työympäristö, työ, yksilö
- ▲ osaksi normaalia johtamista, suunnittelua ja seuranta
- ▲ työyhteistön tarpeiden perusteella yhteistyössä hyvä työpaikka
- ▲ tukee pv:n valmiutta ja työelämän kilpailukykyä

KANSAINVÄLISTYMINEN TUKEE TAVOITTEITA

- ▲ otetaan huomioon henkilöstön perus-, täydennys- ja jatkokoulutuksessa sekä henkilöstön käytön periaatteissa
- ▲ lisääntyvää kansainvälistä toimintaa varten perustetaan pysyviin tehtäviin vastaava määrä uusia virkoja puolustusvoimiin

YHTEISTYÖ VAHVUUDEKSI

- ▲ tavoitteena henkilöstöalan yhteinen päämäärä
- ▲ perustuu pv:n pitkän tähtäimen kehittämisen ymmärtämiseen
- ▲ keskeistä rakentava, ratkaisukeskeinen ja positiivinen asenne
- ▲ verkostoitumisen ja osallistumisjärjestelmien kehittäminen

POSITIIVINEN TYÖANTAJAKILVA TUKEE KILPAILUKYKYÄ

- ▲ työtä, jolla on merkitys: työtehtävät mielenkiintoisia ja haastavia
- ▲ perusta: hyvä johtaminen, hyvät työyhteisöt, hyvä koulutus, oikein mitoitettut resurssit, kilpailukykyiset palvelussuhteen ehdot
- ▲ kehitetään aktiivisesti
- ▲ -> työvoimakilpailussa menestyminen

MOTIVOIVAT JA OIKEUDENMUKAISET PALVELUSSUHTEEN EHDOT

- ▲ tavoitteena on olla kilpailukykyinen suhteessa muuhun valtionhallintoon ja yleisiin työmarkkinoihin
- ▲ otetaan käyttöön tehtävien vaatavuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva uusi palkkausjärjestelmä 2002 alkaen
- ▲ siirretään palkanmuodostuksen painopistettä tulosyksiköille
- ▲ siirtovelvollisten siirto- ja muuttokustannusten kehittäminen
- ▲ edulliset työsuhteet

Puolustusvoimien kumppanuusohjelma laajenee

Teksti: Antti Kymäläinen
Kuvat: Samuli Vahteristo

Puolustusvoimat ryhtyy selvittämään ruoka- ja vaatehuollon sekä kuljetus- ja taloushallinnon palvelujen ostamista ulkopuolisilta kumppaneilta puolustusministeri Jan-Erik Enestam maaliskuussa antaman ohjauksen perusteella.

Hankkeet ovat jatkoa viime vuonna käynnistetyille puolustusvoimien kumppanuusohjelmalle ja jo käynnistetyille terveydenhuollon, tietohallinnon ja korjaamotoiminnan pilottikoekieluille.

Puolustusvoimien toimintaa halutaan muuttaa siten, ettei huollon ja hallinnon tukipalveluja enää tuoteta itse vaan ne ostetaan ulkopuolisilta kumppaneilta. Puolustusvoimien voimavarat halutaan kohdentaa puolustuksen ydintoimintaan. Toimintojen ulkoistamisen avulla puolustusvoimat pyritään myös integroidaan tiiviimmin muuhun yhteiskuntaan, jolloin yhteistyösuhteet toimisivat lähtökohdiltaan samanlaisena myös valmiutta kohotettaessa.

Puolustusministeriön mukaan kumppanuuksien käyttö voi johtaa jopa 10 prosentin säästöihin puolustusvoimien toimintamenoissa.

Ministeriön ohjauksen sisältää periaatteet, joita kumppanuustoiminnassa noudatetaan. Näiden mukaan

- tukitoimintoja ulkoistetaan pilottihankkeista saatujen kokemusten perusteella;
- ydintoimintoihin liittyvät palvelut tuotetaan kilpailuttamisen kautta valitun kumppanin kanssa;
- omaa palvelutuotantoa harjoitetaan vain silloin kun muu ratkaisu ei ole taloudellisista, toiminnallisista tai tarkoituksenmukaisuussyistä mahdollinen.

Huollon toiminnot kumppaneille

Kumppanuusohjelman mukaan puolustusvoimien ruoka- ja vaatehuolto voidaan järjestää kaupallisten palvelujen avulla.

Ruokahuollossa puolustusvoimat lu-

puisi kaikista muusta paitasi kenttämuonitukseen liittyvästä tuotantokapasiteetista. Vaatehuollon pilottihankkeessa tarkasteluun otetaan koko toimintaketju, joka sisältää hankinnat, pesulapalvelut, varastoinnin, korjaukset ja hylkäykset.

Kuljetuspalvelujen tuottamistakaan ei pidetä puolustusvoimien ydintoimintana ja ne halutaan hoitaa kumppaneiden avulla. Tavanomaisiin kuljetuksiin kelpaa kuka tahansa kumppani, mutta sotilastarvikkeiden kuljettajilta edellytetään luotettavuutta.

Kuljetuspalveluiden pilottihankkeessa halutaan tarkastella alaa kokonaisuutena. Selvityksen kohteena olisivat kuljetuskaluston hankinta ja omistaminen, kuljetajakoulutus, ajotutkinnot, kuljetuspalvelut, huolto- ja korjauspalvelut, katsastustoiminta sekä polttoaineen jakelu. Hankkeen tarkastelu voidaan ulottaa maakuljetuksien ohella vesi ja ilmakuljetuksiin.

Taloushallinnon osalta puolustusvoimien halutaan pitävän itsellään vain sellaiset tehtävät, jotka sisältävät toiminnan ohjaamisen kannalta kriittistä päätöksentekoa. Esimerkkejä itsellä pidettävistä toiminnoista ovat talouden suunnittelu ja tunnusluku-analysointi.

Taloushallinnon standardisoidut rutiinit kuten palkkahallinto, kirjanpito, laskutus, ja perintä sekä arkistointi halutaan hoitaa kaupallisten palvelujen avulla. Toivottavas-

Huollon on pyörittävä hoitoasioita kuka hyvänsä.



ti puolustusvoimissa joku sentään valvoo kumppaneiden laskutusta.

Terveydenhuollon piloteista kokemuksia

Kumppanuusohjelman alkukartoituksen aikana käynnistetyistä hankkeista on saatu jo joitakin kokemuksia.

Terveydenhuoltojärjestelmän ulkoistamista on kokeiltu Pohjois-Suomessa, jossa yhdeksän joukko-osaston erikoissairaanhoidon palvelujen ulkoistamisessa ovat olleet 75 prosenttia. Keskeisin syy kustannusten vähenemiseen on selvityksen mukaan ollut suoritteiden väheneminen, joka johtui joukko-osastojen lääkärin lähetekäytännön muuttumisesta ja aikaisempaa tehokkaammasta hoi-

Puolustushallinnon kumppanuushankkeen tarkoituksena on kohdentaa puolustusvoimien resurssit sen ydintoimintoihin ja järjestää tukitoiminnot kumppanuuksien kautta.

kehittämiseen ja sen toimivuuden varmistamiseen kaikissa olosuhteissa. Ne hoitotoiminnot, joissa ei tarvita merkittävää sotilaslääketieteellistä osaamista, voidaan toteuttaa yleisessä terveydenhuollossa.

Korjaamotoiminta pääosin ulkoistettavissa

Pohjoisen maanpuolustusalueen korjaamotoiminnan kehittämisen - KULPI 2005 projektin -tavoitteena on määrittellä kaluston kunnossapidon tavoitteita vuodelle 2010. Projektin osatavoitteita ovat olleet toiminnan mahdollisimman laaja ulkoistaminen poikkeusolojen vaatimukset huomioon ottaen mallilla, laskentamallien määrittely ja ulkoistettavien palveluiden arviointia varten ja yleisten kumppanuusmallien laatiminen.

Projektin alustavien tulosten mukaan työajassa mitattuna 80 prosenttia toiminnasta voidaan ulkoistaa.

TIERA-hankkeen eli puolustusvoimien tietohallinnon kehittämisen tavoitteena on määrittää ydin- ja tukitoimintoihin liittyvät tietohallintotehtävät, kohdistaa tehokkaammin puolustusvoimien rajalliset resurssit ydintehtäviin sekä kehittää toimintatapoja.

Toimintatapoja on tarkoitus kehittää sisäisten toimintamallien yhdenmukaisuuden, yhteistyömallien kehittämisen ja sisäisesti suoritettavien toimintojen osalta niin, että prosessit tehostuvat.

Kumppaneita koulutukseenkin

Kumppanuushankkeen alkukartoituksessa ehdotetaan koulutuksen tehostamista kumppanuuksien avulla. Esimerkkinä mainitaan tekniset hankinnat - kuten helikopterit, joissa koulutus voidaan hankkia puolustusvoimien ulkopuolelta.

Kartoituksessa kiinnitetään huomiota myös puolustusvoimien koulutusorganisaation tyhjäksiäntiin. Erimerkinä mainitaan Reserviupseerikoulu, joka toimii lähes puolet ajasta vailla varsinaisia koulutettavia.

Kumppanuusohjelmaa tukevia hankkeita ovat meneillään olevat puolustusvoimien ydinprosessien määrittely ja sisäisen laskennan kehittäminen.

don porrastuksesta sekä siviilisairaaloiden sotilassairaaloita pidemmälle viedystä avohoitopainotteisuudesta. Lisäksi palveluksen keskeyttämiset vaikuttavat kustannusten vähenemiseen, koska keskeyttäneistä ei aiheudu kustannuksia ostopalveluissa.

Terveydenhuollon kehittämisessä resurssit halutaan kohdistaa kenttälääkinnän



Tehtävien yksipuolistuminen huolestuttaa

Kumppanuushankkeiden intomielinen toteuttaminen huolestuttaa Päälystöliiton puheenjohtaja **Harri Siréniä**. Vaikka pelkoa sotilaiden työpaikkojen häviämisestä tuskin on, hankkeet luovat muita uhkia.

Sirén arvelee, että puolustusvoimien tukitoimintojen ulkoistaminen ja keskittyminen pelkääntään ydintoimintoihin tulee yksipuolistamaan sotilaiden tehtäviä.

- Jos huollon, hallinnon ja tekniikan tehtävät poistuvat ja työ muuttuu pelkäksi "koulutustehtäviksi", jää sotilaille vähemmän ura- ja tehtävävaihtoehtoja. Tämä tehtäväkentän kapeneminen on uhka myös tehtäväkohtaisen palkkauksen kannalta.

Sirén on huolestunut myös terveydenhuollon ulkoistamisesta, koska se heikentää

henkilökunnan mahdollisuutta erikoislääkäritasoiseen tutkimukseen ja hoitoon.

- Ostopalveluissa käytetään tiukempaa tarveharkintaa. Säästöt eivät tule ulkopuolta ostamisesta vaan palvelujen käytön vähentämisestä.

- Oma terveydenhuolto on ollut yksi etuisuus puolustusvoimien henkilöstölle. Mitä etuisuuksia enää jää jäljelle, jos tämäkin romutetaan, kysyy Sirén.

Päälystöliitto haluaa mukaan kumppanuusohjelman hallintaan. Liitto on esittänyt edustajana nimeämistä ohjelman seurantar ryhmään.

Puolustusvoimissa on paljon erikoisammattitaitoa, joka ulkoistettuna saattaa maksaa huomattavasti nykyistä enemmän. Artikkelin kuvat ovat Säkylästä, jossa esillä on ollut mm. terveys- ja korjaamopalvelujen ostamista varuskunnan ulkopuolelta.



Insinööritoimisto
Kimmo Manninen Oy
PL 65, 04201 Kerava

Hankkeiden seurauksena voi syntyä uuttakin yritystoimintaa, kuten esimerkiksi Kajaanissa polkupyörä- ja liikuntavälinehuollon osalta on käynyt.

Henkilöstö huomioon suunnittelussa

Henkilöstön luonnollinen huolenaihe puolustusvoimien toimintojen ulkoistamisessa on omien työpaikkojen kohtalo. Puolustusministeriön kehittämisjohtaja **Pentti Miettisen** mukaan kumppanuusohjelmaan ei sisälly mitään laskelmia henkilöstövähennyksistä.

Miettinen sanoo, että henkilöstön asema otetaan suunnitelmassa huomioon.

- Ulkoistamisessa voidaan noudattaa liikkeen luovutuksen periaatteita eli henkilöstö siirtyisi kumppanin palvelukseen. Tällainen ehto voitaisiin sisällyttää kumppanuussopimukseenkin.

Kumppanuuksiin siirtyminen vaatii myös henkilöstön kehittämistä. Ostopalvelujen käyttö edellyttää uudenlaista otetta taloudenhoitoon, hankintaan ja laadunvalvontaan. Liikkeenjohdon osaamistakin tullaan tarvitsemaan.

Millaisia ovat tavoitellut kumppanit esimerkiksi muonitukseen ja vaatetushuoltoon - valtakunnallisia ketjuja vai paikallisia yrityksiä?

- Kumpaakaan vaihtoehtoa ei suljeta pois. Pyrkimys on kuitenkin enemmän kumppanuuteen valtakunnallisten yritysten kanssa, koska näin saavutetaan mittakaavaetua. Myös valmiudelliset syyt puoltavat valtakunnallista kumppania.

Kumppaneita puolustusvoimille haetaan Miettisen mukaan avoimin mielin. Hän toivoo, että käynnistettävät hankkeet herättävät palvelujen tuottajien mielenkiinnon.

- Hankkeiden seurauksena voi syntyä uuttakin yritystoimintaa, kuten esimerkiksi Kajaanissa polkupyörä- ja liikuntavälinehuollon osalta on käynyt.

Käynnistettävät pilottihankkeet eivät automaattisesti merkitse sitä, että puolustusvoimat luopuu kyseisestä toiminnosta.

- Ei tämä itsetarkoituksellista toimintaa ole. Esimerkiksi Norjassa, jossa on selvitty samoja asioita, vain puolet hankkeista olivat sellaisia, joissa lopulta päädyttiin kumppanuuteen.

Ratkaisuja kumppanuuksista ei tehdä vain puolustushallinnon sisäisin linjapäätöksin.

- Poliittiset päättäjät voivat vuoden 2004 puolustuslontokoa käsitellessään vaikuttaa toteutettavien hankkeiden laajuuteen, sanoo Pentti Miettinen.

Sentit unohtuivat

Päälystölehden viime numerossa julkaistuista uusista palkkataulukoista olivat unohtuneet sentit pois. Toimituksen virhe paikataan mustan huumorin kera. Jos työnantaja olisi maksanut palkat lehdessä julkaistujen pelkkien eurojen mukaan niin opistoupseerien yhteispalkasta olisi jäänyt puuttumaan noin 225 000 senttiä. Tällä summalla olisi saanut noin 65 000 senttiä Tampereen kuuluisaa mustaa makkaraa, josta jokaiselle opistoupseerille olisi lohjennut keskimäärin 15 sentin mittainen pala. Kaikesta huolimatta koetetaan kestää - oheisena korjatut palkkataulukot.



VALTION VIRKAMIESTEN PALKKAUSTAULUKOT 1.3.2002

1.3.2002 LUKIEN

TAULUKKO 3 (A-YHDISTELMÄTAULUKKO)

A-PALKKAUSLUOKKIEN PERUSPALKAN, KALLINPAIKANLISÄN SEKÄ IKÄLISIEN YHTEISMÄÄRÄ KUUKAUDESSA, EUROA

PALKKAUS- LUOKKA	I KALLEUSRHYHMÄ						
	IKÄLISIEN 0	LKM 1	2	3	4	5	6
A 4	1177,39	1236,26	1298,07	1362,97	1424,30	1474,15	1503,63
A 5	1191,68	1251,26	1313,82	1379,51	1441,59	1492,05	1521,89
A 7	1215,01	1275,76	1339,55	1406,53	1469,82	1521,26	1551,69
A 8	1235,33	1297,10	1361,96	1430,06	1494,41	1546,71	1577,64
A 9	1255,29	1318,05	1383,95	1453,15	1518,54	1571,69	1603,12
A10	1274,16	1337,87	1404,76	1475,00	1541,38	1595,33	1627,24
A11	1297,43	1362,30	1430,42	1501,94	1569,53	1624,46	1656,95
A12	1323,40	1389,57	1459,05	1532,00	1600,94	1656,97	1690,11
A13	1349,08	1416,53	1487,36	1561,73	1632,01	1689,13	1722,91
A14	1381,56	1450,64	1523,17	1599,33	1671,30	1729,80	1764,40
A15	1418,66	1489,59	1564,07	1642,27	1716,17	1776,24	1811,76
A16	1468,81	1542,25	1619,36	1700,33	1776,84	1839,03	1875,81
A17	1529,07	1605,52	1685,80	1770,09	1849,74	1914,48	1952,77
A18	1604,08	1684,28	1768,49	1856,91	1940,47	2008,39	2048,56
A19	1685,50	1769,78	1858,27	1951,18	2038,98	2110,34	2152,55
A20	1771,35	1859,92	1952,92	2050,57	2142,85	2217,85	2262,21
A21	1892,80	1987,44	2086,81	2191,15	2289,75	2369,89	2417,29
A22	2099,41	2204,38	2314,60	2430,33	2539,69	2628,58	2681,15
A23	2210,01	2320,51	2436,54	2558,37	2673,50	2767,07	2822,41

PALKKAUS- LUOKKA	II KALLEUSRHYHMÄ						
	IKÄLISIEN 0	LKM 1	2	3	4	5	6
A 4	1144,98	1202,23	1262,34	1325,46	1385,11	1433,59	1462,26
A 5	1158,88	1216,82	1277,66	1341,54	1401,91	1450,98	1480,00
A 7	1181,57	1240,65	1302,68	1367,81	1429,36	1479,39	1508,98
A 8	1201,33	1261,40	1324,47	1390,69	1453,27	1504,13	1534,21
A 9	1220,74	1281,78	1345,87	1413,16	1476,75	1528,44	1559,01
A10	1239,09	1301,04	1366,09	1434,39	1498,94	1551,40	1582,43
A11	1261,72	1324,81	1391,05	1460,60	1526,33	1579,75	1611,35
A12	1286,98	1351,33	1418,90	1489,85	1556,89	1611,38	1643,61
A13	1311,95	1377,55	1446,43	1518,75	1587,09	1642,64	1675,49
A14	1343,54	1410,72	1481,26	1555,32	1625,31	1682,20	1715,84
A15	1379,61	1448,59	1521,02	1597,07	1668,94	1727,35	1761,90
A16	1428,38	1499,80	1574,79	1653,53	1727,94	1788,42	1824,19
A17	1486,99	1561,34	1639,41	1721,38	1798,84	1861,80	1899,04
A18	1559,93	1637,93	1719,83	1805,82	1887,08	1953,13	1992,19
A19	1639,11	1721,07	1807,12	1897,48	1982,87	2052,27	2093,32
A20	1722,60	1808,73	1899,17	1994,13	2083,87	2156,81	2199,95
A21	1840,70	1932,74	2029,38	2130,85	2226,74	2304,68	2350,77
A22	2041,62	2143,70	2250,89	2363,43	2469,78	2556,22	2607,34