

Päällystö- lehti



Marraskuu 7/2003



Päällysteliitto hyväksyy uuden
palkkausjärjestelmän... s. 4

Volter Högback valittiin Vuoden
Opistoupseeriksi... s. 12

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

**PÄÄLLYSTÖLIITON
ÄÄNENKANNATTAJA**

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

Seuraavaan numeroon
tarkoitettut jutut tulevat
toimituksessa viimeistään
3.12.2003.
Lehti on lukijoilla
19.12.2003.

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
anders.hagman@paallystoliitto.fi

Antti Kymäläinen
Puh. 040 553 6187
antti.kymalainen@kolumbus.fi

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

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

ILMOITUKSET:
ASEBOXI
Seppo Martiskainen
Puh. 050 582 9632
seppo.martiskainen@dnainternet.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 2003



Tässä numerossa



Pasi Pirttikoskea ei huimaa s.26

**Vuoden opistoupseeri
Volter Högback ja
vaimo Birgitta.**

**Takakansi: Ensilumi
Köylijärven Kansallis-
maisemissa,
Vuoden kylässä.**

Komentajien ja esimiesten toiminta luupin alla	3
Edustajakokous hyväksyi uuden palkkausjärjestelmän	4
Päällystöliitto on lähivuosina valinnan edessä	6
10-vuotias Pardia edustajakokouksessa	7
Ylennyskatot on poistettava	7
Päälouottamusmiehen palsta	8
Vierumäen lomakohde nimettiin Rauhalinnaksi	9
2003 loppuvuoden koulutustapahtumat	10
Vuoden 2004 koulutus	10
Sanan säilä	11
Koulutustapahtumat	11
Ensi vuoden koulutuksen pääpaino on UPJ:ssä	11
Kapteeniluutnantti Volter Högback Vuoden Opistoupseeri	12
Turun ja Porin sotilaslääni esittelyssä	14
Esikunnan "konkarit" ratkovat kiperimmätkin kysymykset	16
CoMetFire - koeammunta Tanskassa Syyskuussa 2003	20
EUROMIL Organisaatio tehostaa toimintaansa	22
EMPA:n johdossa sukupolven vaihdos	24
Laskuvarjohyppääminen harrastuksena	26
Suomalaista sotilastoimintaa NATO:ssa ja EU:ssa	28
Svensk resumé	34

Päällystöliitto ry.

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

TOIMITUS: Pohjoisranta 4 A 23
00170 Helsinki

Puheenjohtaja
Mika Oranen (09) 1315 2320
040 523 5413

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

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

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

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

Hallintos sihteeri
Johanna Bergman, (09) 1315 2321

Sakari Vuorema,
(09)1315 2319, (09) 1812 3264,

Jäsens sihteeri
Pirkko Juslin (09) 1315 2323

www.paallystoliitto.fi

Pääkirjoitus



Komentajien ja esimiesten toiminta luupin alla

Uusi palkkausjärjestelmä testaa esimiesten henkilöstöjohtamisen taidot. Puolustusvoimissa on asioita aina osattu johtaa piiruntarkasti. Painopiste on ollut ja on asioiden osaamisessa, henkilöstöjohtaminen taas on perustunut autoritäärisen johtamistapaan ja käskytykskulttuuriin. Esimiesten johtamiskoulutus perustuu sodan ajan joukkojen johtamiseen, joka sinällään antaa hyvät yhteiskunnassakin korkealle arvostetut johtamistaidolliset perusteet. Rauhajan työyhteisö ei kuitenkaan ole sotilasjoukko, jota johdetaan sodan tai kriisin aikana. Nykyaikaisessa työyhteisössä jylläävät erilaiset voimat. Ei käskytyks ja valvonta, vaan toimintavapaus ja vastuu. Ei rangaistuksen pelko vaan kannustus ja tuki. Ei johtajakeskeisyys, vaan avoimuus ja yhteistyö. Kuinka valmiita me esimiehet olemme näihin?

Uuden palkkausjärjestelmän oivallisin arvo on työntekijän mahdollisuus kehittyä työssään ja samalla tuoda lisäarvoa työyhteisölleen ja palkkauksellista etuutta itselleen. Kehittyminen voi tapahtua joko siirtymällä vaativimpiin tehtäviin tai parantamalla omaa työsuoritustaan nykyisessä työssään. Kumpaankin edellä mainittuun liittyy myös suuria kehittämishaasteita.

Opistoupseeriston urasuunnittelu on niin puutteellista, että nykyisin siitä ei voi juuri edes puhua. Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö, kenraalimajuri **Esa Tarvainen** on todennut, että paras keino turvata uuden palkkausjärjestelmän keskeisin asia, urala eteneminen vaativampiin tehtäviin, on toimiva urasuunnittelu. Kenraalin kantaan on helppo yhtyä. Urapolut on luotava yksilökohtaisesti ja rakenteellisesti siten, että portaittain nousevaa uranäköalaa on kaikilla opistoupseereilla ammattialasta ja joukosta riippumatta. Tarvittaessa tehtävärakennetta on uusittava ja kehitettävä edellä mainitun tavoitteen toteuttamiseksi. Tähän on jokaisella opistoupseerilla oltava oikeus. Tämä merkitsee käytännössä irtautumista patavanhoillisesta henkilöstöryhmäkohtaisesta tehtäväsidonnaisuudesta. Kannustavasta urasuunnittelusta opistoupseereille vastaa jokaisen joukon komentaja.

Hyväksyessämme uuden palkkausjärjestelmän osaltamme käyttöön, suurimmat epävarmuustekijät kohdistuivat henkilökohtaisen suorituksen arviointiin. Suurimpina ongelmina, jopa pelkoina, pidettiin esimiesten osaamisen puutteita työn suorituksen

arvioinnissa sekä jatkuvaa esimiesten vaihtumista. Myös kannustavan asenteen puuttumista uumoiltiin.

Monta kertaa työn suoritusta arvioi esimies, jolla ei ole käytännön tuntumaa arvioitavan henkilön työstä saati sen tekemisen laadusta. Monet esimiehet eivät ole saaneet hetkenkään koulutusta työn arvioinnista, ehkä raapaisun teknisestä järjestelmästä. Esimiehet vaihtuvat pääsääntöisesti noin kahden kolmen vuoden välein, monin paikoin paljon useamminkin. Puolustusvoimien on panostettava rankasti esimieskoulutukseen. Koulutuksen ei pidä kohdentua vain palkkajärjestelmän teknisiin arviointijärjestelmiin, vaan ennen kaikkea sen arvoihin ja esimiesten asenteisiin.

Esimiestyö kohtaa uudessa palkkajärjestelmässä valtaisan haasteen palkkatoimivallan jalkautuessa joukko-osastoihin. Esimiesten on kyettävä perustelevaan tekemänsä päätökset, tarvittaessa myös kirjallisesti. Esimiesten on tunnettava alaisten työtehtävät ja konkreettisesti tiedettävä työntekijän työn suorituksen taso. Muutoin hän ei voi palkkauksen perusteina olevia tekijöitä arvioida. Jokainen vaativuustason ja palkkauksen lasku on komentajan epäonnistuminen, jollaista ei ole tarkoitettu tapahtumaan. Vastuu on organisaatiolla ja esimiehillä. Jokainen päätös, pienikin, vaikuttaa nyt palkkaan, välillisesti tahi suoranaisesti.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton onnistuminen vaatii varovaisia ja viisaita toimenpiteitä. Ensimmäiset todelliset testit ovat nyt joulukuussa tapahtuva palkanmaksu uusien palkkaperusteiden ja toinen ensi vuoden alkupuolella käytävät kehittämisskustelut. Siihen asti on aikaa valmistautua. Epäonnistumisiin ei nyt kerta kaikkiaan ole varaa. Kannustava palkkausjärjestelmä kaipaa nyt onnistumisia kannustaakseen. Ja se on esimiehistä kiinni.

Mika Oranen

Mika Oranen
puheenjohtaja

Edustajakokous hyväksyi uuden palkkausjärjestelmän lähes yksimielisesti

KYLLÄ 94 – EI 10

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Päällystöliiton edustajakokous hyväksyi äänestyksen jälkeen työnantajan kanssa neuvotellun tarjouksen uudesta palkkausjärjestelmästä.

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan taannehtivasti käyttöön syyskuun alusta alkaen puolustusvoimissa palvelevien opistoupseerien osalta. Rajavartiolaikoksessa työ jatkuu ja opistoupseerit ovat mukana kehittämässä uutta palkkausjärjestelmää yhteistyössä työnantajan kanssa.

Päällystöliiton puheenjohtaja **Mika Orasen** mielestä päätös merkitsee sitä, että palkkaus vastaa jatkossa paremmin työn vaatimuksia.

- Se takaa myös entistä paremmat mahdollisuudet palkkausedunvalvontaan.

Muutamista tiukkasävyisistä uutta palkkausjärjestelmää vastustavista puheenvuoroista ja äänestyksestä huolimatta edustajakokouksen ilmapiiri oli rakentava.

Hallituksen puoltavaa esitystä nousi yhtenä kannattamaan **Tuomo Vaikkinen** Vekaranjärveltä. Hän edusti Itäistä piiriä ja samalla 204 Vekaranjärvellä palvelevaa opistoupseeria.

- Laskelmiemme mukaan nuorekas joukkomme tulee saamaan hieman nykyistä suurempaa palkkaa. Joukko-osastossa tehty Vaati-luokitus tuo myös yläpäähän palkkaustasoja lisää. Nämä ovat vaikeita päätöksiä. Kannatamme hallituksen esitystä ja ehdotamme, että hyväksytään työnantajan tarjouksen.

Tapani Asikainen Rovaniemeltä oli huolissaan siitä, että henkilökohtaisen palkanosan myötä esimies tulee käyttämään johtamiseen palkkavaltaa.

- Henkilökohtaisen palkan määrittely ei voi olla tasapuolinen. Se tulee nakertamaan meidän yhtenäisyyttämme. On puhuttu ta-



Koeäänestys osoitti, että enemmistö kannatti hallituksen esitystä uuden palkkausjärjestelmän hyväksymisestä.

kuupalkasta. Meidän mielestämme sopimuksen hyväksyminen merkitsee palkan ja urakehityksen jämähtämistä takuuvarmasti paikalleen.

Parolan Päällystöyhdistystä edustava **Keijo Suomalainen** oli aivan vastakkaisilla linjoilla. Hänen mielestään jokainen voi tehdä työnsä entistä paremmin, pyrkiä vaativampiin tehtäviin ja saada tätä kautta parempaa palkkaa.

- Hyväksymällä tarjouksen voimme jatkossa myös tavoitella nykyistä korkeampia Vaati -luokkia ja palkkaustasoja, Suomalainen perusteli.

Ilkka Välimaa piti näkymiä synkinä sodankyläläisten näkövinkkelistä.

- Meillä 83 opistoupseerin joukossa voittajia on vain 11 ja huomattavasti pienenevä kylmänalueen lisä ajaa meistä pääosan takuupalkan piiriin.

Palkkaus muuttuu keskipalkkapainotteiseksi

Oranen korosti ennen äänestystä, että sopimusta pitää tarkastella kokonaisuutena.

- Tarkastelukulma ei saa lähteä pelkästään henkilökohtaisesta näkökulmasta. Ratkaisussa on kysymys kokonaisuudesta. Olemme neuvotteluissa edenneet merkittävästi viime kevään tarjouksesta. Hyväksyminen tietää sitä, että opistoupseerien palkkaus rakenne siirtyy alkupalkkapainotteisesta keskipalkkapainotteiseksi.

Työnantajan tarjoama taloudellinen panostus uuteen palkkausjärjestelmään on myös sitä luokkaa, ettei sitä kannata Orasen mukaan jättää käyttämättä.

- Olemme pystyneet neuvotteluissa nopeuttamaan ns. Viilu-rahoituksen käyttöön ottoa uuden palkkausratkaisun osana. Se on

myös potti, joka ei ole hyödynnettävissä ilman työnantajan tarjouksen hyväksymistä.

Ennen varsinaista äänestystä suoritettiin koeäänestys. Vihreät KYLLÄ -äänestyskortit kertoivat suunnan, uusi palkkausjärjestelmä tullaan hyväksymään selvällä enemmistöllä.

Punaista EI -korttia näyttävät, eivät halunneet luopua esityksestään. He tahtoivat viestiä työnantajalle, että palkkausepäkoh- tia jää ja niitä on jatkossa korjattava.

Äänestyksen lopputulos 94 puolesta, 10 vastaan puhuu selvää kieltään.

Silti pohjoisen alueen näkökantoja puolustanut Ilkka Välimaa oli pettynyt äänestystulokseen. Hän kuitenkin korosti, että mitään liitosta irtautumista ei ole odotettavissa.

- Kylmänalueen liisään tuleva selvä heikennys on pettymys. Se tietää myös työnantajalle vaikeuksia palkata syrjäisille seuduille pätevää väkeä.

- Olisimme halunneet, että sopimukseen sisältyneestä kokemulisästä olisi ollut prosenttiluvut tiedossa. Koulutuspuolella on tehtäviä, joissa saatetaan olla useita vuosia samassa Vaati-luokassa. Jäämme mielenkiinnolla odottamaan, miten epäkohtia työnantaja on halukas neuvotteluteitse poistamaan, Välimaa pohti.

Uusi sopimus vaatii koulutusta

Äänestystuloksen selvitettyä myös puheenjohtaja **Mika Oranen** oli helpottunut, sillä palkkausedunvalvonnan keinot olisivat olleet hänen mukaansa kovin vähäiset, jos myönteistä päätöstä ei olisi syntynyt.

Kokouksalissa käytyä keskustelua hän piti rakentavana ja viestinä työnantajalle siitä, että uusi palkkausjärjestelmä ei ole valmis.

- Meidän on selvitettävä ongelmakohdat, laadittava neuvottelutavoitteet ja yhdessä työnantajan kanssa luotava oikeudenmukainen ja kannustava palkkausjärjestelmä.

Oranen korosti koulutuksen merkitystä uuteen palkkausjärjestelmään liittyen.

- Esimiehiä, luottamusmiesverkostoa on koulutettava hallitsemaan sopimuksen hengen toteutumista käytännössä. Sopi-

musta on tarvittaessa voitava neuvotteluteitse muuttaa vastaamaan uuden palkkausjärjestelmän tavoitteita.

Päällystöliiton on Orasen mielestä seurattava sopimuksellista kehitystä muilla valtiohallinnon aloilla ja sopeuttaa oman edunvalvonnan tavoitteet vastaamaan myös tätä kehitystä.

Oranen näki, että sotilaiden lisääntyvän kansainvälisten komennusten ja tehtävien kasvaessa myös ulkomaanpalveluksen palvelusuhteen ehtoihin ja palkkauksen tulee löytää järkeviä ratkaisuja.

Eläkelain valmisteluun pyritään vaikuttamaan

Edustajakokous sai **Mikko Äikkäältä** tuo-



*Historiallinen ratkaisu sinetöitiin edustajiston puheenjohtaja **Toni Joutsian** nuijan kopautuksella 29. päivä lokakuuta.*

reita tietoja sotilaseläketyöryhmän esityksestä.

- Esitys lähti eduskunnan lakivaliokuntaan lähes sellaisenaan, mitä viime Päällystölehdessä esiteltiin. Eikä eläkeikään näyttäisi tulevan korotuksia. Aiomme vielä lain valmisteluvaiheessa pitää yhteyttä kansanedustajiin ja tehdä yhdessä Päällystöliiton evp-yhdistyksen kanssa työtä sen puolesta, että heikentäviä muutoksia ei enää tule, Äikkä sanoi.

Varapuheenjohtaja **Jouni Aho** esitteli Päällystöliiton talousarviota, joka pohjautuu jäseniltä

kerättävään 1,1 prosentin jäsenmaksuun. Iltyläisten jäsenmaksu on 1,35 prosenttia. Jäsenmaksukertymän arvioidaan parantuvan 1,9 prosenttia vuonna 2004 palkkojen nousun seurauksena. Esitelty liiton toimintaohjelma ja tulo- ja menoarvio hyväksyttiin sellaisenaan.

Mikkelin Päällystöyhdistys peräsi liitolta avoimempaa tiedottamista kokousten päätöksistä.

Puheenjohtaja **Mika Oranen** kumosi mikkeliäisten väittämän siitä, että olisi joutain salaisia kokouspöytäkirjoja.

- Vain henkilöstön palvelussuhteen ehtojen osalta pöytäkirjat eivät ole julkisia ja se perustuu lakiin, Oranen totesi. Hän myönsi kuitenkin, että tulee pyrkiä parantamaan tiedottamista hallinnon ja jäsenkunnan välillä.

Vuoden opistoupseeri palvelee Ahvenanmaalla

Yksi edustajakokouksen kohokohdista olivat palkitsemiset. Vuoden opistoupseeriksi valittiin kapteeniluutnantti **Volter Högbäck** Saaristomeren Merivartiopäällystöstä. Hän toimii Ahvenanmaan Merivartiotalueen varapäällikkönä.

Högbäck kiitti Päällystöliittoa siitä, että se osoitti ennakkolouluottomuutta, mutta samalla laajakatseisuutta valitessaan vuoden opistoupseerin alueelta, jossa äidinkielenä puhutaan ruotsia.

Högbäckin haastattelu on toisaalla tässä lehdessä.

Puolustusministerin myöntämällä Päällystöliiton ansiomitalilla soljen kera palkittiin **Matti Kemppainen, Isto Kujala ja Markku Rapo**. He ovat merkittävästi omalla panoksellaan vaikuttaneet edunvalvonnan toteutumiseen Päällystöliiton hallinnossa, luottamusmiehinä ja paikallisella tasolla.



*Puolustusministerin myöntämällä Päällystöliiton ansiomitalilla soljen kera palkittiin **Matti Kemppainen, Isto Kujala ja Markku Rapo**.*



Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Pääallystöliiton puheenjohtaja Mika Oranen visioi edustajakokoukselle tulevaisuuden näkymiä. Hänen mukaansa suomalainen ammattiyhdistysliike on kovassa liikkeessä. - Tyypillisiä ovat tunnustelut yhteistoiminnasta toisten ammattiliittojen kanssa. Ratkaisulla haetaan joukkovoimaa ja suuruuden ekonomiaa. Pääallystöliitto on lähivuosina ratkaistava yhdistyykö se, laajentaako liitto jäsenpohjaa, vai hiipuuko se vähitellen kokonaan pois.

Pääallystöliitto on lähivuosina valinnan edessä Yhdistymisestä haetaan joukkovoimaa

Keskusjärjestötasolla tämä yhteistyöhakuisuus on näkynyt Orasen mielestä STTK:n, AKAVAN ja SAK:n välillä.

- Periaatetasolla kaikkien työntekijöiden yhteinen ammattijärjestö tai niiden eri yhdistelmät tuntuvatkin houkuttelevilta. Käytännön tasolla monet aatteelliset, poliittiset tai asiakohtaiset kysymykset tuntuvat kaatavan käytävät keskustelut heti alkuunsa. Kaiken takana on kuitenkin myös kova kilpailu vähenevästä jäsenistöstä mediapelin avulla, Oranen sanoi. Hän piti linjakkaana sitä, että STTK on hallituksessaan päättänyt kohdata tulevaisuuden haasteet omaa toimintaansa kehittämällä.

- Erilaisia liittoutumismahdollisuuksia ei ole kuitenkaan suljettu kokonaan pois, eikä niitä pidetä mahdottomina, Oranen kertoi.

Pääsopijajärjestö Pardian jäsenmäärä on viime aikoina ollut laskevalla käyrällä.

- Palkansaajajärjestö Pardia on kuitenkin kaukaa viisaasti käynnistänyt jo vuosia sitten kehittämishankelman, jonka tarkoituksena on vastata ajan haasteisiin eikä jäädä tuleen makaamaan. Mikäli jäsenjärjestöt hyväksyvät itse valmistelunsa uudistuksen vuoden kuluttua pidettävässä edustajakokouksessa, uusi Pardia aloittaa vuoden alussa 2005. Siihen mennessä Orasen mielestä on monta kiperää kysymystä vielä vastausta paitsi; eivät vähiten talouteen liittyvät realiteetit. Pardian kehittämishan-

ke on hänestä kuitenkin ilman muuta mahdollisuus.

Lähivuodet ovat ratkaisevia

Pääallystöliitto on Orasen mukaan vedenjakajalla.

- Seuraavan vuoden aikana meidän tulee kyetä tekemään omat oikeat strategiset päätöksemme liiton tulevaisuudesta. Nykymuotoisella henkilöstöryhmäpohjaisuuteen perustuvalla liitollamme ei ole tulevaisuutta ilman tuntuja, uutta ajattelua sisältäviä, muutoksia.

Tulevaisuuden vaihtoehdot ovat liitton yhteenliittymissä, oma aktiivinen laajeneminen, Pardian kehittämisen toimialamalli tai hiipuminen nykymuotoisena vuosien saatossa.

Olenaisinta on Orasen mukaan huomata, että mahdollisuuksia on tosiasiaa vain kaksi. Joko hyväksyä nykyisestä laajeneva jäsenpohja siten, että rekrytointi kohdennettaisiin uusiin ammattiryhmiin tai että päädyttäisiin samaan jäsenkirjoon yhdistymisten kautta. Toinen vaihtoehto on hiipua pois tavalla tai toisella.

- Ovilla on jatkuvasti ollut koputtelijoita. Erityisesti nuoret ja naiset ovat olleet kiinnostuneita. On kuitenkin syytä korostaa, että päätökset yhdistymiskuvioissa eivät ole yksin meidän käsissämme.

Ratkaisut on tehtävä Orasen mukaan

viimeistään ensi vuonna, mitä pikemmin sen parempi.

- Pääallystöliiton asema on nyt vahva! Tehtävät päätökset on tehtävä edunvalvonnan ehdoin, kaikki muu on toissijaista.

Pienten paikallisyhdistysten tulisi harkita yhdistymistä

Pääallystöliiton voima on Orasen mielestä yhdistyksissä ja yhdistysten tekemässä työssä.

- Pääallystöliitto on yhtä vahva ja osava kuin sen jäsenyhdistykset sitä ovat. Edunvalvonnan monimuotoistuminen luokan haasteen tälle vaatimukselle. Jäsenkentän sirpaloituminen hyvin pieniksi yhdistyksiksi vaikeuttaa yhdistysten omaa toimintaa luomalla resurssipulaa. Samalla se luo epävarmuutta toiminnan vakauteen.

Oranen kehotti yhdistyksiä tutkimaan mahdollisuuksia kehittää yhteistyötä tai jopa yhdistymisiä. Hyviä esimerkkejä meillä on esimerkiksi pääkaupunkiseudulta. Hän toivoisi myös yleistä uudistumisalittiutta ja muutosten mahdollisuuksien näkemistä läpi koko organisaation ja sen toiminnan.

- Näin pystyttäisiin tehokkaammin ja ammattimaisemmin tuottamaan palveluja yhä vaativammalle jäsenistölle. Toimintatavoiltaan moderni, dynaaminen ja nuorekas ammattiliitto on aina houkuttelevampi kuin luutunut ja uudistuksia kaihtava.

10-vuotias Pardia edustajakokouksessa Kohti vahvempaa edunvalvontaa

Teksti: Ari Pakarinen



Palkansaajajärjestö Pardian edustajakokouksen pääteemana oli Pardian organisaation kehittäminen ja edunvalvonnan tehostaminen. Helsingin Messukeskuksessa marraskuun alussa pidetyssä edustajakokouksessa käsiteltiin perusteellisesti meneillään olevaa Pardian kehittämishanketta, ja kokous evästikin hankkeen osalta hallitusta ja pilottihankkeita.

Työntekijöiden irtisanomis- suojava on parannettava

Kokouksen avajaistilaisuudessa puhunut pääministeri **Matti Vanhanen** toi valtiojohdon terveiset. Pääministeri Vanhanen otti puheenvuorossaan esille niitä suomalaisia tekijöitä, jotka ovat nostaneet maamme kilpailukyvyyn korkealle tasolle. Korkean koulutus- ja osaamisen tason lisäksi vahva ja laaja julkinen sektori tukee kilpailukykyä. Se takaa, että kansalaiset saavat varmasti ne palvelut, jotka ovat tunnusomaisia hyvinvointiyhteiskunnalle.

STTK ry:n puheenjohtaja **Mikko Mäenpää** korosti puheenvuorossaan ammattijärjestöjen kamppailua irtisanomisista ja lomautuksista vastaan. Hän peräänkuulutti myös lainsäädäntöteitse tapahtuvaa parempaa työntekijöiden irtisanomissuojavaa. YTL-lakikin mielletään nykyisin vain irtisanomislakiksi.

Vahva ote tulevaisuudesta

Entisen VTK:n raunioille perustettu STTK-J ja nyt 10-vuotias Palkansaajajärjestö Pardia on haasteiden edessä. Kuinka olla vahva ja yhtenäinen vaikuttaja? Pardia on aloittamassa eri toimialojen kehittämisen pilottihankkeita. Pilotit tekevät prosesseista suunnitelmat ja arvioivat saatuja kokemuksia. Tavoitteena on yhdessä rakentaa vahva koneisto. Edustajakokous kävi vilkkaan keskustelun koko kehittämishankkeesta. Hanke sai kritiikkiä, mutta pääosin käytettiin kannattavia puheenvuoroja. Erityisesti kannustettiin mukaan niitä järjestöjä, jot-

ka ovat jättäytyneet tässä vaiheessa kehittämishankkeen ulkopuolelle. Pääallystöliitto on hankkeessa täysillä mukana.

Palkansaajajärjestö Pardian strategia vuosille 2004-2005 hyväksyttiin kokouksessa yksimielisesti. Strategia sisältää tulevaisuusvision, toiminta-ajatuksen ja järjestön arvot.

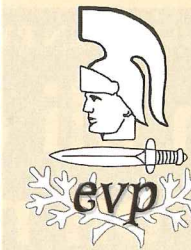
Vuoden 2004 talousarviosta käydyssä keskustelussa nousi esille Pardian jäsenmaksun korottaminen. Jäsenmaksun korotuspaine oli suoraa seurausta kolmen liiton eroamisesta Pardiasta. Vuonna 2003 järjestöstä erosivat Tietoliikenneliitto TLL, Postin Toimihenkilöliitto PVL ja Tietoväki. Jäseniä niissä oli yhteensä 10000 jäsentä. Toiminnan ja työtaisteluvälmiuden turvaaminen nykyisellä tasolla ja sen edelleen kehittäminen vaativat kuitenkin riittävät taloudelliset resurssit. Edustajakokous hyväksyi hallituksen talousarvioesityksen. Puheenjohtaja ja hallitus joutuvat kuitenkin luotsaamaan järjestöä tarkalla budjettikurilla.

Yhteisin tavoitein oman lipun alla

Juhlakokouksen avajaistilaisuudessa nautittiin Palkansaajajärjestö Pardian uusi lippu. Myös pääministeri **Matti Vanhanen** osallistui naulaamiseen. Professori **Kyösti Variksen** suunnitteleman lipun luonnehdintaa, "neuvottelijat ovat pöydässä ja prosenteissa siinä on kyse", voidaan pitää erinomaisen kuvaavana. Lipun tarkoituksena on edistää Pardian yhteishenkeä ja yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Uusi tunnus esiintyy mm. lipussa, pöytästandaarissa ja painotuotteissa. Lipun suunnittelija **Kyösti Varis** edustaa graafisen alan todellista huippuosaamista.

Pardia otti käyttöön myös ansiomerkijärjestelmän sisältäen kultaisen ja hopeisen ansiomerkin. Juhlakokouksessa luovutettiin ensimmäiset kultaiset ansiomerkit puheenjohtaja **Mikko Mäenpäälle** ja neuvottelupäällikkö **Harri Wetterstrandille**.

Lue lisää Pardiasta osoitteessa www.pardia.fi.



Ylennyskatot on poistettava

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Pääallystöliiton evp-yhdistyksen hallitus puntaroi Rauhanninnassa tulevan toimintavuoden tavoitteita, jotka tulevat aikanaan vuosikokouksen sinetöitäväksi. Esille nousi myös edunvalvonnallisia kysymyksiä.

Sotilaseläkelain muutos halutaan saattaa eduskunnan lakivalmistelussa läpi esitetyllä tavalla. Sotilaseläkeoimikunnan esitystä pidettiin onnistuneena. Evp-yhdistys tulee ottamaan yhteyttä poliittisiin päättäjiin ja pyrkii vaikuttamaan lain toteutumiseen esitetyllä tavalla. Tätä työtä tehdään lähes 1 000 jäsenen painoarvolla ja tuetaan samalla Pääallystöliiton aktiivipalveluksessa olevia.

Toisena edunvalvonnallisena kysymyksenä pidettiin evp-henkilöiden nykyistä "ylennyskattoa". Yksimielisesti hallitus toteutti, että asioihin pitää saada muutoksia. Asian tiimoilta **FM, kapteeni evp Keijo Koivisto** piti lyhyen esityksen toimi- ja opistouppseerin ylennysperusteiden esteistä. Ne ovat hänen mielestään teennäisiä ja estävät osaltaan henkilöstön käytön SA -organisaatiossa tehokkaasti. Koiviston mielestä kapteenin arvolla reserviin siirtyneet tulee voida ylentää majuriksi, mikäli hänen SA -tehtävä tai muut perusteet sitä edellyttävät. Sama koskee sotilasmestarien ylentämistä reservin luutnantiksi, mikäli muodolliset seikat täyttyvät ja tehtävä SA -koonpanossa sitä edellyttää.

Matkoja, juhla ja jäsenhankintakampanja

Vuosikokous pidetään Upinniemiessä ja Parolassa käydään tutustumassa Leopard -panssarivaunuun.

Kolmipäiväisen retken kohteena tulee olemaan Viro. Retki tehdään toukokuun alussa ja sen yksityiskohdat julkaistaan seuraavassa Pääallystölehdessä.

Yksi päätapahtumista tulee olemaan Pääallystöliiton 75-vuotisjuhlat Finlandialtossa, johon toivotaan evp-yhdistyksen jäsenten osallistuvan laajasti.

Ennen oli ennen ja nyt on nyt!

Teksti: Mikko Äikäs, pääluottamusmies
Kuva: Samuli Vahteristo



Neuvotteleva
pääluottamusmies
Mikko Äikäs

Pienin askelin

Uuteen järjestelmään siirtyminen on Päälystöliiton suurin yksittäinen muutos koko historianamme aikana. Uudistus tarkoittaa askelta oikeudenmukaisempaa palkkausta kohti ja toteuttaa niitä periaatteita joihin ammattikuntamme on pyrkinyt. Uusi kulttuuri ei jalkaudu käytäntöön yhdessä yössä vaan pidemmän ajan kuluessa ja pala kerrallaan. Neuvottelut jatkuvat ja uusia sovellutuksia tullaan kehittämään aivan kuten vanhan muotoisessa virkapaikkajärjestelmässämme.

Järjestelmän kehittäminen tapahtuu Päälystöliiton kautta jäsenyhdistysten tekemien aloitteiden pohjalta ja soveltaminen sekä erimielisyyksien ratkaisu luottamusmiesjärjestelmän avulla.

Meillä on vankka ja asiantunteva järjestökoneisto joka toimii tässäkin tilanteessa. Tästä on hyvää jatkaa.

Joulukuun tilinauha muuttuu

Uuden palkkausjärjestelmän mukainen palkkaus maksetaan ensimmäisen kerran joulukuun palkanmaksun yhteydessä. Maksuun tulee syyskuun alusta alkaen taannehtivasti tehtävän vaatavuustason- ja henkilökohtaisen suorituksen perustuvan palkkauksen ensimmäinen osuus.

Tilinauhassa tulee näkymään myös takuupalkka ja muita henkilökohtaisia tunnuslukuja. Tilinauhan tarkastamista varten joulukuun lehteen tulee lisäohjeita ja luottamusmiehet auttavat jäseniä kaikissa niissä tilanteissa, joissa on epäselvyyksiä. Kokeemukset muiden henkilöstöryhmien piirissä toteutuneissa käyttöönotoissa ovat olleet rohkaisevia, eikä maksatusvirheiden määrä ole ollut mittava. Tosin omassa sopimussessamme on joitakin sellaisia elementtejä, joita ei muissa sopimuksissa ole lainkaan. Tällaisia ovat esimerkiksi kylmän alueen ja saaristolais- sekä kouluttajien tilapäiset tehtävämääräykset. Tarkista tilinauhasi huolellisesti ja ota tarvittaessa yhteyttä joukko-osastosi palkanmaksusta vastaavaan henkilöön mikäli havaitset virheellisyksiä.

OTV-luokittelujen tilanne

Keskustasolla on käsitelty useiden joukkojen vatuusluokitteluja ja työ etenee kohtuullisella nopeudella. Luokittelu on kuitenkin vielä lähes viisisataa tehtävää ja tarkoitus on saada tämä suma purettua joulukuuhun mennessä. Maksatuksen peruste muodostuu tehtävänhoitajan esimiehen alikirjoituspäivämäärän mukaan, joten vaatavuusluokan käsittelyyn kuluva aika ei ole virkamiehelle taloudellinen tappio. Kouluttajille määräaikaisten tehtävään määräysten osalta tulevat menettelytavat vielä hakemaan paikkaansa ja teettämään lukuisia uusia luokitteluja, mutta koska osamuutoksista vaikuttaa palkkaukseen, on niiden laatiminen välttämätöntä.

Varsinkin käyttöönottoaiheessa määräaikaisten tehtävämääräysten laatimista tulee luottamusmiesten ja asianosaisten itsensä tarkkailla huolellisesti.

Soveltaminen alkaa alusta

Uusi sopimus edellyttää myös uutta soveltamisohjetta. Vanhat menettelytavat eivät suoraan sovellu uuteen tilanteeseen ja luottamusmiehet joutuvatkin venymään melkoisiin suorituksiin tulkitessaan kaikkia paikallisten olosuhteiden ja tilanteiden mukaisia kysymyksiä. Luottamusmiesten asiantuntemus ja sovitellutaito asetetaan kovalle koetukselle ja meidän kaikkien tulee tukea paikallisten luottamusmiesten tärkeää toimintaa kaikin tavoin. Kaikkiin kysymyksiin ei valmiita vastauksia ole ja luottamusmiesjärjestelmä työskentelee jatkuvasti näiden asioiden parissa. Jotta pääluottamusmiesten puhelimit eivät tukkeutuisi täysin, pyydän käyttämään ensisijaisesti paikallisen luottamusmiehen palveluita. Oma luottamusmiehesi tuntee edustamansa joukon vakiintuneet käytännöt ja olosuhteet parhaiten ja voi käyttää muun luottamusmiesjärjestelmän asiantuntemusta tukena kiperissä kysymyksissä.

Sotilaseläkejärjestelmä uudistuu

Sotilaseläkejärjestelmää tarkastelevan työryhmän työ on saatu päätökseen. Lakitekstiä on jo alettu laatia ja kevätkaudella eduskunta saa sen käsiteltäväkseen. Sisällöltään lain laadintapohja on lokakuun Päälystölehdessä olleen artikkelin mukainen. Eli vanhat siirtymäsäännöt ovat voimassa kuten nykyisinkin, eikä eläkeikään, eroamisikään, eläkeprosenttiin tai laskenta-aikaan ole tulossa palveluksessa olevien osalta muutoksia. Merkittävää on eläkkeiden tarkistusten yhteydessä käytettävien indeksi-tekijöiden soveltaminen sotilas-eläkkeisiin. Järjestelmämme on ainoa eläkejärjestelmä, jossa jo eläkepäätöksen saaneisiin sovelletaan yleistä indeksia parempaa laskentatapaa. Tällä kompensoidaan alhaisen eroamisikä ja reservin muodostamistarpeen aiheuttamaa eläkkeen ostovoiman alenemaa yleisen eläkeiän saavuttamiseen asti. Lähemmin asiaan palataan joulukuun numerossa.

Räjätystyölisän soveltaminen

Pääesikunnassa käyty paikallisneuvottelu räjätystyölisän soveltamisesta päättyi erimielisyyteen.

Huomattava muutos entiseen käytäntöön on, ettei vaativasta tulenkuvauksesta makseta räjätystyölisää kentän räjättyjälle, vaan ainoastaan kentän rakentajille. Kannattaakin tarkoin harkita ennen kuin räjättyä muiden rakentaman kentän, otatko kaiken vastuun räjättyksestä ilman minkäänlaista korvausta. Ohjeiden mukaan räjättyjän on tarkastettava kenttä työn päätyttyä ja on jo työturvallisuuden kannalta arveluttavaa mennä taapertelemaan räjätystyalueelle jonka sisällöstä ja sijainnista ei ole tarkempaa tietoa.

Yhteisesti todettiin, etteivät nykyinen koulutusikäntä ja voimassaoleva sopimusteksti kohtaa toisiaan. Seuraavalla neuvottelukierroksella tämäkin yksityiskohta tulee korjata.

Vierumäen lomakohde nimettiin RAUHALINNAKSI

Teksti ja kuvat Samuli Vahteristo

Päälystöliitto esitti keväällä evp-yhdistykselle toiveen, että jäsenkunta käyttäisi aktiivisesti liiton lomakohdetta. Yhtenä ajatuksena markkinoinnin tehostamiseksi päätettiin keksiä Vierumäen kohteelle vetävämpi nimi.

- Evp-yhdistyksen hallituksen jäsen, Tauno Heino oivalsi perinteikkään nimen ja se on saanut yleisen hyväksynnän. Varapuheenjohtaja **Ari Pakarinen** on saapunut valvomaan toimeksiannon toteutusta, joten poistakaamme salaisuuden verho nimen päältä. Kutsuttakoon tätä kiinteistöä tästä lähtien Rauhalinnaksi, sanoi paljastuspuheen pitänyt **Raimo Toveri**.

Miksi Rauhalinna?

Rauhalinnalla nimellä on ollut liiton lomatoiminnassa perustava merkitys, sillä 13.4.1948 päivätyllä kirjelmällä Puolustusministeriö luovutti Aliupseeriliiton lomatoiminnan käyttöön Säämingin pitäjässä lähellä Savonlinnaa olevan Rauhalinna nimisen kiinteistön. Tila oli pinta-alaltaan seitsemän hehtaaria, päärakennuksessa oli 20 huonetta ja tila sijaitsi Haapaveden rannalla. Maanteitse Savonlinnaan matkaa oli 16 km ja vesitse 5 km. Rauhalinna oli rappeutuneessa tilassa ja ihailtavaa oli se tarmo, jolla liiton johto ryhtyi kunnostamaan kiinteistöä sellaiseen kuntoon, että lomatoiminta siinä voitiin aloittaa vuoden 1949 kuluessa. Liiton silloinen hallitus piti kokouksen 19.-20.6.48 Rauhalinnassa ja laati erittäin tarkan ja seikkaperäisen kunnostussuunnitelman kustannusarvioineen. Pieneä esimerkkinä mittavista töistä tilan aidan kunnostus, johon tarvittiin 500 aitaalua ja 5 600 metriä piikkilankaa.



Päälystöliiton varapuheenjohtaja Ari Pakarinen ja evp-yhdistyksen puheenjohtaja Raimo Toveri sinetöivät kutsuvierasjoukon läsnäollessa Rauhalinna-nimen käyttöön.

- Me vanhemman polven veljet, joilla oli ilo vierailulla Rauhalinnassa, voimme todeta liiton tehneen merkittävän kulttuuriteon pelastaessaan Rauhalinnan lopulliselta rappiolta, Toveri sanoi puheessaan

Liiton 40-luvun lopulla ja 50-luvulla harjoittamalla sosiaalisella lomatoiminnalla mm. äitien ilmaislomien järjestelyillä oli todellinen sosiaalinen tilaus.

- Lukematon määrä äitejä pääsi nauttimaan muutaman päivän virkistävästä lomahetkestä Rauhalinnan ihanassa luonnossa ja hetkeksi omistautua vain itselleen ilman perheenäidin jokapäiväisiä ja usein puutteestaikin aiheutuneita murheita, Toveri sanoi.

Jo 60-luvulla sitten todettiin, että olosuhteet ja elintavat olivat muuttuneet siten, ettei lomakodeilla enää ollut sitä merkitystä, mitä varten ne oli aiemmin perustettu.

Näistä ja taloudellisista syistä liitto luopui Rauhalinnasta 31.12.1968.

Lomatrendit ovat muuttuneet

Päälystöliitto on aistunut ajan tuulet ja hankkinut jäsenistön tarpeita paremmin vastaavia lomakiinteistöjä. Vierumäki on hyvä esimerkki lomakohteesta, jossa on saatavissa tämän päivän perheitä kiinnostavia loma-aktiviteettejä.

- Nykyisin lomailu on useimmiten perhekeskeistä, joten lomahuoneistotkin pitää olla tähän lomailutapaan soveltuvia. Vierumäen Rauhalinna tarjoaa vaativallekin lomailijalle tasokkaat ja kohtuuhintaiset palvelut, joiden äärellä virkistävä loma voi viettää perinteisessä Rauhalinna -hengessä, Toveri sanoi.

Päälystölehden tekstejä tuotetaan Vuoden kylässä



Köyliön Kankaanpää valittiin Vääksyssä Suomen Vuoden kyläksi. Kylä on panostanut viime vuosina erityisesti ympäristöön, lapsiin ja kylän väliseen yhteistyöhön. Pieneissä 500 asukkaalla asuu useita opistupöytäseerian ja upseerierien perheitä sekä evp-henkilöitä. Muutoinkin kylä on varsin maanpuolustusmyönteinen. Esimerkkinä tästä on sotilas- ja siviilihenkilöille myönnettyjen sotilasansiomitalien "tiheys", sil-

lä 150 metrin alueelle on myönnetty viidelle henkilölle sotilasansiomitali. Porin Prikaati sijaitsee aivan kylän lähituntumassa.

Suomen Vuoden kylässä tuotetaan myös Päälystölehden, Porilaisen ja Sotilasurheilulehden tekstejä ja kuvia. Vuoden kyläpäällikkönä toimii Päälystölehden pitkäaikainen avustaja **Samuli Vahteristo**.

Rajan UPJ etenee:

Vaativuusanalyysit työn alle hallintoyksiköissä

Teksti: Ari Pakarinen

Palkkatyöryhmä valmistautuu vastaanottamaan hallintoyksiköiden palkkatiimien koe- luokituksesta ja arvioinneista tekemät tulokset. Tuloksista tehtävien analyysien perusteella jatketaan UPJ-työtä Rajavartiolaitoksenlaitoksen työryhmässä.

Päällystöliittolaisia jäseniä työryhmässä edustava rajan varapuheenjohtaja ja pääluottamusmies **Antti Kuivalainen** luonnehtii työn etenemistä palkkatiimeissä varsin jouhevaksi. Vaativuus- ja kassakirjaa on pidetty hyvin toimivana. Palkkatiimien raporttien ja tehtyjen arviointien perusteella UPJ-töryhmässä on laadittu jatkosuunnitelmat työn jatkamiseksi. Käsikirjaa kehitetään siten, että palkkatiimeillä on jatkossa selkeät perusteet mahdollisimman yhdenmukaisille arvioinneille. Jäsenistö pääsee arvioimaan järjestelmää tarkastettujen arviointien valmistuttua. Loppuraportti valmistuu 2004 huhtikuun loppuun mennessä.

Kentällä on ollut myös lausuntokierroksella henkilökohtaista palkanosaa määrittävä suoritusmittari ja se on Antti Kuivalaisen mukaan otettu vastaan myönteisesti. Mitään suuria epäkohtia tai puutteita ei mittarista ole hallintoyksiköissä löydetty. Tällä mittarilla aloitetaan suoritusarvioinnit Rajavartiolaitoksessa. Suoritusarviointien tekeminen vaatii kuitenkin ensiksi henkilöstön koulutusta mittarin käyttöön.

Avain ajankohtaiseen tietoon:

www.paallystoliitto.fi

Sanan säilä

Teksti: Keijo Suomalainen



Kirjoittaja, luutnantti Keijo Suomalainen, palvelee Panssarivarikolla komentotoimiston päällikkönä. Hän on Parolan Päällystöhdistyksen varapuheenjohtaja ja Puolustusvoimien materiaalilaitoksen alueellisen yhteistoiminta-elin jäsen.

Koneisto toimii

Ammatillinen edunvalvonta kulminoituu useimmiten oman ammattiliiton edustajakokouksen päätöksiin ja linjauksiin. Koko ammattiyhdistyskoneiston pitää kuitenkin toimia, jotta edunvalvonta olisi mahdollisimman tuloksellista. Päällystöliiton ja Palkansaajajärjestö Pardian edustajakokoukset osoittivat, että opistoupseerien edunvalvontakoneisto toimii.

Päällystöliiton edustajakokouksen keskeisin asia oli puolustusvoimien opistoupseerien siirtyminen virkapalkkauksesta tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvaan palkkausjärjestelmään. Kevään edustajakokous oli hylännyt työnantajan tarjouksen uudesta palkkausjärjestelmästä äänin 70 – 31 sekä velvoittanut liiton johdon neuvottelemaan työnantajan kanssa, jotta tarjouksessa olleet jäsenistöä hiertävät epäkohdat saataisiin korjattua. Nyt edustajakokous arvioi, kuinka hyvän tuloksen liiton johto oli saavuttanut kesän neuvotteluissa.

Jännitettä kokousväen keskuuteen toi tieto, että jotkut yhdistykset eivät olleet vielä valmiita hyväksymään sopimusta uudesta palkkausjärjestelmästä. Päällystöliiton hallituksen esitys sopimuksen hyväksymisestä saisi siis vastaesityksen. Näin kävikin. Syksyn edustajakokous palkitsi kuitenkin liiton johdon ututteran työn ja hyväksyi selvän palkkausjärjestelmään.

Päällystöliiton jäsenyhdistykset ratkaisivat kantansa uuteen palkkausjärjestelmään omalla tavallaan. Joissain yhdistyksissä kannan muodosti yhdistyksen yleinen kokous. Joissain yhdistyksissä jäsenistön mielipide selvitettiin kyselyn avulla. Yhdistysten toi-

mintatavoista riippumatta jokainen opistoupseeri pääsi varmasti ilmaisemaan mielipiteensä uudesta palkkausjärjestelmästä, mikäli hän vain halusi tehdä sen.

Uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisestä käyty neuvottelut ja keskustelut sekä tehdyt päätökset osoittavat selkeästi, että opistoupseerit haluavat ja osaavat hoitaa ammatillista edunvalvontaansa. Tätä taitoa tarvitaan varsinkin nyt, kun uudesta palkkausjärjestelmästä tehdyn sopimuksen soveltaminen alkaa puolustusvoimien toimipisteissä.

Palkansaajajärjestö Pardian kaksipäiväinen edustajakokous alkoi juhlavasti, sillä olihan järjestön perustamisesta ehtinyt kulua kymmenen vuotta. Varsinaiseen edustajakokoukseen juhliamieltä ei enää riittänytään, vaan kokousedustajat ruotivat tiukoin sanankääntein muun muassa Pardian kehittämishanketta ja talousarviota. Kehittämishakkeen uumoiltiin ohjaavan liittojen resurssit Pardian käyttöön ja heikentävän näin liittojen mahdollisuuksia palvella jäseniään. Liittojen Pardielle maksaman jäsenmaksun korottaminen koettiin taas uhaksi liittojen taloudelle.

Kokouksessa käytetyt lukuisat puheenvuorot kertovat, että liitot ovat kiinnostuneita Pardian toiminnasta sekä sen mahdollisuuksista toimia liittojen edunvalvojana. Me opistoupseerit voimme olla erityisen tyytyväisiä siitä, että Päällystöliiton ja Pardian välinen yhteistyö vaikutti ainakin kokoustyöskentelyn ja kokouksen tauoilla käytyjen keskustelujen perusteella mutkatonta, mikä takaa, että Padian neuvottelijat ottavat ammattimme erityispiirteet huomioon valtion virkaehtosopimusneuvotteluissa.

2003 loppuvuoden koulutustapahtumat

KURSSIN NIMI (Järjestäjä jos ei PL)	Suunniteltu aika	Paikka	Oppilaita
Järjestötoiminnan peruskurssi	28.-30.11.	Tampere	15
* Lm -tiedonhankinta internet-kurssi (MTTL)	marras-joulukuu	Avoin	10
Luottamusmiesten peruskurssi /raja	2.-4.12.	Laiva	20

● Tähdellä merkityille kursseille esitettävien tulee toimia ay-koulutus sopimuksen mukaisissa luottamustehtävissä, jolloin heillä on mahdollisuus saada palkallista virkakavapautta koulutus sopimuksen perusteella.

● Järjestötoiminnan peruskurssilla on vapaana muutama hajapaikka. Halukkaat voivat ilmoittautua Sakari Vuorenmaalle puh. (09) 131 52319 sekä 040 844 7221.

Näin hakeudut kurssille: Täytä huolellisesti ilmoittautumislomake, jonka saat liiton www-sivuilta. Jätä se yhdistyksesi hallituksen jäsenelle/koulutusvastaavalle. Yhdistys laittaa hakemukseesi puoltajärjestyksen ja lähettää sen Päällystöliiton toimistoon viimeistään kuukautta ennen kurssin alkua. Peruuksien vuoksi kannattaa paikkoja kysellä myös tämän jälkeen, mutta osallistumisen varmistat vain riittävien ajoissa lähetetyllä ilmoittautumisella.

Kutsut kursseille hyväksytyille pyritään toimittamaan 2 - 3 viikkoa ennen kurssin alkua. Matkat kurssipaikkakunnalle ja kotiin tulee pyrkiä suorittamaan halvimmalla mahdollisella tavalla; yleisillä kulkuneuvoilla. Oman auton käytöstä on sovittava etukäteen kurssin järjestäjän kanssa.

Jokaisella liiton jäsenellä on mahdollisuus hakeutua Päällystöliitto järjestämille järjestötoiminnan kursseille. Järjestötoiminnan johdantokurssien järjestelyistä vastaavat paikallisyhdistykset, kysele kursseista oman yhdistyksesi koulutusvastaavalta.

Koulutustarjonnan mukaisilla kursseilla Päällystöliitto ry vastaa kurssilaisten matkasta ja majoituskuluista sekä tarjoaa ohjelman mukaiset ateriat. Muista mahdollisista koulutustarpeista voit ottaa yhteyttä Sakari Vuorenmaahan.

Paikallisyhdistysten koulutustoimintaa ja kouluttautumista voi tehostaa myös TJS opintokeskuksen järjestämällä kursseilla. TJS:n tarjontaan kannattaa käydä tutustumassa osoitteessa; <http://www.tjs-opintokeskus.fi/>. Päällystöliiton tarjoama koulutus kuuluu pääosin TJS- ja työnantajatuen piiriin.

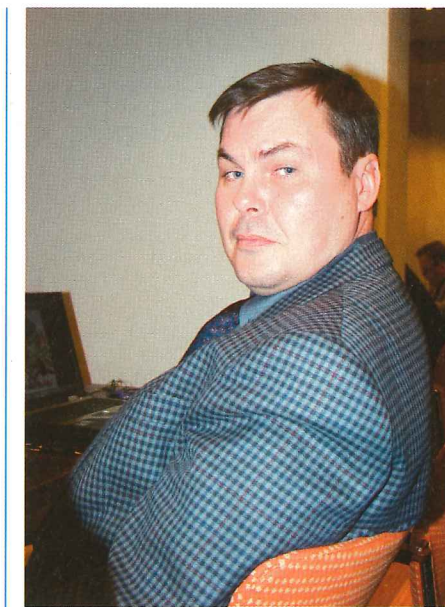
Vuoden 2004 koulutus

Suunnitelma on on hyväksytty edustajakokouksessa ja suunnitelmarunko on ohessa.

Alueellisten päivien paikat varmistuvat alueellisten pääluottamusmiesten kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen, marraskuun aikana.

KURSSIN NIMI	Paikka	Suunniteltu aika	Kurssi-päiviä	Osallistujamäärä
Lm; UPJ-sopimus	Laiva	7.-8.1.2004	3	20
Alueelliset Lm- ja Yt-päivät/Meriv	Tku/Hki	20.-21.1.2004	2	25
Alueelliset Lm- ja Yt-päivät/Ilmav	Rov/Tre/Kuo/Jyv	27.-28.1.2004	2	30
Alueelliset Lm- ja Yt-päivät/LMpA+MatL	Laiva	10.-12.2.2004	3	60
Alueelliset Lm- ja Yt-päivät/IMpA	Itä-Suomi	17.-18.2.2004	2	25
Alueelliset Lm- ja Yt-päivät/PMpA	Oulu/Rov/Kaj	2.-3.3.2004	2	25
Järjestötoiminnan peruskurssi	E-Suomi	12.-14.3.2004	3	12
Yhteistoiminnan peruskurssi	Laiva	23.-25.3.2004	3	12
Luottamusmiesten peruskurssi	E-Suomi	5.-8.4.2004	4	12
Luottamusmiesten peruskurssi/raja	Laiva	13.-15.4.2004	3	20
Lm; UPJ-/OTV-soveltaminen	Laiva	20.-22.4.2004	3	20
Yhdistysten puheenjohtajien Lm-päivät	Laiva	27.-29.4.2004	3	80

Vuoden 2004 koulutusteemana on UPJ ja OTV.



Kouluttava pääluottamusmies Sakari Vuorenmaa.

Ensi vuoden koulutuksen pääpaino on UPJ:ssä

Teksti ja kuva : Samuli Vahteristo

Kouluttavan pääluottamusmiehen Sakari Vuorenmaan mukaan uuden palkkausjärjestelmän asioiden opetus on keskeisessä osassa liiton ensi vuoden koulutustarjonnassa.

- Olisi enemmän kuin toivottavaa, että jokainen luottamusmies kävisi ensi vuoden aikana jollakin uutta palkkausjärjestelmää käsittelevällä kurssilla. Meidän kaikkien tulee oppia hallitsemaan sopimustekstien ja käytännön ongelmien mukanaan tuomat uudet menettelytavat. Liittomme luottamusmieskenttä voi olla tässä tiennäyttäjänä, Vuorenmaa sanoo.

Yksi keskeisistä opetettavista kohteista on vaativuuden arviointiin liittyvän OTV-tökalun hallitseminen.

- Sen hallinta on välttämätön, että pystymme turvaamaan jäsentemme oikeudenmukaisen palkkauksen.

Vuorenmaan mukaan vuoden 2004 koulutuskalenterista jokainen voi valita itselleen parhaiten soveltuvan kurssin. Hän korostaa korostaa, että myös edunvalvonnan jälkikasvu on turvattava.

- Peruskurssit tarjoavat siihen mahdollisuuden. Paikallisyhdistysten on kartoitettava sopivat henkilöt ja kannustettava heitä lähtemään kurssille.



Vaimo Birgitta ehätti ensimmäisenä halaamaan Vuoden Opistoupseeria.

Kapteeniluutnantti Volter Högback Vuoden Opistoupseeri

Teksti: Teuvo Joronen, kuvat: Samuli Vahteristo

Päällystöliiton hallitus on valinnut "Vuoden Opistoupseeriksi" Bergöstä kapteeniluutnantti Volter Högbackin (47) Saaristomerens Merivartiopäällystö ry:n esityksestä. Valinta julkistettiin liiton edustajakokouksessa Helsingin Messukeskuksessa.

Valinnan perusteena oli löytää sellainen opistoupseeri, joka myönteisellä ja esimerkillisellä tavalla edustaa opistoupseeristoa ja nauttii sekä opistoupseerien että esimiesten arvostusta.

Nyt kymmenennen kerran valittu "Vuoden Opistoupseeri" toimii Ahvenanmaan merivartioalueen varapäällikkönä. Ahvenanmaan merivartioaluetta voidaan pitää sen erityispiirteet huomioon ottaen "omana merivartiostonaan".

1.9.2003 kapteeniluutnantiksi ylennetty Högback on tullut rajavartiolaitoksen palvelukseen vuonna 1979. Hän työskenteli ensin Kumlingen merivartioasemalla vartio- ja partiomiehenä, jonka jälkeen hän toimi vartiolaiva Uiskolla kansipseerin tehtävissä. Vuonna 1990 hänet määrättiin Saltvikin merivartioaseman päälliköksi ja sen jälkeen hän toimi useita vuosia vielä Kökarin merivartioaseman päällikkönä. Nykyiseen tehtävään hänet valittiin 1.10.2001.

Saaristomerens merivartiosto on hyvä työpaikka

Högback arvostaa valintaansa Vuoden Opistoupseeriksi suuresti tietysti oman uransakin kannalta katsoen. "Mutta se on samalla myös kunnianosoitus edustamaani taloa kohtaan - Rajavartiolaitoksen ja sen alla Saaristomerens merivartioston ja Ahvenanmaan merivartioalueen sekä myös ruotsinkielisiä opistoupseereita kohtaan. Mielestäni Päällystöliitto osoittaa valinnallaan kielellistä ennakkoluulottomuutta ja kunnioitusta kaksikielisyyttä kohtaan", hän toteaa.

Vuoden 2003 Opistoupseeri on hankkinut erityisosaamisensa elektroniikan alalta. Hänen omasta erityisosaamisestaan sekä

rajavartiolaitoksen tuntemuksen syvyydestä ovat saaneet nauttia niin alaiset kuin esimiehetkin unohtamatta lukuisia Ahvenanmaan viranomaistahoja.

- Rajavartiolaitos on työnantajana ollut kannustava ja mielenkiintoinen. Se on antanut minulle mahdollisuuden hankkia erityiskoulutusta taipumukseni mukaan eikä leipäätyimisestä ole ollut pelkoa. Vuosien varrella olen ehtinyt työskennellä sekä Turun että erityisesti Ahvenanmerens merivartioalueilla ja tutustunut työoloihin niin laivoilla, eri asemilla kuin jopa esikunnassakin. Olen viihtynyt kaikissa paikoissa hyvin.

- Saaristomerens merivartiosto käsittää alueellisesti Turun saariston Hiittisistä Merikarvialle sekä Ahvenanmaan ja ainakin alueen sisällä vallitsee käsitys, että kuulumme vartiostojen parhaimmistoon.

Saaristomerens merivartiostoon kohdistuvat vaatimuksen ovat korkeat. Ei vähiten Ahvenanmaan erityisaseman vuoksi. Saaristo on maantieteellisesti ainutlaatuinen ja veneliikenne kesällä valtaisa. "Tekninen osaaminen ja laitteisto ovat huippuluokkaa ja kiinnostavat myös ulkomaisia vieraitamme. Ahvenanmaa tuntuu olevan myös monien ulkomaisten vierailijoiden toivelistalla."

- Saaristomerens merivartiosto rohkaisee työntekijöitään hyvin suorituksiin ja tekee näin työn mielekkääksi. Ahvenanmaan merivartioalue on työpaikkana vaaativa ja muista alueista poikkeava monestakin syystä. Näkyvin ero on tietenkin kieli. Lainsäädäntö poikkeaa monessa kohdassa Suomen lainsäädännöstä esimerkiksi yleistä järjestystä ja turvallisuutta koskevilla asioissa. Myös merivartioston rooli on Ahvenanmaalla erilainen kuin muualla Suomessa. Olemme mukana hyvin vaihtelevissa ns. yhteistyöhankkeissa ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Vastuullista työskentelyä helpottaa se, että Ahvenanmaan merivartioalueen sisällä vallitsee hyvä henki ja voimavarat voidaan suunnata olennaiseen.

Kiitokset perheelle ja valinnan tehneille

Kapteeniluutnantti Högback on ollut tyytyväinen siihen linjan, jota Päällystöliitto on edustanut eli kiihkotonta ja asiallista, mutta ei kuitenkaan hampaatonta linjaa.

- Haluan myös kiittää alaisia, työtovereita ja esimiehiä, jotka kukin osaltaan ovat tehneet työn kiinnostavaksi, työpäivät antoisiksi ja antaneet minulle mahdollisuuden työlläni saavuttaa tällaisen nimityksen. Erityinen kiitos tietenkin yhdistykselleni Saaristomerens Merivartiopäällystö ry:lle, joka on pitänyt minua nimityksen arvoise-



Päällystöliiton puheenjohtaja Mika Oranen luovutti asiaan kuuluvan Vuoden Opistoupseerin kunniakirjan.

Volter Högback antoi saamastaan tunnustuksesta kiitosta työkavereilleen.

na, hän sanoi kiitospuheessaan.

Kesällä vuonna 1979 avioitunut Högback on kolmen lapsen isä. Perhe asuu Vaasan saaristossa 25 km Vaasasta lounaaseen, Maalahden kunnassa.

Hän antaa suurimman kiitoksensa perheelleen, joka on aina tukenut häntä työssä ja kannustanut eteenpäin. "Meillä on aina painotettu perheen ja lasten roolia kokonaisuutena. Se tuki tässä vaiheessa ilmenee siten, että olemme keskenämme hyvässä välissä."

Vaimo Birgitta kertoo, että he ovat kiinnostuneita toistensa töistä. "Volter kun on niin kaukana kotoa töissä, niin lapset ovat



päässeet katsomaan, mitä se isä oikein sillä tekee."

Lukion suomenkielen lehtorina toimiva vaimo on pitänyt huolta Volterin hyvästä suomenkielen taidosta. Hän opettaa koulussa suomea ruotsinkielisille.

Kapteeniluutnantti Volter Högbackin harrastuksiin kuuluvat muun muassa melonta, metsästys ja musiikki. Hän on saanut ansioistaan Suomen Valkoisen Ruusun ansioristin vuonna 2000.



Työn tuloksesta kannetaan yhteistä vastuuta.

Monesti sotilaslääniä työtä vähätellään. Nämä väitteet ovat silkkaa asiantuntemattomuutta. Sitä todistavat osaltaan Turun ja Porin sotilaslääniä asiakaspalvelun tilastoluvut.

Puhelimitse Turun ja Porin palvelupisteisiin on otettu vuoden aikana puhelimitse yhteyttä 10 800 kertaa. Tämän lisäksi asevelvolliset ja reserviläiset ovat henkilökohtaisesti käyneet asiakaspalvelupisteissä 4 900 kertaa, kertoo sotilaslääniä komentaja, kommodori **Bo Österlund**.

Asevelvollisuusaikaa koskeva työ ja asiakaspalvelu sisältävät palvelukseen astumiseen liittyvät toimet, eräsiirrot, esteettömyystodistukset, YK-palvelukseen liittyvät asiat, kertausharjoituksiin kutsut ja siirrot sekä ylennysasiat. Vaikka lista on pitkä niin silti se on vain osa sotilaslääniä tehtävistä työstä.



Turun ja Porin sotilaslääniä tilastot puhuvat työtaakasta – käytännön tosiasiat taas onnistuneesta tasapainosta

Sotilaslääniä vastuulle kuluvat lisäksi liikekannallepanoon tarvittavien suoritusorganisaatioiden ja joukkojen koulutusta sekä valmiuteen ja paikallispuolustukseen liittyviä toimintoja.

- Turun ja Porin sotilaslääniä alueella on yli 200 000 asevelvollisuuden piiriin kuuluvaa henkilöä, joista 8 000 henkeä kuuluu suoritusorganisaatioon, Österlund kertoo. Lähes samaan hengenvetoon hän lisää tehtävien kirjoon kutsuntojen järjestämisen.

- Vuoden aikana järjestämme 66 paikakunnalla yhteensä 88 kutsuntatilaisuutta. Tänä vuonna kutsunnan alaisia nuorukaisia on läänimme alueella 4 720 henkeä.

Varusmiespalvelukseen astuvien kutsuntojen lisäksi läänin kontolla ovat myös

joukko-osastoissa tapahtuvien kertausharjoitusten kutsujen lähettäminen ja valvonta.

Tilastot kertovat selvää kieltään yhteistoiminnan laajuudesta.

- Veteraanijärjestöjä, maanpuolustuslaittoja, viranomaisyhteistyökumppaneita on meidän laskujemme mukaan 472 tahoja. Kuntia näistä on 100. Useimmat järjestöt ja yhteistyötahot odottavat, että olemme mukana heidän vuosijuhlissa tai merkittävisissä tapahtumissa. Emmekä ole tässä suhteessa pettäneet heidän odotuksiaan, Österlund vakuuttaa.

Tulevaisuus puhuttaa

Sotilaslääniä komentajan luettelema töiden

lista on pitkä, mutta siitä huolimatta hän sanoa paukauttaa, että Turun ja Porin sotilaslääniä tehtävät, taloudelliset resurssit ja henkilöstömäärä ovat tasapainossa.

- Pystymme täyttämään ne tehtävät, mitä meiltä odotetaan. Toimintaedellytykset ja työilmapiiri ovat kunnossa, eikä työssä jaksamisenkaan suhteen ole ollut ongelmia. Meillä vallitsee hyvä tasapainotila, Österlund toteaa tyytyväisenä.

Avoimesti hän kuitenkin tunnustaa, että jotain pieniä puutteita varmasti löytyy niin kuin elämässä yleensä.

Turun ja Porin sotilaslääniä palvelee 13 upseeria, 17, opistoupseeria, 2 erikoisupseeria ja 27 siviilihenkilöä eli yhteensä 59 henkilöä.

Monien mielestä viime aikojen kehitys

luo kuitenkin varjoja sotilaslääniä työlle ja se puhuttaa.

Amiraali **Juhani Kaskeala** totesi Maanpuolustuskurssin avajaisissa, että Maavoimien esikunta tulee mahdollisesti ottamaan osan alueellisten esikuntien tehtävistä, jolloin maanpuolustusalueiden ja sotilaslääniä tehtävät ja lukumäärä muuttuvat. Österlund sivuaa varovaisin sanakääntein asiaa.

- Asiaa käsitellään ylempissä esikunnissa. Toteaisin kuitenkin, että parhaillaan olemme toteuttamassa vasta vuoden 2001 puolustuspoliittiseen selontekoon liittyvien asioiden järjestelyjä. Meillä on kesken varustoinnin keskittäminen, Pääskyvuoren kysymys sekä monia muita pienempiä keskenkäisiä järjestelyjä. Meidän on tietysti

Toimituksen kommentti



Uuden palkkausjärjestelmän hyväksymisen myötä päällystöliittolaisessa kentässä ollaan varmasti valmiit nyökyttämään hyväksyvästi päätä Österlundin ajatuksille. Hän sanoo, että uran täytyy olla kaikilla tasoilla ja kaikissa henkilöstöryhmissä nousujohteista. Se lisää työn tuottavuutta, mielekkyyttä ja antaa rekrytointiin imua.

On kuitenkin niin että kaikilla tasoilla puolustusvoimissa ei ole vielä mielletty kannustavan urasuunnittelun ja palkkauksen merkitystä. Kovin vakuuttavaa kuvaa ei anna esimerkiksi se, että Turun ja Porin sotilaslääniä on työssä opistoupseeri, jonka työstä on laadittu tämän vuoden alkupuolella tehtäväkuvaus ja Vaati -luokitus. Se on mennyt eteenpäin ja käsitelty Läntisen Maanpuolustusalueen esikunnassa. Esitys "makaa" syystä tai toisesta Pääesikunnan päätöksentekokoneistossa.

sopeutettava toimintamme vastaamaan niitä päätöksiä, joita puolustuspoliittiset selonteot puolustusvoimilta edellyttävät.

Reserviläiset saavat kiitosta

Kun esiin nousee kysymys, millainen on tyypillinen sotilaslääniä komentajan alaisuudessa toimiva reserviläinen? Nopealla tempolla Österlund nostaa sormiaan pystyyn ja jokaisen sormen kohdalla tulee esiin jokin hyve.

- Aidon maanpuolustustahtoinen, sitoutuva, haluaa kehittää itseään sotilaana, osallistuu hyvällä motivaatiolla kertausharjoitukseen ja ampumataito on korkea, Österlund listaa.

Kielteisiä ominaisuuksia tivattaessa hän mainitsee vain yhden seikan ja sekään ei koske kaikkia reserviläisiä.

- Se on iän mukana tuoma vatsakkuus.

Österlundin mielestä hyvä maanpuolustustahto näkyy hyvänä osallistumisprosentina kertausharjoituksiin

- Lukuja on verrattava työelämän koviin vaateisiin. Aina ei ole helppo irrottautua, kun kertausharjoituskutsu postiluukusta tipahtaa. Lakisääteisiin kertausharjoitukseen on lykkäyksiä myönnetty noin 10 prosentille harjoitukseen kutsuttujen kokonaismäärästä.

Vapaaehtoiisiin harjoituksiin osallistuu yli puolet kutsutuista. Pääosa saapumatta jääneistä vastaa kutsuun ja kertoo, miksi ei voi osallistua harjoitukseen. Se osoittaa osaltaan reserviläisten korkean vastuuntunnon.

Österlundin mukaan isojen pataljoonan kokoisten vapaaehtoisten harjoitusten osallistumisprosentti laittaa miettimään, kan-

nattaako laajamittaisia vapaaehtoisia harjoituksia järjestää.

- Syksyllä järjestettyyn pataljoonan vapaaehtoiseen harjoitukseen saapui 200 miestä tuhannesta kutsutusta. Yli 600 ilmoitti, ettei heille sovi. Jouduimme muiden esteiden lisäksi varmasti kamppailemaan suosioista hirvikauden avausviikonlopun ja formulan jännitysnäytelmän kanssa.

Uran pitää olla nousujohteista

Opistoupseerit niin kuin muukin henkilöstö saavat Österlundilta kiittävän lausunnon.

- He ovat osaavaa väkeä ja työmotivaatio on korkea. Opistoupseerit ovat joukko-osastoissa hankkineet kokemusta ja heillä on näkemystä sekä tietämystä asioiden hoitoon.

Opistoupseerien uranäkymät ja sitä kautta palvelusmotivaatio tulee Turun ja Porin sotilaslääniä entisestään paranemaan, mikäli Pääesikunnassa lausunnolla olevat Vaati -luokitukset tapahtuvat esitysten mukaan. Österlund perustelee tehtyä esitystä kertomalla, että opistoupseereille on lisätty vastuullisempia tehtäviä.

- Maanpuolustusalue on puoltanut meidän esitystä siitä, että saisimme opistoupseereille kolme Vaati 7 -luokan tehtävää. Uran täytyy olla kaikilla tasoilla ja kaikissa henkilöstöryhmissä nousujohteista. Se lisää työn tuottavuutta, mielekkyyttä ja antaa rekrytointiin imua, Österlund sanoo.



Esikunnan "konkarit" ratkovat kiperimmätkin kysymykset



Kaj Åsten.

Henkilöstöalan toimialajohtaja, yliluutnantti **Kaj Åsten** arvioi Turun ja Porin sotilasläänin esikunnan rekrytointinäkyviä hyviksi.

- Uuden palkkausjärjestelmän hyväksyminen lisää varmasti opistoupseerien halukkuutta siirtyä sotilasläänin esikuntaan töihin. Tästä saimme hyviä viitteitä, kun meillä avoimeen opistoupseerin paikkaan oli seitsemän hakijaa.

Åstenin mielestä säännöllinen työaika liukumineen tuo etuja, joita joukko-osastoissa ei välttämättä ole.

- Kännykkä mahdollistaa tavoitettavuuden, vaikka et olisi vielä saapunut työpaikalle. Se antaa liukumaa käyttävälle mielenrauhan.

Henkilöstöalan toimialajohtajan työsarjaan kuuluvat kaikki henkilöstöasiat, mutta hänen mukaansa niitä hoidetaan tiimityön

periaatteella, jossa jokaisella ovat omat vastualueet.

Eniten Åstenia on jurppinut se, että hänen työnsä Vaati -luokitus on "maannut" jo huhtikuusta saakka Pääesikunnan "sokkeloissa".

- Näin ei saisi olla tilanne ainakaan kovin monen henkilön osalta, muuten tulevan palkkauksen kannustavuudelta putoaa pohja pois. Uskon vakaasti, että uuden palkkausjärjestelmän hyväksyminen tuo asioihin vauhtia lisää ja järjestelmästä tulee aikaa myöden toimiva.

Varsinais-Suomen Ilmatorjuntarykmentistä vuodenvaihteessa sotilasläänin esikuntaan siirtynyt Åsten tekee käytännössä työtä juurillaan, tutulla Heikkilän kasarmialueella, jonne esikunta siirrettiin Sirkalan kasrmita.

Vapaaehtoina Åsten suorittaa oikeusno-

Hyvät keskinäiset välit ja mukava, turkulaisittain "luunnikas" työilmapiiiri antaa paremmat lähtökohdat yhdessä pohtia kiperiä kysymyksiä, tuumivat Ari Salminen ja Kaj Åsten.

taarin tutkintoa Turun oikeustieteellisessä tiedekunnassa.

Vanhaksi komentoalan konkariksi itseään kuvaa luutnantti **Ari Salminen**, joka on ollut Åstenin aisapari jo Varsinais-Suomen Ilmatorjuntarykmentissä.

Salminen on Hehati -työaikajärjestelmän pääkäyttäjä ja toimii tarvittaessa virkaveljensä sijaisena.

- Olen toiminut pitkään komentoalalla, mutta en ole silti leipääntynyt. Olen perusturkulainen ja tyytyväinen siitä, että sain jäädä Turkuun, kertoo TPS:n nimeen vanova Salminen.

Vapaaehtoinen maanpuolustuskoulutus on monitahoista

Yliluutnantti **Sakari Sainio** on muuttanut Vaasasta rakennemuutoksen myötä Turkuun.

- Turusta tuli heti alusta lähtien uusi kotikaupunkimme, jossa perheemme on viihtynyt mainiosti.

Sainio toimii osastoupseerina vapaaeh-

toisen maanpuolustuskoulutuksen parissa, virallisemmin Turun ja Porin sotilasläänin Varsinais-Suomen aluetoimistossa.

Hänen mukaansa vapaaehtoisen maanpuolustuksen sektori on selkiytynyt ja yhteistoiminta pelaa eri toimijoiden välillä varsin hyvin.

Maanpuolustuskoulutus ry järjestää puolustusvoimien tukemana erilaisia kursseja. Kurssit räätälöidään poikkeusolojen kaikkien alojen tarpeita vastaavaksi. Olemme vuosittain yhteydessä sodan ajan joukkojen päällystön ja tilaamme Maanpuolustuskoulutus ry sellaisia kursseja, että ne täydentävät sodan ajan joukkojen reservin tietoja ja taitoja.

Sainion mukaan joukko-osastot tukevat monin eri tavoin kursseja ja vapaaehtoisia harjoituksia.

- Sotilasläänin alueella järjestetään vuodessa noin 200 kurssia, joista puolet on sotilaallisia kursseja. Pääosa kursseista vaatii puolustusvoimien joukko-osastojen tukea. Kaiken tämän yhteen sovittaminen vaatii koordinoitua, joka on arjen työtäni.

Toimistomme vastuulla on myös veteraanijärjestöjen henkinen perinne.

Järjestöjen piirissä on 18 000 jäsentä, Sainio kertoo.

Kertausharjoituksen käskytyksen seuranta on monivaiheinen prosessi

Osastoupseeri **Ismo Salmisen** työpäivät kuluvat kertausharjoitus- ja asevelvolli-

suusasioiden parissa. Yliluutnantin arvo-merkkejä kantavan Salmisen mukaan reserviläisten käskeminen kertausharjoituksiin on monivaiheinen prosessi, jolla varmistetaan se, että jokainen reserviläinen on saanut varmasti tiedon tulevasta harjoituksesta.

- Sotilasläänin vastuulle kuuluvat myös joukko-osastojen järjestämien kertausharjoitusten käskykorttien lähettäminen ja valvonta. Periaatteena on se, että reserviläinen saa noin kuusi kuukautta ennen harjoitusta tiedon. Tähän ei kaikissa tapauksissa päästä.

Salmisen mukaan viime vuonna tehtiin yli 500 lykkäyshakemusta, joista yli puolet hyväksyttiin.

Liikuntalinjan käynyt Salminen hoitaa oto-työnä liikuntakasvatusupseerin tehtäviä sotilaslääninissä.

Työ on aika kiitollista, koska pääosa välittää kunnostaan ja Turun alueella suorituspaikat ovat monipuoliset. Meillä on aivan työpaikan vieressä ernomainen kuntosalitali, jota monet käyttävät lounastauoiltaan.

Salmisen tie on sotilasuran aikana lähentynyt liikkeelle Sodankylästä, josta hän on Oulun kautta siirtynyt Turkuun.

- Turkuun on ollut helppo kotiutua, Salminen tuumii.



Sakari Sainio pitää yhteyttä reserviläisiin. Kuvassa taustalla tulevat reserviläiset ottavat vasta ensi askeltaan asevelvollisuuden piirissä, meneillään ovat kutsunnat.



Ismo Salmisen valvovan silmäparin alta kulkevat kertausharjoituskäskykortit.