

Pääallystö- lehti

6/2021 JOULUKUU



Vuoden opistoupseeri

22 >

Jyrki Lukkarinen jatkaa
puheenjohtajana

24 >



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2022

aineisto- ja ilmestymispäivät

Numero	Aineisto	Ilmestyy
1	26.1.	17.2.
2	16.3.	7.4.
3	18.5.	9.6.
4	31.8.	22.9.
5	5.10.	27.10.
6	23.11.	15.12.

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

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

Juha Susi
juha.susi@paallystoliitto.fi

TOIMITUSSIHTEERI:

Matti Vihurila
Puh. 040 518 6672
matti.vihurila@hotmail.fi

VAKITUISET AVUSTAJAT:

Marko Jalkanen
Puh. 040 301 9295
marko.jalkanen@paallystoliitto.fi
Antti Kymäläinen
Puh. 040 828 2758
antti.kymalainen@kolumbus.fi
Jukka Mäkinen
Puh. 050 594 4613
jukka.makinen@paallystoliitto.fi
Jaakko Levä
Puh. 040 301 9294
jaakko.leva@paallystoliitto.fi
Mika Avelin
Puh. 040 301 9292
mika.avelin@paallystoliitto.fi
Toni Rinta
toni.rinta@paallystoliitto.fi
Juha Saari
juha.saari@paallystoliitto.fi

OSOITTEENMUUTOKSET:

Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

Osoitelähde: Päällystoliiton
jäsenrekisteri

SISÄLTÖ

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

Kuva: Marko Varama/Upseeriliitto



s. 25

Puolustusselonteon henkilöstöulottuvuuksia Upseeriliiton ja Ulkopoliittisen instituutin seminaarissa ruotivat kansanedustaja, puolustusvaliokunnan jäsen Atte Harjanne (vasemmalla), JHL:n puheenjohtaja Päivi Niemi-Laine, kommentopäällikkö, prikaatikenraali Rami Saari ja Upseeriliiton puheenjohtaja Ville Viita.

- 6 Päätoimittajalta
- 18 Edustajakokous
- 25 Henkilöstöhuolet esillä seminaarissa
- 26 Maakuntakierrokset käyntiin
- 35 Kutsunnat myös naisille

Kapteeni Jyrki Lukkarinen (52 v) valittiin Edustajakokouksessa yksimielisesti jatkamaan Päällystoliiton puheenjohtajana toisen nelivuotiskauden 2022 – 2025. Hänelle ei ilmaantunut yhtään vastaehdokasta. Kuva: Juha Susi.



PÄÄLLYSTÖLIITTO RY

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

Puheenjohtaja Jyrki Lukkarinen 040 301 9291. Järjestöpäällikkö Mika Avelin 040 301 9292.

Jäsensihteerit Anja Mustajoki 040 301 9290, Järjestösihteerit Sanna Karell 040 301 9297.

Päällystämismiehet Marko Jalkanen 040 301 9295, 0299 500 798, Jaakko Levä 040 301 9294, 0299 500 787, Jukka Mäkinen 050 594 4613. HUOM! Tekstiviestit eivät toimi 040-alkuisissa numeroissa.

LAKIASIAINNEUVONTA: Asianajotoimisto Lindell (02) 251 1004, e-mail: toimisto@asianajotoimistolindell.fi (Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.)

Kohti tulevaa

Korona tuntuu vyöryttävän vauhdilla kansakuntamme terveyden juoksuautoja. Päivä päivältä saamme kuulla uutisia uusista koronatartuntojen päiväkohtaisista ennätysluvuista. Aiemmin syksyllä koronavapaan maailman aamunkoiton sarastus on muuttumassa jatkosodaksi pandemiaa vastaan. Nyt tarvitaan vastuullisuutta toimissa kaikilta, niin yksilöiltä kuin virastoiltakin, jotta torjuntavoitto pandemiasta olisi mahdollinen. Meidän tulee ottaa askel jälleenrakentamisen tieltä taaksepäin ja päivittää virastojen koronaohjeistukset vastaamaan uhkakuvaa ja unohtaa toistaiseksi korona-exit, sen aika tulee vielä.

Katse tulee olla toiveikkaana tulevassa. Päälystöliiton Edustajakokous marraskuussa linjasi liiton suuntaviivat ensi vuodeksi, tulevaksi hallituskaudeksi ja osittain jopa täksi vuosikymmeneksi. Samalla liitolle valittiin uusi hallinto alkavalle nelivuotiskaudelle. Puheenjohtajan näkökulmasta uusi hallitus edustaa kattavasti kaikkia puolustushaaroja ja Rajavartiolaistosta sekä kokemusta ja tuoretta verta. Hallinnon tehtävänä on hallituskauden aikana luotsata Edustajakokouksille näkemyksiä siitä, millainen Päälystöliitto voisi olla 2030-luvulla. Tässä tulevaisuustyössä onkin eduksi, että hallitukseen on valikoitunut useita jäseniä, jotka ovat vielä palveluksessa tuolla vuosikymmenellä.

Puolustusvaliokunnan mietintö valtioneuvoston puolustusselonteosta valmistui taannoin. Valiokunta on säännönmukaisesti useiden vuosien ajan kiinnittänyt huomiota Puolustusvoimien henkilöstön työssä jaksamisen haasteisiin. Tämäkään kerta ei tuottanut poikkeusta. Mietinnössä todetaan, että kasvaneet valmiudelliset tehtävät ja vaatimukset, laadukas ja määrällisesti riittävä varusmies- ja reserviläiskoulutus, vapaaehtoisien maanpuolustuksen kentän laajeneminen, uusien suorituskykyjen tehtävät ja laaja kansainvälinen toiminta vaativat Puolustusvoimien henkilöstöltä jo nyt venymistä.

Puolustusvaliokunta pitää tärkeänä, että puolustushallinto käy henkilöstöjärjestöjen kanssa jatkuvaa vuoropuhelua siitä, miten työssäjaksamista on mahdollista kehittää edelleen. Puolustusvoimien henkilöstöstrategia päivitetään vuoden 2022 aikana, jolloin tätä kysymystä on tarpeen ja välttämätöntä arvioida osana strategiatyötä. Talvisodan syttymisen muistopäivänä Upseeriliiton ja Ulkopoliittisen instituutin Selonteot ja tulevaisuuden toimintaympäristö -seminaarissa komentoapäällikkö, prikaatikenraali **Rami Saari** toikin puheenvuoroissaan esille, että henkilöstöjärjestöt pääsevät mukaan henkilöstöstrategian päivittämistyöhön. Puolustusvaliokunnassa esille tulleet henkilöstöasiat heijastetaan strategiaan ja työilmapiirikyselyn kysymyksiä analysoidaan ja päivitetään, ja tässäkin työssä henkilöstöjärjestöt saavat olla mukana. Päälystöliiton mielestä nyt on paikka lopettaa Puolustusvoimien itsearviointien ja henkilöstöjärjestöjen jäsenkyselyiden vastakkainasettelu. Jatkossa tulee aidosti yhteistyössä laatia kysely, jossa yhdessä laadituilla kysymyksillä kartoitetaan henkilöstön jaksamisen haasteet. Tällä tavalla molemmat osapuolet voivat sitoutua vastauksiin ja pääsisimme seisomapoteroistamme maan pinnalle aidosti kehittämään henkilöstön hyvinvointia puolustusvaliokunnan edellyttämässä hengessä. Olemmekin yhtä mieltä siitä, että henkilöstö on tärkein voimavaramme.



Kuva: Juha Susi

Liian harvoin tulee sanottua kiitos, vaikka kiitos ei ole kirosana kuten laulussakin sanotaan. Haluan kiittää näin nelivuotisen hallituskauden päätteeksi kaikkia päälystöliittolaisia toimijoitamme arvokkaasta työstänne jäsenistön edunvalvonnan ja maanpuolustuksen eteen. Erityisesti haluan osoittaa kiitokseni niille veljille, joiden osalta työ liiton hallinnossa on tullut päätökseensä - on ollut kunnia tehdä töitä jäsenistön eteen kanssanne. Haluan kiittää myös koko jäsenistöämme ja paikallisyhdistyksiämme siitä huomattavasta luottamuksesta, jota minua kohtaan osoititte valitsemalla minut jatkamaan Päälystöliiton puheenjohtajana. Pysin tekemään kaikkeni, jotta olisin luottamuksenne arvoinen.

Itsenäisyyspäivän juhlallisuuksia, valtakunnallinen paraati mukaan lukien, peruttiin terveysturvallisuuden vuoksi. Juhlallisuudet ovat kuitenkin vain ulkokuorta, itsenäisyyden tärkeys on meillä suomalaisilla sydämissämme. Ulkoisina tunnusmerkeinä itsenäisyyspäivästä toimivat myös huomionosoitukset, ja haluankin Päälystöliiton puolesta onnitella kaikkia ylennettyjä ja palkittuja.

Poikkeavina aikoina korostuu läheisten ja rauhoittumisen tärkeys. Olette sitten turvaamassa Suomen tai maailman rauhaa, niin tilanteen salliessa ottakaa aikaa itsellenne ja läheisillenne. Toivotan kaikille jäsenillemme ja yhteistyökumppaneillemme rauhallista joulua ja menestyksestä tulevaa vuotta 2022 sekä voimia taistelussa koronaa vastaan.


Jyrki Lukkanen
puheenjohtaja

Maanpuolustus- koulutus MPK edistää sotilaallisia valmiuksia

Teksti: Antti Kymäläinen

Kuvat: MPK/Ossi Hietala



Toiminnanjohtaja Antti Lehtisalon mukaan Maanpuolustuskoulu- ja Puolustusvoimien yhteistyö tiivistyy kohti operatiivista kumppanuutta.

Vapaaehtoisen maanpuolustuksen yhteistyöjärjestö Maanpuolustuskoulutus (MPK) sai elokuun alussa uuden toiminnanjohtajan. Puolustusvoimien strategisena ja tulevana operatiivisena kumppanina toimivan MPK:n johdossa aloitti prikaatikenraali evp. **Antti Lehtisalo**.

- Reserviläistoiminta on aina ollut lähellä sydäntäni - sen piirissä maanpuolustuskoulutusta on rakennettu. Käytännölläisyys ja ihmiskeskeisyys olivat keskeisiä syitä teh-

tävään hakeutumisessa, summaa Lehtisalo uuden pestinsä vetovoimatekijöitä.

MPK:n palvelukseen Lehtisalo siirtyi puolustusministeriöstä, jossa hän toimi kansallisen puolustusyksikön johtajana. Ministeriössä hän oli mukana valmistelemassa vapaaehtoisen maanpuolustuskoulutuksen lakiuudistusta, samoin kuin tuoreinta puolustuslainsäädäntöä. Parlamentaarisen asevelvollisuuskomitean työhön Lehtisalo osallistui sotilaallisen maanpuolustuksen jaoston vetäjänä.

- Kaikissa näissä valmistelutöissä vapaaehtoinen maanpuolustuskenttä oli mukana yhtenä tekijänä pohdintoissa. Tämäkin herätti mielenkiintoa MPK:n toiminnanjohtajutta kohtaan, lisää Lehtisalo.

Valmiuspäälliköt MPK:n kokoontaan

Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuskoulutuksesta uudistettiin vuoden 2020 alusta.

- Uudistuksessa puolustusministeriön, Puolustusvoimien ja MPK:n keskinäistä työnjakoa selkeytettiin. Puolustusvoimat ei enää tilaa sotilaallista koulutusta MPK:lta, mutta ohjaa kiinteästi päätehtävämme - sotilaallisia valmiuksia palvelevan koulutuksen - suunnittelua. Puolustusvoimat myös hyväksyy tämän koulutuksen tavoitteet, sisällön ja osallistajat. Päämääränä on nousujohtainen koulutus, joka jatkuu Puolustusvoimien vapaaehtoisissa harjoituksissa sekä kertausharjoituksissa ja johtaa vahvistuvien paikallisjoukkojen tehtäviin, summaa Lehtisalo lakimuutoksen ytimen.

MPK:n organisaatioon uudistus ei vaikuttanut. Toiminta on jatkunut seitsemän maanpuolustuspiirin sekä ilma- ja meripuolustuspiirien puitteissa. Henkilöstön osalta olennainen uudistus oli valmiuspäällikköjärjestelmän luonti MPK:n puolelle.

- Valmiuspäälliköillä on keskeinen rooli MPK:n kouluttajina toimivien reserviläisten käytön suunnittelussa, SOTVA-koulutustapahtumien koordinoimisessa Puolustusvoimien kanssa sekä vapaaehtoisten rekrytoinnissa. Heidän tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat joukko-osastojen apulauskomentajat, aluetoimistojen päälliköt ja vapaaehtoisen maanpuolustuskoulutuksen upseerit, tiivistää Lehtisalo uusien toimijoiden tehtävän.

Uuden lain sisäänajoa vuoden 2020 alusta häiritsi samaan aikaan leviävä koronapandemia. Osin tilannetta helpotti se, ettei pandemia kohdellut kaikkia alueita yhtä pahoin.

- Jouduimme mukauttamaan koulutusta koronatilanteeseen, mutta pystyimme kuitenkin järjestämään kurssia kohtuullisen hyvin sekä määrällisesti että laadullisesti. Tästä on annettava erityinen kiitos meidän vapaaehtoisille ja henkilöstölle. Lehtisalon mukaan vuoden 2022 koulutuksessa pyritään normaalitasoon, noin 2 000 kurssiin ja 40 000 osallistajaan.

Tiiviimpään yhteistyöhön paikallispuolustuksessa

Puolustuslainsäädännön linjauksien mukaan paikallispuolustuksen roolia tullaan kehittämään voimakkaasti, ja tässä prosessissa MPK haluaa olla mukana.

- Me rakennamme koulutustamme operatiivisen kumppanuuden lähtökohdista ja olemme valmiit mukauttamaan järjestelmäämme paikallispuolustuksen tarpeisiin - se tietysti muistaen, että meidän toimintamme perustuu vapaaehtoisuuteen, linjaa Lehtisalo.

Esimerkkinä Lehtisalo mainitsee MPK:n kotiseutuharjoitusten ja Puolustusvoimien paikallispuolustusharjoitusten viennin lähemmäksi toisiaan. Jos näissä voidaan käyttää samaa tilanpohjaa, pystytään paremmin hoitamaan paikallispuolustuksen tehtäviä ja viranomaisyhteistyötä. Tällaisen harjoitusrakenteen suunnittelu on käynnissä, ja sen toimeenpanoon tähdätään täysillä.

Ase- ja ampumakoulutus kiinnostaa

MPK:n laajasta koulutustarjonnasta eniten kiinnostusta Lehtisalon mukaan kerää ase- ja ampumakoulutus. Koulutuksen järjestämistä ovat helpottaneet vuonna 2020 hankitut omat kiväärit.

- Selvästi laajeneva osa tarjontamme on kyberkoulutus. Tämä on ymmärrettävää, koska tietoturvaan liittyvät asiat huolestuttavat niin yksilöitä kuin organisaatioitakin. Pääkaupunkiseudulla nuorille 16–18-vuotiaille suunnattu varusmiespalveluksen sisältöön keskittyvä tutustumiskoulutus vetää myös hyvin, samoin kuin naisten vapaaehtoiseen asepalvelukseen valmistava koulutus. Koronan aikana suosittuja ovat olleet myös verkkokurssit ja webinaarit, summaa Lehtisalo MPK:n suosituimpaa tarjontaa.

Palkattuihin tehtäviin avoin haku

MPK:n palveluksessa on paljon evp-ammattisotilaita - mm. upseereita ja opistoupseereita - siviilitaustaisten ohella. Avoimista tehtävistä MPK ilmoittaa Oikotien avoimet työpaikat -verkkosivustolla.

- Meillä on avoin ja läpinäkyvä valintaprosessi. Kaikki hakijat ovat samalla viivalla, sanoo Lehtisalo.

Joihinkin tehtäviin on määritetty kelpoisuus- ja kokemusvaatimuksia, mm. piiripäällikkötehtävään tarvitaan korkeakoulututkinto. Muutoin valintatilanteessa kutakin hakijaa peilataan MPK:n lakisääteisiin tehtäviin. Eduksi tietysti luetaan perehtyneisyys Puolustusvoimien ja MPK:n toimintaan sekä reserviläiskentän ja vapaaehtoisen maanpuolustuksen tuntemus, samoin kuin kokemus koulutustehtävistä.

Osaan tehtävistä kokemustaustalla on suurempi merkitys. Esimerkiksi piiripäällikön tehtävissä on etua laajasta kokemuksesta puolustushallinnossa ja vapaaehtoisen maanpuolustuksen kentällä. Tämän vuoksi piiripäälliköksi valikoituu yleensä evp-soti-

las, joskin sääntöä vahvistava poikkeuskin löytyy Pohjanmaan maanpuolustuspiiristä.

- Ikärajoitetta meidän tehtäviimme ei ole. Tehtävän edellyttämää toimintakykyä tietysti punnitaan jokaisen hakijan kohdalla, toteaa Lehtisalo.

Hakijan SA-tehtävällä ei ole vaikutusta valintaan. Mutta positiivinen pohjavire sillä voi Lehtisalon mukaan olla - kertoohan se osaltaan henkilön osaamisesta ja kokemuksesta.

Henkilöstön valintapäätökset on porrastettu eri toimintatasoille. MPK:n hallitus valitsee piiri- ja valmiuspäälliköt. Koulutuspäällikköjen valinnat tehdään piireissä.

Ovatko MPK:n tehtävät haluttuja?

- Tilanne vaihtelee - piiripäällikön tehtävään voi tulla 20–30 hakemusta, ja joihinkin tehtäviin on vain yksittäisiä hakijoita. Kokonaisuutena tilanne on kuitenkin kohtuullisen hyvä, arvioi Lehtisalo.

Maanpuolustus- koulutusyhdistys MPK

- Julkisoikeudellinen yhdistys
- Valtakunnallinen vapaaehtoisen maanpuolustuskoulutuksen yhteistyöjärjestö
- Järjestää mm. sotilaallisia valmiuksia palvelevaa koulutusta (SOTVA) ja kehittää naisten mahdollisuuksia osallistua vapaaehtoiseen maanpuolustukseen
- Henkilöstöä kk-palkkaisina noin 50, suoritepalkkaisia noin 70
- Toiminnassa mukana noin 3 000 vapaaehtoista
- Vuosibudjetti 4,6 M€
- Koulutukseen osallistujia vuosittain noin 50 000, koulutuspäiviä noin 40 000.



Kuva: MPK/Tommi Korhonen

Henkilöstössä vakituisia ja vapaaehtoisia

Palvelussuhteen ehdot MPK:ssa eivät kytkeydy mihinkään työehtosopimukseen. Ehdot määräytyvät työsopimus-, työaika- ja vuosilomalainsäädännön mukaisesti. Palkat määräytyvät MPK:n hallituksen vahvistaman tehtävien vaativuudenarviointimenetelmän perusteella. Lehtisalo pitää palkkoja kilpailukykyisinä.

MPK:n työtehtävistä noin 50 on kuukausipalkkaisia ja noin 70 suoritepalkkaisia. Kk-palkkaiset työskentelevät tyypillisesti toimihenkilöinä keskustuomistossa, piirien piiri- ja valmiuspäällikköinä sekä koulutussihteereinä. Suoritepalkkaiset toimivat yksittäisten kurssien vetäjinä tai kouluttajina.

- Lisäksi toiminnassamme on mukana noin 3 000 vapaaehtoista, jotka toimivat kouluttajina tai koulutuksen tukitehtävissä, kertoo Lehtisalo.

Antti Lehtisalo

- Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen toiminnanjohtaja 1.8. lukien
- Prikaatikenraali evp.
- 57-vuotias
- Työskennellyt aikaisemmin mm. kansallisen puolustusyksikön johtajana PLM:ssä, Jääkäriprikaatin komentajana ja Karjalan prikaatin apulauskomentajana
- Naimisissa, kolme lasta
- Harrastaa ravihevosten kasvatusta ja kuntoilua

Motto: "Tien suunnassa eteenpäin"

Kun ei osata sanoa ei

Teksti: Juha Susi

Priorisoikaa! Priorisoikaa tehtäviä, mikäli ette ennätä tekemään kaikkea työajalla. Useampi lienee kuulut vastaavia heittoja työyhteisönsään.

Henkilöstön jaksaminen pysyy vakioaiheena, kun tapaa jäsenistöä tai joukkojen komentajia. Aihe on siis edelleen akuutti. Juurisyynä voitaneen pitää vuosina 2012–2015 toimeenpantua Puolustusvoimauudistusta, joka toteutettiin pysyviä kustannussäästöjä ajatellen, samalla kuitenkin huolehtien puolustuskyvystä. Tavoitteena oli tuottaa merkittäviä säästöjä henkilöstökuluissa, ja kun siihen yhdistetään uudistuksen jälkeen tapahtuneet muutokset maailmanpoliittisessa tilanteessa, näkyy tämä monen mutkan kautta heijasteena yksittäisen virkemiehen arjessa. Tulee sitä ruuhkaa kuljettimelle kuten sanotaan.

Alussa mainittu priorisointi on vaikeaa yksilön näkökulmasta tarkasteltuna. Kun palkkaus perustuu myös suoritusarviointiin ja nyt kehoitetaan laskemaan työn tuloksia, ollaan vaikean paikan edessä. Eikö työn tekemättä jättäminen tai sen tekeminen niin sanotusti vasemmalla kädellä näy sitten kehityskeskusteluissa? Priorisointi vaatii aina organisaation selkeän tuen, yksilön kontolle sitä ei pidä jättää. Laiskuus ja priorisointi eivät ole synonyymejä.

Päällystöliiton vierailulla Kouvolassa tapaamamme komentajat mainitsivat myös yksilöiden halun tehdä aina parhaansa. Tämä näkyy siten, ettei osata sanoa ei. Soppa on valmis. Koska me osaisimme luopua jostain tai koska me saisimme siihen tukea esimiehiltä ja organisaatiolta?

Valmiudesta ja suorituskyvyn laskusta ei kannata tinkiä. Olisiko yksi keino jaksamiseen uudistaa se työaikalaki, jolla turvattaisiin ne henkilöstön kaipaamat hengähdystauot tässä kiivaassa rytmissä?

Inhottava indeksi

Eläkekeskustelu otti taas tuulta alleen loppusyksystä. Syynä oli eduskunnassa tehty kirjallinen kysymys alhaisten työeläkkeiden korotuksista ja niin sanotun taitetun indeksin poistamisesta. Kysymyksessä esitetyt perustelut ammuttiin alas useiden eri eläkejärjestelmien asiantuntijoiden toimesta.

Kun työeläke perustuu oman työuran pituuteen ja sen aikana saatuihin ansioihin, ei järjestelmän kautta voida nostaa alhaisimpia työeläkkeitä rikkomatta eläkejärjestelmän periaatteita. Asumistuen korottaminen tai lääke- ja lääkärimaksujen omavastuuosuuden laskeminen tuottaisivat paremman lopputuloksen tässä tapauksessa.

Eri keskustelupalstojen kommentiosuuksissa nämä kansan syvien rivien jopakaikan asiantuntijat kyllä tiesivät, miten eläkerahojen kanssa tulisi toimia. Kiistaa nousi jopa siitä, kenelle kuuluvat eläkerahastojen varallisuudet. Todettakoon, että työntekijän työeläkemaksu tuli ensimmäisen kerran vuonna 1993 ja pysyväksi järjestelyksi seuraavana vuonna. Samoin maksuosuudet olivat murto-osan nykyisestä. Jo eläkkeellä olevien käyttämä perustelu, jonka mukaan he ovat rahoittaneen nykyisen rahastopotin, näyttää tätä taustaa vasten erikoiselta.

Taitetun indeksin poisto kuulostaisi, ainakin henkilökohtaisesti, mukavalta. Kun

aiemmin tarkasteltiin eläkkeiden vuosittaisia korotuksia hintatason ja palkan 50–50 tarkastelulla, muutettiin se vuoden 2005 eläkeuudistuksessa nykyiseen muotoonsa, jossa hintojen ja palkkojen nousujen suhde on 80–20. Indeksimuutos nostaisi erityisesti keskiarvon ylittäviä (lue miesten) eläkkeitä, joten pienituloisten eläkeläisten avuksi siitä ei olisi.

Kohti vuosikymmenen loppua

Päällystöliiton Edustajakokouksen rooli on tärkeä tulevaisuuden suuntalinjoja laadittaessa. Kokouksessa esitelty tulevaisuustyö ei suinkaan ole vielä valmis vaan nyt ollaan tavallaan välistepillä. Tulevien vuosien kokousedustajien tuleekin olla heillä, jotta jäsenistön, etenkin nuorempien, ääni saadaan kuuluviin. Mikäli joudutaan turvautumaan jälkiviisauteen, on menty metsään. Tutustukaa kokousaineistoon ja keskustelkaa. Kaikkien näkemyksiä kaivataan.

Näin vuoden lähestyessä loppuaan haluan toivottaa koko Päällystölehdän puolesta hyvää joulua ja onnellista uutta vuotta. Pysykää terveisinä ja muistakaa rauhoittua.

Siiri Susi



Opistoupseeristo työntäjän resurssina:

- Tunnustettu ammattitaito
- Osaaminen
- Kokemus
- Keski-ikä noin 48 vuotta
- Lukumäärä 1 434 (2.1.2021 tilanne, sis. RVL:n opistoupseerit)

Opistoupseerien viimeinen peruskurssi valmistui tammikuussa 2003. Nykyisten eläkesäännösten mukaan ammattikuntansa valot sammuttava opistoupseeri eläköityy vuoden 2037 kuluessa. Opistoupseerit ovat siis edelleen tärkeä osa Puolustusvoimien henkilöstörakennetta, ja osaamisemme ja ammattitaitomme vielä hyödynnettävissä työntäjän tahtotilan mukaan ainakin viidentoista vuoden ajan.

Osaamisen hyödyntäminen

Opistoupseeriston osaamisen hyödyntämiseksi laadittiin OUKES, Opistoupseerien keskitetty urasuunnitelma, upseerien ylempien tehtävien tapaan. Suunnitelman tarkoituksena on saattaa vaativa tehtävä ja osaava tekijä yhteen paikkakunnasta ja puolustushaarasta välittämättä. Puolustusvoimien henkilöstöstrategian (HESTRA) kirjauksen mukaisesti OTV7- ja OTV8-tason tehtävät tulee täyttää opistoupseereilla niin kauan, kun tehtäviin löytyy sopivia opistoupseereita.

Pääesikunnan normisto tukee tätä puolustusvoimallista tavoitetilaa, mutta...

Käytännön toimet

Hallintoyksiköistä kantautuu tietoa erittäin huolestuttavista järjestelyistä, joilla opistoupseerien vaativimpia tehtäviä pyritään siirtämään muille henkilöstöryhmille kyseenalaisin perusteluin.

Opistoupseerien vaativia tehtäviä on alettu siirtämään vaiivahkaa henkilöstöryhmältä toiselle epämääräisin menetelmin. Tässä muutamia esimerkkejä.

- Tehtävän sisältöä muokataan vähemmän vaativaksi ja tehdään henkilöstöryhmämuutos.

- Tehtävänhoitajan eläköityessä tehtävä laitetaan hakuun, mutta hakuvaatimuksia "korotetaan" siten, että tehtävään ei löydy tehtävänhoitajaa opistoupseerien joukosta ja tehdään henkilöstöryhmämuutos, koska siihen ei ole ilmoittautunut yhtään opistoupseeria.

- Henkilöstöryhmämuutos naamioidaan organisaatiomuutoksen tai TKP-muutoksen (tehtäväkokoonpanomuutos) alle.

- Tehtävä lakkautetaan ja perustetaan muutaman kuukauden päästä uudelleen eri



Päällystöliiton hallituksen ja paikallisen ytelimen jäsen sekä Maavoimien ytelimen varajäsen Pasi Pirkkalainen.

henkilöstöryhmän tehtävänä.

- Asia tuodaan paikallisen yhteistoimintaelimen (yt-elin) käsittelyyn erittäin lyhyellä palojalla.

- Järjestöjen lausumat otetaan tai ei oteta huomioon, ja muutos tuodaan uudelleen käsittelyyn pienten "viilailujen" jälkeen, lopputuleman ollessa kuitenkin muuttumaton.

- Tehtävä on pitkään tyhjänä ja työt hoidetaan sijaisuusjärjestelyin.

- Henkilöstöä painostetaan jäämään eläkkeelle.

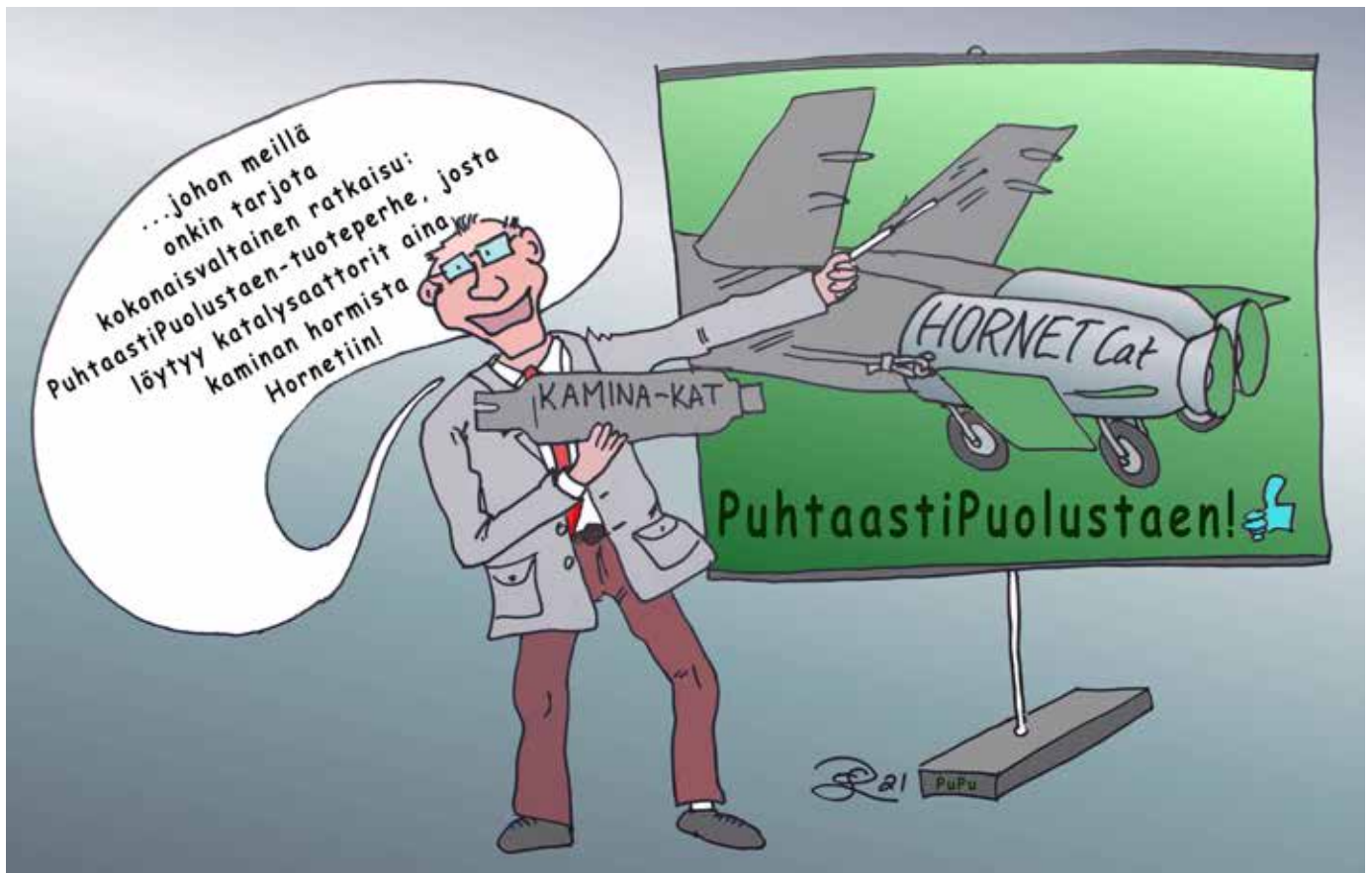
Aikamoista. Me Päällystöliitossa olemme sitoutuneet toimimaan vallitsevien henkilöstönormien ja henkilöstöstrategian mukaisesti, ja odotamme, että opistoupseeristoa kohdellaan tasapuolisesti muihin henkilöstöryhmiin verrattuna. Ennen aikaisesti tehty henkilöstöryhmämuutokset eivät ole Puolustusvoimien etu, ja lisäksi tuolloin jää HESTRA:n mukainen tahtotila toteutumatta.

Meitä opistoupseereita arvostetaan siis juhlapuheissa, mutta käytäntö on valitettavasti monesti toinen. Urakehitysnäkymät ovat olemattomat, jos vaativimpia tehtäviä aletaan muuttamaan etupainotteisesti toisten henkilöstöryhmien tehtäviksi, vaikka niihin olisi asettaa osaavia opistoupseereita.

Jatkuvat esimiesvaihdokset rasittavat myös henkilöstöä. Opistoupseerit ovat ratkaisu moniin tehtäviin, joissa tarvitaan pysyvyyttä ja osaamista. Ainakin toistaiseksi meitä on vielä palveluksessa ja tekijöitä löytyy, mikäli osaamista ja kokemusta arvostetaan ja niitä halutaan käyttää organisaation hyväksi

Kapteeniluutnantti Pasi Pirkkalainen 44 v

- Kotipaikka Kotka
- Palvelustehtävä osastoupseeri
- Maasotakoulu, Hamina



Lehti katsoo tulevaan

Teksti: Juha Susi

Päälystöllehden perinteinen vuosisuunnittelutilaisuus järjestettiin Edustajakokouksen jälkeen. Tilaisuuden tavoitteena oli laatia askelmerkkejä kirjoitustyöhön niin vakioaiheista kuin lukijoiden lähettämistä toiveista.

Laajennettu toimitusneuvosto tarkasteli tilaisuuden aluksi kevään viestintäkyselyn tuloksia lehden osalta. Toiveissa oli yllättävän paljon esityksiä liiton historian tarkastelulle. Totesimme keskustelun päätteeksi, että lehden tulee keskittyä tulevaan eikä jäädä muistelemaan menneitä. Oma historia tulee muistaa ja tuntee, mutta sen aika ei ole ainakaan vielä ensi vuonna - ehkäpä liiton täyttäessä 100 vuotta. Muistissa on hyvin vuoden takainen lehden ja liiton historiaa esitellyt sarja.

Edustajakokouksessa liitolle valittiin uusi hallinto. Palstat, joissa kiertävän kirjoit-

tajavuoroluettelon mukaisesti kirjoittavat niin hallituksen kuin luottamusryhmän jäsenet, saavat jatkoa myös seuraavan nelivuotiskauden. Kyselyn tulokset tukevat näiden palstojen tarpeellisuutta, ainakin palveluksessa olevien näkökulmasta.

Meiltä toivotaan artikkeleita paikallistasolta, yhdistysten toiminnasta ja yksittäisten jäsenten tehtävien esittelyä. Näihin toiveisiin on tarkoitus vastata saman tien. Ensimmäiset joukko-osastovierailut on saatu pitkän tauon jälkeen käyntiin. Tällä kertaa Kouvolan joukko-osastot saavat palstatilaa jo tässä numerossa.

Jäsenistömme palvelee mitä moninai-
simmissa tehtävissä. Valitettavan usein käy kuitenkin niin, ettei artikkeliin suunniteltu henkilö halua tulla haastatelluksi tehtävän sisällön vuoksi. Kunnioitamme henkilön toiveita, eikä lehdellä ole tarkoitus vaarantaa

kenenkään palvelusturvallisuutta tai tuoda esiin turvaluokiteltua tehtävänsisältöä. Kar-
toitamme jatkuvasti sopivia haastateltavia.

Joulun lähestyessä olemme perinteisesti muistaneet arpoa tavarapalkintoja kesän ja syksyn aikana palautetta antaneiden kesken. Edellisen lehden taiton yhteydessä palautekoodi oli hiukan heilahtanut, eikä QR-linkki toiminut. Palautetta voi aina antaa myös kotisivujen kautta, mikäli linkki ei toimi.

Tällä kertaa arpaonni suosi **Juha Kärnä**.

Kohti vihreää puolustusta

Teksti: Antti Kymäläinen

Puolustusvoimien värimaailmaa on vuosien saatossa muokattu ankeasta kenttäharmaasta luonnonkauniiseen maastonvihreään. Lähtöaskel vihreään siirtymään on siis otettu, mutta pitkä marssi on vasta alussa. Globaalin maailman asteittainen herääminen ilmastomuutoksen aiheuttamiin uhiin asettaa haasteita, joihin myös Puolustusvoimien pitää omilla toimenpiteillään vastata.

Ilmastomuutoksen seurauksena sään ääri-ilmiöt yleistyvät. Nämä aiheuttavat vahinkoa infrastruktuurille ja taloudelle sekä vaarantavat ihmisten terveyttä.

Suomessa hallitus on asettanut kunnianhimoisen tavoitteen ilmastomuutoksen hillitsemiseksi - Suomi haluaa olla hiilineutraali vuoteen 2035 mennessä. Hiilineutraalius tarkoittaa sitä, että hiilidioksidipäästöjä tuotetaan korkeintaan sen verran kuin niitä voidaan sitoa ilmakehästä hiilinieluihin. Suurimmat päästöt Suomessa syntyvät energiantuotannosta, teollisuudesta ja liikenteestä. Maamme merkittävimmät hiilinielut muodostuvat metsistä.

Puolustushallinto on tunnustanut omat syntinsä mm. viimeisimmässä ympäristöraportissaan. Sen mukaan liikennepolttoaineiden kulutus on merkittävin puolustushallinnon hiilidioksidipäästöjen lähde ja ilmastomuutosta voimistava tekijä. Noin 60 prosenttia puolustuksen päästöistä syntyy sotilasilmailusta.

Aluevalvonnasta ja koskemattomuuden turvaamisesta sekä sotilaallisen maanpuolustuksen koulutustoiminnasta syntyy pakostakin päästöjä, joita toki pystytään rajoittamaan, mutta ei kokonaan välttämään. Kansallisen turvallisuuden varmistamiseen tarvitaan hävittäjiä, taistelualuksia ja panssariajoneuvoja - polkupyöräpataljoonilla maata ei pystytä puolustamaan.

Suomalaiset luottavat Puolustusvoimiin, ja tätä luottamusta tukee osaltaan se, että Puolustusvoimat kertoo avoimesti ja rehellisesti aiheuttamastaan ympäristörasituksesta ja pyrkii tätä rasitusta kaikin järkein keinoin minimoimaan. Ns. viherpesuun Puolustusvoimien ei tule langeta - siihen, että puhutaan asian vierestä tai lillukanvarista. Yritysmaailmasta tällaisia harhauttavia hyvesignaaleja kuullaan tavan takaa.

Puolustusvoimien ympäristöviestinnän arsenaaliin kuuluu koko joukko julkisesti saatavilla olevaa materiaalia. Puolustusvoimien verkkosivuilta löytyvät ympäristöpolitiikka ja -strategia, kestävä kehityksen sitoumus, energia- ja ilmasto-ohjelma sekä Puolustushallinnon ympäristöraportti. Puolustusvoimien ympäristöteemat eivät ole kovasti medianäkyvyyttä saaneet - mielenkiinto on kohdistunut muualle. Tämä kertoo osaltaan siitä, että haitallisia ympäristövaikutuksia on onnistuttu rajoittamaan. Puolustusvoimat ei myöskään ole ilmastomuutosta aiheuttavien päästöjen ”pääpahis”. Sotaväen on kuitenkin tehtävä oma osuutensa päästöjen vähentämisessä muun yhteiskunnan mukana.

Ilmastomuutoksen torjunta on välttämätöntä, mutta ei ilmaista. Puolustusvoimatkin joutuu varautumaan kaiken kallistumiseen. Polttoaineiden ja sähkön hinnat nousevat. Ympäristöystävällisempään infrastruktuuriin joudutaan investoimaan. Hankintoja ohjaavat entistä voimakkaammin myös niiden aiheuttamat hiilijalanjäljet. Kustannukset kasvavat ja paineet leikkauksiin ja toiminnan supistamiseen lisääntyvät.

Puolustusvoimissa pystytään pienentämään ympäristörasitusta monin jo

käytössä olevin keinoin. Kun ajo- ja ampumakoulutuksessa hyödynnetään simulaattoreita, voidaan vähentää melua ja päästöjä. Etä- ja monipaikkatyön suosiminen supistaa työmatkaliikennettä. Videoneuvotteluja käyttämällä matkustaminen vähenee. Työssäjaksamisen tukemisen ohella uudet työn tekemisen tavat ovat ilmastotekoja.

Vihreään puolustukseen kehitetään kovaa vauhtia uusia ratkaisuja ja ilmastoystävällisempää teknologiaa niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Luottakaamme siihen, että selviämme ilmastomuutoksen haasteista kuivin koivin ja käristymättä.



Kuva: Seija Kymäläinen

Sotilaallinen harjoitus ja virkamatka samana kalenterivuorokautena

Tekstit: Marko Jalkanen Kuva: Pasi Saari

Sotilaalliseen harjoitukseen (SH) liittyvät meno- ja paluumatkat sekä virkamiehen yleinen matkustaminen SH:n aikana voidaan lukea harjoitukseen tai harjoitusjoukkoon kuuluvaksi työksi vain siinä tapauksessa, että nämä on määrätty harjoituskäskyssä tai osaksi harjoitukseen kuuluvaksi työksi. Käskyssä nämä voidaan määrätä esimerkiksi harjoitusjoukon suorittamana moottorimarssina. Tällöin matkustaminen kuuluu SH:n työajan laskentaan. Niissä tilanteissa, joissa harjoituskäsky määrää virkamiehen SH:n aloittamisen tai päättymisen harjoituskokoonpanossa jossain muualla kuin omalla virkapaikalla, harjoituksen meno- tai paluumatkaan liittyy aina virkamatka virkapaikan tai asunnon ja virantoimituspaikan välillä.

Virkamiehen sotilaallinen harjoitus alkaa siitä hetkestä, joka on määritetty esimerkiksi harjoituksen aloituspuhutteluna tai ilmoittautumisena harjoitusjoukkoon. Siltä ajalta, jolta maksetaan SH:n harjoituspäivärahaa, ei makseta valtion matkustussäännön perusteella päivärahoja eikä aterikorvauksia. Kun sotilaallinen harjoitus ja virkamatka kohdistuvat samalle kalenterivuorokaudelle, virkamatkan tarkoituksella ei ole merkitystä, onko kyseessä sotilaallisen harjoituksen meno- tai paluumatka vai jokin muu samalle kalenterivuorokaudelle sattuva virkamatka. Työaikamerkinnällisesti näissä tilanteissa ratkaisevaa on se, työskenteleekö virkamies kyseisenä kalenterivuorokautena SH:een kuuluvassa työssä vähintään 8 tunnin ajan vai muodostuu

ko virkamatkan ajalta työajaksi luettavaa aikaa.

Niissä tilanteissa, joissa virkamiehen palvelus sotilaallisessa harjoituksessa on kestänyt vähintään 8 tuntia eikä samaan kalenterivuorokauteen sattuvalla virkamatkalta lasketa työaikaa, virkamatkaa ei huomioida työaikamerkinnöissä. Sen sijaan varsinaiseen matkustamiseen käytetty aika voidaan laskea työajan lisäyksenä, jolloin virkamies on osallistunut sotilaalliseen harjoitukseen, mutta hänen palveluksensa harjoituksessa on kestänyt vähemmän kuin hänen säännöllinen työaikansa tai jaksotyössä vähemmän kuin 7 tuntia 39 minuuttia. Tällöin virkamies ei ole oikeutettu SH:n työaikamerkintöihin, vaan hänen työaikansa lasketaan siten kuin virkamiehen osalta muussa työssä laskettaisiin. Työaikamerkinnäksi lasketaan virkamiehen säännöllinen työaika, mutta matkustusajalta ei muodostu puolustusvoimien työaika-sopimuksen (PVTAS) 17–20 §:n lauantai-työ- tai sunnuntaiyökorvaukseen taikka ilta-, yötyö- ja aattopäivänlisään oikeuttavaa työaikaa.

Tapauksissa, joissa virkamiehen palvelus sotilaallisessa harjoituksessa on kestänyt vähintään 8 tuntia ja samaan kalenterivuorokauteen sattuvalla virkamatkalta lasketaan työaikaa, tulee näitä työaikamerkintöjä tarkastella erillisinä tapahtumina. Virkamatkasta tosiasiallisesti työhön käytetty työaika huomioidaan sotilaalliseen harjoitukseen kuulumattomaksi työksi. Tältä ajalta virkamiehelle myös muodostuu oi-

keus PVTAS:n 17–20 §:n mukaisiin lisiin, mikäli näiden perusteet täyttyvät.

Sitä, että virkamies on siirtynyt virkamatkaperusteisesti harjoituksen aloituspaikalle jo ennen harjoituksen alkua ja tekee ennen harjoituksen alkua esimiehen määräyksestä työtehtäviä samana kalenterivuorokautena, jolloin sotilaallinen harjoitus alkaa, ei voida pitää sotilaalliseen harjoitukseen kuuluvana työnä.

Eräässä tapauksessa virkamies määrättiin kouluttajaksi ampuma- ja taisteluharjoitukseen, jonne koottiin useat saman aselajin varusmiesjoukot ympäri Suomea. Harjoitus toteutettiin SH:na, ja harjoituskäskyssä virkamiehen tehtävä käskettiin alkavaksi ja päättyväksi virantoimituspaikalla. Virkamiehen lähin esimies määräsi joukon siirtymään harjoituksen aloituspaikalle jo edellisenä päivänä. Perusteena tälle oli siirtymismatkan pituus ja seuraavan päivän harjoituksen aloitusajankohta kello 10. Vaikka virkamies toimi yöajan varusmiesjoukon valvojana virantoimituspaikalla siihen saakka, kunnes sotilaallisen harjoituksen aloituspuhuttelu pidettiin, tämänkaltaista aikaa ei voitu pitää sotilaalliseen harjoitukseen kuuluvaksi työksi. Muutoin olisi saatettu joutua kummalliseen tilanteeseen, jos virkamies olisi ilmoittautunut kello 8 sairaaksi. Hän olisi tämän tulkinnan mukaan tehnyt sotilaalliseen harjoitukseen kuuluvaa työtä kahdeksan tunnin verran ja olisi tältä osin oikeutettu sotilaallisen harjoituksen työaikamerkintöihin, vaikka harjoitus ei olisi edes alkanut.



Sotilaalliseen harjoitukseen kuuluva virkamatka muutti työaikatoteutumaa

Virkamiehen tehtävä sotilaallisessa harjoituksessa käskettiin alkavaksi ja päättyväksi virantoimituspaikalla Rovajärvellä. Hän osallistui harjoitukseen maanantaista lauantaihin, jolloin sekä meno- että paluumatkaan liittyi virkamatka. Virkamies aloitti harjoitukseen liittyvän junamatkan maanantaina kello 7. Juna saapui määräasemalle pahasti myöhässä, jolloin matka Etelä-Suomessa sijaitsevalta virkapaikalta virantoimituspaikalle Pohjois-Suomeen kesti lähes 11 tuntia. Virkamies ilmoittautui harjoituskokoonpanoon myöhästyneenä ja vasta kello 18.

Tässä tapauksessa maanantailta sotilaallisen harjoituksen työajaksi lasketaan kello 18–24, josta kello 18–21 on iltatyölisään ja 21–24 yötyölisään oikeuttavaa työaika. Työaikamerkintää täydennetään

matkustamiseen käytetyllä ajalla siten, että työajaksi laskettavaan aikaan lisätään 1 tunti 39 minuuttia, jolloin laskettavaa työaika maanantailta kertyi 7 tuntia 39 minuuttia.

Virkamies työskenteli tiistaista lauantaihin näinä jokaisena päivänä sotilaalliseen harjoitukseen kuuluvassa työssä vähintään 8 tuntia. Viimeisenä päivänä hänen harjoituskokoonpanonsa mukainen tehtävä päättyi kello 15, minkä jälkeen hänet määrättiin vielä lauantai-iltana aloittamaan paluumatka asuntoonsa. Paluumatka yöjunalla ja bussilla kesti yli 10 tuntia, ja virkamies päätti virkamatkan asuntoonsa sunnuntaina kello 8.

Tätä varsinaiseen matkustamiseen käytettyä paluuaikaa ei huomioida enää työajan lisäyksenä lauantain työaikaan, koska

virkamies työskenteli lauantaina vähintäänkin säännöllisen työaikansa verran. Sunnuntai oli virkamiehen työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä. Tällöin yksinomaan matkustamiseen käytetyn ajan ollessa vähintään 5 tuntia, työaikamerkinnöissä oli myös huomiotava matkapäiväkorvaus, josta on sovittu matkakustannusten korvaamisesta tehdyn erillisen virka- ja työehtosopimuksen 18a §:ssä. Sekä meno- että paluumatka-aikaan sovellettiin muutoinkin tätä sopimusta, ja matkustamiseen käytetyltä ajalta korvattiin matkakustannusten korvauksena muun muassa päiväraha.

Sotilaallinen harjoitus ja PVTAS:n soveltamisohjeessa määrätyt vapautukset

Lähtökohtaisesti sotilaallisesta harjoituksesta tai harjoituskokoonpanosta poistuminen ei ole yksittäisen virkamiehen henkilökohtaisessa intressissään. Poistuminen voidaan tehdä ainoastaan harjoituskäskyn mukaisen esimiehen määräyksellä. Poikkeuksena ovat ne tilanteet, joista on erikseen määrätty PVTAS:n soveltamisohjeessa. Tällöin sotilaallisesta harjoituksesta poistuminen ei ole esimiehen harkinnassa.

Lääkärissä käynti virkamiehen sitä itse pyytäessä kuuluu tapauksiin, joissa virkamiehelle on järjestettävä vapautus työstä, mutta vapautusta ei lueta työajaksi. Lääkärikäyntiin käytetty aika voidaan työnantajan toimesta teettää takaisin, mutta takaisin teettämistä on vältettävä. Virkamiehen käydessä kesken SH:n lääkarissä, työajaksi laskettavaa aikaa tulee tarkastella koko kalenterivuorokauden ajalta. Tilanteissa,

joissa hänen palveluksensa sotilaallisessa harjoituksessa meno- ja paluumatkoineen on kestänyt vähintään 8 tuntia, lasketaan näistä harjoitukseen kuuluvaksi työksi 8 tuntia.

Kun lääkarissä käynnin johdosta virkamies ei ole osallistunut sotilaallisen harjoituksen kuuluvaan työhön vähintään 8 tunnin verran, lasketaan hänen työaikansa siten kuin virkamiehen osalta muussa työssä laskettaisiin. Tältä ajalta virkamiehelle muodostuu PVTAS:n 17–20 §:n mukaiseen lauantai- tai sunnuntai-työkorvaukseen taikka ilt-, yötyö- ja aattopäivänlisään oikeuttavaa työaika, mikäli näiden perusteet täyttyvät. Kaikissa tapauksissa lääkarissäkäynti tulee työaikamerkinnöissä huomioida erikseen.

Kun virkamies keskeyttää SH:n lääkarissä käyntiä varten sairastuttuaan niin, ettei hän palaa enää harjoitusjoukkoon takaisin,

on tätä päivää pidettävä sairastumispäivänä. PVTAS:n soveltamisohjeessa on määrätty, että tällöin kyseiselle kalenterivuorokaudelle merkitään työajaksi säännöllisen työpäivän mittainen työaika. Kun virkamiehen palvelus sotilaallisessa harjoituksessa kyseisenä kalenterivuorokautena meno- ja paluumatkoineen on kestänyt vähintään 8 tuntia, hän on kuitenkin oikeutettu sotilaallisen harjoituksen työaikamerkintöihin. Sen sijaan, jos virkamies sairastumispäivänään ei ole osallistunut sotilaalliseen harjoitukseen vähintään 8 tunnin verran, merkitään työajaksi soveltamisohjeen mukaisesti hänen säännöllisen työpäivänsä mittainen työaika. Lauantai- ja sunnuntai-työkorvauksien sekä ilt-, yötyö- ja aattopäivänlisien osalta otetaan huomioon kuitenkin vain todellinen työaika.

Rajavartiolaitoksen päätös etätyöstä päivitetty

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Katri Mäkinen

Rajavartiolaitoksen esikunta on 1.11. antanut päätöksen RVL2185533 (Etätyö Rajavartiolaitoksessa). Päätös on astunut voimaan 1.12. ja se kumoaa aikaisemman, vuonna 2018 annetun etätyöpäätöksen (RVL1822076/10.9.2018). Uudistetussa päätöksessä on otettu seikkaperäisesti kantaa etätyön toteuttamiseen Rajavartiolaitoksessa. Aikaisempaan päätökseen

verrattuna joustavuus on lisääntynyt merkittävästi, ja päätöksen valmistelussa työnantaja on ottanut laajasti huomioon koronapandemian aikaisia kokemuksia etätyön tekemisestä.

Etätyön toteuttamiseen on erilaisia vaihtoehtoja

Etätyö Rajavartiolaitoksessa on etätyön periaatteita ja palvelussuhteen ehtoja

koskevan valtiovarainministeriön ohjeen (5.11.2020, VN/24414/2020-VM-1) mukaista työskentelyä muualla kuin työnantajan tiloissa tietotekniikkaa apuna käyttäen. Etätyö toteutetaan työyksiköissä käytännössä sen mukaisesti, miten työnantajan edustajana toimiva hallintoyksikön/vast. päällikkö katsoo oman osastonsa tai hallintoyksikön toiminnan kannalta tarkoituksenmukaiseksi. Näin ollen työnantajan edusta-



jat määrittävät etätyöpäätöksen puitteissa etätyön soveltamisen.

Etätyö toteutetaan virkamiehen esimiehen päätöksellä siten, että työskentely on mahdollista tietotekniikkaa hyödyntäen virkamiehen asunnossa. Työnantaja voi kuitenkin virkamiehen asunnon ohella sallia työskentelyn muussa etätyöhön soveltuvassa paikassa, joka on etukäteen työnantajalle ilmoitettu. Tällöin kysymykseen voi tulla esim. vapaa-ajan asunto. On kuitenkin huomiotava, että ulkomailla sijaitsevassa työskentelytilassa etätyön tekeminen ei ole mahdollista.

Etätyö voi olla toistaiseksi voimassa oleva järjestely, jossa etätyöpäivien määrä rajataan tiettyyn määrään kolmiviikkoisjaksossa tai etätyö voidaan toteuttaa määräaikaisena päivittäisenä etätyönä.

Jälkimmäinen tarkoittaa käytännössä sitä, että tietyn lyhyen määräajan etätyö voi olla mahdollista toteuttaa siten, että kolmiviikkoisjakson kaikki työpäivät ovat etätyöpäiviä. On huomiotava, että etätyötä ei voida toteuttaa siten, että vain osa työpäivästä olisi etätyötä.

Aikaisempaan ja nyt kumottuun päätökseen verrattuna etätyöpäivien maksimimäärä kolmiviikkoisjaksossa on noussut aikaisemmasta kuudesta päivästä 12 päivään. Etätyö määräaikaisena päivittäisenä työaikana voi tulla kysymykseen esim. hankkeen, projektin tai vastaavan yhteydessä, jolloin voidaan arvioida, että päivittäinen etätyöjärjestely parantaa työn tuloksellisuutta. Perusteena päivittäiseen etätyöhön määräämiseen voivat olla lisäksi esim. sisäilmaongelmat, tartuntatauti-epidemia tai virkamiehen erityiset tarpeet työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tai virkamiehen työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät painavat syyt.

Palvelussuhteen ehdot etätyössä

Etätyötä voidaan tehdä virasto- ja jaksotyössä. Virastotyössä etätyöpäivän työaikamerkintä on 7 h 15 min ja jaksotyössä 7 h 39 min. Osa-aikatyössä virastotyössä työpäivän pituus on sama kuin osa-aikatyön työpäivän pituus. Lähtökohta on se, että virkamies huolehtii itse työajan tasoittamisesta keskimäärin säännölliseksi työajaksi ja ylityön tekeminen ja korvaaminen ei ole lähtökohtaisesti mahdollista. Poikkeuksena on laajasti toteutettu etätyö, jolloin virkamiehelle voidaan antaa tapauskohtainen lisä- ja/tai ylityömääräys sekä ns. haittatyömääräys (esim. sunnuntaityö) tai keskijohdon osalta lisätyömääräys.

Rajavartiolaitos on valmiusorganisaatio, ja tämä asettaa omat vaatimuksensa myös etätyöhön. Virkamiehen kannalta on huomiotava se, että hänen on oltava etätyöpäivänä esimiehensä määräämällä tavalla tavoitettavissa klo 9–15 TUVE-ympäristön pikaviestisovelluksella, virkasähköpostilla tai puhelimitse. Jaksotyössä aikaväli määräytyy työvuorojen sijoittumisen mukaisesti. Tämä tavoitettavuusvaatimus on käytännössä ehdoton ja välitön. Näin ollen esimerkiksi taukojen aikana virkamiehen on vastattava puhelimeen välittömästi tai ainakin soitettava takaisin niin pian kuin mahdollista. Edellä mainittu aika ei miltei osin ole varallaoloa, vaan siitä määrätään

tarvittaessa erikseen. Tavoitettavissa oloa koskeva velvoite ei ilman eri määräystä velvoita työn tekemiseen sanottuna aikana, vaan on välttämättömänä vastineena sille, että virkamies voi etätyössä lähtökohtaisesti itse päättää säännöllisen työajan sijoittamisesta eli käytännössä siitä, milloin työnsä tekee.

Työnantajalla on tarvittaessa oikeus määrätä virkamies tulemaan etätyöpäivänä virkapaikalle tai suorittamaan työtehtäviä tiettyinä ajankohtana. Tällaisissa tapauksissa on kuitenkin huomiotava työajan sijoittamisoikeudesta seuraava kohdullinen viive virkapaikalle saapumiseen tai työn tekemisen aloittamiseen etänä. Tapauksissa, joissa virkamies hälytetään töihin tavoitettavissa oloajan ulkopuolella, kysymys on muiden edellytysten täyttyessä hälytystyöstä. Jos virkamies määrätään etätyöpäivänä virkatmatkalle, korvaukset määräytyvät siten kuin matkakustannusten korvaamisesta tehdyssä valtion virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu.

Etätyöstä on laadittava erillisen etätyöpäätös

Virkamiehelle laaditaan henkilökohtainen etätyöpäätös, josta on olemassa kaksi erilaista päätöspohjaa. Niin sanotuissa normaaleissa tapauksissa etätyöpäivien enimmäismäärä on määrätty kokonaisina työpäivinä työjaksoa kohti. Tällöin käytetään uusitun etätyöpäätöksen liitteenä olevaa lomaketta A. Tässä tapauksessa on huomiotavaa, että aikaisemmin kaikki etätyöpäätökset tehtiin määräajaksi (maksimissaan 12 kk), mutta nyt lähtökohta on näissä tapauksissa se, että henkilökohtainen päätös laaditaan toistaiseksi voimassa olevana. Mikäli virkamiehelle määrätään etätyö päivittäisenä järjestelynä määräajaksi, käytetään lomaketta B. Kyseiset lomakkeet on viety ACTA:an, joten päätösten laatiminen on sitä kautta varsin helppoa. Lomakkeet on nimetty ACTA:ssa nimillä Etätyöpäätös A (toistaiseksi voimassa oleva) ja Etätyöpäätös B (määräajan voimassa oleva). Hallintoyksiköt, osastot ja erillisyyksiköt ohjeistanevat tarkemmin, miten päätösten laatiminen käytännössä toteutetaan esim. puoltosten ja esittelyn suhteen. Henkilökohtaiset etätyöpäätökset ACTA:ssa allekirjoittavat virkamies, jota päätös koskee sekä ao. työnantajan edustaja.

Uusittu etätyöpäätös antaa erinomaisen hyvät perusteet etätyön soveltamiselle Rajavartiolaitoksessa.



Palkkaneuvottelu vai kehittymisen paikka – kehityskeskustelut lähestyvät

Teksti: Jaakko Levä Kuva: Mikko Perón

Taas koittaa vuodesta se aika, jolloin virkamiehet valmistautuvat henkilökohtaisiin palkkaneuvotteluihin, ja samalla on aika myös miettiä, miten saisi mahdollisimman hyvän tuloksen omalta kannaltaan. Lisäksi esimies kiusaa keksimällä mitä uskomattomampia tavoitteita päämenoksi. Hyvä puoli tosin on se, että keskustelut ovat nopeasti ohi, ja eihän niillä ole mitään merkitystä, kun ne eivät kuitenkaan vaikuta palkkaan laskevasti.

Toivottavasti edellä mainituilla virkeillä ei ole mitään tekemistä todellisuuden kanssa. Pyrin avaamaan tässä artikkelissa hieman Puolustusvoimien kehityskeskusteluja ja niihin valmistautumista sekä niiden käymisen haasteita. Lisäksi pyrin tarjoamaan ajattelemisen aihetta sekä virkamiehille että heidän esimiehilleen, miten saada tuosta tilaisuudesta mahdollisimman vuorovaikutteinen ja rakentava, jotta lopullinen tulos olisi molempia osapuolia tyydyttävä.

Vaikka kehityskeskustelut voitiin aloittaa jo 1. marraskuuta, ei se sulje pois sitä, että niihin valmistautuminen aloitettaisiin vaikkapa syys-lokakuussa. Varsinaisesti kehityskeskusteluiden suorittamiselle aikaa on aina seuraavan vuoden maaliskuun alkuun asti ja suoritusarviointien osalta aina maaliskuun puoleen väliin asti. Ihan ensimmäiseksi tulisi kehityskeskusteluun osallistuvien osapuolien valmistautua tilaisuuteen riittävällä taustatyöllä ja varaamalla kalen-



terin tarpeeksi aikaa kehityskeskustelun käymiselle (mieluiten kaksi päivää). Pitkällä aikavälillä tehtyjen valmistelujen merkitys kasvaa erityisesti tilanteessa, jossa keskustellaan ja arvioidaan annettujen tavoitteiden saavuttamista. Viimeistään nyt tulisi kiinnittää huomiota omaan asenteeseen kehityskeskusteluja kohtaan. Tuossa henkilökohtaisessa yhteistoimintamenettelyssä esimiehesi kanssa vaikutat itse omaan uraasi ja tulevaisuuteesi Puolustusvoimissa.

Valmistaudu perustelemaan hyvin omat näkemyksesi suoritusarvioinnista. Tutustu tarkoin olemassa oleviin suoritusarvioinnin rajoihin ja niiden määritelmiin sekä arvioi niiden perusteella objektiivisesti se, mihin itse asetut eri kohdissa. Näin arviointi perustuu todellisuuteen. Mieti, miten asettaisit itsellesi tavoitteet tulevalle kaudelle ja mitä resursseja tarvitset

niiden toteuttamiseksi. Näin autat omaa esimiestäsi tavoitteiden asettamisessa ja tarvittavien resurssien varaamisessa käyttöösi. Tutustu riittävän ajoissa omalle henkilöstöryhmällesi laadittuun keskitettyyn urasuunnitelmaan ja mieti sen perusteella, mihin tehtäviin tulevaisuudessa olisit halukas siirtymään. Tarkista lisäksi olemassa oleva tehtäväkuvauksesi. Mieti, olisiko tehtäväkuvauksessasi tarvetta tarkentaa kokonaisuuksia, joilla voisi olla vaikutusta tehtäväsi sisältöön. Onko kuvauksessa ristiriitaisia kokonaisuuksia työyhteisön tehtävien osalta? Lisäksi keskustele kotona perheesi kanssa ajoissa mahdollisuudesta lähteä kriinshallintatehtäviin, mikäli siis halukkuutta niihin löytyy.

Tee itsellesi myös listaus niistä esimiehesi toimintaan liittyvistä asioista, jotka haluat tuoda esiin ja joista haluat hänen kanssaan keskustella. Toimintakyky ja työhyvinvointi muodostavat yhden todella tärkeän kokonaisuuden, ja niihin tulee kiinnittää riittävästi huomiota varsinkin tämänhetkessä tilanteessa, missä on oltu pitkään laajennetussa etätyössä. Sen kautta saattaa olla syntynyt haasteita työsajaksamisen tai työhyvinvoinnin suhteen. Kehityskeskusteluissa tulee keskustella esimiehen kanssa kaikista tekijöistä, joita esimiehellä ei vielä ole tiedossa ja joilla voi olla vaikutusta omaan kykyyn selviytyä annetuista työtehtävistä tai jopa viranhoidosta. Tiedottaminen esimiehelle on erittäin tärkeää, jotta nuo vaikutukset tultaisiin huomioimaan asetettavissa tavoitteissa.

Esimiehenä aivan kuten alaisenakin toimivan tulee valmistautua riittävän ajoissa tulevaa kehityskeskustelukierrosta varten. Varaa kalenteriisi aikaa tutustua materiaaliin ja arviointeihin ennalta. Vertaa kaikkien alaitesi suoritteita peilaamalla niitä menneen vuoden aikana tehtyihin suoritteisiin. Tee tämä objektiivisesti vain arvioimalla suoritteita, ei henkilöä itseään. Tehdessäsi alaitesi suoritusarviointeja, mieti jokaiseen kohtaan riittävän selkeät perustelut, miksi juuri tämä arvosana, jotta pystyt perustelemaan sen aidosti alaisellesi. Varaa tilaisuuteen kaikkien henkilöstöryhmien keskitetyt urasuunnitelmat, mikäli alaisiasi on edustajia kaikista henkilöstöryhmistä. Näin annat alaisillesi mahdollisuuden viimeistään tässä tutustua kaikkiin eri tehtäviin, joita eri henkilöstöryhmille on tarjolla. Samalla pystytte jo keskustelemaan mahdollisesti sellaisesta koulutuksesta, jota alaisesi tarvitsee lisää, jotta hänellä on mahdollisuus hakeutua vaativampiin tehtäviin Puolustusvoimissa. Selvitä itsellesi alaitesi työkyky ja työhyvinvointiin liittyvät haasteet. Tee jokaisen kohdalle

suunnitelma, miten työnantajan suunnalta pystyttäisiin parhaiten tukemaan alaisia heidän jaksamisensa ja työhyvinvointinsa kannalta. Tarvittaessa ota vinkkejä myös työterveydenhuollon suunnalta, kuitenkin unohtamatta sitä, että se ei saa vaarantaa alaitesi yksityisyyden suojaa. Työterveydenhuollon kanssa voi sopia tavoista, joilla esimiehenä pystyy ohjaamaan alaisiaan omasta terveydestään huolehtimiseen.

Mikäli olet toiminut esimiestehtävässä alle kuusi kuukautta, selvitä ajoissa edeltäjältäsi alaitesi arviointiin ja menneisiin tavoitteisiin liittyvät huomiot. Varsinaiseen kehityskeskusteluun tulisi sinun pyytää myös tuo aiempi esimies paikalle tai sitten mukaan tilaisuuteen verkon yli. Näin työsuoritusten arvioinneista tulee varmemmin oikeanlaisia.

Tehdään tulevista kehityskeskusteluista rakentava ja hyvähenkinen tilaisuus, jossa kumpikin osapuoli keskustele rakentavasti mahdollisuuksista ja haasteista sekä niiden voittamisesta. Annetaan arvoa molemmille osapuolille heidän näkemyksissään. Muistetaan "ei riidellen vaan rakentaen". Muista, että sinulla on aina oikeus pyytää myös sinua edustava luottamusmies paikalle kehityskeskusteluihin.

Päällystöliiton ay-koulutukset vuonna 2022 - ilmoittautumisen avattu

Päällystöliiton jäsensivuilta löytyy koulutuksen alta vuoden 2022 koulutustilaisuuksiin ilmoittautumislomakkeet. Huomioithan, että ensimmäinen koulutustilaisuus on jo helmikuussa ja siihen ilmoittautuminen päättyy 31.1. Olemme suunnitelleet tilaisuudet pidettäväksi perinteiseen tapaan kolme päivää kestävinä koulutusristeilyinä Helsingin ja Tukholman välillä. Edelleen käynnissä olevasta pandemiasta johtuen pidämme myös varauksen siihen, että tilaisuuksien toteuttamistapoja voidaan joutua muuttamaan.

KOULUTUSAJANKOHDAT 2022

Alueellinen LMYT (PV,RVL)
kevät 15.–17.2.

Puheenjohtajapäivät .. 20.–22.4.

Alueellinen LMYT (PV,RVL)
syksy 21.–23.9.

LMYTKJ syksy 19.–21.10.



Tässäkö tää oli??

Teksti: Merivoimien alueellinen pääluottamusmies,
kapteeniluutnantti Marko Laukkanen

Kuva: Joonas Kuivalainen

Näin kysyy **Arttu Wiskari** yhdessä musiikkikappaleessaan. Kieltämättä sama kysymys on käynyt itsellenikin mielessä, kun puhutaan jo alakoululaisen ikään ehtineestä meripalvelun työryhmästä.

Olen itse saanut palvella juurikin joukkoyksikössä (RLAIV/6PITOLV), jossa tämä meripalvelun kehittämiskokeilu on ollut käytössä 15.2.2021 alkaen. Yritys oli laajentaa kokeilu koskemaan myös toista joukkoyksikköä, jolloin olisimme saaneet käytännön kokemuksia myös siitä, miten tämä kokeilu istuu esimerkiksi öljyntorjunta-

tavalmiutta ylläpitäville aluksille ja niiden henkilöstölle.

Työnantajalla ei kuitenkaan ollut haluja kokeilun laajentamiseen. Päätöksensä oli ottaa kokeiluoptio käyttöön edelleen samalla volyymilla ja jatkuen tällä erää 27.2.2022 asti. Samoihin aikoihin meillä menee myös nykyinen virkaehtosopimus katkolle. Jatko on auki, eikä tietoa tulevasta ole. Päälystöliiton näkökulmasta tätä voidaan kuitenkin pitää yhtenä suurimmista kysymyksistä jatkon kannalta. Meidän kantamme on aika selkeä: työntekijän työtä ja sitovuutta työn tekemiseen on arvostettava samalla

tavalla riippumatta siitä, millä aluksella palvelet. Varsinkin, kun kyseessä ovat samanlaiset aikamääreet sekä työhöntulo- ja valmiusvelvoitteet. Valmiuslustoiminta on valmiuslustoimintaa, oli sitten kyseessä VAL-1-alus tai valmiusmiinoittaja, saati sitten öljyntorjunta-alus.

Päälystöliiton mielestä nykykokeilussa on jo nähty tarpeellinen. Edelleen kuitenkin aluspalveluksessa olevien henkilöiden työaikasuunnitelmiin tulee muutoksia lähes vanhaan malliin riippumatta siitä, että olemme siirtyneet kokeilun myötä kuuden viikon työaikasuunnitteluun "normaalin" kolmen viikon sijasta. VAL-1-vuoron valmiusvapaa jokaista viittä vuoron meripalvelupäivää kohden on ollut tervetullut lisä ajatellen henkilöstön jaksamista, mikä oli koko meripalvelutyöryhmän työn lähtökohta. Valmiusvapaan ja 6-viikkoissuunnittelun tarkoituksena oli alun perinkin, että henkilöstön vapaa-aika lisääntyy ja vapaat pidetään pääsääntöisesti työvuoron jälkeen. Tämä on tietenkin koko jaksotyön suunnittelun "kirus", tasoituksehan on pakko pitää jakson raamien sisällä, oli sitten kyseessä kolmen tai kuuden viikon suunnittelu. Tätä mallia ei luotu ylitöiden vähentämiseksi tai rekrytointityökaluksi työnantajalle. Nykyisellään taas henkilöstön keskuudessa on yleisesti koettu, että harjoitukset ovat jopa kuormittavampia kuin VAL-1-vuorot. Olisikin kohtuullista ja oikeampisuuntaista työn imua ja henkilöstön jaksamista edistävää, jos koko alustoiminnasta tulisi tästä ansaittua vastikkeellisuutta. Taisi muuten olla juurikin näin ajateltu Päälystöliiton edustajien suulla jo työryhmän alkumetreillä. Pääsimme samansuuruisiin laskelmiin työnantajan kanssa vastikkeellisuudesta ja kustannuksista - olisiko jo aika ottaa tämä kortti uudelleen käyttöön.

Kaikilla henkilöstöjärjestöillä on samansuuntaiset tavoitteet, eikä nyt pidä heittää hukkaan mitä olemme tähän mennessä saavuttaneet. Meripalvelutyöryhmän kokoukset ovat kuitenkin olleet keskusteluiltaan hedelmällisiä ja oikeastikin olemme yrittäneet löytää toimivia ratkaisuja kaikkia koskeviin ongelmiin. Keskiössä oli henkilöstön jaksaminen. Tästä kiitoksen sana silloisille työnantajan edustajille, jotka olivat työryhmässä ja pitivät asiaa tärkeänä. Luotan vahvasti siihen, että työnantajalla on edelleen samansuuntainen intressi, henkilöstön jaksaminen nyt ja tulevaisuudessa. Nyt olisi viimeisiä hetkiä löytää taas itsemme saman pöydän ääreen keskustelemaan jatkosta tai sitten voidaan ihan oikeastikin laulaa kaikki kuorossa "Tässäkö tää nyt oli?" Mielestäni tätä kaikkea ei voi kaataa mahdollisen sotilaita koskevan työaikalain uudistamisen kontolle.

Muistutan vielä kerran tärkeästä asiasta niitä jäseniä, jotka ovat siirtymässä reserviin vuoden vaihteessa. Tee vielä tämän vuoden puolella ero-/muutosilmoitus ja lähetä se mahdollisimman pian liiton toimistolle. Lomake on sähköinen ja saat sen yhdistyksesi jäsensihteeriltä tai liiton toimistolta.

Muistutan kaikkia jäseniä, että aika ajoin olisi hyvä käydä tarkistamassa omat jäsen-tietonsa eAsiain kautta. Mikäli et ole pitkään aikaan käynyt tarkistamassa omia tietojasi eAsiain, niin tee se nyt. Tarkista ja tarvittaessa korjaa henkilö- ja työsuhte-tiedot kuntoon. Erityisesti puutteita löytyy sähköpostiosoitteista ja työpaikkatiedoista. Sähköpostiosoitteen tulisi olla joku muu kuin työ sähköpostiosoite, ja työpaikkatieto on monilla päivittämättä sen muututtua. Ota rohkeasti yhteyttä toimistoon, mikäli muutosten tekeminen ei jostain syystä onnistu - autamme teitä mielellämme.

Edustajakokous 2021

Tämän vuoden Edustajakokouksessa tehdyt päätökset materiaaleineen löytyvät liiton verkkosivujen jäsenosioista kohdasta *Edustajakokous 2021*. Kokouksessa tehtiin paljon tärkeitä päätöksiä, joista yhtenä otan esille liiton ensi vuoden jäsenmaksut. Edustajakokous hyväksyi liiton hallituksen esityksen, jonka mukaan Evp-yhdistyksen liitolle maksamaa jäsenmaksua tarkistettiin hieman ylöspäin. Tämä muutos ei todennäköisesti tule nostamaan Evp-yhdistyksen jäsenten vuoden 2022 jäsenmaksua. Evp-jäsenten yhdistykselle maksaman jäsenmaksun määrä tullaan päättämään Evp-yhdistyksen vuosikokouksessa 20.3.2022. Muut jäsenmaksut pysyvät ennallaan. Edustajakokousmateriaalin siirtyminen sähköiseen muotoon osoittautui hyvin toimivaksi ja nykypäiväiseksi ratkaisuksi. Edustajakokousjärjestelyt saivat kokonaisuutena osallistujilta paljon positiivista palautetta. Me järjestelyihin osallistuneet otimme tämän palautteen kiitollisina vastaan.



Kuva: Juha Susi

Edustajiston puheenjohtaja Jani Suojarinne (vas.) ja järjestöpäällikkö Mika Avelin Edustajakokouksessa.

Huomionosoitukset 6.12.

Päällystöliiton ansiomerkkejä ja -mitaleita on myönnetty päivämäärällä 6.12. Kyseiset huomionosoitukset on jaettu edustajakokousedustajille edelleen luovutettaviksi saajilleen. Samalla päivämäärällä moni liiton jäsen saanut on ylennyksen seuraavaan sotilasarvoon niin palveluksessa kuin reservissä. Lämpimät onnittelut kaikille huomionosoituksen saaneille.

Ritarikuntien kunniamerkkiesitykset

Päällystöliitto voi esittää jäsenilleen ritarikuntien kunniamerkkejä puolustusministeriön kautta. Jäsenyhdistyksen tulee täyttää kunniamerkkiehdotuslomake ja lähettää se 31.1.2022 mennessä liiton toimistolle. Liiton hallitus käsittelee tehdyt esitykset ja lähettää hyväksytyt esitykset ministeriöön. Liiton toimisto ei täydennä ehdotuslomakkeita, ja siksi niiden tulee olla tarkasti täytettyjä ja hyvin perusteltuja. Kunniamerkkiehdotukset allekirjoitetaan liiton toimesta, ja liitto ei tule lähettämään puutteellisesti täytettyjä ehdotuksia eteenpäin. Puolustusministeriöllä on tietty kiintiö kunniamerkeistä, joita se voi esittää ritarikunnille. Liiton esittämät kunniamerkit eivät siis välttämättä etene ritarikuntien käsittelyyn. Kunniamerkkiehdotuslomake täyttöohjeineen löytyy osoitteesta <https://ritarikunnat.fi>.



Päällystökaleri 2022

Enää alle 20 prosenttia jäsenistä tilasi perinteisen päällystökalerin. Kalerit on nyt postitettu tilaajilleen. Ainakin vuoden 2023 kaleri on vielä suunniteltu hankittavan halukkaille.

Ajankohtaista toimistolta

Liiton hallituksen päätöksellä tämän vuoden joulukorttirahat kohdennetaan ALS-tutkimuksen tuki ry:lle (ALStuttu). Lisätietoja tukikohteesta löytyy osoitteesta <http://alstuttu.org>

Liiton toimisto on kiinni viikon 51 (20.-26.12.).

Liiton toimiston väki toivottaa kaikille Hyvää Joulua ja Onnellista Uutta Vuotta 2022.

LAKIASIAINNEUVONTA

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



Edustajakokous: uusi hallinto ja hyväksyntä tulevaisuustyölle

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Pitkän tauon jälkeen lähitapaamisena järjestetty Edustajakokous keräsi paikalle valtaosan jäsenyhdistyksistä. Edessä olleet henkilövalinnat, tulevan neuvottelukierroksen tavoitteet ja liiton tulevaisuustyön tarkastelu kiinnostivat kokousedustajia.

- Vaalivuosi lisää aina mielenkiintoa, ja toisaalta yhdistysten aktivointia on tosiaan yritetty lisätä kirjoitteluilla lehteen ja muistutuksella Puheenjohtajapäivillä. Toivottavasti yhdistykset osallistuvat yhtä aktiivisesti tulevina vuosinakin, kokousta johtanut vt. edustajiston puheenjohtaja **Jani Suojarinne** arvioi osallistumisprosenttia.

Koronan positiiviset vaikutukset

Kokouksen ensimmäisen päivän esityslistalla oli menneen vuoden tarkastelu. Puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** avasi tilintarkastus- ja toimintakertomusten pääkohdat. Vuosi oli alijäämäinen, muttei talousarvioesityksen suuruinen.

- Tilinpäätös alitti huomattavasti talousarvioon kirjatun alijäämän. Tässä kohtaa voidaan todeta, että koronalla oli jotain positiivistakin vaikutusta. Kun kokoukset on

järjestetty verkossa, sillä on ollut selkeä vaikutus suunniteltua pienempiin menoihin.

Kokous hyväksyi alijäämän vähennyksen pääomasta.

Laakereilla ei olla levähtty

Sekä puheenjohtaja Lukkarinen että pääluottamusmies **Marko Jalkanen** pitivät omat puheenvuoronsa ajankohtaisista asioista kuluvaan vuoteen osalta. Lukkarinen keskittyi omassa esityksessään järjestöyhteistyön ja vaikuttamisen tuloksiin. Uusin puolustuslonteko ja sen henkilöstöä koskevat kirjaukset eivät täysin vastaa odotuksiin.

- Sotilaiden työaikain päivitys on meille tärkeä kysymys. Sen eteen on tehty paljon töitä ja tullaan edelleen tekemään. Vertausmaratonjuoksuun kuvaa hyvin tätä prosessia, puheenjohtaja avasi tilannetta kokousväelle.

Puolustusvoimien yhteistoimintasopimuksen päivitystyön käynnistyminen lähti liikkeelle Päälystöliiton aloitteesta. Työ on edennyt hyvin, mutta pilviäkin on näkyvisä.

- Ajamme mallia, jossa jokaisella järjestöllä olisi paikka pöydässä. Yhteistoiminnan ajatuksenahan on saada henkilöstön ääni esiin. Osa uudistustyöhön osallistuvista haluaa edelleen pitää kiinni kiintiöajattelusta.

Jalkanen keskittyi esityksessään edunvalvontatilanteeseen avaten keskeisimpien edunvalvonta-asioiden taustoja, mihin ne ovat päätyneet tai mitä on tulossa. Puhelinpäivityksen jatkoa tarkastellaan, samoin meripalveluskokeilu sai jatkoa. Vuoden alusta alkavat henkilön joustavat työaika-
muodot Puolustusvoimissa ovat ennakoitua rajatumpia.

- Tässä suhteessa Rajavartiolaitos on joustavampi virasto. Etätöiden määrää tarkastellaan heillä työaikajaksoittain, kun Puolustusvoimissa sama määrä on käytössä kuukaudessa. Samoin hajatyöpäivät eivät kuluta etätyöpäivien määrää kuten Puolustusvoimissa, Jalkanen vertaa lukuja.

**Esitysmateriaali
löytyy kotisivujen
jäsenosiosta**

Aloitteita ja neuvottelutavoitteita

Yhdistykset olivat laatineet Edustajakokoukseen kolme aloitetta, joista yksi liittyi neuvottelutavoitteisiin ja kaksi lomakohteisiin. Hallituksen esityksen mukaisesti ne myös hyväksyttiin huomautuksitta.

- Lomakohteisiin liittyvät aloitteet tukevat tulevaisuustyön linjauksia osoittaen yhdistysten ja hallinnon yhteiset näkemykset niiden osalta, Lukkarinen tiivisti.

Käytössä on ollut jo muutaman vuoden ajan käytäntö, jossa neuvottelutavoitteet tarkastellaan vuosittain. Näin estetään toteutumattomien tavoitteiden pitkäaikainen roikkuminen listoilla. Tällä kertaa muutoksille ei ollut tarvetta. Neuvottelutavoitteet löydät liiton kotisivujen jäsenosiosta molempien virastojen osalta.

Suunnittelun pohjana täysimääräinen toiminta

Päällystöliitto lähtee seuraavaan vuoteen suunnittelemalla toimintansa täysimääräisenä. Vaikka osa tilaisuuksista saatetaan joutua järjestämään etänä, ei menokohtia lähdetä leikkaamaan näiltä osin. Lukkarinen avasi keskeisimpiä kohtia talousarvioista.

- Talousarvioesityksemme on alijäämäinen. Lähdemme liikkeelle siitä, ettei osa menoeristä tule välttämättä toteutumaan suunnitellulla tavalla. Mahdollinen alijäämä katetaan sijoitustoiminnasta vapautuvalla varallisuudella.

Yksi menokohdista on Markovillan saunaremontti Saariselällä, sillä nykyisestä kiinteistömässämme halutaan pitää huolta.

Pidemmän aikavälin toimintasuunnitelma nivoutuu tulevaisuustyöhön. Työtä on esitelty yhdistysten edustajille useamman kerran, jolloin heidän ajatuksensa on saatu mukaan lopputulokseen. Puheenjohtaja nosti keskeisimpiä kohtia esiin alustuksestaan.

- Päällystöliiton toiminta on jäsenlähtöistä. Tällä toiminnalla turvataan jäsenten edunvalvonta muuttuvassa toimintaympäristössä, tarvittaessa itsenäisenä liittona 2030-luvun loppupuolelle saakka.

Opistoupseeripoistuman johdosta jäsenmäärä vähenee. Näin ollen liiton jäsenmaksutuotot pienenevät. Liiton talouden vakaus turvataan tarvittaessa kiinteää tai sijoitusomaisuutta realisoimalla sekä toimintaa sopeuttamalla.

- Näitä päätöksiä ei tehdä hetken mieltämyksestä. Toimintasuunnitelmassa todetaan vuosittain tarkempi suunnitelma liiton talouden sopeuttamisesta Edustajakokouksen päätösten perusteella.

Hallitus vaihtuu

Kokouksen yksi tärkeimmistä asioista oli henkilövalinnat. Määräaikaan mennessä Päällystöliiton puheenjohtajaksi ei ollut asetettu kuin nykyinen puheenjohtaja Jyrki Lukkarinen. Näin ollen kokouksen puheenjohtajan Jani Suojarinteen tehtäväksi jäi vahvistaa Lukkarisen valinta jatkokaudelle. Lukkarisen mielteitä tulevasta kaudesta voit lukea hänen haastattelustaan sivulta 24.

Hallitus sen sijaan koki henkilöstövaihdoksia. Osa nykyisistä toimijoista siirtyi joko vuoden vaihteessa tai lähiaikoina reserviin, jolloin paikkoja vapautui useampia. Kun Edustajakokouksen tahtotila oli, että hallitus jatkaa edelleen seuraavan kauden sääntöjen sallimassa maksimimäärässä ja ehdokkaita oli enemmän, jouduttiin valinnoista äänestämään suljetulla lippuäänestyksellä.

Hallitukseen tulivat valituiksi seuraavat henkilöt:

Alanen Tuomas
Hellman Esa-Jaakko
Juvonen Jyrki
Laine Jani
Pirkkalainen Pasi
Pöntinen Jarno
Rankinen Petteri
Salmelainen Thomas
Salmenhaara Ville
Seikkula Petri
Tähtinen Juho

Huomionosoituksia ansiotuneille

Edustajakokouksen yhteydessä julkistettiin yliluutnantti **Jani Hiltusen** valinta Vuoden opistoupseeriksi. Hänen haastattelunsa löytyy sivuilta 22 - 23.

Liiton korkeimman huomionosoituksen, ansiomitalin soljen kera, saivat kapteeni **Jyrki Juvonen**, kapteeni **Santtu Kytöjoki** ja yliluutnantti **Pasi Pirkkalainen**. Liiton ansiomitalin saivat everstiluutnantti **Sami Roikonen** puolustusministeriöstä, johtava asiantuntija **Pertti Männistö** Kevasta, yliluutnantti **Juho Tähtinen**, kapteeni evp. **Matti Vihurila** ja yliluutnantti **Heikki Vänskä**.

Tilaisuuden päätteeksi Päällystöliitto antoi julkilausuman, jonka pääpaino keskittyi työaikalaian päivitystarpeeseen. Julkilausuman löydät liiton kotisivuilta <https://www.paallystoliitto.fi/uutiset/paallystoliitto-ry-n-edustajakokous-antoi-julkilausuman/>



Antti Nummela esitteli Pääkaupungin Päällystön aloitteet lomakohteiden osalta. Niiden mukaan kohteet voidaan realisoida tulevaisuudessa tarpeen vaatiessa.



Hallinnon paikat kiinnostivat. Rajan Päällystyöyhdistyksen edustaja Janne Määttä antamassa ääntään hallituksen valintoihin.



Yhdistysten mietteitä

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Edustajakokous on liiton ylin päätöksentekijä. Tämänvuotisen kokouksen merkitystä korostivat henkilövaalit. Tärkeys näkyi yhdistysten valmistautumisissa tilaisuuteen, eikä siihen haluttu osallistua ”katsotaan paikan päällä” -periaatteella.

- Hieman ennen kokousta löimme lukoon yhdistyksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kanssa yhdistyksemme linjan. Keskustelimme ehdokkaista ja äänestysuunnitelmasta. Olimme sitä ennen omilla tahoillamme perehtyneet materiaaliin ja ehdokkaisiin, Merivartiopäällystön kokousedustaja **Helena Valtonen** kertoi yhdistyksensä valmistautumisesta.

Samaa periaatetta noudatettiin myös Wanajan ja Kuopion päällystöyhdistyksissä.

- Linjaukset tehtiin hallituksen kokouksessa, Wanajan kokousedustaja **Jyrki Latvala** tiivistää Kuopion **Kari-Pekka Kankkusen** kompatessa vieressä.

Tämänvuotisen kokouksen materiaali

jaettiin yhdistyksille ensimmäistä kertaa vain sähköisenä. Yhdistyksiltä oli kysytty jo Puheenjohtajapäivien yhteydessä heidän kantojaan tähän, ja nyt myönteistä päätöstä testattiin ensimmäistä kertaa. Kokemukset olivat vain positiivisia.

- Sähköinen versio on ehdottomasti nykypäivää. En näe tarvetta enää paperiselle versiolle, Kankkunen summaa.

Sama kokemus oli myös Valtosella. Materiaali oli helppo jakaa sitä tarvitseville.

- Sähköinen versio oli toimiva, koska materiaaleihin pystyi tutustumaan ja sisäistämään asiat rauhassa ennen kokousta.

Tulevaisuustyölle varaukseton vahvistus

Hallinnon ja yhdistysten vuorovaikutuksella laaditun tulevaisuustyön lopputulos esiteltiin kokouksen yhteydessä. Puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** nosti materiaalista esiin vain oleellisia osuuksia. Tarkemmalle ruotimiselle ei nähty tarvetta.

- Puheenjohtajan nostot olivat riittävät.

Hyvää työtä tehty, Latvala kiittelee.

Valtonen näki asian samoin. Oleellisimpien kohtien esiin nosto oli oikea ratkaisu.

- Mielestäni kokouksessa esitetty aineisto oli riittävä. Kokouksessa on kuitenkin monia tärkeitä asioita käsiteltävänä, eikä yhteen asiaan tule panostaa enempää kuin tarpeellinen määrä. Tarkemmin asiasta saa kuitenkin tietoa muualtakin, esimerkiksi Päällystölehdessä. Työn tulos näyttää hyvältä.

Kuopiossa tulevaisuustyötä halutaan kuitenkin työstää edelleen. Kankkunen näkee, että työskätkä riittää vielä seuraavinkin vuosina.

- Liiton tulevaisuustyö on erittäin tärkeä asia, joka on hyvällä alulla, mutta vielä kesken. Seuraavalla hallituksella tulee olemaan iso rooli etsittäessä sopivia vaihtoehtoja muun muassa omaisuuden realisointiin. Liiton tulevaisuustyö tulee mielestäni ottaa jatkossa esille Puheenjohtajapäivillä ja Edustajakokouksessa vuosittain.

Yhdistykset olivat tyytyväisiä Edustajakokouksen antiin: tehtiin hyviä päätöksiä ja saatiin uutta ajankoh- taista tiedotettavaa, tuumaavat kokousedustajat Vesa Ruotsalainen (vas.), Jyrki Latvala, Helena Valto- nen ja Kari-Pekka Kankkunen.

Työ ei lopu nuijan kopautukseen

Jos haastateltujen yhdistysten valmis- tautuminen oli yhtenevää, on se sitä myös kokouksen jälkeen. Kaikkien suunnitelmi- sa on tilaisuuden päätösten, esitetyn ai- neiston ja keskusteluiden avaaminen yhdis- tysten omille hallinnoille sekä jäsenistölle.

- Sähköpostitiedote jäsenistölle, tiivistä- vät Kankkunen ja Latvala kumpikin.

Merivartiopäällystön vuosikokous ajoit- tuu sopivasti Edustajakokouksen jälkeen.

- Meillä on yhdistyksen vuosikokous marraskuussa. Kerron valinnat ja keskei- simmät pääkohdat, Valtonen avaa tiedot- tamistaan.

Yksilöjäsenillä ensimmäistä kertaa kokousedustaja

Liiton säännöt mahdollistavat myös yksilöjäsenyyden. Tämänvuotisessa kokouk- sessa heillä oli ensimmäistä kertaa oma edustajansa, **Vesa Ruotsalainen** Karjalan lennostosta. Vaikka omaa yhdistystä ei ole, saatiin yhteinen kanta yhdistyksien te- kemiin esityksiin laadittua.

- Linja muodostui muutaman aktiivisen jäsenen kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Sähköinen kokousaineisto on täy- sin riittävä, ja se mahdollisti meidän jokai- sen tutustumisen siihen ennakkoon.

Yksilöjäsenien näkemys liiton tulevai- suustyöhön noudattelee yhdistysten nä- kemystä. Pääkohtien avaaminen koettiin riittävänä.

- En jäänyt kaipaamaan tarkempaa sel- vitystä. Toivottavaa on, että kyseinen työ on nähtävillä jatkossakin sähköisessä muo- dossa jäsensivuilla. Mielestäni työn tulos on tässä vaiheessa hyvä ja riittävä. Muu- tenkin tilaisuudesta ja liiton toiminnasta jäi vakuuttava kuva.

Jani Suojarinne valittiin Edustajiston puheenjohtajaksi

Edustajiston puheenjohtaja toimii halli- tuskauden ajan yhdistysten edustajana. Osallistumisoikeus liiton hallituksen ko- kouksiin mahdollistaa sen seuraamisen, toteuttaako hallinto Edustajakokouksen tahtotilaa. Tehtävää tavoitteli useampi henkilö, joten valinnasta jouduttiin äänestä- mään. Kokous valitsi **Jani Suojarinteen**

Edustajiston puheenjohtajaksi seuraavalle vaalikaudelle. Varamieheksi hänelle valittiin **Tatu Vartiainen**.

Suojarinne sai hyvää harjoitusta tulevaan kauteen johtaessaan tämänvuotisen ko- kouksen virkaa tekevänä puheenjohtajana.

- Valmistauduin omasta mielestäni erit- täin hyvin Edustajakokoukseen. Varmaan siksi, että kyseessä oli ensimmäinen EK, jonka puheenjohtajana toimin ja vielä ekstrana vaalivuosi. Olen itse tyytyväinen tilaisuuteen, ja saamani palautteen perus- teella myös edustajat olivat kutakuinkin tyytyväisiä tapaani johtaa kokousta.

Vastavalittu puheenjohtaja näkee ko- kouksen sujuvuuden osatekijöiksi hallinnon tekemän hyvän pohjatyön sekä kokou- sedustajien ennakkovalmistautumisen ti- laisuuteen. Mikäli edustaja tutustuu salissa vasta ensimmäistä kertaa kokousmateri- aaliin, ei sieltä ponnahda kuin otsikot esiin.

- On selvää, että Edustajakokoukseen valtuutettu yhdistyksen edustaja ei voi pe- rehtyä enää kokouspäivänä EK-materiaaliin niin pikkutarkasti, että voisi nostaa esiin esimerkiksi liiton talouteen liittyvä spesife- jä yksityiskohtia, vaan tämä työ on tehtävä yhdistysten omissa kokouksissa etukä- teen. Niissä omalle edustajalle annetaan

toimintaohjeet kokousta ja sen päätöksen- tekoa varten.

Neljä vuotta edessä, edunvalvonta keskiössä

Seuraavat vuodet ovat tärkeitä Päällystö- liiton kannalta, jotta liitto pystyy pitämään edunvalvonnasta huolta aina viimeisen jä- senen eläköitymiseen saakka. Suojarinne korostaa liiton taloudesta huolehtimista 2030-luvulle saakka siten, että kyky turva- ta edunvalvonta täyttyy.

- Edustajakokous velvoitti hallitusta teke- mään tarkan suunnitelman liiton omaisuu- den realisoinnista seuraavalle Edustajako- koukselle. Tämä on äärimmäisen tärkeä työ, jotta liitolla on selkeä suunnitelma, mistä realisointi kannattaa aloittaa ja millä volyymillä.

Vastavalittuna edustajiston puheenjoh- tajana Suojarinne haluaa muistuttaa, että toimintakykyisten yhdistysten toiminnan turvaaminen on yksi tärkeimmistä seikois- ta, jotta jäsenillä on mahdollista päästä vaikuttamaan.

- Toki vaihtoehtona on aina myös liittyä yksilöjäseneksi, mutta se ei mielestäni ole vielä meidän yhteisen Päällystöliitomme perimmäinen tarkoitus.



Edustajiston puheenjohtajaksi valittu Jani Suojarinne edustaa yhdistyksiä hallituk- sen kokouksissa. Edustajakokouksen hallitukselle asetta- mien velvoitteiden seuraaminen on yksi päätehtävistä.

Yliluutnantti Jani Hiltunen toimii Pohjois-Karjalan rajavartioston johtamisjärjestelmäpäällikkönä.



Vuoden opistoupseeri, yliluutnantti Jani Hiltunen

"Esimerkki nykyaikaisesta opistoupseerista ja vastuunkantajasta"

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Markus Kurki ja Juha Susi

Viimeiseltä opistoupseereita kouluttaneelta Peruskurssilta 58 vuonna 2003 valmistuneen yliluutnantti Jani Hiltusen palvelushistoria kertoo monipuolisesta osaamisesta ja kokemuksesta. Vajaan 20 vuoden uralla hän on ehtinyt toimia kouluttajana jääkäreille, panssarintorjujille, viesti-, huolto- lääkärintäälän varusmielille sekä sotilaspoliisille. Näiden lisäksi Hiltunen on palvellut pelastusupseerina, johtamisjärjestelmäupseerina, tietohallintopäällikkönä, voimankäytön pääkouluttajana ja oto. EOD-raivaajana. Opistoupseerien virkaurakurssien lisäksi hän on suorittanut turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon. Siviilipuolella Jani Hiltunen on aktiivinen sopimuspalomies Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksessa. Päälystöliiton Edustajakokouksessa hänet palkittiin Vuoden opistoupseeri -tunnustuksella.

- Jania voidaan pitää esimerkkinä nykyaikaisesta opistoupseerista ja vastuunkantajasta. Muuttuvassa työkentässä hän ei ole milloinkaan jäänyt "tuleen makaamaan" vaan on aktiivisesti kehittänyt itseään ja hakeutunut haasteellisiin tehtäviin, todetaan Pohjois-Karjalan päälystöyhdistyksen palkitsemisesityksessä.

Hiltunen palveli Pohjois-Karjalan prikaatissa aina sen lakkauttamiseen eli vuoden 2013 loppuun asti ja siirtyi sen jälkeen johtamisjärjestelmäpäälliköksi Pohjois-Karjalan rajavartiostoon.

- Vastaan koko yhtymäni johtamisjärjestelmän johtamisesta, siihen liittyvästä operatiivisesta suunnittelusta, henkilökunnan, varusmiesten ja reserviläisten johtamisjärjestelmäalan ja viestiaselajin koulutuksen suunnittelusta sekä resurssien järjestämisestä. Yhdessä alaisteni viestiupseereiden (päätehtävältään rajavartijoita) ylläpitäm-



me koko joukon johtamisjärjestelmämateriaalin aina erilaisista tietoliikennelaitteista eri järjestelmien työasemiin, palvelimiin ja palveluihin sotavalmiina, asennuksista konfigurointeihin ja käyttäjäkoulutuksiin.

Byrokraattisesti kevyempi paikka työskennellä

Nykyisessä tehtävässä yliluutnantti Jani Hiltusta viehättävät erityisesti toiminnan vapaus, mahdollisuus työskennellä myös maastossa ja sotilaallisissa harjoituksissa sekä työn sisällön muuttuminen.

- Aloittaessani rajalla sain tehdä joukkoni johtamisjärjestelmästä juuri sellaisen kuin tarvitaan ja halutaan, ns. puhtaalta pöydältä toimialan ja aselajin reunaehtojen puitteissa. Käytettävät välineet ja menetelmät kehittyvät koko ajan, eikä tarvitse puurtaa saman "raudan" äärellä vuodesta toiseen. Tällä hetkellä erityisen mielenkiintoista on olla osa maavoimien M18-kenttäkoetta ja -joukkoa ja osallistua konkreettisesti uuden johtamisjärjestelmän osien kehittämiseen.

Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa palvelleella Hiltusella on ollut oma-kohtainen mahdollisuus vertailla eri laitosten toimintaa, toimintakulttuuria ja mm. palkkausta.

- Tähän vastaisin niin, että Rajavartiolaitos on byrokraattisesti kevyempi paikka työskennellä kuin Puolustusvoimat. Täällä

on henkilöstöä kokonaisuudessaan merkittävästi vähemmän ja kaikki tuntevat toisensa. Olemme kaikki arvoon ja koulutustaan katsomatta enemmän työkavereita, ja asioiden hoitaminen onnistuu helposti sen enempää "jäykistelemättä". Toisaalta raja on luonteeltaan "viranomaisempi". Puolustusvoimista olen jäänyt kaipaamaan erityisesti kokonaisvaltaista järjestelmällisyyttä, täsmällisyyttä ja tehokkuutta.

Opistoupseerit kaipaavat jatkokoulutusta

Hiltusen mielestä tehtäväkohtainen palkkaus tuntuu olevan samanlainen molemmilla työnantajilla vastaavissa tehtävissä.

- Meillä jotkut haittatyökorvaukset ovat hieman paremmat, ja täällä on vielä kokemusosakin käytössä. Henkilökohtainen suoritusarviointikokonaisuus on selvästi heikompi kuin mitä koin sen olevan Puolustusvoimissa – ei ehkä rahallisesti, mutta sitä koordinoidaan hyvin voimakkaasti.

Molempien työnantajien osalta Hiltunen on havainnut, että opistoupseerien osamista ja kokemusta arvostetaan. Hän nostaa esiin saman, mitä monet muutkin rajalla työskentelevät opistoupseerit ovat peräänkuuluttaneet: jatkokoulutuksen järjestäminen.

- Jatkokurssin jälkeen meillä ei ole enää mitään ylempää virkaurakurssia, joka mahdollistaisi pääsyn entistä vaativampiin tehtäviin. Sellaiselle olisi mielestäni tilausta, Vuoden opistoupseeri, yliluutnantti Jani Hiltunen toteaa.

Yliluutnantti

Jani Hiltunen 42 v

- Asuu perheineen (vaimo ja kaksi kouluikäistä poikaa) omakotitalossa Joensuun Niittylahdessa.
- Vapaa-aikana pyrkii viettämään mahdollisimman paljon aikaa lasten ja perheen kanssa.
- Isohko osa kuluu myös toisen työnantajan eli Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen viikko- ja kuukausiharjoituksissa koulutettavana ja kouluttajana, varallaolossa, hälytystoiminnassa sekä nuoriso-osastoa kouluttaessa. Omaa myös pelastusryhmänjohtajan pätevyyden.
- Motto: "Aina tuetaan kun kytetään"



Jyrki Lukkarinen jatkaa Päällystöliiton puheenjohtajana 2022–2025

Toimittanut Matti Vihurila Kuva: Mikko Perón



Toivo (vasemmalla), Jyrki, Usko ja Onni. Kahden reippaan pojan ja Australian labradoodlen Uskon lisäksi Jyrki Lukkarisen ydinperheeseen kuuluu puoliso Ilona.

Mikä mies ja sotilas?

Miehenä olen 52-vuotias lappeenrantalainen karjalaispoika, aviomies ja kahden pojan isä. Sotilaana olen juuriltani raivaava kuljetusmies ja sotakoulumme kasvatti, sillä suurimman osan urastani, 21 vuotta, olen saanut palvella Lappeenrannan varuskunnassa. Nykyisin kapteeni ja Helsingissä viikot reppurina majaileva Päällystöliiton puheenjohtaja.

Miten puheenjohtajana määrittelet Päällystöliiton?

Päällystöliitto on maanpuolustuksen, rajavartioston ja sotilaallisen kriisihallinnan aloilla edunvalvonnasta pitkän kokemuksen omaava liitto. Liiton vahvuus on sen ammattitaitoinen edunvalvontakoneisto kaikilla tasoilla. Päällystöliitto on rakentava, yhteistyökykyinen ja arvostettu neuvottelukumppani.

Miten sinun mielestäsi liiton jäsenet hyötyvät sen jäsenyydestä?

Päällystöliiton toiminnassa jäsen on keskiössä. Liiton ydintehtävänä on olla tuki ja turva työelämän aikana valvoessaan, puolustaessaan ja kehittäessään jäsenten-

sä palvelussuhteen ehtoja. Päällystöliiton jäsenyys on myös vakuutus työttömyyden varalle, sillä palveluksessa olevat jäsenemme kuuluvat Työttömyyskassa Aariaan. Bonuksena toimivat erilaiset jäsenpalvelumme kuten vakuutukset ja lomatoiminta.

Liiton jäsenenä on Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa palvelevien sotilaiden ohella myös siviilityöntekijöitä. Miten Päällystöliitto edistää heidän edunvalvontaansa?

Päällystöliiton koko edunvalvontaorganisaatio tekee töitä kaikkien jäsentensä eteen, ei vain valtaenemmistönä olevan opistousesteriston eteen, oli jäsenen henkilöstöryhmä mikä tahansa. Tukea ja apua työelämän haasteisiin saavat kaikki samalla tavalla.

Miksi halusit jatkaa liiton puheenjohtajana? Valintasi oli yksimielinen, mikä kertoo luottamuksesta, mutta mitä uutta sinulla on annettavana liiton edunvalvontaan jatkossa?

On ollut kunnia toimia Päällystöliiton puheenjohtajana ja olen myös nauttinut tästä tehtävästä, siitä on tullut enemmän

elämäntapa kuin työ. Toki ratkaisevaa jatkamisen harkinnan kannalta oli yhteisön, jäsenistön ja erityisesti perheen vankkumaton tuki jatkokaudelle. En välttämättä pysty tarjoamaan liiton edunvalvontaan uusia tuulia, vaan koen, että tässä ajassa liiton edunvalvonnalle on hyötyä pitkästä ja laaja-alaisesta kokemuksestani sekä rakentavasta ja demokraattisesta toimintatavastani.

Mitkä ovat liiton edunvalvonnan keskeisimmät lyhyen ajan tavoitteet ja miksi juuri ne?

Jäsenten palkkauksen ja palvelussuhteiden kehittäminen virka- ja työehtosopimusneuvotteluiden sekä mahdollisten virastoeräneuvotteluiden kautta on luonnollisesti olennainen osa ammattiliiton perustarkoitusta. Liiton edunvalvonnan turvaamiseksi tulee Edustajakokouksen linjalla tavalla jatkaa toiminnan ja talouden tarkkaa suunnittelua sopeuttamisen tukeksi, jotta liiton ydintoiminnot saadaan turvattua.

Entä pidemmällä tähtäimellä?

Turvata jäsenten edunvalvonta muuttuvassa toimintaympäristössä, tarvittaessa itsenäisenä liittona 2030-luvun loppupuolelle saakka.

Mikä Jyrki Lukkarisen elämässä on tärkeää, merkityksellistä ja miksi?

Perhe ja ystävät ovat minulle tärkeitä, mutta erityisesti ydinperheemme eli vaimoni Ilona, poikamme Onni ja Toivo sekä vuoden ikäinen koiramme Usko. Perhe, ystävät ja harrastukset toimivat minulle myös voimavaran lähteenä ja tasapainottavana elementtinä elämässä. Merkityksellistä on mielekäs ja haastava työ, jonka koen palvelevan jäsenistön edunvalvontaa, maanpuolustusta ja itsenäisen isänmaan etua.

Henkilöstöhuolet esillä seminaarissa

Teksti: Antti Kymäläinen

U pseeriliitto ja Ulkopoliittinen instituutti järjestivät 30.11. Selonteot ja tulevaisuuden toimintaympäristö -seminaarin. Seminaarin ohjelma koostui eri teemoihin keskittyneistä paneelikeskusteluista, joihin oli saatu mukaan arvovaltaiset asiantuntijakaartit. Keskusteluissa esillä olivat kaikki tuoreet selonteot niin ulko- ja turvallisuuspolitiikasta, sisäisestä turvallisuudesta kuin puolustuksestaakin. Puolustusvoimien henkilöstön näkökulmasta erityinen mielenkiinto kohdistui kolmanteen paneeliin, joka oli ankkuroitu Puolustusvoimien henkilöstö puolustuspoliittisessa selonteossa -teemaan.

Avauspuheen tilaisuudessa piti puolustusministeri **Antti Kaikkonen**. Puheessaan ministeri esitteli puolustuselonteon keskeisiä linjauksia.

- Suomi pitää huolta uskottavasta kansallisesta puolustuksestaan ja sen riittävästä resursoinnista. Asevelvollisuus, koulutettu reservi, koko maan puolustaminen ja korkea maanpuolustustahto ovat Suomen puolustuksen perustana jatkossakin. Suomi puolustaa aluettaan, kansalaisiaan ja yhteiskuntaansa kaikkia voimavarojaan hyödyntäen, tiivistä Kaikkonen yhden selonteon keskeisen perussanoman.

Työaikalain uudistamisesta ei yhteistä näkemystä

Puolustuselonteon henkilöstöulottuvuutta ruotineessa paneelissa esille nousivat Puolustusvoimien henkilöstön riittävyys ja työaikalain uudistamistarve. Selonteon mukaan Puolustusvoimien henkilöstöä kasvatetaan 500:lla asteittain 2020-luvun loppuun mennessä.

Puolustusvoimia paneelissa edusti komentopäällikkö, prikaatikenraali **Rami Saari**, joka keskustelun alussa piirsi varsin valoisan yleiskuvan henkilöstötilanteesta.

- Meillä on tehtäviin nähden osaava ja hieno henkilöstö, jolla on tahto puolustaa maata. Ja jos kyvyn osalta tarkastellaan työmotivaatiota ja jaksamista, niin näiden kriteerien kohdalla tilanne on hyvä. Mutta määrässä on toivomisen varaa - jos 500 suhteutetaan 12 000:een, lukema ei ole hirmu suuri, mutta parempi kuin ei mitään. Joskus määrät ovat olleet miinusmerkkiäkin, totesi Rami Saari.

Puolustusvoimien työaikalain uudistustarpeen osalta käydään edelleen asema-astaa, eikä syvälle poteroonsa kaivautunut,

työnantajan näkökulmaa puolustanut Saari osoittanut keskustelussa elettäkään valkoisen lipun heiluttamisesta.

- Näkemykseni ja edustamani tahon mukaan tarvetta muutokseen ei ole. Nykyinen työaikalaki on hyvä, erityisesti sen sotaharjoitustoiminnallisuus. Koulutamme sen puitteissa omaa henkilöstöämme toimimaan rasituksen alaisena. Samalla koulutamme varusmiehiä ja reserviläisiä niissä olosuhteissa ja raameissa ympärivuorokautiseen toimintaan. Jos avaamme työaikalain, emme voi olla varmoja, pystymmekö enää kouluttamaan yhtä hyvin ja paljon reserviämme.

- Koemme, että tämä on meidän valmiutemme ja ydintoimintamme kannalta tärkeä peruste, ja siksi emme ole aloitteellisia asiassa, totesi Saari.

Aivan toisenlaisen näkökulman asiaan toi järjestöpuolta edustanut JHL:n puheenjohtaja **Päivi Niemi-Laine**.

- Työaikalaki pitää saada kuntoon, eikä tämä saa olla rahasta kiinni, kysehän on henkilöstön jaksamisesta. Henkilöstöjärjestöjen puolella tarve on selkeästi tunnistettu, mutta Puolustusvoimien johdon kanssa meillä ei ole yhtenäistä kuvaa tästä asiasta.

Niemi-Laine ihmetteli myös sitä, kuinka vaikeaa työaikalain uudistamista koskevan keskustelun käyminen on Puolustusvoimien ylimmän johdon kanssa. Puolustusvoimain komentajalta aikaa tähän ei ole pyynnöistä huolimatta järjestynyt.

HESTRA päivitetään

Luvaton lisähenkilöstön kohdennukseen liittyen komentopäällikkö nosti esiin käynnistyvän henkilöstöstrategian päivityksen. Tätä koskeva työsuunnitelma esitellään Puolustusvoimien yhteistoimintaelimelle, ja näin henkilöstöjärjestöt pääsevät työhön mukaan jo tässä vaiheessa.

- Kysymys on päivityksestä, johon on selkeitä muutostekijöitä. Edellisen HESTRA:n jälkeen Puolustusvoimat on saanut uuden tehtävän - kansainvälisen avun antamisen - ja myös kansainväliset tehtävät ovat lisääntyneet.

- Olemme ottaneet nyt luvaton 500 henkilön lisäyksen ikään kuin annettuna, ja tämän mukaisesti kohdennuksia tarkastellaan. Tarpeemme on ollut suurempi - olemme puhuneet 1 500–1 600 henkilöstä,

jotka tarvittaisiin strategiaan hankkeisiin, kv-toimintaan ja erityisesti valmiuteen, totea Saari.

Komentopäällikön mukaan päivitettävään HESTRA:an otetaan mukaan kori, jonka otsikkona on 'Selvitettävät asiat'. Tähän kerätään muutostekijöitä, joiden vaikutuksia toimintaan ei vielä pystytä tarkoin arvioimaan. Tällaisia tulevaisuuden kysymyksiä ovat mm. avaruusulottuvuus, robotiikka sekä kestävä kehitys ja vihreiden arvojen vaikutukset Puolustusvoimien toimintaan.

Työilmapiirikyselyä kehitetään

Seminaariin osallistunut Aliupseeriliiton puheenjohtaja **Jyrki Surkka** nosti esiin järjestöjen jäsenkyselyjen ja Puolustusvoimien työilmapiirikyselyjen tulosten erinäköisyyden.

- Onko Puolustusvoimien tilannekuva oikea, jos meidän jäsenistöstämme 30 prosenttia ilmoittaa, ettei merkitse kaikkia työtuntejaan kirjanpitoon?

Komentopäällikkö myönsi ongelman juurisyyn - kentältä puuttuu tekijöitä.

- Kv-, kriha- ja valmiustehtävien kasvu on aiheuttanut sen, että kotimaassa on upea suoritusportaan tekijöistä. Samoin on tunnistettu noin 100 yleisesikuntaupseerin vaje. Tätä emme kiellä.

Saaren mukaan myös opistoupseerien poistuma aiheuttaa osaamisvajetta, jota ei pystytä nopeasti täyttämään, mutta joka korjaantuu ajan myötä.

Komentopäällikkö ei halua väheksyä järjestöjen kyselyjä ja niiden tuloksia.

- Kyllä me otamme mielellämme vastaan kaiken informaation, esimerkiksi harmaan ylityön tekemisestä. Nämä menevät varmasti johonkin HESTRA:n koriin ja tulevat siinä yhteydessä arvioiduksi.

Yhteistä tilannekuvaakin tullaan edistämään.

- Puolustusvoimien työilmapiirikyselyä analysoidaan ensi vuoden aikana ja tämän mukaisesti kysymyksiä päivitetään, ja tässä järjestöt tietysti saavat olla mukana, lupasi Saari.

Utin jääkäriyrykmentin komentaja, eversti Jukka Ahtia avasi näkemyksiään jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä luottamusmies, kapteeni Perttu Heleniuksen seurattessa.



Maakuntakierrokset käyntiin – jaksaminen puhuttaa

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Päälystöliiton maakuntakierrokset on saatu käyntiin pitkän tauon jälkeen. Jäsenistön ja hallintoyksiköiden komentajien tapaamiset aloitettiin Edustajakokouksen jälkeisellä viikolla Kouvolasta. Jäsenet ja paikalliset henkilöedustajat kuulivat tuoreimmat uutiset tehdyistä päätöksistä.

Utin jääkäriyrykmentin komentajan eversti **Jukka Ahtian** tapaamisessa liiton edustajat halusivat kuulla komentajan näkemyksen joukkonsa henkilöstötilanteesta erityisesti jaksamisen kannalta.

- Kyllä se herättää huolta. Teetätimme alkuvuodesta 2020 erillisen työuupumus-kyselyn ns. Maslachin arviointimenetelmän pohjalta, ja sen tulokset osoittivat selkeästi punaista, Ahtia toteaa.

Tulokset vahvistivat käsitystä, jonka mukaan varsinkin tukioorganisaatio painii äärirajoilla.

- Kun operatiivinen toiminta kasvaa ja vahvistuu, ei tukioorganisaatio kasva samassa suhteessa. Olemme tehneet organisaatioomme pieniä tarkistuksia tilanteen helpottamiseksi.

Keskustelussa nousee esiin toimenpiteitä, joita Utissa on tehty jaksamisen helpottamiseksi. Vaikuttamismahdollisuudet oman organisaation ulkopuolelle ovat huonot. Komentajaa pohdituttaa, miten opettaa organisaation ulkopuolisia toimijoita muuttamaan toimintaansa.

- Yksilön kyky vaikuttaa asioihin on pieni. Olemme lähestyneet asiaa sisäisesti "opeta organisaatiota" -periaatteella, Ahtia

kertoo toimenpiteistä.

Käytännössä tämä näkyy joukoille tukioorganisaation palvelunalenemana. Huoltopisteet eivät enää palvele koko työpäivä ajan vaan asiointi keskitetään tietyille ajoille.

Jääkäriyrykmentissä ei juuri tehty etätöitä ennen koronaa. Ahtia perustelee tätä tehtävien luonteella.

- Joukossamme vain pienen osan tehtävät mahdollistavat etätöiden tekemisen.

Hyvän hengen joukko

Eversti Ahtia on tyytyväinen yhteistointimielimen toimintaan. Henkilöstöltä saatut näkemykset koetaan johtamista tukeviksi. Edunvalvonnallisia erimielisyyksiä ei juuri ole ollut.

- Avoimuus ja hyvä henki takaavat hyvän toiminnan ja tuloksen.

Hyvästä hengestä huolimatta aika ajoin henkilöstöä on siirtymässä muualle. Komentaja tarkastelee kutakin siirtoa aina laajemminkin.

- Hyötykö organisaatio ja Puolustusvoimat siirrosta? Joskus meille on eduksi saada oma henkilö toiseen organisaatioon ja levittää osaamista.

Eläkeasiat ja pitkät lomat kiinnostivat

Utin jäseninfo keräsi paikalle yli puolet jäsenistöstä. Valtaosa oli saapunut tapaamaan liiton edustajia paikan päälle ja muutamat olivat mukana etäyhteyden kautta. Yksi tilaisuuteen osallistuneista oli yliluutnantti **Mika Tikkala**. Häntä kiinnostivat

Yliluutnantti **Mika Tikkala** kiinnosti jäseninfossa erityisesti sotilaita koskevat eläkeasiat.





Karjalan prikaatin komentaja, prikaatikenraali Jukka Jokinen kertoi esimerkein, miten priorisointia voidaan tehdä valmiutta tai suorituskkyä laskematta.

erityisesti eläkkeeseen liittyvät keskustelut. Aihe nousee esiin myös kahvipöytäkeskusteluissa.

- Huoli siitä, että eläkejärjestelmää sorokitaan jälleen, pitää korvat herkkänä. Seuraan aktiivisesti mediassa käytävää keskustelua ja uutisointia sekä luen tarkkaan kaikki aihetta koskevat artikkelit Päällystösehdessä.

Tikkalan mukaan tiedon saanti ei ole tänä päivänä ongelma. Keskeisenä tekijänä on löytää tieto, joka koskettaa omaa ammattikuntaa.

- Tässä on iso rooli liiton tiedottamisella: taklata mahdollisia huhuja, suomentaa median suoltamat kapulakielluutiset ja avata, mitä yleisellä tasolla tehty päätökset tai suunnitelmat vaikuttavat maanpuolustajiin. Tässä on onnistuttu toistaiseksi hyvin.

Tikkalaa kiinnosti myös pitkien lomien tulevaisuus. Huoli niiden menettämisestä kasvaa.

- Halusin kuulla puheenjohtaja Lukkarienen näkemyksen, miten hän näkee niiden tulevaisuuden. Aihe on esillä aika ajoin julkisuudessa.

Palataan kahvipöytäkeskusteluihin. Myös niissä keskustellaan jaksamisesta. Tikkalan mukaan ongelman vakavuus ja yleistymisen ovat olleet tiedossa jo vuosia, mutta niitä korjaavat toimenpiteet laahaavat jäljessä.

- Tässä huolestuttaa erityisesti nuoremmat perheelliset kaverit, joista imetään työpaikalla kaikki mehut. Jokainenhan tietää, mitä sellainen tarkoittaa perhe-elämän kannalta. Toivottavasti asia laitetaan kuntoon ennen kuin on myöhäistä.

Tikkala kiittelee infotilaisuutta. Uutta ajankohtaista asiaa ja mielenkiintoista taustatietoa edunvalvontatyöstä tuli paljon.

- Useammankin tunnin olisi asioista kuulut. Kiitos käynnistä ja tervetuloa uudestaan.

Korona osoitti valmiuden toimivan Vekaranjärvellä

Vierailulla Karjalan prikaatin komentaja, prikaatikenraali **Jukka Jokinen** kiitteli henkilöstöään venymisestä koronan aikana. Huolimatta haastavasta ajankohdasta prikaati on pystynyt ylläpitämään valmiuden ja toimintakyvyn koko korona-ajan.

- Puolustusvoimat osoitti tässäkin olevansa valmiusorganisaatio. Rajoitusten alkaessa suunnitelmat koulutuksen järjestelyistä saatiin tehtyä todella nopeasti. Tämä on myös konkreettinen osoitus henkilökunnan korkeasta ammattitaidosta ja asenteesta. Toisaalta on selvää, että korona-aika on vaatinut venymistä henkilöstöltämme eri organisaatiotasolla.

Toimintakyvyn ylläpitäminen ja tehtävien toteuttaminen korona-aikana heijastuvat myös jaksamiseen, ja siitä on havaittu merkkejä myös Vekaralla. Keskusteluissa nousee esiin tukioorganisaation merkitys. Tarvittaviin toimenpiteisiin on ryhdytty.

- Nämä toimenpiteet tuodaan esille työpisteiden parantamissuunnitelmissa. Lisäksi asioita tarkastellaan myös prikaatijohtoisesti. Esimiehen tukea tarvitaan esimerkiksi tehtävien priorisoinneissa.

Jokinen mainitsee esimerkkeinä priorisoinneista harjoitusorganisaatioiden tarkastelun.

- Olemme tehneet päätöksiä joukkojen osallistumisista tiettyihin yhteisiin harjoituksiin ja mahdollisuuksiin tarkastella myös harjoitusten pituuksia. Aikaa pitää antaa palautumisellekin. Tällaisten toimenpiteiden vaikutus valmiuteen, suorituskkyyn ja koulutustavoitteisiin arvioidaan aina ta-pauskohtaisesti.

Yksilöille on tarjolla tutut organisaation tarjoamat palvelut niin kuraattorien kuin työterveyden puolelta. Ongelmana on

se, ettei haluta laskea omia korkeita työtuloksen tavoitteita, mikä heijastuu jaksamiseen.

- Joukko on tehtävänsä sitoutunut ja haluaa tehdä parhaansa. Moni meistä tavoittelee aina sitä kiitettävää suoritusta. Kun olosuhteet muuttuvat, on myös hyväksyttävä, että hyvä tulos riittää. Tässä yhteydessä tarvitaan ratkaisuhakuista johtamista esimiehiltä. Tulisi myös miettiä, ovatko omat toimenpiteet liian kuluttavia ja missä voidaan tarvittaessa keventää.

Jokinen on lähityön kannattaja, mutta näkee myös etätyössä positiivisia tekijöitä. Komentajana hän haluaa, että sotilas-yhteisössä toimittaisiin pääosin silmästä silmään. Molemmissa työntekotavoissa on hyvät puolensa.

- Osataanko etätöitä johtaa oikein? Koen myös, että vaarana on yhteistyön ja yhteisöllisyyden kärsiminen etätöissä, jos johtaminen puuttuu.

Karjalan prikaatista puhuttaessa käyte-tään usein termiä kasvattijoukko. Joukon opistouseereiden osaamista halutaan myös muuallekin, joten ottajia olisi.

- Siirtoja tarkastellaan aina organisaation kautta. Valitettavasti se ei aina käte-le yksilön tahtoa.

Samaa periaatetta noudatetaan joukon sisäisten avautuvien tehtävien täytöstä päätettäessä.

- Yksilöillä on varmasti halukkuutta avautuviin tehtäviin, mutta joudumme tarkastelemaan täyttöä aina myös siitä näkökulmasta, miten se heijastuu muihin toimintoihin, erityisesti valmiuteen ja kriittisen osaamisen pysyvyyteen.



Muoniossa valmistaudutaan Lapin talvituristien paluuseen

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Rajavartiolaitos
(Haastattelut ja teksti laadittu marraskuun lopulla)

Muonion rajavartioaseman vastuulle kuuluvat Kittilän ja Enontekiön lentoasemien rajatarkastukset. Tälle kaudelle Kittilään odotetaan 195:ttä ja Enontekiölle 92:ta ulkorajalentoa. Lapin talvisesongin huippuna, joulukuun alusta loppiaiseen, koko aseman henkilöstö on sidottu rajatarkastuksiin, kertoo aseman päällikkö, kapteeni Petri Hämäläinen (oik.).

Muonion rajavartioaseman väki elää parhaillaan yhtä vuoden kiireisintä ajanjaksoa, kun Lapin joulusesonki tuo koronarojoitusten helpotuttua ulkomaisia turisteja Kittilän ja Enontekiön lentokentille. Ennen koronaa, vuonna 2019, Kittilässä tarkastettiin noin 66 000 ja Enontekiöllä lähes 29 000 EU:n ulkorajoilta tullutta matkustajaa. Tälle sesongille Kittilään odotetaan 195:ttä ja Enontekiölle 92:ta ulkorajalentoa. Oman lisämausteensa tähän sesonkiin tuovat koronatodistusten tarkastukset ja brittituristit. Brexitin myötä heidän rajatarkastuksensa tulee kestäämään aiempaa pidempään.

- Brexitin vaikutuksia rajatarkastukseen ei ole Lapissa vielä koeponnistettu, koska korona esti varsinkin turismitarkoituksessa

tehty ulkorajalennot. Valmistaudumme tulevaan lentosesonkiin mahdollisimman hyvin, jotta välttyisimme ikäviltä yllätyksiltä – tässä laaja ja avoin yhteistyö on voimaa. Suunnitteluun osallistuvat meidän lisäksi lähinnä lentoaseman henkilöstö, Tulli ja terveysturvallisuus. Myös kunnan virkamiesten sekä matkailualan edustajien kanssa on aktiivista vuoropuhelua viikoittain, Muonion rajavartioaseman päällikkö, kapteeni **Petri Hämäläinen** kertoo valmisteluista marraskuussa.

Talvisesongista ei selvitä ilman lisäkäsia

Hämäläisen lisäksi Muoniossa työskentelee yksi opistoupseeri ja 14 rajavartijaa. Kuuden kunnan alueella toimiva asema vastaa rajaturvallisuudesta ja kriisivalmiu-

den ylläpidosta sekä muista lakisäätelistä valvontatehtävistä vastuualueellaan, painopisteenä lentoasemien rajatarkastukset. Lapin talvisesongin huippuna, joulukuun alusta loppiaiseen, koko aseman henkilöstö on sidottu rajatarkastuksiin. Sekään ei vielä riitä, ja tukea tarvitaan Lapin rajavartioston muista yksiköistä. Tälle kaudelle luvassa on 3–12 henkilöä, hieman ajankohdasta riippuen.

- Tammi-maaliskuussa pärjäämme omalla henkilöstöllä, ja resursseja jää jonkin verran myös muuhun valvontaan, Hämäläinen toteaa.

Koronapandemia ja sisärajatarkastusten palauttaminen maaliskuussa 2020 näkyvät välittömästi myös Muoniossa. Rajavartioaseman alueella on viisi Ruotsin ja kaksi Norjan vastaista rajanylityspaikkaa, ja tehtävien painopiste siirtyi välittömästi niillä

suoritettavaan sisärajalvalvontaan. Onneksi itärajalla liikenne oli pandemian johdosta lähes olematonta, ja tukea saatiin siellä toimivista yksiköistä Lapista Kaakkois-Suomeen asti.

- Sisärajalvalvonta kesti yllättävän pitkään, aina heinäkuun 2021 lopulle. Meidän oma väkemme oli täystyöllistetty valvontaan viimeiseen päivään saakka. Sen jälkeen Rajavartiolaitos on antanut virka-apua terveysviranomaisille tarkastamalla tartuntatautilain vaatimia tietoja rajanylityspaikoilla. Tätäkin työtä meidän henkilöstömme on tehnyt antaumuksella, aseman päällikkö tietää.

Harvaan asutun alueen tukena ja turvana

Ulkorajalentojen huippusesonki on aina kipupiste, joka vaatii tarkkaa suunnittelua ja paneutumista vuosittain. Jatkossa avuksi tulee kehittyvä tekniikka. EU:n ulkorajoi- le on ensi vuoden aikana tulossa rajanylitystietojärjestelmä (Entry/Exit System). Käytännössä se tarkoittaa rajanylityksen automatisointia, EU:n laajuista rajanylitystietojen rekisteröintiä ja sitä, että EU:n ulkopuolelta tulevat viisumivapaat matkustajat rekisteröityvät ennakkoon internetissä. Järjestelmältä odotetaan mm. rajatarkastusten odotusaikojen lyhenemistä.

Laajalla vastuualueella toimivan Muonion rajavartioaseman henkilöstö on omien teh-

täviensä ohella tarvittaessa myös muiden viranomaisten tukena. Harvaan asutulla alueella poliisin ja lain pitkä koura ei aina yllä tarpeeksi pitkälle tai ole kohtuuaikaan saatavilla. Viime vuonna poliisin sijaan Muonion rajavartioaseman henkilöstö hoiti kiireellisiä YJT-tehtäviä (yleinen järjestys ja turvallisuus) kymmenen kertaa, antoi poliisille virka-apua 19 kertaa ja suoritti ensivastetehtäviä neljästi.

- YJT-tehtävät liittyvät enimmäkseen epäilyihin rattijuopumustapauksiin, ja virka-apu pääasiassa henkilöiden maastoetsintään ja avustamiseen onnettomuuspaikoilla, Härmäläinen kuvaa rajan naisten ja miesten roolia oman vastuualueensa arjen suojaamisessa ja turvaamisessa.

Paikallistuntemus korostuu Lapissa

Lentokenttien siistin sisätyön vastapainona työskentely Muonion rajavartioasemalla vaatii paljon muutakin. Toiminta-alue on erittäin laaja, maasto paikoin vaikeakulkuista, ja sääolosuhteet saattavat vaihdella nopeasti, varsinkin Kilpisjärven alueella.

- Hyvä maaston tuntemus on meillä jatkuva haaste. Tämä korostuu etenkin silloin, kun useampi kokenut rajavartija eläköityy ja tilalle tulee nuorempaa ja innokasta, mutta alueen erityisolosuhteisiin totuttomaa henkilöstöä. Vie oman aikansa, ennen kuin he pääsevät sinuiksi sen kanssa.

Lapin rajavartiostossa kuten muuallakin opistoupseerit ovat poistuva voimavara. Kapteeni Petri Härmäläisen lisäksi heitä on enää yhdeksän, ja vuoden vaihteen jälkeen kokonaismäärä putoaa kahdeksaan. Härmäläisen mielestä ammattikunnan osaamisen arvostus on kohdillaan, mutta samaan hengenvetoon hän toivoo, että sitä hyödynnetään loppuun asti.

- Muonion kaltaisissa yksiköissä koulutusta itsessään ei auta suoriutumaan tehtävistä. Tärkeintä on hyvä, positiivinen asenne ja motivaatio suorittaa annetut tehtävät. Henkilöstö täytyy nähdä yksilöinä – jokaisella on omia vahvuuksia ja erikoisaosaamista, jotka edesauttavat työyhteisöä selviämään pahoistakin paikoista. Olen itse aloittanut rajavartijana ja koulututtanut myöhemmin opistoupseeriksi. Tiedän, mitä on työskennellä rajavartijana, rajan varusmiesten kouluttajana, vartioaseman johtotehtävissä ja vartioston esikunnassa. Koen, että minulla vielä riittää intoa ja annettavaa tälle laitokselle, 51-vuotias Petri Härmäläinen vakuuttaa.

Joulukuun alussa Lontoosta Kittilään lentäneiden brittituristien määrän-pää oli enimmäkseen Levi. Kaikkien aikuisten rokotustodistukset olivat kunnossa, ja hyvin suunniteltuina ja valmisteltuina rajatarkastukset sujivat jouhevasti.



Milloin on oikea aika lähteä kriisinhallinta-tehtäviin?

Toimittanut Matti Vihurila

Kuvat: Puolustusvoimat

Juttusarjan toisessa osassa "tuntematon rauhanturvaaja" kertoo tuntemuksistaan perustamispäivän karsivissa tapahtumissa eli juoksutestissä ja lääkärintarkastuksessa, kiivastahtisessa rotaatiokoulutuksessa sekä mm. siitä, miten hänet vasta 30 palvelusvuoden jälkeen koulutettiin ampumaan pistoolilla oikeaoppisesti.

Ennen rotaatiokoulutusta edessä oli vielä perustamispäivä, joka alkoi karsivalla 12 minuutin juoksutestillä. Se ei tuottanut ongelmaa, vaatimuksena esikuntatehtäviin oli 2 300 metriä ja operatiivisiin tehtäviin 2 500 metriä. Yllättävän moni palkatus henkilö kunnasta karsiutuu tässä vaiheessa, mitä pidän ihmeellisenä asiana. Ammattisotilaan tulisi joka hetki olla siinä kunnossa, että vaatimusraja täyttyy. Jos on pieniäkin epäilyksiä rajan saavuttamiseksi, suosittelen harjoittelemaan. Jo parin kuukauden intensiivisellä harjoittelulla saa ihmeitä aikaan. Juoksutestin jälkeen kohti lääkärintarkastusta ja rokotuksia. Kaiken kaikkiaan laskin saaneeni kahdessa erässä yhteensä kahdeksan piikkiä. Lääkärintarkastuksessa, johon olin huolella val-

mistautunut erikoislääkärien lausunnoilla, keskusteltiin lähinnä yleisestä palveluskelppoisuudesta ja etukäteen toimittamistani todistuksista. Tarkastuksen selvitin rimaa hipoen. Tässä kohdin korostuvat ennakointi ja omaaloitteisuus. Matka jatkui kohti varusvarastoa, josta saatiin reilu sotilaskäppäinen varusteita. Tämä hieman ihmetytti, sillä rotaatiokoulutus alkaisi vasta reilun kuukauden päästä. Eikö tuon säkin olisi voinut kuitata silloin, ilmeisesti ei. Jännittävä päivä oli kotimatkaa vaille valmis.

Selvittyäni perustamispäivästä alkoi lähdön hetki konkretisoitua. Toki edessä olisi vielä rotaatiokoulutus, mikä osaltaan on

myös valintatilaisuus, mutta sitä en osannut jännittää. Perustamispäivän jälkeen oli aika kertoa perheelle ja läheisille lähdön hetken koittavan. Kerroin minne ja milloin olin lähdössä, kuinka kauan olen suunnitellusti poissa sekä tietysti, miten minuun saa tarvittaessa yhteyden. Toiminta poikkeusoloissa vaatii poikkeuksellisia toimia. Mikäli pahin tapahtuu ja menehdyt palveluksessa, on suositeltavaa laatia toiveet läheisillesi asioiden hoitamiseksi. Toiveisiin voivat kuulua hautajaisjärjestelyt, jäähyväiskirjeet, vakuutukset edunsaajineen, erilaiset sopimukset, pankkitilitiedot tilinkäyttöoikeuksineen, laaditut asiakirjat (esim. testamentti) sekä sosiaalisen median tunnukset. Kriisinhallintapalveluksessa olevat ovat vakuutettuja myös tapaturman ja palvelussairauden varalta. Vakuutusturva tulee tarkistaa ja varmistaa ennen toimialueelle lähtöä. Hyvänä apuna voi käyttää kotiin jaettavaa Rauhanturvaajan käsikirjaa, jossa on ajankohtaista ja oikeaa tietoa kriisinhallintatehtäviin lähteville ja läheisille. Toki kirja löytyy myös sähköisenä versiona internetistä. Suosittelen tutustumaan.

Kun kodin ja arjen pyörittäminen jää yhden aikuisen harteille, tulee hyvinkin tarkasti ja perusteellisesti keskustella ja konkreettisesti näyttää, miten hoidetaan esim. omakotitalon lumi- ja huoltotyöt, kesämökin kesä- ja talvikuntoon laitto, ajoneuvojen huolto renkaanvaihtoineen ja ilmanpaineen tarkastamisineen sekä peräkärryn kiinnittäminen ajoneuvoon ja ko.



yhdistelmällä ajaminen ja ennen kaikkea keneen ottaa yhteyttä ongelmatilanteissa. Tässä kohtaa ystävät ja tukiverkosto ovat ensiarvoisen tärkeitä, varsinkin jos lähellä ei ole sukulaisia, joihin voisi hädän hetkellä turvautua.

Sitoumuksia on pääasiassa kahdenlaisia, puolen vuoden ja vuoden mittaisia. Toki vuoden sitoumukset tehdään päättymään kalenterivuoden loppuun, sillä päätös Suomen mandaatin jatkumisesta seuraavalle vuodelle tehdään aina vuodeksi kerrallaan. Vuoden sitoumuksella poissaoloa virka-paikalta tulee helposti muutama kuukausi lisää, kun mukaan lasketaan rotaatiokoulutus, ennen ja jälkeen pidettävät lomat sekä purku- ja palautumisjakso. Lähtökohtaisesti palataan siihen tehtävään, mistä lähdettiin. Omalla kohdallani otin asian jo hyvissä ajoin esille esimieheni kanssa. Tahtotila oli varmaan molemmilla se, että tehtävääni tulee tehtävänhoitaja edes määräaikaisella tehtävänmääräyksellä. Näin ei kuitenkaan käynyt. Tehtäväni jaettiin muille tehtävänhoitajille työpisteen sisäisin järjestelyin. Nyt konkreettisesti havaitsin tekemäni työn arvon ja tarkoituksen. En voi käsittää, miten henkilöille, joilla tehtävänkuvauksessa on 100 % työtehtäviä, voidaan edelleen lisätä tehtäviä. Tunsin asiasta lievää syyllisyyttä ja pettymystä. Olin kuitenkin asian tuonut jo hyvissä ajoin työnantajan tietoon.

Rotaatiokoulutuksessa kerrataan sotilaan perustaidot. Koulutus kesti omalla kohdallani noin viisi viikkoa. Vaikka asiat opetettiin näennäisen perusteellisesti, aina joskus tuli tunne, että nyt mennään korkealta ja kovaa. Toki oli myönnettävä, että sotilaan perustaidoissani olikin päivittämisen tarve 2020-luvulle. Pelkästään varusteliivin oikeaoppinen kokoaminen vei tuhotomasti voimavarojani. Tai aseeseen kiinnitettävät lisävarusteet ja niiden käyttö, puhumattakaan lääkintä- tai räjähdetietoisuuskoulutuksesta. Koulutukseen oli panostettu, kouluttajina oli aiemmin toimialueella olleita henkilöitä tai muuten kokeneita asiansa osaavia henkilöitä. Yhtenä esimerkkinä voisin mainita pistooliampumakoulutuksen. Vaikka virkavuotia ammattisotilaana on takana kolmisenkymmentä, niin vasta nyt, rotaatiokoulutuksessa, ensimmäisen kerran oikeasti opetettiin ampumaan pistoolilla. Ampumamatka ei suinkaan ollut se palikatulle henkilöstölle palvelusammunnoista tuttu 25 m vaan vain muutamia metrejä.

Osumien lisäksi koulutuksessa keskityttiin turvalliseen asekäsittelyyn.

Rotaatiokoulutuksessa päivät olivat pitkiä ja haastavia. Kaikille yhteinen koulutus toteutettiin rastikoulutuksena, aamut alkoivat yleensä kahdeksalta ja päättyivät iltakuudelta. Vaihtoaika rasteilla oli lyhyt tai olematon. Ennen koulutuksen alkua ohjeistettiin päivän toiminta ja päivän päätteenksi tehtiin seuraavan päivän valmistelut. Jos väliin sattui vapaa viikonloppu, niin silloinkin viikko alkoi normaaliin aikaan, jolloin käytännössä kotoa piti lähteä edellisenä iltana - palautumisaika jäi lyhyeksi. Rotaatiokoulutuksessa annetaan lisäksi

toimialuetietoisuutta sekä operaatiokoh-taista yleiskoulutusta. Koulutettavat asiat tehdään yleensä ns. vaikeimman kautta, jotta toimialueella olisi eväitä poikkeustilanteiden hoitamiseksi. Rotaatiokoulutus ansaitsee kokonaisuudessaan kiitokset kaikesta rasittavuudestaan huolimatta. Toiminta osana joukkoa, jossa pääosa voisi olla ikänsä puolesta omia lapsiani, oli ajoit-tain haastavaa, mutta samalla antoisaa. On myönnettävä, että nykynuorilla on huomattavasti paremmat lähtökohdat ja valmiudet sotilaalliseen maanpuolustukseen kuin itselläni aikoinaan, mutta tästäkin selvittiin. En sano, että kykenisin taisteluteknisissä asioissa johtamaan esimerkiksi, mutta toivottavasti toimialueelle saavuttuani pys-tysin täyttämään oman tonttini johtajana.





Työeläkkeisiin korotuksia

Sosiaali- ja terveysministeriö on vahvistanut työeläketurvaa koskevat indeksit vuodelle 2022. Työeläkeindeksiin määritettiin 2,28 prosentin korotus verrattuna vuoteen 2021. Korotus heijastuu suoraan maksussa oleviin työeläkkeisiin.

Samalla vahvistettiin myös palkkakerroin 1,501, jota käytetään tulevan eläkkeen laskennassa. Sotilaiden osalta palkkakerroimia tarvitaan viimeisen kokonaisen kymmenen laskentavuoden eläkeperustetta määritettäessä. Eläkeperuste määräytyy kunkin vuoden palkkatulon ja eläkkeellejäämisvuoden palkkakertoimien avulla.

Sotilaiden eläkettä määritettäessä palkkasummasta vähennetään eläkevakuutusmaksu poiketen muista eläkkeensaajista. Työntekijöiden eläkevakuutusmaksu on ensi vuonna 7,15 prosenttia ja 53–62-vuotiaiden korotettu työeläkevakuutusmaksu 8,65 prosenttia. Nämä maksuprosentit ovat samat kuin vuonna 2021.

Elinaikakertoimeksi vahvistettiin 0,94659. Käytännössä elinaikakerroin siis leikkaa vuonna 2022 eläköityvien osalta eläkettä 5,341 prosenttia. Sen leikkaavuutta on mahdollista kompensoida kerryttämällä oman maksimi tavoitetason yllällä karttumamäärällä.

Päällystöliiton jäsensivuilta löydät päivitetyn eläkelaskurin vuodelle 2022. Laskuri mahdollistaa vanhojen sotilaiden osalta eläkkeen arvioinnin perustuen eläketapahumapäivän ja mahdollisen vuosilomakorvauksen yhteisvaikutuksiin. Lopullisen päätöksen eläkkeestä tekee aina Keva.



Akava

Akavan liittokokous

Marraskuun lopussa järjestetyssä sääntömääräisessä Akavan liittokokouksessa valittiin hallitukseen VAKAVALaisista jäsenyhdistyksistä seuraavat henkilöt: **Jussi Junni** (AKI liitot), **Jonne Rinne** (SPJL) ja **Mikko Salo** (Loimu). Hallituskausi kestää vuodet 2022–2023.

Päällystöliittoa tilaisuudessa edusti liiton hallituksen jäsen **Thomas Salmelainen**.

Akava: Työhyvinvoinnilla työllisyyttä -hanke

Viime vuonna 19 100 henkilöä jäi työeläkkeelle työkyvyttömyyden vuoksi. Työkyvyttömyys maksaa yhteiskunnalle useita miljardeja vuosittain, puhumattakaan työkyvyttömyyden yksilökohtaisista vaikutuksista. Pienilläkin muutoksilla saadaan aikaan isoja taloudellisia vaikutuksia.

Akava ei ole hankkeessa yksin, vaan yhteistyökumppaneina ovat Aalto-yliopisto, Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Keva, Mieli ry., Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) ja Työterveyslaitos. Hankkeen tavoitteena on nostaa vahvemmin yhteiskunnalliseen keskusteluun työkyvyttömyyden kustannukset ja niiden merkitys julkiselle taloudelle, työllisyydelle sekä yksilön toimeentulolle.

Yhtenä tekijänä on nykyisen työsuojelulainsäädännön vanhentuminen. Lainsäädäntöä on uudistettava vastaamaan työelämän muutoksia. Erityisesti psykososiaalisen kuormituksen lisääntyminen sekä työkyvyn tukeminen ja ennaltaehkäisy on tärkeää.



Aliupseeriliiton jäsenkysely: harmaan ylityön määrä yllätti

Aliupseeriliitto selvitti kesän aikana jäsenkyselyllä jäsenistönsä työssä jaksamista. Kysymyksen ”Ilmoitatko tekemäsi työn määrän kokonaisuudessaan työaikakirjanpitoon tai järjestelmään” tulokset yllättivät liiton puheenjohtajan **Jyrki Surkan**. Kolmannes vastaajista kertoo, että ei ilmoita todellisia työtuntejaan työaikakirjanpitoon.

- Näinkin suuri harmaan työn määrä selittää osaltaan sitä, miksi jaksamisongelmien taustasyihin ei ole tähän asti päästy kiinni. Harmaan työn tekeminen ylläpitää nykyistä tilannetta eikä tuo todellista henkilöstötarvetta näkyville. Toivon, että jokainen ammattisotilas arvostaa omaa työpanostaan niin, että merkitsee jatkossa kaikki tosiasiallisesti tekemänsä työt työaikakirjanpitoon.

Jäsenkyselystä enemmän Ammattisotilaslehdessä: https://www.ammattisotilas.fi/asl/lehdet/5_2021/puolustusvoimissa_tehdaan_harmaata_tyo



Spjl Suomen Poliisijärjestöjen Liitto

Jonne Rinne jatkaa Suomen Poliisijärjestöjen Liiton puheenjohtajana

SPJL:n liittokokous valitsi **Jonne Rinteen** jatkamaan liiton puheenjohtajana seuraavan nelivuotiskauden (2021–2025). Hän toimii myös JUKOn valtion neuvottelukunnan puheenjohtajana.

Poliisihallinnon valtakunnalliseksi pääluottamusmieheksi kaudelle 2021–2025 valittiin **Marko Rikalainen** Länsi-Uudenmaan poliisilaitokselta.

Tuleeko musta jouluku?

Jouluku lähestyy kovaa vauhtia, mutta onko edessä musta jouluku. Toivottavasti lunta saadaan koko Suomeen ennen aattoja, niin ainakin maa on valkoinen. Koronasta ei olla vielä päästy ja se voi edelleen tuoda omalla tavallaan mustan joulun, mitä kukaan ei toivo. En halua sen enempää ennakoita ja surkutella, joten kirjoitetaanpa jostain iloisemmasta asiasta, joulun ajan hyötyliikunnasta.

Jouluku tulla jollottaa...

Jouluku on kerran vuodessa, ja se on hiljentymisen ja rauhoittumisen aikaa. Jouluku voi nostaa jalat pöydälle ja nauttia. Silloin myös pöytä notkuu kaikenlaisia herkkuja, rasvaa ja hiilihydraatteja eri muodoissaan. Valikoima on runsas, ja se saa syömään usein itsensä ähkyyn monena päivänä peräkkäin. Jääkaapilta haetaan pientä hiukopalaa, kun siltä tuntuu. Tuttua, eikö totta, mutta niin pitääkin! Jouluku ei tarvitse, eikä saa miettiä koska ja mitä voi syödä. Alla kuitenkin muutamia vinkkejä joulun odotuksen ja kiireenkin oheen.

Hyötyliikuntaa jouluhässäkään

Joulun alla kaikki säntäilevät sinne tänne, on hirveä hässäkkä. Kiire hoitaa sitä ja tätä. Vielä puuttuu tuota ja tätä, no sen ehtii vielä... Pysähdy hetkeksi ja mieti, onko sittenkään niin kiire? Voisit kokeilla jotain erilaista, hyödyllistä liikuntaa lähes huomaamattasi? Kaupoissa asioidessasi välttämisen kuluttaa energiaa sekä vahvistaa niveliä ja lihaksia. Kiire, jota ei edes oikeasti ole, aiheuttaa sen, että aina hypätään autoon ja ajetaan siihen lähimarkettiin ja takaisin. Näin käy varsinkin, jos jotain pientä vielä unohtui. Jätä auto kotiin ja kävele se matka. Mikäli marketti on hieman kauempana, mieti, voisiko auton jättää hieman kauemmas ja kävellä loppumatkan. Moni autolla kulkemamme pieni matka taituisi useasti nopeammin jalan ja siitä olisi hyö-

tyäkin. Kaikki tämä lisää päivän askelmäärää huomaamatta ja huomattavasti. Se ei myöskään mitenkään hidasta asioiden sujumista tai hoitamista.

Vältä ähky

Kun ruuasta tulee ähky, on olokin melko velto. Voisiko tätä mitenkään välttää? Koikelemisen arvoista on käydä noin tunnin sisään kevyellä kävelylenkillä ja päälle muutama lihaskuntoliike, hakkaa vaikka halot saunanpesää varten. Lenkin ei tarvitse olla pitkä, noin puoli tuntia riittää mainiosti. Tutkimukset osoittavat sen nostavan kasvuhormonin määrää, mikä tehostaa rasvanpolttoa. Se myös vähentää rasvanpolttoa estävän insuliinin määrää. Tuhdin aterian rasvat siis palavat lihassoluissa energiaksi, eivätkä tartu vararavinnoksi tai verisuonien seinämiin. Parasta on se, että aterian jälkeinen kevyt liikunta kiihdyttää rasvanpolttoa ja kalorikulutusta reippailun jälkeen. Tuhti ateria myös heilauttaa verensokeriarvoja, näin saat ne tasattua. Kokeile tätä tapaa joulunpyhien aikana, ja kuka tietää, jos siitä tulisi tapa alkavalle vuodelle.

Himoliikkuja

Jos harjoittelet tavoitteellisemmin, niin joulunpyhät ja välipäivät ovat otollista aikaa keskittyä treenaamiseen ja ehkä lisätä treenimäärääkin. Tee se kuitenkin maltilla, ettei käy köpelösti. Satsaa treenin laatuun, mutta senhän sinä jo tiesitkin, olethan himoliikkuja. Noina aikoina voit huoletta keskittyä ruokailuun, harjoitteluun ja lepoon.

Liikunnallista ja rauhallista joulun odotusta sekä menestyksestä tulevaa vuotta lukijoille.

"Reippaus ei maksa mitään!"

Toni Rinta
Urheilujohtaja
Päällystöliitto ry
toni.rinta@paallystoliitto.fi
0299456126



Riihimäen vanha jengi koossa taas

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen



Jykevä joukko Riihimäellä palvelleita evp-opistoupseereita kokoontui maraskuun puolivälissä muistelemaan menneitä ja kuulemaan Puolustusvoimien ajankohtaisia kuulumisia paikallisen reserviläisyhdistyksen kerhotilassa. **Matti Taponen, Kari Aintila ja Ville Honkamäki** halusivat koronaviruksen hellittettyä katkaista pitkän hiljaisuuden ja kutsuivat entiset palvelustoverit yhteiseen illanviettoon.

Puolustusvoimien ajankohtaiskatsauksesta huolehti evl **Petri Siivonen**, joka avasi puolustuselänteon linjauksia ja kertoi Riihimäellä toimivien joukkojen kuulumiset. Ensi vuoden alusta paikkakunnalla aloittaa uusi joukkoyksikkö, Johtamisjärjestelmäkoulu, joka ryhtyy kouluttamaan mm. kyber-osaaajia sotaväen tarpeisiin.

Sotakamreeri **Veijo Rintakoski** nauratti porukkaa oman palvelusuransa alkuaikojen

sattumuksilla ja aikalaispersoonien elävillä kuvauksilla. **Raimo Salo**, sotakamreeri hänkin, veresti omia varuskuntakokemuksiaan ja kertoi kiinnostavasti dokumentti-projekteistaan.

Odotettu tilaisuus täytti toiveet tuttujen tapaamisesta. Jatkostakin sovittiin - ensi vuoden heinäkuussa on määrä kokoontua porukalla Hämeenlinnan reserviläisten Suvipielisen toimintakeskuksessa.

Kutsu Päälystöliiton Evp-yhdistyksen vuosikokoukseen Mikkeliin, Sokos Hotelli Vaaku- naan 20.3.2022 klo 10

Päälystöliiton Evp-yhdistyksen sääntömääräinen vuosikokous pidetään 20.3.2022 klo 10 alkaen Mikkeliin, Sokos Hotelli Vaakunassa osoitteessa Porrassalmenkatu 9, 50100 Mikkeli. Ennen kokousta on kahvitarjoilu.

Kokouksessa käsitellään yhdistyksen sääntöjen 9 §:ssä mainitut asiat, palkitsemiset ja yhdistyksen taloushuolto-ohje. Yhdistyksen kokouksessa jokaisella varsinaisella jäsenellä on yksi (1) ääni. Äänioikeutta voidaan käyttää myös valtakirjalla. Kokoukseen osallistuvalla jäsenellä saa olla enintään kymmenen (10) valtakirjaa.

Jäsenen, joka haluaa asian ottamista käsiteltäväksi yhdistyksen kokouksessa, on tehtävä siitä perusteltu esitys kirjallisena yhdistyksen hallitukselle tammikuun loppuun mennessä, kuitenkin huomioiden yhdistyslain 24§:n määräykset.

Hallitus

Tervetuloa Talvipäiville Mikkeliin 18.–20.3. Original Sokos Hotelli Vaakuna, Porrassalmenkatu 9

Vietämme perinteisiä Talvipäiviä Mikkeliin jäsenistön kesken. Sinulla on mahdollisuus saapua jo perjantaina, mutta varsinainen ohjelma alkaa vasta lauantaina lounaalla. Museovierailun jälkeen vietämme veljesillallista ja sunnuntaina pidämme yhdistyksemme vuosikokouksen. Kokouksen aluksi saamme kuulla Päälystöliiton puheenjohtajan Jyrki Lukkarisen ajankohtaiskatsauksen. Tervetuloa.

Perjantai 18.3.

Pitkämätkalaisten saapuminen klo 15 alkaen.

Lauantai 19.3.

Pitkämätkalaisten aamiainen

Talvipäivät alkavat lounaalla klo 11

Frans & Michelle bistrossa. Lounaan jälkeen ennen päiväkahvia vierailamme Päämajamuseossa ja museo Muistissa (yhteislippu, opastettu kierros)

Veljesillallinen klo 19–22 Frans & Michelle bistrossa. Asuna tumma puku ilman kunniamerkkejä.

Sunnuntai 20.3.

Aamiainen

Vuosikokous klo 10. Vuosikokous aloitetaan Päälystöliiton puheenjohtajan Jyrki Lukkarisen katsauksella.

Huoneiden luovutus viimeistään klo 12.

Paluumatkat.

Talvipäivien hinnat

Pe – Su 170 €/2-hh 205 €/1-hh

La – Su 120 €/2-hh 155 €/1-hh

Vain veljesillallinen 55 €

Hinnat sisältävät majoituksen, museokäynnit ja ruokailut.

Ilmoittautuminen

15.2.2022 mennessä

yhdistyksen puheenjohtajalle Markku Virtaselle sähköpostiosoitteeseen markku.s.virtanen@gmail.com, jolloin maksu pitää olla suoritettuna yhdistyksen tilille **F190 4456 0010 2343 19. Ilmoitathan myös mahdollisen erikoisruokavalion!**

Kutsunnat myös naisille

Teksti: Antti Kymäläinen

Parlamentaarisesta asevelvollisuuskomitean tuoreen mietinnön mukaan myös naiset velvoitettaisiin jatkossa osallistumaan kutsuntoihin. Muutosta ryhdytään valmistelemaan siten, että käyttöönotto voisi tapahtua seuraavan vaalikauden puoliväliin mennessä.

Kutsunnoilla vahvistetaan naisten osallistumista maanpuolustukseen. Järjestelyllä pystytään myös kasvattamaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuvien määrää. Kun ikäluokat pienentyvät, naisten määrän kasvattamisella varmistetaan reservin koko ja laatu.

Komitean esittämässä kutsuntaprosessissa on kolme osiota. Ensimmäinen osio käynnistyisi jo oppivelvollisuusajana osana opiskeluterveydenhuoltoa. Sen yhteydessä pyritäisiin saamaan kuva nuoren terveydestä, hyvinvoinnista ja terveysohjauksen tarpeesta. Koko ikäluokan kattava kutsuntapäivä ajoituisi samoin oppivelvollisuusikään, ja siinä nuoria informoitaisiin maanpuolustus- ja asevelvollisuudesta sekä naisten vapaaehtoisesta asepalve-

luksesta, samoin kuin eri palvelusvaihtoehtoja ja tehtävistä. Viimeiseen vaiheeseen osallistuisivat vain asevelvolliset miehet ja vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuvat naiset. Tämän yhteydessä arvioidaisiin asevelvollisten palveluskelpoisuus ja päätettäisiin palveluksesta.

Puolustusvoimissa huolenaiheena on miesten kasvavat -terveydellisistä syistä johtuvat -karsiutumiset asepalveluksesta ja sen keskeyttämiset. Komitean mukaan tilannetta voitaisiin korjata palveluskelpoisuusluokittelua kehittämällä ja mahdollistamalla varusmiespalvelus myös joillain terveydellisillä rajoitteilla. Tehtäväkirjoa laajennettaisiin tarjoamalla muitakin kuin varsinaisia taistelutehtäviä. Tulevaisuudessa tarvitaan yhä monipuolisempaa osaamista. Jo nyt mm. kybertehtäviin, tekniseen tukeen, viestintään ja tutkimusavustajiksi koulutetaan varusmiehiä.

Komitean mukaan reservin ikärajaa voitaisiin nostaa. Tämän myötä toimintakykyisiä osaavia henkilöitä pystyttäisiin hyö-



dyntämään pidempään Puolustusvoimien reservissä.

Puolustusministeri **Antti Kaikkosen** mukaan asevelvollisuuskomitean ehdotukset ovat perusteltuja, ja merkittävä osa niistä voidaan käynnistää ilman lainsäädäntömuutoksia. Monet kehittämistoimista ovat kuitenkin poikkeuksellisia, minkä vuoksi niitä on valmisteltava yhdessä muiden hallinnonalojen kanssa.

- Esimerkiksi kutsuntojen kehittäminen komitean asettaman tavoitetilan mukaiseksi tulee tehdä yhdessä sosiaali- ja terveysministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa, toteaa Kaikkonen puolustusministeriön tiedotteessa.

Kuva: Juha Saari



**Talven lomakohteissa
1.1.–30.4.2022 on vielä
vapaita viikkoja.**

Varaustilanteen näet
liiton jäsensivuilta.



Henkivakuutus kertoo, että rakastat

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

if.fi/henkivakuutus

Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

