

Päälystö- lehti

1/2022 HELMIKUU



Kansliapäällikkö
Esa Pulkisen
haastattelu

4 >

Toimintakyky vaatii
moniosaamista

20 >



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2022

aineisto- ja ilmestymispäivät

Numero	Aineisto	Ilmestyy
2	16.3.	8.4.
3	18.5.	10.6.
4	31.8.	23.9.
5	5.10.	28.10.
6	23.11.	16.12.

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:

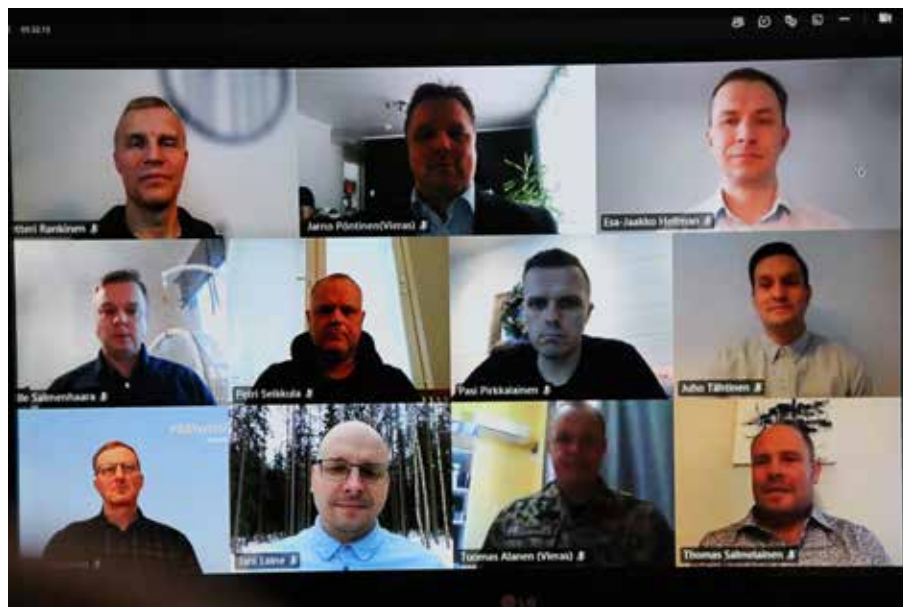
Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

Osoitelähde: Päällystoliiton
jäsenrekisteri

SISÄLTÖ

9	■	SANAN SÄILÄ	17	■	JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ
10	■	PÄÄLUOTTAMUSMIEHET	30	■	LIIKUNTA
12	■	RAJA	31	■	EVP

Kuva: Jaakko Levä



Päällystoliiton hallitus järjestäytyi tammikuussa etäyhteyksin. Varapuheenjohtajiksi valittiin Jyrki Juvonen ja Esa-Jaakko Hellman. Maa- ja merivoimille nimettiin puolustushaarakavastavat. Uuden hallinnon mielteitä alkaneelle kaudelle löydät sivulta 18.

- 6 Päätoimittajalta
- 22 Maasotakoulu kulkee kehityksen keskiössä
- 24 Teknisen alan uudistus - tilanne nyt
- 28 Työyhteisön tuen merkitys
- 29 Lyhyesti

Hallintoyksiköiden toimintakykysektorit edustavat laajaa kokemusta ja ammattitaitoa. Panssariportaissa vuoropuhelu toimii kapteeni **Mika Hakalan**, esikuntapäällikkö, everstiluutnantti **Janne Hakaniemen** ja kapteeni **Erno Peltomäen** välillä. Kuva: Kimmo Kopra



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 Lukkari 040 301 9291. Järjestöpäällikkö Mika Avelin 040 301 9292.

Jäsensihteeri Anja Mustajoki 040 301 9290, Järjestösihteeri 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.)

Turvallisuus ei ole itsestäänselvyys

Viimeaikaiset uutisoinnit turvallisuusympäristöstämme muistuttavat uhkaavasti sotaharjoituksiemme lähtökohtatilanteita vuosien varrelta. Suurikokoinen valtio A kovistelee pientä naapuriaan B ja on tätä ennen liittänyt itseensä valtion C. Valtio A kokoaa joukkojaan ja toteuttaa mitavia sotaharjoituksia rajamme läheisyydessä, lisäksi A-valtion sota-aluksien liikehdintä Itämerellä on kasvanut. Käytännössä ilmapiiri keskusteluissa Euroopan turvallisuusympäristön osalta on kiristynyt. Venäjä on lähes nootin omaisesti tiedustellut kansainväliseltä yhteisöltä oman turvallisuutensa perään. Venäjän presidentti **Vladimir Putin** on vaatinut sotilasliitto Natolta kirjallista lupaa, turvatakuuta, siitä, ettei se aio laajentua kohti itää. Ylipääällikkömme, tasavallan presidentti **Sauli Niinistö** on ytimekkäästi todennut, että Suomen liikkumattomaan ja valintamahdollisuuksiin kuuluu myös mahdollisuus liittoutua sotilaallisesti ja hakea Nato-jäsenyyttä, jos niin itse päätämme. Me ammattisotilaat, puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen henkilökunta, varusmiehet ja reserviläiset olemme Suomen turvatakuu ja olleet sitä jo pitkään. Sen tahtotilan on jalkaväenkenraali **Adolf Ehrnrooth** kiteyttänyt kuvaavasti: ”Suomi on hyvä maa. Se on paras meille suomalaisille. Se on puolustamisen arvoinen maa ja sen ainoa puolustaja on Suomen oma kansa.” Ottamatta mitenkään kantaa Nato-jäsenyyteen, on kaikissa vaihtoehdoissa ytimenä Suomen oman kansan tahto ja uskottava kyky puolustaa isänmaataan.

Meille valtion virkamiehille ja isänmaamme sisäisen ja ulkoisen turvallisuuden takuumiehille ja -naisille turvatakuina toimivat valtion virka- ja työehtosopimukset. Virkaehtosopimuksia on tehty lain velvoittamana kylmän sodan aikakauden ajoista, vuodesta 1970 lähtien. Tätä kirjoittaessani meidän kuten monen muunkin julkisen sektorin virkamiehen tai työntekijän turvatakuut ovat neuvotteluiden alaisina. Oman haasteensa neuvottelukevääseen tuovat yleisesti kiristynyt ilmapiiri myös työelämämarkkinoilla, koronan kurittamat talousnäkymät, hallituksen tavoitteet viimeisessä kehysneuvottelussaan löytää keinot leikata valtion budjettia ensi vuoden alusta 370 miljoonalla eurolla, suurien yritysten irtiotot perinteisistä neuvottelujärjestelyistä ja vallitsevat työtaistelut tai niiden uhka. Meidän työelämämme turvatakuut eivät ole itsestään selvyys, vaan ne vaativat liitoilta ja neuvottelujärjestöiltä valmistautumista, valmiutta ja raakaa työtä sekä neuvottelupöydissä myös työnantajaosapuolilta yhteistä tahtotilaa siitä, että kruunu pitää huolen omistaan.



Kuva: Ilona Lukkarinen

Päällystöliiton uusi nelivuotinen hallintokausi on käynnistynyt ja liiton hallitus on aloittanut työskentelynsä. Järjestäytymiskokouksessaan hallitus päätti virtaviivaistaa hallinnon kokoonpanoa, ja siirryimme Päällystöliitossa kahden varapuheenjohtajan malliin, valiten yhden varapuheenjohtajan kummastakin edustamastamme virastosta. Puolustushaarallisen edunvalvonnan ohjaamista ja johtamista hallinnosta käsin ei jätetty heitteille, vaan varapuheenjohtajien lisäksi jokaiselle puolustushaaralle valittiin hallituksesta puolustushaaravastaavat. Liiton ensimmäisenä varapuheenjohtajana toimii **Jyrki Juvonen** vastuualueenaan Rajavartiolaitos ja toisena varapuheenjohtajana toimii **Esa-Jaakko Hellman** vastuualueenaan Puolustusvoimat sekä puolustushaarallisesti Ilmavoimat. Puolustushaaravastaavina toimivat Merivoimien osalta **Petri Seikkula** ja Maavoimien osalta **Jani Laine**.

Päällystöliiton puheenjohtajan näkökulmasta voin todeta olevani tyytyväinen siihen, miten koko edunvalvontakoneistomme työskentely on alkaneella kaudella lähtenyt käyntiin. Tulevaisuuden polkumme eivät varmasti ole ympäräisillä kivillä reunustettuja ja ruusun terälehdillä päällystettyjä. Olen kuitenkin luottavainen siihen, että toimiessamme yhdessä, yhteistyökykyisenä ja yhtenäisenä Päällystöliittona pystymme toteuttamaan tehtävämme ja jäsenten edunvalvonnan, oli kyse sitten maanpuolustuksen, rajaturvallisuuden tai kansainvälisen kriisinhallinnan aloista.


Jyrki Lukkarinen
puheenjohtaja

Kansliapäällikkö Esa Pulkkisella on pitkä kokemus EU:sta ja ministeriön sisältä

Teksti ja kuva: Juha Susi



Kansliapäällikkö Esa Pulkinen mukaan ministeriössä ei nähdä tarvetta työaikain päivittämiseksi. Ilman rahoituspohjan muutosta tuloksena olisivat negatiiviset vaikutukset suorituskykyyn maastoharjoitusten vähenemisen myötä.

Kentraaliluutnantti evp. **Esa Pulkinen** aloitti vuoden vaihteessa tehtävässään puolustusministeriön kansliapäällikkönä. Työpöydällä on poikkeuksellisen paljon asioita: uusi puolustusselonteko, F-35-hankinta ja poikkeuksellisen kireäksi kehittynyt kansainvälinen tilanne. Oma sarkansa on vielä asevelvollisuuskomitean mietinnön tulosten tarkastelulla ja niiden toimeenpanolla.

Pulkkisella on pitkä historia EU-puolustuspolitiikan parissa. Kaikkiaan vuosia kertyi eri EU-sotilastehtävissä kymmenen vuoden ajalta. Hän oli yksi EU:n sotilasesikunnan perustajista.

- Olenkin sanonut monesti, että olen tehnyt sotilasurani everstiluutnantista kenraaliluutnantiksi eri EU-tehtävissä. Monesti näissä edellisen tehtävä tuki siirtymistä seuraavaan tehtävään, mikä selittää pitkää EU-ajanjaksoa.

Vuosien varrella kokemusta karttui eri päällikkötason tehtävistä. EU:n operaatiopäällikkökaudelle ajoittuu myös Atalanta-operaatio, jossa turvattiin ruoka-avustusten merikuljetuksia Somaliaan.

- Tämä oli mielenkiintoinen operaatio olla maavoimien upseerina merioperaatiossa mukana.

Sotilasuran huipentumana voidaan pitää tehtävää Euroopan unionin sotilasesikunnan päällikkönä vuosina 2016–2020. Tälle kaudelle ajoittuu yhteisön globaalien strategian toimenpano, joista kaksi osatekijää oli koko ajan työpöydällä.

- EU:n sotilaallisen näkyvyyden lisääminen ja suorituskyvyn parantaminen koulutusoperaatioissa Afrikassa. Toinen liittyy resurssien suuntaamiseen EU-jäsenmaiden sotilaallisen suorituskyvyn kehittämiseksi.

Monella saattaa olla hämärän peitossa, miksi EU:lla on sotilasesikunta, vaikkei sillä

ole yhteistä puolustusta. Pulkinen kehottaakin tarkastelemaan asiaa toisesta näkökulmasta.

- Esikuntamme toimi sotilaiden äänenä ison virkamiesjoukon keskuudessa. Kun Suomessa puolustusta tarkastellaan usein aluepuolustuksen näkökulmasta, niin EU:ssa se tehdään enemmän puolustus- ja turvallisuuspoliittiselta kannalta katsoen.

Kansainväliset jännitteet huolestuttavat

Puolustusministeriössä on seurattu tarkasti kansainvälisen tilanteen kehittymistä. Tilanne on vakava, sillä suuren aseellisen konfliktin uhka Euroopassa on olemassa. Kansliapäällikkö ei lähde arvioimaan, miksi juuri nyt tilanne on kiristynyt.

- Näyttää siltä, että geopolittinen ajattelumalli on tullut takaisin turvallisuuspolitiikkaan. On palattu etupiirijatteluun.

Pulkinen arvioi, että taustalla saattavat olla Venäjän vaikuttimet hakea itselleen tunnustusta globaalina suurvaltana. Samalla EU ja Nato ovat laajentuneet yhä lähemmäksi Venäjää.

- He katsovat, että Venäjällä on tietynlainen oikeus puuttua asioihin, erityisesti Neuvostoliitosta irronneisiin valtioihin. Pelätään Ukrainan liukumista läntiseen leiriin.

Kun tilanteeseen on liittynyt paljon sotilaallisen voiman uhmakkuutta, ollaan vaarallisella tiellä.

- Maailmanhistoria on täynnä tapahtumia, jotka ovat eskaloituneet vahingosta liikkeelle. Toivon, että tämä on vain voiman demonstraatio ja tilanne laukeaisi neuvotteluprosessien kautta.

Lähempänä Suomea on käynnissä myös vaikuttamistilanne. Puolan ja Valko-Venäjän rajalla on edelleen turvapaikanhakijoita, joita hyödynnetään hybridivaikuttamiseen. Kansliapäällikkö näkee tässä tuttuja piirteitä Turkin ja Kreikan rajalta muutaman vuoden takaa.

- Seurasin tätä neljän vuoden ajan. Siinä pakolaisia käytettiin painostuskeinona, ja tilanne laukesi Turkin saatua rahallista vastinetta.

Pakolaisten käyttäminen painostuskeinona on tullut nykyään mukaan vaikutus toimien keinovalikoimaan. Suomen osalta tilanteeseen on varauduttu. Oikeusministeriö vastaa valmiuslain päivittämisestä, puo-

lustusministeriö puolestaan toi jo vuoden 2017 selonteossa valmiudellisten joukkojen hyödyntämisen.

- Näen Puolustusvoimien roolin vuosien 2015–2016 tyyppisissä tilanteissa enemmän virka-avun antajana vastuuviranomaisille poliisille ja Rajavartiolaitokselle. Puolan mallia, jossa sotilaat ovat rajalla, en näe meillä mahdolliseksi.

Puolustuselonteon henkilöstökirjaukset

Pulkkinen ennätti osallistumaan selonteon valmisteluun ennen nykyistä tehtävänsä toimiessaan puolustuspoliittisen osaston päällikkönä. Hänen mukaansa selontekojen kaikkein merkittävin asia on tapa valmistella, jolla selonteolle haetaan hallitusta laajempaa tukea eduskunnan kautta. Tämä takaa hallituskausien ylittävät linjaukset.

- Tämä on hyvin länsimaalainen tapa aikaisempien ulko- ja turvallisuuspoliittisten selontekojen sijaan, jolloin puolustuspoliittiset asiat olivat vain osa kokonaisuutta. Nykyisin puolustuksen käsite on niin paljon laajempi.

Selonteon kirjausten mukaan Puolustusvoimien henkilöstöä kasvatetaan 500 henkilötyövuodella vuosikymmenen loppuun mennessä. Tarve olisi kuitenkin huomattavasti suurempi. Strategiset hankkeet, kasvava kansainvälinen toiminta ja valmiuden kehittäminen vaativat oma osuutensa henkilöstöstä.

- Tämä asia puhututti selonteon valmistelun yhteydessä, mutta joudumme toimimaan taloudellisten realiteettien mukaan. Onneksi olemme saaneet vuosittain rahoituksen, jolla sopimussotilasjärjestelmää voidaan ylläpitää. Tämä helpottaa painetta kouluttajaportaassa.

Puolustusvoimien henkilöstön jaksamista seurataan myös ministeriössä. Asianousee lähes aina esiin keskusteluissa niin ministerin kuin Pääesikunnan kanssa käytävissä keskusteluissa.

- Vastaamme tähän laadukkaalla johtamisella sekä työmenetelmien ja työaika-uo- tojen kehittämisellä. Eri kyselyiden tulosten seuraaminen tukee tätä tilannekuvaa. Henkilöstön virka- ja työehtojen kehittämis- tä tehdään sekä tarpeen että rahoitus- resurssien mukaan.

Työaikalain päivittäminen vai sopimusjärjestelmä?

Henkilöstöjärjestöt ovat yhdessä ajaneet työaikalain päivittämistä jaksamisen tueksi. Ministeriössä asia nähdään toisin: päivittämiselle ei ole tällä hetkellä tarvetta.

- Työaikalaila on haluttu turvata toiminta kaikissa tilanteissa, myös niissä, jolloin ei

olla syvässä rauhan tilassa. Työaikoihin ja yksittäisen henkilön työskentelyyn liittyvät asiat sovitaan virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa, ei lakia päivittämällä.

Tähän kulminoituukin järjestöjen ja ministeriön näkemyserot. Virka- ja sopimusehtoneuvotteluiden kautta tehtävillä muutoksilla järjestöt tavallaan itse rahoittavat oman työaikasuo- jelu- nsu. Kansliapäällikkö myöntää, että kyse on rahoituksesta.

- Mikäli toimisimme järjestöjen esittämien näkemysten mukaisesti nykyisellä rahoituspohjalla, olisi tällä vaikutus sotilaallisten harjoitusten määrään. Tällä olisi suora heijastus suorituskykyyn. Asevelvollisten koulutus kärsisi tässä tapauksessa maastoharjoitusten vähenemisen myötä.

Ministeriössä nähdään Puolustusvoimien työaikasopimuksen ja ministeriön määräysten olevan virkamiehen ja työaikasuo- jelu- nsu kannalta edullisempia kuin työaikalaki. Jakamista ei kuitenkaan vähätellä, vaan sitä seurataan tarkasti.

- Tätä kokonaisuutta voidaan tulevaisuudessa tarkastella eduskunnan kanssa käyt- tyjen keskusteluiden jälkeen. Heiltähän se rahoitus saadaan.

Asevelvollisuuskomitean mietinnön yhteiskunnallinen merkitys korostuu

Vuoden 2021 lopulla julkaistussa asevelvollisuuskomitean mietinnössä esitetään naisten velvoittamista kutsuntoihin, palveluskelpoisuusluokittelun kehittämistä sekä reservin yläikärajan nostamista. Ministeriössä suhtaudutaan positiivisesti mietinnös- sä esitettyihin kehittämiskeinoihin.

- Tämä on tärkeätä yhteiskunnallista keskustelua asevelvollisuudesta, jota käydään osin myös eduskunnan kautta. Saimme tästä hyvää syötettä nykyjärjestelmän kehittämistarpeista.

Kun ministeriössä maanpuolustusta tarkastellaan sisältä päin, tarjoaa komitean työ ulkopuolista tarkastelua. Tehtyä työtä pidetään hyvänä.

- Itseäni erityisesti kiinnostaa, kuinka tässä työssä näkyy yhteiskunnallinen muutos ja sen kehittyminen sekä tasa-arvoisuus. Naisten määrä varusmiespalveluksessa on noussut, ja yhteistupa- järjestelmästä on saatu hyviä kokemuksia.

Sotilasviroissa palvelleita kiinnostanee reservin yläiän nostoon liittyvät keskustelut. Pulkkinen näkee tässä yhtymäkohtia yleiseen eläkeikien nousuun. Samoin nostosta löytyy liittymäpintoja tuoreeseen puolustuselontekoon.

- Tällä voidaan korostaa reserviajan merkitystä osana asevelvollisuutta. Paikallisu- puolustuksen kehittämisen myötä tämä korostuu entisestään.

Lipun näyttöä vai hyötyä järjestelmälle?

Hallintoyksiköissä on totuttu kriisinhallintatehtävissä palvelevien määrään. Töitä siirretään ja kohdennetaan poissaolojen aikana työyhteisön sisällä. Samanaikaisesti Suomi on laajentamassa osallistumistaan kriisinhallintaoperaatioon Malissa ja lähtee mukaan uuteen operaatioon Mosambikissa. Suomalaisia on mukana myös Soma- lian operaatiossa. Nämä kaukaiset ja pie- net operaatiot Suomen kannalta nähdään ministeriössä kuitenkin tärkeinä.

- EU-yhteisön jäsenenä meidän tulee olla solidaarisia muita maita kohtaan. Tämä on iso peruste olla mukana näissä Afrikan operaatioissa.

Pulkkinen myöntää, ettei muutaman miehen osallistumisesta ole suoraa hyötyä järjestelmälle, vaan vaikutukset tulevat heijasteena.

- Puolustusvoimat hyötyy yksilöiden ammattitaidon kehittymisen kautta. Lisäksi Euroopan tulee olla mukana osana vakauttamassa Afrikan yhteiskunnallista kehittämistä. Panostus, jonka me annamme sinne, maksaa itsensä takaisin vuosien saatossa moninkertaisesti.

Esa Pulkkinen

- PLM:n kansliapäällikkö
- 1.1.2022 lukien
- Kenraaliluutnantti evp
- 64-vuotias
- Työskennellyt aikaisemmin mm. PLM:n puolustuspoliittisen osaston osastopäällikkönä, EU:n sotilasesikunnan päällikkönä ja JPR:n komentajana
- Naimisissa, kaksi aikuista lasta
- Harrastukset: liikunta, kalastus, lukeminen

Motto/elämänohje:

Tämä oli hyvä päivä

#neuvotellen 2022

Teksti: Juha Susi

Onko nykyään lihava riita parempi kuin laiha sopu? Viime aikojen uutisten perusteella vaaka näyttää kallistuneen riidan puolelle, ainakin paperiteollisuuden piirissä. Toisaalta paha siinä on alkaa neuvottelemaan, kun toinen osapuoli ei ole edes halukas aloittamaan neuvotteluita. Saavuta nyt siinä sitten mitään tulosta.

Täysin ongelmitta eivät ole työtaistelutkaan lähteneet käyntiin, sillä lipsumista on tapahtunut. Erään paperitehtaan toimihenkilöitä edustavan järjestön paikallistason luottamusmies totesikin, että "maailma muuttuu" jatkaessaan työskentelyään lakosta huolimatta. Tällaiset tapaukset varmaankin aiheuttavat jälkipyykkiä ja toimintojen tarkasteluja liitoissa. Oletettavasti myös uudet luottamusmiesvaalit.

Onneksi JUKO lähtee uuteen neuvottelukierrokseen edelleen neuvotellen-teemalla. Kuntapuoli aloitti neuvottelut valtion seurattessa heti perässä tammikuun puolivälissä. Klassisesti heti neuvotteluiden alussa palkankorotukset kustannusvaikutuksineen nostetaan esiin mediassa. Yle oli pyytänyt työnantajapuolta laskemaan, kuinka paljon mahdollinen hoitajien muita suurempi palkankorotus tulisi maksamaan. Satasen palkankorotus hoitajalle maksaisi työntekijälle 117 euroa vuodessa työnantajapuolen laskelmien mukaan.

Sehän on fakta, että julkisen puolen palkat maksetaan verovaroista. Palkkojen noustessa jostain on vastavuoroisesti karsittava tai sitten päädytään niihin perinteisiin verojen korotuksiin. Tehtävä ei ole helppo. Harvassa ovat ne, jotka haluavat maksaa enemmän veroja. Toisaalta mukava on, että julkiset terveystalot toimivat. Tätähän se on, hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitoa tasapainotellen menojen ja tulojen kanssa. Sama kaava vaikuttaa myös valtiosektorilla, tasapainoa on haettava.

Neuvotteluita käydään valtaosin etäyhteyksin. Kun sopu alkaa löytymään, kannattaisi ainakin näin ulkopuolisen silmin arvioiden tarkastaa yhdessä, mitä tuli oikein sovittua. Eipähän se olisi ensimmäinen kerta, kun asiasta on sovittu, mutta kumpikin tulkitsee tulosta omalla tavallaan.

Jaksamista ja viisautta sinne neuvotteluihin.

Poikkeuksellisia aikoja

Elo on kuin tv:n ostoskanavan mainoksessa, jossa tuotteita kaupataan "Eikä siinä vielä kaikki" -sanonnalla. Nyt kun on kaksi vuotta eletty koronan kurittamassa maailmassa, on saatu eteen vielä yksi haastava tilanne lisää: kansainvälinen tilanne Euroopassa on kiristynyt. Joidenkin arvioiden mukaan tiukimmilleen sitten toisen maailmansodan.

Luulisi kaikilla valtioilla olevan sen verran tekemistä oman talouden ja kansalaisten terveyden ylläpidossa koronan kurimuksessa,



Siiri Susi

ettei mitään uusia jännitteitä tarvitsisi luoda. Enempää tilanteesta ei kannata kirjoitella, se kun voi muuttua hyvinkin nopeasti. Kuten kansliapäällikkö **Esa Pulkkinen** toteaa haastattelussaan: maailmanhistoria on täynnä tapahtumia, jotka ovat lähteneet liikkeelle vahingosta. Toivottavasti tämä tilanne ei kuulu siihen joukkoon.

Uuteen kauteen

Viime marraskuussa valittu uusi hallitus järjestäytyi tammikuun aikana. Sääntöjen mukaan hallitus päättää varapuheenjohtajien määrän ja valitsee keskuudestaan henkilöt näihin tehtäviin. Puheenjohtaja **Lukkarisen** mukaan näistä varapuheenjohtajan ja puolustushaaravastaavan tehtävistä oltiin kiinnostuneita. Tilannehan on siis hyvä. Vetovastuuta oman puolustushaaran edustamisesta ja edunvalvonnasta halutaan ottaa. Paljon parempi tilanne olisi, jos vastuunkantajia jouduttaisiin maanittelemaan tehtäviin. Esittelemme tässä lehdessä valitut ja julkaisemme joitain heidän mielteitään tulevalle kaudelle.

Lehdessä on myös sivulla kahdeksan hakuilmoitus Päälystöllehden avustajan tehtäviin. Haemme sekä kirjoitus- että kuvausavustajia vielä **palveluksessa** olevien jäsenten joukosta. Tehtävän sidonnaisuus ja laajuus pystytään räätälöimään hyvinkin yksilökohtaisesti. Näin päätoimittajana toivoisin hakijoita hyvinkin laajalla tarjonnalla. Olkaa yhteydessä.

Peräänkuulutimme edellisessä numerossa juttuaiheita. Saimme niitä jonkun verran, mutta aina voi esittää lisää. Palautetta voit antaa oheisen linkin tai kotisivujen kautta.



Arvostetaanko opistoupseerien ammattitaitoa maavoimissa?

Palaan tässä artikkelissa tapaukseen, mistä **Mika Avelin** kirjoitti viime vuoden kesäkuun lehteen artikkelin eteläisen joukko-osaston hery-muutosesityksestä. Siinä yksikön varapäällikön OTV7-tehtävä oltiin siirtämässä JSA-tehtäväksi ilman sisäistä opistoupseerihakua. Esityksen yhtenä perusteluna oli käytetty toteamusta, että ”Rykmentissä ei ole asettaa tehtävään opistoupseeria, koska tehtävään sopivat opistoupseerit on suunniteltu muihin vaativiin tehtäviin”. Kyseessä ei ollut opistoupseerien keskitetyn urasuunnittelun (OUKES) tehtävä. Lopputuloksen tässä oli se, että menettely ei ollut Pääesikunnan henkilöstöosaston normin Henkilöstösuunnittelu Puolustusvoimissa (HQ179, 28.2.2020) mukainen. Kun asia oli palautettu takaisin käsittelyyn joukko-osastoon, niin tehtävää ei edelleenkään laitettu hakuun.

Tämän jälkeen alkoi tapahtumaan kumia. Asia oli uudelleen käsittelyssä kesäkuun ylimessä kohdassa *henkilöstöryhmän muutokset*. Siinä yhteydessä ilmoitettiin, että keskushallinto ei hyväksynyt aikaisempaa esitystä ja palautti sen takaisin joukko-osaston käsittelyyn. Samassa yhteydessä ilmoitettiin kuitenkin, että keskushallinto on lisännyt tehtävän OUKES:aan ja että se on suunniteltu upseerin tehtäväksi. Näyttää siltä, että tehtävä pelattiin kiertotietä OUKES:aa hyväksikäyttäen opistoupseereilta upseereille. Ennen kuin keskushallinto vahvisti OUKES:n, niin kukaan opistoupseereista ei tiennyt, että tehtävä oli sinne lisätty, joten kukaan ei myöskin voinut ilmoittaa omaa halukkuuttaan kyseiseen tehtävään, vaan sieltä löytyi ainoastaan yhden upseerin nimi, joka myös tehtävään määrättiin. Kysyttäessä asiaa henkilöstöpäälliköltä ja nipunhoitajalta, niin heillä ei ollut tietoa, miten henkilön nimi oli sinne ilmestynyt. Kyllähän me kaikki tiedämme, että ilman joukko-osaston toimia ei sinne nimiä vain ilmaannu. Herää kysymys, onko tämä OUKES:n tarkoitus, jos näin kierretään muita normeja, mitkä antavat pohjan ja säännöt henkilöstöryhmämuutoksille. Koko prosessista jäi erittäin huono maku ja ilmapiiri, missä työntäjän



toiminta ei ole millään muotoa avointa ja opistoupseereiden ammattitaitoa arvostamaa. Täytyy toivoa, että vastaavanlaisia prosesseja ei enää tulevaisuudessa joutuisi kokemaan.

Avoimuus on tärkeä asia ja toivottavasti virheistä voidaan oppia

Joulukuussa kävimme uuden komentajan kanssa hyvähenkisen ja rakentavan keskustelun. Toimme tapaamisessa esille yleisesti jäsenistömme asioita, ja oli hienoa todeta, että komentaja oli aidosti kiinnostunut siitä, mitä kentällä tapahtuu ja miten siellä voidaan. Olin myös ilmoittanut ennakkoon henkilöstöpäällikön kautta, että tulen keskustelemaan tapaamisen yhteydessä tässä artikkelissa esiin tuomastani tapahtumasta. Keskusteltuamme asiasta komentaja lupasi selvittää, mitä prosessissa on tapahtunut. Kerroin myös komentajalle, että olen kirjoittamassa kyseisestä

tapauksesta seuraavaan Päälystöllehteen. Komentaja arvosti avoimuutta ja sitä, että asia ei tule yllätyksenä lehden julkaisun yhteydessä. Meillä on tapana toimia hyvässä hengessä ja avoimesti kaikissa asioissa. Haluan vielä loppuun todeta, että keskustelut komentajan kanssa olivat erittäin rakentavia, ja hän arvosti meidän avoimuuttamme asiassa. Mielestäni tästä on hyvä jatkaa kohti tulevaa, ja toivottavasti virheitä opitaan, koska tämän kaltainen toiminta ei herätä luottamusta eikä ainakaan meidän ammattikuntamme arvostusta.

Yliluutnantti

Thomas Salmelainen 46 v

- Kotipaikka Helsinki

- Uudenmaan aluetoimisto KAARTJR



Avustajia kirjoitus- ja kuvitustyöhön

PÄÄLLYSTÖLEHTI kaipaa vakituisen avustajakunnan lisäksi palveluksessa olevia, paikallisella tasolla toimivia henkilöitä kirjoitus- ja valokuvaustehtäviin niin Puolustusvoimien kuin Rajavartiolaitoksen piiristä. Kirjoitustehtävät liittyvät päällystöliittolaiseen edunvalvontaan, jäsenpalveluihin ja yhdistystoimintaan. Kirjoitustehtävät räätälöidään kulloisenkin sisältösuunnitelman mukaisesti, ja ne sovitellaan avustajien aikataulujen mukaisesti. Valokuvaajilta odotamme kuvitus- ja haastattelukuvien tuottamista. Kuvaajilla tulee olla oma kuvauskalusto. Kirjoitus- ja kuvauspalkkiot maksetaan liiton hallinnon päätösten mukaisesti.

Yhteydenotot osoitteeseen
paallystolehti@paallystoliitto.fi
 Mukaan lyhyt esittely itsestäsi.



Työmarkkinat turbulenssissa

Teksti: Antti Kymäläinen

Yhä näkyvämmäksi tullut ilmastonmuutos on pirullinen riesa. Kaikkea sen seurauksia ei pystytä tarkasti ennakoimaan - varmaa on vain se, että vaikutukset ovat ihmisille ikäviä. Luvassa on muuttuvia olosuhteita - vuoroin kylmää kohtelua, vuoroin hiostamista - sekä taloudellisia menetyksiä. Eikä nyt puhuta sään ääri-ilmiöistä vaan työmarkkinoiden sopimusjärjestelmästä.

Työmarkkinoiden ilmastonmuutos näyttäytyy ennen muuta työnantajien neuvotteluhallittomuutena. Samalla ammattijärjestöjen toimintaa ja jäsenistön edunvalvontaa kyseenalaistetaan. Ilmapiiri on entistä inhempi.

Elinkeinoelämän keskusliitto, samoin kuin metsäteollisuuden ja teknologiateollisuuden työnantajajärjestöt ovat lopettaneet työehdoista neuvottelemisen. Sopimista on sysitty yritystasolle. Teknologiateollisuuden alalle tosin perustettiin uusi neuvottelujärjestö yrityksille, jotka halusivat edelleen valtakunnallisen sopimuksen.

Työnantajien toiminnan seurauksena sopimustoiminta pirstaloituu, ja sen myötä sopimusten yleissitovuusperiaate rapistuu. Palkansaajien edunvalvonnan edellytykset, työehdot ja asema voivat heikentyä. Jotkut työnantajat katsovat, ettei päätyvillä työehtosopimuksilla ole enää ns. jälkivaikutusta, joka säilyttäisi työehdot ennallaan siihen saakka, kunnes toisin on sovittu.

Metsäjähti UPM ei ole halunnut neuvotella edes yrityskohtaisesta sopimuksesta vaan on vaatinut sopimista yrityksen sisällä toimialoitain. Yhtiön toimihenkilöille kyyti on vieläkin kylmempää - heidän kanssaan UPM ei halua työehtosopimusta ylipäänsä. Samanlaisia mielihaluja oli niin ikään metsäteollisuusalalla toimivalla Keitele Groupilla, mutta lopulta se suostui työehtojen sovitteluun.

Miten tämä työmarkkinoiden turbulenssi ravistelee julkisen sektorin sopimustoimintaa? Lyhyellä aikavälillä ei ehkä paljoakaan. Mutta kun iso laiva kääntyy, aallot voivat keinuttaa pienempiäkin purtiloita. Tämän vuoksi valtion väkeä edustavien järjestöjen pitää olla hereillä ja puuttua pienimpiinkin sopimusjärjestelmän sorkkimisyrityksiin. Niin Puolustusvoimissa kuin muissakin valtion virastoissa pysyvää on ainoastaan niukkuus. Rahaa ja muita resursseja ei ole koskaan riittävästi. Niukkuus näkyy ennen muuta valtion neuvottelupöydässä, eikä kyse ole pelkästään kahvista ja kekseistä. Toisinaan niukkuus houkuttelee työnantajaa luistamaan jo sovitusta ja tulkitsemaan virkaehtosopimuksia tavalla, jolla maksettavaa syntyisi vähemmän. Joskus virheellisissä VES-tulkintoissa on kysymys silkasta tietämättömyydestä. Jostakin sellämättömästä syystä näissäkin tapauksissa leipä putoaa lattialle aina voipuoli alaspäin, eli virkamiehelle maksetaan vähemmän kuin pitäisi. Mutta onneksi meillä on luottamusmiehet ja erimielisyyksien neuvottelujärjestelmä, joiden avulla väärät tulkinnat saadaan oikaistua.

Julkisen sektorin näkökulmasta ajankohtaisin kysymys muutoksessa liittyy ns. yleiseen palkankorotuslinjaan. Työnantajat näkevät, että korotustason pitäisi määräytyä vientialojen päänavauksen mukaisesti. Neuvottelukierroksen ensimmäinen sopimus määrittäisi muidenkin alojen korotuskaton. Päällystöliiton pääsopijajärjestö Juko ei tätä periaatetta purematta niele. Koska yksityisen sektorin palkat liukuvat ylöspäin jouhevammin kuin valtiolla, korotuskatto kiihdyttäisi jul-

kisen sektorin palkkojen jälkeen jäämistä entisestään.

Ja mikä se yleinen linja lopulta on tilanteessa, jossa vientialoillakin solmitaan läjäpäin eri sisältöisiä sopimuksia?

Työmarkkinoiden sopimustoiminnalla Suomessa on pitkät perinteet. Palkoista on sovittu enimmäkseen riitelemättä. Nyt työnantajat ovat ryhtyneet rapauttamaan hyvin toiminutta järjestelmää. He kantavat myös vastuun siitä, jos kaikki ei jatkossa suju kuin Strömsössä. Palkansaajajärjestöt valvovat vastaisuudessa jäsenistönsä etuja ja oikeuksia - tavalla tai toisella.



Kuva: Seija Kymäläinen

Esittelijän vastuu ja merkitys korostuvat onnistuneessa päätöksenteossa

Tekstit ja kuva: Marko Jalkanen

Puolustusvoimien sotilaalliseen hallintokulttuuriin kuuluu se, että asioiden ratkaisu tehdään esittelystä. Tätä esittelyä päätöksentekomuotona käytetään siten, että vastuullinen valmistelijaporras valmistelee asian työnantaja-virkamiehelle tai muulle asemansa puolesta olevalle päällikkövirkamiehelle, joka lopulta tekee esittelijän esittelystä asiasta päätöksen. Esittelijän tehtävät ja vastuu muodostavat tärkeän perustan sotilasorganisaation päätöksenteolle. Esittelijän velvollisuutena on selvittää kaikki normit, säädökset ja määräykset, jotka voivat vaikuttaa asiasta tehtävään päätökseen.

Puolustusvoimien sotilaallisesta järjestyksestä johtuva korostunut johtajavaltaisuus on joissakin hallintoyksiköissä johtanut siihen, että päätösesittelijänä ei toimikaan osaavin ja kokenein asiantuntija vaan esimerkiksi parhaan asiantuntijan linjaorganisaation mukainen esimies. Kyse ei ole ollut siitä, että asiantuntijatyönä tehty valmistelu olisi ollut jotenkin puutteellista tai valmisteluaineisto olisi sisältänyt virheellistä tietoa. Joidenkin kummallisten tarkoituksien vuoksi asia esitellään vain

esimiesvoimin joukon komentajalle ja vaillinaisin tiedoin ja taidoin. Näin on ollut ainakin joissakin maavoimien hallintoyksiköissä. Tässä ongelmana on ollut se, että päätösesittelystä kaikki päätöksentekoon vaikuttava tieto ei ole välittynyt komentajalle. Hänellä ei ole päätöstään tehdessään käytettävissään kaikkea sitä oikeaa ja täsmällistä tietoa, jolla saattaa olla hyvinkin ratkaisevaa merkitystä siihen, että päätös on onnistunut ja siihen sitoudutaan organisaatiossa.

Eräässä tapauksessa lääkäri oli määrännyt erälle puolikuurolle ammattisotilaalle huonon kuulon johdosta terveystarkastuksessa raskasaseampumakiellon. Tästä huolimatta hänet päätettiin siirtää sinkojoukkueen kouluttajaksi jalkaväen kovaäänisimmille aseille Panssaritorjuntakomppaniaan, jossa kärsittiin tuolloin merkittävästä kouluttajapulasta. Virkamies oli kyllä tuonut terveystarjotteensa esiin henkilökohtaisessa yt-menettelyssä, mutta kun esittelystä tätä ei osattu tuoda korostetusti esiin komentajalle, hän teki tästä huolimatta siirtopäätöksen. Jonkin ajan kuluttua tämä päätös piti perua ja keksiä joku muu

ratkaisu. Voitaneen todeta, että ei mennyt tällä kerralla ihan putkeen.

Kun on kyse hallintoyksikön henkilöstöpäätöksistä, kuten tehtäväsiirroista tai vaikkapa henkilöstöryhmämuutoksista, on erittäin suositeltavaa, että esittelyyn liittyvät tehtävät järjestettäisiin siten, että esittelijänä, tai vähintäänkin esittelystä mukana, toimisi kunkin henkilöstöryhmän tehtävänippua hoitava virkamies. Tällä ns. nipunhoitajalla on yleensä virkansa puolesta paras henkilöstötilannekuva, tieto tehtävä- ja henkilöhistoriasta, tehtävän sisällöntuntemuksesta ja sen osaamisvaatimuksista, henkilökohtaista ominaisuuksista, erityisosaamisesta, sopivuudesta, siirron vaikutuksista organisaation toimintakenttään ja ennen kaikkea normeista: miten toimia Pääesikunnan henkilöstöosaston antamien normien edellyttämällä tavalla. Lisäksi, kun esittelystä tulee huomioiduksi yhteistoimintamenettelyä esille nostettavat huomiot, näillä tiedoilla kyetään antamaan päätösesittelystä komentajalle merkittävää tulitukea päätöksentekoon.

Kriha-tehtävien pitämättömät palvelusvapaat pidennettyyn kotiutumisjaksoon

Kriisinhallinnasta annetussa asetuksessa on säädetty kotiutumisjaksoista, johon tavanomaisesti kriisinhallintapalvelussuhde päättyy, ellei sitten henkilö itse ilmoita luopuvansa siitä esimerkiksi kotimaassa töiden tai vaikkapa työllistymisen vuoksi. Jakso on tarkoitettu kriisinhallintapalveluksesta palautumiseen ja sopeutumiseen takaisin kotimaan arkeen. Kotiutumisjakson aikana kriisinhallintapalvelussuhde on voimassa, ja näiltä päiviltä maksetaan tehtävän vaativuuden mukainen palkkaus sekä 25 euron suuruisen päiväraha.

Kotiutumisjakson pituus määräytyy palvelusajan mukaan siten, että kutakin 30 palveluspäivää kohden kertyy yksi kotiutumisjaksovuorokausi. Kaikissa tapauksissa kotiutumisjakson pituus on kuitenkin vähintään kuusi (6) vuorokautta. Niissä operaati-

oissa, joissa ei ole ollut mahdollisuutta palvelusvapaaseen, annetaan pidennetty kotiutumisjakso. Puolustusministeriö on ohjeistanut kotiutumisjakson enimmäispituudeksi 22 vuorokautta.

Kriisinhallintahenkilöstöltä tulee ajoittain huolestuneita yhteydenottoja, miten heille korvataan pitämättömiä palvelusvapaita, jos palvelusvapaapäiviä on jäänyt pitämättä yli kotiutumisjakson enimmäismäärän. Normitettu enimmäispituus saattaisi leikata huomattavan osan pitämättömistä palvelusvapaista pois, kun parin vuoden ajan jatkunut koronapandemia on aiheuttanut monia haasteita palvelusvapaiden pitämiseen. Pandemian alkuvaiheessa palvelusvapaat keskeytettiin kokonaan, mutta pian niiden pitämistä jatkettiin tietyillä rajoituksilla.

Päällystöliitto teki esityksen vuonna

2020, jolloin koronapandemia alkoi, että näissä poikkeavissa olosuhteissa kriisinhallintahenkilöstölle voitaisiin pitämättömät palvelusvapaat kompensoida täytenä. Puolustusministeriö antoiinkin tuolloin asiasta määräaikaisen poikkeuksen, että pidennetyn kotiutumisjakson enimmäispituus voi ylittää 22 vuorokautta siten, että kriisinhallintahenkilöstölle lisätään pidennettyyn kotiutumisjaksoon kaikki pitämättä jääneet palvelusvapaat täysimääräisesti. Tämä poikkeus on edelleenkin voimassa niissä operaatioissa, joissa operaatio on rajoittanut palvelusvapaiden käyttöä. Tällä erää määräaikainen poikkeus on voimassa tämän vuoden kesäkuun loppuun saakka. Tarvittaessa soveltamisen jatkamisesta tämän määräajan jälkeen päätetään puolustusministeriössä erikseen.



Virtuaalikalvitunnit kunniaan,

vaikka lakisääteistä kahvitaukoa ei olekaan olemassa

Työyhteisöissä kuulee ajoittain puhuttavan lakisääteistä kahvitauosta, jolloin virkamiehellä olisi ikäänkuin lailla säädetty subjektiivinen oikeus keskeyttää työskentely tämän ajaksi. Toinen kahvitaukoihin liittyvä yleinen anekdootti on esittää työkaverille kysymys lakisääteisen kahvitauon pituudesta, ja sen jälkeen kertoa knoppitietona sen olevan 12 minuuttia. Oikeasti asianlaita on niin, että kahvitauoista ei ole mitään lakitasoisia säädöksiä. Työturvallisuuslaissa on toki säädetty, eli jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä. Kahvitauosta, saatikka sen pituudesta, ei ole tässäkin laissa säädetty mitään.

Lakisääteisen kahvitauon käsite pohjautuu siihen, että asiasta on sovittu monissa virka- ja työehtosopimuksissa. Yleisesti eri työpaikkojen kahvitaukokäytännöt ovat hyvin kirjavia ja ne vaihtelevat. Valtion yleisessä työaikasopimuksessa (TAS), jota ei sovelleta esimerkiksi sotilashenkilöstöön, on sovittu päivittäisistä lepoajoista siten, että viikko- ja jaksotyössä on työntekijäl-

le annettava kaksi työajaksi luettavaa 12 minuutin pituista taukoa. Kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) kahvitauosta on sovittu jopa erikseen, jolloin työtä tekevälle järjestetään päivittäin yksi 10 minuutin pituinen kahvitauko, joka luetaan työaikaan ja jonka aikana henkilö ei saa poistua työpaikalta. KVTES:n mukaan tämä tauko tulee järjestää tarvittaessa vuoroittain ja tätä taukoa ei saa sijoittaa työvuoron alkuun tai loppuun. Myös monilla yksityisen sektorin aloilla kahvitauko on etu, joista on sovittu työehtosopimuksissa ja työajaksi luettava tauko on sopimuksesta riippuen 10–12 minuuttia kahdesti päivässä.

Rajavartiolaitoksenkin työaikasopimuksessa (RVLITAS) on sovittu valtion yleistä työaikasopimusta mukaillen erikseen siitä, että virkamiehelle annetaan päivittäin kaksi työajaksi luettavaa 12 minuutin pituista taukoa. Sen sijaan Puolustusvoimissa noudatettavassa työaikasopimuksessa (PVTAS), jota sovelletaan sotilashenkilöstöön ja merkittävään osaan muihinkin puolustusvoimien virkamiehistä, ei ole sovittu kahvitauoista mitään. Sopimuksen soveltamisohjeissakaan ei ole tarkennettu mitään tämänkaltaisista lyhyistä virkistystauoista, jotka luettaisiin työajaksi. PVTAS:n soveltamisohjeissa on määräykset ainoastaan ruokailu- ja virkistystauoista, joita ei lueta työajaksi ja joina aikoina virkamiehellä on oltava oikeus sekä tosiasiallinen mah-

dollisuus poistua palvelustehtävästään ja -paikastaan. Tämä tarkoittaa sitä, että PVTAS:n mukaan virkamiehellä ei siis ole subjektiivista oikeutta kahvitaukoon tai muutoinkaan pitää työstä lyhytaikaista taukoa, joka luettaisiin työajaksi.

Käytäntö puolustusvoimien työpaikoilla on useimmiten toinen ja hyvä niin. Kun kahvitauosta ei aiheudu häiriötä virkatehtävien hoitamiselle ja työn kululle, aamu- ja iltapäivisin pidettävä yhteinen kahvitauko on työyhteisön yleisesti hyväksymä toimintatapa. Silloin saa huilata hetken ja on mahdollisuus tavata kollegoita, vaihtaa kuulumisia ja yleensä esimiestenkin kanssa voi heittää pois sotilasorganisaation muodollisuudet ja käyttäytyä rennommin.

Koronapandemian uusia työyhteisöön liittyviä ilmiöitä ovat virtuaalikalvit, jolloin työpaikan yhteisöllisyyttä voidaan pitää yllä ja rupatella keskenään erikseen sovitulla lyhyillä kahvitauoilla olosuhteiden pakottamana verkossa. Etätyöapatia on myös uusi ilmiö, joka on seurausta yksin työskentelystä, sosiaalisuuden puutteesta sekä liian samankaltaisista työpäivistä. Verkkokokoukset ylikuormittavat yksilöä tietoverkon ääressä ja tauot unohtuvat, kun normaalit siirtymät puuttuvat arjesta. Virtuaalikalvit voikin olla yksi tapa vähentää etätyöapatiaa, kun on mahdollisuus työkavereiden kanssa vaihtaa kuulumisia varsinaisten työpalaverien lisäksi.

Kriha-palkkoihin tasokorotus

Vuoden 2022 alussa kaikkiin kriisinhallintapalkkoihin kohdistettiin 2 %:n tasokorotus. Korotus oli osa puolustusministeriön viime vuonna laatimaa useampivuotista palkkaohjelmaa, jota varten se neuvotteli ulkoministeriön kanssa erillisrahoituksen sotilaallisten kriisinhallintapalkkojen kehittämiseksi. Päälysteliitto, Upseeriliitto ja Aliupseeriliitto olivat vuosien ajan yhdessä puolustusministeriön kriisinhallinnan yhteistyöryhmässä palkka-asiassa aloitteellisia, koska kotimaan palkat ovat kehittyneet kriha-palkkoja nopeammin. Osaavan henkilöstön saatavuus-

den turvaaminen on nähty edellyttävän palvelussuhteen ehtojen kehittämistä kilpailukykyisemmiksi erityisesti palkkauksen osalta. Tämän myötä kriisinhallinnan rekrytointipohjan on mahdollista säilyä hyvänä ja monipuolisena. Mikäli tälle tai ensi vuodelle tulee vielä valtion sopimusratkaisun myötä kohdennettavia virastoeriä tai yleiskorotuksia, kohdennetaan myös nämä kriha-palkkoihin myöhemmin. Näiden tarkemmista kohdennuksista neuvotellaan osallistumisjärjestelmän mukaisesti ammattisotilaita edustavien järjestöjen kanssa.

Vuodelle 2022 operaatiokohtaisiin kriisin-

hallintapäivärahoihin, joilla korvataan poikkeuksellisia palvelusolosuhteita ja jotka perustuvat operaatiokohtaisen uhka-arvion ja olosuhdearvion perusteella muodostettavaan riskitasoon, ei tullut edelliseen vuoteen nähten muutoksia.

Lisätietoa kriisinhallintatehtävien palvelussuhteen ehdoista, kuten palkkauksesta, löytyy puolustusvoimien verkkosivuilta



<https://puolustusvoimat.fi/web/kansainvalinen-kriisinhallinta/rauhanturvaajaksi>

Neuvottelutulos saavutettu yhteistoimintasopimuksen muuttamisesta

Teksti: Jukka Mäkinen
Kuva: Matti Vihurila

Rajavartiolaitoksen esikunnan ja Rajavartiolaitoksessa edustettuina olevien liittojen välillä on neuvoteltu yhteistoimintasopimuksen muuttamisesta 19.11. ja 9.12. Neuvottelut on jouduttu koronapandemian johdosta käymään kokonaisuudessaan etänä. Joulukuun tilaisuudessa sopimuksen muuttamisesta saavutettiin neuvottelutulos. Liitot ovat neuvottelutulosta käsitelleet omissa hallinnoissaan tarvittavin osin, ja kaikki liitot ovat neuvottelutuloksen hyväksyneet. Tämän on työnantaja vahvistanut 17.1. pääluottamusmiehille lähettämälään sähköpostiviestillä.

Sopimusmuutoksen tarkoituksena byrokratian karsiminen

Nyt käydyt neuvottelut ovat koskeneet yhteistoimintasopimuksen 11 §:n (Yhteis-

toimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat) muuttamista. Kyseisessä pykälässä on listattu asiat, jotka Rajavartiolaitoksessa kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Pykälän ensimmäisessä kohdassa on mainittu, että yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja tehtävien järjestelyssä sekä siirrot toisiin tehtäviin, toiseen valtioon virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle. Nyt käydyissä neuvotteluissa ensimmäisen kohdan loppuun lisättiin lause: Yhteistoimintamenettelyn piiriin eivät edellä sanotusta poiketen kuulu muutokset tai siirrot, jotka perustuvat virkamiehen kirjalliseen pyyntöön tai hakemukseen.

Sopimusmuutoksen tarkoituksena on vähentää byrokratiaa tapauksissa, joissa virkamies on niin sanotusti aloitteen tekijä osapuoli eli on pyytänyt kirjallisesti

esim. siirtoa toiselle paikkakunnalle tai hakeutunut avoimena olevaan tehtävään. Käytännössä näissä tapauksissa ei enää tule laadittavaksi siirtosuunnitelmaa eikä siirron suunnittelupöytäkirjaa. Päätös siirrostä ja tehtävään määräämisestä tehdään jatkossa kuten ennenkin. Sama koskee pöytäkirjaa siirron toteuttamisesta. Em. pöytäkirjassa määritellään mm. siirron johdosta virkamiehelle kuuluvat etuudet.

Sopimusmuutos on astunut voimaan 1.2. lukien. Nyt neuvoteltua sopimusmuutosta sovelletaan muutoksiin ja siirtoihin, joita koskeva pyyntö tai hakeutuminen on tapahtunut sopimuksen voimaan tultua. Muutos on näkemykseni mukaan tervetullut ja vapauttaa HR-palveluiden ja esimiesten työaikaa muihin työtehtäviin. Virkamiehen näkökulmasta tässä ei ole nähtävissä heikennyksiä.



Tartuntatautilain 48 a §:n soveltaminen

Eduskunta on hyväksynyt tartuntatautilain (1227/2016) väliaikaisen muutoksen 28.12. Tässä muutoksessa tartuntatautilakiin on lisätty uusi 48 a § (Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden ja potilaiden suojaaminen covid-19-taudilta). Lisätyn pykälän mukaisesti sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa kaikissa tehtävissä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille tai potilaille, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, joka ei ole osoittanut, että hänellä on rokotuksen tai enintään kuusi kuukautta aikaisemmin sairastetun laboratoriovarmistetun taudin antama suoja covid-19-tautia vastaan. Lisäksi pykälässä todetaan mm., että työnantajalla on oikeus käsitellä sellaisia työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan terveystietoja, jotka koskevat tämän soveltuvuutta edellä tarkoitettuihin tehtäviin. Lisäksi jos työntekijä ei täytä edellä mainittuja edellytyksiä, työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä tai jos tällaista ei ole tarjolla, muuta työntekijälle sopivaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole tarjolla tai työntekijä ei suostu sitä vastaanottamaan, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta työnteon estymisen ajalta, ellei toisin ole sovittu.

Rajavartiolaitoksen esikunta on julkaisut tästä asiasta 13.1. käskyn RVL222219 (Tartuntatautilain (1227/2016) 48 a § soveltaminen Rajavartiolaitoksessa). Käskyn mukaan on tunnistettu kolme tartuntatautilain 48 a §:n mukaista tilannetta, joissa tuotetaan terveydenhuoltolaissa määriteltyjä terveydenhuollon palveluita. Näitä ovat asevelvollisten terveydenhuolto ja asevelvollisten koulutukseen liittyvä VARO-toiminta, Vartiomentolaivueen meripelastustehtävien yhteydessä suoritettavat ensivastetehtävät sekä maasto- ja merirajan valvonnan yhteydessä suoritettavat ensivastetehtävät. Käskyssä on todettu, että edellä mainitusta kolmesta eri tilanteesta tässä vaiheessa ainoastaan Vartiomentolaivueen tehtävät ovat sellaisia, joissa virkamiehiltä on työnantajan edellytettävä rokotussuojaa. Työnantajan näkemyksen mukaan asevelvollisten terveydenhuolto ja asevelvollisten koulutukseen liittyvä VARO-toiminta eivät edellytä tartuntatautilain 48 a §:n mukaista rokotussuojaa, koska varusmiehet ovat nuoria, perusterveitä ja heidät on palvelukseen astumisen yhteydessä tarkastettu. Maasto- ja merirajan valvonnan yhteydessä suoritettavien ensivastetehtävien osalta lopullisen linjauksen tekeminen edellyttää erillisiä sairaanhoidopiireiltä pyydettäviä lausuntoja ja niiden tarkastelua.

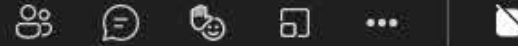
Rokotussuojaa on voitu soveltaa vasta 1.2. lukien, mutta rokotustietoja on voinut

käsitellä heti lain voimaan tulon jälkeen. Tämä asia on herättänyt jonkin verran keskustelua ja tätä jouduttaneen vielä käsittelemään eri yhteyksissä myöhemmin.

Varallaoloa koskeva erimielisyyksen menettely polki pitkään paikallaan

Päällystöliitto/JUKO on käynnistänyt viime vuonna Vartiomentolaivueessa syntyneestä virkamatkan varallaoloa koskeva erimielisyydestä valtion virkaehtosopimusasioiden 5 §:n mukaisen erimielisyyksen menettelyn. Välitön neuvonpito on käyty 20.5.2021 (erimielinen) ja paikallisuusneuvotteluja on käyty 14.-15.7.2021 sekä 12.11.2021. Asiaa tarkasteltiin neuvottelujen välisenä aikana Rajavartiolaitoksen kehittämisryhmässä. Erimielinen paikallisuusneuvottelupöytäkirja on Päällystöliiton toimesta allekirjoitettu 8.12.2021. Tämän jälkeen pöytäkirjaa ei saatu työnantajan puolesta allekirjoitettua useista tiedusteluista huolimatta kuin vasta 1.2.2022. Jatkotoimenpiteet ovat järjestöpuolella harkinnassa.

Jutussa mainitun käskyn mukaan ainoat tehtävät, joissa työnantaja tällä hetkellä edellyttää tartuntatautilain 48 a §:ssä säädettyä rokotussuojaa ovat Vartiomentolaivueen meripelastustehtävien yhteydessä suoritettavat ensivastetehtävät



Pandemian vaikutukset edunvalvontakoulutukseen

Teksti ja kuvat: Jaakko Levä



Odotetaan että muut liittyvät...

Yhteiskuntamme on kohta ollut jo kaksi vuotta enemmän tai vähemmän sulkutilassa, mikä on myös väistämättä heijastunut Päälystöliiton edunvalvojien koulutukseen. Jo pandemian alussa päätimme työvaliokunnan ja Päälystöliiton hallituksen kanssa, että pyrimme minimoimaan mahdolliset haitat ja tarjoamaan edunvalvojillemme kaikkes-

ta huolimatta koulutusta ja ohjausta verkon yli. Voidaan sanoa, että saimme kohdittuullisen nopeasti luotua riittävän toimivan tavan tuoda tietoa kentälle. Olihan meillä käytössämme järjestelmä, jonka avulla pystyimme etäkoulutuksen toteuttamaan. Tilaisuuksista saamiemme palautteiden perusteella voidaankin todeta, ettei verkossa pidetty tilaisuus pysty koskaan kor-

Sovellukset

16



vaamaan täysin lähikoukousena pidettyä tilaisuutta. Selkeästi palautteissa näkee myös jo vuoden verran toteutettujen etätilaisuuksien osalta pientä väsymystä etäilemiseen sekä osallistumishalukkuuteen. Asiasisällön kannalta ei paikalla sinänsä ole mitään merkitystä, mutta kaikki muu sosiaalinen kanssakäyminen ja ajatusten vaihtaminen jäävät kuitenkin verkkokoulutuksessa täysin puuttumaan. Voidaankin sanoa, että verkkotilaisuus on torso verrattuna lähikoukukseen.

Verkkokoulutuksien suurimpana haasteena koen itse ainakin sen, että miten saada tilaisuudesta sellainen, joka aktivoi kaikki tilaisuuteen osallistuneet tasapuolisesti. Tähän haasteeseen jos joku keksisi toimivan ratkaisumallin, mikä käy tilaisuuteen kuin tilaisuuteen, olisi varmaankin rikas henkilö. Itselläni ei ainakaan ole kaiken kattavia ratkaisumalleja, ja siksi koen, että pidettyjen tilaisuuksien anti ei välttämättä ole ollut riittävä, vaikkakin asiakokonaisuudet on käsitelty riittävän kattavasti.

Hyvänä asiana kuitenkin pidän sitä, että olemme yhteistoimin henkilöstöedustajiemme ja työnantajan edustajien kanssa saaneet varsinaisen "Etäkäytön ABC-perusteet pikana" -koulutuksen, joka on tullut meille ei kenenkään pyynnöstä vaan välttämättömänä asiana toimintojen ylläpitämiseksi. Osin yhteiskunnassa vallitseva tilanne on myös laittanut pohtimaan, voisiko meidän olemassa olevaa koulutusmalliamme kehittää lähikoukusten lisäksi voimak-

kaammin siihen suuntaan, että jakaisimme edunvalvojillemme lisääntyvissä määrin ajankohtaista tietoa myös lyhyinä verkkotilaisuuksina. Sopivia ajankohtia voisivat olla vaikka aamu- tai iltapäivät tunnin tai parin setteinä. Näiden tilaisuuksien pitäminen voisi olla vakioitu esim. yksi kerta/kuukausi tai kerran 2–3 kuukaudessa. Tällä tilaisuudella voisimme myös kerätä kentältä kuulumisia yksittäisiltä jäseniltä ja pitää jopa ns. kipuklinikkaa. Näihin tilaisuuksiin pitää vain tarkasti miettiä sekä sisältö että osallistujat Päällystöliiton puolelta, ja lisäksi, miten pitkiä nuo tilaisuudet kulloinkin ovat. Nämä jäävät kuitenkin vielä harkintaan ja katsotaan, toteutuvatko ne ikinä.

Päällystöliiton eläkelaskuri päivittyi 2022-versioon

Päällystöliiton nettisivujen jäsenosion edelleen löytyvä eläkelaskuri on päivitetty vuoden 2022 versioon. Mikä siinä sitten on muuttunut? Käytännössä laskuriin on päivitetty vuoden 2022 vahvistetut kertoimet sekä Eläketurvakeskuksen laatimat ennustekertoimet vuosille 2023–2025.

Laskuri antaa saadun palautteen perusteella melko tarkan arvion eläkkeen tasosta, mikäli käytettävät kertoimet ovat vahvistetuja ja käyttäjä on syöttänyt omat tietonsa oikein. Nykyisellä laskurilla edellytetään eläköitymistä viimeistään 30.11.2022 mennessä, ja tuolloin tulee valita etusivulta kertoimeksi 2022 valinta. Vuoden 2022 joulukuussa tai sen jälkeen tapahtuviin elä-

köitymisiin tulee käyttää laskurissa arviokertoimia, ja siihen on etusivulla valittavana kolme vaihtoehtoa (ETK, Vakio ja Oma). Nämä valinnat tarkoittavat sitä, että mikäli valinta on ETK, käyttää laskuri ETK:n vuosittain julkaisemia ennusteita elinaikakertoimesta ja palkkakertoimesta. Luvut ovat arvioita tulevien vuosien osalta. Mikäli valitsee vakiokertoimet, ei laskurissa huomioida tulevien vuosien osalta kertoimen nousuja ja laskuja. Jos valinta on omat kertoimet, saa käyttäjä seuraavalla välilehdellä asettaa haluamansa kertoimet. Tuossa valinnassa kannattaa huomioida se, että käyttäjän tulee tuolloin itse syöttää kertoimet (palkkakero, työeläkemaksut ja elinaikakerroin) laskurin harmaille alueille. Pienet heitot laskurin antamassa tuloksessa voivat johtua siitä, että kertymien laskennassa käytetään eri ajanjaksoilla erilaista tapaa laskea kertymää, esim. ajanjaksolla 1.1.2005 – 31.12.2013 kertymäprosentti muodostuu 1/180 % päivässä, kun taas 1.1.2014 alkaen kertyy 2,0 % vuodessa.

Huomioithan, että laskurin antama arvio ei ole tae tulevasta eläkkeestäsi. Sen tason määrittelee aina Keva. Laskuri on luotu antamaan käyttäjälle apua vertailussa, miten eläketapahtuma tulisi ajoittaa ja miten mahdollisesti lomakorvaukset vaikuttavat eläkkeeseen. Jokainen käyttää aina laskuria omalla vastuullaan ratkaisujensa tukena.



Johtamisen vaikeus

Teksti ja kuva: Santtu Kytöjoki

Puolustusvoimat pitää itseään Suomen suurimpana johtamisen opetuslaitoksena. Meillä onkin pitkäaikaiseen kokemukseen perustuvaa, laadukasta johtamisen oppia annettu jo vuosikymmeniä. Monet reserviläisemme ovat kehuneet johtamisen oppejamme, joita he ovat soveltaneet työtehtävissään. Covid-19 on kuitenkin asettanut johtamisen aivan uuteen tilanteeseen. Vaikka kyseessä on kriisi, niin siihen suoraan osuvia oppeja on meilläkin opetettu vähemmän. Varmasti sopivasti soveltaen pääsee johonkin lopputulokseen, mutta tilanne on ollut kaikille ennen kokematon. Organisaatiomme johtaminen on mennyt asiakirja- ja sähköpostijohtamiseksi, osittain tosin tilanteen pakottamana. Ohjeita ja käskyjä tulee eri puolelta, eivätkä työntekijät aina tiedä, mitkä ovat voimassa. Lisäksi niissä saatetaan olla ristiriitaisia tai tulkinnallisia tietoja. Sama epäselvyys on tosin ollut muunkin yhteiskunnan johtamisessa. Osaamme organisaationa laatia kyllä ohjeita ja normeja. Usein niiden noudattaminen kirjaimellisesti päivittäisissä työtehtävissä voi olla haastavaa. Yksittäinen virkamies saattaa joutua soveltamaan annettuja ohjeita työssään, jopa hieman "rajoja venyt-

täen". Parin viime vuoden aikana annettuja ohjeita ja määräyksiä ei varmasti ole käsitelty yhteistoimintaelimissä, vaikka osan niistä olisi siellä voinut käsitelläkin. Tässä olisi myös voinut hyödyntää henkilöstöjärjestöjen yhteistoimintaedustajia sekä luottamusmiehiä. Monelta epäselvyydeltä ja likapyykiltä olisi välttytty. Organisaatiomme rohkeat päätökset etätyöstä kaksi vuotta sitten mahdollistivat koulutuksen sekä valmiuden säilymisen riittävällä tasolla. Etätyö asettaa omat haasteensa sekä työntekijöille että esimiehille. Etätyö on kuitenkin ollut monelle virkamiehelle todella merkittävä asia ja tulee sitä olemaan myös tulevaisuudessa. Jatkossa tosin tämän täysimääräisen hyödyntämisen esteenä ovat asetetut rajat etätyön määrässä, joka saattaa myös olla rekrytointia haittaava tekijä. Täytyy antaa myös positiivista palautetta työnantajan suuntaan. Useissa joukko-osastoissa tiedottamista on hoidettu aktiivisesti, mikä on parantanut henkilöstön tietoutta tässä haastavassa tilanteessa. Johdolta on tullut viikoittain tai jopa päivittäin viestejä sekä tietoja tilanteesta. Viesteissä alkaa tosin toistua jo liikaa sanoma "jaksetaan vielä vähän aikaa" tai "kyl-

lä tästäkin kohta selvittää". Ihmiset meillä sekä koko yhteiskunnassa ovat ehkä menettäneet jo uskonsa kyseisen kaltaisiin sanontoihin. Toivon, että kun aikanaan "EXIT-käskyjä ja suunnitelmia" julkaistaan, niin siinä olisi huomioitu myös henkilöstö riittävällä tasolla. Osa työntekijöistä saattaa kokea syrjäytyneensä tai työn merkitystä ei enää koeta samalla tavalla. Joillekin on saattanut tulla suuriakin menetyksiä perhepiirissä tai oma fyysinen toimintakyky alentunut sairastetun taudin vuoksi. Koen, että tämän pandemian aikana en ole täysin onnistunut alaisteni johtamisessa. Ainakaan siten kuin olisin halunnut. En ole esimerkiksi päässyt seuraamaan kaikkien alaisteni antamaa opetusta tai tukemaan heitä riittävästi päivittäisessä toiminnassa. Uskon, että organisaatiomme on ottanut oppia ja kehittää johtamistaan sekä toimintaansa saatujen kokemusten pohjalta. Eräs opiskelijani lausahdus lähes 20 vuoden takaa on jäänyt elävästi mieleeni. Hän totesi, että "lentokoneiden johtaminen on paljon vaikeampaa kuin ihmisten". Olin silloin ja olen edelleen täysin eri mieltä - kyllä ihmisten johtaminen on aivan omalla vaikeusasteellaan.

Puheenjohtajapäivät 2022

Tämän vuoden puheenjohtajapäivät on tarkoitus järjestää perinteisellä tavalla 20.–22.4.2022. Ilmoittautuminen tilaisuuteen on jo käynnissä. Ilmoittautumaan pääsee liiton jäsensivujen kautta. Ilmoittautumislomake löytyy koulutuksen välilehdeltä kohdasta Puheenjohtajapäivät. Ilmoittautuminen tapahtumaan päättyy 27.3.2022. Yhdistyksiä, jotka eivät pysty lähettämään edustajaa päiville pyydetään täyttämään ilmoittautumislomake ja merkitsemään tästä tieto lomakkeen kohtaan ”yhdistyksemme ei lähetä tilaisuuteen edustajaa”. Toivottavasti terveystilanne mahdollistaa sen, että vihdoin pääsisimme tapaamaan kasvotusten

Vuoden toimihenkilö ja urheiluteko

Vuoden toimihenkilön valinta pyritään ensisijaisesti kohdistamaan toimijaan, joka on toiminnallaan merkittävällä tavalla vaikuttanut liiton jäsenistön edunvalvontaan, asemaan tai hyvinvointiin. Valittavan henkilön tulee olla liiton jäsen tai työntekijä.

Vuoden urheiluteon palkitsemisen perusteena on vuoden aikana tehty liikuntaan aktivoiva toiminta tai hyvä urheilusuoritus. Palkinto voidaan myöntää henkilölle tai yhteisölle.

Molempien huomionosoitusten saajat palkitaan kunniakirjalla, stipendillä ja viikon vastikkeettomalla käyttöoikeudella valitsemaan liiton lomakohteeseen.

Vuoden toimihenkilön ja urheiluteon saajat julkistetaan puheenjohtajapäivillä. Esitykset näihin huomionosoituksiin tulee toimittaa sähköpostilla liiton toimistolle osoitteeseen toimisto@paallystoliitto.fi viimeistään 17.3.2022..

LAKIASIAINNEUVONTA

Asianajotoimisto Lindell

(02) 251 1004

toimisto@asianajotoimistolindell.fi

Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.

Lomakohteet

Liiton lomakohteiden varausten tekeminen lomakaudelle 1.5.–31.8.2022 päättyy 28.2.2022. Lomakohteen käyttöoikeuden saamisessa on etusijalla palveluksessa oleva hakija, joka on vähiten käyttänyt hakemaansa kohdetta anomallaan käyttöjaksolla. Mikäli hakijat ovat tasavertaisia käyttömäärän suhteen suoritetaan arvonta hakijoiden kesken.

Vuoden viimeisen lomakauden 1.9.–31.12. varauksiin on liiton hallitus hyväksynyt hakuajan määräajan muutoksen lomatoiminnan pysyväisohjeeseen. Varaukset kolmannelle kaudelle on tehtävä aikaisemmasta poiketen viimeistään 31.5. Lomakohteiden määräajat eivät koske Helsingin kohteita, joita voi varata jatkuvasti.

Lomakohteiden käyttäjien tulee erityisen tarkasti perehtyä toimiston antamiin tarkennettuihin siivousohjeisiin. Niissä kohteissa, joissa loppusiivous kuuluu käyttäjän vastuulle, tulee loppusiivouksen yhteydessä desinfioida kaikki kosketuspinnat (hanat, katkaisijat, oven kahvat jne.). Ohjeisiin on myös lisätty vaatimus kohteen tuulettamisesta ennen kohteen pois luovuttamista. Teethän siivouksen ohjeiden mukaisesti. Näin mahdollistat lomakohteiden käytön kaikkien käyttäjien osalta mahdollisimman terveysturvallisesti. Mikäli käyttäjä on sairastunut koronaan lomakohteessa oloaikana, niin siitä on välittömästi ilmoitettava liiton toimistoon.

Ajankohtaista

Yhdistysten jäsenmaksupalautukset ajalta 1.7.-31.12.2021 maksetaan yhdistysten tileille 28.2.2022. Maksu suoritetaan sille tilinumerolle, jonka yhdistys on omassa toimihenkilöt listassa ilmoittanut.

Pitkittyneestä korona-ajasta johtuen liiton toimisto palvelee sinua ensisijaisesti puhelimen tai sähköpostin välityksellä. Parhaiten saat yhteyden klo 9–15 välisenä aikana (040 301 9290 tai toimisto@paallystoliitto.fi). Mikäli haluat tavata meitä toimistolla, niin otathan etukäteen yhteyttä ajankohdan sopimiseksi.

Teksti: Milka Avelin

Kuva: Juha Susi



Hallitus järjestäytyi Tulevaisuustyö antaa suunnan

Teksti: Juha Susi

Liiton hallitus järjestäytyi etäyhteyksin kokouksessaan tammi-kuussa. Kokouksen yksi ensimmäisistä päätöksistä oli valita sääntöjen mukaisesti varapuheenjohtajat.

Ensimmäiseksi varapuheenjohtajaksi valittiin **Jyrki Juvonen** (RVL) ja toiseksi **Esa-Jaakko Hellman** (ILMAV). Maa- ja merivoimille nimettiin hallituksen jäsenistä puolustushaaravastaavat. Valituksi tulivat **Jani Laine** maavoimiin ja **Petri Seikkula** merivoimiin.

- Liiton hallitus virtaviivaisti kokoonpanoaan valitsemalla keskuudestaan aiemman neljän sijasta kaksi varapuheenjohtajaa, yhden kummastakin edustamastamme virastosta. Edunvalvontaan muutoksella ei ole käytännön vaikutusta, sillä hallituksesta valittiin jokaiselle puolustushaaralle vastuuhenkilöt, puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** avaa taustoja.

Viime syksynä Edustajakokous hyväksyi liiton tulevaisuustyön ja sen asettamat linjaukset. Tuleviin päätöksiin liittyen yhteistyötä tullaan tekemään yhdistysten kanssa haettaessa ratkaisuja käytännön toimiin. Tähän liittyen kysimme uuden hallituksen jäseniltä muutamia kysymyksiä ja mietteitä tulevaan hallituskautteen liittyen.

Minkä tekijän näet suurimpana haasteena päällystöliittolaiselle edunvalvonnalle alkavalla hallituskaudella?

Ville Salmenhaara: Toiminnan ja talouden sopeuttaminen vuosittain vähenevään jäsenmäärään suhteutettuna sekä tulevaisuuden tiekartan laatimisen seuraavalle vuosikymmenelle, joka onkin sitten aktiivisen ammattikuntamme viimeinen.

Jyrki Juvonen: Liiton kokonaistoiminnan kannalta suurin haaste on liiton toimintojen sopeuttamisen onnistuminen tulevina vuosina. Tämä koskee koko liiton toimintaa: hallinto, luottamusmiestoiminta, sijoitustoiminta, lomatoiminta yms. On huolehdittava siitä, että emme sopeuta liikaa ja sopeuttamisen vuoksi, vaan osaamme suhteuttaa toiminnot käytännössä oikealla tavalla valitseviin resursseihin ja tarpeisiin nähden.

Entä mikä puolestaan on päällystöliittolaisen edunvalvonnan parasta osaamista?

Pasi Pirkkalainen: Neuvottelu- ja luottamusmiestoiminta sekä yt-osaaminen. Päällystöliittolaiset toimijat ovat arvostettuja, neuvottelutaitoisia sekä osaavia työyhteisön jäseniä.

Jarno Pöntinen: Parasta osaamista on edunvalvojien laadukas ja monipuolinen koulutus. Sillä saadaan kaikille tasoille osaavat ja ajantasaisella tiedolla toimivat luottamusmiehet ja yt-edustajat. Koulutuksessa siirtyy tieto erilaisista tapahtumista toimijalta toiselle. Myös sopimusrintamalla olemme pärjänneet hyvin.

Petteri Rankinen: Meillä on osaavat ja ammattitaitoiset luottamusmiehet organisaation eri tasoilla. Heillä on taito neuvotella ja osaaminen perustella näkemyksensä

tosiasioilla eikä vaihtoehtoisilla totuuksilla. Palvelussuhteeseen liittyvissä asioissa luottamusmiesorganisaatio edustaa terävintä kärkeämme.

Edellinen hallitus valmisti liiton tulevaisuuteen liittyvän suunnitelman ja Edustajakokous hyväksyi tämän. Miten mielestäsi asiaa tulee laittaa toteutukseen alkaneella hallituskaudella (painopiste, kiireysjärjestys huomioiden)?

Ville Salmenhaara: Varmasti virkaehtosopimus neuvottelut ovat kiireysjärjestyksessä korkeimmalla liiton neuvottelevien virkamiesten kalentereissa, niiden ajankohdaisuuden johdosta. Seuraavana vuoroon tulevat ns. virastoeräneuvottelut, mikäli siihen kohdennetaan neuvotteluvaramäärä. Tällöin päästäänkin jo toteuttamaan Edustajakokouksen linjauksia palkkausjärjestelmän kehittämisessä. Jossain vaiheessa hallituskautta eteen tulee myös kiinteän- / sijoitusomaisuuden realisointia, mutta tämäkin on tehtävä suunnitelmallisesti, jotta esimerkiksi jäsenpalveluita ei turhaan vähennetä ja realisoinnista saadaan paras mahdollinen hyöty. Myös yhteiskunnallista vaikuttamista on jatkettava kuten hallinto on ansioituneesti tehnytkin mm. ajaessaan jo hiukan kulahtaneen Puolustusvoimien työaikalain uudistamista.

Juho Tähtinen: Mitään asiaa ei tule tehdä hätiköiden, ja liiton taloudellinen tilanne on kuitenkin loppujen lopulta vakaalla pohjalalla, vaikkakin tulevaisuudessa tulee vastaan toimintojen sopeuttamista. Edunvalvontaa tulee olla etusijalla, mutta samalla on kuitenkin pyrittävä vastaamaan jäsenten muihinkin tarpeisiin ja pyrittävä tarjoamaan heille mahdollisimman monipuolista jäsenpalvelua, oli kyse sitten lomapalveluista

tai muista, mutta miten ne toteutetaan tulevaisuudessa, tulee nyt hallitukselle päättäväksi. Isoin ja tärkein kokonaisuus mielestäni on se, että koko edunvalvontaorganisaatio saadaan säilytettyä sellaisena, että edunvalvonta säilyy hyvällä tasolla jäsenmäärään pienentyessä.

Tuomas Alanen: Päälystöliiton tulee sopeuttaa toimintaansa kaikilla alueilla turvatakseen edunvalvonnan. Talouden sopeuttamisen painopisteenä tulee olla tuottamattomien toimintojen realisointi sekä toimihenkilöiden ja luottamusjärjestelmän kehittäminen vastaamaan nykyistä ja tulevaisuuden vähenevää jäsenmäärää.

Petteri Rankinen: Liiton varallisuutta ja taloutta on hoidettu hyvin. Talous on vakaalla pohjalla, eikä liitolla ei ole kiire ryhtyä realisoimaan omaisuuttaan tai sijoituksiaan. Jäsenmäärän vähentymisen myötä liiton tase on kääntynyt aavistuksen alijäämäiseksi, ja taseen tasapainottamiseksi on aloitettava kevyitä sopeuttamistoimia. Tärkeintä on luoda suunnitelma, kuinka turvataan edunvalvonta 2030-luvulle viimeiseen opistoupseeriin saakka. Suunnitelma edellyttää toteutuakseen rahoituksen turvaamisen edunvalvonalle.

Thomas Salmelainen: Mielestäni tärkeintä on selvittää, miten edetään talouden kanssa ja mistä aloitetaan mahdollinen realisointi. Missä tiloissa ja millä kokoonpanolla liitto jatkaa toimintaansa 2026?

Millaisin toimin jäsenyhdistysten ja hallinnon vuoropuhelua ja tiedonvälitystä tulisi kehittää? Vai onko sille edes tarvetta?

Petri Seikkula: Ensinnä hallituksen jäsenen tulee luoda väylä yhteydenpitoon omalla vastuualueellaan oleviin yhdistyksiin. Kun yhteydet yhdistyksiin ovat auki, niin yhteydenpito tulee olla vuorovaikutteista. Hallituksen jäsen tiedottaa yhdistyksiä tärkeistä asioista ja yhdistykset voivat pyytää oman alueensa hallituksen jäseneltä tietoa heitä askarruttaviin kysymyksiin. Jotta vuoropuhelua syntyy, niin se vaatii aktiivista otetta sekä yhdistyksiltä että hallituksen jäseneltä.

Jarno Pöntinen: Tähän jos löytäisi viisas-tenkiven. Tässä on hallituksen edustajana vain käärittävä hihat ja oltava aktiivinen. Tiedonkeruu tapahtumista ennen hallituksen kokouksia ja tiedottaminen niiden jälkeen. Otetaan jakeluun puheenjohtajien lisäksi luottamusmiehet ja yt-edustajat. Lyhyet verkkopalaverit perustoimintatapana ja paikalla käynti, kun tärkeitä päätöksiä pohjustetaan. Omalla aktiivisuudella saada jäsenyhdistyksistä tilannepäivitys aina

esim. yt-elimen kokouksen jälkeen. Miksi ei luottamusmiesspalveluja tarvinneen casen selvittyäkin, vaikka suurimmat tapahtumat tulevat LMR:n kautta hallitukselle. Näin hallituksen jäsen olisi kuitenkin paremmin perillä tiedotusvastuualueensa tilanteesta.

Esa-Jaakko Hellman: Päälystöliiton koulutustapahtumat, Puheenjohtajapäivät sekä Edustajakokous ovat merkittäviä tapahtumia, joissa hallinnon sekä paikallistaso- edunvalvojat voivat vaihtaa sekä kuulumisia että ajatuksia. Jalkautuminen kentälle sekä perinteiset jäseninfot ovat mielestäni olleet hyviä tilaisuuksia vuoropuhelulle sekä tietojen välittämiseen. Vastaavia tilaisuuksia on mahdollista järjestää myös verkkotilaisuuksina. Heitänkin pallon kentälle, millaisia keinoja tai tapahtumia yhdistykset toivoisivat tiedonkulun parantamiseksi?

Henkilöstöryhmämuutokset puhuttivat loppuvuodesta -21. Mihin suuntaan arvoit näiden hery-muutosten kehityksen lähivuosina?

Jani Laine: Loppuvuoden -21 tapahtumat olivat yksittäisiä tapauksia, joita ei ollut kovinkaan montaa. Uskon, että henkilöstöryhmämuutokset tehdään pääosin jatkossakin asianmukaisin perustein. On toki mahdollista, että yksittäisten toimijoiden vaihtuessa saattaa taas nousta esiin ”normeista poikkeavaa toimintatapamallia”. Tähän on luonnollisesti reagoitava välittömästi.

Tuomas Alanen: Henkilöstöryhmämuutokset ovat väistämättömiä, johtuen opistoupseereiden eläköitymisestä. Henkilöstöryhmämuutosesityksiin tulee kuitenkin aina reagoida ja antaa lausunto asiasta. Perusteettomiin henkilöstömuutoksiin on aina puututtava ja vietävä asia eteenpäin.

Pasi Pirkkalainen: Toivottavasti laadittuihin normeihin kirjattujen periaatteiden suuntaan. Osaaminen edellä ja sitä kautta täytettävät vaativat tehtävät. Valitettavasti käytäntö osoittaa tällä hetkellä varsin toisenlaista suuntaa.

Edunvalvonnan tärkein työ tehdään paikallistasolla luottamusmiesten ja yhteistoimintaedustajien kautta. Liitolla on tehokas koulutusjärjestelmä, mutta se ei tavoita kaikkia toimijoita. Miten näet, että edunvalvojen osaaminen taataan? Tulisiko nykyistä järjestelmää täydentää jollain uudella keinolla?

Juho Tähtinen: En näe, että uudet keinot sen enempää toisivat lisäarvoa, mutta on jatkettava edelleen sitä työtä, että kaikki saataisiin mukaan koulutuksiin. Näitä nyt

jo korona-aikana olleita hybridikoulutuksia tulee mielestäni jatkaa myös tulevaisuudessa, ja sitä kautta saadaan toivottavasti laajin mahdollinen osallistujamäärä koulutuksiin.

Thomas Salmelainen: Koen, että nykyinen koulutusjärjestelmä on erinomainen, ja meidän tulisi tehdä töitä sen eteen, että kaikki saataisiin osallistumaan koulutuksiin.

Miten aiot toteuttaa menestyksestä yhteistoimintaa puolustushaarassasi? Mitä tavoittelet toiminnallasi?

Esa-Jaakko Hellman: Yhteistoiminta on jatkuvaa perustuvaa neuvottelua ja tiedon välittämistä eri toimijoiden välillä kaikilla tasoilla. Menestyksekkäs yhteistoiminta edellyttää hyvien ja molemminpuoliseen luottamukseen perustuvaa keskusteluyhteyksien ylläpitämistä sekä työnantajan että jäsenistön suuntaan. Tavoitteenani onkin mahdollisten raja-aitojen madaltaminen sekä hyvien keskusteluyhteyksien ylläpitäminen ja kehittäminen eri toimijoiden välillä jokaisella tasolla - paikallistasolta aina keskushallintotasolle.

Jyrki Juvonen: Yhteistoiminnan osalta yhteistyö muiden järjestöjen kanssa on erittäin tärkeää. Pitkällä tähtäimellä tavoitteena on Päälystöliiton toiminnan ylläpitäminen luotettavana ja asiansa osaavana järjestönä.

Mitkä ovat lähitulevaisuuden ajankohtaisimpia edunvalvontahaasteita tai kehityskohteita puolustushaarassasi?

Petri Seikkula: Teen kaikkeni, jotta opistoupseereilla on tulevaisuudessakin haastavia ja mielenkiintoisia tehtäviä tarjolla. Toivon myös, että hyvin alkanut meripalvelutyöryhmän pilottijakso saataisiin maaliin lähitulevaisuudessa.

Jani Laine: Yhteistoiminnan kannalta on tärkeää valvoa, että toimitaan normien ja ”sovittujen sääntöjen” mukaisesti ja että henkilöstö tulee kuulluksi tarvittavilta osin. En pidä tätä sinällään ajankohtaisena vaan jatkuvana tarpeena. Puolustushaarassamme näkisin nykyisellä kokemuksella, että isoille kehitystarpeille ei ole tarvetta. Muilta osin kehityskohteena pidän myös itseäni. Kehityskohteiden osalta olisin kuitenkin kiinnostunut kuulemaan muilta ”maavoimaisilta”, onko jotain, mitä heidän mielestään tulisi muuttaa tai puuttuu kenties konnaan?

Yhteistyöllä ja moniammatillisella osaamisella

Teksti: Matti Vihurila

Henkilöstön jaksaminen on asia, joka on puhuttanut Puolustusvoimissa jo pitkään. Isompien joukko-osastojen esikunnissa toimintakykysektori ja pienemmissä nimetyt työkykyvastaavat koordinoivat käytännön toimenpiteitä. Kysymys ei kuitenkaan ole vain yhdestä toimijasta, vaan henkilöstön jaksamisen turvaamiseksi tarvitaan useamman eri tahon yhteistyötä ja moniammatillista osaamista. Monissa joukko-osastoissa opistoupseerit ovat avainroolissa jaksamiseen liittyvien toimenpiteiden koordinoimisessa. Kapteeni **Niklas Lehdon** sanoin, "teemme asiantuntijatyötä, ja vaikuttavin työkalu on laaja kokemus ja ammattitaito".

Panssariprikaatissa Parolassa kapteeni **Erno Peltomäen** johtamalla toimintakykysektorilla työskentelevät työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö (TPT), kaksi sosiaalikirjuri, pappi sekä liikuntakasvatusupseeri ja -aliupseeri. TPT-päällikkö, kapteeni Niklas Lehto toimii joukko-osaston työkykyvastaavana tukena toimintakykysektorin johtajana. He pitävät yhteyttä henkilöstöön ja työterveyshuoltoon huolehtien palvelun ja tarpeen kohtaamisesta.

- Työterveyshuolto huomioi jaksamisen ja työkyvyn haasteet jatkuvasti työssään toimien usein indikaattorina laajemmista tarpeista. Liikunta-ala järjestää jatkuvasti työhyvinvointia edistäviä liikuntamahdollisuuksia ja -tapahtumia sekä tukee henkilöstön kuntouttamisessa. Henkilöstötoimiala huolehtii tarvittaessa henkilökohtaisesti esim. työn kuvaan tai määrään vaikuttamisesta tilanteen vaatimalla tavalla. Yhteistyö on koettu toimivaksi ja asioita mahdollistavaksi voimavaraksi. Avoin, vilpiton ja ratkaisukeskeinen keskustelu pitää sitä parhaiten yllä, Lehto kertoo.

Lehdon mukaan prikaatissa työperäistä uupumista on tapausmäärinä maltillisesti, mutta sen rajalla liikutaan valitettavan usein. Hän korostaa esimiesten keskeistä roolia uupumisen varhaisessa tunnistamisessa, koska henkilö itse ei tilannetta aina tunnista tai siitä puhuminen on vaikeaa.

- Johtamisella ja töiden järjestelyillä voidaan vaikuttaa paljon. Tarvittaessa tilanteesta keskusteleminen henkilön kanssa tasavertaisesti esim. työpsykologin johdolla on osoittautunut myös hyväksi tavaksi purkaa syntyneitä kuormituksia.

Kapteeni Niklas Lehdon mukaan 70 sotaharjoitusvuorokauden raja koetaan melko keinotekoisena toimena, kun todellinen ongelma on vanhassa työaikaopimuksessa ja sen tuomassa kuormituksessa. Osalla sotilaista tehtävän luonne huolehtii rajan ylittymisestä vuosittain.

- Tämä korostuu hyvin monialaisessa ja teknisessä joukko-osastossa, jossa on paljon alansa huippuosaajia. Moni hoitaa "avaintehtävää" yksin, Lehto tietää.

Panssariprikaatissa on kehitetty myös "Tavoitteesta tavaksi" -kuntoutushanke, joka toteutuu työn ohessa ja tähtää osallistujan omaan oivallukseen tarvittavasta muutoksesta. Mallia ollaan liittämässä osaksi työterveyshuollon ennakkoivaa toimintaa, kunhan korona antaa siihen mahdollisuuden.

Tahto ja motivaatio pitää löytyä itseltä

Viimeisimmät normit ammattisotilaiden fyysisestä toimintakyvystä ja perustaidoista määrittävät tehtäväkohtaiset vaatimukset (kts. s. 30). Panssariprikaatissa viimeisimmät tulokset ovat vuodelta 2020, koska viime vuonna testejä ei koronan takia pidetty. Tuolloin tason 1 alle jääviä sotilaita oli 32.

- Liikunta-ala tekee tarvittaessa henkilökohtaisen suunnitelman, mutta tahto ja motivaatio pitää löytyä henkilöltä itseltään. Kyllä kannustaminen oman kunnon ylläpitämiseen on tärkeää. Monipuolisen harrastamisen mahdollistaminen, välineet ja harjoittelumahdollisuudet työajan ja tehtävien puolesta olisivat varmasti avaintekijöitä, liikuntakasvatusupseeri, kapteeni **Mika Hakala** kertoo.

Koronatilanteen pitkittyminen on ollut monella tapaa kuormittava. Hakala on havainnut, että sotilaat kantavat ja kestävät kuormaa melko hyvin, mutta ilman kriisiajan koulutusta olevat siviilityöntekijät tuntuvat olevan kovemmalla.

Ratkaisuja haetaan yhdessä moniammatillisella kokemuksella

- Yhteistyö joukko-osaston ja työterveyshuollon välillä on joustavaa ja helppoa, mitä edesauttaa sama toimintaympäristö. Jakamiseen ja työkykyyn liittyvien ongelmien ilmetessä asioita on helppo tuoda esille yleisellä tasolla työhyvinvointifoorumissa. Epäkohtien parantamiseksi pyritään löytämään ratkaisuja yhdessä, moniammatillisella kokemuksella. Työterveyshuolto pyrkii auttamaan henkilöstöä tarjoamalla työterveyspsykologin palveluita sekä tukemaan työyhteisöjä mahdollisissa muutoksissa ja kriisitilanteissa, kertoo työterveyshoitaja **Virpi Lehtinen**.

Parolassa on käytössä Työkyvyn aktiivisen tuen malli, jota esim. työhyvinvointitoimikunnan eri toimijat markkinoivat eteenpäin. Työyhteisössä työkalurin muuttunut toimintatapa huomataan usein melko nopeasti, ja mitä matalampi kynnyksen on puuttua asiaan, sitä nopeammin päästään mahdollisen haasteen kanssa eteenpäin.

- Henkilöstö kokee tärkeänä jaksamisen tukemisessa työmäärän tasapuolisen jakautumisen sekä oman ammattitaidon ylläpitö- ja kouluttautumismahdollisuuden, Virpi Lehtinen tietää.

Työperäisen uupumuksen vuoksi sairauspoissaolojen määrä ei ole oleellisesti lisääntynyt, mutta henkilöstön jaksamisessa on havaittu haasteita.

- Yksittäistä kaavaa työperäisen uupumuksen hoitamisessa ei ole, vaan tapauskohtaisesti on mietitty toimintamalli. Työterveyshuoltosopimuksen puitteissa psykologin lisäksi on mahdollista konsultoida myös psykiatrian erikoislääkäriä, Lehtinen toteaa.

Vuoropuhelua voisi kehittää ja lisätä

Panssariprikaatin esikuntapäällikön everstiluutnantti **Janne Hakaniemen** mielestä vuoropuhelu eri toimijoiden välillä toimii, mutta sitä voisi edelleen kehittää ja lisätä.

- Viikoittaista yhteistoimintaa on ehkä eniten liikunta-alan kanssa. Työkykyä käsitellään työ- ja palvelusturvallisuuskokouksien seurannan kautta. Työterveyden kanssa asioidaan joitakin kertoja vuodessa. Yhteistä vuoropuhelua voi varmasti lisätä ja kehittää. Yhtenä kehittämiskohteena voisi olla prikaatin sisäinen kysely tai tutkimus muutamia kertoja vuodessa. Niiden tuloksia voitaisiin analysoida ja käsitellä prikaatin komentajan johtoryhmässä.



Lennostossa sotaharjoitusraja ei ylity

Teksti: Matti Vihurila
Kuva: Lapin lennosto

Sotaharjoitusvuorokausien rajoittaminen 70:een ei ole vaikuttanut Rovaniemellä toimivan Lapin lennoston toimintaan.

- Meillä ei ole viime vuonna ollut yhtään tapausta, jossa tuo raja olisi ylitetty. Muutoinkin vuosittaisten työilmapiirikyselyiden (TIP) perusteella jaksaminen on lennostollisesti hyvällä tasolla, eikä siinä ole tapahtunut merkittävää muutosta edellisten vuosien aikana, kertoo lennoston henkilöstöpäällikkö, majuri **Seppo Daavittila**.

Lennostossa henkilöstön toimintakyvyn seuraamisesta ja ylläpidosta vastaa Daavittilan johtama hallinto-osasto, johon kuluvat henkilöstö- ja koulutussektorit. Henkilöstösektorin johtajana ja työkykyvastaavana toimii kapteeni **Jari Niva**. Häntä kokeneempaa ja osaavampaa tekijää tällä alalla voi olla vaikeaa löytää.

- Meillä pyritään hyödyntämään erilaisia työskentelymenetelmiä, ml. joustavien työaikamuotojen tuomat mahdollisuudet. Lisäksi lennostossa järjestetään työhyvinvointia ja työkykyä edistäviä tapahtumia kuten toimintakykypäiviä ja ohjattuja liikuntaharjoituksia, Niva kertoo.

Työterveyshuollon ja työkykyvastaavan yhteistyötä toteutetaan vuosittain yhdessä laaditun työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Se perustuu

valtakunnallisen työterveyshuollon toimintasuunnitelman linjauksiin sekä työkyvyn aktiivisen tuen normin mukaisiin toimenpiteisiin (HO821). Työkykyvastaava on tarvittaessa yhteydessä työterveyslääkariin ja -hoitajiin.

- Henkilöstöpäällikön kanssa tapaamme työterveyshuollon edustajia yleensä kaksi kertaa vuodessa, jolloin päivitämme yleistä tilannekuvaa lennoston henkilöstön työkyvystä ja keskustelemme jaksamisesta, Jari Niva toteaa.

- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisissa työpaikkaselvityksissä yhtenä keskeisenä asiana tarkastellaan työhyvinvointia ja jaksamiseen liittyviä seikkoja, kertoo lennoston työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö, kapteeni **Jyrki Syväniemi**.

Sairauspoissaoloja seurataan aktiivisesti

Lapin lennostossa, kuten muissakin Puolustusvoimien yksiköissä, henkilöstön sairauspoissaoloja seurataan varsin tarkkaan. Rovaniemellä työkykyvastaava lähettää kuukausittain lennoston johdolle ja työterveyshuoltoon tiedot niistä henki-

löistä, joille edeltävien 12 kk:n aikana on kertynyt 30 sairauspoissaolopäivää tai viisi sairauspoissaolopakettia (tällöin työkyvyn aktiivisen tuen normin mukaiset hälytysrajat ovat ylittyneet) ja näihin liittyen käytyjen työkykykeskustelumuistioden tiedot, jotta työnantaja ja työterveyshuolto voivat reagoida ja ryhtyä yhteistyössä ennaltaehkäiseviin, korjaaviin toimenpiteisiin.

Lennostossa on aloitettu kuntoryhmätoiminta viime vuoden alussa, ja sitä koordinoi liikuntakasvatusupseeri, yliluutnantti **Jenni Fräntilä**. Ajatuksena on kannustaa liikunnalliseen elämäntapaan ja oman tehtäväkohtaisen tavoitetasen saavuttamiseen.

- Hyödynnämme tässä tavanomaiseen viikkoliikuntaan käytettävää aikaa. Harjoitteita varten on laadittu ohjeet ja kausisuunnitelmat, jotka ovat kaikkien saatavilla TUVEMOODLE:sta. Lisäksi henkilöstöllä on käytettävissä myös muuta FYTOKY-tukimateriaalia kuten ravintotietoutta. Yksittäiset liikuntaharjoitukset lihaskunnan osalta perustuvat MARS-MARS-sovellukseen, Fräntilä kertoo.

Koulutussektorin johtaja, kapteeni **Timo Ylikulppi** muistuttaa esimiesten vastuusta alaisistaan.

- Esimiehet on velvoitettu olemaan tietoisia alaistensa toimintakyvystä ja tehtäväkohtaisesta tavoitetasosta. Kuntoryhmätoiminnassa tämä tietoisuuden ylläpito korostuu, ja tarkastelua tehdään useammin kuin keran vuodessa kehityskeskusteluissa. Liikunta, omasta kunnosta huolehtiminen ja fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen pitäisi olla jokaiselle ammattisotilaalle ammatillinen ylpeyden aihe, Ylikulppi muistuttaa.

Työkykyvastaava tietää mistä puhuu ja elää kuten opettaa

Kerroimme aiemmin tässä lehdessä kapteeni Jari Nivan selviytymistaistelusta tekonivelleikkauksen yhteydessä saamastaan infektiosta. Kiireellisen uusintaleikkauksen ja sen jälkeisen kolmen kuukauden antibiootihoidon ja vahvojen kipulääkkeiden jälkeen vointi alkoi viimein parantua ja Jari kykeni pienin askelin kuntouttamaan itseään ja palamaan töihin ja tuomaritehtäviin jälle. Lapin lennoston työkykyvastaavana Jari Niva, jos kuka, voi puhua sillä kokemuksen syväällä rintäänellään.

Joukko-osastovierailu opistoupseeriston syntysijoilla

Maasotakoulu kulkee kehityksen keskiössä

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Päälystölliton vuoden viimeiseksi vierailukohteeksi valikoitui kaikille opistoupseereille perin tuttu paikakunta, Lappeenranta. Nykypäivän Maasotakoulun rooli on muuttunut Puolustusvoimauudistuksen jälkeen yhä enemmän tutkimukseen ja kehittämiseen unohtamatta henkilökunnan, asevelvollisten ja reserviläisten koulutusta.

- Me olemme Maavoimien tulevaisuuden rakentamisen ytimessä valmiudella, laadukkaalla koulutuksella ja tutkimuksella, eversti **Kari Pietiläinen** tiivistää koulun roolin ja vision tulevaisuuteen.

Aliupseerien koulutuksessa ja sen kehittämisessä on merkittävä rooli koulun opistoupseereilla. Heitä toimii kurssien johtajina ja mentoreina, mutta lisävoimakkaan ei olisi pahitteeksi. Koululla on tarjolla useampia avoimia opistoupseerien tehtäviä. Palkkauksen ei pitäisi olla ongelma, sillä kirjoilla olevien opistoupseerien vaativuusluokat ovat pääsääntöisesti OTV8- ja OTV7-tehtäviä. Niistä noin 20 prosenttia on OUKES:n piirissä.

- Joukot eivät halua laskea osajiaan pois. Myös aliupseerien osalta mestarikurssin suorittaneiden määrä on vielä sen verran

pieni, ettei siitä ole nopeaksi avuksi avoimien tehtävien täyttämiseksi.

Vaikka tehtäviä on avoinna, ei kriisinhallintatehtäviin pääsyä ole suljettu totaalisesti pois. Mahdollisuuden päästä niihin koetaan olevan yksi rekrytointivalteista.

- Tavoitteenamme on olla haluttu työ- ja palveluspaikka, Pietiläinen sanoo.

Lappeenrannassa vihertää

Maasotakoulun halu hakea uusia näkökulmia tulevaisuuteen näkyy myös kumppanuudessa lappeenrantalaiseen Green-reality-hankkeeseen. Hanke on kaupungin koordinoima kestävä tulevaisuutta rakentava ajattelu- ja toimintamalli. Siinä painotetaan ekologista ja vastuullista ajattelua sekä tekoja kestävä huomisen puolesta. Toimenpiteet ovat hyvinkin tuttuja.

Ensimmäinen tavoitekokonaisuus on virkamatkustamisen vähentäminen. Suositaan etäyhteyksiä, parannetaan etätyömahdollisuuksia sekä kehitetään seminaarien ja kokousten etäosallistumismahdollisuuksia.

- Lisäksi ruokahävikin vähentäminen, energiatehokkuuden parantaminen ja sähkön käytön vähentäminen ovat tavoitteitamme, koulunjohtaja listaa.

Myös punaista näkyy

Maasotakoulu ei ole poikkeus hallintoyksiköiden joukossa. Vaikka työilmapiirikyselyn tulokset ovat keskiarvojen yläpuolella, näkyy muutamissa työpisteissä punaista jakamiseen liittyen. Kuorma on kovin koulutavissa joukoissa.

- Yksittäisiä uupumisia on ollut. Tavoitteena on päästä mahdollisimman varhain puuttumaan kertyvään kuormaan. Tukea tarjotaan moniammatillisesti, henkilöstöpäällikkö, majuri **Jukka Pesonen** avaa toimintamallia.

Sotaharjoitusten määrän rajaaminen 70 vuorokauteen on tullut vastaan jo muutamilla henkilöillä. Koulun johtaja on hyväksynyt mahdolliset ylitykset.

- Isoin apu tähän olisi saada kaikki avoimet tehtävät täyteen, eversti Pietiläinen toteaa.

Jäseninfosta sai tietoa

Maasotakoululla järjestetty jäseninfo nouhatti tuttua työjakoa: puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** avasi järjestömaailmaan ja hallintoon liittyviä tapahtumia, ja päälähtäjä **Marko Jalkanen** puolestaan kertoi sopimus- ja neuvottelutilanteesta. Tilaisuuteen osallistuneella kapteeni **Petri Välimetsällä** ei ollut ennakko-toiveita tilaisuuden antiin liittyen.

- Olen kohtuullisen hyvin perillä tilanteesta, koska olen osallistunut muutama kuukausi sitten yt-koulutukseen.

Kapteeni **Tero Metelistä** puolestaan kiinnosti ennakko-vaati-luokkien jakautuminen eri puolustushaarojen ja Pääesikunnan alaisten laitosten kesken.

- OTV8-tehtävien osuus kiinnostaa. Mielenkiintoista on nähdä, miten niitä tehtäviä täytetään, kun opistoupseereissa ei ole halukkaita tai tarjontaa ei riitä.

Sotilaseläkejärjestelmän tulevaisuus huolesti osaa tilaisuuteen osallistuneista. Yleisissä keskusteluissa esiintyvät eläkeikien nostot lisäävät tätä huolta. Yli-luutnantti **Jussi Björkholm** näkee asian kuitenkin hieman positiivisemmin.

- Olen seurannut keskustelua aiheesta, mutta en ole kovin huolissani siitä, että sotilaseläkejärjestelmää ryhdyttäisiin radikaalisti muuttamaan.

Kapteeni Petri Välimetsä toi esiin jäseninfon kriisinhallintaosuudessa opistoupseereille tarjolla olevien tehtävien vähäisen määrän. Hän toivoi siihen laajempaa valikoimaa.



Välimetsää eläkejärjestelmän tulevaisuus mietityttää enemmän.

- Toivottavasti tuo nykyinen 57 vuotta on riittävän korkea. Enemmän mietityttää se, millaisia työtehtäviä on tarjolla yli 55-vuotiaille opistoupseerille ja riittääkö heidän toimintakykynsä niiden hoitamiseen.

Metelinen on samoilla linjoilla. Hänellä on nykyisen eläkelain mukaan yhdeksän vuotta työtä jäljellä.

- Olen tietoinen, että eläkeuudistuksia tulee tapahtumaan jatkossakin, ja ne saatavat lisätä vielä palvelusvuosiani. Infoa uudistuksista on aiemmin saanut hyvin Päälystöllehden ja paikallisyhdistyksen tiedotteiden kautta.

Neuvottelutulokset mietityttävät

Metelinen kokee viime vuosien virkaehtoneuvottelutulosten olleen onnistuneita. Järjestelyvarallisuuden kohdentaminen ylimpiin luokkiin saa häneltä vilpittömän tuen.

- Korotusten painottaminen kärkipalkkaluokkiin on ehdottomasti oikea ratkaisu. Alle OTV7-tason tehtävien määrä vähenee kiihtyvällä tahdilla, joten rahan sijoittaminen niihin ei olisi järkevää. Ymmärrettävästi alle OTV7-tehtävissä palvelevat eivät ole välttämättä samaa mieltä tästä.

Samoilla linjoilla on Välimetsä. Hän ei tosin koe ylimpien luokkien korotusten toimivan houkuttamina esimerkiksi palveluspaikkakunnan vaihtoihin paremman palkan perässä.

- Ou-palkat eivät suoranaisesti houkuttele vaihtamaan tehtävää, mutta tehtävän sisältö ehkä tekee sen. Ero OTV6B- ja OTV7-tehtävien palkkauksessa on edelleen varsin pieni.

Koulutuskeskuksen opintoasiainosastolla osastoupseerina työskentelevä Björkholm antaa kritiikkiä neuvottelutarallisuuden ja kautumisesta. Hän ei koe, että nykyiset korotukset houkuttelisivat jäseniä vaihtamaan virka- tai asumispaikkakuntaa.

- Henkilökohtaisesti arvostan enemmän perheen kanssa vietettyä vapaa-aikaa kuin 1 - 2 tunnin työmatkaa tai pahimmassa tapauksessa viikon reppurielämää toisella paikkakunnalla. Maavoimallisin silmin katsottuna lopettaisin tiettyjen palkkaluokkien suosimisen ja jakaisin palkankorotukset tasaisesti kaikille opistoupseereille.

OUKES vähällä huomiolla

Metelinen toimii kurssinjohtajana muun muassa aliupseerien perustason yhteisissä opinnoissa. Kun oma tehtävä on koulutusalan kärkitehtäviä, ei vielä ole ollut suurta kiinnostusta OUKES-järjestelmän tehtäviin.

- Aika vähälle huomiolle se on jäänyt, mutta olen ohimennen silmäillyt tehtävälistaa tulevaisuutta miettiessäni. Informaatiota järjestelmästä olen alkuvaiheen epätietoisuuden jälkeen saanut ihan riittävästi.

Välimetsä on seurannut aktiivisesti OUKES-tehtävätarjontaa. Hän toimii Liikuntasektorin johtajana, mutta koulutustaustansa vuoksi hän tuuraa ensi kesään asti Henkilöstösektorilla aliupseerien ja nuorten upseerien henkilöasioiden hoitajaa.

- OUKES näyttäytyy haastavana oman koulutustaustani takia. Tarjolla olevia paikkoja on vähän, ja ne on miehitetty jo suurimmalta osin nuoremmilla.

Björkholm toivoo järjestelmän parempaa markkinointia.

- OUKES kiinnostaa, mutta kovinkaan aktiivisesti sitä ei tuoda esille. Työntekijöille on kerrottu, mistä valtakunnallinen OUKES-taulukko löytyy, mutta muuta infoa ei juurikaan ole tullut.

Kahvipöydissä puhuttua

Edunvalvonta puhuttaa jäseninfojen lisäksi myös kahvipöydissä. Metelinen nostaa esiin keskusteluista tehtävien täyttämisen ja niihin mahdollisesti liittyvät henkilöstöryhmämuutokset.

- Prosessi on hidas. Aloittaessani nykyistä tehtävää jouduin hoitamaan myös edellistä tehtävääni yli puolen vuoden ajan ennen kuin se saatiin täytettyä. Tällainen aiheuttaa väistämättä henkilöstön kuormittumista.

- Työkavereiden kanssa on keskusteltu muun muassa opistoupseerien asemasta ja tehtävistä joukko-osastossa sekä miten ne mahdollisesti muuttuvat tulevaisuudessa, Björkholm täydentää käytyjä keskusteluja.

Henkilöstöasioiden hoitajana toimiva Välimetsä keskustelee useimmiten uusista sopimuksista tai määräyksistä. Lista on pitkä.

- Näitä ovat olleet viime aikoina kiky-pankki, sh-määrät, sotaharjoituksessa tehty siihen kuulumaton työ ja sitä saatava korvaus, työkyky ja sen arviointi, korona ja siihen liittyvät määräykset ja ohjeet sekä virkaan nimittäminen. Myös hery- ja tehtäväkoonpanomuutosten heijastukset opistoupseerien tuleviin tehtäviin ja nykyisten säilymiseen ovat puhuttaneet.



Kapteeni Tero Metelinen ja yliluutnantti Jussi Björkholm olivat molemmat tyytyväisiä jäseninfon antiin. Edunvalvontaan liittyvät aiheet nousevat esiin myös kahvipöytäkeskusteluissa.

Teknillisen alan uudistus 2021 – missä mennään nyt?

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: RVLE/Veera Savelius ja ???

PROJEKTITOIMISTO

Hankintojen ja samanaikaisten vaativien hankkeiden määrä on ollut kehittämishankkeen valmistelun yhteydessä ennustettua määrää suurempi. Tämän johdosta niiden toimeenpanon varmistamiseksi on hieman lisätty määräaikaista työntekijöitä. Lisäksi täysin uutena toiminteen perustimme strategisten hankkeiden toimeenpanon tueksi osastolle myöskin määräaikaisen projektitoimiston, eversti Hannu Tervo kertoo.

Päällystölehdessä 4/2020 kerroimme Rajavartiolaitoksen suunnitelmista teknillisen alan uudistamiseksi. Toiminnan uusitulla kokoonpanolla oli määrä alkaa 1.1.2021. Miten hyvin suunnitelmat ovat toteutuneet ja millaisia kokemuksia uudistusta organisaatiosta ja sen toiminnasta on saatu. Vastaajana on RVLE:n teknillisen osaston apulaisosastopäällikkö, eversti Hannu Tervo.

Uudistuksella haettiin monenlaisia hyötyjä, mm. jatkossakin varmistaa tuettaville hallintoyksiköille teknillisen alan peruspalvelut sekä RVLE:n vaativien hankkeiden toimeenpano. Miten tässä on kokonaisuutena onnistuttu?

- Viime vuoden aikana kartoitimme palvelutuotannon tilanteen sekä palveluryhmien toiminnan kussakin tuettavassa hallintoyksikössä ja kehittämistoimialoilla. Kokeemukset ja palaute uudistuksesta ovat olleet myönteisiä – kokoonpanouudistus on ollut onnistunut ja oikea-aikainen ratkaisu. Kunnossapito- ja peruspalvelut ovat nyt valtakunnallisessa johdossa, ja palveluja tuotetaan tuettaville hallintoyksiköille niiden tarpeita vastaavasti. Vaativien hankkeiden toimeenpano on käynnissä.

- Hankintojen ja samanaikaisten vaativien hankkeiden määrä on ollut kehittämishankkeen valmistelun yhteydessä ennustettua määrää suurempi. Tämän johdosta niiden toimeenpanon varmistamiseksi on hieman lisätty määräaikaista työntekijöitä. Lisäksi täysin uutena toiminteen perustimme strategisten hankkeiden toimeenpanon tueksi osastolle myöskin määräaikaisen projektitoimiston.

- Hienosäätönä nostaisin esille toiminnan ohjausjärjestelmän hankinnan. Tavoitteena oli ottaa se käyttöön vaativien hankkeiden ja kunnossapidon palvelujen johtamisen tueksi. Järjestelmän hankinta viivästyi, ja sen osia on käyttöön otettavissa aikaisintaan 2023. Palvelutilannekuvan ylläpitoa, palvelupyyntöjen käsittelyä ja palvelutuotannon johtamista varten olemme ottaneet käyttöön väliaikaisen ratkaisun.

Uudistuksen keskeisimpinä tavoitteina oli eriyttää kunnossapito ja kehittäminen, luopua palvelualuerakenteesta sekä lisätä henkilöstön määrää, jotta resurssit saadaan vastaamaan lisääntyneitä tehtäviä ja osaamisvaatimuksia.

- Kunnossapidon ja kehittämisen eriyttäminen on ollut uudistuksen keskeisimpiä ratkaisuja. Hankintojen ja hankkeiden määrä on osoittautunut ennustettua suuremmaksi, mutta tämä ei ole halvaannuttanut kunnossapitoa ja peruspalveluja, vaan ne on kyetty toteuttamaan hallintoyksiköiden tarpeita vastaavasti palveluryhmien toimesta.

- Palvelualuerakenteesta luopuminen on selkiyttänyt johtamista. Nyt palveluryhmät tuottavat hallintoyksikön tarvitsemat palvelut. Hallintoyksikkökohtaisesti yhden ryhmän johtaja määrättiin oto-palvelupäälliköksi toimimaan kontaktipisteinä tuettavalle yksikölle ja yhteensovittamaan palveluryhmien työtä. Uudistus on parantanut jatkuvaa vuoropuhelua tilaajan ja tuottajan välillä säännönmukaisesti pidettävien tukipalvelukokousten lisäksi.

- Teknillisen osaston henkilövahvuutta lisättiin sekä kunnossapidon että vaativan kehittämisen tehtävissä. 1.1.2021 vakituisten tehtävien määrä oli 23 suurempi lähtökohtatilanteeseen verrattuna, ja rekrytoinneissa on kaiken kaikkiaan onnistuttu hyvin. Lähes kaikki avoimet tehtävät saatiin täytettyä. Uusi henkilöstö on osoittautunut ammattitaitoiseksi ja motivoituneeksi, mutta ymmärrettävästi vasta oppi-

massa tehtäväänsä. Vakituisten tehtävien määrä tulee laskemaan noin kymmenellä vuoden 2026 kuluessa, kun osassa palveluista siirrytään ostopalveluun.

Miten henkilöstö on suhtautunut uudistukseen, millaista palautetta on tullut?

- Henkilöstö palaute uudistuksesta on sekä peruspalveluiden että kehittämisen puolelta ollut voittopuolisesti myönteistä. Työpaikasta huolimatta henkilöstö katsoo luotavaisesti ja innostuneesti tulevaisuuteen ymmärtäen tehtäviensä merkityksen RVLE:lle.

- Uudistuksessa haettavana olleet tehtävät arvioitiin tehtäväsivallin perusteella RVLE:n palkkausjärjestelmän mukaisesti. Valtaosassa taso pysyi nykyisenä tai nousi. Toki on tehtäviä, joissa palkkaus laski, mutta näissä tapauksissa on sovellettu tarkentavan virkaehtosopimuksen mukaista palkkakuuta. Vuosittaisissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa tarkistetaan virkamiehen työtehtävien sisältö ja tehtävän vaatavuus, ja mikäli tehtävä on oleellisesti muuttunut, se arvioidaan uudelleen.

Uudistuksen yhtenä tavoitteena oli parantaa virkamiesten työskentelyedellytyksiä kasvavan työtaakan alla – miten kävi?

- Kokoonpanon mukainen toimintamalli on vakiintumassa, rekrytoinnit on saatu toteutettua, johtajat ovat ottaneet odotusten mukaisen roolin ja henkilöstö on harjaantunut tehtäviinsä. Näiden osa-alueiden kautta meillä on hyvät edellytykset toimia jatkossakin, vaikka työtaakkaa riittää. Nykyisellä resurssilla on mahdollista tehdä RVLE:lle enemmän ja laadukkaammin. Työn tekemisen tapoja kehitetään ennakolluottomasti, ja aktiivisella johtamisella varmistetaan henkilöstön tehokas ja tulokselinen käyttö sekä tehtävien tasapuolinen jako yksiköiden ja yksilöiden kesken, apulaisosastopäällikkö, eversti Hannu Tervo vakuuttaa.

Päällystölehden aiemmassa jutussa Immolassa työskennellyt yliluutnantti **Lauri Saukko** kertoi vastavansa mm. RVLE:n ajoneuvohankintojen ja varustelun lisäksi myös paikallisesta, Kaakkois-Suomen rajavartioston (K-SR) ja puolustusvoimilta Erikoisrajajääkärikomppanialle lainatusta ajoneuvokalustosta. Mikä on uudistuksen myötä muuttunut?

- Toimin nykyisin RVLE:n valtakunnallisena kuljetusvälinepäällikkönä. Immolassa K-SR:n ja Erikoisjääkärikomppania ajoneu-

voista vastaavat osaavat ajomestari ja ajojärjestelijä. Itse pystyn paremmin keskittymään päätehtävääni eli rajan ajoneuvokaluston hankintaan, kehittämiseen ja varusteluun.

Saukko esitti jo aiemmin huolensa tehtäväkohtaisesta palkkauksestaan. Uudessa tehtävässä palkkaus nousi kaksi pykälää, mutta hänen mielestään se ei vielä kukaan vastaa valtakunnallista vastuuta sisältävän tehtävän vaatavuutta.

Aiemmin RVLE:ssa palvelualueen esimiehenä toimineen materiaalihallintoupseerin luutnantti **Sami Peltomaan** palkkaus putosi hieman. Rahallisesti sen tarkoittaa 100–150 €:n pudotusta kuukausipalkassa. Pudotus oli odotettu, ja johtui suurelta osin palvelualuerakenteen poistamisesta ja siirtymisestä palveluryhmiin, minkä myötä hänen henkilöstöjohtamisensa vähentyi.

- Työtehtävissäni ei tapahtunut merkittävästi muutoksia vaan pitkälti mennään samoilla. Uudistuksesta saamani palaute on ollut hyvää – vaikuttaa siltä, että oma ruutu on edelleen hoidettu.

Milloin on oikea aika lähteä kriisinhallinta-tehtäviin?

Toimittanut Matti Vihurila Kuva: Puolustusvoimat



*Juttusarjan kolmannessa osassa "tuntematon rauhanturvaaja" kertoo edesottamuksistaan operaation aikana niin "siellä jossakin" kuin kotimaan odote-
tuilla palvelusvapailla. Mukaan mahtuu kokemuksia mm. toimimisesta vanhempana lippu-upseerina, paraatijoukkojen komentajana, tukikohdan vanhimpana sekä päällikön sijaisena. Kotona palauduttiin ja sammuteltiin "tulipaloja". Englantikin alkaa sujumaan.*

Rotaatiokoulutuksen jälkeen seurasi pidennetty viikonloppu kotona, jossa ehti lähinnä pakata ja sanoa heipat kotiväelle sekä tehdä viimeiset järjestelytoimenpiteet lähtökohtaisesti vuoden poissaololle. Korona aiheutti 14 vrk:n mittaisen karanteenin, mikä koettiin puolustusvoimien järjestämissä tiloissa ja olosuhteissa, jotka juuri ja juuri täyttivät kohtuullisuuden määritelmän. Jotta karanteenissa ei olisi täysin tylsistynyt, niin päivittäin oli järjestetty yhteistä ja eriytyvää koulutusta toimialueelta. Koulutus toteutettiin etäyhteyden välityksellä, mikä toimi kohtuullisesti. Koulutus edesauttoi orientoitumaan toimialueen olosuhteisiin ja tehtäviin. Sittenkin karanteenista on pystytty luopumaan, kiitos rokotusten.

Toimialueella kriisinhallintahenkilöstön rokotuskattavuuden tulee olla täydet 100 %.

Viimein koitti rotaatiolennon aika. Ensikertalaista jännitti, kokeneemmat osasivat ottaa rauhallisemmin. Meitä ensikertalaisia ei ollut joukossa kuin yksittäisiä sotilaita. Ilmeisesti lähtökohtaisena vaatimuksena oli ollut vähintään yksi "reissu" takana. Saavuttuamme toimialueelle, meitä oltiin jo kentällä vastassa vanhemman rotaation toimesta. Sotilaallisen täsmällisesti meidät otettiin johtoon ja kuljetettiin omaan tukikohtaan. Havainnoin matkan aikana ympäristöä todeten, että näkymä on kuin amerikkalaisesta sotaelokuvasta. Olin lähtenyt tutusta ja turvallisesta kotimaasta kauaksi alueelle, jossa parturiinkin mennään pistooli- ja suojavarustuksessa.



Mihin olinkaan ryhtynyt? Osa vanhemmas-
ta rotaatiosta lähti paluumatkalle samaan
aikaan, mutta tiettyihin avaintehtäviin jäi
henkilö perehdyttämään tulevaa tehtä-
vänhoitajaa. Oma perehdyttämiseni kesti
viikon verran, jolloin minut tutustutettiin
oleellisimpiin työtehtäviini, yhteistyökump-
paneihin sekä toimialueen olosuhteisiin.
Sen viikon aikana katsoin perehdyttäjääni
ja ihailin tuota ammattitaitoa ja mietin, mi-
ten ikinä pystyisin edes puoleen siitä mihin
edeltäjäni. Selviytymiskamppailuni oli alka-
nut.

Olinkin jo ehtinyt miettimään, että millä
perusteella minut oli kyseiseen tehtävään
valittu. Pääosa henkilöstöstä oli rekrytoi-
tu siviilissä hankitun osaamisen tai am-
mattisotilaiden kohdalla koulutustaustan

ja toimialan perusteella. Itse en kokenut
täyttäväni mitään noista kriteereistä. Alun
perin minulle oli käsketty vastaavanlainen
tehtävä operaatiosta, joka ehdittiin perua,
joten todennäköisesti täytin tyhjän aukon
ja palvelusarvokriteerin. Ensimmäistä
kertaa sotilasurallani en törmännyt perin-
teiseen henkilöstöryhmäajatteluun, jossa
ovat eriteltynä upseerit, erikoisupseerit
ja opistoupseerit. Toimialueella oli vain up-
seeri-, aliupseeri- ja miehistötehtäviä. Ase-
ma organisaatiossa määräytyi tehtävän
ja virkaiän mukaan. Työjärjestys määräsi
sijaisuudet ja esimiesaseman. Tehtäväni ja
virkaiäni perusteella ehdin esiintyä toimi-
alueella mm. vanhempana lippu-upseerina,
paraatijoukkojen komentajana, tukikohdan
vanhimpana sekä päällikön sijaisena. Kaik-
ki tehtäviä, joihin kotimaassa ei opistoup-
seerilla lähtökohtaisesti ole asiaa. Asema
organisaatiossa tuo toki mukanaan myös
vastuuta. Haasteita olin halunnut ja niitä
sain.

Ensimmäiset kuukaudet menivät rim-
puilla, pitkää päivää tehden samalla
yrittäen omaksua ja ymmärtää tehtävän
sisältö ja sen mukanaan tuoma vastuu.
Ensimmäistä kertaa sotilasurallani jouduin
tyytymään työssäni keskinkertaisuuteen,
jotta sain edes pääosan tehtävistäni hoi-
dettua. Pienistäkin asioista saattoi muo-
dostua ylivoimaisen vaikeita. Palaverit ja
käskynannot pidettiin luonnollisesti englan-
niksi. Asiat tuli esittää niin ikään englannin
kielellä. Ensimmäisissä muistiinpanoissa
oli yksittäisiä sanoja osin suomen- osin
englannin kielellä. Sittenkin korva tottui
kuuntelemaan, ja suustakin tuli vähintään-
kin rallitason englantia. Olin innoissani
tullessani ymmärretyksi ja huomattessa-
ni ymmärtäväni englannin kieltä, ainakin
kohtuullisesti. On vain jaksettava yrittää ja
luopua täydellisen englannin kielen tavoit-
telusta.

Yhteydenpitomahdollisuudet kotiin olivat
erinomaiset. Käytössä oli yhteiskäyttöpu-
helimia ja kattava wifi-verkko. Signal-sovel-
luksella voi lähettää viestejä sekä soittaa
puheluita, ml. videopuheluja kotiin. Heti al-
kuun muodostuikin rutiini, että iltaisin vaih-
dettiin kotijoukkojen kanssa kuulumiset.
Joskus viestienvaihto oli pelkkä hyvän yön
toivotus, kun päivän päätteeksi oli aivan
uupunut eikä juttu luistanut. Kotiväkeä ei
viitsinyt huolestuttaa päivän tapahtumilla.
Toisaalta taas yhteydenpitomahdollisuus
oli henkireikä puolin ja toisin. Toiselle sai
purkaa päivän tunteja ja yrittää ainakin ym-
märtää ja osallistua.

Jokaista kuuden kuukauden palvelusjak-
soa kohtaan oli mahdollisuus enintään kah-
teen ilmaiseen palvelusvapaalento, mikä
käytännössä tarkoitti noin kolmen viikon
vapaata kahden kuukauden välein. Halu-
tessaan palvelusvapaan sai pitää myös yh-
dessä jaksossa. Lennot toteutettiin kauppa-
lisilla lennoilla. Omalla kohdallani tuo kaksi
kuukautta toimialueella, poikkeusoloissa,
oli kutakuinkin sopivan mittainen ajanjak-
so. Sinä aikana kotona oli ehtinyt tapahtua
paljon erinäisiä asioita, jotka olisivat vaati-
neet kannanottoa ja läsnäoloa. Lähipiirissä
tapahtunut sairastuminen, auton rikkoontu-
minen, pari muuttoa ja talvikin yllätti. Palve-
lusvapaat menivätkin lähinnä palautuessa
ja "tulipaloja" sammutellessa. Kuten aiem-
minkin olen todennut, ulkomaan palvelus
koskettaa perhettä ja lähipiiriä yhtä lailla,
jopa raskaammin.

Pikkuhiljaa asiat toimialueella alkoivat
sujumaan, taistelukellon mukaiset tehtävät
tuli hoidettua eikä asioiden hoitamiseksi
enää tarvinnut kohtuutonta panostusta.
Kuuden kuukauden jälkeen toimialueella
saapui uusi rotaatio, jolloin toiminnot al-
koivat ikään kuin uudestaan. Koronan mu-
kanaan tuomat karanteenit ja rajoitukset
loppuivat hiljalleen, mikä osaltaan nosti
mielialaa. Tilannekin toimialueella näyttäy-
tyi rauhallisena, mikä mahdollisti liikkeen
vapautumisen tukikohdan ulkopuolella.
Ruokalaan pystyi ensimmäistä kertaa kä-
velemään yksin, enää ei tarvinnut panssa-
roitua ajoneuvoa eikä taistelijaparia.

Vietin toimialueella kaikki tärkeimmät
suomalaiset juhlapyhät, mikä sinällään on
jo ikimuistoinen kokemus. Koti-ikävä oli
suurin juurikin noina juhlapyhinä. Ajatukset
ja kaipuu olivat kotimaassa, läheisten ja
rakkaiden parissa. Siitäkin kuitenkin selvit-
tiin. Palvelukseni alkoi kääntymään loppua
kohti. Alun hapuilun ja rimpuilun jälkeen
sain esimiehiltäni tehtävähoidosta kiitos-
ta, mitä en todellakaan osannut odottaa.
Käteeni ojennettiin korkein mahdollinen
huomionosoitus, mitä toimialueella jae-
taan. Olin onnistunut välillä jopa kohtuutto-
malta ja ylipääsemättömältä vaikuttanees-
sa tehtävässä, jossa vaadittava kokemus
ja koulutustausta oli jotain aivan muuta
kuin opistoupseerin jatkokurssi. Tunsin
ansaittua ylpeyttä, toisaalta ei minulla ollut
muuta mahdollisuuttakaan kuin onnistua.
Olin sen velkaa ammattikunnalleni.

Oma halu jatkaa töissä ja työyhteisön tuki edesauttavat toipumista

Teksti ja kuva: Juha Susi

Kapteeni **Juha Kelloniitty**n tapaus on hyvä esimerkki siitä, miten vakava sairaus ei välttämättä ole työuran päätepiste. Kun henkilön oma halu jatkaa töitä ja työnantajan suhtautuminen ovat samalla aaltopituudella, päästään molempia osapuolia tyydyttävään lopputulokseen. Kelloniitty sairasti kroonista maksan sisäisiä ja ulkoisia sappiteitä ahtauttavaa tulehduksellista sappitiehytsairautta, joka myöhemmin johti maksakirroosiin. Sairauden ensimerkit tulivat jo peruskurssin aikana.

- Viimeisen kevään aikana kurssinjohtaja esitti koulunjohtajalle opintojeni keskeyttämistä runsaiden sairauspoissaolojen takia. Keskustelin asiasta koulun johtajan kanssa, ja koska kaikki kokeet oli tehty hyväksytysti, sain jatkaa kurssilla loppuun asti. Elo sairauden kanssa jatkui suuremmitta ongelmitta, kunnes viime vuosikymmenen loppupuolella sairautta pitkään hoitanut professori ehdotti maksansiirtoa.
- Eräänä aamuna kysyin lääkäriltä, että pääsenhän elinsiirtoon, koska minulla on perhettä, työuraa jäljellä ja ihan varmas-ti annettavaa tälle yhteiskunnalle. Elinsiirtoevaluoinnit alkoivat samana päivänä, vaikkei virallista päätöstä asiasta vielä ollutkaan.

Lopulta elinsiirto tehtiin tammikuussa 2020.

Avoimuudella oikeaa tietoa

Kelloniitty kertoo saaneensa muutamia kyselyitä, miksi hän kertoo julkisesti ja avoimesti omasta sairaudestaan. Avoimuudella hän pyrkii välttämään huhupuheita, sillä useat ihmiset pitävät maksasairauksia alkoholista johtuvina sairauksina. Tätä väärinkäsitystä hän on pyrkinyt oikomaan.

- Ihmiset haluavat tietoa, ja jos käytettävissä ei ole oikeaa tietoa, johtaa se spekulointiin ja omiin päätelmiin. Ne eivät läheskään aina ole oikeita.

Avoimuuteen on tullut lisää varmuutta iän myötä. Työuran alussa sairaudesta ei uskaltanut puhua.

- Kai minua silloin pelotti, että olisin erilainen. Kun 2020 jouduin maksan elinsiirtoon, olin kokemuksistani viisaampi ja avoimempi. Poikamainen höntyily ja epävarmuus olivat hävinneet.

Työtehtäviin ei muutoksia

Kapteeni Kelloniitty toimii kuljetusmateriaalin järjestelmäpäällikkönä Karjalan prikaatin esikunnassa. Vakava sairastuminen ei ole vaikuttanut työtehtävän sisältöön.

- Ei ole ollut mitään tarvetta. Kykenen suoriutumaan tehtäväkuvauksen mukaisista töistäni. Ainoa asia, minkä olen jättänyt pois, on pelastusalan tehtävät, ja nekin omasta aloitteestani.

Työyhteisön tuki ja suhtautuminen ovat tukeneet toipumista. Kiitosta saavat niin työ-kaverit kuin esimiesketjukin.

- Minun kohdallani ei tullut missään vaiheessa esiin negatiivista suhtautumista. Työkaverit ja esimiehet suhtautuivat, ja suhtautuvat edelleen, asiaan hyvin asiallisesti.

Sairaus ei ole vaikuttanut myöskään kunto-testien suorittamiseen. Elinsiirron jälkeen mentiin tosin kalkkiviivoille.

- Tein suoritukset vasta joulukuussa, sillä sain siihen lääkärintodistuksella luvan. Ilman kesällä sairastamaani hyljintää ja E-hepatiittia olisin todennäköisimmin pystynyt tekemään ne jo syyskuussa, mikä meillä on takarajana.

Työtehtävien lisäksi Kelloniitty toimii jäsenenä paikallisessa yhteistoimintaelimessä. Uutena luottamustehtävänä on tullut mukaan toimiminen Etelä-Savon munuais- ja maksayhdistyksen puheenjohtajana. Pelkoa kynttilän polttamisesta molemmista päistä ei kuulemma ole.

- Pohdin tätä asiaa ennen kuin ilmoitin käytettävyyteni tuohon puheenjohtajan tehtävään. Teinkin suostumukseksi ehdon, että hoidan yhdistyksessä hallinnollisia tehtäviä. Operatiiviset tehtävät kuuluvat muille yhdistyksen jäsenille.

Yt-elimien toiminta ei Karjalan prikaatissa ole tähänkään mennessä ollut kuormittavaa.

- Prikaatissa on vahva me-henki ja molemminpuolinen luottamus työnantajan, meidän ja muiden järjestöjen välillä. Toki aina pitää olla hereillä ja käydä asiat läpi rakentavasti keskustellen.

Asenne ratkaisee

Monella on varmaan jossain vaiheessa käynyt mielessä omalle kohdalle mahdollisesti osuva onnettomuus tai sairastuminen. Kelloniitty luottamus suomalaiseen terveydenhuoltoon on kova. Hän kehottaa keskustelemaan, jos jokin epäilyttää tai vaiva mieltä.

- Asioilla on tapana järjestyä, jos itse niin aidosti haluaa. Ensimmäiseksi ne pitää laittaa järjestykseen omien korvien välissä.



Kapteeni Juha Kelloniitty kokee työn tukevan toipumista vakavan sairauden jälkeen. Ensimmäiseksi asiat pitää järjestellä omien korvien välissä.

Matkakustannusten korvauksiin tarkennuksia

Valtion virkamiesten ja työntekijöiden matkakustannusten korvausten tarkistamisesta kuluvalle vuodelle saavutettiin neuvottelutulos syksyn aikana. Sopimus hyväksyttiin eduskunnassa joulukuussa. Kotimaan kokopäiväraha nousee vuoden 2021 tasoon nähden eurolla eli 45 euroon. Osapäiväraha pysyy vuoden 2021 tasolla (20 euroa), kun taas ateriakorvaus nousee 11,25 euroon. Yömatkaraha pysyy 13 eurossa.

Henkilöauton kilometrikorvaus nousee ensimmäiseltä 5 000 korvattavalta kilometriltä kahdella sentillä, ja yli 5 000 km ylittäviltä kilometreiltä korvauksen taso nousee sentillä edellisvuodesta. Henkilöauton uudet kilometrikustannuskorvaustasot ovat 1.1.2022 alkaen 46 senttiä/km ja 40 senttiä/km.

Valtion matkustussäännön perusteella suoritettavat korvaukset pysyvät edelleen pääosin verottomina. Poikkeuksena on virkamiehen matkapäiväkorvaus, joka ei ole kustannusten korvaus vaan luonteeltaan veronalaista tuloa.



Akavan hallitus valitsi varapuheenjohtajat kaudelle 2022–2023

Ensimmäiseksi varapuheenjohtajaksi valittiin **Jari Jokinen**, joka edustaa Tekniikan akateemiset TEKiä. Muut varapuheenjohtajat ovat **Salla Luomanmäki**, **Olli Luukkainen** ja **Mikko Salo**. Salla Luomanmäki edustaa Akavan Erityisaloja, Olli Luukkainen Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:ä ja Mikko Salo Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimua. Valinta suoritettiin hallituksen kokouksessa 25.1.



Etätyön työtaturmasuojaa paremmaksi

Valtiovarainministeriö on asettanut työryhmän valmistelemaan lakiehdotusta valtion henkilöstön työtaturmasuojan laajentamiseksi etätyössä.

Työtaturmasuojaa on tarkoitus laajentaa niin, että sen piiriin tulisi kotona tai muussa työnantajan hyväksymässä etätyöpaikassa työpäivän aikana tapahtuneet työtaturmat. Valtiovarainministeriön asettaman työryhmän toimikausi päättyy 1. huhtikuuta 2022.

Laajennettu työtaturmasuoja ei koskisi työpäivän aikana tapahtuneita tapaturmia, jotka tapahtuvat etätyöpaikan ulkopuolella. Kuitenkin lapsen vieminen päivähoidon ja sieltä hakeminen olisivat laajennetun suojan piirissä.

Valtion henkilöstön työnteon yhteydessä sattuneet tapaturmat korvataan tälläkin hetkellä riippumatta työn tekemisen paikasta. Etätyötä tekevän tapaturmaturvaa on kuitenkin suppeampi kuin lähityötä tekevän, sillä nykyisessä laissa on säädetty rajoituksia etätyötä tekevän korvaussuojaan. Etätyön tekemisen ennustetaan olevan suosittua myös pandemian jälkeenkin. Kun valtiolla on lähtökohtana läsnä- ja etätyön samankaltaisuus työskentelytapoina, halutaan henkilöstöä kohdella tasapuolisesti myös tapaturman sattuessa.

Valmistelutyön yhteydessä kuullaan myös valtion pääsopijajärjestöjen (JUKO, Pro, JHL) edustajia.



Jäitkö eläkkeelle vuodenvaihteessa? - päivitkö verokorttisi?

Eläketulon verokortti kannattaa hakea heti, kun on saanut eläkepäättöksen. Moni sotilas on saanut hakiessaan eläkettä ennakkopäättöksen, joka ei välttämättä ole lopullinen. Esimerkiksi tammikuussa maksuun tulleet haittatyökorvaukset luetaan kuuluvan viimeisen eläkevuoden ansioiksi ja siten ne nostavat eläkkeen määrää.

Moni kummastelee eläkkeen ennakkopidätysprosenttia. Vaikka eläke on palkkatuloa pienempi, ei pidätysprosentti välttämättä laske. Osalla se voi jopa nousta. Syynä tähän on palkkatuloon tehtävien vähennysten, esimerkiksi asunnon ja työpaikan välisten matkakulujen tai tulonhankkimiskulujen, poistuminen.

Kätevimmin eläkkeen verokortin voi hakea OmaVero-palvelun kautta. Eläkkeen verokorttia ei tarvitse lähettää eläkkeen maksajalle (Keva), vaan Verohallinto lähettää tiedot automaattisesti eteenpäin. Aiemmin eläkkeellä olleille uusi verokortti tehdään automaattisesti. Mikäli aiot työskennellä eläkkeelle ollessasi, tulee palkkatuloa varten hakea uusi kortti.

Uudet normit

Viime vuoden lopussa ilmestyi kaksi uutta normia, jotka koskevat fyysistä toimintakykyä sekä ammattisotilaan perustaitoja. Uudet normit toivat mukanaan muutamia muutoksia ja tarkennuksia. Lain mukaan "Ammattisotilaan tulee ylläpitää virkatehtäviensä edellyttämiä sotilaan perustaitoja ja kuntoa". Me tarvitsemme edelleen toimintakykyistä ja motivoitunutta henkilöstöä, joka pystyy työkuuntensa puolesta työskentelemään normaali- ja poikkeusolojen tehtävissä. Vaatimukset on täytettävä. Vaikka asejärjestelmät teknistyvät, sotilaalta vaaditaan edelleen hyvää toimintakykyä, oli tehtävä mikä tahansa. Taistelukentän vaihtelevat ja vaativat olosuhteet edellyttävät hyviä maastossa liikkumisen taitoja. Vaikeasti ennakoitavat ja pitkään kestävät tilanteet taistelukentällä edellyttävät, että sotilas hallitsee fyysisen ja psyykkisen kuormituksen. Sotilasjohtajan on oltava tiedoiltaan ja taidoiltaan perillä oman joukkonsa fyysisestä toimintakyvystä, ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Poikkeusoloissa on edelleen kyettävä säilyttämään toimintakyky pitkien taistelukosketusten ajan. Kirjoituksessani tulen keskittymään pelkästään ammattisotilaisiin.

Fyysinen toimintakyky

"Työnantaja ottaa huomioon henkilöiden fyysisen toimintakyvyn käskettäessä henkilöitä fyysisesti vaativiin tehtäviin, kuten esimerkiksi sotilaallisiin harjoituksiin tai meripalvelukseen. Fyysisesti vaativat tehtävät edellyttävät vähintään tehtäväkohtaisen fyysisen toimintakyvyn minimivaatimustason saavuttamisen." Tämä poistettiin kokonaan ja korvattiin seuraavasti: "Työnantaja ei voi asettaa yleistä ja yhteistä fyysisen toimintakyvyn vaatimustasoa esimerkiksi sotilaallisiin harjoituksiin tai meripalvelukseen, koska tehtävien fyysinen kuormittavuus poikkeaa toisistaan jopa yksittäisessä harjoituksessa. Työnantajan on tehtävä tapauskohtainen työ- ja palveluturvallisuuden toteutumiseen perustuva arviointi käsiessään työntekijän tehtävään, jonka fyysiset vaatimukset poikkeavat merkittävästi hänen normaaleista työtehtävistään tai hänen saavuttamastaan fyysisen toimintakyvyn tasosta. Edellä mainittua toimintamallia ei voi soveltaa eikä siitä saa kirjoittaa tulos- tai hallintoyksikkökohtaisia alemman tason normeja."

Tässä kohtaa on peiliin katsomisen paikka - täyttääkö jokainen oman vaatimustason-



sa kriteerit. Ammattisotilaana meillä on itsellämme vastuu oman fyysisen toimintakykymme ylläpidosta. Olemme velvollisia ilmoittamaan esimiehelle, mikäli työ- tai toimintakyky on nykyisissä työtehtävissä rajoittunut. Meillä on velvollisuus huolehtia siitä, että kunto on työtehtävien mukainen. Sotaharjoituksiin käskettäessä on otettava huomioon työ- ja palveluturvallisuus. Työnantajan on tarkasteltava tapauskohtaisesti sitä, miten vaatimaan tehtävään ollaan määräämässä ja miten paljon se poikkeaa normaalista työtehtävästä. Vastaako fyysinen toimintakyky tehtävän vaatimustasoa. Esimiehen pitää olla tietoinen alaistensa fyysisestä toimintakyvystä ja tietysti myös siitä, jos siinä on tapahtunut muutoksia. Fyysistä toimintakykyä on hyvä tarkastel-

la kehityskeskustelussa. Mikäli alaisen tehtävä edellyttää parempaa fyysistä toimintakykyä, pitää tulevan kauden tavoitteeksi asettaa sen saavuttaminen. Alaiselle laaditaan henkilökohtainen kunto-ohjelma. Kunto-ohjelman toteuttamiseen voidaan käyttää viikkoliikuntaan suunniteltua aikaa. Lisäksihän esimies voi antaa toimintakykyä kehittäviä liikunnallisia työtehtäviä. Normi työkyvyn aktiivisen tuen mallista ohjaa esimiehen toimintaa. Normi määrittää toimintakykyä edistävät tukitoimet työ- ja toimintakyvyn palauttamiseksi.

Jokaisella työkykyisellä ammattisotilaalla on velvollisuus osoittaa fyysinen toimintakykynsä testeissä vuosittain, mikäli ei ole mitään työterveyshuollon asettamia rajoituksia. Kuitenkin sillä muutoksella, että siitä vuodesta alkaen, kun ammattisotilas täyttää 55 vuotta, on hänen tehtävä testit vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Mihin testin tulosta sitten voidaan käyttää? Sitä voidaan käyttää perustaitojen ja kunnan arviointiin ja tarvittaessa perustaitojen ja kuntoa parantavan henkilökohtaisen suunnitelman laatimiseen. Lisäksi sitä voidaan käyttää esimerkiksi ylennyksiin, viikkoliikunnan määrän myöntämiseen, kansainvälisiin tehtäviin määrättäessä, henkilö- ja seuraajasuunnitteluun, kunto-merkkien myöntämiseen ja rekisteritutkimuksiin.

Viikkoliikunta

"Viikkoliikunnalla tarkoitetaan fyysisen toimintakyvyn kehittämiseen tai ylläpitämiseen liittyvää harjoittelua, joka tapahtuu työajalla (ml. joustavat työaika- ja muoto- ja rinnastetaan työtehtäväksi. Viikkoliikunta voidaan toteuttaa omatoimisesti tai käsketyllä tavalla ohjatusti."

Viikkoliikunnan osalta on vähennetty ylimääräistä hallinnointia. Sitä ei siis tarvitse enää dokumentoida, koska sillä ei ole merkitystä tapaturmavakuutuksen kannalta. Esimiehen on tuki tiedettävä, missä alainen työajalla on. Viikkoliikunta onnistuu siis myös etätyössä.

Ammattisotilaan perustaito

Aseenkäsitte- ja ampumataito on sotilaan perustaito. Ammattisotilaan perustaito arvioidaan vuosittain testissä. Mikäli se ei vastaa tehtävien asettamia vaatimuksia, hänelle voidaan tarvittaessa laatia ohjelma perustaitojen parantamiseksi. Rynnäkköki- vääriammunnat suoritetaan Ampumataito 2022 pilotointi maavoimissa mukaisesti.

"Rynnäkköki- vääriammunnan 9 suorittavat tehtäväkohtaisella fyysisen toimintakyvyn tavoitetasoilla 3-5 palvelevat ammattisotilaat. Tehtäväkohtaisella fyysisen toimintakyvyn tavoitetasolla 1 ja 2 palvelevat ammattisotilaat suorittavat vaihtoehdoisen

sotilaan perustaitoa mittaavan rynnäkökivääriammunnan 7, mikäli he eivät suorita rynnäkökivääriammuntaa 9.” Kuitenkin sillä muutoksella, että siitä vuodesta alkaen, kun ammattisotilas täyttää 55 vuotta, on hänen tehtävä testit vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Rynnäkökivääriammunnassa 9 on saavutettava vähintään tulos 6/10, osumat SPOL-taulun osuma-alueen 1 sisäpuolella ml. pään alue ja rynnäkökivääriammunnassa 7 tulos 5/12. Molemmissa ammuinoissa on oikeus käyttää harjoitteluun ja testin suorittamiseen 40 patruunaa vuodessa.

On myös muita hyväksyttäviä perustaitoja mittaavia ammuinoja, jotka hyväksytään. ”Voimakeinojen käytön tasokokeen (RK tai PIST) suoritus hyväksytään ammattisotilaan perustaitoa mittaavaksi ammunaksi. Sotilaslentäjien osalta ammattisotilaan perustaidoksi hyväksytään Ampumataito 2022 pilotointi maavoimissa mukainen pistooliammunta 11.”

Perustaitoa mittaavasta ammunasta voidaan vapauttaa, mikäli ammattisotilas on virkavapaalla testien suorituskauten aikana yhteensä yli 6 kuukautta, kansainvälisissä tehtävissä testien suorituskauten aikana yhteensä yli 6 kuukautta tai saavuttanut edellisen suorituskauten ammunasta tuloksen 9-10 (RK9) tai 11-12 (RK7). Toki testit voi suorittaa vapautuksen aikana vapaaehtoisuuteen perustuen.

Ajatuksia

Ajat muuttuvat ja me sen mukana. Uusi-
tuissa normeissa on paljon hyvää. Uusi
normi tarjoaa hyviä kannustimia huolehti-
maan fyysisestä kunnosta ja perustaidos-
ta: suoritusvapaa vuosi tai tunti lisää viik-
koliikuntaan. Mitä tulee fyysiseen kuntoon,
jos minulla olisi päättäväntä, tulisi jokai-
sen ammattisotilaan saavuttaa vähintään
tavoitetaso 2, oli työtehtävä mikä hyvänsä.
Itse olisin silloin aikanaan säilyttänyt suun-
nistuksen testeissä mukana, sehän on jo-
kaisen sotilaan perustaito. Lisäksi myös
marssi olisi ollut hyvä kestävyyskunnan
mittari. Mihin testien suorittaminen tai suo-
rittamatta jättäminen sitten oikeasti vaikut-
taa...jää nähtäväksi. Toivottavasti kaikki
ymmärtävät työ- ja palvelusturvallisuuden
merkityksen.

Liukkaita latuja lukijoille!
”Reippaus ei maksa mitään!”
Toni Rinta
Urheilujohtaja
Päällystöliitto ry
toni.rinta@paallystoliitto.fi
0299456126

Eläkkeistä

Teksti: Markku Virtanen

Viime aikoina on käyty paljon keskus-
telua eläkkeistä ja eläkerahastojen
riittävydestä. Kaikessa keskuste-
lussa on lähdetty siitä, että eläkeläisiä on
liikaa ja eläketasojen olisi laskettava, mut-
ta mistä johtuu, että eläkeläisten suhteelli-
nen määrä on kasvanut. Kaikille pitäisi olla
selvää, että kun syntyvyys lisääntyi sotien
jälkeen, johti se myös eläkeläisten määrän
kasvuun tänä päivänä.

Yhteiskuntamme on muuttunut viimeisten
vuosikymmenten aikana. Aiemmin oltiin
perhekeskeisempiä ja perheen hyvinvoin-
ti oli tärkeää. Näin on toki vieläkin, mut-
ta perheen käsite on muuttunut: aiempi
isä, äiti ja kaksi - kolme lasta siihen, että
perhe on mies ja nainen, jotka molemmat
pyrkivät urallaan eteenpäin ja jälkikasvun
hankkiminen on unohtunut. Onneksi parin
viime vuoden aikana syntyvyys on hieman
lisääntynyt, mutta ei riittävästi. On lasket-
tu, että tarvitsemme runsaasti työperäis-
tä maahanmuuttoa. Tarvitsemme siis isoa
asennemuutosta ongelman korjauksessa.
Perhe sellaisena kuin se aiemmin oli, on

saatava takaisin kunniaan. On selvää, että
se vaatii varsin suuriakin taloudellisia uh-
rauksia, mutta omien lapsien kasvattami-
nen on myös henkisesti palkitsevaa.
Kun keskustellaan eläkkeistä ja niiden suu-
ruudesta, on muistettava, että meidän elä-
keläisten joukossa on myös niitä, joiden
eläke ei yllä keskieläkkeeseen, joka on 1
762 euroa kuukaudessa. Tarkasteltaes-
sa Eläketurvakeskuksen tilastoja, jää noin
800 000 eläkeläistä alle keskieläkkeen,
ja heistä noin 200 000 henkilön eläke jää
alle tuhanteen euroon. Onneksi meillä on
sosiaalipuolella rahaa, jolla pystytään paik-
kaamaan heidän talouttaan. On käsittämä-
töntä, että meidän eläkejärjestelmämme
ajaa ihmiset taloudelliseen ahdinkoon. Toki
joukkoon mahtuu myös sellaisia ihmisiä,
jotka eivät ole hoitaneet kaikkia velvoittei-
taan, mutta uskoakseni valtaosa heistä on.
Nyt jos koskaan on aika meidän päättäji-
emme tehdä korjaavia toimenpiteitä, jot-
ta tulevaisuudessa uudet eläkeläiset eivät
joutuisi taloudelliseen ahdinkoon vaan voi-
sivat viettää aktiivista eläkeläisaikaa.

Peruskurssi 32:lla (vuonna 1973) opiskelleet aliupseerioppilaat!

Kohta on peruskurssistamme kulunut 50
vuotta, joten herättelen asian tiimoilta seu-
raavaa:

- Onko silloin kurssilla olleilla vielä mahdol-
lisesti halukkuutta osallistua 50-vuotiskurs-
sijuhlaan, joka mahdollisesti pidettäisiin
Lappeenrannassa?
- Jos halukkuutta on, niin haluaisin mahdol-
lisesti Lappeenrannassa asuvana ja oleva-
na tietää, mikäli kurssijuhla halutaan täällä
järjestää.
- Ajankohta ei välttämättä ole paras aika pi-
tää kurssijuhlaa, mutta jos rajoitukset sallii-
sivat, niin voisin alkaa tiedustella mahdolli-
suutta kurssijuhlan järjestämiseen.
- Ajankohta voisi olla lumien sulettua 2023
keväällä, jolloin ohjelman tekemiseen olisi
erilaisia mahdollisuuksia.
- Siksi haluaisin Teiltä kurssiveljet yhteyden-
ottoja, mitä voisimme yhdessä mahdolli-
sen juhlan tiimoilta tehdä ja mitä ohjelmaa
siihen haluttaisiin sisältää.

- Ajatuksena olisi mahdollisesti tukeutua
Maasotakouluun ja Rakuunamaella olevan
hotellin tiloihin majoituksen osalta.
 - Ohjelmalla voisi olla esimerkiksi risteily
Saimaalla tai kanavalla käynti.
 - Tämän johdosta pyytäisin, että ottaisit-
te yhteyttä ja ilmoittaisitte halukkuudesta
osallistua juhllallisuuksiin. Aloittaisin mah-
dolliset varaustiedustelut, jotka on tehtävä
hyvissä ajoin ennen mahdollisia juhlapäiviä.
 - Esittääkään mahdollisia toiveitanne, mikäli
juhla halutaan järjestää Lappeenrannassa.
- Yhteystietoni:
Ismo Putkonen
Metsämiehenkatu 4
53300 Lappeenranta
ismo.putkonen@netti.fi
puh. 0400 198 756

Varaa, virkisty ja nauti!

Haku lomakaudelle 1.5.–31.8.
päättyy 28.2.

Kuva: Juha Saari