

Pääallystö- lehti

3/2022 KESÄKUU



Kyber-sotaa verkossa

4



Maavoimien sukeltajat

22



25



PÄÄLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

PÄÄLYSTÖLEHTI 2022

aineisto- ja ilmestymispäivät

Numero	Aineisto	Ilmestyy
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: Päälystöliiton
jäsenrekisteri

SISÄLTÖ

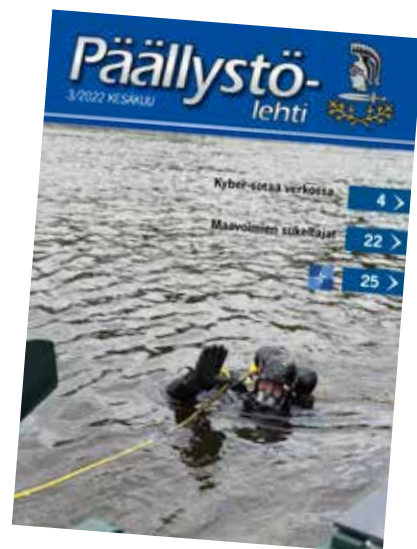
9	■	SANAN SÄILÄ	17	■	JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ
10	■	PÄÄLUOTTAMUSMIEHET	33	■	LIIKUNTA
12	■	RAJA	34	■	EVP



Akava palkitsi päälystöliittolaisia toimijoita s. 32

- 6 Päätoimittajalta
- 24 Virkamies sosiaalisessa mediassa
- 30 Taipuu – vaan ei katkea
- 35 Rohkeasti kohti uutta

Maavoimien sukeltajat ovat osa organisaation ammatillista suorituskykyä
Kuva: Juha Susi



PÄÄLYSTÖLIITTO 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.

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

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

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

Myötä- ja vastamäessä

Ylipäällikön marsalkka **Mannerheimin** päiväkäskyä mukaillen: ”Me emme halua sotaa, me rakastamme rauhaa, työtä ja kehitystä, mutta meidät pakotettiin puolustus-toimiin, jossa puolueettomuutemme muuttuu liittolaisuudeksi, joka tulee näkymään historian lehdillä”. Suomen seurusteluvaihe puolustusliitto Naton kanssa on vihdoinkin edennyt kihlaukseksi, ja toivottavasti se päättyy onnellisesti ja pikaiseen liittoon – puolustusliiton täysimääräiseen jäsenyyteen. Huolimatta mahdollisesta Nato-jäsenyydestä, perusasiat tulevat säilymään, kuten puolustusministeri **Antti Kaikkonenkin** on todennut - oma vahva puolustuksemme on aina turvallisuutemme vankka kivijalka. Meidän monen mielessä tällä hetkellä on aiheeseen liittyen varmasti enemmän kysymyksiä kuin vastauksia. Avioliitossa vihkikaavan mukaisesti tulee puolisoa tukea niin myötä- kuin vastamäessä. Sama pätee Natossakin - ei voi ottaa vain rusinoita pullasta, vaan jäsenenä Suomen tulee varautua osallistumaan yhteiseen puolustukseen auttaakseen hyökkäyksen kohteeksi joutunutta jäsenvaltiota tarpeelliseksi katsomallaan tavalla. Tämä kaikki tulee vaatimaan Puolustusvoimilta lisäresursseja eikä kaikkein vähiten sitä arvokkainta eli henkilöstöresurssia. Jotta olisimme valmiit, kun aika on, tulee Naton jäsenyyteen liittyen aloittaa Puolustusvoimien henkilöstön palvelussuhteen ehtojen neuvottelut hyvissä ajoin kuten aikanaan teimme kansainvälisen avunannon osalta.

Puolustusvaliokuntakin on tuoreessa lausunnossaan valtioneuvoston selonteosta julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2023—2026 huomauttanut, että puolustuselonteon henkilöstömäärälinjauksia arvioitaessa ei voitu huomioida Suomen Nato-jäsenyyden tuomia mahdollisia lisärekryointitarpeita sen paremmin kuin sitäkään, että Ukrainan sodan seurauksena kertausharjoitusten tasoa nostetaan merkittävästi. Edellä mainitut lisävelvoitteet sitovat merkittävästi kantahenkilökuntaa. Samalla valiokunta huomauttaa, että Puolustusvoimien henkilöstön työssäjaksamisen haasteet ovat olleet esillä jo usean vuoden ajan, ja niihin tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Tässä hetkessä määräaikaisen henkilöstön ja evp-henkilöstön käyttö kriittisen reservin tapaan on vain väliaikainen, mutta välttämätön laastari. Sopimussotilas ei korvaa peruskoulutettua sotilasta tarvittavine oikeuksineen, ja siksi onkin tärkeää, että nyt näihin määräaikaisiin henkilöstövoimavaroihin kohdennettavat palkkausresurssit saadaan tulevaisuudessa pysyviin rahoituskehyksiin ja kohdennettavaksi vakinaisen henkilöstön palkkaamiseen.

Puolustusvoimien henkilöstö joutuu nyt entistä tiukemmalle. Järjestöt kuten puolustusvaliokuntakin ovat tuoneet esille huolensa jaksamisesta ja palautumismahdollisuuksista jo vuosia. Pelkkä henkilöstön lisääminen vuosikymmenen aikana, vaikkakin sa-



Kuva: Mikko Perön

doilla henkilötyövuosilla, ei riitä tukemaan jo nyt kuormittunutta henkilöstöä riittävästi tai tule korjaamaan yksilöiden jaksamisen haasteita. Nyt on aika hoitaa tämä jaksamisasia kuntoon hyvää työnantajatapaa noudattaen tai polttamalla tulevana vuosi- na arvokasta henkilöstövoimavaraamme loppuun. Sitä ei puolustusjärjestelmämme kestä, eikä se antaisi todennäköisessä tulevassa puolustusliittojäsenyydessäkään uskottavaa kuvaa suorituskyvystämme. Uskon, että kaikki me ammattisotilaat haluamme noudattaa antamamme sotilasvalan aatteita: ”Joukkoa, johon kuulun sekä paikkaani siinä, en jätä missään tilanteessa, vaan niin kauan kuin minussa voimia on, suoritan saamani tehtävän loppuun”. Jotta tehtävämme olisi toteuttamiskelpoinen, tulee organisaatiossa resurssien vastata tehtäviä. Johtajan käsikirjassakin todetaan, että riittävät resurssit ovat olennainen osa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Uskon yksimielisyyden vallitsevan siitä, että emme rauhan aikana tai varsinkaan tässä harmaassa ajassa halua todeta, että valaa ei pystytä noudattamaan, sillä voimia ei enää ole.

Parin koronasta johtuneen väli vuoden jälkeen vietimme sotilaiden juhlapäivää, Puolustusvoimain lippujuhlan päivää, perinteisin menoin ajankohtaisella teemalla: Valmiutta joka hetki – Puolustusvoimat Suomen turvana. Haluankin Päälystöliiton puolesta onnitella kaikkia ylennettyjä ja palkittuja.

Poikkeavat kesäloma-ajat kuitenkin jatkuvat. Kesän ja tulevan syksyn taivaalle harmaita pilviä tuo muuttunut turvallisuusympäristömme ja siihen liittyvät epävarmuustekijät. Kaikesta huolimatta toivon, että jokainen meistä pystyy kesän aikana ottamaan aikaa itselleen, läheisilleen ja palautumiseen arjen paineista. Toivotan kaikille jäsenillemme ja yhteistyökumppaneillemme perheineen hyvää kesää.


Jyrki Lukkarinen
puheenjohtaja

Kyber on uusi sodan- käynnin rintama

Teksti ja kuva: Juha Susi

Oma fyysinen maailmamme on entistä enemmän riippuvainen sähköisestä maailmasta. Elämme aikaa, jossa nämä kaksi maailmaa ovat nykyään erottamattomat osat toisistaan. Tämän myötä kyber ja siihen liittyvät toiminnot ovat nousseet viime aikoina liki jokapäiväiseksi uutiseksi, niin hyvässä kuin pahassa.

Kyber ei ole mikään erillinen ilmiö, vaan sen voi liittää liki kaikkeen, mikä sivuaa meidän päivittäistä toimintaamme. Törmäämme siihen käydessämme kaupassa, ajaessamme autoa tai asioidessamme pankissa.

- Kyse on sähköisessä muodossa olevan informaation ja tiedon käsittelystä. Se on tietojärjestelmistä, tietoliikenneyhteyksistä ja tietoturvaratkaisuista muodostuva toimintaympäristö, joka tukee tiedonkäsittelyä sähköisesti, puolustusvoimien johtamisjärjestelmäpäällikkö, prikaatikenraali **Jarmo Vähätiitto** määrittelee kyberin.

Kyber vs. ELSO

Kyber liittyy myös nykypäiväiseen sodankäyntiin. Sen periaatteet ovat samat kuin elektronisessa sodankäynnissä. Molemmissa suojaudutaan, häiritään ja tiedustellaan.

- Ero on missä ja miten toimitaan. Kyber toimii tietoliikenneverkoissa, elektroninen sodankäynti puolestaan radiotaajuuksilla. Käytännön toiminnan tasolla käyttäjältä vaaditaan muun muassa erilaista välineistöä. Synergiaa on, mutta ne vaativat eri toteuttamistavat.

Kybersodankäynnin yhteydessä kuulee usein mainittavan palvelunestohyökkäykset. Niissä palveluntarjoajan palvelinta kuormitetaan hetkellisesti niin paljon, ettei palvelu ole käytettävissä. Monesti nämä hyökkäykset toteutetaan hajautetusti hyödyntäen bottiverkostoa, joka perustuu kaapatuihin tietokoneisiin tai verkkoon yhdistettyihin laitteisiin.

- Toinen yleisesti käytetty tapa on haittaohjelmat, joiden tavoitteena on vahingoittaa laitteita ja ohjelmistoja tai sitten ne pyrkivät tuhoamaan tietoja.

Kolmantena tapana Vähätiitto mainitsee tiedonhankinnan. Kyseessä on verkon yli

tapahtuvaa vakoilua, jolla haetaan informaatiota ja jopa jalansijaa tietojärjestelmissä.

- Tällöin mahdollisesti haetaan otollisinta hetkeä käynnistää oma operaationsa verkossa.

Uhkaako meitä jokin?

Kamppailu verkossa on käynnissä koko ajan. Verkko ei elä rauhan tilassa. Kampailua käydään automaationa tai ihmisten käynnistämänä, myös Suomessa, koko ajan.

- Kaikki tapahtumat eivät luonnollisesti nouse julkisuuteen, eikä niistä ole tarkoitukseenmukaista tiedottaakaan.

Suurin uhka on valtiollisen toimijan, jolla on laajat resurssit hyökkäyksen toteuttamiseen, räätälöimä verkkohyökkäys. Tällöin puhutaan Advanced Persistent Threat (APT) toimijoista.

- Puhutaan asymmetriasta. Tällöin puolustajan pitää puolustautua erittäin vahvasti ja järjestää turva, kun taas hyökkääjälle saatetaan riittää yksi onnistunut hyökkäys.

Suomessa kullekin organisaatiolle kuuluu vastuu kyberuhkiin varautumisesta oman järjestelmänsä osalta. Varautumista valvotaan oman hallinnonalan toimesta, mutta myös poikkihallinnollisesti.

- Muun muassa Kyberturvallisuuskeskus, Puolustusvoimat ja suojelupoliisi tekevät turvallisuusviranomaisina kybervalvontaa. Kunkin organisaation jatkuva aktiivinen harjoittelu on parasta varautumista uhkaa vastaan. Meidän kokonaisturvallisuusmallimme on hyvä, mutta toki kehitettävääkin on.

Ukraina kybersodan rintamassa

Venäjän vallattua Krimin Ukraina on joutunut käymään kahdeksan vuoden ajan jatkuvaa aktiivista kybersotaa. Tänä aikana se on kehittänyt omaa osaamistaan yhdessä kumppaniensa kanssa.

Vähätiiton mukaan Ukrainaan on kohdistettu tuhansia kyberhyökkäyksiä Krimin valtauksen jälkeen.

- Tällainen opettaa puolustajaa.

Tammi-helmikuussa Ukrainaan kohdistettiin laajasti palvelunestohyökkäyksiä. Tämän voidaan tulkita enteilleen fyysistä

hyökkäystä. Kohteena olivat kriittinen infra eli esimerkiksi energia- ja sähkölaitokset sekä maksuliikenne.

- Varsinaisen hyökkäyksen käynnistyttyä levisi tietoja tuhoavia ohjelmia satoihin tietokoneisiin Ukrainan hallinnossa. Vaikutusta tehtiin monella rintamalla.

Sotaan Ukrainassa liittyy uusi erikoinen piirre, haktivismi. Näistä lienee tunnetuin Anonymous, joka on löyhästi järjestäytynyt hakkeriryhmä. Ryhmä julisti sodan Venäjää vastaan.

- Tämä on mielenkiintoinen ilmiö, mutta saattaa pitää sisällään eskalaatoriskin.

Sodan laajennettua myös Venäjään on kohdistunut kyberhyökkäyksiä. Tällöin sen on suojattava omaa toimintaansa, mikä vie resursseja.

-Sitä, mitä he seuraavaksi tekevät, en arvioi.

Puolustusvoimat kehittyvät myös tällä saralla

Kun tarkastelee kymmenisen vuotta vanhoja artikkeleita, joissa arvioidaan Suomen kyberpuolustuskykyä, mainitaan niissä maamme olleen tuolloin kokardi ja vyö-tasolla. Viime vuosien aikana tehty systemaattinen kehitystyö on kuitenkin tuottanut tulosta. Virkoja on kohdennettu kybertoimintaan, Johtamisjärjestelmäkoulu on perustettu ja kybervarusmiesten koulutus on käynnistynyt.

- Toimintaympäristö on kehittynyt nopeasti tänä aikana. Pysyminen muutoksen tahdissa on aina haaste.

Valtioneuvoston puolustusselonteko nostaa esiin kolme teesiä, joita halutaan kehittää: viranomaisten toimivaltuuksia, viranomaisten ja muiden kybertoimijoiden välistä keskinäistä tiedonvaihtoa ja viranomaisten välisiä yhteistoimintarakenteita.

- Näitä pitää myös Puolustusvoimien näkökulmasta kehittää, koska pystymme tällöin toimimaan paremmin kyberpuolustuksen saralla. Vahvuuttamme on meidän jatkuva kehityshakuisuus.

Johtamisjärjestelmäpäällikkö on tyytyväinen kyberpuolustukseen kohdennettuihin resursseihin. Puolustusvoimien kehittämisohjelmassa rahoitus ja suorituskyvyn rakentaminen on huomioitu.

- Tämän lisäksi voimme kasvattaa voimaamme valmiuden tehostamisen ja kohtamisen myötä. Skaalautuvuus tulee asevelvollisista. Meillä on operointikyky, eikä se ei ole pelkkää teknisten toimintojen sarjaa.

Kyber on suorituskykyä nuori, mutta se on vahvasti nousukäyrällä.

- Kehittämisen tavoitteet, jolloin saavutetaan maksimaalinen hyöty, ovat tulevana vuosina. Jo nyt olemme vahvalla tasolla.

Oppeja sovelletaan omaan toimintaan

Ukrainasta saatuja kokemuksia aiotaan hyödyntää varusmiesten koulutusta kehitettäessä. Sama periaate on myös kybertoiminnassa. Saatu tieto analysoidaan ja osa siitä siirtyy järjestelmien käyttäjille, osa koulutuskentälle.

- Olipa kyseessä kybermaailman perusoppeja vai erityisiä Ukrainan oppeja, kaikki oppi, mitä voidaan soveltaa meidän toimintaympäristöömme, pyritään ottamaan huomioon. Kyse ei ole pelkästään tekniikasta vaan myös toiminnallisten asioiden edistämisestä.

Ukrainasta keskusteltaessa esiin nousee heidän osaamisensa peli- ja sovellusmarkkinoilla. Samaa osaamista löytyy myös Suomesta.

- Nokian vankka perintö elää edelleen. Lisäksi meillä on vahvoja tietoturva- sekä peliyrityksiä. Osaaminen on elinvoimaista. Vähätiitto yhdistää tähän vielä kokonaisturvallisuuden mallin.

- Elinkeinoelämä, Puolustusvoimat ja eriturvallisuusviranomaiset kommunikoivat ja toimivat keskenään. Tämä ruokkii kyberpuolustuksen kyvykkyyttä.

Mitä meidän jokaisen tulee huomioida?

Vanha sanonta kuuluu, että ketju on niin vahva kuin sen heikoin lenkki. Tällä on merkitystä, kun mietitään, mihin vaikuttamistoinnilla pyritään.

- Kybervaikuttamista ei tehdä vain järjestelmiä tai ohjelmistoja vastaan, vaan se on keino vaikuttaa meihin ihmisiin. Lopputuloksena on, että ihminen kokee tai joutuu seurannaisvaikutuksen kanssa tekemisiin. Tämä tiedostaen jokaisen tulisi miettiä omia tekemisiään ja työtapojaan, tietoturva huomioiden, kybervaikutusta minimoiva

dakseen. Toimenpiteet ovat tuttuja ja yksinkertaisia.

- Noudatetaan tietoturvaohjeistuksia, pidetään ohjelmistot ajan tasalla ja salasanat vahvoina. Varamenetelmien käyttö on hyvä olla myös harjoiteltuna. Mitään taikatemppuja tähän ei ole.

Puolustusvoimat huolehtii oman henkilöstönsä osaamisesta tietoturvatestein.

- Testiä muutetaan säännöllisin väliajoin ja nykyisin se on kohtuullisen mittava.

Lippua näytetään

Kyberosaamisen ja kyvykkyyden näyttäminen suurelle yleisölle on haasteellista. Siinä missä paraateissa panssarivaunut ja tykit esiintyvät kansalaisille, ei kybertoimijoiden kyvykkyys pääse samalla menetelmällä esiin. Kyvykkyys ja sen taso osoitetaan muulla tavoin.

- Osallistumme vuosittain useisiin alan tapahtumiin. Tieto näistä tapahtumista ja toiminta niissä kerrotaan median kautta eteenpäin, on se sitten menestymisen harjoituksessa tai kyberuhkasta selviytymisen.

Viimeisin näistä menestystarinoista on huhtikuinen Locked Shields -kyberpuolustusharjoituksen voitto.

- Kyllä nämä kertovat palkatun henkilöstömme ja asevelvollisten sekä yhteiskunnan osaamisen tasosta. Se on korkealla. Vähätiitto korostaa osaamisen tason tulevan esiin myös siinä, kuinka nopeasti eri häiriötilanteista selvittää. Osaamista ja kyvykkyyttä osoittaa meidän resilienssikykymme. Se mittaa ihmisten ja yhteisöjen kykyä toimia poikkeavissa olosuhteissa

Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäpäällikön prikaatikenraali Jarmo Vähätiiton mukaan kamppailu verkossa on käynnissä koko ajan. Suomen kokonaisturvallisuudenmalli, jossa elinkeinoelämä ja viranomaiset tekevät yhteistyötä, saa kiitosta. Osaamisen taso on korkealla.

ja toipua niistä jopa alkuperäistä tasoa paremmaksi.

- 100-prosenttisen suojan hankkiminen on jopa mahdotonta. Kyky palautua normaaliin toimii meille mittarina.

Jarmo Vähätiitto

- Pääesikunnan johtamisjärjestelmäpäällikkö
- Prikaatikenraali
- 54-vuotias
- Työskennellyt aikaisemmin mm. Itä-Suomen viestipataljoonan komentajana, Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksen suunnittelupäällikkönä, Karjalan prikaatin esikuntapäällikkönä, Pääesikunnan johtamisjärjestelmäosaston apulaisosastopäällikkönä
- Naimisissa, neljä lasta
- Harrastukset: monipuolinen liikunta, mökkeily, lukeminen

Motto/elämänohje: Tässä ja nyt, valmistaudu myös tulevaan



Luku 188 osoittaa oikeaan suuntaan

Teksti: Juha Susi

Natoon liittymispäätös tehtiin nopeasti. Vielä viime lehden numeron aikoihin keskustelu ei ollut edes vielä kunnolla käynnissä, ja nyt sitten toukokuussa eduskunta äänesti liittymisen puolesta luvuin 188 puolesta ja kahdeksan vastaan.

Pienen kansan yhtenäisyys on sen voimavara. Vastakkaisille ajatuksillekin, vaikka ne olisivat omia mietteitä vastaan, tulee antaa hyväksyntä. Meillä on hyvin muistissa joidenkin valtioiden 100-prosenttiset äänestystulokset, enkä ainakaan minä haluaisi sellaista tänne Suomeen.

Omalla tavalla mukavahan se on noita liittymistä vastustavien mietteitä lukea. Jos joskus ne nostavat sappitasoa, niin se vaan kuuluu tähän prosessiin. Yksi näistä argumenteista koski Natolta mahdollisesti saatavaa apua. Kuulemma lähinnä villasukkien toimittamista, ei sen kummempaa. No, minulle kyllä ne villasukatkin kelpaavat. Reserviin siirtymisen yhteydessä saamani sukat alkavatkin olemaan jo kuluneet kantapäistä.

Oman mausteensa tähän liittymisprosessiin tuo Turkki. Liittymisen hyväksymiseksi on maan suunnasta asetettu eri vaateita, sanotaanko Ankaran manifestiksi. Valtaosa näistä vaateista koskee kurdioption toiminnan rajoittamista.

Eräiden arvioiden mukaan suurin syy tälle näytökselle on Turkin halu päästä takaisin F-35-hävittäjäohjelmaan. Aikanaanhan Yhdysvallat erotti Turkin tästä ohjelmasta vastalauseena Turkin tekemille ohjuskaupoille Venäjältä.

Melkoista kaupankäyntiä, jossa Suomi on osallisena. "Asiantuntijat" somen ihmeellisessä maailmassa ovatkin jo viritelleet lomamatkaboikotteja Turkkiä vastaan. Tuleekohan Naton vastustajista nyt tämän myötä ahkeria Turkin lomailijoita?

Henkilöjärjestöilläkkin on tämän liittymisen suhteen oma sanansa sanottavana. Minkälaiset palvelussuhteen ehdot Nato-tehtäviin aikanaan tulevat, kiinnostavat varmasti. Samoin se, mistä tarvittava henkilöstö löydetään. Toivottavasti nämä asiat huomioidaan jo nyt käynnissä olevan HESTRA-päivityksen yhteydessä ja siihen tehdään oikeat askelmerkit.

Paluuta normaaliin

Puheenjohtajapäivien järjestäminen vanhan perinteisen tavan mukaan kurssiristeilynä osoitti jälleen kerran toimivuutensa. Vaikka tällä kertaa yhdistysten asettamilta edustajilta ei ollut edellytetty ennakkopaneutumista liiton tulevaisuuteen liittyen, on niitä odotettavissa tulevien tapahtumien yhteydessä. Työ liiton tulevaisuuden suunnittelun suhteen tulee jatkumaan. Asiasta kannattaakin keskustella työpisteiden kahvitauoilla ja yhdistysten tilaisuuksissa. Monen suusta kuului tilaisuuden yhtenä tärkeimmistä anneista olevan tuttuun näkeminen muutaman vuoden tauon jälkeen kasvo-



Siiri Susi

tusten. Samoin piirien yhteisiä tapaamisia oli myös selkeästi odotettu. Oman joukon ajankohtaisten asioiden vertaaminen muihin on edelleen tärkeää. Edustajat toivoivatkin näille enemmän aikaa.

Suvijuhlaa

Lehden ilmestyttyä olemme jo viettäneet perinteistä puolustusvoimain lippujuhlaa, lakittaneet uudet ylioppilaat ja kukittaneet ammattiinsa valmistuneet. Monia liiton jäseniä on myös huomioitu ylennysten tai kunniamerkkien muodossa. Onnittelut teille Päällystölehden puolesta.

Kesän numeron yhteydessä on perinteisesti arvottu myös lukijapalautetta antaneiden kesken tavarapalkintoja. Tällä kertaa arpaonni suosi seuraavia henkilöitä: **Jarkko Haanpää, Juha Kärnä, Teppe Lehto, Jari Niemi, Ismo Paaso ja Esa-Marko Puittinen.**

Monesti kesän alla kuulee lähestyvän loman yhteydessä suunnitelmia, kuinka sen aikana ladataan akkuja. Haastateltuani johtamisjärjestelmäpäällikkö, prikaatikenraali **Jarmo Vähätiittoa** nousi keskusteluissa esiin riippuvuutemme sähköisestä maailmasta. Olemmeko jo niin syvällä, että näemme itsemme virtapankkina, jonka akkuja täytyy ladata? Mitäpä, jos tällä kertaa emme ajattelisikaan itseämme ladattavana akkuna vaan viettäisimme ihan vanhan perinteisen kesän?

Hyvää kesää ja lomaa, ihan silleen vanhan liiton tyyliin.



Eläkö hetkessä vai suunnittelenko aktiivisesti tulevaa?

Olen nyt vajaan vuoden ajan päässyt aitiopaikalle maavoimien yhteistoimintaelimen ja tiiviin yhteistyön alueellisen luottamusmiehen kautta seuraamaan, miten opistoupseereiden tehtävät maavoimissa ”kehittyvät” sekä miten osa niistä siirtyy muille henkilöstöryhmille. Tilanne on elänyt tähän asti pääosin ennakoidulla tavalla. Alemmista vaativuusluokista luovutaan. Hakijoita ei enää ole. Vuonna 2021 henkilöstöryhmämuutoksia oli kaikkiaan liki 60 kappaletta. Oman (epävirallisen) yhteenvedon mukaan henkilöstöryhmämuutokset jakautuivat seuraavasti: OTV7-tason tehtäviä oli kuusi kappaletta, OTV6B 29 kappaletta, OTV6A 12 kappaletta, OTV6 kuusi kappaletta ja OTV5 neljä kappaletta. Edellä mainittuun tilastoon liittyen tulee huomata OTV7-tason tehtävien määrä. Niitä on noin 10 % kaikista henkilöstöryhmämuutoksista. Vuoden 2022 puolella on kirjoitushetkeen mennessä jo OTV8-tason tehtäväkin ollut käsiteltävänä. Kaikkiaan tällä hetkellä vaativimpia tehtäviä (OTV7 - 8) maavoimissa on runsas 30 %.

Tällä hetkellä kehityskeskustelujen yhteydessä täytetyt (osin epäselvästi kirjatut) halukkuudet, joukko-osastoissa laaditut suunnitelmat ja valtakunnalliset OUKES-tilastot eivät pidä täysimääräisesti paikkaansa. Halukkaiden nimet ja tehtävät eivät vastaa toisiaan. Tästä syystä olisi erittäin suotavaa, että jokainen jäsen pitäisi omalta osaltaan huolen siitä, että nuo omiin halukkuuksiin perustuvat taulukot täyttyisivät oikeilla ja riittävällä tarkkuudella olevilla tiedoilla. Pelkkä ”osastoupseeri/Helsinki” ei riitä, vaan tarvittava tieto on kirjattava esimerkiksi OUKES-tilastossa mainituin tehtäväkohtaisine tietoineen.

Osana omaa urasuunnitteluaan kannustan jokaista tarvittaessa ”tarttumaan oppikirjoihin” ja opiskelemaan tarvittaessa lisää. Tämä tosin vaatii myös työnantajalta sitoutumista, ja siinä saattaa toisinaan ilmetä haasteita. On kuitenkin selvää, ettei opiskelu ja entisestään hankittu laaja osaaminen ainakaan vaikeuta henkilön valintaa vaativampaan tehtävään.

Osana omaa urasuunnittelua sekä sen jälkeisiä eläkepäiviä suunniteltaessa jokainen tekee omat ratkaisunsa. Osalla jäsenistäm-

me on mahdollisuus siirtyä sotilaseläkkeelle useamman vuoden aikajaksolla. Tähän liittyen voidaan kuitenkin välittää työnantajan suunnasta saadut terveiset, että kiirettä työnantajan puolesta ei ole. Työnantaja kannustaakin opistoupseereita jatkamaan työuriaan mahdollisimman pitkään. Mikäli siis päättää olevansa käytettävissä eroamisikänsä saakka, työnantaja tukee tätä ratkaisua.

Päällystöliitto on vuosien ajan tehnyt työtä palkkauksen eteen ja kannustanut jäsenistöään hakeutumaan vaativimpiin tehtäviin. Edellä mainitut tilastot osoittavat vielä, ettei kaikki tehty työ tämän eteen ole ollut turhaa. On kuitenkin syytä herätä ja reagoida tulevaan ja unohtaa nykyinen ”hyvä olo”. Jäsenistö vähenee ja sitä kautta henkilöstöryhmämuutoksia tulee pöydille käsiteltäväksi jatkossakin jokaisessa yhteistoimintaelimen kokouksessa.

Myös oma vilpittömyys haluni olisi, että alemmista tehtävistä luovutaan poistuman

kautta ja vaativimmat tehtävät säilyisivät jäsenistöllämme niin kauan kuin osaavia opistoupseereita on jäljellä. Te, arvoisat jäsenet, osaltanne voitte vaikuttaa siihen, miten nuo tilastot jatkossa muuttuvat. Mikäli palkkaustaan ja tehtäviään haluaa kehittää, on sen eteen tehtävä työtä, uhrauksiakin ja laadittava myös omia suunnitelmia. Näin ollen kannustan jokaista viimeistään nyt suunnittelemaan, miten aikoo loput työurastaan palvella itsenäisen Isänmaamme hyväksi.

Kapteeni Jani Laine 45 v

- Kotipaikka Kauhajoki
- Materiaalikeskuksen varapäälikkö, Varsinais-Suomen huoltopataljoona, Porin prikaati (Niinisalo).



Juha Susi



Kirjoituksia paikallistapahtumista

Teksti: Juha Susi

Paikallisista tapahtumista on mukava kuulla ja lukea. Ne osoittavat aina, että yhdistyksessä on aktiivista toimintaa. Päälystölehti julkaiseekin aika ajoin näitä lyhyitä uutisia, kuten yhdistysten keppijuhlat tai evp-yhdistyksen paikallisosastojen toiminnoista. Nämä uutiset valokuvineen julkaistaan lehden tilan sallimissa puitteissa aina tapauskohtaisesti tarkastellen.

Mikäli yhdistyksesi aikoo laatia tapahtumasta artikkelin, kannattaa olla ajoissa liikkeellä. Jonkinlaisena nyrkkisääntönä on, että kun näköislehti ilmestyy, alamme suunnittelemaan jo seuraavan lehden sisältöä. Suunnittelemme harvoin erityisiä puskuri- tai varalla olevia sivuja näiden yllättävien uutisten tilaksi. Ajoissa tulevalla yhteydenotolla saadaan paras tulos aikaseksi.

Lehden kakkossivulla näkyvä päivämäärät ovat aineistopäivämääriä, jolloin aineiston tulee olla toimituksella. Ne eivät siis missään nimessä ole se päivämäärä, jolloin otetaan ensimmäisen kerran yhteyttä. Kustantaja tekee viime kädessä ratkaisun, mitkä artikkelit päätyvät lehteen. Toimitus pidättää itsellään myös oikeuden referoida tekstejä.

Yksi lehden periaatteista koskee evp-sivun käyttöä. Kyseiselle sivulle sijoitetaan uutiset Evp-yhdistyksen tapahtumista. Samalle sivulle sijoitetaan myös paikallisosastojen tapahtumiin liittyvät uutiset. Näiden tapahtumia järjestävien paikallisosastojen tulekin olla ennakoon yhteydessä puheenjohtajaansa **Markku Virtaseen** mahdollisiin artikkeleihin liittyen. Evp-yhdistys arvottaa sisäisesti, mitkä näistä uutisista päätyvät

lehteen. Osa uutisista voidaan myös sijoittaa yhdistyksen kotisivuille, jolloin kuvia mahtuu enemmän.

Artikkelit pyydetään tallentamaan rtf-muotoon. Valokuvia ei saa upottaa tekstiin, vaan ne tulee lähettää sähköpostin liitteinä niin isoina kuin mahdollista. Kuvatiedostoja, jotka ovat alle megan kokoisia, tulee välttää riittävän laadukkaan painojäljen aikaansaamiseksi. Kuvissa esiintyvät henkilöt mainitaan vasemmalta oikealle nimetynä sekä kuvaajan nimi. Nämä tiedot voi sijoittaa itse artikkelin loppuun.

Välttämätön ja väistämätön valinta

Teksti: Antti Kymäläinen

Suomen päätös hakea Pohjois-Atlantin puolustusliitto Naton jäsenyyttä on yksi maamme merkittävimmistä itsenäisyyden ajan käännekohdista. Ratkaisu kypsyi kevään aikana rivakasti, vain noin kolmen kuukauden aikajänteellä.

Päätös sinetöitiin 15.5.2022 tasavallan presidentin ja ulko- ja turvallisuuspoliittisen ministerivaliokunnan yhteisessä kokouksessa. Päätöstä oli pohjustettu valtioneuvoston keväällä julkaisemalla ajan-kohtaiselonteolla turvallisuusympäristön muutoksesta – itse liittymisratkaisun perusteista valtioneuvosto antoi eduskunnalle erillisen selonteon. Tästä eduskunnassa käytiin perinpohjainen keskustelu, jota leimasi laaja yksituumaisuus Nato-jäsenyyden hakemisesta.

Sysäys jäseneksi hakeutumiseen ja paljon puhutun Nato-option lunastamiseen tuli sieltä, mistä sinkkiämpäritkin aikanaan. Kun Venäjä hyökkäsi Ukrainaan, Suomen ja Euroopan turvallisuus- ja toimintaympäristö muuttui kertarysäyksellä ja perustavanlaatuisesti. Venäjän arvaamattoman ja kansainvälisistä pelisäännöistä piittaa-mattoman käytöksen vuoksi Suomen on välttämätöntä vahvistaa turvaansa. Oman vahvan puolustuksen tueksi on viisasta hankkia lisää lihaksia - Nato-jäsenyyden tuomia turvakuuita.

Päätös puolustusliittoon hakeutumisesta ei tullut yhtään liian aikaisin - päinvastoin - paperit olisi kannattanut pistää postiin jo 1990-luvun puolivälissä, kun Venäjä vielä haki suuntaansa Neuvostoliiton hajoamisen jälkeen. Silloin peliliike olisi voinut hukua tuolloisen tilanteen taustakohinaan, eikä se olisi saanut nykytilanteen mukaista merkitystä. Mutta tämä on nyt jälkiviisautta - sitä Havukka-ahon ajattelijan luokittelun mukaista viisauden imelintä lajia.

Kansan syvät rivit, sen enempää kuin poliittiset päättäjätäkään, eivät aikaisemmin nähneet sotilaallista liittoutumista tarpeellisenä. Vasta Venäjän hyökkäys Ukrainaan muutti suhtautumisen Nato-jäsenyyteen myönteiseksi - ja nopeasti. Vielä viime joulukuussa Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunnan (MTS) julkaisemassa tutkimuksessa jäsenyyttä kannatti vain 24

prosenttia suomalaisista. Toukokuussa tilanne oli tyystin toisenlainen – mm. Ylen Taloustutkimuksella teettämän kyselyn mukaan 76 prosenttia vastaajista oli nyt Nato-jäsenyyden kannalla.

Odotusarvona on, että Nato-maat sinetöivät Suomen jäsenyyden puolustusliitossa nopealla aikataululla, Suomen liittymisen kyseenalaistanut Turkkinen tulee varmasti järkiinsä.

Suomi sulautuu puolustusliiton toimintaan varsin kivuttomasti - onhan meillä takana jo pitkä yhteistyötaival Naton rauhankumppanina. Kalustomme on Nato-yhteensopivaa ja toteutetut joukkojemme arvioinnit ovat täyttäneet puolustusliiton standardien vaatimukset. Olemme osallistuneet puolustusliiton koulutus- ja harjoitustoimintaan sekä Nato-johtoihin kriisinhallintaoperaatioihin Kosovossa ja Afganistanissa. Vuodesta 2015 alkaen Suomi on osallistunut Naton laajennettujen mahdollisuuksien kumppanuusyhteistyöhön. Naton piirissä nähdään laajasti, että Suomen jäsenyys vahvistaa puolustusliittoa.

Suomessa Nato-jäsenyyshakemusta valmisteltiin yhtä jalkaa Ruotsin vastaavan hankkeen kanssa ja myös päätös asiasta tehtiin samaan aikaan. Naapurien yhtäaikainen liittyminen vahvistaa Pohjois-Euroopan vakautta ja turvallisuutta parhaalla mahdollisella tavalla. Suomen ja Ruotsin samanaikaisten liittymisprosessien nähdään helpottavan varautumista ja vastaamista Venäjän mahdollisiin reaktioihin.

Venäjä saattaa reagoida erilaisin ikävin toimin Suomen Nato-päätökseen. Milaisia ne ovat ja missä aikataulussa niitä ilmaantuu, jää nähtäväksi. Venäjän ensireaktiot olivat vain uhkia maalailevia lausuntoja, muunlaisesta ilkeilystä ei heti tehty havaintoja. Niin Puolustusvoimat kuin muutkin viranomaiset ovat tietysti varautuneet kaikenlaisen häirintään ja hämmäntämiseen. Kyber- ja hybridiop-

raatiota tai ilmatilaloukkauksien kaltaisia provokaatioita ei voida poissulkea. Kyseen voivat tulla myös uusien joukkojen ja asejärjestelmien liikkuttelut Suomen rajojen läheisyydessä.

Vastatoimilla Venäjä purkaa pahaa mieltä, jonka se on itse itselleen aiheuttanut - syy Suomen äkkinäiseen suunnanmuutokseen liittoutumisessa juontuu pelkästään Venäjän omasta toiminnasta. Suomi selviää varmasti vastatoimista, ja jossain vaiheessa Venäjänkin on tunnustettava tosiasiat tai ainakin sopeuduttava niihin. Venäjällä ei ole mitään veto-oikeutta itsenäisen Suomen ratkaisuihin.



Kuva: Seija Kymäläinen

Puolustusvoimien henkilöstöresursseja täydennetään tilapäisesti evp-henkilöstöllä

Tekstit: Marko Jalkanen

Suomen hallitus myönsi kevään kehysriihessään puolustukselle merkittävän, yhteensä yli kahden miljardin euron lisärahoituksen vuosille 2023–2026. Taustalla on Venäjän hyökkäyssota Ukrainassa ja sen myötä syntynyt parlamentaarinen konsensus lisäpanostaa omaan kansalliseen puolustuskykyyn. Määrärahat kohdennetaan muun muassa henkilöstöön, kertausharjoituksiin ja puolustusmateriaalihankintoihin sekä puolustusvoimien toimintaan ja valmiuteen. Määrärahoja lisätään vuonna 2023 noin 788 miljoonalla eurolla ja vuosina 2024–2026 noin 408–536 miljoonalla eurolla vuosittain. Lisäksi hallitus päätti, että kevään toisessa lisätalousarviossa vuodelle 2022 puolustuksen määrärahoja kasvatetaan noin 700 miljoonalla eurolla. Näiden lisäresurssitarpeiden sisältö tulee vielä tarkentumaan kesän aikana. Näissä ei kuitenkaan ole mitenkään huomioitu mahdollista Nato-jäsenyyttä. Vuonna 2021 julkaistussa selonteossa linjattiin, että puolustusvoimien henkilöstömäärää kasvatetaan 500 henkilötyövuodella asteittain tämän vuosikymmenen loppuun mennessä. Turvallisuusympäristön muutos johti kuitenkin siihen, että henkilöstömäärän lisäys muuttui etupainotteiseksi. Valtioneuvoston ajankohtaiselonteossa

turvallisuusympäristön muutoksesta henkilöstömäärää lisätään 500 henkilötyövuodella jo vuodesta 2022 alkaen. Lisäykset koskevat kaikkia henkilöstöryhmiä. Jo vuoden 2022 aikana sopimussotilaiden määrää lisätään ja määräaikaisia siviilejä palkataan vuosille 2022–2023.

Nyt Pääesikunta on antanut hallinto- ja tulosyksiköille poikkeuksellisen toimivallan palkata määräaikaisiin virkasuhteisiin puolustusvoimista irtisanoutuneita ja eläköityneitä evp-sotilaita. Tähän saakka eläköityneen sotilashenkilöstön palkkaaminen on ollut aina poikkeus, jolloin nimittämisessä on tehty Pääesikunnan henkilöstöosastolla erityistä ja tapauskohtaista harkintaa. Nimittämisen on tullut perustua Puolustusvoimien tarpeeseen. Evp-henkilöstön käytön pyrkimyksenä on paitsi korjata hallintoyksiköissä tunnistettua henkilövajetta, mutta myös varmistaa vallitsevassa tilanteessa puolustusvoimien tehtäviin vaadittava osaaminen. Monet lisätehtävät edellyttävät omaksumista sotilaallista tiedoista ja taidoista, joita ei siviilityömarkkinoilta noin vain ole saatavissa.

Evp-sotilashenkilöstön käyttäminen näissä määräaikaisissa virkasuhteissa ei ole ristiriidassa sotilaseläkejärjestelmän taroituksen kanssa. Päinvastoin, nykyinen

eroamiskäjäjärjestelmä mahdollistaa tähän tilanteeseen tilapäisesti ammattitaitoisen evp-henkilöstön käytön, ja kyse on kriisiajan kriittisestä reservistä erityistä asiantuntijuutta ja sotilaallisia valmiuksia vaativissa tehtävissä. Mikäli poikkeusolojen johtajareserviä tuottavaa eroamiskäjäjärjestelmää ei olisi, pitäisi näitä lisävirkoja olla puolustusvoimissa pysyvästi. Tässä tilanteessa ne evp-henkilöt, jotka ovat saavuttaneet eroamisiän, on palkattu pääsääntöisesti siviilien ESJA-tehtäviin, jonka palkkausjärjestelmää sovelletaan myös erikoisupseerien sekä siviilien johto- ja asiantuntijatehtävissä. Työssäoloaika kartuttaa työeläkettä, mutta sillä ei ole vaikutusta jo aiemmin myönnettyyn sotilaseläkkeeseen. On huomattavaa, että nämä määräaikaiset lisähenkilöstön rekrytoinnit ovat vain lyhytaikainen henkilöstöresurssin lisäys eivätkä poista pysyvän henkilöstön lisäämisen tarvetta. Ammattisotilaita edustavat henkilöstöjärjestöt ovat peräänkuuluttaneet henkilöstötilanteen korjaamista pysyvällä henkilöstöllä. Puolustuselonteon täydennysosassa määritetyt henkilöstölisäykset eivät esimerkiksi huomioi millään tavoin Nato-jäsenyyden tuomia lisätehtäviä, joita varovaisesti arvioiden on joitakin satoja. Tähänkin tulisi, tavalla tai toisella, varautua.

OTV-palkkataulukko 1.6.2022 (yleiskorotus 2,0%)

VAATILKA	VAATI	HENKI 0%	7%	12%	17%	22%	27%	32%	37%
		0-1,9	2,0-2,6	2,7-3,0	3,1-3,4	3,5-3,8	3,9-4,2	4,3-4,6	4,7-5,0
1	1 518,40	1 518,40	1 624,69	1 700,61	1 776,53	1 852,45	1 928,37	2 004,29	2 080,21
2	1 632,92	1 632,92	1 747,22	1 828,87	1 910,52	1 992,16	2 073,81	2 155,45	2 237,10
3	1 758,86	1 758,86	1 881,98	1 969,92	2 057,87	2 145,81	2 233,75	2 321,70	2 409,64
4	1 987,86	1 987,86	2 127,01	2 226,40	2 325,80	2 425,19	2 524,58	2 623,98	2 723,37
5	2 242,87	2 242,87	2 399,87	2 512,01	2 624,16	2 736,30	2 848,44	2 960,59	3 072,73
5A	2 395,71	2 395,71	2 563,41	2 683,20	2 802,98	2 922,77	3 042,55	3 162,34	3 282,12
6	2 565,68	2 565,68	2 745,28	2 873,56	3 001,85	3 130,13	3 258,41	3 386,70	3 514,98
6A	2 654,57	2 654,57	2 840,39	2 973,12	3 105,85	3 238,58	3 371,30	3 504,03	3 636,76
6B	2 800,39	2 800,39	2 996,42	3 136,44	3 276,46	3 416,48	3 556,50	3 696,51	3 836,53
7	3 110,10	3 110,10	3 327,81	3 483,31	3 638,82	3 794,32	3 949,83	4 105,33	4 260,84
8	3 416,36	3 416,36	3 655,51	3 826,32	3 997,14	4 167,96	4 338,78	4 509,60	4 680,41

Reservin yläikäraja halutaan ottaa tarkasteluun

Vuonna 2020 valtioneuvosto asetti parlamentaarisen komitean selvittämään yleisen asevelvollisuuden kehittämistä ja maanpuolustusvelvollisuuden täyttämistä. Selvitystyön reunaehdoiksi annettiin, että kehittämisen tulee tuottaa sotilaalliselle maanpuolustukselle operatiivista lisäarvoa, tukea maanpuolustustahdon ylläpitämistä ja vahvistamista sekä kansalaisten yhdenvertaisuuden vahvistamista. Viime vuonna selvityksestä julkaistiin mietintö, josta uutisoitiin mediassa laajasti. Komitea esitti mietinnössään muun muassa kutsuntajärjestelmän ulottamista koko ikäluokalle, viranomaisten yhteistyön tiivistämistä nuorten hyvinvoinnin ja toimintakyvyn parantamiseksi, palvelukelpoisuusluokituksen kehittämistä sekä maanpuolustustietämyksen vahvistamista koulu- ja kutsuntajärjestelmän avulla. Mie-

tintö sisälsi useita muitakin muutoksia asevelvollisuutta koskevaan lainsäädäntöön. Komitea haluaisi myös vahvistaa reserviä osana asevelvollisuutta ja päätyi mietinnössään siihen, että nykyinen reservin ikäraja, jossa asevelvollinen kuuluu reserviin miehistön osalta 50-vuotiaaksi ja johtajakoulutuksen saaneiden osalta 60-vuotiaaksi, tulisi ottaa tarkasteluun. Komitea katsoi, että on entistä enemmän reserviläisiä, joiden toimintakyky on edelleen erinomaisessa kunnossa edellä näiden nykyisten reservin ikärajojen täytyessä. Ikärajaa nostamalla saataisiin pidettyä toimintakykyiset osaavat reserviläiset pidempään puolustusvoimien reservissä. Tästä hyötyisivät niin motivoituneet reserviläiset kuin puolustusvoimat. Pääesikunta on aloittanut omat selvitystömenpiteensä ja tarkastellut, miten komi-

tean esille nostamat huomiot yläikärajan nostamiseksi olisivat konkreettisesti toteutettavissa ja mitä vaikutuksia sillä olisi puolustusvoimien toimintaan. Pääesikunta on myös esittänyt, että puolustusministeriö aloittaisi yhteistyössä puolustusvoimien kanssa valmistelut tarvittavien lakimuutosten päivittämiseksi. On oletettavaa, että reservin yläikäraja joutuu lähivuosina tarkasteluun. Jos lopulta ikärajaa päätetään nostaa, lisääntyy asevelvollisten määrä merkittävästi. Tämän seurauksena taas puolustusvoimien asevelvollisten valvontaan liittyvä työ määrä lisääntyisi, ja työhön tarvittaisiin lisää henkilöresursseja. Tämä on syytä ottaa jatkossa henkilöstösuunnittelussa huomioon.

Vuosilomajärjestys sitoo virastoa, mutta painavista syistä poikkeaminen on mahdollista

Puolustusvoimat on turvallisuusorganisaatio, jossa toiminta on jatkuvaa ja keskeytymätöntä. Valmiuden ylläpito edellyttää, että virastolla on käytettävissään riittävät henkilöstöresurssit myös lomakaudella, joka on lomavuoden kesäkuun 1. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika. Vuosilomasuunnitelmaa laadittaessa onkin otettava huomioon, että pidettävillä vuosilomilla on mahdollisimman vähän haittaa viraston säännölliselle toiminnalle.

Vuosilomien vahvistaminen sitoo virastoa. Vuosiloman tarkoituksena on tarjota mahdollisuus palautua työnteon rasituksista ja virkistäytyä psyykkisesti ja fyysisesti. Virkamiehen tulee yleensä voida luottaa siihen, että hänen tiedoksensa saamaansa vuosilomajärjestystä noudatetaan muuttamattomana. Joskus lomasuunnitelman vahvistamisen jälkeen voi kuitenkin käydä

välttämättömäksi poiketa tästä suunnitelmasta ja siirtää tai keskeyttää virkamiehen vuosiloma. Poikkeaminen on mahdollista, jos virkamies sitä pyytää esimerkiksi vuosilomaan ajoittuvan sairauden tai työtapaturman takia, jolloin loma, tai sen osa, on siirrettävä myöhemmin pidettäväksi. Poikkeamistarve voi syntyä myös työnantajalla, jolloin vuosiloman ajankohdan muuttamisesta, tai loman keskeyttämisestä, tulee lähtökohtaisesti sopia aina ensin virkamiehen kanssa.

Viime kädessä virastolla on yksipuolinen määräysvalta virkamiehen vuosiloman ajankohdan muuttamiseen, eli virasto voi keskeyttää, tai siirtää, jo vahvistetun vuosiloman, milloin siihen on olemassa painavat syyt. Painavina syinä voidaan pitää esimerkiksi virastolle laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien viranomaistehtävien hoitamista. Virkamie-

helle tulee kuitenkin varata mahdollisuus esittää mielipiteensä aiotusta loman siirtämis- tai keskeyttämistoimenpiteestä.

Vuosiloman siirtämisestä on ilmoitettava viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista, mutta loman keskeyttäminen voidaan määrätä toimeenpantavaksi saman tien, kun siihen on riittävän painavat syyt esimerkiksi viraston julkisen vallan käyttöön liittyen. Toisin sanoen, kun on kyse vuosiloman keskeyttämisestä, ilmoittamisessa ei tarvitse noudattaa tätä kahden viikon aikaikkunaa. Virasto on velvollinen suorittamaan virkamiehelle korvausta, mikäli vahvistetun vuosiloman siirtämisestä tai keskeyttämisestä aiheutuu virkamiehelle vahinkoa, kuten matkalippujen tai vuokratun loma-asunnon vuokrauksen peruuttamisesta.



Heijastus-neuvottelut menivät lähes kalkkiviivoille

Teksti: Jukka Mäkinen

Valtion keskustason sopimuksen heijastamisesta Rajavartiolaitoksen sopimukseen on käyty virkaehtosopimusneuvotteluja huhtikuussa ja toukokuussa. Neuvotteluissa ei kuitenkaan ole keskitytty pelkästään keskustason sopimuksen heijastusvaikutuksiin, vaan pöydällä on ollut useita muitakin asioita, joita on tarkasteltu sopijaosapuolien kesken. Tämä on aiheuttanut sen, että alun perin varsin yksinkertaisiksi ajatelluis-

ta neuvotteluista muodostui kokonaisuus, joka on vaatinut kaikilta neuvottelijoilta kärsivällisyyttä ja syvällistä perehtymistä pöydällä oleviin asioihin.

Työjakson ”monttujen” korjaaminen keskiössä

Keskustason neuvotteluissa on sovittu muutoksesta valtion työajoista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 17 §:ään (Lisä- ja ylityökorvausten määräytyminen

keskeytyneessä työjaksossa tai -viikolla). Lisäksi on sovittu, että virastotason osapuolet Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa sopivat vastaavan muutoksen toteuttamisesta työajoista tehtyihin tarkentaviin virkaehtosopimuksiinsa 31.5.2022 mennessä. Muutetun 17 §:n mukaan jatkossa virkamiehen sairaudesta johtuvan yllättävän keskeytyksen osalta, joka ei ole ollut tiedossa ennen työjakson alkua, keskeytysaika otetaan huomioon lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa työssäoloajan veroiseksi ajaksi vahvistetun työvuoroluettelon mukainen aika. Rajavartiolaitoksen neuvottelupöydässä tämä asia oli keskeisin ratkaisua vaativa kokonaisuus, ja tästä vallitsi myös suurin näkemysero työnantajan ja järjestöjen välillä.

Työnantaja teki 3.5. tarjouksen, jossa edellä mainittu asia sekä lentolisien yleiskorotuksen toisenlainen kohdentaminen olivat mukana, mutta tarjouspaketissa oli myös runsaasti muunlaisia asioita, jotka työnantajan näkemyksen mukaan olisi ollut hyvä hoitaa samassa yhteydessä heijastusneuvottelujen kanssa. Järjestöt katsoivat kuitenkin, että nämä neuvottelut ovat ainoastaan heijastusneuvottelut ja näin ollen muiden asioiden kytkeminen tähän kierrokseen ei ole tarkoituksenmukaista. Kaikki järjestöt hylkäsivät työnantajan tekemän tarjouksen 10.5. neuvottelutilaisuudessa. Työnantaja totesi kyseisessä tilaisuudessa, että kyseinen tarjouspaketti on nyt rauennut ja asiaa pitää tarkastella kokonaan uudelta pohjalta. Neuvottelut jatkuivat 24.5. ja kyseisessä tilaisuudessa työnantaja esitteli tarjouksen numero 2. Neuvotteluissa saavutettiin neuvottelutulos, joka sisältää työjakson monttujen korjaamisen ja muutamia muita, pääosin teknisiä muutoksia. Tästä neuvottelutuloksesta kerrotaan tarkemmin seuraavassa Päälystöllehdessä. Lentolisien yleiskorotuksesta poikkeava kohdentaminen ei ole mukana neuvottelutuloksessa. Työnantajan julkaiseman päätöksen RVL2236948/25.5.2022 mukaisesti lentolisiä korotetaan 1.6. lukien 2,0 prosentilla.

Keskustason sopimuksen mukainen pöytäkirjamenettely

Rajavartiolaitoksessa on 20.4. laadittu toteamispöytäkirja, jolla on uudistettu sopimusalan aikaisemmat sopimukset. Nämä sopimukset ovat tarkentava virkaehtosopimus rajavartiolaitokseen sovellettavasta palkkausjärjestelmästä liitteineen sekä kyseisen sopimuksen allekirjoittamispöytäkirja liitteineen (RVLPJTARKVES 22.4.2005), sopimusmääräykset rajavartiolaitoksen virkamiesten työajoista sisältävä tarkentava virkaehtosopimus liitteineen

(TARKVES RVLTA 9.4.2013), rajavartiolaistoksen muutto- ja siirtokustannusten korvaamista koskeva tarkentava virkaehtosopimus (TARKVES MUUTTOSOP 9.4.2013) sekä tarkentava virkaehtosopimus lomarahankorvaamisen ajankohdasta (TARKVES 9.4.2013). Sopimusten uudistaminen kulloinkin voimassa olevalle sopimuskaudelle on niin sanotusti muodollisuus, eikä siihen liity sen suurempaa dramatiikkaa.

Pöytäkirjalla on lisäksi todettu Rajavartiolaistoksessa 1.6.2022 lukien noudatettava palkkataulukko (RVLPTAKVES, liite 1), jossa on huomioitu keskustasolla sovitettu 2,0 prosentin yleiskorotus. Työnantaja on laatinut tästä asiasta päätöksen RVL2221459/20.4.2022. Päätöksen mukaan tarkoituksena on, että muutokset saadaan maksuun yleiskorotuksen osalta kesäkuun 2022 palkanmaksun yhteydessä. Palkkataulukon tehtävät korotukset heijastuvat kokemusosan ja suoritusosan kautta kuukausipalkkaan. Yleiskorotus on aikaisempiin neuvottelukierroksiin verrattuna kohtalaisen suuri. Tämä johtuu osaltaan siitä, että tänä vuonna ei ole ollenkaan vi-rastoe-rävarallisuutta jaettavaksi. Yleiskorotus kannattaa ottaa huomioon, kun tarkastellaan omaa vuositulorajaa ja sitä kautta mahdollista tarvetta muutosverokortille. Muutosverokortit toimitetaan sähköposti-soitteeseen RVL_VP_RVLE_HR-palvelut (hr-palvelu.rajavartiolaistoks@raja.fi). Viesti otsikoidaan "Muutosverokortti/oma nimi/hallintoyksikkö". On huomioitava, että muutosverokortteja ei tule lähettää suoraan Palkeille, koska ne eivät välttämättä sitä kautta mene perille oikeaan paikkaan.

Lisäksi samalla pöytäkirjalla on todettu henkilöstöedustajien palkkiot 1.6.2022 lukien. 2,0 prosentin korotus koskee Rajavartiolaistoksessa luottamusmiesten, valtakunnallisten pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkioita. Nämä muutokset tullaan aikanaan päivittämään työnantajan toimesta palkkausjärjestelmäsopimuksen liitteeseen 3 (Lisäpalkkiot).

Varallaoloa koskeva erimielisyys

Päällystöliitto/JUKO on käynnistänyt viime vuonna Vartiolaistolaivueessa syntyneestä virkamatkan varallaoloa koskevasta erimielisyydestä valtion virkaehtosopimusasioiden 5 §:n mukaisen erimielisyydenmenettelyn. Väli-tön neuvonpito on käyty 20.5.2021 (erimielinen) ja paikallisneuvotteluja on käyty 14.-15.7.2021 sekä 12.11.2021. Asiaa tarkasteltiin neuvottelujen välisenä aikana Rajavartiolaistoksen kehittämissyryhmässä.

Erimielinen paikallisneuvottelupöytäkirja on allekirjoitettu 1.2.2022.

Kyseinen erimielisyys on viety työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Edellisen lehden ilmestymisen jälkeen asia on edennyt sen verran, että työnantaja on 19.4. toimittanut työtuomioistuimelle oman vastauksensa haastehakemukseen. Annetun vastauksen perusteella työnantaja pysyy edelleen omassa kannassaan, joten seuraava askel on valmistava istunto ja aikanaan pääkäsittely. Näiden ajankohdat eivät ole vielä selvillä.

Henkilöstöedustajien palkkiot 1.6.2022 lukien

2. LUOTTAMUSMIESPALKKIO

Valtakunnalliselle pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle suoritetaan luottamusmiestyöstä erillistä luottamusmiespalkkiota seuraavasti:

Luottamusmiehelle

Edustettavien lukumäärä:	Palkkio kuukaudessa:
alle 5	84,11 euroa
5 – 29	105,12 euroa
30 – 69	159,27 euroa
70 –	280,37 euroa

Valtakunnalliselle pääluottamusmiehelle

Edustettavien lukumäärä:	Palkkio kuukaudessa:
alle 80	391,84 euroa
80 – 199	391,84 euroa
200 – 499	455,54 euroa
500 – 999	700,84 euroa
1 000 –	1433,59 euroa

9. TYÖSUOJELUVALTUUTETUN PALKKIO

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan lisäpalkkiona 84,11 euroa kuukaudessa.

Tehtäväkohtaiset palkanosat 1.6.2022 lukien (YK 2,0 %)

Vaativuus-luokka	Tehtäväkohtainen palkanosa (eur/kk)
13,0	1674,96
14,0	1801,58
14,5	1821,21
15,0	1845,27
15,5	1880,92
16,0	1903,96
16,5	1942,12
17,0	1969,61
17,5	2004,49
18,0	2037,01
18,5	2079,70
19,0	2129,83
19,5	2180,48
20,0	2226,71
20,5	2275,60
21,0	2334,95
21,5	2399,70
22,0	2470,95
22,5	2573,33
23,0	2661,00
23,5	2776,37
24,0	2868,15
24,5	3023,67
25,0	3135,66
25,5	3396,89
26,0	3650,22
26,5	3883,40
27,0	4016,19
27,5	4206,41
28,0	4473,88
28,5	4679,55
29,0	4895,12

Osallistuin yhdessä puheenjohtaja **Jyrki Lukkarisen** kanssa toukokuussa järjestettyyn Sotilaan turvaverkko -kokoukseen Valtiokonttorilla Sörnäisissä. Nyt koronankin helitettyä oli vihdoin aika kokoontua taas kasvotusten ja katsoa, missä mennään sotilaan turvaverkon osalta. Tilaisuuden avasi Valtiokonttorin puolelta toimialajohtaja **Jyri Tapper**. Hän toi esiin Sotilaan turvaverkkotyön historiaa ja nykytilannetta. Lisäksi hän nosti esille sen, miten tärkeää on saada palvelut ns. yhden luukun periaatteella. Sotilaan turvaverkko on siis luotu Valtiokonttorin, puolustusministeriön ja puolustusvoimien yhteistoimin, ja sen tarkoitus on turvata valtion palveluksessa olevaa henkilöstöä. Sotilaan turvaverkon sisälle mahtuvat asevelvolliset varusmiehet, reserviläiset, palkattu henkilöstö sekä kansainvälisissä kriisinhallintatehtävissä palvelevat reserviläiset ja palkattu henkilökunta. Valtiokonttorin tarkoitus on tarjota yksilöllistä ja sujuvaa korvaustoimintaa, joka perustuu lakisääteiseen turvaan ja näkyy avuntarpeessa olevalle virkamiehelle yhden luukun periaatteella. Hyvin suunnitellulla ja ohjeistetulla työ- ja palvelusturvallisuudella ehkäistään onnettomuuksia sekä minimoidaan vahinkojen seurauksia. Puolustusvoimien tarkoitus on taas kehittää palveluksessa olevien asevelvollisten turvaa palveluksen aikana, kriisinhallintatehtävissä palvelleiden reserviläisten psyykkistä tukea ja jatkaa sotilaan turvaverkon parantamista intensiivisellä kehitystyöllä yhteistyössä Valtiokonttorin kanssa.



Nyt ensisijaisesti haetaan syitä – sitten vasta syyllisiä

Teksti: Jaakko Levä Kuva: Valtiokonttori, kansalaispalveluiden viestintä

Sotilaan turvaverkkoa on punottu tiiviimmäksi

Puolustusvoimien koulutuspäällikkö toi tilaisuudessa pitämässään esityksessään esille sen, miten sotilaan turvaverkkoa on puolustusvoimissa viety eteenpäin tehokkaasti työ- ja palvelusturvallisuuden kehitystyöllä. Tulokset näkyvät eri tilastoissa positiivisesti. Palkatun henkilöstön osalta työ- ja palvelusturvallisuuden kehitystyön tarkoituksena on huolehtia heidän terveydestään ja siitä, että he pääsevät heti tapaturman tai to-

detun palvelussairauden ilmetessä hoitoon ja tarvittaessa kuntoutukseen. Tällä ennalta ehkäisevällä toiminnalla on tarkoitus saada osaava henkilöstö mahdollisimman nopeasti takaisin työtehtäviin palveluskuntoisena. Lisäksi on tarkoitus laajentaa palveluksen aikana pidettävien voimankäytön koulutusten vakuutusturvaa. Tämä työ on jo käynnissä. Sotilaan turvaverkon kehittämisellä on myös tarkoitus vastata sotilaallisessa kriisinhallinnassa palvelleiden psyykkisen tuen saamista. Tätä varten

on suunniteltu erilaisia vaihtoehtoja, joista yksi on mahdollisesti luotava virtuaalinen tukikeskus. Tällä pystyttäisiin tarjoamaan nopeammin psyykkistä tukea sitä tarvitseville. Puolustusvoimiin on rakennettu avoin ja aloitteellinen ilmoituskulttuuri, ja sitä on kehitetty jatkuvasti parantamaan tietoutta palveluksessa piileville vaaroille. Tieto kulkee nopeasti eri tasojen välillä tapaturmista ja niihin johtaneista syistä. Näkemykseni mukaan puolustusvoimissa on nyt pyritty pääsemään pois vanhasta tavasta etsiä



*Valtiokonttorin toimialajohtaja Jyri Tapper (seisomassa) toi esiin Sotilaan turva-
verkkotyön historiaa ja nykytilannetta. Lisäksi hän nosti esille sen, miten tärkeää
on saada palvelut ns. yhden luukun periaatteella.*

syöllistä. Nyt on siirrytty etsimään ensisijaisesti syitä siihen, mistä aiheutuneet tapaturmat johtuvat ja miten ne olisi voitu tehokkaammin välttää. Tämän toiminnan on taas mahdollistanut yhteistyö Valtiokonttorin kanssa. Yhteistyötä taas on kehitetty konkreettisesti lisäämällä tilastotiedon välitystä sekä kehittämällä kriisinhallintavetaraanien tukea ja kriisinhallintaa koskevaa tapaturmalakia. Läheinen yhteistyö on siis kantanut hedelmää ja sitä tulee jatkossakin edistää.

Vahva lainsäädännöllinen pohja

Valtiokonttorin toiminnan pohjana Sotilaan turvaverkossa on lainsäädäntö. Lainsäädäntökehikkona on työtaturma- ja am-

mattitautilaki palkatun henkilöstön osalta. Tämän perusteella määräytyvät erityislakien etuudet. Laki sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta koskee asevelvollisuutta, siviilipalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta suorittavia, sotilasvirkaan tai rajavartiolaitoksen virkaan johtavassa koulutuksessa olevia sekä vapaaehtoiseen maanpuolustustoimintaan osallistuvia. Laki valtion virkamatkoilla sattuneiden vahinkojen korvaamisesta koskee ulkomaan virkamatkoilla sekä lähetettynä ulkomailla oleskellessa olevia henkilöitä. Laki tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä taas koskee sotilaallisen tai siviilikriisinhallintaan osallistuvia (myös koulutukset ja harjoitukset) ja Rajavartiolaitoksen sotilasviranhäl-

tijoita, jotka osallistuvat Frontex-toimintaan. Mikä sitten on palkatun henkilöstön turva? Työtaturmana korvataan vamma tai sairaus, joka on aiheutunut ulkoisesta tekijästä johtuvasta äkillisestä ja odottamattomasta tapahtumasta. Sen on pitänyt sattua työntekijälle työssä, työntekopaikan alueella tai työtehtävissä työntekopaikan alueen ulkopuolella. Ammattitautina korvataan sairaus, joka on todennäköisesti pääasiassa aiheutunut työntekijälle altistumisesta fysikaaliselle, kemialliselle tai biologiselle tekijälle. Sen on pitänyt tapahtua työssä, työntekopaikan alueella tai työtehtävissä työntekopaikan alueen ulkopuolella. Etuudet ja menettelysäännökset koskevat myös asepalveluksessa ja kriisinhallintatehtävissä vammautuneita.

Hyvä suunnittelu ja ennakointi vähentävät haittatekijöitä

Maanpuolustuksen palvelusturvan runko muodostuu neljästä kohdasta.

1. Sairaanhoido ja kuntoutus, mihin sisältyy mahdolliset hoitokulut, lääkkeet, fysioterapia, apuvälineet, kuntoutusjaksot, välttämättömät matkakulut sekä tarpeelliset tutkimuskulut vahingon selvittämiseksi, vaikka vahinkoa itsessään ei korvataisi. **2. Ammatillinen kuntoutus**, mihin sisältyy kuntoutus, jonka päämääränä on, että vahingoittunut kykenee vamman tai sairauden rajoituksista huolimatta jatkaa entisessä työssään tai uuden opiskelussa tai siirtymään tarvittaessa kokonaan uuteen työhön.

3. Ansionmenetys, missä vahingoittunut saa taloudellista tukea enintään vuosipäivään saakka ja sen jälkeen tapaturmaeläkettä (määräaikaisena tai jatkuvana).

4. Muut korvaukset, joihin kuuluvat mm. haittaraha, haittalisa, esinevahinko, vaate-lisa ja perhe-eläke. Kaiken edellä mainitun toiminnan ja turvan perustana on tapaturmien ennaltaehkäiseminen. Tämän jälkeen kuvaan astuu tarvittaessa kuntoutus, jossa pääpaino on sillä, että virkamies tulisi vielä työkykyiseksi. Mikäli kuntoutuskaan ei johda työssä jatkamiseen, on viimeinen tuki rahallinen korvaaminen. Tällä tuetaan jokapäiväistä arkea. Hyvin suunnitellulla ja ennakoivalla johtamisella pystymme kuitenkin vähentämään haittatekijöitä, jotka taas pahimmassa tapauksessa johtavat virkamiehen toiminta- ja työkyvyn menettämiseen. Aiheesta löytyy artikkeli myös Valtiokonttorin ajankohtaisista uutisista osoitteesta <https://www.valtiokonttori.fi/uutinen/vahvalla-yhteistyolla-sotilaan-turvaverkko-pysyy-kunnossa-tulevaisuudessakin/>. Luodaan vahva perusta kuntoon, niin takaamme turvallisen ja viihtyisän työympäristön kaikille.



Ain laulain töitäs tee

Teksti: Kapteeniluutnantti Marko Laukkanen, Merivoimien alueellinen pääluottamusmies

Kuva: Marko Laukkasen kotiarkistot

Juuri samoihin aikoihin, kun itänaapuri aloitti hirveän hyökkäyssodan Ukrainaan, päättyi myös meripalvelun kokeilu. Kokeilun tavoitteenahan oli henkilöstön työssäjaksamisen parantaminen sekä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja tätä kautta koko perheen hyvinvointi. Loppumetreillä tuli kuitenkin hyvinkin selväksi, että ajatusmaailmamme neuvotteluosapuolten välillä on vieläkin liian kaukana toisistaan. Edellisen kirjoitukseni otsikko oli ”Tässäkö tää oli?”. Valitettavasti siltä se nyt näyttää, vaikkakin sopimusneuvottelutermein edelleen tunnustellaan, miten tästä voitaisiin jatkaa yhteisen sävelen löytämiseksi. Mikään musiikkikappalekaan ei kuulosta hyvältä, jos sanat ja sävel ei yhtään sovi toisiinsa.

Työnantaja teetätti kyselyn kokeilun alla olevalle joukkoyksikön henkilöstölle. Kyselyssä tuli ilmi, että ensinnäkin suurin osa työntekijöistä haluaisi kuuden viikon työaikasunnittelun otettavaksi käyttöön ja toiseksi VAL-1 -alusten henkilöstölle kokeilussa ollut valmiusvapaa koettiin hyvänä jaksamista parantavana elementtinä. Nyt työnantajapuolen edustajat ihmettelevät, että miksi annettu tarjous ei maistu henkilöstöjärjestöille. Oikeastaan jopa syyllistetään henkilöstöjärjestöjä, ettei meille kelpaa mikään. Tämä on vain puolitotuus ja ehkä luetaan kyselyiden tuloksia liian kapeakatseisesti. Näen asian hieman eri kantilta - tottahan toki itsekkin haluaisin parempaa ja pidemmälle vietyä työaikasunnittelua. Ei sen parempaa olekaan kuin suunnitelmallisuus. Ja kukapa ei lisää vapaata halua. Korostaisin kuitenkin jo vanhaa fraasia. Yksi tärkeimmistä seikoista näissä asioissa on YHDENVERTAISUUS.

Työntekijän työtä ja sitovuutta työn tekemiseen on arvostettava samalla tavalla



riippumatta siitä, millä aluksella palvelet. Varsinkin, kun kyseessä on samanlaiset aikamääreet sekä työhöntulo- ja valmiusvelvoitteet. Valmiuslusto toiminta on valmiuslusto toimintaa, oli sitten kyseessä VAL-1 -alus, tai valmiusmiinoittaja, saati sitten öljyntorjunta-alus. Puolustusvoimien meripalvelupykälää tulee lukea samalla tavalla, yhdenvertaisesti.

Ensin oli koronasta johtuvat alusten sisäiset henkilöstökuplat. Tähän päälle vielä lyötiin valmiudelliset varautumiset itäisen naapurimme mahdollisista vihamielisistä teoista maattamme kohtaan. Kaikki toimintamme on ollut hyvin perusteltavissa ja meidän pitääkin olla valmiina. Ihmettelen vain sitä, että työnantaja arvottaa työtämme eri tavalla. Otan tähän konkreettiseksi esimerkiksi öljyntorjunta-alus Hallin. Aluksen henkilöstö on tämän hetken vahvistetulla toimintasunnitelmalla ollut jopa kolme viikkoa putkeen käytännössä välitömässä valmiudessa ilman, että alukselta saa edes poistua. Tähän kun laskee vielä ko. aluksen henkilöstön meripalvelukertymän vuoden alusta heinäkuun puoleen väliin, niin päästäänkin jo noin 100 meripalveluvuorokauteen. Tähän sisällytetään vielä päälle aluksen telakointi, joka koskettaa suurta osaa aluksen henkilöstöä, niin kaikki voimme kuvitella työn kuormittavuutta suhteessa vapaa-aikaan. Onneksi kerrotun esimerkin jälkeen onkin aika hetki hen-

gähtää ansaitulla vuosilomalla. Toivon vain, että kaikki osaavat jättää edes täksi ajaksi työpuhelimensa hyttinsä pöydälle. Tähän äsken kuvattuun ei auta edes kuusiviikkoisuunnitteluun siirtyminen. Tällä nykymallilla tulee vähän enemmän voita leivän päälle, kunhan sitä vaan pystyisi joskus syömään muuallakin kuin aluksen messin pöydän äärellä. Ei tämä edellä mainittu ainakaan työssä jaksamista tai työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista millään tavalla edistä, mutta tähän kaivattaisiin kipeästi parannustoimia.

Päällystöliiton edustajilla oli tähän jo lääke olemassa - hylätään koko valmiusvapaa-ajattelu. Tuodaan mukaan neuvottelupöytään vastikevapaamalli. Tähän on laskelmatkin jo suurin piirtein olemassa. Ei tavoitella kuuta taivaalta, mutta parannetaan meripalveluksen ehtoja niin, että tällä olisi aitoa parannusvaikutusta työssäjaksamiseen.

Jos ei neuvotteluissa päästä kaikkien osapuolten kanssa yhteisymmärrykseen meripalveluksen palvelussuhteen ehdoista nykyrahoituksen nollasummaperillä eikä jostain syystä puolustusvoimien työaikalain uudistaminenkaan ota kaikesta huolimatta tuulta purjeisiin, niin olisiko mahdollista ottaa edes pientä siivua nyt puolustusvoimille kohdennettavasta lisärahoituksesta meripalveluksen ja nimenomaan henkilöstön jaksamisen kehittämiseen.

Haluatko Päälystökalerin vuonna 2023?

Ensi vuoden Päälystökaleri laitetaan tilaukseen jo kesän aikana, joten nyt on syytä olla hereillä asian suhteen. Mikäli sait tämän vuoden kalerin ja haluat sen ensi vuonnakin, niin asia on osaltasi kunnossa. Mikäli et enää halua kaleria, niin käy liiton verkkosivuilla eAsiainnin jäsentiedoissa muuttamassa tietoihisi, ettet enää halua kaleria. Muista tallentaa kyseinen tieto. Jos haluat lukea Päälystölehteä mieluummin liiton sivuilta sähköisenä, niin lopeta printtilehden postitus edellä mainitulla tavalla. Voit ilmoittaa halustasi saada kalerin tai päättää lehden tilauksen myös lähettämällä asiasta sähköpostia liiton toimistolle osoitteeseen toimisto@paallystoliitto.fi tai soittamalla numeroon 040 301 9290. Kaleritilauksen tekeminen ja lehden tilauksen peruminen on tärkeää mahdollisimman oikean kappalemäärän tilaamiseksi. Kaleritiedon tulee olla toimiston tiedossa kesäkuun loppuun mennessä. Samalla on hyvä hetki tarkistaa myös muiden omien jäsentietojen paikkansa pitävyys.

Edustajakokous 2022

Tämän vuoden edustajakokous pidetään tiistaina 8.11. Helsingissä. Ilmoittautumislomake avataan liiton verkkosivuille hyvissä ajoin ennen varsinaista tapahtumaa ja sen avaamisesta tiedotetaan yhdistyksiä. Mikäli jäsenyhdistys haluaa ottaa jonkun asian Edustajakokouksen käsiteltäväksi, on tästä tehtävä esitys liiton hallitukselle 31.8. mennessä. Esitykset liiton ansiomerkillä ja -mitalilla palkittavista sekä Vuoden opistoupseerista on tänä vuonna oltava toimistolla viimeistään perjantaina 16.9. Määräajan muutos aikaisemmasta on viime vuonna päivitetyn liiton palkitsemisohjeen mukainen. Ohje antaa toimistolle vapaat kädet palkitsemisesitysten määräjän määrittämiseen. Palkitsemisesityksistä tullaan vielä erikseen muistuttamaan jäsenyhdistyksiä.

Ifin liittovakuutus ja Kalevan henkivakuutus jäsenetuna

Nyt kiivaimman kesälomakauden koittaessa on hyvä muistaa, että liiton palveluksessa olevilla jäsenillä on voimassa vakuutusyhtiö

lftä ottama liittovakuutus. Vakuutukseen kuuluu tapaturmavakuutuksen lisäksi matka- ja matkatavaravakuutus. Matkavakuutuksessa ovat vakuutettuina vakuutetun vanhempansa ja isovanhempansa mukana kanssa matkustavat alle 20-vuotiaat lapset ja lapsenlapset. Liittovakuutuksen korvausten hakemisesta on ohjeet liiton jäsensivuilla jäsenedut-välilehdellä. Korvaushakemusta täytettäessä et tarvitse liiton vakuutuksen vakuutusnumeroa. Vahinkoilmoituslomakkeesta valitset vain alasetovalikosta liiton nimen. Vakuutustodistukset saat tarvittaessa vakuutusyhtiö Ifistä, et liiton toimistolta. Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kalevan kautta on liiton jäsenille mahdollisuus ottaa henkivakuutus. Vakuutus on edullisempi pariskunnille kahden henkilön yhteisenä turvana eli niin sanottuna pariturvana. Hinta on noin 75 prosenttia kahden henkilön erikseen ottamien henkivakuutusten hinnasta. Jäsenen viime vuonna ottamista henkivakuutuksista yli puolet oli kahden henkilön yhteisturvia. Vakuutuksen saaminen edellyttää kevyttä terveysselvitystä, jonka ansiosta henkivakuutus astuu voimaan välittömästi ilman odotusaikaa. Kalevavakuutus.fi-verkkopalveluun on koottu kattava tietopaketti taloudellisesta turvasta ja siellä jäsenetuhintaisen henki- ja tapaturmavakuutuksen ottaminen hoituu helposti ja nopeasti.

Ajankohtaista

Liiton lomakohteiden lomakauden 1.9.–31.12. hakemukset on käsitelty ja vuorojen jako on tehty. Vapaaksi jääneet viikkovuorot näkyvät liiton jäsensivuilla ja niitä voit tiedustella liiton toimistolta. Lomakohteasioiden tiedusteluissa ota yhteys toimiston puhelinnumeroon 040 301 9290. Liiton toimiston vuosilomajärjestelyt ovat sellaiset, että toimistolla on ainakin yksi henkilö paikalla koko kesän palvelemaan jäsenistön tarpeita. Työaikaliukuman johdosta tavoitat parhaiten toimiston väen klo 9–15. Puolustusvoimain lippujuhlan päivänä 4.6. on jälleen moni liiton jäsen saanut ylenlyksen seuraavaan sotilasarvoon niin palveluksessa kuin reservissä. Lisäksi jäseniämme on palkittu monin eri kunnianosoituksin.

Lämpimät onnittelut kaikille huomionosoituksen saaneille ja aurinkoista kesää kaikille.

Teksti: Mika Avelin
Kuva: Jaakko Levä

LAKIASIAINNEUVONTA

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



Puheenjohtajapäivät tarjosi tiiviin edunvalvontapaketin

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Lähikokouksena järjestetyn Puheenjohtajapäivien ohjelma tarjosi laajan kattauksen Puolustusvoimien, Rajavartiolaitoksen ja pääsopijajärjestö JUKOn tärkeimmistä ajankohtaisista aiheista. Puhujavieraina olivat Pääesikunnan henkilöstösektorin johtaja, majuri **Mikko Valtanen**, Rajavartiolaitoksen henkilöstöpäällikkö, lippueamiraali **Tom Hanén** ja JUKOn valtiosektorin neuvottelupäällikkö **Markku Kojo**. Tilaisuuden merkitystä nosti myös pitkstä aikaa muiden osallistujien näkeminen kasvotusten.

HESTRA päivittyi – mikä muuttuu?

Puolustusvoimien henkilöstöstrategian (HESTRA) päivitystyö ja sen heijastukset opistoupseeristoon kiinnostivat ennakkoon monia. Huoli ylempien tehtävien liukumisesta muille henkilöstöryhmille on Valtasen mukaan aiheeton.

- Tämän nykyisen HESTRA-kirjauksen henki on tarkoitus edelleen säilyttää. Suunnitelman mukaan ylimmät tehtävät säilyvät opistoupseereilla ”tappiin asti”. Muutosta tähän HESTRA-kirjaukseen ei näyttäisi olevan tulossa.

Päivitystyöllä haetaan tasapainoa tehtävien

ja henkilöstöressurssien kesken. Henkilöstö tulee sijoittaa ydintehtäviin, kuten valmiuteen ja joukkotuotantoon.

Puolustusvoimien lisäresurssit ovat turhia, mikäli niitä hoitamaan ei saada uusia ja päteviä ihmisiä. Tämä heijastuu myös viraston omaan koulutukseen. Osaajia tarvitaan lisäksi viraston ulkopuolelta. Valtanen nostaa esimerkkinä kyberosaajat.

- Näistä osaajista kilpailevat myös muut turvallisuusviranomaiset. Viraston tulee olla kilpailukykyinen osaavan työvoiman rekrytoimiseksi.

Strategialuonnos lähtee lausuntokierrokselle heinäkuussa. Henkilöstöjärjestöiltä pyydetään lausunnot elokuun aikana.

- Lausuntojen jälkeen HESTRA on tarkoitus käsitellä yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa yhteistoiminnassa ”face to face”.

Henkilöstötilannekuva elää

Pääesikunta on laatinut opistoupseerien osalta poistuma-arvion, jonka perusteena on pakollinen eroamisikä. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että vuosittainen poistuma on ollut viime vuosina tätä arviota suurempi.

- Syynä tähän on heidän käyttämänsä oikeus siirtyä eläkkeelle ennen pakollista

eroamisikää. Niin sanottujen vanhojen sotilaiden eläköidyttyä tilanne vakiintuu..

Tähän mennessä vapautuneiden tehtävien osalta valtaosa, noin 80 prosenttia, on siirtynyt suunnitelmien mukaisesti aliupseereille. Käännös tulee arvion mukaan tapahtumaan 2030-luvun taitteessa. Painopiste kääntyy siten, että loppuasetelmassa valtaosa tehtävistä tulee siirtymään upseereille.

- Tehtävä rakenne tiivistyy yläpäähän, ja kun täyttöä ei enää ole, siirtyvät tehtävät muille henkilöstöryhmille. Tämä tiivistyminen näkyy myös vaati- luokkarakenteen kehityksessä.

Kevään aikana saatujen lisäresurssien myötä Puolustusvoimat voi palkata viime aikoina eläköityneitä tai irtisanoutuneita henkilöitä takaisin. Tällä pyritään helpottamaan akuuttia tarvetta osaajista. Aiemmin päätökset muun muassa evp-sotilaiden palkkauksesta on tehty Pääesikunnassa.

- Lisäresurssien osalta päätösvaltaa on annettu nimittävälle viranomaiselle vuoden 2023 loppuun asti.

Rajavartiolaitoksen suorituskyky paranee

Rajavartiolaitoksen suorituskyky paranee lähiaikoina entisestään. Kevään aikana laitokselle myönnettiin lisämäärärahaa investointeihin ja valmiuden kehittämiseen. Parantunut määrärahatilanne mahdollistaa myös henkilöstön lisäämisen noin sadalla henkilötyövuodella vuoden 2024 loppuun mennessä.

- Kyseessä ei ole kovin radikaali muutos suunnitelmiimme, mutta nyt henkilöstön lisäys tapahtuu nopeutetussa tahdissa. Tämä näkyy jo nyt kasvaneina peruskursien kokoina, henkilöstöpäällikkö, lippueamiraali Hanén toteaa.

Henkilöstötyövuosia tullaan kohdentamaan rajavartioiden lisäksi myös suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviin.

- Näitä tehtäviä ovat esimerkiksi kyberetyk-
sikön perustamiseen tarvittava henkilöstö. Iso kohdennus valmiuden ja suorituskyvyn nostamiseen tulee kahden uuden valvontalentokoneen myötä. Tilausvaltuudessa konehankintoihin myönnettiin 163 miljoonaa, ja ne on tarkoitus toteuttaa vuoteen 2027 mennessä.

- Valvontakoneiden päivitys on kirjattu myös hallitusohjelmaan. Nyt saimme tämän hankinnan rahoituksen kuntoon.

Rajavartiolaitoksen henkilöstöpäällikkö, lippueamiraali Tom Hanén on tyytyväinen viraston saamaan lisärahoituksen. Se kasvattaa suorituskykyä henkilöstöä lisäämällä ja kalustohankinnoilla.



Määrärahaa riittää myös maa- ja merirajan teknisen valvontajärjestelmän uudistamisen loppuun saattamiseen nopeutetussa tahdissa. Samanaikaisesti hankitaan välittömästi kriittistä materiaalia esimerkiksi valvontakyvyn, tilannekuvan ja liikkuvuuden kehittämiseen.

- Myös sotilaallisia harjoituksia tullaan lisäämään.

Osallistuminen Frontexin toimintaan tulee kasvamaan

Frontexin kehittämisessä on otettu isoja askeleita 2015–2016 muuttoliikekriisin seurauksena ja Euroopan raja- ja merivartioston perustamisen myötä.

EU:n yhteisellä rajavalvonnalla haetaan kohdealueen rajavalvonnan nopeaa tehostamista sekä kalustolla että henkilöstöllä. Olennaista on, että tehtävään lähettäessä käytössä ovat myös riittävät toimivaltuudet.

- Käytännössä tämä tarkoittaa, että meillä on oltava jatkuva kyky lähettää suomalaisia rajavartijoita ja Rajavartiolaitoksen kalustoa ulkomaille muutaman päivän varoitussajalla.

Tällä hetkellä Frontexin toimintaan varautuu osallistumaan runsaat sata henkilöä eripituisilla komennustehtävillä. Pisimpiin kaksivuotisiin komennustehtäviin osallistuneiden määrä tulee kolminkertaistumaan viiden vuoden aikana.

- Tehtävät kohdentuvat nyt pääosin rajavartijoille ja jonkin verran päällystölle. Siviilihenkilöstölle sopivia tehtäväprofileja ei vielä ole ja tämä on kehityskohde. Muutenkin tavoite on, että tulevaisuudessa kansainvälinen palvelus on luonnollinen osa kaikkien Rajavartiolaitoksen henkilöstöryhmien urapolkuja. Meillä on käytössä pooli, joka mahdollistaa nopeat tehtävään lähdöt.

Evp-reserviä kehitetään

Rajavartiolaitos päivitti evp-reserviä koskevan norminsa kevään aikana. Saatujen kokemusten myötä reservin kokoa ollaan nostamassa. Samalla reservi laajenee johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviin. Astuessaan palvelukseen heidät palkataan määrääjäksi virkasuhteeseen.

- Tämä on oiva keino löytää nopeasti ja tietyssä yksittäisessä tilanteessa valmis resurssi. Heidän vahvuuksiaan ovat motivaatio ja kokemus. Samalla meillä on mahdollisuus valita sopiva ja tunnettu henkilö. Henkilöt varustetaan ja koulutetaan hallintoyksiköissä. Koulutus annetaan virkasuhteen alussa täydennyskoulutuksena. Lisäksi VEH-harjoituksia voidaan hyödyntää.

- Hyödynnämme myös PVMOODLE-ympäristön tarjoamia mahdollisuuksia täydennyskoulutukseen.

Henkilöstöpäällikön esityksestä tulee hyvin ilmi laitoksen tyytyväisyys reservin osaamiseen. Kokemukset koronan mukanaan tuomasta sisärajavalvonnasta vain vahvistivat tätä.

- Pitkä kokemus näkyy erinomaisena tilanetajuna.

Valtio JUKOn päänavaajana

Valtion sopimus hyväksyttiin ensimmäisenä JUKOn virkaehtoneuvotteluista. Neuvottelut alkoivat tammikuussa päättyen helmikuun lopussa saatuun ensimmäiseen Valtion työmarkkinalaitoksen antamaan kokonaistarjoukseen. Tarjouksen ja siihen pääsopijajärjestöjen tekemien vastatarjousten jälkeen saavutettiin neuvottelutulos 28.2.

- Tekstitavoitteita karsiutui matkalla paljon pois. JUKOn työaikatavoitteista vain muutama eteni, esimerkiksi mobiilityötä koskevat eivät edenneet lainkaan. Työtä jäi vielä tehtäväksi, JUKOn valtiosektorin neuvottelupäällikkö **Markku Kojo** avaa saavutettua tulosta.

Neuvotteluihin lähettäessä pääsopijajärjestöillä (JUKO, JHL, PRO) oli laajat tavoitteet virka- ja työehtosopimusten tekstien muuttamiseksi. Sopimusten tekstimuutokset eivät synny ilmaiseksi vaan niiden kustannusvaikutukset arvioidaan. Näin mahdolliset muutokset alentavat kokonaiskorotustasoa.

Perälautamalli hiertää

Neuvotteluiden alussa osapuolilla oli yhteinen näkemys sopimuskauden pituudesta.



JUKOn valtiosektorin neuvottelupäällikkö Markku Kojo avasi syntyneen neuvottelutuloksen taustoja. Neuvoteltavaa jää edelleen seuraavillekin kierroksille.

Sen tulisi ulottua maaliskuusta 2022 keväälle 2024. Työnantaja tuli neuvotteluihin lyhyemmällä listalla, joka sisälsi tuttuja elementtejä. Työnantaja halusi yleiskorotuksen lisäksi mahdollisimman suuren paikallisen virastoerän, pääsopijat puolestaan mahdollisimman suuren yleiskorotuksen.

- Pidimme mahdollisena, että sopimukseen kohdentuu virastoerä. Kaksivuotisessa sopimuksessa olisi tarkoituksenmukaista keskittää virastoerä vain jälkimmäiselle vuodelle.

Nyt solmittuun uuteen sopimukseen ensimmäiselle vuodelle ei kohdentunut virastoeriä, joten työnantajan ajamasta perälautamallista ei tarvinnut neuvotella.

- Työnantaja haluaa päättää mahdollisten virastoerien kohdennuksista, mikäli neuvotteluissa ei päästä yhteisymmärrykseen. Meidän näkemysmme mukaan virastoerät tulee käyttää erimielisyystapauksissa prosentuaalisina yleiskorotuksina.

Kojo tarkasteli esityksessään myös muita syntyneitä sopimuksia. Vuoden 2022 aikana ei ole vielä tehty sopimuksia, joissa olisi sovittu vuoden 2023 palkankorotuksista. Syinä hän arvioi kiihtyneen ja huonosti ennustettavan inflaatiokehityksen, edelleen jatkuvan pandemian ja Venäjän hyökkäyksen Ukrainaan.

- On vaikea tunnistaa yleistä linjaa, pikemminkin sopimukset ovat muuttuneet ajan myötä. Liittokierroksella myöhemmin syntyneet sopimukset näyttävät olevan vähän parempia kuin edeltäjänsä.

Merimiesten edunvalvoja

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Juha Susi

Kapteeniluutnantti **Marko Luukkosen** kiinnostus edunvalvontatyöhön heräsi vuosituhatien vaihteen aikoihin paikallisyhdistyksen kokouksissa. Yhdistyksen hallituksen eri tehtävissä hän on toiminut liki 15 vuotta ja kolme kautta myös Päälystöliiton hallituksessa 2009–2021, viimeksi 1. varapuheenjohtajana.

- Sen ajan paikalliset liittotoimijat ovat ilmeisen hyvin onnistuneet tuomaan edunvalvonnan ja liittotason asioita esille kokouksissa ja tiedotustilaisuuksissa. Sieltä se edunvalvonnan aate minuunkin tarttui, Luukkonen muistelee.

Puheenjohtajapäivillä hänen palkittiin Vuoden toimihenkilönä.

Lähes 20-vuotiseen edunvalvontaan mah-
tuu monenlaisia tapahtumia ja muutoksia. Puolustusvoimauudistus oli niin edunvalvo-
jille kuin työnantajan edustajille työntäyteis-
tä aikaa.

- Se opetti isosti omaa edunvalvontaani ja vaikutusmahdollisuuksia päälystöliittolai-
sena toimijana. Ihmisiä ja heidän työtään

koskevien asioiden määrä oli silloin suuri, eikä omaa kovalevyä saanut aina rauhoiteltua. Lopputuloksen arviointi on tietysti vaikeaa, mutta omasta mielestäni ei meillä ihan huonosti mennyt kokonaisuutta katsoen. Varmasti oli asioita, jotka olisi voinut tehdä mahdollisesti toisin.

Merisotakoulun organisaatio- muutos ja NOPOT

Puolustusvoimien tutkimus- ja kehittämis-
toiminnan uudelleenarviointi ja siihen liit-
tynyt merivoimallinen haara aiheuttivat
paljon työtä ja harmaita hiuksia Päälystö-
liiton edunvalvojille. NOPOT:in (Normaali-
ja poikkeusolojen tutkimus) myötä joitain
opistoupseerien yläpään vaativuusluokan
tehtäviä pudottiin tai niitä siirrettiin muille
henkilöstöryhmille.

- Sanotaanko näin, että vieläkin melko pal-
jon nostaa sykettä, kun noita aikoja muis-
telee. Työnantajan toimintatapa meitä koh-
taan oli luokaton ja epäreilu. Missasimme
silloin Merisotakoululla pidetyn ensimmäi-
sen kokouksen aiheesta, ja sen jälkeen,
pyynnöstämme huolimatta, kutsuja ei tul-
lut. Yhteistoimintakokouksissa ei saatu ai-
toa tietoa - kerrottiin vain, että suunnittelu
jatkuu. Kaksi vuotta kestäneen prosessin
loppuvaiheessa muutamissa kokouksissa
sitten esiteltiin uusi organisaatio ja tehtä-
vät henkilöstöryhmineen. Opistoupseereil-
ta meni liikaa yläpään tehtäviä muille hen-
kilöstöryhmille.

- Jälkeenpäin sain työnantajan edustajalta
yhteydenoton, jossa minulle tuli selväksi,
millaisena sielläkin tämä prosessi nähtiin
- ei mennyt niin kuin olisi pitänyt mennä.
Päälystöliitto ei pyrkinyt vaikuttamaan or-
ganisaatiomuutokseen, ainoastaan tehtä-
viin ja niitä hoitaviin henkilöstöryhmiin, Mar-
ko Luukkonen muistuttaa.

Meripalvelutyöryhmä on viimeisten seit-
semän vuoden ajan pohtinut, miten laiva-
palveluksessa olevan henkilöstön asemaa
voitaisiin parantaa ja taata heille riittävä
palautumisaika pitkien työjaksojen jälkeen.

- Henkilöstöjärjestöjen ja työnantajan kans-
sa aluetasolla saatiin vuosien aikana aivan
hukean hyvä työryhmä kehittämään pal-
velussuhteen ehtoja sekä monia muitakin
asioita, jotka liittyvät meripalveluun. Välillä
pöydässä oli yleisiäkin asioita, joihin yh-
dessä etsittiin ratkaisuja. Tulevaisuutta aja-
tellen toivon todella, että ne kaikki iltojen
ja välillä pikkutuntien lukuisat tunnit eivät
nyt valuisi hukkaan. Me Päälystöliitossa,
niin kuin varmasti muutkin, teimme useita
ajatus- ja laskentamalleja siitä, miten löy-
dettäisiin parhaita ratkaisuja työnantajan
määrittämien raamien sisällä. Omasta mie-
lestämme niissä onnistuimme ja osa aja-
tustistamme oli myös Pilotin osana.

Luukkosen näkemyksen mukaan tässä vai-
heessa on turha lähteä syyttelemään ke-
tään, miksi kokeilu ei ole edennyt sopimuk-
seksi. Hän korostaa aluetason työryhmän
uudelleenaktivoimista. Aluetasolla voidaan
keskustella avoimesti, ja sitten puolustus-
ministeriön pöydässä asioista neuvotel-
laan ja sovitaan.

- Ellei aluetasolle saada työryhmää, me-
ripalvelun kehittäminen ei ole mahdollis-
ta. Itse näin ja näen edelleen tämän työ-
ryhmän erittäin tärkeänä kokonaisuutena
koko prosessissa, Vuoden toimihenkilö
korostaa.





Seitsemän SM-mitalin kiekkovalmentaja

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Tiina Pihlajaranta

Vuoden urheiluteko -tunnustuksella palkitun kapteeni **Mika Keron** ura jääkiekkovalmentajana on pitkä ja ansiokas. Oman pelaajauransa jälkeen hän on toiminut valmentajana yhteensä 19 kautta: kuusi vuotta Jyväskylässä eri seuroissa, sen jälkeen kahdeksan vuotta Espoossa Bluesissa ja nyt on menossa kuudes vuosi Helsingin IFK:ssa.

- Paljon ja monen tasoisia pelaajia on tullut nähtyä, ja osaan heistä pidän vieläkin yhteyttä. Osittain on ollut myös tuuria, että olen saanut valmentaa hyviä ja tavoitteellisia pelaajia, joiden ansiosta eri värisiä SM-mitalejakin on kertynyt seitsemän kappaletta, Kero kertoo.

Jääkiekosta tuli Keron laji, kun pihapeleistä kaveri sai houkutteltua JYP:n junioreiden joukkueetreeneihin.

- NHL:ään sitä oltiin tietysti menossa tai ainakin SM-Liigaan. Ammattia siitä ei kuitenkaan tullut, vaikka jonkin aikaa aikuisiälläkin vielä pelasin senaikaista Mestistä. Oikeastaan pelasin valmistumiseen asti

ja lopetin noin vuonna 2000. Sen jälkeen rupesin valmentamaan, koska en osannut olla pois lajin parista. Kilpailukautena aikaa kuluu hallilla treeneissä ja peleissä noin 5–6 päivänä viikossa ja tuntimäärällisesti noin 12–20 tuntia/viikko. Kesäkaudella määrät eivät ole niin isoja. Normaali päivärytmi arkena on, että aamulla startti noin kuuden jälkeen töihin ja paluu kotiin sitten illalla seitsemän-kahdeksan aikoihin. Vaimo suhtautuu ihan hyvin, kun on jo tottunut tähän touhuun. Välillä se kyllä huomauttaa, että joko nyt riittäisi...

Liikunnallisten arvojen edistäjä

Luonetjärven päälystöyhdistyksen palkitsemisesityksessä todetaan, että Kero on omalla valmentajaurallaan edistänyt ammattikuntamme arvostusta liikunnallisten arvojen edistäjänä sekä toiminnallaan luonut positiivista kuvaa Puolustusvoimista ja varusmiespalveluksesta kutsuntaikäisille ja varusmiespalvelustaan suorittaville nuorille urheilijoille.

Saamastaan huomionosoituksesta Mika Kero on iloinen, mutta yllättynyt.

- Hieno ja ennalta arvaamaton tunnustus. Tuossa tavallisessa arjen kiireessä tällaisia asioita ei osaa ajatella eikä välttämättä edes huomata, kuinka kauan sitä on jo urheilun parissa touhunnut. Pitää olla kiitollinen, että olen saanut olla lajin parissa noin kauan ja että se johtaa sitten tällaiseen tunnustukseen. Kiitos kaikille, jotka ovat vaikuttaneet sen aikaan saamiseksi.

Kapteeni Mika Kero, 48 v

- Peruskurssi 55, Ilmavoimien linja v.1999
- Jatkokurssi v. 2012
- Palveluspaikka Tiedustelulaitos
- Asuu vaimonsa ja kahden koiran kanssa Hyvinkään Kytäjällä

Maavoimien sukeltajat ovat osa organisaation ammatillista suorituskykyä

Teksti: Juha Susi

Moni maallikko pohtii varmaan, mikä on se asia, joka saa pukeutumaan kumiasuun ja sukeltamaan tummiin vesiin etsimään räjähteitä. Maavoimien sukeltajaupseerilla kapteeni **Juha Kauppi** on tähän selkeä vastaus.

- Kokemus ja hieno fiilis. Harvemmin työnantaja tarjoaa sukelluskohteissa loistavia näkyvyyksiä, mutta silloin kun näin on tapahtunut, on vedenalainen maailma aivan oma juttunsa.

Kauppien palvelee Maavoimien esikunnassa Mikkulissa. Sukeltajaupseerina hän osallistuu puolustushaaran sukeltajatoiminnan kehittämiseen sekä toimii asiantuntijana sukellustoiminnan ja vedenalaisen ope-
roinnin suunnittelussa.

- Sukellusharjoitusten suunnittelu, raivaamistehtäviin liittyvä sukellustoiminta ja virka-apuun liittyvät sukellustehtävät; näin työnkuvani voisi tiivistää lyhyesti.

Tehtävässään hän seuraa myös, kuinka

uusia sukeltajia saadaan Maavoimien eri organisaatioiden käyttöön. Tilanne huoletuttaa, sillä Merivoimien sukeltajakurssille hakeutuvien määrä vaihtelee vuosittain aika paljon.

- Hakijoiden määrä voisi olla suurempi. Pääsykokeisiin hakeutuvat ovat valmistuneet yleensä hyvin, mutta kurssin läpäisy näyttää muodostuneen ongelmaksi.

Kauppien korostaa kurssin käyneiden varusmiesten mahdollisuudesta hakeutua Puolustusvoimien avoinna oleviin tehtäviin. Koulutettua resurssia ei kannata haaskata.

- Mikäli Maavoimilla ei ole tarjota avoimia tehtäviä, kurssilta valmistuneet varusmiehet eivät jää odottamaan mahdollisesti aukeavia tehtäviä vaan siirtyvät opintojen ja töiden pariin.

Asenteet ovat muuttuneet

Viime vuosikymmenellä törmäsi monessa hallintoyksikössä tapauksiin, joissa sukellus- tai raivaajatehtäviin lähtevä sai kuul-

la ilkeitäkin kommentteja. Esimiehet ovat saattaneet vain katsoa yksittäisen henkilön poissaolon vaikutusta työpisteiden tehtäviin, mutta tiedon puutteen vuoksi he eivät ole nähneet kokonaisuutta, johon sukeltamisen liittyy. Negatiivisen palautteen määrä on onneksi ollut laskusuunnassa.

- Olemme viestineet sukellustoiminnan tehtävistä, tarpeellisuudesta ja positiivisesta vaikuttavuudesta sekä näkyvyydestä. Tällä on ollut merkittävää vaikutusta, jonka avulla Maavoimien hallintoyksiköissä sukeltajat on nähty valtakunnallisena ammattitaitoisena suorituskykyinä.

Positiivista näkyvyyttä sukellustoiminta on saanut vuosien varrella isoista raivaamisoperaatioista, joissa sukeltajien rooli on ollut merkittävä. Näitä ovat Valkeisenlampi ja Neulalahti Kuopiossa sekä Kymijoki Koriolla.

- Nämä kohteet olivat mittavia. Projektien loppuun saattamisella on päästy niille asetettuihin tavoitteisiin ja pystytty luovuttamaan alueita yhteiskunnan käyttöön. Kartoitustyötä ja tiedon keruuta tehdään edelleen muihin projekteihin liittyen.

Henkinen rasitus tulee huomioida

Poliisille sukellustyönä suoritettavista virka-avusta valtaosa on ollut yksittäisten räjähteiden tunnistamista ja raivaamista. Vedenalaisten henkilöetsintöjen määrässä on ollut kuitenkin kasvua viime vuosien aikana.

- Tähän ovat vaikuttaneet poliisiorganisaation tiedon lisääntyminen sukeltamiseen liittyvästä virka-avun tuesta sekä poliisin kanssa tehdyn yhteistyön kasvu ja heidän antama koulutus, joka tukee erityyppisiä vesistöetsintöjä.

Kauppien myöntää, että jotkut tehtävistä ovat henkisesti raskaita. Tämän johdosta hän on käynnistänyt psykososiaalisen koulutuksen valmistelun osaksi valmistautumista vedenalaisiin henkilöetsintöihin.

Kapteeni Juha Kauppien toivoo lisää hakeutujia sukeltajatehtäviin. Hän näkee tämän lisäävän organisaation suorituskykyä.



- Olin huolissani sukeltajien valmiuksista kohdata näihin tehtäviin liittyvät henkiset rasitteet. Koulutuksen valmistelu alkoi 2019, ja ensimmäinen koulutus pidettiin osalle Maavoimien sukeltajista jo vuonna 2020.

Päätoimisille sukeltajille on tarvetta

Maavoimien sukeltajia on viime vuosien aikana pyritty sijoittamaan sellaisiin tehtäviin, joista heidän irrotettavuutensa sukellustehtäviin olisi entistä helpompaa.

- Tämän suuntainen toiminta on jatkossa yksittäisen sukeltajan ja organisaation etu. Hallintoyksiköiden hyväksyessä sen, että sukeltajat ovat osa organisaationsa ammatillista suorituskykyä, olemme vahvassa myötätulessa.

Kauppinen kokee, että päätoimisille sukeltajille on tarvetta myös Maavoimissa. Työ on pitkäjänteistä, ja sotilassukeltajaksi ei valmistu aivan hetkessä.

- Asiaa voisi nykytilanteeseen kääntää siten, että olisi päätoiminen sukeltaja ja sen lisäksi olisi toinen tehtävä.

Sukeltajia rekrytoitaessa tulee kertoa avoimesti, mikä on heidän tehtävänsä.

- Sukeltajakurssi luo perustan ja valmiudet sukeltamiseen, mutta työtehtävät vaativat harjoittelun kautta uusien asioiden oppimisen ja sukeltamistaidon ylläpidon.

Osaamisen siirto on käynnissä

Opistoupseerit ovat jo pitkään toimineet sukeltaja- ja raivaamisprojektien suunnittelu- ja johtotehtävissä. Kyseiset tehtävät edellyttävät laajaa käytännön kokemusta ja asiantuntijuutta. Näitä osaajia tulee siirtämään reserviin lähivuosina kuten monissa muissakin tehtävissä. Tehtävien vaihdossa on haasteena mahdollisimman aukottoman tiedon siirto seuraajille.

- Tehtävissä saadun kokemuksen siirto kokonaisuudessaan on täysin mahdollonta. Nuoremmille sukeltajille on annettava mahdollisuus sukellustapahtumien johtamiseen, kun opistoupseereita on vielä sukeltavassa henkilöstössä.

Lisää käytännön kokemusta kertyy Maavoimien sukellusharjoituksissa. Näissä eri Maavoimien hallintoyksiköt vastaavat vuorollaan harjoitusten järjestämisestä, jolloin johtamisen harjoittelua tulee aika kattavasti.

- Samoin yksittäiset virka-avut tarjoavat tähän mahdollisuuden, ja niissä tulee vielä lisäelementtinä yhteistyö muiden viranomaisten kanssa.

Kauppinen kannustaa upseereita ja aliupseereita hakeutumaan sukeltajakurssille. Vaikka uralla ei välttämättä pystyisi työtehtävien osalta sukeltamaan työuran loppuun

asti, tarjoaisi sukeltajakurssi ja siihen liittyvistä sukellustehtävistä kertynyt kokemus hyötyä tuleviinkin virkatehtäviin.

- Sukeltajakurssi avaa mahdollisuudet hyvin erityyppisiin sukellustehtäviin ja sukeltamiseen liittyviin koulutuksiin. Koulutusta on saatu lisäksi kansainvälisistä kursseista ja viranomaisten tapaamisista.

Työn vaativuus ei näy luokituksissa

Yli luutnantti **Marko Halme** toimii Kainuun prikaatin sukellustyönjohtajana vastaten joukkonsa sukellustoiminnan suunnittelusta ja johtamisesta. Hänellä on pitkä kokemus niin päätoimisesta kuin oman tehtävän ohessa tehtävistä sukelluksista.

- Onhan se kuitenkin ihan oma maailmansa tuolla veden alla. Vaihtelevat tehtävät, haasteet, onnistumiset ja epäonnistumiset. Niistä aina oppii jotain kuitenkin koskaan tulematta täysin valmiiksi sukeltajaksi.

Halme kokee, etteivät työn vaativuus ja vaarallisuus näy vaatiluokittelussa. Nykyiset tehtävätasot eivät ainakaan lisää tehtävän vetovoimaa. Myös sukellustehtävistä saatavat korvaukset hiertävät.

- Sukellustehtävään liittyvä riski on olemassa jokaisella sukelluksella. Oma hommansa on siinäkin, että saa pidettyä vaadittavat lisenssit voimassa. Se edellyttää aktiivisuutta myös virka-ajan ulkopuolella. Samoin oto-tehtävässä on hyvin suurena vaarana sukeltajatehtävän laskeva vaikutus. Tästä minulla on henkilökohtaisesti kokemusta.

Toiveena on, että sukeltajatehtävät olisivat päätehtäviä.

- Sanoisin, että pitkässä juoksussa sukeltajatehtävän hoitaminen oto-tehtävänä ei ole kestävä ratkaisu. Pikemminkin niin päin, että toimii päätoimisesti sukeltajatehtävissä ja siihen on mukana joku toinen tehtävä pienemmällä prosenttiosuudella.

Rekrytointiin uutta kulmaa

Halme kokee, että hallintoyksiköiden opistoupseerisukeltajien osaamisen ja kokemuksen aktiivinen hyödyntäminen rekrytoinnissa kannattaa. Tämä lisännee samalla myös esimiesportaiden tietoa.

- Uusille sopimussotilaille, ja varsinkin perustason opintokokonaisuuden jo suorittaneille aliupseereille, pidettävässä info-tilaisuudessa kerrotaan rehellisesti, mitä sotilassukeltaminen on ja mitä se edellyttää. Tuodaan käytännössä esille tämänkin mahdollinen urapolku. Loppuhan on sitten pitkälti hakijoista itsestään ja heidän esimiehistään kiinni.

Uransa varrella Halme on nähnyt myös yleisen muutoksen sukeltamiseen liittyen. Taustalla on aikanaan saattanut olla tiedon puute isosta kokonaiskuvasta, johon sukeltaminen liittyy. Ynseä suhtautuminen on nykyäpäivinä kuitenkin harvinaista.

- Se on laskevalla trendillä. Tosin esimiehet arvottavat ja painottavat erilaisia asioita.

Yli luutnantti Marko Halme kokee, ettei vaatiluokittelu arvioi oikein tehtävän vaativuutta ja haasteita. Tämä saattaa näkyä myös tehtävän houkuttelevuudessa.



Puolustusvoimat

Virkamies sosiaalisessa mediassa

Teksti: Marko Jalkanen



Puolustusvoimien Torni-portaalissa on julkaistu puolustusvoimien henkilöstölle ohje, kuinka toimia yksityisenä henkilönä sosiaalisessa mediassa. Ohje sisältää erinomaisia käytännön ohjeita siitä, mitä puolustusvoimien henkilöstön olisi omassa sosiaalisen median käyttäytymisessä huomioitava. Ohje neuvoo myös harkittavaksi, mitä omasta työstä kulloinkin kertoo ja mitä on syytä jättää kertomatta. Jokaisen julkaisun yhteydessä on syytä miettiä, tuottaako työtehtävän ja työnantajan yhdistäminen riskitietoa. Sosiaalinen media on toimiva kanssakäymisen tapa ja sitä kautta voi hankkia ja jakaa tietoa. Toiminnassa on kuitenkin syytä tunnistaa ja selvittää riskit.

Virkamiehen yksityistililtä ei voi vastata kysymyksiin viranomaisen edustajana, mutta sen sijaan neuvoa virallisen tiedon tai jakaa linkin puolustusvoimien verkkosivuille. Virkamiestä sitoo vaitiolovelvollisuus sekä lojaliteettivelvoite työnantajaansa ja -paikkaansa kohtaan sosiaalisessa mediassakin. Jos yksityisen sometilin tunnisteenä on tieto virkamiehen työstä, puolustusvoimis-

ta tai virkamies esiintyy sotilaspuvussa, on syytä tehdä ero selväksi, ettei henkilökohontaista kantaa sekoiteta puolustusvoimien organisaation kantaan. Yksityishenkilönä perustettavaa profiilia ei saa liittää työ sähköpostiin.

Yleisen palvelusohjeen mukaan ammattisotilaalla on oikeus kirjoittaa julkisesti. Ammattisotilaalla on myös sananvapaus, mutta se ei poista vastuuta sanomisista. Hänen on oltava erityisen tarkka, huolellinen ja harkitseva viestiessään yksityishenkilönä sosiaalisen median eri keskustelufoorumeissa. Esitetyistä näkemyksistä saatetaan tehdä päätelmiä myös puolustusvoimien suhtautumisesta asiaan, vaikka siitä ei olisikaan kyse. Sosiaalisen median suuren ja erinäisen vastaanottajakunnan kesken viestien tulkinta voi vaihdella ja kirjoituksia saatetaan tulkita tarkoituksellakin väärin. Verkkopohjainen sosiaalinen media on erityisen julkinen. Kerran lähetetty viesti on heti laajalle joukolle julkinen ja peruuttamaton, joten viesteissä tulee noudattaa samanlaista harkintaa kuin virkamies noudattaisi puhuessaan julkisuudessa.

Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan on vil-

kastuttanut turvallisuuspolitiikasta käytävää keskustelua. Monet ammattisotilaatkin ovat esittäneet somessa omia yksityishenkilön turvallisuuspoliittisia kannanottojaan esim. Natosta, ja hyvä niin, koska asiantunneville näkemyksille on tänä keväänä ollut erityistä tarvetta. Ammattisotilaan ei siis tarvitse olla tuppisuuna, vaan myös hän voi osallistua somessa julkiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Somessa voi esittää kriittisiä mielipiteitä, kun sen tekee asianmukaisesti, asiallisesti sekä kontekstiin sopivasti.

Esitetyt faktat on oltava virheettömiä. Mielipiteet on ilmaista objektiivisesti ja asenteesta riippumattomasti tuomalla esiin kaikki asiaan vaikuttavat seikat, eikä vain niitä, jotka miellyttävät itseään eniten tai muutoin tukevat vain omaa mielipidettä. Kaikessa vuorovaikutuksessa on säilytettävä hyvät käytöstavat ja vältettävä esittämästä henkilöitä tai ryhmiä koskevia hyvien tapojen vastaisia näkemyksiä. Sotilas vastaa aina itse kaikista antamistaan lausunnoista tai kirjoituksista. Sanavalintoihin on syytä kiinnittää erityistä huomiota, että ei loukkaa ketään, ei provosoi eikä provosoidu.

Natosta lyhyesti

Koonnos: Antti Kymäläinen

Pohjois-Atlantin puolustusliitto, Nato

Pohjois-Atlantin puolustusliitto perustettiin 4. huhtikuuta 1949 Washingtonissa. Naton päämaja on Brysselissä ja sen yhteydessä toimivat jäsenmaiden pysyvät delegaatiot. Natossa on tällä hetkellä 30 jäsenmaata. Suomi ja Ruotsi luovuttivat jäsenhakemuksensa Natolle 18.5.2022. Jäsenyyden toteutuminen edellyttää, että kaikki nykyiset jäsenmaat hyväksyvät liittymisen.

Tehtävät

Naton tehtävänä on taata jäsenvaltioidensa vapaus ja turvallisuus poliittisin ja sotilaallisin keinoin. Sen perustehtäviin kuuluvat yhteinen puolustus ja pelote, kriisinhallinta sekä turvallisuutta edistävä yhteistyö muiden järjestöjen ja valtioiden kanssa.

Naton yhteinen puolustus perustuu integroituun sotilaalliseen komentorakenteeseen, yhteiseen puolustus suunnitteluprosessiin ja harjoituksiin. Järjestelyillä varmistetaan, että Nato kykenee puolustamaan jäsenmaitaan tilanteen sitä vaatiessa.

Naton sotilaallinen rakenne on jäsenmaiden antaman poliittisen ohjauksen alainen.

Naton peruskirjan 5. artikla

Sopimuksen painavin oikeus ja velvoite on 5. artiklan mukainen yhteinen puolustus - hyökkäys yhtä jäsenmaata kohtaan on hyökkäys kaikkia kohtaan.

Artikla velvoittaa jäsenmaita auttamaan hyökkäyksen kohteeksi joutunutta jäsentä tarpeelliseksi katsomallaan tavalla, mu-



kaan lukien sotilaallisen voiman käyttö. Kukin jäsenmaa määrittää itse panoksensa muodon ja laajuuden.

Naton historian aikana 5. artiklaan on vedottu vain kerran - 11. syyskuuta 2001 Yhdysvaltoja vastaan tehtyjen terrori-iskujen jälkeen. Tuolloin Naton jäsenmaat asetuivat yksituumaisesti Yhdysvaltain tueksi. Maat tukivat Yhdysvaltoja mm. lupaamalla satamansa, lentokenttensä ja ilmatilansa sen käyttöön. Myös Naton yhteisiä AWACS-ilmavalvontakoneita ja valmiusjoukoihin kuuluvia sota-aluksia annettiin terrorismin vastaiseen toimintaan.

Päätöksenteko-organisaatio

Naton tärkein päätöksentekuelin on Pohjois-Atlantin neuvosto, joka koostuu jäsenvaltioiden pysyvistä edustajista. Puheenjohtajana toimii Naton pääsihteeri. Neuvosto kokoontuu vuosittain myös jäsenmaiden ulkoministerien ja puolustus-

ministerien kokoonpanolla sekä tarpeen mukaan huippukokouksiin jäsenmaiden valtionpäämiesten voimin. Päätöksenteko perustuu yksimielisyyteen.

Naton korkein sotilaallinen elin on sotilaskomitea. Sen tehtävänä on neuvoa Pohjois-Atlantin neuvostoa sotilaallisessa strategiassa. Sotilaskomitean alaisuudessa toimivat sotilastoiminnasta vastaava strateginen operaatioesikunta sekä puolustus suunnittelusta ja valmiuksien kehittämisestä vastaava transformaatioesikunta.

Mitä Nato-jäsenyys maksaa Suomelle?

Nato-jäsenyyden vuotuinen lisäkustannus on noin 1–1,5 prosenttia Suomen nykyisestä puolustusbudjetista. Tämä tarkoittaa noin 55–60 miljoonaa euroa vuodessa. Summa koostuu osallistumisesta Naton yhteiseen budjettiin ja henkilöstön lähettämistä Naton sotilaalliseen komentorakenteeseen.

Puolustusmäärärahojen määrästä ja kohdentamisesta jokainen Naton jäsenvaltio päättää itse. Suomen puolustusmenot on suhteutettu Suomen puolustuksen tarpeisiin.

Jäsenmaiden yhteisesti sopimana tavoitteena on käyttää puolustusmenoihin vähintään kaksi prosenttia bruttokansantuotteesta, mikä tarkoittaa Suomen puolustusbudjetin säilyttämistä suunnilleen nykyisellä tasolla.

Lähteet: Valtioneuvosto, ulkoministeriö, puolustusministeriö ja Nato

Mitkä ovat Nato-Suomen vaikutukset Puolustusvoimiin?

Teksti: Marko Jalkanen

Millainen armeija tulee Nato-Suomen Puolustusvoimista? Lähetetäänkö ammattisotilaita ja kalustoa Nato-operaatioihin? Mistä me revimme henkilöstöä vielä Nato-tehtäviin, kun jo kotimaan kansallisissa tehtävissä on pula tekijöistä? Millaiset ovat ammattisotilaiden palvelusuhteen ehdot mahdollisissa Nato-tehtävissä? Tuleeko kansainvälisiä Nato-tehtä-

viä myös opistoupseereille? Tulkitaanko mahdolliset Nato-tehtävät sotilaseläkettä kartuttavaan aikaan? Millainen vakuutusturva näissä operaatioissa olisi? Onko myös evp-henkilöstöllä mahdollisuutta päästä Nato-tehtäviin?

Nämä ovat kysymyksiä, jotka muun muassa ovat askarruttaneet päällystöllisiä jäseniä viime aikoina. Tosiasia on, että hen-

kilöstöasioihin vaikuttavista tekijöistä ei vielä tiedetä edes valtioneuvostossa. Suomi saa lisätietoa liittymiskeskusteluissa, ja kokonaisuus rakentuu todennäköisesti tulevien vuosien aikana. Päälystöllisessä ollaan yhdessä muiden ammattisotilaiden henkilöstöjärjestöissä ajan hermolla ja Nato-vaikutuksista kerrotaan heti lisää, kun on jotain kerrottavaa.

Esimies- ja vuorovaikutusvalmennus tukee johtajana kehittymistä

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Puolustusvoimat

Puolustusvoimien sanotaan olevan Suomen suurin johtajia kouluttava organisaatio. Johtajana kasvaminen ja kehittyminen on elinikäinen prosessi. Tänä päivänä puolustusvoimat panostaa palkatun henkilöstön esimies- ja vuorovaikutusvalmennukseen, jonka avulla kehitetään työntekijöiden vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja sekä tuetaan esimiesasemassa olevien henkilöiden johtajana kehittymistä. Valmennus on avointa kaikille henkilöstöryhmille, ja sitä antavat puolustusvoimien omat valmentajakoulutuksen saaneet henkilöt. Valmennus perustuu 1990-luvun lopulla kehitettyyn, ihmisten johtamista korostavaan syväjohtamisen malliin, jonka neljä kulmakiveä ovat innostus, luottamus, oppiminen ja arvostus (ILOA). Valmennuksessa hyödynnetään uunituoretta *Johtajan käsikirja 2022:ta*. Edellinen käsikirja oli vain 10-vuotias, vuodelta 2012, mikä kuvaa hyvin alan nopeaa kehitystä.

Käytännön toteutus perustuu siihen, että jokaisessa hallintoyksikössä on koulutettuja valmentajia, jotka oman toimensa ohel-

la järjestävät valmennusta. Heidän työtään tukevat puolustushaarojen ja laitosten päävalmentajat. Puolustusvoimien esimies- ja valmennustoimintaa koordinoi päävalmentaja yhdessä kehittämisryhmän kanssa.

- Tavoitteenamme on kehittää ja tukea henkilöstön vuorovaikutustaitoja, ihmisenä kehittymistä, toimintaa työyhteisössä ja jatkuvaa oppimista. Valmennuksessa tuodaan esiin erilaisia tapoja oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen, ja siinä ratkotaan yhdessä omasta työstä esiin nousevia haasteita, mikä luo myös uutta tietoa ja käytänteitä. Valmennus tukee myös työyhteisötaitojen kehittymistä, luo valmiuksia oman käyttäytymisen kriittiseen arviointiin ja kannustaa sen suunnitelmalliseen kehittämiseen, kertoo Puolustusvoimien päävalmentaja, everstiluutnantti, kasvatustieteiden tohtori **Pekka Halonen**. Hän toimii Maanpuolustuskorkeakoulun johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksen johtajana.

Vuoden mittainen prosessi

Valmennus kostuu neljästä lähiopetuspäivästä sekä itsenäisistä että ryhmässä teh-

tävistä oppimistehtävistä. Nelipäiväinen valmennus jakaantuu vuoden ajalle, mutta se voidaan toteuttaa myös sovellettuna kahden päivän mittaisena kokonaisuutena. Valmennus on rakennettu tukemaan yksilön oppimista ja sen jälkeen tiimin, ryhmän, yksikön ja koko organisaation kehittymistä.

- Ensimmäisen päivän tavoitteena on luoda perusteet valmennukselle siten, että valmennettavat tietävät, mitä on tavoitteellinen vuorovaikutus ja ymmärtävät syväjohtamisen periaatteet ja mallin tarkoituksen. Päivän jälkeen valmennettavat tuottavat itselleen syväjohtamisen mallin mukaisen vuorovaikutusprofiilin. Se kerätään mahdollisimman kattavasti sisältäen itsearvion sekä alais-, kollega- ja esimiespalautteen (360°-palaute).

Miten suhtautua ja valmistautua muutoksiin?

Nykypäivän työelämässä muutos on jatkuvaa, ja sen myötä turvallisuuden tunne muuttuu turvattomuudeksi. Yksi ensimmäisen valmennuspäivän pohdinnan aiheista onkin suhtautuminen muutokseen ja sen

VALMENNUSJÄRJESTELMÄMME





kokeminen. Millaisia muutoksia työyhteisösi on kokenut? Entä miten olet suhtautunut ja valmistautunut muutoksiin ja miten olet kokenut esimiehesi toiminnan muutokses-
sa?

- Muutoksen pääosassa ovat aina ihmiset – jokainen työntekijä on tärkeä. Tällöin esimiehen oikeudenmukainen johtaminen, osaamisen johtaminen ja henkilöstön osaamisen varmistaminen sekä vastuuntunto yksilöistä korostuvat. Tärkeässä roolissa on myös itsensä johtaminen: ole läsnä, osallistu, kuuntele ja ota vastuuta. Muista

lisäksi oman paineensietokyvyn sekä tosiasioiden ja tunteiden välisten suhteiden hallinta, Halonen avaa ensimmäisen valmennuspäivän sisältöä.

Arvioi omaa käyttäytymistäsi kriittisesti

Toisena valmennuspäivänä käsitellään itsetuntemuksen ja palautteen merkitystä itsensä kehittämisen näkökulmasta, ja sen aikana puretaan kerätty vuorovaikutusprofiili. Tavoitteena on, että valmennettava osaa ja haluaa arvioida omaa käyttäytymis-

tään kriittisesti ja että hänellä on perusteet henkilökohtaisen kehityssuunnitelman laatimiseksi.

- Kerätystä vuorovaikutusprofiilista käydään valmentajan kanssa kahdenkeskisen profiilikeskustelu. Sen tarkoituksena on tukea valmennettavaa löytämään saamastaan palautteesta omat vahvuutensa ja kehittymistarpeensa. Kolmas valmennuspäivä on niin kutsuttu ”arvopäivä”. Tarkoituksena on ohjata valmennettava pohtimaan omia ja työyhteisön arvoja sekä niiden merkitystä käyttäytymiseen. Omien arvojen ja valintojen pohtiminen on tärkeä osa käyttäytymisensä sekä esimies- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä.

Kolmannen päivän jälkeen kerätään niin sanottu toistoprofiili noin puolen vuoden päästä ensimmäisestä profiilista. Neljäntenä valmennuspäivänä reflektoidaan (pohditaan) saatuja ja opittuja asioita. Toistoprofiilin purkamisen jälkeen valmennettava täydentää laatimaansa kehityssuunnitelmaa ja tarkentaa kehityslausekseen.

- Viimeisen valmennuspäivän tärkeimpänä tavoitteena on kannustaa ja sitouttaa valmennettava itsenäisesti analysoimaan kriittisesti omaa käyttäytymistään, keräämään omasta toiminnastaan palautetta ja kehittämään itseään saamansa palautteen perusteella.

Koronapandemia pakotti Puolustusvoimatkin siirtymään nopealla aikataululla etätyöskentelyyn. Henkiseen valmistautumiseen tai koulutukseen ei ollut paljoakaan aikaa. Aluksi varmasti useimpia viehätti mm. ajatus päivittäisten työmatkojen poisjäämisestä, mutta ajan kuluessa etätyön varjopuolet saattoivat nousta esiin. Entä millaiset valmiudet esimiehillä oli alaistensa etätöiden johtamiseen?

- Etätyöskentelyn hyödyt painottuvat työn ja muu elämän yhteensovittamiseen sekä keskittymisen ja tehokkuuden parantumiseen. Suurimmat haittapuolet liittyvät tietoteknisiin haasteisiin, työergonomiaan, työn tauottamisen unohtamiseen ja yksinolon tunteeseen. Lisäksi työyhteisön hajanaisuuden lisääntyminen on todennäköistä, everstiluutnantti Pekka Halonen kertoo etätöiden hyötyjä ja haittoja.

Miten etätyötä johdetaan?

Yksin tai ulkopuoliseksi jäämisen tunne voi heikentää merkittävästi etätyön tuloksellisuutta ja työyhteisöön kuulumisen kokemusta. Etätyöntekijältä vaaditaan kykyä itsensä johtamiseen, jossa painottuvat valmiudet itsenäiseen ja omaaloitteelliseen työskentelyyn sekä ongelmanratkaisukykyyn.

Yhteiset pelisäännöt ja luottamus – mitä minun pitää tehdä ja mitä minulta odotetaan?

- Johtamisen kannalta yksi keskeinen kysymys on se, miten esimies pystyy varmistamaan etätyötä tekevän henkilön työ- ja toimintakyvystä sekä työhyvinvoinnista. Johtamisessa korostuvat esimiehen ja

alaisen välinen luottamus sekä se, miten päivittäinen tai viikoittainen vuorovaikutus toteutetaan. Vuorovaikutuksessa painottuu erityisesti verkkojärjestelmien monipuolinen käyttö. Esimiehen on varmistuttava siitä, että etätyötä tekevä työntekijä tietää, mitä hänen pitää tehdä ja mitä häneltä odotetaan. Esimiehen ja työntekijän on rakennettava yhteiset pelisäännöt siitä, miten töiden tekemisestä ja edistymisestä raportoidaan ja miten työstä annetaan palautetta. Työyhteisökokousten tai tiimipalaverien lisäksi avoin ja luottamuksellinen kahdenkeskisen vuorovaikutus on tärkeässä asemassa, Puolustusvoimien päävalmentaja painottaa.

Uusien upseereiden eli kadettien koulutuksessa etätyön johtaminen ei vielä nouse esiin, mutta jatko-opinnoissa eli sotatieteiden maistereiden ja Yleisesikuntaupseerikurssin opetuksessa aihetta käsitellään.

Ivalon lentokentällä kapteeneja on muuallakin kuin lentokoneissa

Rajamiesten osaamiselle ja kokemukselle riittää kysyntää

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Juha Saari

Kapteeni evp. **Juha Saari** teki pitkän uran Lapin rajalla. Viimeiset kuusi vuotta hän toimi Ivalon rajavartioston päälikkönä, ja vielä reserviin siirtymisensä jälkeen häntä käytettiin samaisen aseman vartioupeerina ja asiantuntijana liki vuoden. Tämän jälkeen Saari siirtyi palveluneuvojaksi Ivalon lentoasemalle, sielläkin tuttujen rajamiesveljien joukkoon. Milaista on työskennellä siviilinä lentoasemalla ja onko rajamiestausta hyötyä Finavian palveluneuvojan työssä?



Työskentely lentoasemalla lieene kausiluontoista. Mitkä ovat Ivalon osalta kiireisimmät sesongit?

Vilkkain kausi painottuu talvisesonkiin. Eniten lentoja on marras-huhtikuun välisellä ajalla.

Miten tulit hakeutuneeksi nykyisiin tehtäviin?

Jo virkaurani aikana työskentelin useamman sesongin aikana passintarkastuksiin liittyvien tehtävien parissa lentoasemalla. Siinä tuli nähtyä muitakin lentoaseman tehtäviä ja kiinnostus heräsi. Tietysti osaltaan vaikutti sekin, että kentällä jo työskentelevät evp-rajamiehet aika usein kuittailivat, että joskus olet tänne hakenut.

Mitä tehtäviisi sisältyy?

Lentokentällä työskentelen Finavian palveluneuvojan tittelillä. Tehtäviini kuuluvat turvatarkastukset, lentoaseman valvonta- ja vartiointi sekä lisäksi tietysti matkustajien neuvonta ja opastus. Turvatarkastuksissa työskentelen sekä henkilö- että matkalaukukurvassa. Lisäksi joskus tehtäviini sattuu asematasovalvontaa, jossa työskennellään itsenäisesti asematasolla. Asematasovalvoja vastaa kaikesta muusta liikkumisesta asematason alueella pl. lentokoneet.

Miten helppoa tai vaikeaa oli sisäistää nykyinen tehtävä ja sen vaatimukset?

Kaikki työt lentoasemalla vaativat koulutuksen ja jokaiseen tehtävään on erikseen



hankittava pätevyys, jotka testataan erikseen. Lisäksi pätevyys on ylläpidettävä säännöllisellä harjoittelulla ja työskentelyllä työpisteellä.

Millainen osaaminen ja kokemus korostuvat palveluneuvojan tehtävässä?

Kokemus asiakaspalvelutilanteista on merkittävän suuressa roolissa lentokentällä. Vaikeatkin tilanteet ratkeavat helpommin, kun tietää, miten asiakastilanteissa toimitaan. Erityisesti ulkomaalaisten kanssa toimittaessa asiakaspalvelukokemuksella on suuri merkitys.

Miten voit hyödyntää rajamieskokemustasi ja -osaamistasi?

Suurin hyöty rajamieskokemuksesta on oppi ulkomaalaisten asiakkaiden kohtaamisesta. Omalla käytöksellään pystyy tekemään asiakkaalle hankalistakin asioista siedettäviä. Tärkeää on osata perustella asiakkaille tehtävät päätökset riittävän selkeästi. Suomessa viranomaistoiminta lähtee vähimmän haitan periaatteesta asiakkaalle. Niillä opeilla pärjää lentokentälläkin pitkälle, kun muistaa, että turvallisuuteen liittyvistä seikoista ei kuitenkaan tingitä tippaakaan. Asematasovahtina toimittaessa rajamieskokemuksesta on runsaasti hyötyä. Asematasolla tilanteet vaihtelevat nopeasti, ja ne pitää ratkaista heti käytettävissä olevan tiedon perusteella. Virkauransa aikana rajavartiomiehet harjoittelevat säännöllisesti erilaisia tilanteenhallintaharjoituksia, joten selkärangasta löytyy toimintamalleja nopeisiin ratkaisuihin.

Kerroit, että myös muita evp-kollegoja on töissä Ivalon lentokentällä.

Tällä hetkellä täällä työskentelee TTK:laisina eli tarvittaessa töihin kutsuttavina viisientistä rajavartiolaitoksen virkamiestä. Heistä neljä on entisiä kapteeneja ja var tiopäälliköitä, ja yksi on entinen vuoropäällikkönä toiminut rajavartiomestari. Vuosien saatossa on ollut muitakin, mutta osa on jo lopettanut nämä työt.

Millaista palautetta olet saanut asiakkailta ja esimiehiltä?

Asiakkailta ja esimiehiltä saatu palaute on ollut pelkästään positiivista. Aika usein ulkomaalaisilta asiakkailta kuulee, että teillä täällä Ivalossa on erittäin ystävällisiä virkai-

ljoita turvatarkastuksessa. Maailman kansainvälisillä lentokentillä turvatarkastukset eivät välttämättä ole kaikkein ystävällisimpiä tapahtumia.

Tiedoksi muuten muillekin opistoupe-seeriveljille, myös tuleville sesongeille haetaan turvatarkastajia kausiluonteiseen työhön. Jos Lapin maisemat ja kansainvälinen ilmapiiri kiinnostavat, niin ei muuta kuin hakemuksia tekemään. Turvatarkastajan peruskurssi kestää noin viikon ja sen päälle tehdään noin kaksi kuukautta harjoittelua. Harjoittelujakson jälkeen osaaminen testataan ja sen jälkeen Traficom myöntää lisenssit toimia turvatarkastajana.

Sitoutuneita työntekijöitä

Suomen pohjoisimmalla lentoasemalla Ivalossa on pitkäaikainen kokemus rajamiesten työskentelystä. Lentoaseman päällikkö **Jarmo Pyhäjärvi** kertoo, että rajan entisiä työntekijöitä on ollut palkkalistoilla jo toistakymmentä vuotta. TTK:laisia tarvitaan eniten juuri meidän kii-

lopun aikana. Työvuorot hyväksytetään heillä etukäteen ja he voivat valita niistä itselleen parhaiten sopivat. Rajan väki soveltuu hyvin näihin tehtäviin ja he ovat myös varsin sitoutuneita. Entisessä työssä hankittu kokemus ja asiallinen asiakaspalveluasenne ovat hyödyksi – meillä jokainen asiakas on tärkeä, Pyhäjärvi painottaa.



Vammautuneet Kriisinhallintaveteraanit ry.

Taipuu vaan ei katkea – koskaan

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Sotamuseo ja Heikki Harisen arkistot

Vammautuneet Kriisinhallintaveteraanit ry:n tarkoituksena on auttaa ja tukea rauhanurva- ja kriisinhallintatehtävissä loukkaantuneita, haavoittuneita, vammautuneita ja sairastuneita sekä heidän tukijoukkojaan. Yhdistyksen jäsenet toimivat kokemusasiantuntijoina yhteistyössä Puolustusvoimien, puolustusministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön, Valtiokonttorin, Suomen Rauhanurvaajaliiton ja Laitilan Terveyskodin kanssa.

Kipu, tuska, pelkotilat ja ahdistus helpottavat – Vertaistuki kantaa, kun et itse jaksa – Vaikeneminen EI ole kultaa.

Raumlainen **Sanna-Kaisa Lehto** aloitti Porin prikaatissa kansainvälisten asioiden sosiaalikuraattorina ja samalla vakuutusurva-asiamiehenä kesällä 2011.

- Työssäni kuulin monista ongelmista ja haasteista Valtiokonttorin ja loukkaantuneiden rauhanurvaajien välillä. Silloin tiedossa olleet loukkaantuneet kutsuttiin Pääesikuntaan paneelikeskusteluun, johon osallistuvat mm. Valtiokonttorin, Puolustusvoimien ja Sotilaslääketieteen keskuksen edusta-

jat. Tapaamisessa syntyi ajatus uuden koontumisen järjestämisestä vertaistuen näkökulmastakin. Porin prikaati organisoit tällaisen tilaisuuden alkuvuodesta 2012, ja seuraavassa vuositapaamisessa 2013 tehtiin päätös yhdistyksen perustamisesta tukemaan toimintaa. Sain olla ryhmän virkaatekevänä ”äiteenä” kevääseen 2015, ja nyt olen yhdistyksen sihteeri. Jäseniä meillä on nyt 54, Lehto muistelee yhdistyksen alkuaikojia.

Lehdon mukaan yhdistyksen jäsenten vammat vaihtelevat hermokivuista sosiaalisten tilanteiden pelkoon ja näkyvät mm. liikkumisessa (pyörätuoli), levottomuudessa (ei voi olla paikoillaan pitkiä aikoja) tai puheen vaikeutumisena (aivovamma).

- Kaikki ovat tervetulleita mukaan, kunhan vamma tai sairaus on syntynyt kriisinhallintatehtävissä.

Kohtelu muuttunut myönteiseen suuntaan

Ensimmäinen kahden viikon pilottikuntoutus käynnistyi 2014 Laitilan Terveyskodissa (entinen Veljeskoti), ja sille osallistui neljä rauhanurvaajaa. Terveyskodille on

kertynyt erinomainen kokemus sotiemme veteraanien kuntoutuksessa, ja siksi hoitotoimen ammattilaiset kykenevät antamaan vammautuneille kriisinhallintaveteraaneille juuri heidän vammoihinsa sopivan ja toimivan kuntoutuksen. Kuntoutusjaksot edistävät fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä sekä vahvistavat oman elämän aktiivista toimivuutta. Rahoituksesta riippuen vuosittain tuetaan 2–3 henkilölle viikon maksuton kuntoutus. Jäseneksi haakeutuminen tapahtuu ottamalla yhteyttä yhdistyksen hallituksen jäseneseen, joka esittelee vammautuneen tiedot hallitukselle.

Vammautuneiden kriisinhallintaveteraanien kohtelu on muuttunut myönteiseen suuntaan vuosien varrella.

- Suurin muutos tapahtui sen jälkeen, kun Valtiokonttorin edustajat saatiin ”lasitornista” tutustumaan koulutukseen ja tutustumiskäynnille itse operaatioihin. Tämä sen vuoksi, että he voivat päätöksiä tehdessään paremmin ymmärtää, ettei rauhanurvaajan työ ja olosuhteet ole mitenkään verrattavissa varusmiesten toimintaympäristöön.



Sirpale, joka poistettiin Heikki Harisen alaselästä vaivaa häntä edelleen. Onneksi hänellä on toistaiseksi voimassa oleva maksusitoumus fysikaaliseen hoitoon.



Haittaluokan myöntäminen vei viisi vuotta

Kerroimme kapteeniluutnantti Heikki Harisen haavoittumisesta sinkoiskussa Afganistanissa marraskuussa 2010 (Päällystölehti 5/2013). Harinen sai osuman sirpaleesta alaselkäänsä. Vielä tuolloin vammautuneiden kohtelu ja suhtautuminen taistelutilanteissa haavoittuneisiin rauhanturvaajiin ei kaikilta osin ollut onnistunutta ja asiallista.

- Kerran soittaessani Valtiokonttorin virkailijalle ja pyytäessäni kiirehtimään maksusitoumuksen käsittelyä sain vastauksen, "että mitäs menit sinne, kyllä sinä tiesit, että Afganistan on vaarallinen paikka", Harinen kertoi yhdeksän vuotta sitten julkaisutussa jutussa.

Maksusitoumuksen sai noihin aikoihin kerrallaan vain kymmeneen hoitokertaan.

Edellisen haastattelun jälkeen Valtiokonttori v. 2015 myönsi Hariselle haittaluokan, viisi vuotta haavoittumisesta. Päätökseen vaikutti työterveyslääkärin uusi lausunto, ja samalla hän sai toistaiseksi voimassa olevan maksusitoumuksen (30 krt/v) fysikaaliseen hoitoon. Tämä on myös mahdollistanut pitkäaikaisen hoitosuhteen luomisen fysioterapiassa, minkä johdosta hoidot ovat enemmän kuntoutusta tukevia kuin akuutin vaivan tai kiputilan hoitoa.

- Kohtelun osalta suurin positiivinen muutos on tapahtunut juuri Valtiokonttorin osalta. Nykyisin siellä ymmärretään paremmin kriisinhallintaympäristöä ja palveluksen aikaisia riskejä. Hoidon suhteen en tunnista erityisiä edistysaskeleita, Harinen kuvaa nykytilannetta.

Edunvalvontaa on jatkettava aktiivisesti

Kapteeniluutnantti Heikki Harinen siirtyi reserviin viime joulukuun alussa, ja sen myötä loppui myös työterveyshuolto. Palveluksen aikana oli helppo mennä omalle

terveysasemalle tutulle lääkärille tai saada työterveyshoitajalta lähete yksityiselle lääkäriasemalle.

- Reserviin siirtyminen haittaa lääkärille pääsyä siinä mielessä, että ainakin täällä Kirkkonummella terveyskeskuksen omalle lääkärille pääsy vie yleensä viikkoja. Akuuttivastaanotolla normaali odotusaika on kohdallani ollut nelisen tuntia, mutta onneksi ei ole tarvinnut montaa kertaa lääkärissä käydä.

Vaikka vammautuneiden asioiden hoito on parantunut, edunvalvonnan eteen pitää edelleen tehdä töitä.

- Psykkisen hoidon korvaamisen määräaika sitä tarvitsevilla kriisinhallintaveteraaneilla on yksi vuosi – se pitäisi poistaa tai ainakin pidentää. Haittaluokan saaneille tulisi tarjota mahdollisuus käyttää vakuutusyhtiöiden sairaaloita julkisen terveydenhuollon sijaan. Lisäksi STEA:n (Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus) avustusten loppuminen vaikeuttaa yhdistyksemme toimintaa huomattavasti.



Akava myönsi huomionosoituksia päälystöliittolaisille toimijoille

Akava myönsi huomionosoituksia päälystöliittolaisille toimijoille

Akavan ansiomerkki voidaan myöntää tunnustuksena Akava ry:n hyväksi tehdystä ansiokkaasta työstä tai Akavan päämääriä edistävästä toiminnasta. Päälystöliittolaisille toimijoille myönnetty huomionosoitukset luovutettiin Puheenjohtajapäivien yhteydessä huhtikuussa.

Hopeinen ansiomerkki

Jyrki Lukkarinen

Pronssinen ansiomerkki hopeisin lehvin

Ilkka Huttula

Reino Mäkelä

Pronssinen ansiomerkki

Santtu Kytöjoki

Jaakko Levä



NOA-presidentit koolla Tanskassa

Pohjoismaisten sotilaiden ammattijärjestöjen (NOA) puheenjohtajat kokoontuivat toukokuun alkupäivinä keskustelemaan ajankohtaisista asioista ja tulevasta syksyisestä tapaamisesta. Keskusteluissa nousivat esiin palvelussuhteen ehdot ja Ukrainan tilanne.

- Yhdeksi pääaiheeksi nousi kannaltamme ajankohtainen aihe, kuinka ulkomaan tai NATO-komennusten palvelussuhteen ehdot on muissa pohjoismaissa järjestetty, puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** avaa kokouksen keskusteluita.

Syksyn kokouksessa on tarkoitus jatkaa myös nuorten sotilaiden ulosvirtauksen käsitteilyä.

- Pohjoismaisissa veljesjärjestöissä tämä aihe on akuutti.



Keskieläke 1 784 euroa vuodessa

Eläketurvakeskuksen (ETK) julkaiseman tiedon mukaan vuonna 2021 keskimääräinen kokonaiseläke oli 1 784 euroa kuukaudessa. Nousua edellisvuoteen oli reilu 20 euroa.

Suomalaisten eläkkeistä 70 prosenttia oli alle 2 000 euron suuruisia. Kolmasosan eläke jäi alle 1 250 euron kuukaudessa. Yli 3 000 euron eläkkeitä sai yhdeksän prosenttia eläkkeensaajista.

Eläkkeet jakautuvat maantieteellisesti. Suurimmat eläkkeet maksetaan Etelä-Suomessa. Sama ero näkyy myös sukupuolten välillä, sillä etelässä miesten ja naisten eläkkeet eroavat enemmän kuin pohjoisemmassa. Viime vuonna naisten keskieläke oli 1 601 euroa ja miesten 2 006 euroa kuukaudessa.

Nyt julkaistut keskieläkkeet kuvaavat Suomessa asuvien, työeläkettä tai kansaneläkettä saavien keskimääräistä kuukausieläkettä. Tarkasteluun eivät kuulu osa-aikaeläkettä, osittaista vanhuuseläkettä tai pelkkää perhe-eläkettä saavat.

Päälystöliiton eläkelaskuriin on päivitetty uusimmat tiedot. Laskurin näyttää suoraan eläkearviosi verrattuna miesten kokonaiseläkkeen jakaumaan. Jakauma on luokiteltu 250 euron portain.



Lakiehdotus valtion henkilöstön työtapaturmasuojan laajentamisesta etätyössä lausunnoille

Valtiovarainministeriö on valmistellut lakiehdotuksen, jolla parannetaan valtion henkilöstön työtapaturmasuojaa etätyössä.

Lakimuutos on tarpeellinen, koska etätyöskentely on lisääntynyt koronapandemian aikana. Myös pandemian jälkeen valtiolla ennustetaan tehtävän enemmän etätyötä kuin pandemiaa edeltävänä aikana. Lisäksi valtiolla edistetään uusia työnteon tapoja ja monipaikkaista työtä kuten etätyötä. Henkilöstöä tulee kohdella tasapuolisesti tapaturman sattuessaa huolimatta siitä, työskenteleekö henkilö etä- vai läsnätyössä.

Valtion henkilöstön työnteon yhteydessä sattuneet tapaturmat korvataan tälläkin hetkellä riippumatta työn tekemisen paikasta. Etätyötä tekevän tapaturmaturva on kuitenkin suppeampi kuin läsnätyötä tekevän, sillä nykyisessä laissa on säädetty rajoituksia etätyötä tekevän korvaussuojaan. Jatkossa korvattavan etätyötapaturman tulisi liittyä työnteeseen tai työnteon vuoksi tehtävään siirtymiseen.



Urheilujohtajan lyhyet

Teksti ja kuva: Toni Rinta

Mestaruuskilpailut

Pääliiketoiminnan mestaruuskilpailut kutistuvat tänäkin vuonna. Hiihtoa ei järjestetty ja ammunnan osalta järjestäjän ongelmaksi muodostui samanaikaiset koulutustoiminnan lisävelvoitteiden aiheuttamat päällekkäisyydet. Tämä tarkoittaa myös sitä, että valmennuspatruunat jaetaan näillä näkymin samalla tavalla kuin kahtena edellisenä vuotena. Siitä on muodostunut jo lähes perinne.

Uunituoreen tiedon mukaan myös suunnistus tullaan perumaan. Järjestäjän oli otettava huomioon tehtävien priorisointi sekä henkilöstön jaksamisen ja toimintakyvyn varmistaminen.

Mitenkä kauaskantoiset vaikutukset koronalla ja maailman tämänhetkiselä tilanteella sitten on, se jää nähtäväksi. Tässä vaiheessa kaikkein tärkein asia on henkilöstön jaksaminen ja toimintakyvyn ylläpitäminen. Asiat on laitettava tärkeysjärjestykseen ja jostain on tällöin aina tingittävä. Toivon kuitenkin, että jatkossa päästään normaaliin rytmiin ja mestaruuskilpailut pystytään tulevaisuudessa järjestämään.

Kokemuksia ja hyviä vinkkejä lukijoilta

Alla on muutama aihe, joista mielelläni kirjoittaisin. Tähän tarvitsisin teidän lukijoiden apua ja kokemuksiinne, mielipiteitänne. Itselläni ei ole niistä juurikaan omakohtaisia kokemuksia, mutta teillä varmasti on. Mielelläni haastattelisin juuri sinua, pääsisit jakamaan kultaakin arvokkaampia kokemuksia ja antamaan hyviä vinkkejä samojen asioiden kanssa painiville. Voisimme sillä innostaa lukijoita tarttumaan haasteeseen ja hyvien käytänteiden kautta saada onnistumisen elämyksiä.

Oletko tehnyt tai aloittanut kuntoremontin? Kokenut elämäntapamuutoksen tai liikunnallisen herätyksen? Oletko ollut tai menossa kuntoutukseen työterveyshuollon kautta? Oletko käyttänyt liikunnanohjaajan palveluita hyväksesi? Oletko aloittanut uuden harrastuksen? Tässä muutama aihe, mistä kaipaisin yhteydenottoja juuri sinulta. Kokemuksesi voisivat auttaa monia olemaan oman elämänsä supersankareita. Koskaan ei ole liian myöhäistä aloittaa ja panostaa itseensä, tulevaisuuteen. Pienelläkin muutoksella voi olla suuri vaikutus. Edesmennyt mäkilegendaa lainaten "elämä on ihmisen parasta aikaa".



Kesän liikuntavinkki: kuntoportaait

Hyvä ja monipuolinen treeni voi löytyä lähempää kuin uskotkaan. Suomesta löytyy jo satoja kuntoportaita. Portaita löytyy eri mittaisia, mutta tehokkaaseen treeniin ne sopivat kaikki. Porrastreeni on tehokas tapa kehittää kestävyyskuntoa ja alavartalon lihaksia. Erityisesti pakarat ja pohkeet ovat kovilla. Voit kokeilla monenlaisia liikkeitä ja kuormittaa kehoa eri lailla. Saat treeniin vaihtelua pyrähdyksillä, hypyillä, kyykyillä ja askelluksilla. Toki portaita voi käyttää myös ylävartalon treenaamiseen dippien ja punnerrusten muodossa. Erilaisia liikkeitä voit kehittää vaikka miten paljon, vain mielikuvitus on rajana. Kävelylenkille saa kummasti lisää tehoa portaiden avulla.

Tärkein ohje aloittelijalle: aloita rauhallisesti, oma taso huomioiden. Isoin haaste aloittelijalle on maitohapon kertyminen lihaksiin, ja näin ne myös väsyvät huomattavasti nopeammin kuin kävelyssä. Kannattaa siis pitää taukoa kiipeämisen välissä, jotta

syke ehtii tasaantua ja maitohapot hieman huuhtoutua. Alkuun on myös hyvä tarkkaila päivän tai parin ajan, miten lihakset ovat porraskävelyyn reagoineet. Aloittelijalle riittää aluksi varsin hyvin pelkkä kävely ylös ja alas, esimerkiksi 15–30 minuuttia kerrallaan vaikka kävelylenkin ohessa. Jatka portaita kävelyä 3–4 viikkoa noin kolme kertaa viikossa. Kehon ja lihasten kannattaa antaa tottua portaita rauhallisesti. Kun kävely sujuu, voit lähteä rohkeasti kokeilemaan erilaisia liikkeitä matkalla ylös: askelkyykky, polvennosto, ristiaskel, spurtti, loikka, juoksu, punnerrus... Näissä kannattaa huomioida oikea tekniikka. Muista kuitenkin alkuun ja loppuun hyvä verryttely, ellet jo mennyt paikalle pyörällä, hölkkäen tai kävellen.

Liikunnallista kesää lukijoille!
"Reippaus ei maksa mitään!"
Toni Rinta
Urheilujohtaja
Pääliiketoiminta ry
toni.rinta@paallystoliitto.fi
0299456126



Kesäpäivät ja 20-vuotisjuhlat

Teksti: Markku Virtanen

Evp-yhdistyksen kesäpäivät pidetään Hotelli Scandic Aulangossa, Hämeenlinnassa 19.–21.8. Osoite on Aulangontie 93. Majoitus kahden hengen huoneissa, mahdollisuus yhden hengen huoneeseen lisähinnasta. Hintaan kuuluu aamiaiset, lauantain lounas ja illallinen ja museoretki Militariaan, rouville oma opastus. Kokoontuminen la 20.8. klo 11.00. Lounas klo 11.30 ja juhlaillallinen klo 19.00 (juhlaillallisella tumma puku mitalien kera). Sunnuntaina aamiainen ja huoneen luovutus klo 12 mennessä.

Viikonlopun hinnat

pe – su	220 euroa,	1 hh 350 euroa
la – su	150 euroa,	1 hh 215 euroa
la koko päivä		100 euroa
la juhlaillallinen		60 euroa

Tilaisuuteen tulee ilmoittautua 15.7. mennessä sähköpostilla osoitteeseen lauri.sund@pp1.inet.fi tai puh 0500 736 383 ja osallistumismaksu on maksettava yhdistyksen tilille nro FI90 4456 0010 2343 19. Muistakaa ilmoittaa myös ruoka-aineallergiat ilmoittautumisen yhteydessä.

Tervetuloa

Jäsenristeily Tukholmaan 23. - 25.10.

Lähdetään risteilemään Helsingistä Tukholmaan 23.10. klo 17.15 ja palataan reissusta 25.10 klo 10.10. Mukaan voit ottaa puolison tai vaikka kaverin, miten haluat.

Risteily pitää sisällään premium aamiaiset sekä päivälliset buffeeravintolassa. Majoitumme joko Seaside premium LYX -hytteihin tai a4T seaside standard -hytteihin. LYX-hytit ovat ensisijaisesti tarkoitettu pariskunnille. Ilmoittaudu risteilylle 1.9 mennessä sähköpostitse osoitteeseen markku.s.virtanen@gmail.com tai puhelimitse 040 769 3256 ja maksa mak-su tilille FI90 4456 0010 2343 19. Risteilyn hinta on 130 euroa/henkilö, kun majoittujia on kaksi hytissä ja 160 euroa, jos haluat oman hytin. Kokoonnumme 23.10 klo 16.15 mennessä Helsinkiin Katajanokan terminaaliin, missä jaetaan hyttikortit. Laivalla kokoonnumme klo 17.30 konferenssitalaan, missä kerrotaan reissun tarkempi ohjelma. Sunnuntain päivällinen nautitaan vasta klo 20.00 eli kannattaa varautua myöhäisempään päivälliseen. Paikkoja on varattu rajoitettu määrä - ole siis nopea.

Tervetuloa





Uusi ja mielenkiintoinen tehtävä saattaa tulla vastaan yllättäenkin. Ohjaaja Aku Louhimies, kapteeni Harry Lagerström ja näyttelijä Andrei Alén tutustumassa Arrow 22 -harjoitukseen.

- Pyrin omalla työpanoksellani suunnittelemaan ja ohjaamaan erilaisia viestinnällisiä vaikutuskeinoja, jotta saavuttaisimme yhä paremmin viestinnällämme kuulijoita. Työpäivien sisältö vaihtelee valtavasti, ja se koetaan työn parhaimpina puolina.
- Toisella viikolla saatan olla tapaamassa Suomen Elokuvasäätiön tiloissa **Aku Louhimiestä** ja toisella Akun tehtaalla Tampereella **Aku Syrjää** ja **Juha Torvista**. Palvellessaan ennen siirtoa Vekaralla Lagerström tutustui erilaisiin videotuotantoihin, esimerkiksi Taistelukenttä 2020 -elokuvaan.
- Toimin silloin erilaisten tuotantojen yhteyshenkilönä. Tänä päivänä työn alla on useampia elokuva- ja televisiosarjoja, joissa puolustusvoimat toimii yhteistyökumppanina. Niiden ollessa vielä suunnitteluasteella tai kesken, tarkempaa sisältöä ei avata.
- Voin luvata, että todella herkullisia tuotantoja on luvassa lähivuosien aikana.

Rohkeasti kohti uutta

Teksti: Juha Susi Kuva: Puolustusvoimat

Moni saattaa miettiä opistoupseerien tehtävä- ja seuraajasuunnittelun tehtäviä tutkiessaan, riittääkö oma osaaminen järjestelmään kirjattuihin tehtäviin. Kapteeni **Harry Lagerström** on loistava esimerkki siitä, kuinka uusi ja mielenkiintoinen tehtävä voi löytyä hyvinkin yllättäen.

- Olen peruskoulutukseltani pst-mies ja toimin pitkään panssarintorjuntaohjusjoukkueen johtajana Vekaralla. Nykyään toimin Pääesikunnan Viestintäosaston strategisen viestinnän suunnittelijana.

Kaikki alkoi vajaan kymmenen vuoden takaisista panssarintorjuntaohjusammunnoista. Hyvin menneiden ammuntojen ja niihin liittyneiden kuvauksien jälkeen häntä pyydettiin mukaan Kokonaisturvallisuusmessujen yhteydessä järjestettävään taistelunäytökseen vuonna 2015.

- Tehtäväni olisi toimia kyseisen näytöksen osallistuvan varusmiesjoukon johtajana ja kouluttajana. Koin tehtävän mielekkääksi ja samalla haastavaksi, joten vastasin suostuvani.

Kyseiset messut ja siihen liittynyt taistelunäytös olivat onnistuneet, joten konseptia päätettiin jatkaa PV100-kiertueella. Lagerströmiä pyydettiin uudestaan mukaan

tähänkin kokonaisuuteen.

- Kiertue oli varsin haastava, huomioiden kaikki haasteet mm. varusmiesten majoituksissa, mutta kaikki nämäkin voitettiin. Taistelunäytökset olivat menestys, ja ne vetivät kaikilla paikkakunnilla katsomot äärimmilleen.

Onnistuneiden tapahtumien myötä Lagerströmiltä kysyttiin kiinnostusta siirtyä Pääesikunnan Viestintäosastolle. Paikka oli aukeamassa edeltävän tehtävänhoitajan halutessa palata kotikonnuilleen.

- Kävin kriisinhallintatehtävien palveluspaalla työhaastattelussa, jonka jälkeen nimeni laitettiin seuraajalistalle. Olen nyt ollut vuoden Viestintäosaston kirjoilla.

Opistoupseerin koulutuksesta on moneen hommaan

Nykyisessä tehtävässään Lagerströmin suurin osa työajasta menee erilaisten tv:n ja elokuvien tuotantotukipyyntöjen käsittelyyn, esittelyyn sekä mahdolliseen toimeenpanon valmisteluun ja tukemiseen. Tämän lisäksi hän osallistuu Puolustusvoimien viestinnälliseen vaikuttamiseen liittyvään suunnitteluun, kuten erilaisten messutapahtumien sekä julkaisujen valmisteluihin ja rakentamiseen.

Koti Kouvolassa, leipä maailmalla

Lagerström ei halunnut muuttaa työn perässä Helsinkiin, vaikka on siellä syntynyt. Koti säilyi Kouvolassa. Tämä tietää pendelointiä.

- Olen jo varsin hyvin tottunut junalla matkustamiseen. Aamujunassa kuuden jälkeen on mukava nauttia aamupalaa ja lukea uutisia tai katsoa leffaa.

Matka-ajan lukeminen työajaksi olisi terve tullut uudistus.

- Harmi, ettei näin ole. Junamatkaa voisi hyödyntää esimerkiksi sähköpostien lukemiseen reilun tunnin työmatkalla. Tai osallistumalla verkkokokouksiin.

Onneksi etätöyt ovat vähentäneet junassa istumista. Virkamatkat ja ajoittaiset hajatöyt tuovat vaihtelua.

- Nyt pandemian hiukan hellitettyä käyn työpisteellä noin kahdesti viikossa.

Palataan lopuksi vielä OUKES-järjestelmään. Lagerström tunnustaa olleensa pitkään mukavuudenhaluinen, joten omassa pst-tehtävässä oli helppo pysytellä. Siirtyminen muualle ei kiinnostanut.

- Tiedän, että kaltaisiani muutospelkoisia on paljon, mutta kannustan todellakin tarttumaan haasteisiin ja hakeutumaan oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Enpä olisi tällaista urapolkua voinut kuvitella, kun astuin Panssarintorjuntakomppanian ovesta varusmiespalvelukseen vuonna 1990.



Henkivakuutus kertoo, että rakastat

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

if.fi/henkivakuutus

Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

