

Pääallystö- lehti

4/2022 SYYSKUU



Hyödyntäkää osaamistanne

18



MPK:n koulutuksilla kysyntää

26



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2022

aineisto- ja ilmestymispäivät

Numero	Aineisto	Ilmestyy
5	5.10.	28.10.
6	23.11.	16.12.

Aineiston voi toimittaa päätoimittajalle tai toimitussihteerille alla oleviin sähköpostiosoitteisiin. Evp-sivuille tulevan aineiston osalta yhteys ennakkoon Markku Virtaseen. 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

OSOITTEENMUUTOKSET:

Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

Osoitelähde: Päällystöliiton
jäsenrekisteri

SISÄLTÖ

- | | | | | | |
|----|---------------------------------------|--------------------|----|---------------------------------------|-------------------|
| 9 | ■ | SANAN SÄILÄ | 17 | ■ | JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ |
| 10 | ■ | PÄÄLUOTTAMUSMIEHET | 32 | ■ | LIIKUNTA |
| 12 | ■ | RAJA | 34 | ■ | EVP |



Rovaniemellä kerätään
muistoja s. 35

Evp-sivujen aineisto

Evp-sivuille tulevan aineiston osalta yhteys ennakkoon Markku Virtaseen. Toimitus päättää julkaisukynnyksestä.

- 6 Päätoimittajalta
- 20 Isot päätökset odottavat
- 22 Yhteistoiminnan ilot ja murheet
- 24 Vain reppurin elämää
- 33 Lyhyesti

Kuluvana vuonna harjoituksissa on näkynyt runsaasti kansainvälistä väriä. Vigilant Knife -harjoitus kokosi yhteen joukkoja Ruotsista ja Isosta-Britanniasta. Kuva: Puolustusvoimat/ Combat Camera/Leevi Keinänen



PÄÄLLYSTÖLIITTO RY

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

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

Jäsensihteeri Anja Mustajoki 040 301 9290, Järjestösihteeri Sanna Karell 040 301 9297.

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

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

Kylmää kyytiä luvassa

Tuntemattoman sotilaan kersantti Hietasen lausahdus Petroskoin illassa on kovin ajankohtainen: ”Kyl mää sen tunnustan et sota on pelkkä pahanteko, molemmin puolin, alottakoon sen sit kuka hyvänsä. Siit joutuin kärsimään semmosekki jotka eivät ole kenelläkään pahaa tehneet.” Näinhän se on, ja tällä hetkellä Venäjän hyökkäyssodan raskainta hintaa maksaa luonnollisesti Ukraina ja sen kansa jo pelkästään uhrien ja aineellisten tuhojenkin osalta. Mutta kylmää kyytiä on luvassa muuallakin Euroopassa ja meillä täällä Pohjolassa. Talousennusteet tuntuvat synkkenevän päivä päivältä. Suomen talouden kasvun ennustetaan pysähtyvän ja sitä seuraisi syvenevä taantuma. Korkea inflaatio jatkuu ja korot nousevat, puhumattakaan ruoan, energian tai polttoaineiden hinnan noususta, joiden johdosta kotitalouksien ostovoima jatkaa heikentymistä entisestään. Julkisten tilojen lämpötiloja lasketaan ja kansalaisia kehoitetaan sähkön säästöön energiakriisin välttämiseksi. Jos tämä on sodan hinta meille, on sen hintalappu kuitenkin siedettävä, vaikkakin monelle kansalaiselle raskas taakka. Kaikki on kuitenkin suhteellista. Meillä vallitsee kuitenkin rauha, vihollisen ohjukset eivät tuhoa lähiötämme ja itsenäisen Suomen lippu liehuu salossa. Rauha nykypäivänäkään ei ole itsestäänselvyys. Meidän rauhantakuumme on uskottava puolustus uskottavine suorituskykyineen ja sen tärkein voimavara on henkilöstö. Keskusjärjestömme Akava nosti esille budjettiriihikannanotossaan, että erityisesti turvallisuuden toimijoiden henkilöstöresursseja pitää edelleen lisätä, jotta muun muassa Nato-jäsenyyden velvoitteisiin ja sisäisen turvallisuuden ughiin voidaan vastata hyvin. Hallituksen talousarvioesityksessä ensi vuodelle esitetään puolustusbudjetin kasvua yhdellä miljardilla. Tämä 20 prosentin kasvu tähän vuoteen verrattuna kohdistuu pääosin toimintamenojen tasokorotuksiin, puolustusmateriaalihankintoihin ja maanpuolustusjärjestöjen toiminnan tukemiseen. Vaikka panostukset puolustukseen kokonaisuutena ovat historiallisen suuria, olisi ollut toivottavaa, että puolustusbudjetin kirstusta olisi kohdennettu enemmän määrärahoja henkilöstön jaksamisen tukemiseen ja riittävien resurssien luomiseen, sillä henkilöstön riittävyys ja jaksaminen ovat haaste ilman mahdollisen Nato-jäsenyyden tuomaa lisäkuormitustakin. Kertausharjoituksien, operatiivisen toiminnan ja kansainvälisen yhteistyön lisääntyminen pitää huolen siitä, että kyyti on kylmää puolustusvoimien henkilöstönkin osalta. Vallitsevilla resursseilla ei henkilöstön kuormitusta voi säätää astetta vähemmälle kuten energiansäästökampanjassa, vaikka kulutuspiikkejä tulisi pystyä leikkaamaan molemmissa.

Vielä ei kuitenkaan ole myöhistä tehdä korjaavia toimenpiteitä. Eurot eivät vielä ole puolustusministeriön tai puolustusvoimien tileillä eivätkä kulutettu. Tarvitaan vain aitoa tahtoa pitää huolta henkilöstönsä jaksamisesta, joten nyt on puolustushallinnolla näytön paikka. Me olemme valmiita - kysymys kuuluukin, kääritäänkö hihat ja käydään yhdessä savottaan jaksamisen parantamiseksi?

Tällä hetkellä päivityksen alla olevan puolustusvoimien henkilöstöstrategian tavoitetilä on ajallisesti 2030-luvun puoliväli. Jotta voitaisiin turvata puolustusvoimien tehtävien edellyttämä

Kuva: Mikko Perön



henkilöstömäärä, tulee strategiassa linjata voimallisemmin palikatun henkilöstön määrän kasvattaminen. Valtioneuvoston puolustuselonteon linjauksien mukainen 500 henkilötyövuoden ja liittoutumisen tuomien velvoitteiden edellyttämät lisätehtävät ovat jo lähtökohtaisesti riittämätön lisäys henkilöstön määrään. Henkilöstömäärän ja tehtävien tulee olla tasapainossa, jotta puolustuksen suorituskyky olisi uskottava muutenkin kuin vain paperilla. Ei myöskään pidä unohtaa jo olemassa olevien resurssien täysimääräistä hyödyntämistä. Ammattikuntamme, opistoupseerien, laajan osaamisen ja pitkäaikaisen kokemuksen hyödyntäminen tulee huomioida strategisissa linjauksissa nykyisen henkilöstöstrategian mukaisesti. Meistä on ulosmittavissa osaamista puolustusvoimille vielä vuosia strategian tavoitetilän jälkeenkin.

Oman haasteensa vallitseva tilanne tuo neuvottelumaailmaan. Meillä valtiolla virka- ja työehtosopimus on voimassa aina helmikuun loppuun 2024. Vuoden 2023 palkankorotuksista toteutusaikoinen on sovittava työrauhan vallitessa 21.12.2022 mennessä, ja mikäli neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, on osapuolilla oikeus irtisanoa sopimus päättymään helmikuun loppuun 2023. Tämän vaihtoehdon aktivoituessa on edessämme kokonaan uusi täysi neuvottelukierros jälleen poikkeusolojen vallitessa. Vuoden 2023 palkkaratkaisun neuvottelut eivät tule olemaan paraatimarssia Uraliin, vaan omat heijasteensa taloustilanteen lisäksi luovat muiden sektoreiden ratkaisut ja myös Soten mahdollinen sopimusratkaisu. Kaikkein pitää olla valmiina kuten partiopoika, sillä niin sodassa kuin neuvottelurintamalla yhteistyössä on voimaa.

Päällystöliiton Evp-yhdistys on jo 20 vuoden ajan ansiokkaasti ajanut eläkkeellä olevien ammattiveljien etuja ja edistänyt jäsenten maanpuolustushenkistä yhteenkuuluvuutta toimien myös tärkeänä linkkinä palveluksessa olevien jäsenten ja liittomme suuntaan. Kiitän Evp-yhdistyksen toimijoita kautta aikojen arvokkaasta työstänne ammattikuntamme eteen sekä haluan onnitella Päällystöliiton puolesta kaikkia Evp-yhdistyksemme jäseniä.


Jyrki Lukkarinen
puheenjohtaja



Koulutuspäällikkö, eversti Kari Pietiläinen korostaa jokaisen oman osaamisensa kehittämistä, erityisesti kielitaidon osalta. Toiveena on myös saada lisää resursseja henkilöstöä suunnitelmallisesti lisäämällä.

Koulutusala seuraa aikaansa

Teksti ja kuva: Juha Susi

Puolustusvoimien koulutuspäälliköllä eversti **Kari Pietiläisellä** on monta rautaa tulella. Muutaman vuoden takainen varusmiesten koulutusohjelman jalkautus on edelleen käynnissä, kansainvälisten harjoitusten määrä kasvaa huomattavasti, kertausharjoituksia lisätään ja suunnitelmissa on ulottaa kutsuntajärjestelmä koko ikäluokkaan. Huomioimatta ei ole jäänyt myöskään Venäjän hyökkäyksestä Ukrainaan saatavat opit.

- Olemme kehittäneet koulutustamme omista lähtökohdistamme viimeiset vuosikymmenet, ja kuten Puolustusvoimain komentaja, kenraali **Timo Kivinen** totesi REUTER'sin haastattelussa, olemme valmistautuneet oikeantyyppiseen sotaan.

Muutokset toteutetaan tutkimuksen kautta

Venäjän käynnistämästä sodasta ja erityisesti Ukrainan toiminnasta mahdollisesti

saatavia oppeja ei siirretä suoraan puolustusvoimien käytäntöihin. Muutokset koulutukseen tehdään pääsääntöisesti tutkimuksen kautta, ja sitä tehdään tiiviisti eri tahoilla tällä hetkellä.

- Puolustushaarojen tutkimuskeskuksissa on jatkuvana tehtävänä seurata ja raportoida asiaan liittyen. Sen lisäksi meillä on jatkuvasti käynnissä LI- ja LL-toiminta (Lessons Identified – Lessons Learned), jonka kautta havaintoja tehdään omaan koulutuksemme liittyen.

Yksi nopeasti käyttöön otettu muutos on ollut A2 keltainen -organisaatiosta luopuminen. Jatkossa harjoituksissa ei siis enää mainita keltaisen valtion tekemisiä. Hyökkäys on muuttanut myös keskustelukulttuuria.

- Keskustelemme Venäjästä ja Venäjän uhasta aiempaa avoimemmin. Puolustusvoimat on läpinäkyvä organisaatio, jossa asioista keskustellaan niiden oikeilla nimillä.

Harjoitusorganisaatioita tarvitaan jatkossakin. Tällä saralla tehdään yhteistyötä Naton kanssa.

- Harjoitusvastustajan kokoonpanojen tulee noudattaa samaa mallia.

Pietiläinen nostaa esiin myös toisenkin muutoksen, joka on tapahtunut käynnissä olevan sodan myötä. Viestit kentältä kertovat, että monet palvelustaan suorittavat varusmiehet ovat alkaneet ymmärtää, miksi puolustusvoimat on olemassa ja miksi sitä tarvitaan.

- Isänmaallisuuden ja maanpuolustustahdon vahvistuminen näkyvät varusmiesten puheissa uudenlaisena pohdintana: Venäjän hyökkäyksen vaikutus näkyy ja sen merkitystä sanoitetaan varusmiespalveluksen merkityksellisyyden kautta nyt eri tavalla.

Eettiset arvot ovat nousseet esiin

Otsikoihin ovat nousseet venäläisten sotilaiden julmuus erityisesti siviilejä kohtaan. Tällainen sodankäynti tuntuu vastenmieliseltä ja kaikkien sivistyneiden arvojen vastaiselta. Kuin vastakohtana tälle, puolustusvoimissa on käynnistetty toimintakyöhyohjelma osana koulutus uudistusta.

- Taistelijan mieli ja keho ovat hyvä kokonaisuus. Nykyvarusmiehet pohtivat sotilaallisen voiman ja väkivallan käyttöä eri tilanteissa. Eettisenä lähtökohtana on, että yleiseen asevelvollisuuteen perustuvassa puolustusratkaisussa vallitsee aina yhteys kansan ja asevoimien välillä, mikä toteutuu niillä resursseilla ja keinovalikoimalla, jotka puolustusvoimat saa yhteiskunnalta.

Koulutuspäällikön puheissa nousevat esiin usein arvot. Enemmistö varusmiehistä – kuten koko kansasta – ajattelee, että erimielisyydet ja konfliktit maiden välillä tulisi ratkaista rauhanomaisesti ja ilman sotilaallista voimankäyttöä.

- Silti he ovat valmiita myös puolustamaan itseään, läheisiään ja Suomea tarvittaessa aseellisesti, sotilaallista ja kuolettavaa voimaa käyttäen. Oikeutettu puolustautuminen on vanha käsite, mutta kiteyttää osuvasti suomalaisten arvot ja eettisen harkinnan suhteessa sodan moraaliseen tragediaan, joka ei määrittele, ketkä ovat oikeassa vaan ainoastaan sen, ketkä ovat jäljellä.

Kertausharjoituksiin panostetaan

Kertausharjoituksia, puolustusvoimien vapaaehtoisia harjoituksia, vapaaehtoista maanpuolustusta ja reserviläisen omaehtoista itsensä kehittämistä viedään nyt eteenpäin kokonaisuutena. Tavoitteena on

tätä kautta rakentaa reserviläisille nousujohteisia urapolkuja ja toisaalta roolittaa koulutusta entistä enemmän.

Jatkossa yhä useampi reserviläinen saa käskyn kertausharjoitukseen, jotka sisällöltään keskittyvät erityisesti puolustusvoimien valmiuden ja erilaisten suorituskykyjen harjoitteluun.

- Kansainväliset harjoitukset Suomessa lisääntyvät, ja tämä näkyy myös reserviläiselle kertausharjoituksissa. Evp-henkilöstöä tullaan käyttämään jatkossa lisää, myös palvelusuhteessa puolustusvoimiin. Tähän painetta tuo osaltaan myös Nato-jäsenyys.

Kertausharjoitusten lisääntyessä tarve kouluttajille lisääntyy. Tarkoituksena on käyttää entistä enemmän Maanpuolustuskoulutuksen (MPK) reserviläiskouluttajia erityisesti kertaus- ja vapaaehtoisissa harjoituksissa. Tämä vapauttaa osan puolustusvoimien henkilökunnasta muihin koulutustehtäviin.

- MPK:n rooli on kasvamassa ja kumppanuus on jo nyt luonteeltaan operatiivista. Koulutustuen lisäksi sen toinen päätehtävä tulee olemaan koulutuksen ja joukko-tuotannon tukeminen paikallispuolustukseen liittyen.

MPK kouluttaa yksilö- ja ryhmätaitoja kaikkiin paikallispuolustuksen tehtäviin kraanaatinheitinkoulutuksesta kyberpuolustukseen. Puolustusvoimat hyväksyy käytössä olevat opetuspaketit.

- Puolustusvoimat määrittää jatkossa entistä tarkemmin MPK:n koulutustehtävät, ja yhteinen suunnittelu sekä toteutus tapahtuvat joukko-osastoihin ja aluetoimistoihin tukeutuen.

Itse harjoituksissa tapahtuu lisäksi muutoksia. Siinä missä varusmiesten koulutusohjelma päivitettiin 2020-luvulle, uudistetaan myös kertauskoulutusta. Käytössä on reservin koulutuksen kehittämissuunnitelma, RESKESU.

- Kyseessä on toimenpideohjelma. Mietinnässä on eri opintomodulien ja täydennyskoulutustapahtumien hyödyntäminen osana reservien kouluttamista. Verkko-opetukset ovat osa tätä suunnitelmaa.

Palkatun henkilöstön täydennyskoulutuksen hyödyntäminen

Lähestyvän kehityskeskustelukierroksen aikana kannattaa tuoda esiin oma kiinnostuksensa täydennyskoulutukseen. Sitä tulee tarkastella henkilön nykyisen ja tulevaisuudessa tehtävissä tarvittavan osaamisen kautta, ottaen huomioon jäljellä olevan työuran pituus.

- Jos työuraa on jäljellä vielä vuosia, on

suunnitelmallinen, joukko-osaston tai puolustushaaran ohjaama täydennyskoulutus suositeltavaa. Kokonaisuutena opistoupseerien täydennyskoulutusta jatketaan edelleen, henkilön oma halu ja puolustusvoimien tarve huomioiden.

Pietiläinen mainitsee esimerkkinä useita tehtäviä, jotka ovat hyvin laaja-alaisia. Osassa niistä on mahdollista hyödyntää olemassa olevan täydennyskoulutuksen opetustilaisuuksia.

- Esimerkkeinä työ- ja palvelusturvallisuus, järjestelyala ja tiedustelu. Osaan tehtävistä ei luonnollisesti ole soveltuvia koulutuksia tarjolla. Tällöin työssäoppiminen ja työtehtävien dokumentointi ja reflektointi ovat tärkeitä.

Soveltuvaa täydennyskoulutusta voidaan hakea myös puolustusvoimien ulkopuolelta.

- Mikäli se koetaan työntekijän ja puolustusvoimien kannalta järkeväksi ja kustannustehokkaaksi ja että työntekijä ehtii hyödyntää saamaansa koulutusta puolustusvoimien kannalta hyvällä tavalla.

Yhtenä henkilöstön koulutustapana Pietiläinen nostaa esiin mentoroinnin.

- Opistoupseerithan ovat iältään ja kokemuseltaan mitä parhaita mentoriaina omalla osaamisalueellaan. Kun joukko-osastojen perehdytys- ja työssäoppimisen suunnitelmia laaditaan ja päivitetään, tulee pohtia myös opistoupseerien roolia ja hyödyntää heidän kokemustaan eri henkilöstöryhmien perehdyttämisessä ja erityisesti työssä ohjaamisessa.

Koko ikäluokan kutsunat lähitulevaisuudessa

Parlamentaarisen komitean mietinnön mukaan naisten roolia maanpuolustuksessa tulee kasvattaa. Samoin mietintöön oli kirjattu ajatus kutsuntajärjestelmän ulottamisesta koko ikäluokkaan.

- Kutsuntojen kehittämisen tarkempi suunnittelu käynnistyy syksyllä, kun puolustusministeriön johtama poikkihallinnollinen työryhmä käynnistää työnsä. Työhön osallistuu myös opetus- ja kulttuuriministeriö.

Yhteisten kutsuntojen kehittäminen etenee kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vuodesta 2024 pilotoidaan naisten valintatilausyksiköiden yhdistäminen miesten kutsuntoihin, ja sitten todennäköisesti vuodesta 2026 alkaen järjestetään yhteinen kutsuntapäivä koko ikäluokalle kouluissa osana oppivelvollisuutta.

- Ajatuksena on siis viedä koko ikäluokkaa koskeva tilaisuus oppilaitoksiin, jolloin suuria lisätarpeita tilojen osalta ei pitäisi puolustusvoimille kohdentua. Lisähenkilöstöä aluetoimistoihin tarvittaneen noin 1/alue-toimisto. Kouluilla on toteutuksessa suuri

vastuu. Uudistuksessa tullaan hyödyntämään uusia sähköisiä palveluita, joiden kehittäminen ja ylläpitoon tarvitaan lisähenkilöstöä.

Kielitaidon kehittäminen korostuu

Koulutusala yhdenmukaistaa koulutuksen sisältöjä Naton ohjesääntöjen ja oppaiden kanssa niissä aiheissa, jotka nähdään tarpeelliseksi.

- Jatkossa kielitaitovaatimukset tulevat nousemaan ja yhä suurempi osa opinnoista tullaan toteuttamaan englannin kielellä. Liittoutuminen avaa uusia mahdollisuuksia hankkia osaamista liittolaismaista ja Naton osaamiskeskustoista, eikä välttämättä kaikkia täydennyskoulutustapahtumia ole siksi mielekäästä järjestää Suomessa.

- Vastaavasti Suomessa järjestettäviä opetustilaisuuksia voidaan yhä enemmän avata ulkomaisille opiskelijoille. Liittoutumisen aiheuttamat muutokset vaikuttavat aluksi muuhun täydennyskoulutukseen.

Puolustusvoimilla ei vielä ole tiedossa Nato-jäsenyysneuvotteluissa määritettäviä, eri henkilöstöryhmiin kohdistuvia tehtävämääriä ja osaamisvaatimuksia. Sen vuoksi opistoupseerien roolia ei koulutuspäällikkö halua tässä vaiheessa vielä arvioida.

- Vaatimusten tarkennuttua puolustusvoimat tulee tarkastelemaan kaikkien henkilöstöryhmien käyttöä Nato-organisaation tehtävissä. Oma ennakoarvioni on, että joitakin Nato-esikuntien tehtäviä varmastikin tulee opistoupseereille.

Kari Pietiläinen

- Pääesikunnan koulutuspäällikkö
- Eversti
- 56-vuotias
- Työskennellyt aikaisemmin mm. Kai-
nuun prikaatin esikuntapäällikkönä,
Maavoimien suunnittelupäällikkönä
ja Maasotakoulun johtajana
- Naimisissa, yksi lapsi
- Harrastukset: Liikunta, jääkiekko,
sotahistoria

Motto/elämänohje: Raudanluja
suunnittelu takaa laadukkaan lopputu-
oksen!

Ennustaminen on vaikeaa, varsinkin tulevaisuuden

Talven ja kevään poikkeukselliset tapahtumat saivat kesän aikana lisää jatkoa. Uniperin megalomaanisia tappioita, sähkön hinnan karkaamista pilviin ja pitkään aikaan korkealle nousseita inflaatiolukuja ei kevään aikana vielä osattu aavistaa. Viitteitä tosin oli, mutta osattiinko niitä hyödyntää?

Inflaatiopeikko vaikuttaa myös syksyn aikana käytäviin neuvotteluihin sopimuskauden lopun palkankorotuksista. Kun Tilastokeskuksen mukaan kesä-heinäkuun inflaatioluvut hipovat jo kahdeksaa prosenttia, ei korotuksissa päästäne vastaaviin lukuihin. Vastavetona valtiovarainministeriön suunnalta onkin kuultu esityksiä tuloveron alennuksista, mikäli korotukset pysyvät maltillisina.

Tuloveroalennuksista puhuttaessa kuulee usein niiden suosivan hyvin ansaitsevia. Totta, näinhän se toimii. Toimii myös toisin päin: isot tulot, korkea pidätysprosentti. Tuloveroalennukset kun pitäisi tehdä kuulemma pieni- ja keskituloisille. Se olisi muka oikeudenmukaisempaa. Kaikkein pienituloisimpien osalta tuloverolla ei ole merkitystä, kun he eivät sitä edes maksa.

Verohelpotusten kytkeminen sopimusneuvotteluihin palauttaa mieleen vanhan TUPO-järjestelmän. Ministeriön ehdotukselle ei ollakaan lämmenty niin työnantajien kuin työntekijäpuolen osalta. "Back to the Eighties" -neuvottelut lienee peruttu.

Tottahan se on, että mikäli korkeita inflaatiolukuja vastaan lähdetään taistelemaan korkeilla palkankorotuksilla, vaarana on entistä korkeammat inflaatioluvut. Kierre on valmis. Helppoa ratkaisua ei ole tiedossa, siinä ministeriö on oikeassa.

Poikkeuksellisia korotuksia eläkkeisiin

Eläkeläisillä lienee syytä hymyyn, sillä tämänhetkiset merkit ennustavat vuoden vaihteessa pitkältä ajalta reiluja korotuksia työeläkkeisiin. Kesän aikana kuultiin arvioita Eläketurvakeskuksen suunnasta jopa liki seitsemän prosentin korotuksista. Mediassa reviteltiin isoimpien eläkkeiden osalta jopa reilun tonnin korotuksia kuukausieläkkeeseen.

Pahaa pelkään, että syksyn aikana tulemme kuulemaan esityksiä korotusleikkureista tai jostain uusista tilapäisistä raippaveroista, joilla korkeampia työeläkkeiden korotuksia halutaan suitsia. Mieleen juolahtaa **Speden** sketsi, jonka mukaan suomalainen on ainoa, joka on valmis maksamaan 50 euroa siitä, että naapuri ei saa satasta.

Isokojen korotuslukujen taustalla on määritelmä, jonka mukaan vuosittain tehtävät työeläkkeiden tarkistukset tehdään. Kun 80 prosenttia määräytyy kuluttajahintojen vaikutuksen mukaan ja loput 20 prosenttia palkkojen kehityksen mukaan, saadaan lopputulokseksi mojova potti.



Siiri Susi

Tässä yhteydessä kannattaa palauttaa mieleen jokin aika sitten vaadittu taitetun indeksin poistoesitys. Nimiä kerättiin kansalaisaloitteeseen, jonka mukaan eläkkeiden tulisi seurata 100-prosenttisesti palkansaajien ansiotason kehitystä. Nyt tästä esityksestä ei enää kukaan puhu mitään.

Ruuhkaa kuljettimella

Liiton edunvalvojilla ja hallinnolla on tällä hetkellä useita isoja neuvoteltavia ja sovittavia asioita työn alla. Edellä mainittujen sopimusneuvotteluiden lisäksi niitä ovat tulevien Nato-tehtävien palvelussuhteen ehdot ja henkilöstöstrategian päivityksen vaikutukset opistoupseerien rooliin ja asemaan. Marraskuiseen Edustajakokoukseen mennessä kaikkiin noihin ei vielä ole valmiita ratkaisuja. Tilaisuuteen osallistuvat saavat varmasti kuulla, mikä on viimeisin tilanne juuri tuolloin.

Samassa tilaisuudessa edustajille esitellään viime Edustajakokouksen tekemän päätöksen mukaisesti hallinnon selvitykset. Nämä ovat osa liiton tulevaisuustyötä.

Edustajakokoukseen on vielä muutama kuukausi aikaa, ja sinä aikana ehtii tapahtumaan ja tekemään paljon, kuten ilmoittautumaan mukaan.



Onko lomatoiminnan alasajamiselle tarvetta?

Viime vuoden Edustajakokouksessa liiton hallitus velvoitettiin suunnittelemaan omaisuuden realisointi, ja samalla hallitukselle annettiin lupa tarvittaessa realisoida lomakohteita toimikaudella 2022–2025.

Päällystöliitolla on jäsenistön virkistyskäyttöön lomakohteita Saariselällä, Kolilla, Viemäellä ja Helsingissä. Kohteet toimivat hyvinä tukikohtina erilaisten aktiviteettien harrastamiseen kyseisillä paikkakunnilla. Päällystöliitto on halunnut tarjota jäsenilleen mahdollisuuden edulliseen lomailuun ja pitänyt kohteiden vuokrahinnat matalina. Lomakohteilla ei ole tarkoitus tahkota rahaa liitollemme vaan tarjota jäsenpalvelua jäsenillemme. Vaikka joinain vuosina lomatoiminta aiheuttaisi liitollemme kuluja, niin Päällystöliitto on hoitanut sijoituksiamme hyvin. Meillä on varaa ylläpitää nykyisen kaltaista lomatoimintaa vielä vuosia.

Vaikuta tulevaisuuteesi

Viime vuoden Edustajakokouksessa oli 27 yhdistyksen edustajat päättämässä 36 yhdistyksen ja 3 300 jäsenen asioista. Edustajakokouksen päätettäväksi yhdistyksiltä oli tullut kolme esitystä (lisäpalkkioiden lisääminen vuosilomalisään, omaisuuden realisointisuunnitelma ja lupa tarvittaessa myydä lomakohteet), jotka kaikki hyväksyttiin. Jos sinulle tärkeistä asioista tehtiin vääriä päätöksiä tai niitä ei ollut Edustajakokouksen käsiteltävänä, niin kerro niistä oman yhdistyksesi hallitukselle.

Tämän vuoden Edustajakokous kokoontuu 8.11. päättämään yhteisistä tavoitteistamme ja eduista. Kokouksessa tehdään päätöksiä yhdistyksien esittämistä asioista ja päätöksiä, jotka vaikuttavat liiton tulevaan toimintaan. Edustajakokousmateriaali on nähtävillä 17.10. alkavalla viikolla liiton jäsensivuilla Edustajakokous-välilehdellä. Perehdy aineistoon - erityisesti yhdistyksien esityksiin ja liiton tulevaisuuden suunnitelmiin. Kerro omalle paikallisyhdistyksellesi näkemyksesi asioista. Laittakaa oman yhdistyksen edustaja kokoukseen teidän näkemyksenne kanssa. Tämän vuoden ja tulevien vuosien Edustajakokouksissa te päätätte, millaista edunvalvontaa, jäsenpalveluja ja lomatoimintaa liitto tarjoaa meille 2020-luvun lopulla ja 2030-luvulla.

Kuva: Juha Susi



Havaintoja hallinnosta

Olen tammikuusta lähtien ollut mukana liiton hallitustyöskentelyssä. Alkuvuosi on ollut mielenkiintoinen ja opettavainen. Liiton toimiston väki ja kokeneemmat hallituksen jäsenet ovat osaavasti perehdyttäneet uutta tulokasta. Vaikka minulla oli jonkinlainen käsitys liiton toiminnasta, niin en todellakaan tiennyt, missä kaikessa liiton toimisto on mukana ja kuinka paljon he tekevätään työtä jäsentemme yhteisen edun eteen. Heidän työnsä yllätti minut.

Liiton toimistoon kuuluu puheenjohtaja, kaksi pääluottamusmiestä, järjestöpäällikkö, järjestösihteeri ja jäsensihteeri. He ovat vaikuttamassa lukuisissa neuvotteissa, kokouksissa ja tapaamisissa, jotta meidän henkilöstöryhmämme edut tulevat huomioiduksi. He hoitavat jäsen-

asioita, talouttamme, sijoituksiamme ja omaisuuttamme, jotta edunvalvonta ja toiminta pystytään turvaamaan viimeiseen opistoupseeriin saakka. Lisäksi he valmistelevat mittavat määrät erilaisia aineistoja. Eikä heidän työnsä ajoitu pelkästään ma-pe kello 8–16. He ovat meidän moottorimme. He tarvitsevat ainoastaan syötteitä kentältä. Olkaa aktiivisia.

Kapteeni Petteri Rankinen 47 v

- Kotipaikka Hämeenlinna
- Tietohallintopäällikkö, Panssariprikaati (Hattula)



Työeläkkeisiin reilu korotus

Teksti: Juha Susi

Eläketurvakeskuksen (ETK) laatiman suhdanne-ennusteen mukaan työeläkeindeksin muutos vuoden vaihteessa tulisi olemaan 6,9 prosenttia. Kyseinen arvio on laadittu elokuun lopussa. Käytännössä luku tarkoittaisi eläkkeiden nousua vastaavan määrän.

Vuosittain tehtävän indeksitarkistuksen määrään vaikuttavat Tilastokeskuksen laskemien kuluttajahinta- ja ansiotasoindeksin muutokset. Työeläkeindeksissä muutoksen osuus hintatasossa on 80 prosenttia ja palkansaajien ansiotason osalta 20 prosenttia. Näillä näkymin eläkkeet tulevat nousemaan prosentuaalisesti enemmän kuin palkat.

Korotuksen suuruutta ei enää tarvitse pitkään odottaa, sillä vuoden vaihteessa tapahtuvat eläkkeiden muutokset määräytyvät ensi kuussa. Sosiaali- ja terveysministeriö antaa asetuksella työeläkeindeksin ja palkkakertoimen pisteluvut vuosittain

lokakuun loppuun mennessä eli kaksi kuukautta ennen vuodenvaihteessa tehtävää eläkkeiden tarkistusta.

Kyseisen indeksin tarkastelukausi on vuoden pituinen, mikä sisältää edellisen vuoden viimeisen neljänneksen ja kuluvan vuoden kolme ensimmäistä neljännestä (1.10.2021 - 30.9.2022). Mikäli inflaatio nousisi vielä tämän vuoden viimeisten kuukausien aikana, vaikuttaisi se vasta ensi vuonna määritettävään indeksiin.

Edellisen kerran vastaavia korotuksia työeläkkeisiin nähtiin 1990-luvun alussa. Tuolloin työeläkkeitä nostettiin 7,69 prosentilla edellisvuoteen verrattuna.

Kun muistaa viime vuosien keskustelut eläkevarallisuuden riittävyydestä, herää pelko jonkin uuden tilapäisen leikkurin määrittämisestä. Toivottavasti tähän ei tarvitse mennä.

Kirjoitushetkellä ETK:n arvioima 6,9 prosentin korotus merkitsisi euroina seuraavanlaisia korotuksia:

Eläke/kk	Korotus eläkkeeseen/kk
2 500 €	172,50 €
2 750 €	189,75 €
3 000 €	207,00 €
3 250 €	224,25 €
3 500 €	241,50 €

Turkki hiostaa

Teksti: Antti Kymäläinen

Turkillä ja turkilla on eroa. Yhteistä niille on kuitenkin se, että molemmat hiostavat ja ovat ristiriitojen aiheuttajia.

Idän ja lännen strategisessa risteyskohdassa sijaitseva Turkki on kansainvälisessä politiikassa usein hämmentäjän roolissa. Aina ei saa selvää siitä, ovatko maan toimet hyvästä vai pahasta. Turkki taas on kiistanalainen pukine – eläinoikeustaistelijat pitävät viattomien luontokappaleiden nylkemistä nykyihmisen vaatettamiseksi barbaarisena ja epäeettisenä.

Ennen vanhaan turkki suojasi pohjoisen asukkaita viimoilta ja pakkasilta – kylmään kuolemislta. Ilmaston ja ilmapiirin muutoksen vuoksi turkista on kuitenkin tullut hiostava. Nyt tšekäläiset populaatiot – suomalaiset ja ruotsalaiset – hakevat suojaa Natosta, johon myös Turkki kuuluu. Maa on kuitenkin ollut vastahakoinen ottamaan uudet skandinaavit liittolaisekseen. Turkin mukaan hakijat suojelevat terroristeja ja suhtautuvat vastahakoisesti asekauppaan maan kanssa.

Turkin nihkeä suhtautuminen Suomen ja Ruotsin Nato-jäsenyyteen on ollut odottamaton ja ikävä koettelu. Liittymisprosessi nytkähti askeleen eteenpäin vasta sen jälkeen, kun hakijat olivat allekirjoittaneet Turkin kanssa yhteisymmärryspöytäkirjan Turkkia hiertäneistä kysymyksistä. Valitettavasti edes muste ei ehtinyt kuivua paperissa, kun Turkin presidentti jo esitti aivan toisenlaisen tulkinnan yhteisymmärryksestä kuin mitä neuvonpidossa oli puhuttu. Se, miten Suomen ja Ruotsin Nato-jäsenyyden ratifiointi Turkissa etenee, on yhä arvoitus.

Ristiriitainen on ollut Turkin rooli Naton jäsenenäkin. Maan tempaukset ovat puskeet hiekkä monen valtionpäämiehen otsalle.

Turkki on ahdistellut Kreikkaa vuosikymmenet – siitä huolimatta, että molemmat ovat Nato-maita. Kiistely on koskenut lähes kaikkea: mannerjalustan omistusta, maa-

ja aluevesirajoja sekä ilmatilaa. 1970-luvulla maat olivat tukkanuottasilla Kyproksen asemasta, ja tästä kehkeytyneen kriisin lopputulemana oli saaren edelleen jatkuva kahtiajakautuminen.

Päänvaivaa Natolle on tuottanut myös Turkin yhteistyö Venäjän kanssa. Muutama vuosi sitten Turkki päätti ostaa Venäjältä ilmatorjuntaohjusjärjestelmän Yhdysvaltojen vastustuksesta huolimatta. Jääräpäisyyden seurauksena Yhdysvallat jäädytti F-35-hävittäjäkaupat Turkin kanssa. Julisuudessa on arvailtu, että Turkki käyttää Suomen ja Ruotsin Nato-jäsenyyden jarruttamista keinona kannustaa Yhdysvaltoja kaupantekoon.

Tuorein tempaus oli Turkin ja Venäjän presidenttien Sotshin tapaaminen, jossa päämiehien mukaan otettiin konkreettisia askelia yhteistyön lisäämiseksi mm. kaupassa ja rahoituksessa – keskellä Ukrainan sotaa ja lännen Venäjälle asettamia pakotetoimia!

Turkillä on varmasti perusteltuja terrorismiin liittyviä turvallisuushuolia ja niihin pitää suhtautua vakavasti. Ongelmia aiheuttaa kuitenkin Turkin presidentin laaja määritelmä pahantekijöistä – terroristeja ovat kaikki, jotka eivät ole samaa mieltä hänen kanssaan. Ja hänen mielestään kaikki väärämielisetkin tulee teljetä tyrmään.

Turkki on arvoaan ja asemaansa korostava maa. Siitä on pitkään käytetty englanninkielistä nimeä Turkey, joka tarkoittaa myös kalkkunaa. Nyt Turkin mitta on tullut täyteen, eikä maa enää halua tulla mielikuissa yhdistetyksi rumiin lintuihin, joita teurastetaan ja kärvennetään jenkkiä kiitospäivän kunniaksi. Jatkossa Turkki haluaa tulla kutsutuksi nimellä Türkiye.

Suomessa Turkin lausuntoja ja toimia Nato-liittymisprosessin aikana on seurattu hämmentyneenä. Valtiojohdon julkiset reaktiot ovat kuitenkin tarjonneet diplomati-an oppitunnin presidentti Mauno Koiviston hengessä - ei pidä provosoitua, kun provosoidaan. Kansalaiskeskustelussa on kyllä kuultu kärkeviäkin mielipiteitä siitä, onko Turkin oikea paikka ylipäätään läntisten demokratioiden puolustusliitossa. Aiheellisesti voidaan ainakin kysyä, mihin me enää vihollisia tarvitsemme, kun meillä tulee Naton jäsenenä olemaan Turkin kaltainen ystävä?



Kuva: Seija Kymäläinen

Suunnittelun viikkolevon aikana tehty työ vähentää säännöllistä työaikaa

Tekstit: Marko Jalkanen

Puolustusvoimien työaikasopimuksessa (PVTAS) on sovittu viikkolevosta (11 §). Virkamiehelle on annettava vähintään 36 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo, ellei välttämättömistä virkatehtävistä muuta johdu. Viikkolepo on mahdollisuuksien mukaan sovittava sunnuntain yhteyteen.

Viime vuonna virastoeräneuvotteluissa sovittiin, että viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava. Korvaus tulee tehdä lyhentämällä virkamiehen säännöllistä työaikaa saamatta jäänyttä viikkolepoaika vastavalla ajalla. Lyhentäminen on tehtävä kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä. Lyhentämissääntö ei kuitenkaan koske sotilaallista harjoitusta, meripalvelua, päivystyspalvelua eikä sellaista valmiuden ylläpitoon liittyvää työtehtävää, johon ei ole voitu varautua työaikasunnittelussa. Viikkolevon korvaamismenettely koskee yksinomaan etukäteen suunniteltuja viikkolepoja, joiden aikana työhön käytetty aika korvataan. Toisin sanoen korvausmenettelyä sovelletaan vain niihin tilanteisiin, joissa

työvuorosuunnitelmassa vahvistetun viikkolevon aikana joudutaan teettämään virkatehtäviä. Tällöin virkamiehelle korvataan viikkolevon (36 tuntia) aikana työhön käytetty aika.

Kuvan esimerkissä A virkamiehelle on vahvistettu työvuoroluetteloon suunniteltu lauantaille ja sunnuntaille viikkolepo. Hänet määrätään kuitenkin viikkolevon ajalle lauantaiksi 1. lokakuuta töihin siten, että hän työskentelee tuona päivänä kello 8–17. Yhdenjaksoisen 36 tunnin viikkolevon tarkastelu tehdään lauantai kello 12:sta

sunnuntaihin kello 24:ään Virkamiehelle korvataan viisi (5) tuntia viikkolevon aikana työhön käytetystä ajasta (lauantai klo 12–17).

Sen sijaan tilanteissa, joissa viikkolepoa ei pystytä välttämättömistä virkatehtävistä johtuen edes suunnittelemaan, sitä ei myöskään erikseen korvata. Esimerkissä B virkamies osallistuu työvuoroluettelossa suunnittelun mukaisesti sotilaalliseen harjoitukseen maanantaista sunnuntaihin. Tällöin viikkolepoa ei korvata. Samoin menettäisiin myös tilanteissa, jos virkamiehelle jätettäisiin joidenkin muiden välttämättömiä virkatehtävien johdosta yhdenjaksoisen 36 tunnin viikkolepo työvuoroluetteloon suunnittelematta. Näissä tilanteissa suunnittelemattoman viikkolevon voidaan lähtökohtaisesti katsoa tasoittuvan muussa ajankohdassa saman kolmiviikkoisjakson sisällä jaksotyön periaatteita noudattaen.

	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
	26.09	27.09	28.09	29.09	30.09	01.10	02.10
Esimerkki A.	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	VL	VL
	7-11 12-16	7-11 12-16	7-11 12-16	7-11 12-16	7-11 12-16	8:00 17:00	
Esimerkki B.	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00
	SH	SH	SH	SH	SH	SH	SH

Suomi osallistuu Ukrainan asevoimille annettavaan koulutustukeen

Suomi osallistuu tänä syksynä noin 20 sotilaan voimin Isossa-Britanniassa järjestettävään koulutustukeen, jonka tarkoituksen on kouluttaa Ukrainan asevoimien sotilaita. Koulutusta johtaa Iso-Britannia, joka on esittänyt kumppanimailleen tukipyynnön. Pyrkimyksenä on kouluttaa noin 10 000 ukrainalaiselle vapaaehtoiselle sotilaan perustiedot ja -taidot, ja Suomen lisäksi ainakin Ruotsi, Kanada ja Alankomaat ovat kertoneet julkisesti lähettävänsä koulutustukea. Suomessa operaatiovalmistelua tehtiin Pääesikunnassa kesälomien aikaan. Puolustusministeriö kutsui ammattisotilaita edustavat henkilöstöjärjestöt heinäkuussa kokoukseen, jossa tarkasteltiin yhdessä operaation sovellettavat palvelussuhteen ehdot.

Operaatioon sovelletaan Kansainvälisen avun antamiseen ja vastaanottamiseen liittyvää lainsäädäntöä, eli ns. Kaava-lakia. Kyse ei kuitenkaan ole sen kaltaisesta sotilaallisesta operaatiosta, jossa varauduttisiin sotavarusteiden tapahtuvaan asevoiman käyttöön kansainvälisen avun antamisen tarkoituksen saavuttamiseksi. Tässä kyse on koulutusoperaatiosta, ja palvelussuhteen ehdot määräytyvät kutakuinkin voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Kuukausipalkka määräytyy kotimaan tehtävästä ja operaatioaika on ulkomaan virkamatkaa, jolta työtunneiksi merkitään tosiasiallisesti työhön käytetty aika. Työntaja on kuitenkin poikkeuksellisesti määrittänyt ns. minimitaloukspalkan, joka vähintäänkin henkilöstölle maksetaan, mi-

käli kuukausipalkka yhdessä työaikakorvausten kanssa ei ylitä minimirajaa. Lisäksi, mikäli operaatioaikainen tehtävä osoittautuu tätä vaativammaksi, maksetaan erotus operaation päätyttyä. Operaation aikana henkilöstöön sovelletaan tapaturman ja palvelussairaudesta korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annettua lakia. Neuvotteluosapuolet kokoontuvat puolustusministeriöön vielä tämän operaation jälkeen tarkastelemaan, miten palvelussuhteen ehtoja käytännössä sovellettiin. Samalla pohdittaneen Kaava-lain palvelussuhteen ehtojen ajantasaisuutta ja kehitystarpeita. Ehdot on laadittu vuonna 2017 ja sen jälkeen moni asia on muuttunut tai tarkentunut.

Kiky-työaikapankin käyttöön rajoitteita

Vuonna 2020 valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksessa sovittiin uusista työaikajärjestelyistä ja ns. kiky-työaikapankista, joilla kompensoitiin aikanaan sovitun kilpailukyky sopimusten työajan pidennyksien poistoa. Tässä kiky-pankissa on kyse puolustusvoimien jaksotyössä kalenterivuoteen käytettävissä olevasta 14 tunnin työaikapankkijärjestelystä, johon kertyneet tunnit annetaan vastaavana vapaana tai korvataan rahana. Tehdyt työtunnit siirretään tähän kiky-pankkiin sellaisenaan, eikä niistä synny korvattavaa lisä- tai ylityötä.

Tänä vuonna tämän kiky-pankin käyttöä täsmennettiin valtion sopimusratkaisussa siten, että jaksotyössä työajan ylitys voi olla enintään seitsemän tuntia kolmen viikon ajanjaksossa, kun työtunteja suun-

nitellaan yli säännöllisen työajan ja siirretäväksi tähän kiky-pankkiin. Toisin sanoen samaan kolmiviikkoisjaksoon ei saa sijoittaa esimerkiksi koko 14 tunnin maksimimäärää. Tämä koskee myös niitä virkamiehiä, joihin sovelletaan puolustusvoimien työaikasopimusta (PVTAS).

Kiky-pankki voidaan ottaa käyttöön työantajapäätöksellä eikä työtuntien siirtämiseen tarvita asianomaisen virkamiehen suostumusta. Tätä pankkia voidaan käyttää kuitenkin vain niihin työtunteihin, jotka laaditaan etukäteen ja suunnitelmallisesti työvuoroluetteloon säännöllisen työajan ylittäviksi tunneiksi. Kiky-pankkia ei siis voida käyttää niihin ennalta arvaamattomiin tilanteisiin, joissa painavien syiden johdosta joudutaan poikkeamaan vahvistetusta työvuoroluettelosta ja teettämään virkamie-

hellä lisä- tai ylityötä. Näitä tilanteita varten työnantajalla on käytettävissään muut PVTAS:n työaikapankkivaihtoehdot.

Kiky-pankkiin siirrettävät työtunnit ovat käytettävissä vastaavana vapaana heti pankkiin siirtämisen jälkeen. Kiky-pankkiin tehtävien työtuntien ensisijainen hyvitystapa on vapaa-ajan antaminen. Siirretyt tunnit on annettava vapaana saman kalenterivuoden aikana, jona tunnit on tehty. Tunteja voi käyttää vapaana joko kokonaisina päivinä tai yksittäisinä tunteina. Mikäli vapaata ei voida antaa, pankissa olevat tunnit korvataan rahana maksamalla kultakin tunnilta yksikertainen tuntipalkka. Niissä tilanteissa, kun palvelussuhde on päättymässä vuodenvaihteessa ja vapaata ei ole voitu antaa aiemmin, tunnit on korvattava viimeisen palkanmaksun yhteydessä.

Opistoupseerit unohdettu henkilöstösuunnittelusta

Puolustusvoimiin on jostain kumman syystä pesiytynyt hyvin virheellinen käsitys opistoupseerikunnan poistumisesta eläkkeelle jo lähivuosina. Kun on kyse esimerkiksi organisaatiouudistuksesta, uuden organisaation tai uuden toimintakehityksen uusista sotilastehtävistä, se on johtanut siihen, että opistoupseerit unohdetaan henkilöstösuunnittelusta. Opistoupseerien saappaat ovat valettuna pääosin niihin tehtäviin, missä he parhaillaan palvelevat: heitä ei kannata jatkokouluttaa tai suunnitella uuteen, koska he siirtyvät kohta eläkkeelle.

Nekin opistoupseerit, jotka on valittu eri näisiin projekteihin viraston kansalliseksi asiantuntijaedustajaksi puolustusvoimien ja teollisuuden välille esimerkiksi jonkin uuden suorituskyvyn luomisessa, unohdetaan henkilöstösuunnittelussa. Siinä vaiheessa, kun tämä samainen suorituskyky hyväksytään sotavarusteeksi ja sille määritetään henkilöstöyksikkötyyppejä (HYKTY), jonka avulla saadaan koulutettavan joukon kokoonpano ja vahvuus, opistoupseereille ei ole varattu ensimmäistään henkilöstöryhmän ns. Excel-riviä eikä heitä voida käyttää edes vaihtoehtoisena sotilashenkilöstönä. Edes sitä asiantuntijuuden perusteella valittua projektiupseeria ei voida tämän muodollisuuden vuoksi valita.

Kansainväliset tehtävät eivät tee tässä poikkeusta. Opistoupseeritehtävät maailmalla on siirretty muille henkilöstöryhmille. Opistoupseerit ovatkin olleet puolustusvoimien ainoa henkilöstöryhmä, joille ei ole kohdennettu ensimmäistään kansainvälistä tehtäväriiviä, jos kriisinhallintatehtäviä ei lasketa mukaan. Halukkaita ja kielitaitoisia olisi, mutta paikkoja ei.

Miten tähän on tultu? Opistoupseeristolle, joka on kadettupseerien tapaan puolustusvoimien itsensä valitsema ja organisaation omiin tarpeisiin kouluttama henkilöstöryhmä ja jossa nuorimmatkin omaavat 20 vuoden kokemuksen, ei näytetä laskevan tämänkaltaisen toimintaympäristön henkilöstösuunnittelussa arvoa. Siltä se ainakin kentällä tuntuu.

On totta, että opistoupseeripoistuma johtaa ennen pitkää isoihin henkilöstörakennemuutoksiin ja siihen on organisaatiossa valmistauduttava. Nyt kuitenkin suunnittelussa on otettu melkoinen etuotto, kun opistoupseereita palvelee puolustusvoimissa nykyisten sotilaseläkesäädösten myötä aina vuoteen 2037 saakka. Vielä 2030-luvun taitteessakin puolustusvoimissa on noin 600 opistoupseeria. Lisäksi sotilaseläkejärjestelmä on joutumassa lähivuosina uudelleentarkasteluun, ja kaikkien ammattisotilaiden ylintä eroamisikää - suh-

teessa eliniänodotteeseen - tarkastellaan uudestaan. Onkin todennäköistä, että opistoupseereita palvelee puolustusvoimissa aivan 2030-luvun loppuun saakka. Tässä vaiheessa puheet ja käsitykset opistoupseerikunnan häviämisestä ovatkin ennenaikaisia ja vahvasti liioiteltuja.

Natoon liittyminen on parhaillaan suunnitteluvaiheessa, ja puolustusvoimien henkilöstöjärjestöille on jo esitelty jonkinlaisia suunnitteluvaiheen arvioita tiedossa olevista henkilöstövaikutuksista. Päälystölaiton, pääesikunnan päällikön ja puolustusvoimien henkilöstöpäällikön hyvähenkisissä tapaamisissa liiton johdolle on vakuuteltu, että halukkaille ja päteville opistoupseereille kohdennetaan Nato-tehtäviä. Pääesikunnan henkilöstöosaston suunnittelusektorin esitteluissa suunnitelmissa opistoupseereita ei mainittu sanallakaan, mutta kysyttäessä erikseen vakuuteltiin, että myös opistoupseerit huomioidaan suunnittelussa. Saapa siis nähdä, miten tulevaisuudessa käy, koska tällä hetkellä puolustusvoimien suunnittelukulttuuri näyttää olevan kovin erilaista. Jos HYKTYssä ei ole opistoupseeririviä tai edes vaihtoehtoja käytettävyyserikintää, ei sitä kukaan opistoupseerilla jatkossakaan täytä.

Heijastusneuvotteluihin liittyvä virkaehtosopimus allekirjoitettu

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Juha Susi

Valtion keskustason sopimuksen heijastamisesta Rajavartioloituksen sopimuksiin käytiin virkaehtosopimusneuvotteluja huhti- ja toukokuussa. Moniulotteisten neuvottelujen jälkeen niihin liittyvä neuvottelutulos saavutettiin 24.5. kaikkien sopijaosapuolien kesken. Neuvottelutulos sisältää työjakson ns. monttujen korjaamisen sekä muutamia, pääosin teknisiä muutoksia. Neuvottelutulos on konkretisoitunut sopimukseksi 20.6.

Työjakson "monttujen" korjaus työaikasopimukseen

Keskustasolla sovittu muutos valtion työajoista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 17 §:ään on heijastettu Rajavartioloituksen työaikasopimuksen 15 §:ään lisäämällä siihen uusi 2 momentti. Lisäyksen mukaan, mikäli kyseisen pykälän 1 momentissa mainittu keskeytys (loma, sairaus, muu hyväksyttävä syy) johtuu virkamiehen sairaudesta ja se ei ole ollut tiedossa ennen työjakson alkua (yllättävä keskeytys), ei lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa sovelleta suhteellisten työtuntinormien taulukoita tämän kolmen viikon jakson ajalta. Keskeytyksen ajalta otetaan tällöin huomioon lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa työssäoloajan veroiseksi ajaksi vahvistetun työvuoroluettelon mukainen aika.

15 §:n soveltamisohjeeseen on lisätty uusi kappale, jonka mukaisesti virkamiehen sairaudesta johtuvalla yllättävällä keskeytyksellä tarkoitetaan tilannetta, jossa virkamies äkillisen ja ennalta arvaamattoman sairauden, tapaturman tai työtapaturman vuoksi yllättäen sairastuu työjakson aikana. Yllättävänä ei pidetä keskeytystä, jonka syynä on esimerkiksi ei-akuutti leikkaushoito. Lääke- tai hammaslääketieteelliset muut operaatiot ja toimenpiteet sekä tutkimukset sekä niistä aiheutuva mahdollinen virkamiehen sairastuminen eivät myöskään ole yllättäviä keskeytyksiä, jos virkamies voi itse vaikuttaa näiden ajankohtiin ja ajankohta on ollut tiedossa ennen työvuoroluettelon vahvistamista. Tässä kohtaa on huomiotava, että uutta 15 §:n 2 momenttia sekä pykälän soveltamisohjeeseen lisättyä kappaletta sovelletaan vasta 31.10.2022 alkavan työjakson alusta lukien.

Edellä mainitun sopimusmuutoksen eräitä käytännön esimerkkitapauksia käytiin läpi 18.8. Rajavartioloituksen kehittämissuunnitelmassa. Kyseinen muutos koskee työaikasopimuksen 1 §:ssä (Soveltamisala ja työaika muodot) mainittuja jaksotyötä ja virastotyötä. Virastotyön osalta on huomiotava, että vaikka virkamiehelle ei laadittaisi varsinaista vahvistettua työvuoroluetteloa, jokaisella on kuitenkin Kieku-järjestelmässä olemassa suunnitelmapohja jokaista työjaksoa koskien. Näin ollen sopimusmuutos koskee myös tällaisia virkamiehiä.

Mikäli yllättävä virkamiehen sairaudesta johtuva keskeytys tapahtuu työjakson aikana, jaksotyössä ja virastotyössä kyseisen päivän toteumaksi merkitään vahvistetun työvuoroluettelon mukainen ja/tai Kiekun työjaksopohjaan suunniteltu työaika. Esimerkiksi, jos jaksotyössä on suunniteltu jollekin päivälle 12 tunnin työvuoro ja se muuttuu yllättävän sairaudesta johtuvan

keskeytyksen takia sairauspäiväksi, kyseiselle päivälle merkitään toteumaksi 12 tuntia. Vastaavasti, jos em. keskeytys sattuu vapaapäivälle, päivän arvoksi toteumassa merkitään 0 tuntia. Virastotyössä logiikka on käytännössä samanlainen kuin jaksotyössä. Jos on tehty varsinainen vahvistettu työvuoroluettelo, yllättävässä sairaudesta johtuvassa keskeytyksessä päivän arvoksi merkitään työvuoroluettelon mukainen aika. Jos virkamiehelle on ainoastaan suunnitelmapohja Kiekuissa, jossa lähtökohtaisesti kaikkien työpäivien arvo on 7 tuntia 15 minuuttia, yllättävässä sairaudesta johtuvassa keskeytyksessä arvoksi merkitään em. normaalin työpäivän arvo. Ja vapaapäivien osalta arvoksi merkitään näissä tapauksissa 0 tuntia.

Rajavartioloituksen työaikasopimuksessa on useita erilaisia työaikapankkeja niin virasto- kuin jaksotyössä. Näiden osalta lähtökohta on työnantajan näkemyksen mukaan se, että tasoitussuunnitelmapankkitunteja lukuun ottamatta yllättävässä sairaudesta johtuvassa keskeytyksessä kyseiset päivät pysyvät vapaapäivinä, joten ne kuluttavat pankkitunteja. Tasoitussuunnitelman osalta on sovittu jo aikaisemmin erikseen työaikasopimuksen 5 §:ssä, että virkamiehen sairastuessa tasoitussuunnitelmaa keskeytyy ja muuttuu seuraavan päivän alusta sairauslomaksi. Näin ollen tasoitussuunnitelman osalta ilmoitusta seuraavasta päivästä lähtien merkitään toteumaksi tasoituspäivän arvo, joka normaalitapauksessa on 5 tuntia 28 minuuttia. Yksittäisten päivien arvo voi olla vaikka 12 tuntia, mikäli näin on suunniteltu. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että tasoitussuunnitelmapankista tunteja ei kulu keskeytyksen ajalta tapahtuvissa yllättävissä sairastumisissa. Näihin työnantajan tekemiin linjauksiin palataan vielä seuraavassa kehittämissuunnitelmassa. Tarkoitus on päästä

Työvuorosunnitelma 31.10.2022 - 20.11.2022
45 vko

PE 4.11	LA 5.11	SU 6.11	MA 7.11	TI 8.11	KE 9.11	TO 10.11	PE 11.11	LA 12.11	SU 13.11	MA 14.11
7:00 - 14:39	V	VL	V	7:30 - 15:30	8:35 - 14:35	7:00 - 14:39	8:15 - 14:15	V	VL	7:00 - 15:00
7:39 - 8:45	0:00	0:00	0:00	8:00	8:00	7:39	8:00	0:00	0:00	8:00
15:00	V	V	8:45 - 16:45	8:15 - 16:35	8:45 - 18:00	8:45 - 17:40				LO
7:15	0:00	0:00	7:00						0:00	0:00
V	V	V							0:00	7:00 - 15:00
7:00 - 16:15	0:00	0:00	7:00						0:00	8:00
VL	V	V							0:00	7:39
8:00 - 15:39	V	VL	8:00						0:00	8:00
7:39	0:00	0:00	7:00 - 15:15	8:00					0:00	7:00
VL	V	T	8:15						0:00	7:00
0:00 - 14:39	V	VL	7:00						0:00	7:00
7:39	0:00	0:00	7:00						0:00	7:00
11:06 - 22:15	0:00	0:00	7:00 - 15:15	7:00					0:00	7:00
0:00	11:09	8:15	7:00						0:00	7:00
11:38 - 20:15	0:00	0:00	8:00						0:00	7:00
0:00	8:36	0:00	8:00						0:00	7:00
VL	15:00 - 23:15	8:00	16:00						0:00	7:00

Saikkun
9.-11.11.22
Tunnit ??

työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen välillä yhteisymmärrykseen työaikapankkituntien käyttäytymisestä tässä muutoksessa, ennen kuin soveltaminen alkaa 31.10.2022 lukien.

Suoritusarvioinnin vahvistamiseen muutos

Edellä mainitussa sopimuskokonaisuudessa on sovittu muutoksesta Rajavartiolaituksen henkilöstöön sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen 5 §:n 1 kohdan 3 momenttiin ja soveltamisohjeeseen. Muutos koskee Rajavartiolaituksen esikunnan henkilöstön suoritusarviointien vahvistamista. Aikaisemmin suoritusarvioinnin vahvisti kaikissa hallintoyksiköissä hallintoyksikön päällikkö. Jatkossa Rajavartiolaituksen esikunnan osalta arvioinnit vahvistavat osastopäällikkö tai suunnittelu- ja talousyksikön päällikkö.

Virkamatka ja matkakustannusten korvaaminen virkamatkalla

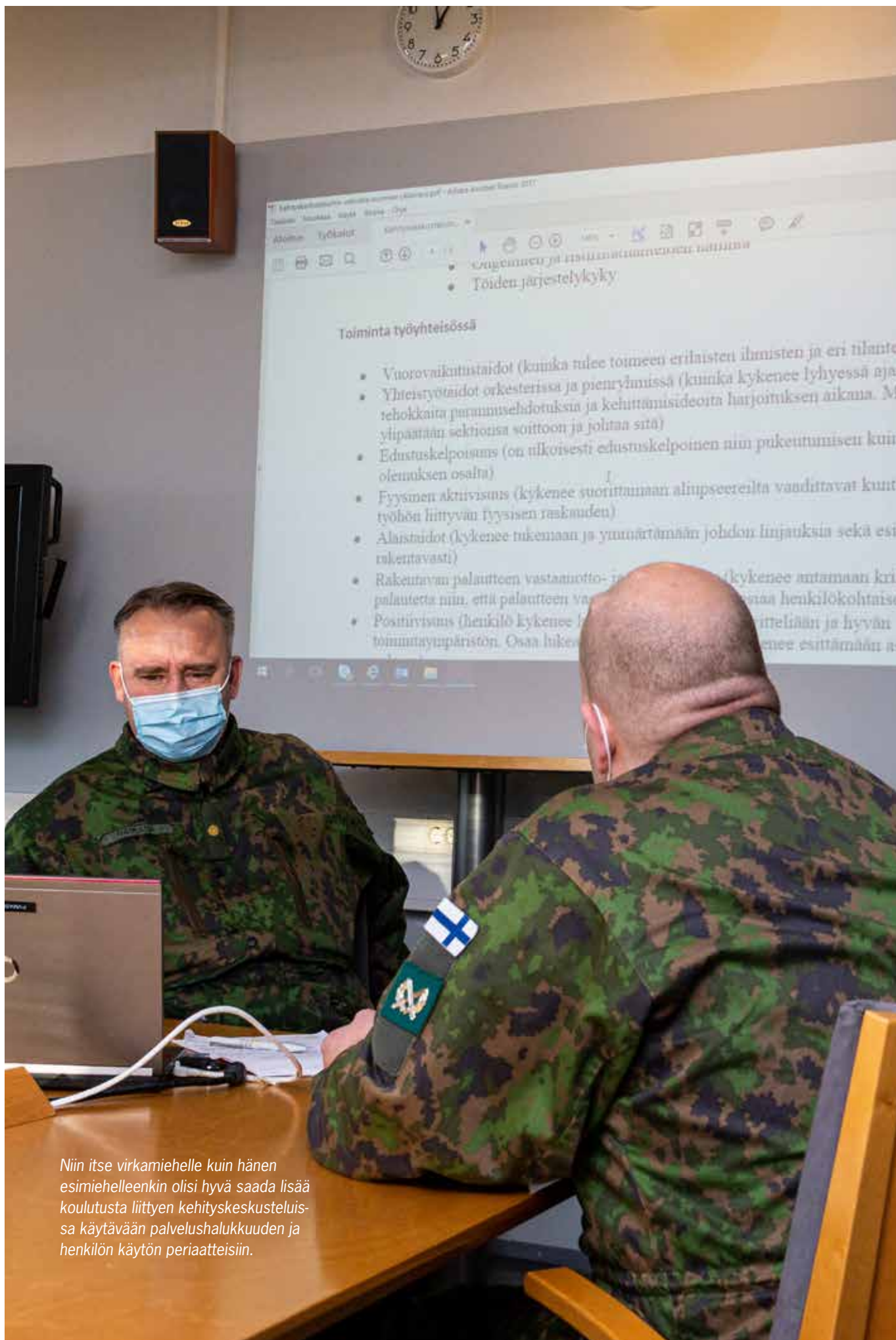
Työnantaja on päivittänyt 14.6. RVLPAK B.21 (Virkamatka ja matkakustannusten korvaaminen virkamatkalla) -pysyväisasiakirjan. Rajavartiolaituksessa pitkään käytössä olleet ns. Matkahuollon taulukot ovat päivityksen myötä poistuneet niissä tilanteissa, joissa virkamies käyttää virkamatkan suorittamiseen omaa kulkuneuvoa ns. mukavuussyistä. Tämä liittyy osaltaan valtion keskustason neuvottelutulokseen, jonka yhteydessä maininta Matkahuollon taulukoista poistettiin matkakustannusten korvaamisesta tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 5 §:stä (Matkan tekotapa). Matkahuollon taulukot on kyseisessä pykälässä korvattu esimerkinomaisesti kertalipun hinnalla.

Päivitetyn pysyväisasiakirjan mukaan edellä mainitussa tapauksessa matkus-

Lokakuun lopussa alkavasta jaksosta lähtien virkamiehen äkillinen sairastuminen kesken työjakson ei muuta työvuoroluettelon mukaisia työaikoja. Näissä tapauksissa sairastuminen ei aiheuta työajan alitusta eikä ylitystä.

tajan on esitettävä matkasuunnitelmassa edullisemmuusvertailulaskelma toteutettavissa olevien matkustamistapojen välillä hyödyntäen esimerkiksi matkakeisari.fi hintavertailua (esim. kuvakaappaus). Jollei virkamies ole muutoin esittänyt korvausperustetta, niin matkakeisari.fi-hakutuloksen mukaista korvausta voidaan pitää näissä tilanteissa valtiolle kokonaisuudessaan edullisimpana.





Niin itse virkamiehelle kuin hänen esimiehelleenkin olisi hyvä saada lisää koulutusta liittyen kehityskeskusteluissa käytävään palvelushalukkuuden ja henkilön käytön periaatteisiin.

Huomioita kehityskeskusteluiden ohjeistamiseen

Teksti: Jaakko Levä Kuva: Mikko Perón

Vaikka kehityskeskustelut voidaan aloittaa 1. marraskuuta, ei se sulje pois sitä, että niihin valmistautuminen aloitettaisiin jo vaikka syys-lokakuussa. Varsinaisesti kehityskeskusteluiden suorittamiselle aikaa on aina seuraavan vuoden maaliskuun alkuun asti ja suoritusarviointien osalta aina maaliskuun puoliväliin asti. Viimeistään nyt tulisi kiinnittää huomiota omaan asenteeseen kehityskeskusteluja kohtaan. Tuossa henkilökohtaisessa yhteistoimintamenettelyssä esimiehesi kanssa vaikutat itse omaan uraasi ja tulevaisuuteesi puolustusvoimissa.

Olen saanut yhteydenottoja kentältä liittyen kehityskeskusteluissakin käytäviin virkamiehen tehtävähallukkuusasioihin. Kyseessä ei ole yksittäistapaus, vaan havaintoja on tullut useampia ja siksi kirjoitankin nyt siitä. Niin itse virkamiehelle kuin hänen esimiehelleenkin olisi hyvä saada lisää koulutusta liittyen kehityskeskusteluissa käytävään palvelushallukkuuden ja henkilön käytön periaatteisiin. Lähinnä kyse on siitä, mihin ja miten nuo yhdessä suunniteltavat tiedot tallennetaan, jotta niiden jatkokäyttö olisi mahdollisimman mutkatonta ja helpoa. Lisäksi oikein tallennetun tiedon jälkeen voimme olla varmoja siitä, että kaikki tarvittavat tiedot nousevat esille tehtävähallukkuuksia ja henkilön käytön periaatteita tarkasteltaessa. On tärkeää, että kaikki tiedot tulevat huomioituksi oikein.

En halua moittia työnantajaa tässä asiassa enkä virkamiehiä tai heidän esimiehiään, vaan tahdon tuoda esille sen, mitä olen

kentältä kuullut. Näin voisimme reagoida asiaan jollain tavalla ja saada parhaan mahdollisen lopputuloksen kaikkien kannalta. Koen, että työnantaja on ohjeistanut äärettömän hyvin käytävien kehityskeskusteluiden läpiviennin, mutta varmaan siinäkin olisi vielä tarkentamisen varaa esimerkiksi käytännön suoritteiden ohjeiden ja varsinkin tehtävähallukkuuksien ja henkilön käytön suunnittelun periaatteiden osalta. Olisi hyvä tarkentaa, mitä merkitään ja mihin ja miten se tallennetaan, jotta se varmasti tulee käytettäväksi jatkossa. Myös virkamiesten ja varsinkin esimiesasemassa työskentelevien tulee ottaa ajoissa selvää, miten nämä tiedot tulee merkitä lomakkeille ja tallentaa jatkokäytön varmentamiseksi. Kiinnitetään enemmän huomiota omiin asioihin ja huolehditaan siitä, että kaikki tarvittava tieto on tuotu työnantajan tietoon. Näin kaikilla on tasavertainen kohtelu sekä parempi mieli jatkaa yhdessä maanpuolustuksen hyväksi tehtävissä, joihin on itse ollut halukas.

Vuoden viimeinen koulutustilaisuus LMYTJK marraskuun alussa

Pidämme vuoden 2022 puolella vielä yhden koulutustilaisuuden marraskuun alussa puolustusvoimien edunvalvojille kurssiristeilynä Tukholmaan. Tilaisuuden ohjelma noudattaa edellisen vuoden tilaisuuden kaavaa, ja kuten aiemminkin LMYTJK-koulutustilaisuudessa jakaudumme toisena päivänä kahteen ryhmään. Toisen ryhmän kanssa käymme läpi virkaehtosopimus-

asioita ja toisen ryhmän kanssa yhteistoiminnan saloja ja haasteita. Tiedän, että syyskausi on normaalia hektisempää hallintoyksiköissä ja se tulee aiheuttamaan hankaluuksia osallistumiseen tällekin kurssille. Kirjoitushetkellä syyskuun alussa on tuolle kurssille ilmoittautunut vain kaksi osallistujaa, joten toivonkin, että myös muilla edunvalvojillamme olisi aikaa osallistua. Viimeinen ilmoittautumispäivä on 7. lokakuuta, ja järjestämme kurssin, mikäli siihen ilmoittautuu riittävästi osallistujia. Kurssille on varattu paikkoja 30 osallistujalle. Toivonkin kaikkien puolustusvoimien puolella toimivien edunvalvojien raivaavan tilaa kalenteristaan ja käyvän ilmoittautumassa syksyn LMYTJK-kurssille.

Eläkelaskuri päivitetty versioon 3

Päällystöliiton jäsensivuilla oleva oman eläketapahtuman tarkistamiseen ja laskelmiensa tekemisen avuksi suunniteltu eläkelaskuri on päivitetty versioon 3. Laskuriin on päivitetty uusimmat ETK:n arviot tulevien vuosien (2023–2026) elinaikakertoimista ja palkkakertoimista. Huomioithan, että laskurin antama arvio ei ole tae tulevasta eläkkeestäsi. Sen tason määrittelee aina Keva. Laskuri on luotu antamaan sen käyttäjälle apua vertailussa, miten eläketapahtuma tulisi ajoittaa ja miten eläkkeeseen vaikuttavat mahdollisesti lomakorvaukset. Jokainen käyttää aina laskuria omalla vastuullaan omien ratkaisujensa tukena.

Sotilaallinen harjoitus ei ole työajan säästötoimi

Päälouottamusmies (PE ja alaiset laitokset), kapteeni Marko Ylönen

Sotilaallisen harjoituksen (sh) määritelmä on kirjattu Puolustusvoimien työaikasopimukseen (PVTAS). Pääesikunnan henkilöstöosasto on vuosien varrella antanut tarkentavia soveltamisohjeita määritelmään ja lisäksi ohjeita sh:n suunnitteluperusteisiin. Puolustusvoimissa sh-korvauksia voidaan maksaa harjoituksesta, joka täyttää PVTAS:ssa sotilaalliselle harjoitukselle kirjatut edellytykset. Sotilaallisella harjoituksella tarkoitetaan pääasiassa maasto-olosuhteissa toimeenpantavaa harjoitusta, joka pidetään varusmiesten, sotilasopetuslaitoksen oppilaiden tai kertausharjoitukseen kutsuttujen reserviläisten kouluttamiseksi ja jossa harjaannutetaan sotilaallisia taitoja mahdollisimman todenmukaisissa kriisiajan harjoitusolosuhteissa.

Pääesikunta on ohjeistanut, että sotilaallisen harjoituksen korvauksia voidaan maksaa myös harjoituksesta, joka on tarkoitettu pääasiallisesti palkatun henkilöstön harjaannuttamiseen ja kouluttamiseen heidän sodan ajan tehtävässään. Tällaisessa harjoituksessa tulee täytyä myös muut puolustusvoimien työaikasopimuksen 8 §:n mukaiset edellytykset. Mikäli harjoitus ei täytä edellä mainittuja edellytyksiä, tulee se toteuttaa puolustusvoimien työaikasopimuksen 8 §:n soveltamisen ulkopuolelle jäävänä harjoituksena tai tilaisuutena, joka tulee ennakolta suunnitella osana työaikojen suunnittelua. Pääesikunnan ohjeen mukaan sh:ta ei voida käyttää myöskään henkilöstön motivointikeinona virkatehtävien hoitamiseksi, vaan tällaiset tehtävät tulee tehdä normaalina työaikana.

Tämä periaate on osin hämärtynyt, sh:ta työaika-perusteena käytetään väärin. Tilaisuuksia tai työtehtäviä, joissa esim. suunnitellaan ja valmistellaan tulevia harjoituksia, toteutetaan tuntiperusteisen työn sijaan sh:na. Lisäksi esim. testaustoimintaa, joka ei ole em. kriteerit täyttävää toimintaa, toteutetaan sh:na ja jopa verkossa tapahtuvia suunnittelutilaisuuksia on toteutettu sh:na. Lisäksi sotilaallisiin harjoituksiin on sisällytetty tehtäviksi normaaleja normaaliolojen arkitöitä, sisältyen sh-korvaukseen. Olemassa oleva ohjeistus on ymmärrettävä. Samaan aikaan, kun järjestöt ovat tuoneet kyselytutkimusten perusteella esille henkilöstön jaksamisen haasteet ja työaikalain uudistamistarpeet, organisaatios-

sa toimitaan oman työaikasopimuksen vastaisesti heikentäen henkilöstön jaksamista. Harjoituksissa, jotka eivät sisältönsä perusteella ole sotilaallisia harjoituksia, henkilöstö sitoutetaan työnantajan käyttöön 24 tunniksi vuorokaudessa koko harjoituksen ajaksi, vain kahdeksan tunnin vuorokautisella työaikamerkinnällä. Tällainen perusteeton vapaa-aikaa rajoittava toiminta ei isossa mittakaavassa edistä jaksamista. Myöskään sh-korvaus ei auta palautumiseen. Jos auttaisi, olisi sh-korvaus tai raha yleensä tunnistettu jo historiassa hoitomenetelmäksi jaksamisen haasteisiin. Maailmanpoliittisesta tilanteesta johtuen hallintoyksiköiden velvoitteet ovat lisääntyneet. Puolustusvoimien henkilöstön määrä ei kuitenkaan ole merkittävästi lisääntynyt valmiusvelvoitteiden ja harjoitusten lisääntyessä. Opistoupseerien määrä vähenee koko ajan. Tunnollisille isänmaan puolustajille ei ole helppoa ottaa esille lisääntyvien työvelvoitteiden vaikutusta jaksamiseen. Työyhteisön toimintakulttuuri ei myöskään

välttämättä tue tällaista toimintaa. Valitettavasti varsinkin pienissä työyhteisöissä omasta jaksamisestaan huolehtivaa ihmistä pidetään heikkona, ja sosiaalinen paine saattaa velvoittaa ihmisiä sinnittelemään ääri rajoilla. Myös työstä maksettavat haittatyökorvaukset toimivat monille konsulttina.

Organisaation ja sen esimiesten tehtävänä on huolehtia sopimusten mukaisesta työaikasunnittelusta ja töiden resurssoinnista. Sotilaallinen harjoitus on erityispalvelumuoto ja sitä on käytettävä sen mukaisesti. Työajat on suunniteltava siten, että henkilöstölle jää riittävästi aikaa palautumiseen ja virkistytymiseen. Sh:n päivittäistä työaikamerkintää, kahdeksaa 8 tuntia, ei ole hyväksyttävää käyttää työajan säästötoimena. Sotilaallisen harjoituksen kriteerien ulkopuoliset tehtävät on tarkoitettu tehtäväksi tuntiperusteisesti. Pidemmistä päivistä on annettava tasoitusvapaata tai käytettävä muita sopimusten mahdollistamia vaihtoehtoja.

Kuva: Juha Susi



Ilmoittautuminen Edustajakokoukseen 2022 on käynnissä

Päällystöliiton sääntöjen mukainen Edustajakokous pidetään tiistaina 8.11.2022 kello 10 alkaen Original Sokos Hotel Triplassa Helsingissä, osoitteessa Fredikanterassi 1 B. Kokousedustajien tulee ilmoittautua kokouspaikalla kello 8.30–9.45. Liiton jäseni-
vujen etusivulla on suora linkki ilmoittautumislomakkeeseen, jonka kautta tehdään kaikki tarvittavat kokoukseen liittyvät varaukset. Ennakoilmoittautumisten takaraja on keskiviikko 5.10., jonka aikana kaikkien kokousedustajien tulee ilmoittaa osallistumisestaan kokoukseen. Samaan aikarajaan mennessä pyydetään niitä jäsenyhdistyksiä, jotka eivät pysty lähettämään edustajaa kokoukseen, tekemään vajailmoitukset ilmoittautumislomakkeen kautta.

Sähköinen kokousmateriaali

Verkkosivujen Edustajakokous-välilehden alta polusta Edustajakokous 2022 -> EK 2022 materiaali löytyvät pohjat matkalaskulle, valtakirjalle, kokouskutsu virkavapausanomuksen liitteeksi ja ohje kokousedustajille. Virkavapausanomus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kokousta. Työaika-suunnittelun kannalta on kuitenkin suositeltavaa tehdä anomus hyvissä ajoin. Kaikilla virallisilla edustajakokousedustajilla tulee olla kokoukseen tullessaan edustamansa yhteisön valtakirja. Ilman valtakirjaa saapuva edustaja ei saa äänioikeutta kokoukseen. Tulostettu ja allekirjoitettu valtakirja kannattaa skannata, minkä jälkeen sen voi helposti etukäteen lähettää osoitteeseen toimisto@paallystoliitto.fi ja tiedoksi mika. avelin@paallystoliitto.fi. Valtakirjan voi toimittaa myös paperisena kokoukseen saapuessaan. Viimeistään viikon 42 aikana tullaan yhdistyksille toimittamaan varsinaisen kokousmateriaali sähköisessä muodossa. Materiaali lisätään myös jäsenisivuille EK 2022 materiaaliin. Siirtyminen sähköiseen kokousmateriaaliin viime vuonna sujui kivuttomasti, ja sen todettiin kaikkien kokousedustajien mielestä olevan nykyaikainen ja kustannustehokas tapa järjestää kokous.

Lomakohteiden kevään 2023 haku on käynnissä

Ensi vuoden kevätkauden (1.1. - 30.4.2023) liiton lomakohteiden haku on käynnissä, ja se päättyy maanantaina 31.10. Lomakohteiden haku tapahtuu liiton jäsenisivuilla olevalla varauslomakkeella. Lomakkeen onnistuneen lähettämisen jälkeen saat kuittauksen vastaanotosta sähköpostiisi. Mikäli et lomakkeen lähettämisen jälkeen saa kyseistä kuittausta, niin ole yhteydessä liiton toimistoon perilletulon varmistamiseksi. Jaon tulokset ilmoitetaan niitä hakeneille, minkä jälkeen kyseiselle lomakaudelle vapaaksi jääneet ajankohdat päivitetään liiton jäsenisivuille. Vajaiden viikkojen ja viikonloppujen osalta varaus vahvistetaan vasta kuukautta ennen varausajankohtaa. Etusijalla on koko viikon varaaja (ei koske Helsingin asuntoja). Liiton kaikki lomakohteet olivat vuonna 2021 erittäin suosittuja. Kohteilla on ollut kiitettävä kysyntä, ja niiden varausprosentit ovat olleet todella korkealla tasolla. Voidaan siis huoletta todeta, että liiton lomakohteet ovat edelleen yksi tärkeimmistä liiton jäsenpalveluista niin varsinaisten kuin evp-jäsentenkin osalta.

Jäsenmaksupalautukset ja toiminta-avustukset

Jäsenmaksupalautukset on maksettu yhdistysten tileille 31.8. Palautukset määräytyivät yhdistysten jäsenten maksamista jäsenmaksuista ajalta 1.1. - 30.6.2022. Ensi vuoden helmikuun viimeisenä päivänä maksetaan yhdistyksille loppuvuoden jäsenmaksupalautteet. Vuoden 2021 toimintakertomuksensa lähettäneille yhdistyksille maksettiin toiminta-avustukset 15.6. Toiminta-avustus maksetaan vielä loppuvuodesta niille yhdistyksille, jotka toimittavat kertomuksensa liiton toimistolle joulukuun alkuun mennessä.

Teksti: Mika Avelin

Kuva: Juha Susi

LAKIASIAINNEUVONTA

Asianajotoimisto Lindell

(02) 251 1004

toimisto@asianajotoimistolindell.fi

Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.



Maavoimien henkilöstöpäällikkö, eversti Petteri Tervonen: Hyödyntäkää osaamistanne

Teksti: Juha Susi Kuva: Puolustusvoimat



Maavoimien henkilöstöpäällikkö, eversti Petteri Tervonen ja opistoupseerien henkilöasioiden hoitaja, kapteeni Esa Piirala keskustelevat opistoupseerien asioista. Lähestyvä kehityskeskustelukierros tarjoaa taas mahdollisuuden hakeutua vaativampiin tehtäviin.

Opistoupseereiden keskitetyssä seuraajasuunnitelmassa maavoimien noin 180 tehtävästä ilman seuraajaa on tällä hetkellä vain 11 tehtävää. Näihin on pääosin syynä se, että tehtävässä on juuri aloittanut uusi henkilö ja suunnitteluenergiaa ei ole ollut tarve kohdentaa niihin tehtäviin.

- On hyvä muistaa, että yksittäisissä tehtävissä on pääesikunnan linjauksen mukaisesti jo muidenkin henkilöstöryhmien edustajia, Tervonen tarkentaa.

Maavoimista puhuttaessa esiin nousee usein sen nettoluovuttajan rooli. Tämä näkyy seuraajasuunnitelmassa: vajaa sata maavoimien opistoupseeria on suunniteltu maavoimien ulkopuolisiin tehtäviin.

- Olemme tuki varautumassa siihen, että lopulta maavoimista virta vie pääesikunnan ja sen alaisten laitosten vaativimpiin tehtäviin.

OUKES ei ole suinkaan ainoa mahdollisuus siirtyä uuteen ja haastavampaan tehtävään, sillä sisäistä hakua hyödynnetään edelleen. Tämä koskee myös seuraajasuunnittelun piiriin kuuluvia tehtäviä, vaikka ne voitaisiinkin täyttää ilman erillistä hakua.

- Maavoimien esikunta suositaa sisäisen haun käyttöä, koska elämäntilanteet muuttuvat ja osaamista voidaan saada kohdennettua muussakin kuin OUKES-aikataulussa.

Seuraajasuunnitelman muutaman vuoden käytön aikana uusiin tehtäviin siirtymiset ovat tapahtuneet henkilöiden omalla suostumuksella. Vastentahtoisesti ei ketään ole tarvinnut määrätä.

- Karsastan termejä direktio-oikeus ja työnantaja. Puhun mieluummin puolustusvoimista ja puolustusvoimien edusta. OUKES on suunnitelma henkilöstön käytöstä ja sopeutuvuudesta avautuviin tehtäviin. Kriteereinä ovat pääosin osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet kyseiseen tehtävään.

Henkilöstöpäällikkö Tervonen muistuttaa, että kaikkiin tehtäviin käydään myös henkilökohtainen yt-menettely ennen siirtoa.

- Tässä huomioidaan mahdollisuuksien mukaan henkilön halukkuus ja mahdollisuus juuri sillä hetkellä. Puolustusvoimien kannalta voi olla tarpeen ja vaativimpien tehtävien osalta on nähtävissä myös tilanteita, joissa pelkästään halukkuusnäkökulmaa ei voida ottaa huomioon.

Muutaman kuukauden päästä käydään jo seuraava kehityskeskustelukierros. Tervonen kannustaakin kunkin haastamaan itsensä.

- Pohtikaa avoimesti mahdollisuuksianne hyödyntää osaamistanne ja hakeutukaa entistä vaativampiin ja monimuotoisempiin tehtäviin, joita suunnitelmasta löytyy. Kyse on myös tehtävän sisällöstä ja itsensä haastamisesta.

Yhtenä vaihtoehtona hän nostaa esiin vii-meisten palveluvuosien roolin.

- Tämä tarjoaa uutta näkökulmaa puolustusvoimista. Palvelussuhteen ehdot, mukaan lukien erillään asumiskorvaukset, tulevat varsin hyvin vaikkapa 2–3 vuoden loppukoukkua tai vaihtelujaksoa uudessa tehtävässä.

Tehtäviä siirtyy muille henkilöstöryhmille

Opistoupseerien poistuman myötä henkilöstöryhmämuutoksista on tullut yhteistointielimien vakioaihe. Maavoimat ei ole tässä suhteessa poikkeus. Menneitä vuosia ja tehtyjä muutoksia tarkastellessa Tervonen toteaa yhteistyön järjestöjen kanssa sujuneen pääsääntöisesti erinomaisesti.

- Joitain yksittäisiä raflavia otsikoita saa aina välillä lukea tästäkin lehdestä. Yhteinen ymmärrys ja avoimuus kaikilla tasoilla suunnitelmakokonaisuudesta auttavat viemään asiaa eteenpäin, vaikka muutos paikallistasolla saattaa joskus tuntua perusteettomalta.

Mitään erityisiä toiveita hänellä ei ole järjestöjen suuntaan.

- Korostan kokonaisuymmärrystä. Olemme tehneet esityksiä myös pääesikuntaan prosessin keventämiseksi kaikkien yhteisesti hyväksymien tehtävätasojen osalta. Tällä edesautamme myös jaksamista, kun teh-

täviä saataisiin täytettyä nykyistä nopeammin.

Uusista suorituskyyvyistä ja tehtävistä löytyy tehtäviä myös opistoupseereille

Viime aikojen tapahtumien myötä kansainväliset tehtävät ja harjoitukset ovat lisääntyneet huomattavasti. Näihin liittyen tehtäviä löytyy myös opistoupseereille.

- Tämä asia nousi esille maavoimien ja Päälystöliiton johdon tapaamisessa keuhällä. Pakko tunnustaa, että kirjasin asian omiin muistiinpanoihini varsin selkeästi. Sama koskee vaikkapa uusien asejärjestel-

mien käyttöönottoa. Olisi lopulta perin outoa, jos emme suunnittelisi käyttävämme niihin liittyvissä käyttöönotto-organisaatioissa parasta mahdollista osaamista.

Tämänhetkisten eläkesäännösten mukaan viimeiset opistoupseerit eläköityvät 15 vuoden kuluttua, vuonna 2037. HESTRA-kirjauksiin on sisällytetty vaativimpien opistoupseerien tehtävien säilyttäminen henkilöstöryhmällä. Maavoimissa on kartoitettu tehtäviä, joissa tulossyksikön viimeiset opistoupseerit palvelevat mitä todennäköisemmin.

- Ne ovat aselajien, asevelvollisuusasioiden ja henkilöstöasioiden hoidon vaativimmat

päällikkö- ja asiantuntijatehtävät. Itse arvostan tässä kategoriassa oikeusupseerin tehtävän merkitystä.

Poistuma ei näy vain päivittäisessä työskentelyssä.

- Olemme kiinnittäneet erityisen huomion opistoupseereiden jättämään merkittävään osaamisvajeeseen myös poikkeusolojen organisaatioissa. Tulemmehan nykyään-
nöllä olemaan reservissäkin huomattavasti lyhyemmän ajan kuin vuosikymmen siten, 57-vuotiaasta 60 ikävuoteen.

OUKES-tehtävät luupin alla

Teksti: Juha Susi Kuva: Tuomo Kuntola

Maavoimien edunvalvojien, puolustushaarakavastaava **Jani Laineen** ja pääluottamusmies **Ilkka Huttulan**

seurannassa ovat erityisesti OUKES-tehtävät. Molemmat toimijat korostavat henkilöstöstrategian linjausten noudattamista.

- Monesti näihin yhdistyy henkilöstöryhmämuutokset. Meillä on ollut muutamia tapauksia, joissa annettuja normeja ja ohjeita ei ole täysin noudatettu, Laine kertoo tapahtumia.

Huttula korostaa päälystöliittolaisen edunvalvonnan seuraavan jo paikallistasolla henkilöstöasioiden valmistelua.

- Tiedämme, että joissain tapauksissa teh-

täviin on vaikeutta löytää tekijöitä. Se ei kuitenkaan oikeuta poikkeamaan annetuista määräyksistä.

Molemmat kiittelevät yhteistyötä ja toimintaa maavoimien suuntaan. Menneinä vuosina erimielisyyttä herättäneet tapaukset ovat olleet yksittäistapauksia. Yhteyttä otetaan pienellä kynnyksellä niin henkilöstöpäällikköön eversti **Petteri Tervoseen** kuin henkilöstöasioiden hoitajaan kapteeni **Esa Piiralaa**.

- Yksittäisiä harmituksen aiheitakin tulee tuki välillä. Usein syynä ovat joukko-osastojen omat tulkinnat sovitusta asioista tai normeista. Nämä aiheuttavat toisinaan

erimielisyytilanteita. Näitä on kuitenkin ilmennyt kokonaisuutena varsin vähän, Laine näkee tapahtuneet.

- Monesti saamme jo ennakoon viestiä valmisteluvaiheessa maavoimien suunnasta. Samoin itselläni ei ole kynnystä soittaa, jos on asiaa, Huttula avaa yhteydenpitoa.

Molemmat kiittelevät myös paikallistason toimijoita. Yhteyttä otetaan jo pienistäkin asioista.

- Harmittaa, että korona sotki kasvatusten tapaamiset. Tilannetta on paikattu puhelimitse ja verkkotapaamisilla, Huttula päivittelee.

Luottaen tulevaisuuteen

Lähivuosien uusien suorituskyykyjen kehittäminen ja yhä lisääntyvä kansainvälinen toiminta eivät huoleta edunvalvoja. Luottamus, että uusia vaativia tehtäviä löytyy jatkossakin opistoupseereille, on kova.

- Uskon ja toivon laajaa osaamistamme ja kokemustamme hyödynnettävän tehokkaasti myös jatkossa. Meillä on vielä paljon annettavaa, Laine arvioi.

- Mentorointia teemme varmasti. Monet, vaikkapa logistiikan eri alojen huippuosastajat ovat meikäläisiä. Tämä osaaminen tulee siirtää seuraaville sukupolville, Huttula näkee tilanteen.

Laine näkee kuitenkin myös harmaita pilviä. Huoli jaksamisesta on kova.

- Toivoisin nykyisen turvallisuustilanteen viimeistään herättävän päättäjät ajattelemaan, miten pidetään yllä jatkossakin toimintakykyinen sotilashenkilöstö niin palveluksen aikana kuin myös osana ammattitaitoista reserviä.

Huttulalla on liki kymmenen vuoden kokemus aluetason edunvalvonnasta. Tarkasteltaessa pitkälle 2030-luvulle, hän näkee keskustason edunvalvonnan olevan tärkeä tulevaisuuden toimijoille.

- Se on avainasemassa. Kampeen tarttujia löytyy varmasti jatkossakin. Nuoristakin kasvaa kokeneita vuosien saatossa.



Isot päätökset odottavat

Teksti ja kuva: Juha Susi

Loppusyksystä järjestettävä Edustajakokous tulee kuulemaan katsaukset useista jäsenistöön vaikuttavista päätöksistä sekä linjauksista: ensi vuoden palkkatarkistus, Nato-palvelusuhteenehdot, henkilöstöstrategian (HESTRA) päivitys ja hallinnon tekemät suunnitelmat liiton tulevaisuutta koskien. Syksy kannattaakin hyödyntää valmistautumiseen, niin yhdistyksissä kuin yksittäisten jäsentenkin toimesta.

- Nyt on niin paljon palloja ilmassa, että on vaikea ennustaa, mikä on tilaisuuden tärkein agenda. Osissa ratkaisut tehdään aivan kalkkiviivoilla Edustajakokouksen nähdessä. Joka tapauksessa niin hallinnon kuin luottamusmiessuhteiden puheenvuorot tulevat sisältämään paljon tärkeitä ajankohtaiskatsauksia, liiton puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** arvioi tulevaa kokousta.

Inflaatiota ei voi jättää huomioimatta

Jokaisen kukkaroon vaikuttavista asioista tärkeimpiä ovat ensi vuotta koskevan palkkatarkistuksen tulokset. Tämänvuotinen poikkeuksellisen korkea inflaatio vaikuttaa myös neuvotteluihin. Voimassa olevaan sopimukseen on kirjattu, ettei ensi vuoden osalta tehdä tekstimuutoksia.

- Samoin on sovittu, että palkkatarkistus on tehty ennen joulua. On myös täysin mahdollista, että sopimus sanotaankin irti, jolloin ensi vuoden neuvottelut alkavat taas puhtaalta pöydältä.

Edustajakokouksissa on perinteisesti päätetty liiton neuvottelutavoitteista. Tähän ei ole tulossa muutoksia.

- Yksi näistä päätöksistä on tavoitteiden priorisointi. Kaikkein ei ole varallisuutta. Toivon, että ensi vuoden sopimus sisältäisi myös virastoerän, mikä mahdollistaisi eri sopimusalojen omien tavoitteiden eteenpäin viennin.

Yhdistykset tekevät perinteisesti esityksiä Edustajakokoukselle neuvottelutavoitteista. Näillä on tärkeä rooli neuvotteluihin liittyen.

Puheenjohtaja Jyrki Lukkarisen mukaan lähestyvä Edustajakokous tulee kuulemaan poikkeuksellisen kattavat ajankohtaiskatsaukset. Syksyn aikana käydään useita eri palvelussuhteen ehtoja ja henkilöstön asemaa koskevia neuvotteluja.

- Yksi viime vuonna yhdistysten tekemistä esityksistä on saatu vietyä valtion neuvottelupöytään. Näin ne asiat etenevät.

Naton heijastukset henkilöstöön

Ajankohtaisissa katsauksissa käsiteltäen myös Natoa ja sen vaikutusta henkilöstöön. Lukkarinen ei uskalla mennä lupaamaan, onko Edustajakokoukseen mennessä jo sovittuna jotain.

- Olen sen verran pessimisti, etten uskalla mennä lupaamaan. Vätiläntietä nyt ainakin esitellään.

Päällystöliitto esitti jo keväällä työnantajalle, että Nato-palvelussuhteinehtojen neuvottelut tulisi käydä mahdollisimman etupainoisesti.

- Näin meneteltiin myös kansainvälisiin tehtäviin liittyen. Viime vuonna sopimuksen tuloksia sovellettiin onnistuneesti käytäntöön Afganistanin evakuoititehtävissä.

Tällä kertaa ehdot vaikuttavat laajemmin.



- Osa tehtävistä on kriisejä koskevia, osa normaaliolojen. Sopimusehdoissa tämä ero tulee huomioida.

2030-luku lähestyy, työ jatkuu

Edustajakokouksen ajankohtaiskatsauksissa tulee olemaan myös tulevaisuustyöskaus.

- Tämä perustuu viime Edustajakokouksen päätökseen, jossa hallinnolta edellytettiin selvitystyötä varallisuuden kehittämisestä ja sen käytöstä. Samoin meiltä edellytettiin suunnitelmaa lomakohteiden realisointiin liittyen - onko sille tarvetta ja jos on, niin milloin. Nämä nyt ainakin esitellään.

Kokoukseen liittyen ei pyydetä yhdistysten kantoja ennakoon tulevaisuustyöhön liittyen. Ensi kevään Puheenjohtajapäivien iso agenda tulee olemaan yhdistysten kantojen kokoaminen ja niiden huomiointi suunnittelutyössä.

- Tulevaisuustyö on koko hallituskauden kestävä projekti. Noudatamme tässä samaa suunnittelukaavaa kuin esimerkiksi sääntömuutoksissa: suuntaviivat ja väli-päätökset haetaan Edustajakokouksissa ja varsinainen suunnittelutyö tehdään hallinnossa. Puheenjohtajapäiviltä saamme koottua yhdistysten näkemykset.

**Edustajakokous
järjestetään 8.11.
Helsingissä**

"Liittotason edunvalvontatyö tuntui "omalta" heti alusta lähtien"

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Eetu Kuivalainen

Nykyinen majuri evp. ja sotakamreerin arvonimellä tunnustettu **Antti Kuivalainen** toimi Päälystöliiton puheenjohtajana vuosina 2005–2012. Sittemmin hän on suunnannut yhteiskunnallisiin asioihin varatun tarmonsä metsästyksen ja eritoten riistanhoitoon ja toiminut mm. Suomen Metsästäjäliton Pohjois-Karjalan piirin puheenjohtajana. Mistä kaikki tämä innostus eri alojen edunvalvontatyöhön alkoi?

- Kun sain siirron Ilomantsista keskuskorjaamolle Onttolaan 1987 vuoden alussa, niin perin **Samuel Juutiselta** työtehtävät sekä luottamismiestehtävän. Tästä lähtivät myös liittotason kokoukset rajapiirin kokouksina ja liitto/edustajakokousedustajana. **Risto Piilinen** rajan varapuheenjohtajana ryhtyi houkuttelemaan minua liittotason tehtäviin, ja 1993 minut valittiin hallitukseen ja kahden vuoden päästä rajan varapuheenjohtajaksi. Kyllä liittotason edunvalvontatyö tuntui "omalta" heti alusta lähtien ja veti täysillä mukaan. Näin jälkikäteen olen miettinyt, että se ehkä sopi minun luonteenlaatuuni.

Akavaan olisi pitänyt siirtyä jo vuosia aiemmin

Kuivalaisen puheenjohtajakauden keskeisiä edunvalvontakysymyksiä olivat mm. OTV-järjestelmän kehittäminen nousujohteisemmaksi (OTV 8 ja tehtäväkuvausten kehittäminen) ja Millog Oy:n palveluksessa työskentelevien opistoupseerien sotilaseläkeoikeuden säilyttäminen.

- Ei voi unohtaa myöskään Akavan jäseneksi siirtymistä. Homma, joka olisi pitänyt tehdä jo vuosia aiemmin. JUKOn organisaatiossa pääsimme vaikuttamaan keskustason edunvalvontaan paraatipaikalta. Lisäksi jäsenmaksu oli satojatuhansia euroja alempi.

Kun pohdinnan alla oli opistoupseerien asemasta suomalaisessa koulutusjärjestelmässä, vahva painotus oli yhtenäisupseeriston puolesta, vähän Ruotsin malliin. Vaihdoitehtoihiakin näkemyksiä esitettiin, mutta ne eivät saaneet kannatusta.

- Tietysti pitää olla myös rehellinen. Näin jälkikäteen katsottuna oli asioita, jotka olisi pitänyt hoitaa eri tavalla. Urani alkuvaiheissa käsiteltiin muutamassa kokouksessa yhtenäisupseeristoa. Suuri enemmistö liiton

päättäjistä, minä mukaan lukien, olimme yhtenäisupseeriston vankkumattomia puolustajia. Muistan elävästi, miten Lappeenrannassa palvellut kapteeni **Isto Kujala** toi esille ammattikorkeakoulumallin. Isto oli aikaansa edellä. Ammattikorkeakoulumalli olisi sopinut sekä rajalle että puolustusvoimiin kuin nyrkki silmään. Kaikki puheet umpiperistä ja muista henkilöstörakenteen ongelmista olisi kammitettu tällä.

Päälystöliitto on aina ollut ammattitaitoinen ja vastuullisesti toimiva ammattijärjestö

Omasta osuudesta rajan opistoupseerien aseman edunvalvonnasta ja sen puutteista Kuivalainen ottaa täyden vastuun.

- Vahvemmin olisi pitänyt puolustaa myös opistoupseereiden asemaa rajalla. Opistoupseereita arvostettiin, mutta samalla ammattiryhmä poljettiin vähän upseeriston

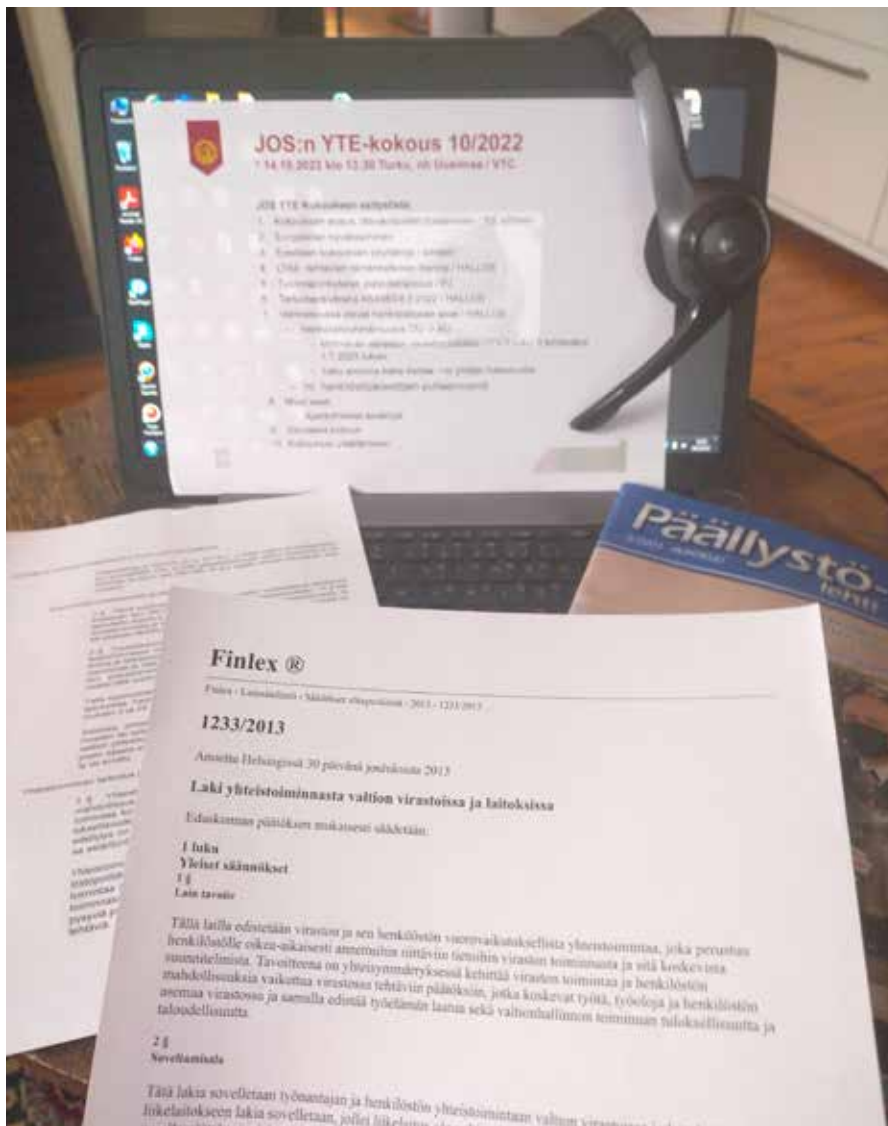
jalkoihin. Tämä näkyi erityisesti ylennyspolitiikassa.

Vuodet reservissä ja edunvalvonnan ulkopuolella ovat antaneet liiton töissä käytyllä ajalla ja pohdinnalla oman merkityksensä.

- Toimiminen Päälystöliitossa oli palkitsevaa. Siltä ajalta on lukemattomia ystävyyssuhteita. Kohdalleni on osunut myös hienoja arvostuksia vielä reservissäkin eli majuriylennys sekä uusimpana sotakamreerin arvonimi. Arvostan nämä erittäin korkealle. Urani aikaisen palautteen ja näiden huomionosoitusten perusteella uskon, että toimintani liiton jäsenten edustajana on ollut onnistunutta. Päälystöliitto on aina ollut ammattitaitoinen ja vastuullisesti toimiva ammattijärjestö. On ollut hienoa seurata nykyistä toimintaa lehden ja myös yhteydenpidon kautta. Miehet vaihtuvat, mutta työ jatkuu perinteisesti.



Sotakamreeri Antti Kuivalaisen Päälystöliitosta alkanut edunvalvontatyö on jatkunut metsästyksen ja eritoten riistanhoidon saralla.



Yhteistoiminnan ilot ja murheet

Teksti ja kuvat: Ilkka Siiri

Joulukuun lopulla vuonna 2013 eduskunta säätöi lain 1233/2013, joka kuuluu "Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa". Tämä on ollut ohjeena myös yhteistoiminta-asioiden valmistelijoille puolustusvoimissa vai onko?

Sopimus yhteistoiminnasta puolustusvoimissa on nimittäin päivätty 15 vuotta aikaisemmin kuin kyseinen laki on säädetty eduskunnassa. Vaikka oma sopimuksemme yt-laista on jonkin verran vanhempi, noudatamme luonnollisesti uusinta, vuoden 2013 lakia. Tarvittaessa voimme käskyllä tai normilla päivittää omaa toimintatapaamme. Uusi yt-sopimus puolustusvoimissa on tällä hetkellä päivityksen

alla, ja Päälystöliitto toimii yhtenä sopijajärjestönä, kun kyseinen sopimus uudestaan allekirjoitetaan.

Lain tavoite

Laissa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa on kaikkiaan 52 pykälää ja sen lukeminen saattaa tuntua melko haastavalta. Yt-laissa ei välttämättä tarvitse lukea koko pykäläviidakkoa ennen kuin ymmärtää, mistä yhteistoiminnasta työpäällä on kysymys. Lain 1§:ssä nimittäin kerrotaan melko yksinkertaisesti ajatus. Tarkoituksena on edistää viraston ja henkilöstön vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, antaa oikea-aikaisesti tietoja viraston toiminnasta ja suunnitelmista sekä taata

henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa viraston päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa. Kaikella tällä lain edellyttämällä yhteistoiminnalla on tarkoitus siis edistää työelämän laatua.

Yt-edustajana voi toimia lain mukaan luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Ei siis kuka tahansa. Mikäli virastolla on suunnitelmia esimerkiksi muuttaa tai kehittää jotain, millä on vaikutusta henkilöstön työtehtäviin, -menetelmiin tai tehtävien järjestelyyn, henkilöstöjärjestöt tulee ottaa mukaan jo suunnitteluvaiheessa. Samaisessa laissa määritetään myös se, että yksittäiseen henkilöön kohdistuva siirtomenettely ei ole yt-elimien asia, vaan asia käsitellään ainoastaan hallintoyksikön ja kyseisen henkilön kesken.

Oma edustajasi voi lain mukaan myös pyytää yt:n aloittamista ja työnantajan on se käynnistettävä tai ainakin vastattava kirjallisesti viipymättä, miksi tähän ei suostuta. Ainakaan omassa joukko-osastossani yt-edustaja ei ole joutunut huomauttamaan työnantajaa, ettei oikeita asioita olisi käsitelty.

Laki velvoittaa työnantajaa tuomaan henkilöstölle tiedoksi useita asioita, joiden käsittely ei välttämättä perustu työnantajan hyväntahtoisuuteen vaan suorasti lakiin. Tällaisia asioita on mm. perehdyttämiseen liittyvät järjestelyt, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työilmapiirikysely ja siihen liittyvät parannusehdotukset sekä työsuojelun toimintaohjelma.

Pelkkää henkilöstöhallintoon liittyvää asiaa?

Ei suinkaan. Usein yt:ssä kyllä keskitytään henkilöstöön liittyviin asiakokonaisuuksiin, mutta on lukuisia muita asioita, joita tilaisuudessa tulee tai voidaan käsitellä. Onko sinulle esimerkiksi koskaan tuotu tilaisuuden antina jonkin olennaisen koneen- tai laitteen hankintaa? Yt-lain 15§:ssä tämä nimittäin mahdollistetaan. Lisäksi olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä tai töiden ja työtilojen järjestelyissä tulisi saattaa yt-edustajille tiedoksi. Tässä kohdassa lainsäätäjä lienee tarkoittanut painottaa sanaa olennaiset, sillä puolustusvoimien hallintoyksiköjä tulee varmaankin käsitellä isohkona kokonaisuutena. Vaikka yksittäisen henkilön osalta se pienikin muutos, esimerkiksi työmenetelmissä, saattaa vaikuttaa olennaiselta.

Valmisteltaessa päihdenormin (HR175) ja sen määrittämisen vapaaehtoisesta puhalluskokeen toteuttamista hallintoyksiköissä hyödynnettiin yt-edustajien näkemystä, ja oma ohjeistus valmistui edustajien lausuntojen jälkeen. Edustajien kantaa saatetaan kysyä myös vaikka huumausainetestauk-

sesta työpaikalla. Vaikka usein asiat liittyvät henkilöstön hallintaan, pitää edustajien olla valmiina käsittelemään lukuisia muita asiakokonaisuuksia, joita esityksissä tuodaan esille.

Sopimus yhteistoiminnasta puolustusvoimissa (vuodelta 1998) sekä paikalliset ohjeistukset liittyen yhteistoimintaan

Puolustusvoimien yhteistoimintasopimus on allekirjoitettu 15 vuotta aiemmin kuin viimeisin laki vuodelta 2013. Asiasältö ei ole merkittävästi muuttunut uuden lain myötä, ja olemmekin pystyneet mukauttamaan yt-toimintamme uuden lain edellyttämäksi. Sopimuksessa nimittäin todetaan: Valtion yhteistoimintalakiin vastaisuudessa tehtävät muutokset tulevat osaksi tätä sopimusta, ellei osapuolten välillä toisin sovi.

Samaisessa sopimuksessa on 18 kohtaa asioista, joita tulee käsitellä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Lista on varsin validi vielä tänäkin päivänä.

Pv-tasoisien sopimuksen lisäksi eri hallintotasoilla on ohjeistettu yt-toimintaa ohjein ja määräyksiin. Tyypillisimpiä tämän asian käsittelyyn liittyviä ohjeistuksia löytyy normitietokannasta. Niidenkin ohjaavana asiakirjana on sopimus yt-toiminnasta puolustusvoimissa, ja niissä on otettu kantaa mm. kokoonpanoon, kokouspäiviin, kuka kutsuu koolle ja missä pöytäkirjoja säilytetään sekä miten asioista tiedotetaan henkilöstölle.

2. Logistiikkarykmentin esikuntapäällikön sijainen, majuri **Matti Kuokkanen** on toiminut useissa eri ytelimen tehtävissä. Kuokkanen näkee vuoropuhelun työnantajan ja henkilöstön välillä toimivaksi.

- Meillä yhteistoimintaelimen toiminta on ollut rakentavaa ja avointa. Yhteydenpitoa rykmentissä toteutetaan erittäin matalalla kynnyksellä. Yt-elin kokoontuu pääsääntöisesti kerran kuukaudessa, ja toimintakyky on mahdollistanut kokousaikataulujen suunnittelun koko vuodeksi etukäteen.

- Rykmentin perustamisen jälkeen on tapahtunut lukuisia organisaatioon liittyviä uudistuksia ja tällöin henkilöstöjärjestöjen mukanaolo on ollut ensiarvoisen tärkeää. Järjestöt pidettiin tietoisena kaikissa vaiheissa, mikä vähensi olennaisesti muutostavastarintaa uudistusta kohtaan. Lisäksi meillä on ollut muutamia asioita vuokratyövoiman käytöstä, ja niissäkin on päästy kaikkia tyydyttävään lopputulokseen.

Päällystöliiton edustajana kokouksissa

Päällystöliiton yt-edustajien järjestämistä koulutustilaisuuksissa on monesti tul-

lut esille yt-asoiden loppuunsaattamisen eriyväisyys riippuen edustajan hallintotastosta. Yhteisenä nimittäjänä voisi sanoa, että yt-edustajien kanssa työnantaja käsittelee pääsääntöisesti vähintäänkin sellaisia asioita, joita sen lain mukaan kuuluu käsitellä.

Opistoupseereiden keskuudessa voidaan varmasti puhua edustajan omaavan jo useamman vuoden kokemuksen puolustusvoimien asiakokonaisuuksista. Se, onko asiaosaaminen kertynyt esimerkiksi henkilöstöhallinnon tehtäväkentästä, ei merkitse yhteistoiminnassa mitään. Kyseisen edustajan tärkeimpänä tehtävänä on saattaa asiat tiedoksi niin työnantajalle kuin työntekijöille. Mikäli asia vaatii tarkempaa selvittelyä, on edustajalla käytössään vertaiset sekä toimiva yhteistyö nipunhoitajien kanssa.

Suurimpina yksittäisinä asioina lienevät kuitenkin organisaatio- tai henkilöstöryhmämuutokset, jotka aina edellyttävät edustajalta melkoista tarkkaavaisuutta ja asioiden ennakkointia jo ennen varsinaista kokousta. Tässä asiassa lienee kaikkein paras neuvo hyvän keskusteluyhteyden ylläpito henkilöstöalan edustajien kanssa. Tämä mahdollistaa ennakkoinnin vaikkapa lausunnon antamiseen. Näissä lausunnoissa tulee Päällystöliiton kanta selkeästi esille ja päätöshän näissä asioissa tehdään usein Pääesikunnassa.

Yhteydenotot jäseniltä, liittyen yt-toimintaan, ovat kuitenkin kovin vähäisiä verrattuna muihin luottamusmiesasioihin. Luottamusmiehelle tulevat asiat ovat enemmänkin yksittäiseen jäseneseen kohdistuvia ja näin ollen lähempänä henkilön omaa intressiä.

Suurimpana kehittämiskohteenä koen kuitenkin kokouksen jälkeisen tiedottamisen. Vaikka pöytäkirjat ovat kaikkien nähtävillä projektilevyllä, saattaisi olla hyvä edes silloin tällöin muistaa henkilöstöä, missä yt-kentällä mennään. Sehän ei välttämättä vaadi pitkiä kirjoitettuja sanomia vaan vaikka soittamisen, ja samallahan voi kysellä vaikka jaksamista.

Yhteistoiminnan tulevaisuudennäkymät

Yhteistoiminta kuten luottamusmiestoiminta tulee varmasti muuttumaan lähivuosien aikana, mutta mihin suuntaan. Itse en ole nähnyt merkkejä, joissa yt-asoiden käsittelyä tai sille annettua valtuutusta oltaisiin kaventamassa. Näkisin tilanteen olevan melkein päinvastainen. Jos luottamusmiesjärjestelmää ollaan vastaisuudessa muokkaamassa ajan hengen mukaiseksi, tulisi yt-järjestelmän painoarvoa ehkä kasvattaa.

Mikä olisikaan oikeampi toimielin, joka käsittelee vastaisuudessa työuupumukseen, henkilöstön riittävyyteen tai virkaehtojen soveltamiseen liittyviä asioita kuin yt-toimielin. Ainakin omassa joukko-osastossani edellä mainittujen asioiden osalta kaikki edustetut henkilöstöjärjestöt ovat samojen ongelmien edessä. Yhteistyötä tehdään jo tälläkin hetkellä eri henkilöstöjärjestöjen kesken mm. valmistelemalla yhteisiä kannanottoja työssä jaksamiseen liittyen.

Sille, voidaanko yt-edustajille antaa enemmän valtaa asioiden päätöksenteossa, ei ainakaan oman lain tulkinnan mukaan ole estettä. Laissahan taataan henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa viraston päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa. Yhteistoiminnan ilot ja murheet painottuvat tällä hetkellä melko tasaisesti. Murheena on ainakin omassa joukko-osastossani työmäärä ja työssä jaksaminen. Toisaalta taas ilolla voin todeta, että henkilömäärämme on lisääntymässä jollain aikavälillä. Kunhan siirtymäajan työtilanne tuodaan työnantajalle selkeästi tiedoksi - sisäänajovaiheessa ei koneesta voida ottaa vielä 100 %:n tehoja käyttöön.



Majuri Matti Kuokkanen näkee 2. Logistiikkarykmentin ytelimen toiminnan varsin onnistuneeksi.



”Vain reppurin elämää”

Teksti ja kuva: Michael Kajander

Kolme vuotta ja kolme kuukautta. Sen verran kesti minun "reppurielämä". Tässä artikkelissa tuon esille omia kokemuksiani perheen ja työelämän yhteensovittamisesta nyky-päivänä. Aihe on ajankohtainen jo senkin takia, että myös opistoupseereilla on olemassa keskitetty urasuunnitelma ja jokin mieluinen tehtävä saattaa tarkoittaa omalta paikkakunnalta tilapäistä muuttoa.

Tausta kunnossa

Miten minulla sitten alkoi tuo reilun kolmen vuoden reppurointi? Ensimmäinen askel taisi olla syksyllä 2019, kun Jyväskylän suunnalta tuli yhteydenotto liittyen PVJJK:lla avautuvaan kuljetuksien toimialapäällikön tehtävään. Tehtävä kuulosti mielenkiintoiselta ja hetken aiheesta juteltiin kotona. Tähän väliin on pakko todeta, että kotona näistä aiheista keskustelu on aina ollut todella helppoa. Ehkä siihen yksi syy on aikanaan palvelus kriisinhallintatehtävässä Kosovossa, joten vaimo tietää erittäin hyvin yhteiselämän sotilaan kanssa kaikkine yksityiskohtineen. Ja myös sen kotielämän, kun perheen toinen aikuinen ei tulekaan joka päivä klo 16 töistä kotiin. Kiitokset tästä ymmärryksestä puolisololleni.

Mielestäni yksi keskeinen asia on perheen ymmärrys asiaan, jos miettii reppuroinnin aloittamista. Ymmärrys pitää olla kunnossa, koska muuten varmasti tulee ongelmia. Pienten lasten kanssa reppurointi on varmasti haastavaa. Tykkään verrata reppurointia kriisinhallintatehtäviin, koska niissä on paljon samaa. Jos kotona tulee paljon lunta, niin ne lumityöt jäävät puolisololle - olit sitten itse Kosovossa tai Sodankylässä. Toinen asia, mihin pitää olla valmis, on matkustelu. Kun lähdet kodista työviikolle maanantaina aamulla kello 3.45, niin kysyyhän se välillä huumoria.

Miksi sitten aloitin tällaisen elämänmuodon, missä kuitenkin on paljon muuttuvia tekijöitä verrattuna normaaliin päivätyöhön lähellä kotia? Niin, siinäpä kysymys, johon ei ole yksiselitteistä vastausta. Mahdollisuus nähdä erilaisia työtehtäviä, tutustuminen uusiin ihmisiin, verkostoituminen ja paljon uusia kokemuksia. Siinä muutama asia. Uskon, että olen saanut paljonkin uusia tuttavuuksia, ja omatkin näkökulmat ovat varmasti jonkin verran muuttuneet reilun kolmen vuoden aikana. Yksi iso tekijä on kentältä saatu kokemus. Tänä keväänä pääsin olemaan mukana kahdessa isos-

sa valtakunnallisessa harjoituksessa. Cold Response - ja Lighting Strike -harjoitukset antoivat paljon pääomaa, jota pystyy käyttämään jatkossa eri työtehtävissä. Tällaiset isot sotaharjoitukset ovat vain pieni osa työtä, ja suurin osa ajasta menee siihen varsinaiseen perustutkukseen.

Omat työtehtäväni

Lyhykäisyydessään minun reppurointini ja kaantui kahteen osaan: ensin PVJJK:lla Jyväskylässä kevästä 2019 kesään 2020 ja sitten Sodankylässä Jääkäriprikaatissa vuoden 2022 kesään. Tätä kirjoittaessani heinäkuussa 2022 olen jo siirtynyt Logistiikkakoululle, ja reppurointia en enää harasta. Työmatka Hollolasta Riihimäelle ei mielestäni täytä reppuroinnin määritelmää. Tunnen kuitenkin monta meidän ammattikuntamme "veljeä", jotka edelleen käyttävät tätä työmuotoa. Kaikki kunnioitus heille ja heidän läheisilleen, että jaksavat painaa "pitkää päivää".

Näen, että korjaamisen varaa on hajanainen etätöiden tekemisessä. Itse voin todeta, että mitä pohjoisemmaksi maantieteellisesti siirryin, sitä positiivisempaan esimiesketju näki reppuroijan etätöskentelyn. Tämä on kuitenkin nykyään tärkeä asia perheen ja työn yhteensovittamisessa, ja toivottavasti tämä tullaan näkemään enemmän mahdollisuutena kuin uhkana.

Perheen merkitys korostuu

Kerroin jo aiemmin perheen tai läheisten merkityksestä reppurille. Tästä haluan tuoda esille vielä muutaman asian. Hankalinta ovat varmasti pidemmät poissaolot, varsinkin välimatkan ollessa pitkä. Lumenluonin jo käsittelin, mutta paljon olen kuullut toisilta reppurikavereilta vaikkapa perheen yhteisten menojen tai lapsen lääkärikäynnin sovittamista reppuri-isän tai -äidin kalenteriin. Ei ole aina hirveän yksinkertaista. Mutta tässäkin auttaa positiivinen ajattelutapa; yleensä asioilla on taipumus onnistua.

Työnantajan tarjoama tuki

Omalta kohdaltani voin todeta, että kummassakin työpaikassa (PVJJK ja JPR) työnantajan puolelta sain kaiken tarvittavan tuen ja vastauksia kysymyksiin, jos niitä matkan varrella tuli. Asumiseen sai haettua paikkakunnalta asuntoa, jos tähän oli tarve. Puolustusvoimat myös tukee alussa asumista alemmalla vuokrahinnalla. Tosin tämä tuki on määräaikaan. Myös osaan matkoja (työpaikkakunnalle ja takaisin kohtiin) saa tukea määrääjän.

Koska olemme siirtovelvollisia, niin tästä syystä työnantaja tukee työntekijää. En usko, että moni muu valtion virasto on hoitanut asiaa yhtä hyvällä tavalla. Mutta on sanottava, että kyllä niitä kulujakin tulee kahdella paikkakunnalla asumisesta ihan eri tavalla kuin yhdestä asunnosta.

Taloudellinen järkevyys

Tästä päästäänkin varmasti suurinta osaa kiinnostavaan kysymykseen. Onko reppuroinnissa taloudellisesti mitään järkeä? En pysty antamaan tähän yksiselitteistä vastausta. Muuttujia kysymykseen liittyen on todella paljon. Mikä on tulevan reppuroijan nykyinen ja tuleva palkkaluokka uudella paikkakunnalla? Miten kaukana uusi työpaikka sijaitsee? Millaisen asunnon tarvitset tulevalla paikkakunnalla (oma, vuokra-asunto, asumisoikeusasunto, kimppekämpä)? Tarvitsetko toisen auton perheeseen tätä tehtävää varten vai pärjäätkö julkisilla?

Eli ei ole yhtä täydellistä vastausta, vaan moni asia vaikuttaa kokonaisuuteen.

Ne positiiviset asiat

Perheen kannalta mietittynä olemme viettäneet mukavia yhteisiä lomia niin Jyväskylässä kuin Sodankylässäkin. Tähän vaikutti se fakta, että kummallakaan paikkakunnalla minulla ei ollut kimppekämpää vaan omaan käyttöön vuokrattu asunto tai asumisoikeusasunto. Asumisoikeusasumisesta minulla jäi todella hyvä kuva, aiemmin meidän perheessämme ei ollut tästä asumuodosta kokemusta.

Omiin harrastuksiin on jäänyt enemmän aikaa. Keski-Suomessa oli erittäin hyvät pyöräilymahdollisuudet. Pohjois-Suomessa laskettelukeskukset olivat lähellä ja syksyisin metsästysmaastot olivat lähes kivenheiton päässä.

Yhteenveto

Kolme vuotta ja kolme kuukautta on siis takanapäin. Tekisinkö jotain toisin tällä kokemuksella? Todennäköisesti en. Tuohon aikaan mahtuu paljon mielekkäitä työtehtäviä ja uusia tuttavuuksia.

Osa teistä ehkä miettii tulevaisuudessa tätä työmuotoa. Kannustan itse kokeilemaan rohkeasti, mutta ottakaa etukäteen mahdollisimman paljon selvää tulevasta työtehtävästä ja asumisesta uudella paikkakunnalla. Tyhmiä kysymyksiä ei ole. Mitä enemmän otat selvää etukäteen, sitä vähemmän tulee yllätyksiä matkan varrella. Toisaalta - eihän sitä koskaan tiedä...voinhan minustakin tulla vielä joskus reppuri.

Tänä vuonna koulutustavoite kaksinkertaistettu 100 000 vuorokauteen

Erityisesti ammunnan ja sotilaan perustaitojen opiskelu kiinnostavat

Teksti: Matti Vihurila Kuva: MPK/Tommi Korhonen

Maanpuolustuskoulutus MPK on Suomen kattavin kokonaisturvallisuuden kouluttaja, joka tarjoaa koulutusta kaikille, jotka ovat kiinnostuneita sotilastaitojensa tai yleisten turvallisuustaitojensa ylläpitämisestä, kehittämisestä ja laajentamisesta. Maanpuolustustahtoon voivat MPK:n toiminnassa toteuttaa niin SA-joukkoon sijoitetut, tavalliset kansalaiset, työnantajan palvelukseen varatut kuin varareserviin kuuluvatkin. Koulutusta on saatavilla sekä sotilaille että siviileille ja kaikille sukupuoleen katsomatta.



MPK:lla on keskeinen merkitys vapaaehtoisien maanpuolustuskoulutuksen tuottajana. Reserviläisjärjestöt ovat vuonna 1993 perustaneet MPK:n koulutusjärjestökseen. MPK on Puolustusvoimien strateginen ja operatiivinen kumppani. Sotilaallisia valmiuksia antavaa koulutusta suunnitellaan ja toteutetaan tiiviissä yhteistyössä Puolustusvoimien kanssa. Rooli on merkittävä täydentämässä Puolustusvoimien antamaan koulutusta sekä vapaaehtoisen maanpuolustustyön mahdollistajana, kertoo Lounais-Suomen maanpuolustuspiirin piiripäällikkö, eversti evp. **Petri Kosonen**.

Miten Venäjän hyökkäys Ukrainaan näkyi MPK:n toiminnassa?

- Ukrainan sota aikaansai maanpuolustustahdon nousun, jonka konkreettinen ilmentymä oli halu osallistua MPK:n kursseille. Meidän roolimme ei ole muuttunut, mutta kasvanut kiinnostus toimintaan on lisännyt koulutustoimintaa. MPK:ta koskeva lainsäädäntöä tarkennettiin siten, että koulutuksen antaminen on aikaisempaa helpompaa. Esimerkiksi MPK voi järjestää ammuksia puolustusvoimien aseilla ja patruunoilla. Puolustusvoimien kanssa toiminta suunnitellaan ylivuotisesti TRSS-prosessin mukaisesti. Puolustusvoimien MPK:lta haluama koulutus on johdettu paikallisjoukkojen osaamisen kehittämisen tarpeista.

Tämän osalta Ukrainan sota ei ole tuonut muutosta, Kosonen sanoo.

Heti Ukrainan sodan alettua kursseille ilmoittautui jopa kymmenkertainen määrä henkilöitä verrattuna samaan ajankohtaan aikaisempina vuosina. Tällä hetkellä tilanne on tasaantumassa, mutta ammuntoihin on ilmoittautuneita noin kaksi kertaa enemmän kuin paikkoja. Tämän takia ammuntojen määrää on kasvatettu. Samoin sotilaan perustaitojen opiskelu kiinnostaa. MPK:n koulutustavoite on kaksinkertaistettu 50 000 koulutusvuorokaudesta 100 000 vuorokauteen tänä vuonna.

Miten MPK hankkii tarvitsemansa kouluttajat ja millainen rooli evp-opistouseereilla on teidän tarjoamassa koulutuksessa?

- MPK rekrytoi kouluttajat halukkaista vapaaehtoisista. Useinmiten henkilöt aloittavat kurssilaisina ja innostuttuaan toiminnasta siirtyvät kouluttajiksi käytyään MPK:n kouluttajakoulutuksen. Evp-opistouseereilla on valitettavasti piirissämme melko vähäinen rooli koulutuksessa. Vuodessa Lounais-Suomen piiri tarvitsee noin 600 kouluttajaa eri tehtäviin, näistä vain yhden käden sormilla laskettava määrä on evp-opistouseereita. MPK:n Lounais-Suomen piirissä palkatussa henkilöstössä evp-opistouseereita on noin 20 %. Valta-

osa palkatussa henkilöstöstä on reserviläistaitaisia. Tilaa siis evp-opistouseereille on, kysymys on lähinnä henkilökohtaisesta motivaatiosta osallistua vapaaehtoiseen maanpuolustustyöhön. Tällä hetkellä meillä on hyvä tilanne eli minkään alan kouluttajista ei ole suoranaista pulaa. Suurin tarve on johtaja- ja kouluttajakoulutuksessa.

Ammattisotilaille on eläkkeellä paljon annettavaa maanpuolustukselle. Osallistumalla MPK:n toimintaan voi hyödyntää osaamistaan hyvässä ilmapiirissä muiden vapaaehtoisesta maanpuolustustyöstä motivoituneiden kanssa.

Millaisia etuuksia MPK tarjoaa käyttämilleen kouluttajille?

- Kyseessä on vapaaehtoistoiminta, jonka suurimpana motivaationa on tehdä merkityksellistä maanpuolustustyötä. Kouluttajille maksamme kilometrikorvaukset. Koulutuspäälliköt ovat suoritepalkkaisia. Yksi suorite vastaa noin kahdeksan tunnin työpanosta ja siitä maksetaan noin 120 €/suorite. Suoritteiden määrä sovitetaan tapauskohtaisesti ja määrä vaihtelee 30–100 välillä vuosittain. Piiripäällikkö, valmiuspäällikkö ja koulutuskoordinaattori ovat kuukausipalkkaisia. Näissä tehtävissä Lounais-Suomen piirissä ei ole evp-opistouseereita, muualla Suomessa kylläkin, mm. valmiuspäälliköt Hämeessä ja Savo-Karjalassa.

Verkkopedagogiikan pioneeri kehittää nyt MPK:n verkko-opetusta

Teksti: Matti Vihurila

Palveluksessa ollessaan kapteeni evp. **Olli Parkkinen** oli keskeisessä roolissa puolustusvoimien verkkopedagogiikan ja verkkotuetun monimuoto-opetuksen luomisessa ja kehittämisessä. Jo 2000-luvun alussa hän osallistui mm. Koulutusportaalien (KOPO) kehittämiseen ja myöhemmin 2011 sen korvaamiseen rakentamalla PVMoodlen, jonka pääkäyttäjänä hän toimi useita vuosia. Parkkinen oli mukana myös valtakunnallisessa oppimateriaalituotannossa, esimerkiksi A2 Mekanisoitu pataljoona taistelussa.

- Työni MPK:ssa alkoi varsin yllättäen silloisen Etelä-Suomen maanpuolustuspiirin päällikön yhteydenotolla v. 2018. Hän tiedusteli kiinnostustani lähteä kehittämään piiriin tarjoamaa koulutusta. Olin aluksi pilotoimassa ja kehittämässä valmiuspäällikön tehtävää, minkä myötä työ muutui täysipäiväiseksi. Olen toiminut myös

maanpuolustuspiirissä koulutuspäällikkönä ja apulaispiiripäällikkönä. Vuoden 2020 aloitin MPK:n keskustoimistolla erikoissuunnittelijana, vastuualueena verkko-opetuksen (ADL, Advanced Distributed Learning) kehittäminen valtakunnallisesti. Osana nykyistä tehtävääni MPK:lle on rakennettu aloitteestani ja johtamanani oma verkko-oppimisympäristö (MPKMoodle), jonka tarkoituksena on kehittää ja automatisoida toimintoja koulutushallinnon osalta. Työn aloittaminen oli yllättävän helppoa, koska tunsin Kaartin jääkäriyrykmentin ja edelleen Uudenmaan aluetoimiston henkilöstön jo virkauraltani, ja siksi olin jo alusta alkaen ns. uskottava yhteistoimintapeluri heille. Lisäksi iso osa maanpuolustuspiirin aktiivireserviläistojen oli itselleni jo entuudestaan tuttuja ja yhteistyö oli siksi helppoa aloittaa.

Sinulla on valtakunnallinen vastuu oman osaamisalueesi kehittämisestä. Miten opistoupseeriin suhtaudutaan MPK:n piirissä?

- Työskentely MPK:ssa on ollut miellyttävää ja helppoa, koska pääosa lähimmistä esimiehistäni ovat olleet esimiehinäni jo virkaurallani. Toki on myönnettävä, että virkauran aikainen hierarkia heijastelee myös nykyiseen tehtävääni. Aina ei ole helppoa ohjata vastuullani olevaa toimintaa evp-opistoupseerina valtakunnallisesti. Yhteistyö tehtävissäni myös Puolustusvoimien suuntaan on ollut tehokasta ja tuottavaa johtuen varmasti virkaurastani ja silloisesta yhteistoiminnasta Puolustusvoimien ADL kehitystyössä. Samoin yhteistyö jäsenjärjestöjen edustajiin on ollut mutkatonta jo RUK:n aikana syntyneen verkostoitumisen ansiosta, Olli Parkkinen kertoo.

Koulutuspäällikkö luo puitteet sekä ohjaa ja tukee MPK:n harjoitusten läpivientiä

Teksti: Matti Vihurila

Opistoupseeri, majuri evp. **Teijo Heinosa** on monipuolinen kokemus sotilaskoulutuksesta niin perusyksiköissä kuin aliupseerikursilla. Ennen eläköitymistään v. 2016 hän työskenteli Porin prikaatin esikunnassa palkatun henkilöstön ja varusmiesten koulutukseen liittyvissä tehtävissä. Nyt hän toimii koulutuspäällikkönä Lounais-Suomen maanpuolustuspiirin Säkylän koulutuspaikassa.

- Tapasin silloisen piiripäällikön ja osallistuin yhteen harjoitukseen tutustumismielessä. Harjoituksen ammattimaisuus ja osallistujien innokkuus ja motivaatio yllättivät. Samalla vakuutuin, että halusin olla mukana siinä ja osana sellaista joukkoa, Heinenen kertoo.

Hänellä on toimitila Säkylässä, Porin prikaatin lupatoimistossa, mutta pääsääntöisesti

sesti hän työskentelee kotona. Palaverit ja tapaamiset järjestetään Säkylässä.

Mitä työhösi koulutuspäällikkönä sisältyy?

- Vapaaehtoisten reserviläistojen koulutusta, ohjausta ja tukemista harjoitusviikonloppujen järjestämiseksi. Kun harjoituksen johtaja, varajohtaja ja huoltopäällikkö on rekrytoinnin jälkeen päätetty, esittelen heille harjoituksen: järjestettävät kurssit, niiden sisällön ja tavoitteet sekä koulutettavien maksimäärän, toimijakyselyssä halukkaiksi ilmoittautuneet kurssijohtajat, kouluttajat ja huollon toimijat sekä Puolustusvoimille lähetettävän tukipyynnön aikataulun. Tukipyynnöksi sisältää kaiken tuen, jota tarvitsemme harjoituksen toteuttamiseen: kalusto ja varusteet, ajoneuvot,

majoitus- ja koulutustilat ja -alueet. Tämän jälkeen ohjaan ja tuen harjoituksen johtajia suunnittelussa ja toteutuksessa, ratkon esille tulleita haasteita ja olen yhteydessä aluetoimiston palkattuun henkilökuntaan tarvittaessa. Rekrytoin MPK:n vapaaehtoishenkilöstöä sekä Puolustusvoimien järjestämiin vapaaehtoisin harjoituksiin (VEH) että kertausharjoituksiin (KH) kouluttajiksi ja huollon toimijoiksi.

Minkä verran ou-taustaisia evp-sotilaita Lounais-Suomen alueen toimintaan osallistuu?

- Koulutuspäällikkönä toimii kaksi ou-taustaista henkilöä ja vapaaehtoisissa toimijoissa on ehkä 4–5 henkilöä kouluttajina satunnaisesti.

Tekniikka lisääntyy maa- ja merirajojen valvonnassa – miten se vaikuttaa kentällä työskentelevien toimenkuvaan?

Rajavartiolaitoksen valvontajärjestelmien uudistamishanke etenee suunnitellusti

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: RVL

Rajojen valvonnan ensisijaisena tavoitteena on rajaturvallisuuden ylläpitäminen, ja se liittyy olennaisesti myös Suomen alueellisen koskemattomuuden valvontaan ja turvaamiseen. Suomen itäraja on samalla EU:n ulkoraja, eli rajaturvallisuutta ylläpidetään paitsi Suomen, myös Euroopan unionin hyväksi. Rajavartiolaitoksella tulee olla kyky valvoa Suomen rajoja kattavasti sekä reagoida tarkoituksenmukaisella ja tehokkaalla tavalla kaikissa olosuhteissa vuoden jokaisena päivänä.

Rajavartiolaitoksessa on parhaillaan käynnissä valvontajärjestelmien uudistamishanke. Vuonna 2020 käynnistyneen hankkeen

päätavoitteita ovat teknisten valvontajärjestelmien uudistaminen sekä uusien suorituskkyjen kehittäminen ja käyttöönotto. Hankkeen avulla turvataan Rajavartiolaitoksen valvontajärjestelmien suorituskky 2030-luvulle saakka.

- Rajavartiolaitoksen rajojen valvonnan suorituskky on tänä päivänä hyvä, mutta siinä on tunnistettu uudistamis- ja kehittämistarpeita, joilla turvataan tekninen rajojen valvonta myös tulevaisuudessa. Rajavartiolaitoksen on seurattava teknistä kehitystä tiiviisti, jotta kykenemme tuottamaan mahdollisimman hyvin ne turvallisuuspalvelut, joita yhteiskunta ja kansalaiset meiltä odottavat ja edellyttävät. Avainasemassa ovat

digitalisaatio, analytiikka ja robotiikka sekä tekoälyn tuomat mahdollisuudet, kertoo hankkeen apulaishankepäällikkö, majuri **Pentti Pehkonen**.

Hankkeen avulla parannetaan kustannustehokkaasti Rajavartiolaitoksen valvonta- ja reagointikykyä sekä mahdollistetaan joustavat ja nopeat painopisteiden muutokset koko valtakunnan alueella. Sen ensimmäisessä ja toisessa vaiheessa (2020–2024) toteutetaan rajavalvontaan käytettävän maa- ja merialueen teknisen valvontajärjestelmän peruskorjaus sekä uusien suorituskkyjen kehittäminen ja käyttöönotto. Kolmannessa vaiheessa vuodesta 2023 alkaen uudistetaan operatiivisia tietojär-

Kuvassa on ns. valvontasolun prototyyppi partioautoon kytkettynä.



jestelmiä ja jatketaan aiempien vaiheiden toimeenpanoa sekä toteutetaan määritellyt ja valmistellut hankinnat sekä ulosmitataan investointien hyödyt.

Mitä tuo investointien ulosmittaus tarkoittaa käytännössä?

- Se tarkoittaa sitä, että hankkeen aiemmissa vaiheissa kehitetyt, hankitut ja testatut järjestelmät otetaan laajamittaisesti operatiiviseen käyttöön - siis päivittäiseen valvontatyöhön valtakunnallisesti koko laitoskessa. Esimerkkinä voidaan mainita vaikkapa optroniikka ja miehittämättömät ilma-alukset.

Tekniset valvontajärjestelmät uudistetaan kokonaisuudessaan

RVL:n valvontajärjestelmien uudistamishanke on osa laitoksen strategisten hankkeiden kokonaisuutta, yhdessä VL2025 (vartiolaivat) ja MVX (valvontalentokoneet) -hankkeiden kanssa.

Hankkeessa uudistetaan maa- ja merialueiden tekniset valvontajärjestelmät kokonaisuudessaan. Valvontajärjestelmät koostuvat kiinteistä ja liikuteltavista sensoreista, ajoneuvojen, ilma- ja pinta-alusten valvontasensoreista sekä virkamiesten henkilökohtaisesta valvontavälineistöstä ja varusteista. Erilaisten sensoreiden ja välineiden lisäksi valvontajärjestelmä sisältää käytettävät tietoliikenne- ja viestiyhteydet sekä valvonnan ja johtamisen edellyttämät tietojärjestelmät ja sovellukset.

- Henkilö- tai partiokohtaisia valvontavälineitä ovat esimerkiksi pimeätoimintakyvyn mahdollistavat optroniset laitteet, taktiset valvontakamerat, laajakaistaisen ja suojatun datayhteyden mahdollistavat viestivälineet, joilla voidaan käyttää kenttätoiminnassa tarvittavia uusia tilannekuva- ja johtamisjärjestelmiä sekä erilaiset dronet tilanteen edellyttämällä hyötykuormalla eli sensorilla varustettuina.

Tekniikka mahdollistaa henkilöstön kohdentamisen oikeisiin tehtäviin

Rajojen valvonta on kokonaisuus, joka koostuu henkilöstöstä, toimintaperiaatteista ja taktiikasta, tekniikasta ja erilaisista tukitoiminnoista. Valvottava alue on hyvin laaja. Pelkästään itärajan pituus on yli 1 300 km. Nykyaikainen tekniikka tarjoaa kustannustehokkaan tavan huolehtia valvonnasta niin maa- kuin merialueellakin. Tekniikan hyödyntäminen mahdollistaa henkilöstöresurssien kohdentamisen niihin tehtäviin, joita ei tekniikan avulla voida tehdä. Henkilöstöä ei tarvitse käyttää johtokeskuksissa staattiseen valvontaan ja turhien

hälytysten kuittaamiseen, kun kehittyneet sensorit, niiden tuottaman datan automaattinen analytiikka ja tekoäly karsivat pois väärät hälytykset (eläimet, luonnonilmiöt). Henkilöstö voidaan sen sijaan kohdentaa tehokkaasti ja tarkasti todellisten hälytysten reagointiin sekä toteuttamaan rajojenvalvontaa riskianalyysin mukaisiin painopistesuuntiin, Pehkonen avaa rajojen valvonnan kokonaisuutta.

Entä miten tämä tulee muuttamaan raja- ja merivartioiden arkista työtä? Jätetäänkö esimerkiksi rajakoirat jatkossa tarhoihin ja kuljetaan partiossa sensorit ojossa ja odotetaan niiden ilmaisevan laittomat rajanylitykset?

- Ei missään nimessä luovuta rajakoirien käytöstä, vaan ne ovat edelleen korvaamattomia perinteisessä rajojenvalvonnessa. Partiointi jatkuu kuten ennenkin, mutta partiolla on vain enemmän työkaluja valvontaan. Uudella tekniikalla ja välineillä saavutetaan parempaa laatua ja tehokkuutta valvontaan, mutta toki tekniikan lisääntyminen edellyttää hyvää koulutusta, taktiikan kehittämistä ja osaamista henkilöstöltä. Rajavartijan tulee kyetä kaikkien perinteisten menetelmien lisäksi omaksumaan lukuisten uusien teknisten järjestel-

mien tehokas ja joustava käyttö.

Turvallisuusympäristössämme tapahtuneet äkilliset muutokset ovat todellisia ja vaativat nopeaa reagointia myös Rajavartiolaitokselta. Liittyykö tämä hanke jossain määrin tähän uuteen uhkaan?

- Hanke on ollut käynnissä vuodesta 2020 alkaen, ja se on edennyt aikataulusaana. Valvontajärjestelmiä on rakennettu 1990-luvulta alkaen, ja hankkeen ensisijaisena tavoitteena on maa- ja merialueiden valvontajärjestelmien peruskorjaus ja uudistaminen. Perusteellisesti muuttunut turvallisuusympäristö alleviivaa tarvetta toimeenpanna hanke täysimääräisesti. Hanke on siis välttämätön Rajavartiolaitoksen suorituskyvyn turvaamiseksi myös tulevaisuudessa. Rajavartiolaitos kuten kaikki turvallisuusviranomaiset seuraavat aktiivisesti tilanteen kehittymistä omassa toimintaympäristössään. Suomella ja Venäjällä on pitkä yhteinen maaraja, joten Venäjän tilanteen ja mahdollisten toimenpiteiden havainnointi ovat toimintamme arkipäivää. Rajavartiolaitoksella on valmius reagoida erilaisiin tilannekehityksiin kaikilla valtakunnan rajoilla, majuri Pentti Pehkonen vakuuttaa.

Raja- ja merialueiden valvonnassa hyödynnetään myös kuvauskohteita eli droneja. Taustalla näkyy ulkovartiolaiva Turva.



Puolustusministeriön Afganistan-selvitys valmistui elokuussa

Lähde: Puolustusministeriön Afganistan-selvitys 2022 sekä Helsingin Sanomat 22.8. ja 27.8. Koonnut Matti Vihurila Kuva: Puolustusvoimat

Puolustusministeri **Antti Kaikkonen** teetti virkamiestyönä puolustushallinnon sisäisen selvityksen operaation vaiheista, käytetyistä resursseista, tappioista ja saaduista hyödyistä. Selvityksen alkusanoissa hän toteaa puolustushallinnon tehneen kaikkensa operaatioiden eteen niillä resursseilla, jotka annettiin käyttöön. Varsinaisen operaation osallistumisen lisäksi selvityksessä esitetään arvio puolustushallinnon tuesta evakuointioperaatiolle, johon jouduttiin sotilaallisen kriisinhallinnan operaatioiden päätyttyä elokuussa 2021.

”Osallistumalla Afganistanin operaatioihin Suomi on saavuttanut arvostetun ja luotettavan kumppanin maineen. Suomen kahdenvälinen ja monenvälinen puolustusyhteistyö on syventynyt ja Suomen asema Naton kumppanimaana on noussut korkealla tasolle. Osallistumisesta on lisäksi saatu hyötyä kansalliselle puolustukselle; toimintatapoja ja varusteita on kehitetty saatujen kokemusten mukaisesti. Operaatioiden jälkeen Suomella on noin 2 500 erittäin vaativissa olosuhteissa palvelutta

sotilasta aktiivipalveluksessa ja reservissä. Saatua oppeja ja luotuja yhteyksiä jouduttiin soveltamaan käytännössä odotettua nopeammin tuettaessa evakuinteja Kabulin lentokentällä”, puolustusministeri toteaa alkusanoissaan.

Suomen karkijoukkona siviili-sotilas-yhteistyöosasto (CIMIC)

Suomi osallistui sotilaallisen kriisinhallinnan ISAF- ja RS-operaatioihin lähes 20 vuoden ajan. YK:n turvallisuusneuvosto hyväksyi joulukuussa 2001 päätöslauselman 1386/2001, joka sisälsi päätöksen International Security Assistant Force -operaation (ISAF) perustamisesta Afganistaniin Iso-Britannian johdolla. Monikansallisen ISAF-joukon tehtävä oli Afganistanin väliaikaisen hallituksen avustaminen turvallisuuden ylläpitämisessä sekä väliaikaishallinnon ja YK:n henkilökunnan työn turvaaminen Kabulissa ja sen lähialueilla. Suomi asetti ISAF-operaatioon siviili-sotilas-yhteistoimintaosaston (CIMIC) vuonna 2002. Sen tehtävänä oli hätäensivun käynnistäminen operaation alkuvaiheessa sekä operatiivisen toiminnan tukeminen CIMIC-yhteistoiminnalla paikallisen väestön ja hallintoviranomaisten kanssa. ISAF-operaatio siirtyi Naton johdettavaksi elokuussa 2003. Lokakuuhun 2004 mennessä toiminta-alue oli laajentunut kattamaan

Pohjois-Afganistanin yhdeksän maakuntaa. Tavoitteena oli laajentaa ISAF:n toiminta koko Afganistanin alueelle. ISAF:n keskeiseksi toimintamuodoksi muodostuivat alueelliset jälleenrakennusryhmät (PRT), johon Suomi osallistui Pohjois-Afganistanissa. PRT/ISAF-vaiheessa päätehtäviä olivat liikkumisvapauden ylläpitäminen ja turvallisuustilanteen parantaminen sekä Afganistanin turvallisuusviranomaisten tukeminen turvallisuuden luomisessa erikseen määritetyillä alueilla. Suomi teki helmikuussa 2008 päätöksen asettaa mentoreita Afganistaniin. Toukokuusta 2008 alkaen Suomi asetti kymmenen operatiivista mentoria Pohjois-Afganistaniin. Kesällä 2009 Suomi asetti 100 sotilaan tilapäisen lisäjoukon Pohjois-Afganistaniin turvaamaan Afganistanin presidentin ja maakuntaneuvostojen vaaleja. Vaalinvahennusjoukko koostui CIMIC-ryhmistä, suojausjoukkueesta ja kansallisesta tukiosasta. Vuonna 2009 ISAF:n tehtävät laajentuivat kapinallisten vastaiseen toimintaan. Kansainvälinen yhteisö alkoi aiempaa näkyvämmiin vaatia, että Afganistan ottaa vaiheittain vastuun oman yhteiskuntansa kehittämisestä ja turvallisuudesta. Suomalaisen kriisinhallintajoukon kokoonpano muuttui elokuun 2010 ja maaliskuun 2011 aikana. Suomi lisäsi Afganistaniin erityisesti koulutustehtävissä toimivia OMLT-mentoreita sekä vastuualueelle jääkärijoukkueen. Jääkärijoukkue laajennettiin myöhemmin jääkärikomppaniaksi. Jääkärikomppanian lisäksi Suomella oli alueelle raivaamisen erikoisosasto ja kenttälääkintähuoltoryhmä. Jääkärikomppanian toiminta päättyi syksyllä 2012. ISAF:n operatiivinen toiminta päättyi 2014. Syksystä 2012 kevääseen 2013 asti Wardakin maakunnassa toimi suomalaisia sotilaita Afganistanin erikoispoliisien kouluttajina ja mentoreina. ISAF:n operatiivinen toiminta päättyi vuoden 2014 lopussa ja monikansalliset taistelujoukot poistuivat maasta. Vastuu maan turvallisuudesta siirtyi kokonaisuudessaan Afganistanin tur-



vallisuusjoukoille. ISAF-operaatiota seurasi Resolute Support -operaatio (RS), joka jatkoi afgaanijoukkojen kouluttamista ja avustamista aiempaa suppeammalla mandaatilla. Kansainväliset joukot eivät enää osallistuneet taistelutilanteisiin. Suomi osallistui RS-operaatioon osana kehysvaltio Saksan johtamaa TAAC-N:ia (Train Advise Assist Command-North). Operaation päätehtävänä oli Afganistanin turvallisuusviranomaisten koulutus sekä tukeen ja neuvonantoon liittyvät kokonaisuudet, mutta aiempaa suppeammalla mandaatilla. Huh-tikuussa 2021 Naton jäsenvaltioiden puolustusministerit päättivät, että Resolute Support kriisinhallintaoperaatio päätetään kesään 2021 mennessä. Vetäytyminen käynnistyi 1.5.2021. Suomen osallistuminen RS-operaatioon päättyi, kun viimeiset suomalaiset sotilaat palasivat Suomeen Mazar-e-Sharifista kesäkuussa 2021.

Afganistanin tilannetta ei onnistuttu vakauttamaan

Sotilaallisen kriisinhallinnan toteutuneet kustannukset Afganistanin operaatioissa vuosina 2002–2020 olivat yhteensä 315 miljoonaa euroa. Selvityksessä todetaan, että puolustushallinto on täyttänyt valtiojohdon asettamat osallistumistavoitteet sekä ISAF- että RS-operaatioissa. Osallistuminen on sille asetetuilla resursseilla tuottanut riittävän vaikuttavuuden tavoitteisiin verrattuna. ISAF- ja RSM-operaatioiden vaikuttava vaikutus turvallisuustilanteeseen mahdollisti osaltaan Afganistanin yhteiskunnan kokonaisvaltaista kehittämistä, ja muun muassa naisten työnteon ja vuosittain yli kahdeksan miljoonan lapsen, joista kolmasosa tyttöjä, koulunkäynnin. Afganistanin pidempiaikaisessa vakauttamisessa kansainvälinen yhteisö kuitenkin epäonnistui.

Vaikka Afganistanin operaatiot kokonaisuudessaan eivät onnistuneet saavuttamaan tavoitteitaan Afganistanin vakauttamises-

ta, selvityksen mukaan puolustushallinnon näkökulmasta voidaan kuitenkin katsoa Suomen osallistumisen Afganistanin kriisinhallintaoperaatioihin saavuttaneen sille asetetut kansalliset tavoitteet. Nato-operaatioihin osallistuminen on vaikuttanut myönteisesti Suomen asemaan Naton kumppanimaana. Suomalaisjoukkojen yhteistoimintakyky Naton ja tärkeimpien kumppanimaiden kanssa parantui merkittävästi Afganistanin operaatioiden aikana. Yhteistyö Afganistanissa vaikutti myönteisesti puolustusyhteistyösuhteen kehittymiseen erityisesti Yhdysvaltojen, Saksan ja Ruotsin kanssa.

Selvityksessä nostetaan esiin myös Afganistan-operaatioiden merkitys rauhanturvaajien jälkihoidon kehittämisessä. Nykyiset rauhanturvaajien psykososiaalisen tuen ja hoidon järjestelyt on kehitetty pitkälti Afganistanin operaatio-osallistumisen kokemusten pohjalta. Kotiuttamiskoulutuksien toimeenpano käynnistettiin vuonna 2009, ja toiminta koettiin erittäin vaikuttavaksi ja tärkeäksi etenkin ISAF-operaatioon liittyen. Kahden vuorokauden mittaisissa kotiuttamiskoulutustilaisuuksissa kotiutuneilla rauhanturvaajilla on mahdollisuus ryhmä- ja yksilökeskusteluihin sekä kertoa ja tuoda esiin mahdollisia traumaattisia tapahtumia ja kokemuksia operaatiosta. Kriisinhallintaoperaatiot ovat erinomainen toimintaympäristö harjoitella ja testata logistiikan toimintoja haastavissa olosuhteissa. Kriisinhallintatoiminta Afganistanissa lähes 20 vuoden ajalta osoitti, että viestinnällä on erityisen tärkeä rooli erilaisissa operaatioissa. Yhteyksistä on huolehdittava sekä kotimaisiin tahoihin että kohdemaan paikallisiin yhteisöihin.

”Miten tämä auttaa meitä valmistautumaan tuleviin sotiin?”

Helsingin Sanomat toteaa pääkirjoituksessaan (HS 27.8.) otsikolla ”Afganistan-selvitys väistelee vastuutaan”, ettei ole Suomen ulko- ja turvallisuuspolitiikan arvojen

mukaista olla ottamatta opiksi siitä, mihin tilanteeseen länsi jätti afganistanilaiset. ”Suomi osallistui Afganistanin kriisinhallintaoperaatioihin vuosina 2002–2021. Kaksi vuosikymmentä operaatiossa on pitkä aika, johon mahtuu monenlaisia vaiheita. Puolustusministeriön tällä viikolla julkaisemassa selvityksessä Afganistanin kriisinhallintaoperaatio supistuu kuitenkin projektiksi, jolla Suomi halusi hankkia pisteitä Yhdysvalloilta ja Natolta.”

Myös Ruotsin maanpuolustuskorkeakoulun sotatieteiden dosentti Ilmari Käihkö kritisoi selvitystä (HS 22.8.).

”Tähän [Suomen Afganistanin-sotilasoperaatioon] on käytetty 315 miljoonaa euroa. Mihin rahat ja resurssit on käytetty?”

Afganistan-selvityksestä puuttuva analyttisyys näkyy Käihkön mukaan muun muassa siinä, ettei siinä käsitellä strategisesti, mihin operaation rahat on käytetty tai millä lailla Suomi on pyrkinyt vakauttamaan maata.

”Kyseessä on operaatio, joka on maksanut satoja miljoonia, jossa on kuollut suomalaisia ja joka on kestänyt 20 vuotta. Pitäisi voida miettiä, miten tämä auttaa meitä valmistautumaan tuleviin sotiin.”

Suomen osallistuminen Afganistanin operaatioihin

- ISAF- ja RS-operaatioissa Afganistanissa palveli vuosina 2002–2021 yhteensä 2 466 suomalaista sotilasta, joista naisia oli 52.
- Osallistumisen aikana kaatui kaksi suomalaista sotilasta ja 15 sotilasta haavoittui.
- Sotilaallisen kriisinhallinnan toteutuneet kustannukset Afganistanin operaatioissa vuosina 2002–2020 olivat yhteensä 315 miljoonaa euroa.

ISAF- ja RS-operaatioissa Afganistanissa palveli vuosina 2002–2021 yhteensä 2 466 suomalaista sotilasta, joista naisia oli 52.



Liikuntakasvatusupseerista hyvinvointi- ja liikuntakoordinaattoriksi

Teksti: Toni Rinta

Kuva: Martti Tikka



Ajattelin tällä kertaa jotain erilaista. Yhtenä esimerkkinä siitä, mitä voi tehdä sotilasuran jälkeen, päätin haastatella lyhyesti liikunta-alan rautaista ammattilaista, joka sotilasuran jälkeen haikautui takaisin työelämään. Ei liene yllätys, että uusi ura on myös liikunnan ja urheilun parissa. Toivottavasti oheinen haastattelu pistää sinut ajattelemaan ja jopa herättää tunteita. Kyseinen henkilö on entinen esimieheni, työkaverini ja ystäväni, kapteeni (evp) Ilari Köykkä. Mitä kuuluu?

-Kiitos kysymästä, hyvää kuuluu. Saimme juuri Kankaanpään liikuntakeskuksen peruskorjaushankeen valmiiksi ja vietämme parhaillaan Pohjois-Satakunnan tapatumaviikkoa, jossa liikuntakeskus on yksi pääkohde asiakkaille.

Olen tosiaan itse saanut työskennellä kanssasi aikanaan Tykistöprikaatissa ja tunnen sinut verrattain hyvin, mutta kaikki lukijat eivät. Omaat urheilijataustan ja ura jatkuu edelleen. Olet myös edelleen kovassa kunnossa. En ikinä unohda lentävää lausetta, jonka heitit ollessamme suunnistajien kanssa valmennusleirillä. Menimme iltarasteille, ja hait karttaa toimitsijoilta heittäen "Nimi on Ilari Köykkä ja niin pitkä rata kun löytyy". Mutta kerro hieman lisää itsestäsi?

-Olen kotoisin Etelä-Pohjanmaalta Kauhajoen kunnasta, josta tie on vienyt työelämän kautta ensin Hämeenlinnaan ja sieltä sitten Pohjois-Satakuntaan Kankaanpäähän. Perheeseen kuuluu vaimo ja neljä lasta (yksi poika ja kolme tyttöä). Nykyään asumme vaimon ja nuorimman tyttären kanssa Kan-

kaanpäässä. Vanhimmat lapset ovat jo siirtyneet opiskelujen kautta työelämään ja asuvat Jyväskylän-Valkeakoski-Seinäjoki-akselilla. Tämäkin on hieno elämänvaihe, kun voi vierailla lasten luona eri kaupungeissa ja tutustua paikalliseen kulttuuri- ja liikuntatarjontaan.

-Harrastuksiin kuuluu kuntourheilu eri muodoissaan, joskin kestävyysurheilu ja siinä erityisesti talvilajit ovat lähinnä sydäntä. Nykyään kierrän oman lajini (ampumahiihto) veteraanien SM-kilpailut sekä kesällä että talvella ja sitten yksittäisiä urheilutapahtumia, mm. Jukolan viesti, joka on yksi kesän kohokohdista. Kilpailuihin osallistuminen tuo mukavasti rytmiä vuoteen ja siellä näkee myös vanhoja kisakumppaneita menneiltä vuosilta. Toki näillä kilometreillä meillä kaikilla alkaa jo olla erilaisia vaivoja, mutta jokainen etenee omien rajojensa puitteissa. Suunnistuksesta täytyy todeta se, että sitä taitoa ei ole koskaan ollut riittävästi, mutta harjoittelussa se on ollut hyvä lisä kesällä, teemana "mitä kauemmin kesällä metsässä, sitä nopeammin talvella pois".

-Jäin eläkkeelle puolustusvoimista 33 v:n ja 8,5 kk:n palvelusuran jälkeen 1.1.2018, minkä jälkeen kalenteriin oli jo merkattu valmistava koulutus Säkylässä kohti toukokuussa alkavaa kriisinhallintatehtävää varten.

Sotilasura

Tiedän, että sotilasurasi oli vaiherikas ja antoisa. Olet ollut useasti myös kansainvälisissä tehtävissä sekä opiskellut työsi

ohella. Sinut on niin sanotusti keitetty monessa liemessä.

Kerro lyhyesti sotilasurastasi, eri tehtävistä ja opiskelusta työn ohessa.

-Sotilasura koostui monipuolisista tehtävistä niin kouluttajana perusyksikössä ja aliupseerikoulussa kuin sitten myöhemmin toimistoupseerina joukkoyksikön esikunnassa ja viimeisimpänä prikaatin esikunnassa liikuntakasvatusupseerin tehtävässä. Uraan sisältyy myös neljä kriisinhallintatehtävää eri puolilla maailmaa. Vuonna 2003–2004 yksikköupseerina Kosovossa, 2007–2008 yhteysupseerina Bosnia ja Hertsegovinassa, 2014–2015 Sotilastarkkailijana UNTSOssa ja viimeisimpänä 2018 operaatioupseerina kansainvälisessä esikunnassa Kosovossa.

-Liikunta on ollut itselle aina sydäntä lähellä, ja kun siirryin liikunta-alan tehtäviin, aloitin samalla liikunnan opinnot, jotka tukivat omaa tehtävääni puolustusvoimissa. Suoritin ensin alemman korkeakoulututkinnon, jonka täydensin sitten vielä uran varrella ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi. Nyt myöhemmin voin todeta, että opinnoista on ollut hyötyä myös työelämän jälkeen hakiessani nykyiseen tehtävääni Kankaanpään kaupungin hyvinvointi- ja liikuntakoordinaattoriksi.

Uusi työtehtävä

Tunnen sinut ihmisenä, joka ei osaa levätä laakereillaan kovin pitkään. Liikunta ja urheilu ovat aina olleet lähellä sydäntäsi. Olet pyrkinyt kehittämään toimintaa parempaan suuntaan, vaikka se on vaatinut usein taitelemista tuulimyllyjäkin vastaan.

Toimit nykyään Kankaanpään kaupungin hyvinvointi- ja liikuntakoordinaattorina. Mikä sai sinut hakeutumaan takaisin työelämään sotilasuran jälkeen? Millaista työsi nykyisessä tehtävässä on ja onko työskentely erilaista kuin puolustusvoimissa? Antoiko puolustusvoimat hyvät eväät uuteen työtehtävään?

-Keväällä 2018 Kankaanpäähän perustettiin hyvinvointi- ja liikuntakoordinaattorin tehtävä. Tehtävän tullessa avoimeen hakuun ajattelin, että nyt olisi hieno mahdollisuus hyödyntää siviiliopintoja ja jatkaa vielä muutamia vuosia työelämän parissa. Hakuprosessin ja haastattelun jälkeen olin matkalla lentokentälle kohti Kosovoa, kun sain tiedon valinnastani. Olin tehnyt vuoden sopimuksen operaatioon, mutta se lyheni

kohdaltani kuuteen kuukauteen ja aloitin uudessa tehtävässäni 8.12.2018.

-Toimin nykyisessä tehtävässäni liikuntapalveluiden esimiehenä vastaten liikunnallisten edellytysten luomisesta kunnan asukkaille. Tehtävä sisältää liikuntapalveluiden sekä terveyttä että hyvinvointia edistävän liikunnan järjestämisen eri kohderyhmät huomioon ottaen, kansalaistoiminnan tukemisen mukaan lukien seuratoiminta sekä rakentamalla ja ylläpitämällä liikuntapaikkoja kuntalaisten käyttöön. Henkilöstöön kuuluu 16 alaista, jotka ovat jakautuneet uinninvalvontaan, liikunnanohjaukseen, liikunta-alueiden hoitoon, infoon, siivouspalveluun ja kiinteistöhoitajiin. Liikuntakeskus on avoinna 330 pv/vuodessa ja seitsemän päivää viikossa.

-Viimeiset vuodet ovat menneet vauhdilla, sillä Kankaanpäässä toteutettiin laajamittainen liikuntakeskuksen peruskorjaushanke, jossa uusittiin kaikki tilat uimahallin mukaan lukien. Hankeen kustannusarvio oli noin 19 M€, ja se saatiin päätökseen viimeisimmän vaiheen osalta 8.8.2022, jolloin tilat avattiin yleisön käyttöön.

-Kun kysyt, onko puolustusvoimat antanut hyvät eväät nykyiseen tehtävään, vastaan KYLLÄ. Puolustusvoimissa saatu koulutus ja käytännön kokemus antavat henkilölle vahvan perustan suoriutua mitä erilaisimmista tehtävistä. Isossa hankkeessa mukanaolo käyttäjän edustajana niin arkkitehdin, urakoitsijan ja valvojan suuntaan ml. liikuntapaikkarakentamisen avustushakemukset/valmistelu/raportointi aluehallintovirastoon ja opetusministeriöön ovat olleet urani tähän saakka haasteellisimpia asioita. Lopputulos on kuitenkin hyvä, ja asiakkaiden positiiviset palautteet antavat sen viimeisen silauksen onnistuneelle hankkeelle.

-Kun kysyt, onko työskentely erilaista kunnallisella puolella, voin todeta, että suurimpana muutoksena aikaisempaan on ollut se, että päätöksenteko ei ole aina niin suoraviivaista. Lautakuntatyöskentely ja asioiden valmistelu poliittista päätöksentekoa varten vaatii oman aikansa.

"Reippaus ei maksa mitään!"

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

Lyhyesti

Koonnut: Juha Susi



Akava

Akavan puheenjohtaja vaihtuu kesken kauden

Akavan puheenjohtaja **Sture Fjäder** on ilmoittanut olevansa käytettävissä ehdokkaaksi eduskuntavaaleissa 2023. Ilmoituksensa myötä hän luopuu Akavan puheenjohtajan tehtävästä. Tämän johdosta tapahtuu myös muutoksia järjestön ja sen hallinnon johtamisessa.

Akavan toimistosta ja edunvalvonnasta vastaa ennen uuden puheenjohtajan valintaa johtaja **Pekka Piispanen**. Akavan hallituksen puheenjohtajina toimivat varapuheenjohtajat **Salla Luomanmäki**, **Katarina Murto** ja **Mikko Salo**. Varapuheenjohtajista **Jari Jokinen** on ehdolla uudeksi Akavan puheenjohtajaksi, joten hän ei osallistu puheenjohtajana toimimiseen.

Uusi puheenjohtaja valitaan 14. marraskuuta Akavan liittokokouksessa. Päällystöliitto Akavan jäsenjärjestönä on luonnollisesti oikeutettu osallistumaan puheenjohtajan valintaan. Syksyn aikana selvää, päättääkö muiden jäsenjärjestöjen kanssa yhteisistä kannoista ja mahdollisesti yhteisestä ehdokkaasta.



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Inflaatiolla poikkeuksellisen suuri vaikutus työeläkkeisiin

Eläketurvakeskus (ETK) tiedotti elokuun lopussa poikkeuksellisesta tilanteesta, jonka mukaan työeläkekerroin kasvaa selvästi enemmän kuin palkkakerroin vuoden 2023 alussa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että vuoden 2022 puolella eläkkeelle siirtyvä saa suuremman indeksikorotuksen kuin eläkkeelle siirtymistä vuoden vaihteen yli lykkäävä.

Jokainen tekee eläkeoikeuden saavuttuaan päätöksen siirtyä eläkkeelle oman harkintansa mukaisesti. Indeksikorotuksista on kuitenkin hyvä olla tietoinen, jos suunnittelee eläkkeelle jäämistä vuoden vaihteessa..

Sotilaallisessa kriisinhallintatehtävissä palvelleiden kuntoutuksen ja tuen tarpeesta julkaistu tutkimus

Oulunkylän kuntoutuskeskus on julkaissut tutkimuksen, joka selvittää, millainen on suomalaisten sotilaallisissa kriisinhallintatehtävissä palvelleiden kuntoutuksen ja tuen tarve ja miten nykyinen monen vastuutahon rajapinnalle asettuva tukijärjestelmä tähän vastaa.

Näin laajaa tutkimusta ei ole aiemmin tehty suomalaisista kriisinhallintatehtävissä palvelleista. Tutkimuksen ohjausryhmään osallistuivat niin puolustusvoimien kuin puolustusministeriön edustajat. Muita tutkimukseen osallistuneita tahoja ovat sosiaali- ja terveysministeriö, Valtiokonttori, Suomen Rauhanturvaajaliitto sekä Vammautuneet kriisinhallintaveteraanit.

Tutkimus on luettavissa osoitteessa:

<https://www.okks.fi/wp-content/uploads/2022/08/Oulunkylan-kuntoutuskeskus-sr-julkaisut-nro-1.pdf>



Tarkista verokorttisi tuloraja

Verottaja muistuttaa tarkistamaan oman verokortin tulorajan. Verohallinto arvioi, että verokortin tuloraja ylittyy lähes kolmella tulonsaajalla kymmenestä, jos he saavat loppuvuodesta tuloja samaan tahtiin kuin tammi-heinäkuun 2022 aikana. Jos verokortin tuloraja ylittyy, tuloja verotetaan perusveroprosenttia korkeammalla lisäprosentilla.

Kun uuden verokortin tekee nyt, korkeamat tulot ja mahdollisesti noussut veroprosentti ehditään huomioida ennakonpidätyksessä tasaisesti syksyn mittaan.

OIKAISU Edelliseen Päällystölehteen oli jäänyt, oikoluvusta huolimatta, harmittava virhe Lyhyesti-palstalle. Otsikossa mainittiin keskieläkkeen olevan 1 784 euroa vuodessa eikä kuukaudessa kuten sen kuuluisi olla. Itse jutussa tieto oli oikein. Kiitos lukijapalautteesta.

Päällystöliiton Evp-yhdistys 20 vuotta

Teksti: Markku Virtanen



Veijo Koskela

Pertti Heikkilä, Tapani Flyktman ja Toivo Hartikainen

Kaksikymmentä vuotta sitten 37 evp-henkilöä kokoontui Hämeenlinnaan perustamaan Päällystöliiton Evp-yhdistystä, ja siitä alkoi yhdistyksemme tie kohti Päällystöliiton suurinta jäsenyhdistystä. Tällä hetkellä on jäsenmäärämme rapiat 1 860 henkilöä.

Nämä jokavuotiset kesäpäivät vietettiin Hämeenlinnassa Aulangon Scandic hotellilla. Tilaisuuteen oli ilmoittautunut reilut 90 henkeä. Melkein kaikki kurssit olivat edustettuina. Vain viideltä kurssilta ei ollut edustajaa paikalla. Onkohan nyt jopa nuorimpien kurssien edustajat löytäneet meidän tapahtumatarjontamme?

Museovierailun ja juhlaillallisen lisäksi oli mahdollista pitää kurssitapaamisia Aulangolla, ja kaksi kurssia käyttikin tilaisuutta hyväkseen. Kesäpäivien yhteydessähän on mahdollista järjestää kurssien tapaamisia samoilla valmisteluilla. Tarvitaan tietysti henkilö, joka toimii kokoonkutsujana ja antaa omat tietonsa käyttöön, mutta muut

käytännön järjestelyt menevät samalla kuin muidenkin osallistujien. Kannattaa alkaa miettiä kokoon kutsumisia, koska viimeisestä kurssin päättymisestä alkaa olla jo 20 vuotta.

Museovierailun jälkeen meillä oli aikaa päivittää tietomme ja päivitellä maailman meinoa. Muisteltiin vanhoja aikoja sekä manan majoille menneitä palvelustovereita. Lopulta oli pakko käydä vaihtamassa parempaa päälle ja valmistautua 20-vuotisjuhliin. Juhlat alkoivat normaalisti tervehdyssanoilla. Tilaisuudessa julkaistiin isolle yleisölle vuosikokouksen päätös kunniajäseniksi kututuista: **Pertti Heikkilä, Tapani Flyktman ja Toivo Hartikainen**. Kaikki kolme ovat antaneet merkittävän työpanoksen yhdistyksellemme. Lisäksi **Veijo Koskela** palkittiin yhdistyksen standaarilla hallitustyöskentelystä. Ennen ruokailua Heikkilän Pertti piti historiakatsauksen.

Kun aikoinaan itse lähdin mukaan evp-toimintaan eläköidyttyäni, mietin aika paljon,

miten vanhat herrat ottavat meidät nuorukaiset vastaan. Totesin jo ensimmäisellä tapaamisella, että mitään ikärasismia ei ole tarjolla, vaan uudet henkilöt otetaan porukkaan heti. Näin ollen oli todella helppoa jatkaa tapaamisissa käyntiä. Suosittelen kaikille eläköityneille jäsenille Evp-yhdistyksen tapaamisia. Näissä pystyy varsin helposti päivittämään tietonsa entisten työ- ja kurssikavereittensa kanssa. Vaikka meidän näkyvin toimintamme on tapaamisia ja yhteisiä retkiä, on kaikkein tärkeintä kuitenkin toiminta, joka tapahtuu alueilla paikallisesti. Lyhyemmät etäisyydet ja tutut kaverit antavat useammalle jäsenelle ehkä enemmän kuin pelkästään nämä muutaman kerran vuodessa tapahtuvat kokoontumiset. Olemmekin kehittäneet ja kehitämme edelleen paikallistoimintaa ja tarvitsemme paikallisia toimijoita ympäri Suomea. **Hyt-tisen Sepon** johtamana paikallistoiminta on nousemassa uudestaan valokeilaan. Paikallisesti on monta kertaa helpompaa lähteä mukaan toimintaan. Paikallistoimijoiden luettelo löytyy nettisivuilta. Tutustukaa henkilöihin, ja jos tunnet halua alkaa oman alueesi toimijaksi, ole yhteydessä Seppoon.

Vielä kerran kiitos sekä 20-vuotisjuhliin osallistujille että kaikille jäsenille näistä 20 vuodesta



Veijo Koskela

Markku Virtanen

Linnan kasarmilla muisteltiin menneitä tykkimiesajkoja

Teksti: Ilkka Vahtokari Kuva: Sirkka Ojala

Jääkäripatteristossa Linnan kasarmilla vuosina 1977–1985 palvelleet henkilökuntaan kuuluneet kutsuttiin entiselle työpaikalle 37 vuoden jälkeen. Kutsu lähti noin 70:lle sähköpostilla tai kirjeellä. Lähes 50 vastasi kutsuun myönteisesti. Kokoonkutsutut olivat suunnitelleet päivän ohjelman niin, että aamukahvien jälkeen Museo Militarian johtaja **Samauel Fabrin** esitteli museon toimintaa. Loppu aamupäivän palautimme mieleen tykistön historiaa Ruotsin vallan ajoilta Lapin sotaan oppaan, enti-

sen museomestarin ja kapteeni evp. **Ilkka Vahtokarin** opastamana. Samaan aikaan osa katseli ylluutnantti evp. **Raimon Salon** tuottamaa ja tekemää dokumenttifilmiä SAINT-Show Rovajärveltä. Lounaan jälkeen olimme yhteiskuvassa tykkipihalla, missä Tulikomentaja-lehden päätoimittaja **Sirkka Ojala** otti meistä muistoksi valokuvan tapaamisesta.

Iltapäivän aluksi Jääkärietykistörykmentin komentaja, majuri **Lassi Utrio** valotti meile, mitä rykmentissä nykyään tehdään. Esi-

tyksen jälkeen ei kysymyksistä meinannut tulla loppua. Tämä varmaan osoittaa, että eläkeläisetkin ovat edelleen kiinnostuneet, miten tykistössä ja laajemmin puolustusvoimissa menee nykyisin.

Hauskin osio päivästä oli varmaan se, kun moni sai ja kertoi hauskoja muistoja Linnan kasarmilta. Päivä päättyi iltapäiväkahvien jälkeen yhteislauluna laulettuun Tykkipojan lauluun. Porukka lähti kohti kotia tyytyväisenä, ja moni kiitti kokoonkutsujia mukavasta muistelopäivästä.

Tällaiset tapahtumat ovat erittäin tervetulleita katkaisemaan arjen rutiinit. Tarvitaan vain vähän viitseliäisyyttä ja vaivannäköä yhteystietojen etsimisessä. Olen varma, että se vaiva kannattaa nähdä.

Kokoonkutsujina toimivat **Juha Rautava**, Ilkka Vahtokari ja **Harri Virtanen**.



Rovaniemen Päälystö ry:n historiikki

Arvoisa lukija,

Rovaniemen Päälystö ry. on käynnistänyt historiikkiprojektin. Työ alkaa aineiston keräämisellä ja sen kokoamisella. Kirjallisten lähteiden lisäksi aineiston yksi tärkeä osa ovat evp- ja myös aktiivijäsenten muistot kokemuksiin valokuvien ja tarinoiden muodossa. Ne voivat sisältää kokouksia, ammattiyhdistyskoulutusta, luottamusmiestoimintaa, urheilutapahtumia ja ihan tavallista arkista sotilaspalvelusta, kunhan niiden takana on linkki Rovaniemen Päälystön jäsenten toimintaan.

Aineistolle tarvitsen luonnollisesti julkaisuluvan. Kaikki aineisto ei välttämättä päädy kirjan sivuille, mutta se jää sellaisenaan arvokkaana perintönä talteen. Valokuvista olisi hienoa tietää tapahtuma, aika- ja paikka sekä kuvissa esiintyvien henkilöiden nimet. Osakin tiedoista olisi hyvä, jos ei kaikkia tietoja muista. Mikäli lähetät varsinaisen kuvan ja mukana on palautusosoite, lähetän kuvan tai kuvat takaisin. Kuvasta kuvakin käy sähköpostilla lähetettynä, kunhan se on tarkka.

Suunnitelman mukaan varsinainen aineiston keräys ja kokoaminen kestää tämän vuoden loppuun. Mikäli heräsi kysymyksiä vastaan mielelläni. Olen kiitollinen avustasi. Ohessa yhteystietoni:

Tapani Asikainen
Kapteeni (evp), HTM
Ajorniehentie 4 A 1
96440 ROVANIEMI
+358 50 522 5594
tasikain@yahoo.com



Varaa, virkisty ja nauti!

Haku lomakaudelle 1.1. – 30.4.2023 päättyy 31.10.