

Päälystö- lehti

5/2022 LOKAKUU



**Miten luottamusmiespalvelut
tarjotaan tulevaisuudessa?**

19 ➤

Vartiolaiva 2025 -hanke etenee

28 ➤

PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2022

aineisto- ja ilmestymispäivät

Numero	Aineisto	Ilmestyy
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

Ilkka Siiri
ilkka.siiri@paallystoliitto.fi

Michael Kajander
michael.kajander@paallystoliitto.fi

OSOITTEENMUUTOKSET:

Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

Osoitelähde: Päälystöliiton
jäsenrekisteri

SISÄLTÖ

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



Miten valmistautua kehityskeskusteluun? s. 22

- 7 Ajankohtaista hallinnosta
- 20 NOA-kyselyn satoa
- 24 Koronan vaikutus siirtovelvollisen työhön
- 26 Pakolliset kutsunnat naisille?
- 32 Lyhyesti

NOA:n (Nordiske Officerers Alliance) kokoukset syyskuussa Tanskassa. Kokousta isännöi Tanskan upseerijärjestön puheenjohtaja Niels Tønning.



PÄÄLLYSTÖLIITTO RY

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

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

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

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

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

Inhimillistä suorituskykyä etsimässä



Kuva: Mika Avelin

Järjestelmä tarpeeksi on mua lypsänyt, luulen, että aika alkaa olla kypsä nyt”. Noissa vuodelta 1979 olevan Junnu Vainion ikivihreän laulun, Käyn ahon laittaa, sanoissa on pelottavan ajankohtainen sanoma vielä tänäkin päivänä, nimittäin jaksamisen ja palautumisen haasteet. Työn ja vapaa-ajan epätasapaino ja työtehtävien huomattava kuormitus koettiin yhdeksi suurimmista haasteista työssäjaksamiseen myös tänä keväänä toteutetussa tutkimuksessa, jonka kohde-ryhmänä oli yhteispohjoismainen ammattiupseeristo – nyt ei siis enää puhuta mistään kyselystä, vaan tieteelliset kriteerit täyttävästä tutkimuksesta, jonka tuloksiin on syytä suhtautua vakavasti.

Nyt jos koskaan on korkea aika tarttua härkää sarvista ja korjata osaltamme tämä epäkohta, sillä emme varmasti halua ajatella laulun sanoja pidemmälle tästä näkökulmasta – ”stressin uhrina ois syntyä kaatua”. Yhteiskuntamme ja ennen kaikkea puolustusvoimiamme kannalta olisi harmillista, jos sen ylikuormittuneet ammattisotilaat vaihtaisivat töihin aidan vihreämmälle puolelle, missä työn ja perhe-elämän tasapaino on mahdollista. Tämä ammattisotilaiden ulosvirtaus on jo todellinen ongelma muissa Pohjoismaissa. Henkilöstön ulosvirtaus on kuin vuotava ämpäri, joka pitää tukkia, tai muuten sen vaikutukset tulevat kalliiksi ja nakertavat myös puolustuksemme suorituskykyä. Lääkkeetkin jaksamisen korjaamiseksi ovat yhdessä löydettävissä, jos vain tahtoa riittää.

Emme ole yksin myöskään asian vakavuuden ymmärtämisen kanssa vaan ääntämme on kuultu. Juuri julkaistussa puolustusvaliokunnan lausunnossa hallituksen esityksestä eduskunnalle valtion ensi vuoden talousarvioksi kiinnitetään jälleen erityistä huomiota puolustusvoimien henkilöstön työssä jaksamisen haasteisiin. Puolustusvaliokunta tunnistaa, miten tämänhetkinen tilanne vaatii henkilöstöltä venymistä ja kuinka Puolustusvoimauudistuksen jälkeinen ajanjakso on käytännössä osoittanut henkilöstömitoituksen olevan riittämätön tehtäviin nähden. Valiokunta on meidän henkilöstöjärjestöjen kanssa samalla linjalla siinä, että puolustusselonteossa kirjattua 500 henkilötyö-

vuoden lisäystä ammattihenkilöstöön on nykyoloissa pidettävä riittämättömänä. Palkatun henkilöstön määrää onkin lisättävä huomioon ottaen myös Nato-jäsenyyden merkittävät lisähenkilöstötarpeet. Valiokunta pitää tärkeänä, että puolustushallinto yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa tarkastelee viivytyksettä jaksamiseen ja henkilöstön määrän riittävyteen liittyviä kysymyksiä, mukaan lukien vuoden 1970 työaikain uudistamistarve. Turvallisuusympäristö on Ukrainan sodan alkamisen jälkeen merkittävästi kiristynyt, kertausharjoitusten määrää on pysyvästi lisätty 50 prosenttia ja Suomi on hakenut Nato-jäsenyyttä. Tätä taustaa vasten puolustusselonteon henkilöstölinjaukset vaativat tiettyä uudelleen arviointia. Viisaita sanoja puolustusvaliokunnalta. Puolustusvoimien henkilöstö ja kansan valitsevat, aihealueesta syvästi perillä olevat poliitikot tunnistavat samat uhat henkilöstön ja puolustuskyvyn osalta. Näinä aikoina, kun turvallisuusympäristömme on uhattuna, on turvallisuuden takaamiseksi tehtäville toimenpiteille kansakuntamme vahva tuki ja kannatus yli puoluerajojen. Rakentakaamme yhdessä jo rauhan aikana puolustuksemme kivijalka eli puolustusvoimiamme henkilöstön jaksaminen kestäväälle ja inhimilliselle pohjalle. Kyllä ammattisotilailla tulee olla aito ja realistinen mahdollisuus selviytyä normaaleista tehtävistään ilman ylitoita, vaikka työaika-suojelu olisikin puolustusvoimissa muun yhteiskunnan tasolla. Jos puolustusvoimat haluaa parhaan aineksen palvelukseensa ja pitää heidät riveissään, tulee sen myös tarjota kilpailukykyiset työsuhteen ehdot ja aito halu olla houkutteleva työnantaja. Lääkkeet inhimillisen ja kestävästi suorituskyvyn toteuttamiseksi eivät ole sen ihmeellisemmät.

Jyrki Lukkarinen
puheenjohtaja

Vaativia tehtäviä tarjolla jatkossakin

Teksti ja kuva: Juha Susi



Opistoupseereille on jatkossakin tarjolla vaativia ja mielenkiintoisia tehtäviä. Henkilöstöpäällikkö, kenraalimajuri Rami Saari kannustaa hyödyntämään tehtävä- ja seuraajasuunnittelua omaa tulevaisuuttaan suunniteltaessa.

Puolustusvoimien henkilöstöstrategian (HESTRA) päivitystyön viimeiset kuukaudet ovat käynnissä. Valmistelun yhteydessä on kuultu myös henkilöstöä edustavien järjestöjen näkemyksiä. Asakirjan on tarkoitus astua voimaan vuoden vaihteessa.

Päivittävää henkilöstöstrategia tulee olemaan rakenteeltaan, ja osin myös näkökulmaltaan, erilainen. Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö, kenraalimajuri **Rami Saari** kertoo asiakirjan pyrkivän tiiviimpään ilmaisuun ja strategiamaisempaan otteeseen.

- Keskeiset henkilöstöä koskevat linjat pysyvät monelta osin ennallaan. Uusia avauksia on myös luvassa. Esimerkiksi henkilöstöjärjestelmän joustavuus on keskeinen teema. Samoin valtioneuvoston puolustusselonteon mukaiset 500 henkilötyövuotta on huomioitu.

Päällystöliiton kannalta erityisesti opistoupseerien asemaan liittyvät kirjat luonnostekstissä ovat kiinnostaneet. Saaren mukaan erikseen opistoupseereita koskevia muutostarpeita ei ole tunnistettu.

- Laajaa osaamistamme halutaan hyödyntää täysimääräisesti niin kauan kuin se on käytettävissä. Tähän periaatteeseen ei ole tarvetta tehdä muutoksia.

Lausuntokierroksella olleesta versiosta ei löytynyt opistoupseerien vaativimpia tehtäviä turvaavia lausekkeita, mikä on herättänyt huolta.

- Selvyyden vuoksi tästä voisi tehdä kirjausten lopulliseen versioon.

Loppuun asti

Henkilöstöosastolla ei nähdä tarvetta sulauttaa opistoupseeristoa mihinkään muuhun henkilöstöryhmään 2030-luvulla. Vuosikymmenen alkaessa palveluksessa on vielä noin 600 opistoupseeria viimeisten eläköityessä vuonna 2037 nykyisten eläkesäännösten myötä.

- Vaikka määrä vähenee, on heidän osaamiselleen Puolustusvoimissa käyttöä loppuun asti. Opistoupseerit henkilöstöryhmänä tulee poistumaan aikanaan luontaisen poistuman kautta.

Viimeisten kuluneiden vuosien aikana opistoupseerien tehtävät ovat valtaosin siirtyneet aliupseereille. Tulevina vuosina avautuvien tehtävien siirtymän painopiste tulee olemaan upseereille, erikoisupseereille ja osin myös siviileille. Pelkästään tehtävien vaativuus ei ole tähän perustena.

- Tässä yhteydessä tulee tarkastella myös poikkeusolojen tehtäviä.

Keskusteltaessa opistoupseeriston tu-

levaisuudesta, on henkilöstöpäälliköllä selkeä viesti kentälle: tulevaisuudessa opistoupseereille löytyy edelleen monipuolisia ja vaativia tehtäviä, mikä saattaa edellyttää henkilöstöltä valmiutta virkapaikkakunnan muutoksiin. Myös oman osaamisen ennakkoiva kehittäminen on keskiössä.

- Tässä kokonaisuudessa kehityskeskustelut sekä keskitetty tehtävä- ja seuraajasuunnittelu (OUKES) ovat avainasemassa. Luotan, että tässä kokonaisuudessa kohtaavat työnantajan ja työntekijän yhteiset intressit.

Pelko omasta asemasta ja uran tulevaisuusmahdollisuuksista on Saaren mukaan turhaa. Mahdollisuuksia omalla urallaan etenemiseen tulee olemaan edelleen tarjolla.

- Se on sitten yksilön valinta, mikäli hän ei halua hyödyntää näitä tarjolla olevia mahdollisuuksia. Hyödyntäkää aktiivisesti tehtävä- ja seuraajasuunnitelmaa.

Naton vaikutus henkilöstöön on pitkä prosessi

Suomen liittoutumisen valmistelut ovat edenneet ennätysvauhtia. Sen vaikutukset henkilöstöön ovat tarkentumassa valmisteluiden edetessä. Kyse on kuitenkin useita vuosia kestävästä muutoksesta. Henkilöstöä tullaan sijoittamaan kansallisiin sotilasedustoihin, Naton komentorakenteeseen ja eri virastoihin sekä joukkorakenteeseen.

- Tällä hetkellä näkymä on se, että suurimmat muutokset henkilöstöjärjestelmän osalta olisi toteutettu vuosikymmenen loppuun mennessä.

Arvio siitä, milloin Suomi pystyy täyttämään velvoitteensa täysimääräisesti, perustuu vertauksissa aikaisemmin liittyneisiin maihin.

- Käsitksemme mukaan tuon kaltainen eteneminen on Naton ohjeiden mukaista.

Henkilöstöpäällikkö haluaa herättää keskustelua, miten Puolustusvoimat kykenee uskottavasti täyttämään liittolaismaille annetut sitoumukset. Tämä koskee myös kriisitilanteiden avunantoa.

- Ammattisotilaiden osalta tämä on yksinkertaisempaa. Reserviläisten ja varusmiesten osalta tästä tulee käydä laajaa kansalaiskeskustelua. Mahdolliset muutokset vaativat oman lainsäädäntöprosessinsa.

Ulkomaan tehtävät ovat kiinteä osa tehtävä- ja seuraajasuunnittelua tulevaisuudessa.

Rami Saari

- Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö
- Kenraalimajuri
- 56-vuotias
- Työskennellyt aikaisemmin mm. Porin prikaatin komentajana, Maa-voimien operaatiopäällikkönä ja Pääesikunnan komentopäällikkönä
- Puoliso, yksi lapsi
- Harrastukset: Liikunta (lenkkeily, kuntosali), lukeminen

Motto/elämänohje: Keskitytään mahdollisuuksiin ennemmin kuin ongelmiin

Myös valmisteilla olevaan HESTRAan on tehty kirjauksia Nato-liittoutumien vaikutuksista. Tavoite on saada lisääntyvät ulkomaantehtävät kiinteäksi osaksi tehtävä- ja seuraajasuunnittelua mahdollisimman nopeasti.

- Lähtökohtaisesti on puolustusvoimien etu löytää kaikkiin tehtäviin halukas ja sopiva yksilö. Tuntumani on, että henkilöstö on innostunut lähivuosiin avautuvista mahdollisuuksista.

Ulkomaille, mutta millä ehdoin?

Järjestöt ovat nostaneet keskusteluihin palvelussuhteen ehdot uusiin tehtäviin liittyen. Huoli palkkauksen tasosta verrattuna kotimaan tehtäviin ja perheen asemasta vuosia kestävässä palveluksessa on tuotu esiin.

- Tällä hetkellä meillä on voimassa ulkomaan tehtävien palvelussuhteen ehdot. Tarkastelemme niitä tietysti säännöllisesti yhdessä järjestöjen kanssa. Jatkamme mielellämme keskustelua tässä muuttuneessa tilanteessa.

Järjestöt ovat tahoillaan tehneet vertailua verrokkimaiden ehtoihin, mutta niin on tehnyt myös puolustusvoimat.

- Olemme tehneet lähialueen maiden lisäksi vertailua myös ulkoministeriöön, henkilöstöpäällikkö avaa taustatyötä.

Nato-tehtävistä keskusteltaessa Saari haluaa erikseen mainita opistoupseeriston roolista avautuvissa tehtävissä.

- Tämä on suunnitelmassamme. Kriisinhallintatehtävät ovat osoittaneet, että opistoupseereilla on henkilöstöryhmänä paljon annettavaa kansainvälisessä toiminnassamme.

Evp-henkilöstö on voimavara

Puolustusvoimat on palkannut kuluvan vuoden aikana noin 130 evp-sotilasta määräaikaisiin tehtäviin. Tehtävät jatkuvat korkeintaan vuoden 2023 loppuun asti. Rahoitus tuli saadun lisätalousarvion myötä. Evp-henkilöt nähdään tärkeänä voimavarana ja keskeisimpänä perusteena sotilaseläkejärjestelmälle.

- Sodan ja rauhan ajan rajapinnan hämärtymisen myötä meillä on tarve hyödyntää evp-reserviä joustavammin.

Reservin hyödyntämistä osana normaaliolojen tehtäviä mietitään myös.

- Joskus voisi olla tarve palkata lyhyeksi ajaksi vaikkapa joku reserviläinen, esimerkiksi tietohallinnon tai järjestelmien osaajia.

Henkilöstöosasto on myös seurannut Rajavartiolaitoksen käytänteitä oman reservinsä käytöstä. Koronan jyllätessä turvauttiin evp-reserviin, ja järjestelmä osoitti toimivuutensa.

- Nykyinen säädöspohja asettaa meille reunaehdoja. Menemme vuoden 2023 loppuun nykyisellä mallilla. Jatkossa pohdimme meille sopivaa ja joustavampaa tapaa.

Uudet suorituskyyt ja opistoupseerit

Opistoupseerien asiantuntijuus ja ammatitaito eri järjestelmäasiantuntijatehtävissä on tunnistettu ja tunnustettu voimavara. Päälystöliiton edunvalvojien kertoman mukaan näihin uusia suorituskyyjä käyttöönottaviin organisaatioihin ei juuri ole sijoitettu opistoupseereita. Huoli siitä, että osaamisen ulosmittaaminen ja käytäntö eivät kohtaa, on noussut esiin.

- Opistoupseerien käytettävyyttä uusien suorituskyyjen mukanaan tuomiin tehtäviin arvioidaan aivan vastaavalla tavalla kuin millä tahansa muullakin henkilöstöryhmällä. Osaaminen on aina keskiössä tehtäviä täydetessä.

Saari näkee tässä kuitenkin pientä tarkastelun tarvetta.

- Yksi ratkaisumalli on kuvata joitakin tehtäviä useammalle henkilöstöryhmälle.

Yhteistoiminta koetaan tärkeänä

Henkilöstöpäällikkö toimii asemansa myötä viraston ylimmän yhteistoimintaeliimen, Puolustusvoimien yhteistoimintaeliimen (PYTE) puheenjohtajana. Tehtävä koetaan mieluisana.

- Tämä tulee omista henkilökohtaisista kokemuksista aikaisemmissa tehtävissäni. Se antaa lisäarvoa prosesseihin ja tietoa päätöksentekijöille. Olen joskus seuranta-käynneillä kysynyt, onko asia käsitelty

Yhteistoiminnan on tarkoitus tuoda lisäarvoa päättäjille ennen päätöksen tekoa.

yhteistoiminnassa.

Saari korostaa yhteistoiminnan tärkeyttä. Sitä tehdään muodollisten foorumien, yhteistoimintaelinten kokousten, lisäksi myös vapaamuotoisempina yhteydenpitona.

- Työnantajana olemme sitoutuneita omaan osuuteemme tästä kokonaisuudesta.

Päälystöliitto on tehnyt Yhteistoimintaoppaan niin järjestöjen kuin työnantajapuolen käyttöön. Kyseinen opas on tuttu myös henkilöstöpäälliköille. Koulutusta antaa myös työnantajapuoli.

- Muutama kuukausi sitten luennoin yhteistoiminnasta ja sen merkityksestä työnantajan edustajille, komentajille ja esikunta-päälliköille.

Järjestöt saavat kiitosta omista toimistaan yhteistoimintaelimissä. Toiveita kuitenkin on.

- Kun otetaan kantaa yksittäisiin käsittelyssä oleviin asioihin, niin niihin tulisi tuoda ratkaisuehdotus perustelujen kautta. Yleensä näin onkin. Muistuttaisin myös puolin ja toisin, että myös positiivisia asioita voi tuoda pöytään.

Pakkopullaa vai mahdollisuus?

Keskusteluissa paikallisten edunvalvojien kanssa ajoittain nousee esiin tapauksia, joissa asia tuodaan yhteistoimintaeliimen käsittelyyn jo valmiiksi päätettynä. Järjestöjen kuulemisilla ei koeta olevan vaikutusta.

- Yhteistoiminnan tarkoituksena on tuoda käsittelyyn asiat jo siinä vaiheessa, kun niihin on vielä mahdollisuus vaikuttaa. Tätä mahdollisuutta on syytä käyttää hyväksi. Tästä päästäneen eroon koulutuksella ja ymmärryksellä, mitä lisäarvoa hyvä yhteistoiminta tuo.

Varsinkin laajemmissa kokonaisuuksissa on hyvä, että kaikki sitoutetaan asiaan ja mahdollisempaan muuttuvaan toimintatapaan. Henkilöstön aito kuulematta jättäminen ei tue tätä tavoitetta.

- Koen, että tällainenkin kritiikki kentältä on tärkeä osa avointa vuorovaikutusta.

Henkilöstöryhmämuutoksista ohjaavassa normissa määritetään PYTE ylimmäksi tasoksi, mikäli asia ei ole ratkennut jo alemmilla tasoilla. Henkilöstöpäällikkönä Saari

ei mielellään näitä asioita näkisi pöydällä.

- Jos asia on niin kipeä, niin ei se välttämättä ratkea PYTEssä. Toivon näiden ratkeavan aikaisemmin. Jo asian valmisteluvaiheessa kaikki osapuolet tulee ottaa huomioon.

Ylennysasiat ovat sotilaskäskeyasioita

Ajoittain kuuluu kritiikkiä kapteeniylennyksiin liittyen. Sotilasarvon sitominen nykyisiin tehtäväänvaativuusluokkiin OTV7 ja OTV 8 ihmetyttää. Ajatuksia sodan ajan tehtävän heijastumisesta omaan sotilasarvoon kuuluu myös esitettävän. Henkilöstöosastolle tämä ei ole uutta.

- Opistoupseerien normaaliolojen tehtävätasot ovat monesti vastaavia myös poikkeusolojen kokoonpanossa. Näin poikkeusolojen tehtävät tulevat käsitykseni mukaan pääosin huomioiduiksi. Joitain poikkeuksia on toki tunnistettu.

Saari korostaa sotilasarvon kannustavaa vaikutusta järjestelmässä. Hän uusii aikaisemman viittauksensa henkilön tekemisiin valintoihin oman uransa suhteen.

- Hakeutumalla vaativampiin tehtäviin voi saada myös ylennyksen. Ylennyksen sitominen pelkästään poikkeusolojen tehtävään ei olisi tarkoituksenmukaista.

Mistä opistoupseeriston korvaaja?

Palataan 2030-luvun henkilöstöasioihin. Liki järjestään hallinto- tai tulosityksiköiden komentajien kanssa käydyissä keskusteluissa nousee esiin huoli opistoupseeriston vähenemisestä. Miten vastaavaa osaamista, kokemusta ja pysyvyyttä voitaisiin toteuttaa nykyisen henkilöstöjärjestelmän kautta opistoupseeriston poistuttua?

- Jatkossa meidän tulee vielä entistä paremmin onnistua yhdistämään henkilöstösuunnittelu koulutussuunnittelun kanssa. Upseerikoulutuksen kehittämistä tarkastellaan muuttuneessa toimintaympäristössä ja aliupseerien koulutusjärjestelmä päivitetään juuri äskettäin.

Saari viittaa puheessaan HESTRAn luonnokseen tehtyyn kirjaukseen, jonka mukaan osasta sotatieteen kandidaattien tehtävistä tulisi pysyviä. Vastaavasti aliupseerien koulutuksessa tullaan menemään entistä enemmän henkilökohtaisesti räätälöityihin koulutuksiin.

- Täydennyskoulutuksella voidaan aliupseeriston osaamista kehittää ketterämmin vastaamaan muuttuvia tarpeita.

Irrotettavuuden suloinen mahdollisuus

Puolustusvoimissa on kiinnitetty huomiota henkilöstön jaksamiseen sekä perhe-elämän ja työn yhteensovittamiseen. Näiden tavoitteiden edistämiseen on käytössä liukuva työaika sekä mahdollisuus etä- ja hajatyöhön. Lisäksi käytössä on monenlaisia vapaita: on vuorotteluvapaata, virkavapaata, perhevapaita ja opintovapaata.

Osa vapaista on pakko myöntää, ja osa on harkinnanvaraisia. Yhteistä näille eri vapaille on se, että vapaalle jäävän opistoupseerin työpanos korvataan sijaisjärjestelyin tai työt jakamalla. Joissakin tapauksissa työnantaja saa tukea, jolla voi palkata työntekijän vapaan ajalle. Opistoupseeria sillä ei kuitenkaan saada palkattua, koska heitä ei kortistosta tuppaa löytymään. Tilalle siis palkataan yleensä jonkin muun alan työntekijä, ja työpanoskin suunnataan yleensä täysin eri paikkaan, mistä opistoupseeri jäi vapaille.

On hienoa huomata, kuinka organisaation valmius ja kyky toimia ovat niin korkealla tasolla, että henkilö voidaan laskea vapaalle ja tehtävät hoidetaan töitä järjestelemällä ja sijaisia määräämällä. Toisaalta tätä ei tarvitse ihmetellä, koska onhan puolustusvoimat valmiusorganisaatio. Työhömmä kuuluu olennaisena osana ongelmien ratkaisu, joka näissäkin tapauksissa on keskiössä. Prosessi toimii.

Prosessissa on yksi osa, jossa näin ei kuitenkaan toimita. On myös mahdollista, että tilanne vaikeutuu ja toimintatapa on muutettava. Kyseessä on tilanne, jossa opistoupseeri itse hakeutuu vaativampaan tehtävään toiseen joukko-osastoon.

Opistoupseeri haki siirtoa lähemmäksi kotiseutuaan kymmenen vuoden aikana viisi kertaa. Jokaisella kerralla lausunto oli kielteinen, koska ei ollut pätevää seuraajaa. Kuudennella kerralla lausunto oli edelleen kielteinen, mutta siirto toteutui. Tämä sai minut ihmettelemään, kuinka kauan seuraajan kouluttaminen kestää, kun se ei onnistunut 10 vuodessa. Seuraajasuunnitelma pitäisi kuitenkin olla olemassa.

Samankaltaisessa tapauksessa opistoupseeri ei päässyt puolustusvoimien koulutuksiin, joissa hänen ammatitaitonsa nykyisen tehtävän hoitamiseen olisi parantunut. Henkilö haki useaan kertaan osaamistaan paremmin vastaavaa tehtävää toisista joukko-osastoista. Häntä ei voitu

irrottaa, koska hänen osaamisensa on joukko-osastolle korvaamatonta eikä tilalle ole osoittanut toista henkilöä. Pian hakeutumisten jälkeen opistoupseerin tehtävä lakkautettiin tarpeettomana.

Yhdessä tapauksessa opistoupseeri haki vaativampaan tehtävään toiseen joukko-osastoon. Irrotettavuuslausunto oli kielteinen, koska kyseiseen tehtävään kykeni vain yksi sotilas koko joukko-osastosta ja joukko-osaston toiminta kärsisi ratkaisevasti, mikäli siirto hyväksyttäisiin. No, tässä tapauksessa meni alle puoli vuotta ja kyseinen tehtävä lakkautettiin tarpeettomana. Tehtävänhoitaja siirrettiin tehtävään, johon olisi ollut lukuisia päteviä tehtävänhoitajia.

Miksi hakeutuminen vaativampaan tehtävään aiheuttaa edellä mainitun kaltaisia vaikeuksia? Mihin näissä tapauksissa katoaa tuo äsken mainitsemani kyky nopeisiin järjestelyihin ja tehtävään määräykseen? Opistoupseerin hakeutuessa vaativampaan tehtävään töitä ei tehdä useita kuukausia vähemmällä henkilöstömäärällä vaan siirretään henkilöitä uusiin tehtäviin. Ketjun lopussa palkataan uusi sotilas töihin. Ei siis tarvitse palkata työtöntä tukityöllistettävää sotilaan vapaiden ajaksi. Olen myös ymmärtänyt, että vaativimmat OTV-tehtävät ovat niitä, joihin työnantaja haluaa mahdollisimman kauan opistoupseerin. Näin toimimalla se ei taida toteutua.

Onko työnantajan etu pitää henkilöstä kynsin ja hampain kiinni, kun hän on hakeutunut vaativampaan tehtävään? Miksi ei anneta koulutustalua talon sisäisissä koulutuksissa, mutta samaan aikaan myönnetään opintovapaata? Miten vaativampiin tehtäviin hakeutumisen jarruttaminen auttaa henkilöä jaksamaan paremmin työssään? Kuinka se auttaa työn ja perhe-elämän yhdistämistä? Lisäksi tämä pitovoimaa kilpailtaessa siviilipuolen tehtävien houkuttelevuuden kanssa?

Opistoupseereiden vaativammat teh-



Kuva: Juhana Susi

tävät keskittynevät tulevaisuudessa entistä enemmän puolustushaaraesikuntiin, Logistiikkalaitokseen ja Pääesikuntaan. Tästä seuraa väijäämättä se, että työ ja tekijä eivät ole välttämättä edes samalla työssäkäyntialueella tai edes viereisellä. Kannattaako ja uskaltaako lähteä reppuriksi, jos käytäntö osoittaa, että omasta hakeutumisesta lähteviä siirtoja jarrutetaan viimeiseen asti? Entä jos sieltä ei enää pääsekään takaisin?

Uskon, että iso osa tapauksista onnistuu hyvin. Jokainen tapaus kuitenkin vähentää halua lähteä toiselle työssäkäyntialueelle töihin, etenkin nykyisillä elinkustannuksilla. Jaksamista, hyvinvointia ja valmiutta tämäkin.

Yliuutnantti Jarno Pöntinen 43 v

- Kotipaikka Kouvola
- Osastoupseeri,
- Kaakkois-Suomen aluetoimisto, Karjalan prikaati (Kouvola)



Töihin eläkkeellä ollessa

Teksti: Juha Susi

Siirryttyäsi sotilaseläkkeelle (vanhuuseläke) ja aloittaessasi uuden työuran kerrytät uutta eläkettä. Mitään rajaa, kuinka paljon vuoden aikana voit tienata, ei ole. Rajoituksia löytyy muista eläkelajeista.

Verottajalla on oma kätensä ojossa myös eläkkeellä työskenteleviin. Työtä varten tarvitet erillisen verokortin, koska tulot ja eläkettä verotetaan eri lailla niihin kohdistuvien vähennysten takia. Moni saat yllätystä työtulon korkeasta veroprosentista, sillä verottaja laskee eläkkeen ja työtulon yhteen ja tätä kautta määräytyy pidätysprosenttisi.

Työskentely eläkkeellä oltaessa kartuttaa uutta työeläkettä. Se ei siis nosta jo maksussa olevaa vaan vasta myöhemmin annettavaa eläkettä. Tätä uutta eläkettä

karttuu 1,5 prosenttia vuosiansioista, kunnes täytät oman ylimmän vanhuuseläkeiän ja jatkat työskentelyä tappiin asti. Koska uusi työura kerryttää uutta eläkettä, maksetaan työtulosta myös työeläkemaksut.

Ylin vanhuuseläkeikä määräytyy oman syntymävuoden perusteella. Tällä hetkellä tuo ikäraja on määritetty aina vuonna 1964 syntyneille. Heillä se on 70 vuotta. Nuorempien osalta ikäraja vahvistetaan myöhemmin. Vastaavasti on määritetty kunkin ikäluokan alin vanhuuseläkeikä.

Voit hakea eläkkeen aikaisesta työstä kertyneen eläkkeen jo ennen yläikärajaa, jos eläkkeen ohella tekemäsi työ kuuluu sellaisen työeläkelain piiriin, josta et vielä saa eläkettä tai sinulle on myönnetty vanhuuseläke ennen vuotta 2017 ja olet työskennellyt eläkkeen rinnalla vuonna

2017 tai sen jälkeen. Eläke myönnetään kuitenkin aikaisintaan ikäluokkasi alimmasa vanhuuseläkeikäsi. Lisäksi työsi tulee olla päättynyt. Vuosi 2017 monessa kohdalla ratkaiseva tekijä. Mikäli eläkkeesi on alkanut ennen kyseistä vuotta, koskee sitä erilaiset määräykset kuin 1.2.2017 jälkeen alkaneita eläkkeitä.

Eläkkeen rinnalla tehdystä työtulosta kertyvän uuden eläkkeen maksuun liittyvät seikat vaihtelevat henkilöittäin. Tämän johdosta on mahdotonta antaa mitään yleispätevää ohjetta, milloin eläkkeen rinnalla tehdystä työstä voi anoa uutta eläkettä. Näihin vaikuttavat syntymävuosi, eläkkeen alkamisvuosi ja minkä eläkelain alasta työtä on tehty eläkkeellä oltaessa. Omat tietonsa ja oikeutensa voi tarkistaa Kevasta.

Murheen alhosta taistojen tielle

Teksti: Antti Kymäläinen

Nykyyhetkeen on kasaantunut kaikenmoisia huolia ja murheita. Energian hinta on moninkertaistunut, elintarvikkeet ovat kallistuneet, inflaatio laukkaa ja korot nousevat. Ikävien ilmiöiden juurisyyt löytyvät Venäjän hyökkäyssodasta Ukrainassa. Seuraukset näkyvät kaikkien kansalaisten kukkaroissa.

Kotikutoisena murheenkryyninämme on viime vuosien ajan ollut työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä, joka on toistuvasti takkuillut. Teollisuuden puolella ongelmat ovat kummunneet työnantajajärjestöjen neuvottelupallottelusta, jolla sopimustoimintaa on sysitty yritystasolle. Uudet sopimukset eivät ole syntyneet ilman yhteentörmäyksiä ja työmarkkinakentällä on kärsitty luottamuspulasta. Myös sovittelujärjestelmän puutteet on nostettu ongelmien osatekijäksi.

Kunta-alalle oli keväällä kivuliasta saada sopimusratkaisua, mutta kesän korvalla siinä kuitenkin mutkan kautta onnistuttiin. Väliin tarvittiin erillisen sovittelulautakunnan sovintoesitys, jonka järjestöt ensin hylkäsivät, mutta myöhemmin neuvottelujen jälkeen hyväksyivät – hoitajia edustavia Tehy ja Superia lukuun ottamatta. Kolmi-vuotinen sopimus sisältää vuosittaiset parin prosentin korotukset, jotka on koplatu myöhemmin sovittaviin teollisuuden ja mahdollisiin hoitajajärjestöjen sopimuskorotuksiin. Mikäli näissä sovitaan kunta-alaa suuremmat korotukset, heijastetaan ylitykset myös kunta-alalle. Kaiken päälle alalle sovittiin viisivuotinen palkkaohjelma, jolla palkkoja parannetaan 5 prosentin verran.

Ns. Suomen mallia taannoin kehitelleet teknologiateollisuuden toimijat eivät ole hurranneet kunta-alan ratkaisulle. Mallin mukaanhan vientialojen sopimusratkaisun tuli määrittää sopimuskierron palkkakatto. Nyt teollisuuden työnantajien piirissä mietitään keinoja, joilla voitaisiin torpata kunta-alan kytköskorotukset.

Teknologiateollisuuden työnantajien puheenjohtaja on pohdiskellut, että kytkös voitaisiin katkaista "numerottomalla" työsopimuksella. Sen mukaisesti palkkois-

ta sovittaisiin pelkästään paikallisesti, eikä näin ollen mitään yleistä linjaa olisi muodostettavissa – ja kunta-ala jäisi vertailukohtaa vaille.

Nähtäväksi jää, millaiseen sopimukseen teknologiateollisuudessa päädytään. Syksyllä Teollisuusliiton ja alan työnantajien oli määrä sopia vain ensi vuoden palkoista, mutta koska yhteisymmärrystä korotuksista ei löytynyt, Teollisuusliitto irtisanoi koko aikaisemman sopimuksen. Neuvotteluissa palataan siis lähtöruutuun.

Painetta kohdistuu myös valtion virka- ja työehtosopimukseen. Syyt ovat samat kuin muillakin. Inflaatio kieppui kotimaassa kesällä vajaassa 8 prosentissa, minkä seurauksena palkollisten ostovoima on olennaisesti heikentynyt. Keväällä solmitun kaksivuotisen valtion virka- ja työehtosopimuksen mukaan ensi vuoden palkankorotukset neuvotellaan ja sovitaan joulukuun mennessä. Ja jos yhteisymmärrykseen ei päästä, keväällä kokoon kursittu kontrahti voidaan kuopata valtiollakin.

Valtion palkankorotusvarasta tulee varmasti vääntöä. Valtiovarainministeriön tuoreimman katsauksen mukaan Suomessa talouskasvu hiipuu, hinnat nousevat ja valtion velkataakka kasvaa – eli tutut madonluvat on jo pöytään lyöty.

Syksyllä työmarkkinahuolet pyörivät Tehyn ja Superin palkkataistelun ympärillä. Kunta-alan kohtuullisen kelvollinen sopimus ei hoitajajärjestöille alkuun riittänyt. Kun iltalypsy ei tulosta tuottanut, järjestöt uhkasivat lakoilla, jotka olisi kohdistettu sairaaloiden teho-osastoihin ja vanhusten kotihoitoon. Painostusta vielä tehostettiin kieltäytymällä suojelutyöstä. Tällaista ei ole työtaistelujen historiassa ennen koettu. Käräjäoikeuden päätöksillä lakot kuitenkin kiellettiin ja eduskunta sääti potilasturvallisuuslain, jonka nojalla

hoitajia olisi voitu velvoittaa suojelutyöhön ja lakkoja siirtää. Viimeisenä valttikorttinaan hoitajajärjestöt uhkasivat joukkotiisanoutumisilla, jotka toteutuessaan olisivat johtaneet terveydenhuollon kaaokseen.

Kaikkien onneksi hoitajien palkkakiistaan löydettiin lokakuun alussa sopu valtakunnansovittelijan ehdotuksen pohjalta. Ratkaisu perustui kunta-alan kesäkuun sopimukseen, jonka ohien kirjattiin sote-alueiden palkkaharmonisointiin liittyviä toimenpiteitä. Sopimusväänössä onnistuminen jäi lopulta hoitajajärjestöjen selittelyn varaan.



Kuva: Seija Kymäläinen

Syyllistämiskulttuuri on puolustusvoimissa syvällä

Tekstit: Marko Jalkanen

Suomen oikeusjärjestelmä perustuu syyttömyysoletukseen, jolloin ke-
tään ei saa tuomita eikä syyllistää
rikoksesta, jota ei ole tehty. Rikoksesta
epäiltyä on pidettävä syyttömänä, kunnes
syyttäjä pystyy toisin todistamaan. Syyt-
tömyysolettama on osa tasa-arvoista ja
yhdenvertaista kohtelua, koska oikeusvalti-
ossa kansalaisia on kohdeltava lain edessä
yhdenvertaisesti.

Puolustusvoimissa tämä syyttömyy-
solettamus on vuosikymmenien aikana
kääntynyt – ikävä kyllä – toisinpäin. Jon-
kin ei-toivottavan tapahtuman yhteydessä
etenkin ammattisotilaita pidetään vähin-
täänkin johonkin syyllisenä, kunnes toisin
todistetaan. Syyllisten löytämiseksi aseteta-
n iso liuta virkamiehiä esitutkintaan, jos
he edes vähääkään saattavat liittyviä näihin
tapahtumiin tai mikäli he ovat tehtävänsä
tai asemansa kautta jotenkin saattaneet
vaikuttaa tapahtumien kulkuun. Puolus-
tusvoimien esitutkinnassa keskitytäänkin
ensisijaisesti syyllisten, ei syiden, selvittä-
miseen, eli onko joku mahdollisesti syyllis-
tynyt rangaistavaan tekoon.

Sotilaita koskevien rikosten tutkinta on
eriytetty tavallisesta rikosprosessuaali-
sesta menettelystä, ja yleensäkin ottaen
sotilasorganisaation esitutkintakynnys on
matalalla. On ymmärrettävää, että joukon
on toimittava sodan aikana hyvin kurinalai-
sesti, ja perusteet sille luodaan jo rauhan
ajan koulutuksessa. Sotilaiden epäasialli-
seen käytökseen on puututtava ja jos epäi-
lyksenä on, että sotilaskäskyjä, kieltoja tai
rajoituksia, on rikottu, sotilasorganisaatiol-
la on oltava tarpeelliset ja riittävät keinot

kurin ja järjestyksen palauttamiseksi mah-
dollisimman nopeasti.

Ongelma piilee kuitenkin siinä, että vaika
nämä syylliseksi epäilty eivät lopulta
olisikaan syyllistyneet mihinkään rangaista-
vaan tekoon, niin tämän esitutkinnan ajan
sotilaiden virkauran kannalta yllä leijuu hy-
vin synkät pilvet. Heitä ei voi ylentää eikä
palkita. Tähän saakka heille ei ole voinut
myöskään myöntää huomionosoituksia
ansiokkaasta virkaurasta esimerkiksi lip-
pujuhlan päivänä. Heitä ei ole voinut sito-
uttaa sotilasilmailun lisällisiin tehtäviin eikä
käyttää tämän esitutkinnan vuoksi esimer-
kiksi kriisinhallintatehtävissä, vaikka kuinka
muutoin olisi irrotettavissa, vapaaehtoinen
ja pätevä tehtävään. Virkauran jatkokou-
lutusmahdollisuudet on saatettu evätä ja
vaativampiin tehtäviin sijoittuminen on ollut
epätodennäköistä. Pahimmillaan virkamies
on tämän epäilyn vuoksi pidätetty virasta.

Tutkintaprosessi on jokaiselle raskas ja
vakava paikka. Virkamiehet ovat kertoneet
kokemuksistaan, kun he ovat ensin joutu-
neet syylliseksi epäiltyinä esitutkintaan, niin
sen jälkeen heille on ikää kuin vähätelty esi-
tutkinnan vakavuutta, että tässä ei ole mi-
tään hätää: tarkoituksena on vain hieman
selvitellä jonkin ei-toivotun tapahtuman kul-
kua. Vakavuuden vähättelyllä esitutkinnan
ympäriille on saatettu luoda myös ilmapii-
ri, jossa epäilty ymmärtää velvollisuudekseen
todistaa ikään kuin omaa syyttömyyttään.

Tosiasia kuitenkin on se, että esitutkin-
talain mukaan esitutkinnassa kyse on aina
epäilyn rikoksen selvittämisestä, jotta
muun muassa teko-olosuhteet, rikoksella
aiheutettu vahinko ja sillä saatu hyöty oli-

sivat käytettävissä syyteharkinnassa tai
seuraamusta määrättäessä. Jos minkään-
näköistä rikosta ei epäiltäisi ja työantaja ha-
luaisi selvyuden yksinomaan tapahtumien
kulusta, siihen riittäisi esimerkiksi turvalli-
suustutkinnalla syiden, ei syyllisten selvittä-
minen. Turvallisuustutkinnan tarkoituksena
on selvittää tapahtumien syyt, jotta jatkos-
sa vastaavat tilanteet voitaisiin ehkäistä ja
siten parantaa yleistä turvallisuutta. Tähän
liittyvää avointa ilmoituskulttuuria on pyrit-
ty kehittämään normiohjauksella.

Turvallisuustutkinnan ja esitutkinnan raja-
pinta on kuitenkin puolustusvoimissa kovin
epäselvä. Joskus aikanaan puolustusvoi-
missa selviteltiin syyllisiä jopa läheltä piti-
tilanteissa, jolloin onnettomuutta tai vahin-
koa ei lopulta edes tapahtunut. Ilmoituk-
sen laatijasta tai tapahtumassa osallisena
olleista saatettiin käynnistää rikostutkinta.
Logiikka on sama, jos varoittaisit sosiaa-
lisessa mediassa muita tienkäyttäjiä tien
liukkaudesta ja kertoisit samalla vaarati-
lanteesta, jossa meinasit ajaa toisen auton
perään, poliisi käynnistäisi tästä läheltä
piti -tilanteesta rikostutkinnan. Tähän on
toivottavasti nykyisin tullut järkeä, mutta
kun rajapinta ei ole ihan selvä, turvallisuus-
tutkinnan haastattelussa ei ole syytä spe-
kuloida, miksi jotain tapahtui, vaan kertoa
itsekriminointisuojan nimissä korkeintaan
se, mitä tapahtui ja mitä siitä seurasi.
Ja vastaavasti esitutkinnassa rikoksesta
epäillyn ei koskaan tarvitse todistaa omaa
syyttömyyttään, sillä häntä on pidettävä
syyttömänä, kunnes hänen syyllisyytensä
on laillisesti näytetty toteen.

hyväksyttävänä, että työjakso voidaan jät-
tää vakaaksi. Lajikirjoa on kuitenkin supis-
tettu, eikä esim. golf-kisoihin anneta enää
työaikaa.

Lisätietoa aiheesta löytyy valmennus- ja
kilpailutoimintaa koskevasta normista
(HR1147).

Uudet jaksotyöaika- määräykset käyttöön

Viime keväänä keskustason neuvotte-
luissa saavutettiin jaksotyömääräyksi-
in täsmennyksiä, joilla selkeytetään
jaksotyön lisä- ja ylityön laskemista. Nämä
täsmennykset tulevat voimaan puolustus-
voimissa 7. marraskuuta 2022 alkaen ja
muualla valtiohallinnossa jo viikkoa aiem-
min.

Jatkossa ennalta arvaamattomissa
keskeytystilanteissa, jolloin virkamiehen
virantoimitus keskeytyy sairauden vuoksi
ja jota ei ole voitu ottaa työvuorosuunnit-
telussa etukäteen huomioon, ei lisä- ja yli-
työkorvausta laskettaessa sovelleta enää
suhteellisten työtuntinormien taulukoita
tämän työjakson ajalta. Tällöin sairaudesta
johtuvan keskeytyksen ajalta otetaan
työssäoloajan veroiseksi ajaksi huomioon
vahvistetun työvuoroluettelon mukainen
aika. Toisin sanoen, vaikka virkamies olisi-
kin yllättäen ollut poissa sairauden vuoksi,
katsotaan työaikalaskennassa, että hän on
tehnyt tässä työjaksossa alkuperäisen työ-
vuoronsa tai että hänellä on ollut työvuoro-
luettelon mukainen vapaapäivä.

Samaa sovelletaan jatkossa myös tila-
paiseen hoitovapaaseen, joka on samalla
tavalla hyväksyttävä ja ennalta arvaamaton
poissaolo, jonka pyrkimyksenä on turvata
lapsen hoito tai mahdollistaa hoidon jär-
jestäminen. Tilapäinen hoitovapaa on käy-
tettävissä silloin, kun alle kymmenvuotias
lapsi äkillisesti sairastuu. Tällöin välttämät-
tön poissaolo on sallittua, ja vapaan eni-
mäiskesto on neljä työpäivää kerrallaan.
Tilapäinen hoitovapaa on palkallinen.

Tähän saakka näissä keskeytystilan-
teissa, joita ei ole voitu ottaa työvuoro-
suunnittelussa etukäteen huomioon,
keskeytyneen työjakson laskentamalli ja
soveltaminen johtavat moniin erilaisiin lop-
putuloksiin riippuen siitä, minkä pituiseksi
keskeytynyt työvuoro oli alun perin suunnit-
teltu. Kummallisinta on ollut se, että aiem-
min keskeytyneen työjakson laskentamalli
on saattanut johtaa jaksossa myös ns.
teknisiin lisä- tai ylityöihin, vaikka virkamies
olisi noudattanut etukäteen säännöllisen
työajan puitteissa suunniteltuja työvuoroja.
Teknistä ylityötä on voinut syntyä esimer-
kiksi kolmiviikkoisjakson viimeisinä päivinä,
joille virkamiehelle oli suunniteltu vapaa- ja
viikkolepopäivät, mutta virkamies sairastui

ja kävi tämän vuoksi lääkärissä, josta hä-
nelle annettiin näille päiville lääkärintodis-
tus työkyvyttömyydestä. Nämä vapaa- tai
viikkolepopäivät ovat muuttuneet keskey-
tyspäiviksi ja alentaneet jakson ylityökyn-
nystä.

Vastaavasti tilanteissa, kun virkamiehelle
suunniteltiin vahvistettuun työvuorolu-
etteloon esimerkiksi 12 tunnin työvuoro,
mutta hänen virantoimituksensa keskeytyi
sairauden vuoksi siten, että hän ei ole ol-
lut työssä, tällainen sairastumispäivä on
muuttunut keskeytyspäiväksi. Kun tämä
keskeytyspäivä sattui työvuorolle, joka oli
työvuoroluettelossa alun perin pidempi,
kuin 5 tuntia 28 minuuttia, jakson työaika

Maksujakso 17/22 Säännöllinen työaika 106.45 (taulukko 2)

Nimi ja Arvo: Kapteeni Eino Esimerkki

Ma	28.11.	VL	P000
Ti	29.11.	VL	P000
Ke	30.11.	VL	P000
To	1.12.	VL	P000
Pe	2.12.	VL	P000
La	3.12.	VL	P000
Su	4.12.	VL	P000
Ma	5.12.	8,00	P200
Ti	6.12.	8,00	P200
Ke	7.12.	8,00	
To	8.12.	8,00	
Pe	9.12.	8,00	
La	10.12.	VP	
Su	11.12.	VP	
Ma	12.12.	VP	
Ti	13.12.	8,00	
Ke	14.12.	8,00	
To	15.12.	8,00	
Pe	16.12.	7,10	
La	17.12.	VP	
Su	18.12.	VP	

Tunnit yhteensä: 71,10
Laskentapäivät 14
P000 = Vuosiloma
P200 = Äkill. Sairaus (oma ilm.)
Jakson ylityökynnys 50 % 71 h 10 min
Jakson ylityökynnys 100 % 88 h 30 min

on alittanut suhteellisen työtuntinormin
(esimerkissä 6 tunnilla 32 minuuttia). Jos
virkamies on joutunut saman työjakson
aikana "ylitöihin" ja tekemään työvuorolu-
etteloon alun perin suunniteltuja pidempiä
työvuoroja, nämä ylityöksi mielletyt tunnit
ovat täyttäneet ensin sairaspöissaolojen
vuoksi muodostuneet työaikavajaukset,
eikä korvattavaa lisä- tai ylityötä ole vält-
tämättä syntynyt lainkaan. Tämä on koettu
henkilöstön keskuudessa kovin epäoikeu-
denmukaiseksi.

Nyt tämänkaltaisiin tilanteisiin tulee siis
muutos, jota voidaan pitää hyvin oikeuden-
mukaisena, koska tämän sairauden vuoksi
virkamiehelle ei synny ali- eikä ylityötunteja.
Sairaudesta johtuvalla yllättävällä kes-
keytyksellä tarkoitetaan tilannetta, jossa
virkamies äkillisen ja ennalta arvaamatto-
man sairauden, tapaturman tai työtapatur-
man vuoksi yllättäen sairastuu työjakson
aikana. Yllättävänä ei pidetä keskeytystä,
jonka syynä on esimerkiksi ei-akuutti leik-
kaushoito. Lääke- tai hammaislääketieteel-
liset muut operaatiot ja toimenpiteet sekä
tutkimukset sekä niistä aiheutuva mah-
dollinen virkamiehen sairastuminen eivät
myöskään ole yllättäviä keskeytyksiä, jos
virkamies voi itse vaikuttaa näiden ajan-
kohtiin ja ajankohta on ollut tiedossa ennen
työvuoroluettelon vahvistamista.

On huomattavaa, että kolmiviikkoisjakso
voi olla keskeytyneen jakson taulukoiden
mukaisessa laskennassa, vaikka siihen
tulisi äkillisen sairastumisen sisältäviä
työpäiviä. Mikäli esimerkiksi kolmiviikkois-
jakso sisältää jo valmiiksi ennalta tiedossa
olevia keskeytyspäiviä, kuten vuosiloma-
päiviä, jakson lisä- tai ylityökorvaus laske-
taan entiseen malliin näiden keskeytysten
ulkopuolella olevien laskentapäivien perus-
teella, soveltaen suhteellisten työtuntinor-
mien taulukoita. Uusi soveltaminen koskee
vain niitä ennalta arvaamattomia sairastu-
mispäiviä, joita ei voitu ottaa suunnittelu-
sa etukäteen huomioon.

*Jatkossa ennalta arvaamattomasta
sairaudesta (5. - 6.12) johtuvan
keskeytyksen ajalta otetaan työssä-
oloajan veroiseksi ajaksi huomioon
vahvistetun työvuoroluettelon
mukainen aika (8 t). Saman jakson
vuosilomapäivät eivät muutu ns.
nollapäiviksi, kuten ei nykyisinkään,
vaan kukin päivä alentaa jakson
ylityökynnystä saman laskennallisen
tuntimäärän verran eli 5 tuntia 28
minuuttia.*

Tarkastelussa työaika- pankkivapaat virkamiehen sairastuessa

Teksti: Jukka Mäkinen

Valtion keskustason sopimuksen heijastamisesta Raja-vartiolaitoksen sopimukseen käytiin virkaehtosopimusneuvotteluja huhtikuussa ja toukokuussa. Neuvottelutulos saavutettiin 24.5. kaikkien sopijaosapuolien kesken, ja neuvottelutulos on kon-
retisoitunut sopimukseksi 20.6. Lokakuun kehittämisryhmässä käsiteltiin erilaisten työaikapankkivapaiden käyttäytymistä tapauksissa, joissa virkamies sairastuu äkillisesti kesken työjakson. Lisäksi käsiteltiin uusien, virkamiehen äkillisestä sairaudesta johtuvien poissaololajien soveltamista.

Sairastumisen ajankohta vaikuttaa pankkivapaiden käyttämiseen

Rajavartiolaitoksen työaikasopimuksessa on useita erilaisia työaikapankkeja niin virastotyössä (ml. keskijohto) kuin jakso-työssä. Lokakuun kehittämisryhmässä käsiteltiin seikkaperäisesti esimerkkien avulla sitä, miten erilaiset pankkivapaat käyttäytyvät siinä tilanteessa, kun virkamies sairastuu äkillisesti kesken työjakson.

Työnantajan näkemyksen mukaan virka-

miehen sairastuminen näissä tapauksissa voi tapahtua käytännössä kahdella eri tavalla. Joko sairastuminen tapahtuu vapaalla tai sitten työpäivänä viimeistään työvuoron aikana. Työnantajan kannan mukaan vapaalla sairastaminen menee jatkossa pankkivapaiden (pl. tasoitusvapaapankki) osalta virkamiehen omaan piikkiin. Näin ollen tällä tulkinnalla pahimmassa tapauksessa jopa viikon mittainen vapaajakso voi olla ns. omalla vastuulla sairastamista. Päällystöliiton näkemyksen mukaan keskustasolla sovitun ja myöhemmin Rajavartiolaitoksen työaikasopimukseen heijastetun muutoksen henki on ollut se, että virkamiehen äkillisestä sairastumisesta kesken työjakson ei tule jatkossa miinusta eikä plussaa työaikakirjanpitoon. Näin ollen tämä periaate tulisi koskettaa myös pankkivapaiden käyttäytymistä näissä tilanteissa.

Työnantajan tulkinnan mukaan, mikäli sairastuminen tapahtuu työpäivänä viimeistään työvuoron aikana ja jatkuu pankkivapaiden päälle, pankkivapaat poistetaan työaikakirjanpidosta ja ne eivät näissä tapauksissa kulu työaikapankista. Tässä on kuitenkin edellytyksenä se, että virkamies todistaa työkyvyttömyytensä todistuksella.

Sairauden kestäessä enintään viisi (5) vuorokautta, lääkärin, terveydenhoitajan, sairaanhoitajan tai työfysioterapeutin antama todistus sairaudesta on riittävä. Sairauden kestäessä yli viisi (5) vuorokautta, todistukseksi vaaditaan lääkärintodistus. Jos virkamies sairastaa omalla ilmoituksella, pankkitunnit kuluvat normaalisti työaikapankeista.

Tasoitusvapaan osalta on sovittu jo aikaisemmin erikseen työaikasopimuksen 5 §:ssä, että virkamiehen sairastuessa tasoitusvapaat keskeytyy ja muuttuu seuraavan päivän alusta sairauslomaksi. Näin ollen tasoitusvapaan 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 tasoitusvapaapankista ei kulu tunteja kesken jakson tapahtuvissa yllättävissä sairastumisissa.

RVLPAK B.5:n liitteen 4 päivittäminen

Työnantaja on valmistanut heijastusneuvotteluihin liittyen RVLPAK B.5:n (Virkava-

paus ja opintovapaa) liitteen 4 (Virkava-paus- ja opintovapaahakemuksien käsittely ja ratkaisuoikeudet) päivittämistä. Asiaa on käsitelty Rajavartiolaitoksen yhteistointitalautakunnan kokouksessa 11.10. ja lisäksi asiaa käsiteltiin lokakuun kehittämisryhmässä. Liitteeseen on tarkoitettu päivittää mm. äkillisen sairastumisen poissaololajit, koodit, perustelut ja huomioitavat asiat. Äkillisen sairastumisen osalta jatkossa on käytössä kuusi (6) erilaista poissaololajia, jotka ovat äkillinen sairaus (oma ilmoitus), äkillinen sairaus (terveydenhoitaja), äkillinen sairaus (työterveyslääkäri), äkillinen sairaus (muu lääkäri), äkillinen työtapaturma ja äkillinen sairaus kesken osasairausvapaan. Nämä poissaololajit tulevat käyttöön Kiekussa lokakuun loppuun mennessä. Näissä tapauksissa poissaolojen hakeminen menee jatkossa vastaavalla tavalla kuin esim. muiden sairauspoissaolojen hakeminen eli haetaan Kiekussa poissaolojen kautta. Liite astuu voimaan 31.10.2022 alkavan jakson alusta lukien.

Uusien poissaololajien osalta on huomioitava, että niiden käyttöä voidaan soveltaa ainoastaan kesken jakson tapahtuvissa yllättävissä virkamiehen sairaustapauksissa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että esim. jakson vaihteen yli menevän yllättävän virkamiehen sairastumisen osalta ei jälkimmäisellä jaksolla käytetä äkillistä poissaololajia, vaan jälkimmäisen jakson alusta lukien käytetään ns. vanhaa poissaololajia. 2 x 3-viikkoissuunnittelussa uusi äkillinen poissaololaji voi tulla kysymykseen ensimmäisen tai toisen jakson aikana, mutta samasta äkillisestä sairaustapauksesta ei voi tulla äkillisen poissaolon merkintöjä molempiin 3-viikkoisjaksoihin.

Edellä mainittu pysyväisasiakirjan liite on päivitetty 14.10. työnantajan ilmoituksella RVL2260018. Liitteeseen on



huomioitu myös valtiovarainministeriön työnantajapäätös VN/27309/2022-VM-1/11.10.2022 tilapäistä hoitovapaata koskien. Valtiovarainministeriö on valtion virkaehtosopimuslain (1970/664) 5 §:n 2 momentin 3 kohdan perusteella päättänyt, että työjakson äkillistä keskeytystä sovelletaan sisällöllisesti myös yleisen virkaehtosopimuksen 29 §:n mukaisessa tilapäisessä hoitovapaassa. Kyseinen VM:n päätös on voimassa 29.2.2024 saakka.

Vaativuusarviointikäsi- kirjan tekniset muutokset

Työnantajan aloitteesta elokuun kehittämisryhmässä on käyty keskusteluja vaativuusarviointikäsi-
kirjan teknisistä muutoksista. Tarve tähän on konkretisoitunut etenkin tehtävänimikkeiden muutoksista, joita edellisen vuonna 2016 tehdyn teknisen päivityksen jälkeen on tullut varsin runsaasti. Työnantaja on tehnyt ansiokasta taustatyötä nimikepäivitysten kartoittamisessa menneiltä vuosilta. Muutoksista on tehty kooste, jota on käsitelty palkkalautakunnan kokousten yhteydessä. Lokakuun palkkalautakunnassa lautakunnan puheenjohtaja esitteli päivitysversion, jossa oli

käytännössä huomioitu kaikki tarvittavat nimikemuutokset. Jonkin verran keskustelua on herättänyt tänä vuonna tehty emännän tehtävänimikkeen korvaaminen ravitsemistyöntekijä-nimikkeellä. Korvaava nimike ei kuvaa riittävän hyvin kyseisten tehtävienhoitajien tehtävän tosiasiallista sisältöä. Ehkä kaikkein varteenotettavin vaihtoehto kuvaavaksi tehtävänimikkeeksi on keskusteluissa ollut kokki, jolla sinänsä olisi jo vertailtavuus tehtävänimikkeenä tällä hetkellä isommissa ruokaloissa käytettävään suurtaloukokkiin.

Tehtävänimikkeiden muutokset sisältävä tekninen päivitys vaativuusarviointikäsi-
kirjasta on tarkoitettu ottaa käyttöön ja tiedottaa henkilöstölle RVL E:n asiakirjalla viimeistään 1.1.2023 lukien. Lähtökohteisesti tähän päivitykseen tulisi saada kirjattua myös ravitsemistyöntekijän nimikemuutos kuvaavammalla nimikkeellä. Tällä päivityksellä ei ole tarkoitus muuttaa mitään olemassa olevia arviointilinjauksia, vaan kyseessä on puhtaasti tekninen päivitys. Kustannuksia aiheuttavat muutokset vaativuusarviointikäsi-
kirjaan tehdään lähtökohteisesti aina virastokohtaisissa virkaehtosopimusneuvotteluissa.

Yhteenveto virkamiehen sairastumiseen liittyvistä poissaololajeista

Tapaus	Kuluva työjakso	Seuraava työjakso
Äkillinen sairastuminen jakson aikana	Uusi poissaololaji	-
Äkillinen sairastuminen jakson vaihteen yli	Uusi poissaololaji	Vanha poissaololaji
Tuleva keskeytys oli tiedossa jaksoa/ jaksoja vahvistettaessa	Vanha poissaololaji	Vanha poissaololaji (vain 2 x 3 -viikkoissuunnittelu)
Tuleva keskeytys ei ollut tiedossa jaksoa/ jaksoja vahvistettaessa	Uusi poissaololaji (vain ko. jaksolla)	Uusi poissaololaji (vain ko. jaksolla, 2 x 3 -viikkoissuunnittelu)
Taulukossa on esitetty työnantajan näkemys poissaololajien soveltamisesta.		

Rajavartiolaitoksen työaikapankit ja niiden käyttäytyminen virkamiehen äkillisissä sairaustapauksissa

Työaikamuoto	Työaikapankki	Sairastuminen vapaalla	Sairastuminen työpäivän aikana ennen vapaata
Jaksotyö	Tasoitusvapaapankki (RVLTA 5 §)	Tunnit eivät kulu pankista pl. sairastumispäivä (todistus vaaditaan)	Tunnit eivät kulu pankista (todistus vaaditaan)
Jaksotyö	Työaikakorvauspankki (RVLTA 21 §) Työaikapankki (RVLTA 5 a §)	Tunnit kuluvat pankista	Tunnit eivät kulu pankista (todistus vaaditaan)
Virastotyö	Puskurityöaikapankki (RVLTA 3 §) Työaikakorvauspankki (RVLTA 21 §) Työaikapankki (RVLTA 5 a §)	Tunnit kuluvat pankista	Tunnit eivät kulu pankista (todistus vaaditaan)
Keskijohto (virastotyö)	Keskijohdon lisätyövapaapankki (RVLTA 23 §) Puskurityöaikapankki (RVLTA 3 §) (Työaikapankki (RVLTA 5 a §))	Tunnit kuluvat pankista	Tunnit eivät kulu pankista (todistus vaaditaan)
Johtava virkamies	Ei työaikapankkeja	-	-



Ammattisotilaiden fyysinen toimintakyky

Teksti: Jaakko Levä Kuvat: Puolustusvoimat ja Matti Vihurila

Meille ammattisotilaille on laissa määritetty fyysisen toimintakyvyn säilyttämisen vaatimus, mikä velvoittaa meitä pitämään huolta fyysisestä kunnosta. Puolustusvoimissa lakia on tarkennettu puolustusvoimallisella normilla HR621 Fyysinen toimintakyky. Tämä normi määrittää sen, miten eri henkilöstöryhmien osalta eri tehtävissä toimivien virkamiesten fyysinen kunto tulee olla tehtävään sidottuna tietyllä tasolla. Näin virkamiehellä on edellytykset selviytyä työkykyisenä viran ja tehtävän menestyksellisestä hoitamisesta. Normin mukaan on ammattisotilaille asetettu minimitaso, joka kaikkien puolustusvoimien ammattisotilaiden tulee saavuttaa, ja siitä ylöspäin on vain tavoitetasoja. Normin liitteissä on määritetty eri henkilöstöryhmille tarkennettuna fyysisen toimintakyvyn määritelmät ja tasot.

Puolustusvoimien siviilihenkilöstöllä on velvollisuus ylläpitää työtehtäviensä ja sodan ajan sijoituksensa edellyttämää ammattitaitoa ja kuntoa, kun taas ammattisotilailla on omassa HR621-normin liitteessä 1 määritelty fyysisen toimintakyvyn tehtäväkohtaiset tasot (sisältäen työn sisällön ja luonteen). Nämä tasot on viety hallintoyksi-

kön tehtäviin, ja nämä tasot tulee kyseessä olevaa tehtävää hoitavan virkamiehen saavuttaa. Uutta tehtävää haettaessa tulee lisäksi aina huomioida tehtävän liittyvät fyysisen toimintakyvyn tasot, ja joissain tapauksissa ne voivat olla jopa este vaivampaan tehtävään siirtoon.

Tuossa HR621-normin liitteessä 1 on myös määritelty hallintoyksiköjä sitova määritelmä siitä, miten liitteessä olevaa toimintamallia ei voi soveltaa ja miten siitä ei voi laatia tulos- tai hallintoyksikötasoisia alemman tason normeja. Normista löytyy myös työnantajaa ohjaava toimintamalli liittyen sotilaallisiin harjoituksiin ja meripalvelukseen.

”Työnantaja ei voi asettaa yleistä ja yhteistä fyysisen toimintakyvyn vaatimustasoa esimerkiksi sotilaallisiin harjoituksiin tai meripalvelukseen, koska tehtävien fyysinen kuormittavuus poikkeaa toisistaan jopa yksittäisessä harjoituksessa. Työnantajan on tehtävä tapauskohtainen työ- ja palveluturvallisuuden toteutumiseen perustuva arviointi käskiessään työntekijän tehtävään, jonka fyysiset vaatimukset poikkeavat merkittävästi hänen normaaleista työtehtävistään tai hänen saavuttamastaan fyysisen toimintakyvyn tasosta.”

Tämä virke tarkoittaa sitä, että tulos- ja hallintoyksiköiden tulee aina määrätessään henkilöstöä sotilaallisiin harjoituksiin tai meripalvelukseen punnita myös fyysisen toimintakyvyn edellytykset asianomaisen virkamiehen osalta harjoituksessa. Työnantaja ei siis pääesikuntatasolta määrittele niitä tasoja, jotka henkilön tulee täyttää olakseen soveltuva osallistumaan harjoituksiin tai meripalvelukseen. Kuka sitten tuon punnitsemisen tekee? Tulos- ja hallintoyksiköissä sen tekee esimies, joka alaisensa harjoitukseen määrää. Määräämisen perusteissa näyttelee suurta osaa harjoituksen sisältö ja sen luonne. Lisäksi voidaan tehdä myös arvio siitä, täyttääkö kyseessä oleva harjoitus sotilaallisen harjoituksen kriteerit vai tulisiko harjoitus sen sijasta viedä läpi tuntiperusteisena.

Nykyisen voimassa olevan normin HR621 Fyysinen toimintakyky sisältö on tarkennettu eri henkilöstöryhmien osalta, ja varsinkin ammattisotilaiden osalta kirjaus on huomattavasti tarkempi kuin edeltäneessä normissa. Pidetään kunnostamme huolta riittävällä ja tehokkaalla liikunnalla. Aina ei tarvitse lähteä juoksemaan, sen sijaan voi käydä ihastelemassa syksyistä luontoa rauhallisesti patikoimalla metsässä lehtien seassa.



Yhteistoimintaa Puolustusvoimien logistiikkalaitoksessa

Teksti: Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen yhteistoimintaelimen pääyllystöllitollainen edustaja ja 2. Logistiikkarykmentin varaluottamusmies, kapteeniluutnantti Markus Jalonen. Kuva: Juha Susi



Jokainen meistä yhteistoimintaedustajasta on viestijä

Yhteistoiminnassa hyvin keskeinen asia on kommunikointi. Annamme asioille merkityksiä omien kokemustemme mukaisesti. On kyse sitten viraston työntekijöiden sisäisen kannan muodostamisesta, tulee tietoa vaihtaa avoimesti ja hyvissä ajoin ennen yhteistoimintaelimen kokoontumista ja välittää tietoa yhteistoiminnan tuloksista myös organisaation muille tasoille. Sotilaina me kaikki varmasti ymmärrämme tilannekuvan muodostamisen tärkeyden. Yhteistoiminnassa tilannekuvan merkitys on myös suuri, jotta yhteisen kannan muodostamiseksi ja mahdollisen lausunnon antamiseksi olisi edes jonkinlaiset realistiset mahdollisuudet.

Aikataulu lausunnon antamiseksi Logistiikkalaitoksen yhteistoimintaelimessä on viisi arkipäivää. Esimerkkinä: Joskus varsin monimutkaisissakin henkilöstöryhmän muutosesityksissä tuntuu, että annettu aika asian selvittämiseksi ja lausumiseksi ei yksinkertaisesti riitä. Asiaan kytkeytyviä osapuolia on usein syystä taikka toisesta vaikea tavoittaa, luku oikeuksia asiakirjoille ei ole tai asiaan liittyy muuta vastaavaa sen selvittämistä hankaloittavaa.

Usein käsiteltävät asiat ovat ensimmäisen kerran tippuneet syliin vasta yhteistoimintakokouksessa. Asiassa on onneksi vuosien saatossa tapahtunut huomattava parannus. Kiitos siitä kuuluu jäsenistöllemme. Lausunnon antaminen on helpottunut, kun oleelliset asiaan vaikuttavat tekijät on saatu tiedoksi jo ennen kokousta. Tapahtumaketjut taustatekijöineen ovat olleet ajoittain hyvinkin mielenkiintoisia - niin hyvässä kuin pahassakin.

Yhteistoiminta kaipaa siihen osallistujilta siis kommunikointia. Meillä jokaisella on tässä iso merkitys ja mahdollisuus. Yhdessä voimme omalla toiminnallamme joko saada työyhteisömme innostumaan ja sitoutumaan yhteiseen päämäärään tai lannistumaan ja luomaan vastakkainasettelua. Jälkimmäistä vaihtoehtoa emme kuitenkaan varmasti ole tavoittelemassa.

Puolustusvoimien logistiikkalaitos perustettiin Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä vuonna 2015. Alusta alkaen yhteistoimintaa sovellettiin hyväksi koettujen käytänteiden mukaisesti. Kokoontumisen säännönmukaisuus ja riittävän usein järjestettävät kokoukset ovat tuottaneet yhteistoiminnasta kaikille osapuolille varsin mielekkään toimintakulttuurin, jossa niin työntekijää kuin henkilöstön edustajakaan ei kerralla tukahduteta tiedon paljoudella.

Tämänhetkisen lain puitteissa lopullinen vastuu, velvollisuus ja oikeus tehdä muutoksia on työntekijällä, kunhan ne on tehty oikein. Käsiteltävästä asiasta keskustelu, henkilöstön näkökulmien esille nostaminen ja kummankin osapuolen odotusten ja tavoitteiden ymmärtäminen vahvistavat ja parantavat yhteistoimintakulttuuria. Näiden kautta luottamuksen rakentuminen työntekijän ja henkilöstön välillä vahvistuu, mikä

entisestään lisää halua ja mahdollisuuksia tehdä yhteisestä työpaikasta vieläkin paremman. Ilman henkilöstön aktiivista kuulemistakin, avointa keskustelua ja eri näkökulmien esille tuomista moni asia saattaa jäädä työntekijältä tai yhteistoimintaedustajalta huomioimatta, koska olemme esimerkiksi maantieteellisesti varsin hajainen joukko. Alueellisen tason edustajilla ei aina välttämättä ole riittävästi paikallistuntemusta.

Yhteistoiminnassa erityisen positiivinen havainto on työntekijän työmenetelmien kehittämishalu. Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen ja ainakin osassa sen alajohtoportaita on alettu hyödyntämään enenevässä määrin menettelyä, jossa yhteistoimintaosapuolet osallistutetaan jo valmisteluvaiheessa asioiden käsittelyyn mukaan. Menettely vähentää huomattavasti neuvottelukitkaa ja säästää molempien osapuolten aikaa merkittävästi.

Edustajakokousaineisto 2022

Edustajakokouksen kutsu aineistoinen on toimitettava liiton sääntöjen mukaan jäsenyhdistyksille viimeistään 14 päivää ennen kokousta. Viikolla 42 on lähetetty sähköinen edustajakokousaineisto sähköpostilla liiton jäsenyhdistyksille tutustuttavaksi. Kokousaineisto on kokonaisuudessaan luettavissa myös liiton kotisivujen jäsenosiossa välilehdellä Edustajakokous -> Edustajakokous 2022 -> EK 2022 materiaali. Huomioikaa, että varsinaisella edustajakokousedustajalla tulee olla liiton sääntöjen mukaisesti yhdistyksen antama valtakirja mukanaan viimeistään kokoukseen ilmoittautuessaan. Valtakirja on suositeltu skannaamaan ja lähettämään sähköpostilla etukäteen liiton toimistolle osoitteeseen toimisto@paallystoliitto.fi ja tiedoksi osoitteeseen mika.avelin@paallystoliitto.fi. Vain muutama yhdistys on tähän mennessä noudattanut tätä ohjeistusta. Mikäli valtakirja toimitetaan sähköisesti ennen tilaisuutta, niin paperista valtakirjaa ei kokousedustajalla tarvitse olla mukanaan hänen ilmoittautuessaan kokoukseen.

Liiton tilaisuuksiin ilmoittautuminen

Tarkat toimintaohjeet ja määräajat liiton järjestämiin eri tilaisuuksiin ilmoittautumiseen toimitetaan jäsenyhdistyksille ja mahdollisille muille osallistujille hyvissä ajoin. Annettuja ohjeita noudattamalla yhdistykset ja muut osallistujat helpottavat huomattavasti liiton toimiston työtä tilaisuuksien järjestelyjen osalta. Toimisto muistuttaa ilmoittautumisten päättymisestä vielä noin viikkoa ennen määräajan umpeutumista. Viimeisenä ilmoittautumispäivänä lähestytään viimeisen kerran niitä tahoja, joilta osallistumisilmoitukset puuttuvat tai ilmoitus siitä, ettei ketään osallistu tilaisuuteen. Tästä huolimatta osa yhdistyksistä laiminlyö kaikkia näitä yhteydenottoja, mikä kertoo varsin välinpitämättömästä toiminnasta tilaisuuksien järjestäjiä kohtaan. Mikäli yhdistyksessänne tunnetaan pisto sydämessä, niin pyydän parantamaan tapojasi tulevaisuudessa.

Ajankohtaista toimistolta

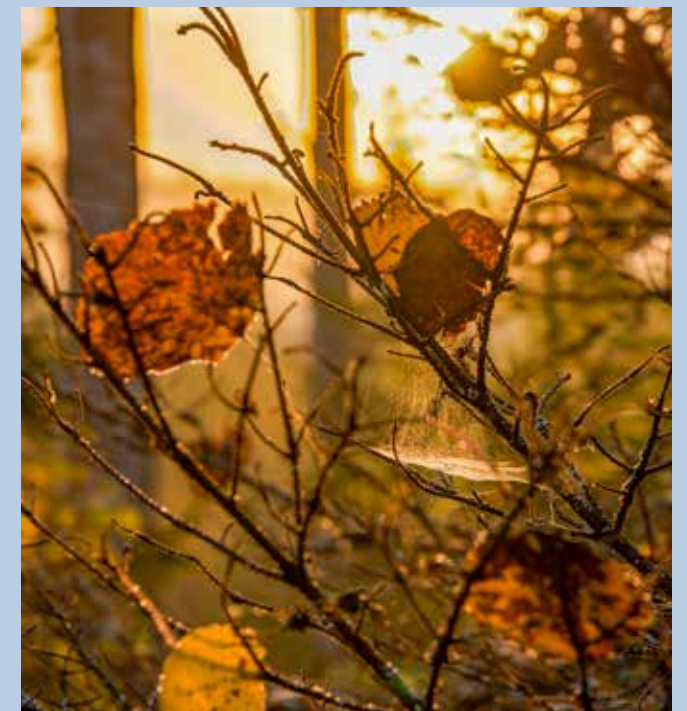
Muistutuksena, että ensi vuoden kevätkauden (1.1.-30.4.2023) lomakohteiden haku päättyy maanantaina 31.10. Pyydän kaikkia lomakohteiden hakijoita kärsivällisesti odottamaan jaon tuloksia. Tulokset valmistuvat sitä nopeammin, mitä vähemmän liian aikaisia ja turhia yhteydenottoja tehdään kesken jakoprosessin. Annetaan jäsenihteerille tarvittava työrauha tehdä kyseinen työsuoritus laadukkaasti.

Päällystökalerit 2023 postitetaan marras/joulukuun aikana niille jäsenille, jotka ovat sen erikseen eAsionnin kautta tilanneet.

Liiton toimiston henkilökunnan koulutuspäivä pidetään 31.10. ja toimisto on tuolloin kiinni.

LAKIASIAINNEUVONTA

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



Oletko jäämässä eläkkeelle tai virkavapaalle lähiaikoina - muista tehdä asiasta ilmoitus liittoon

Loppuvuosi ja etenkin vuodenvaihe on ollut suosituin ajankohta eläkkeelle jäämiselle. Jäsenen kannalta tärkein tehtävä on muistaa tehdä liitolle ero/muutosilmoitus asiasta. Kyseisellä ilmoituksella ilmoitat eroamisesi liitosta ja työttömyyskassasta. Mikäli haluat säilyttää suurimman osan nykyisistä jäseneduistasi, voit halutesasi samalla ilmoituksella siirtyä liiton Evp-yhdistyksen jäseneksi. Liiton ottamat vakuutukset lakkaavat jäsenyytesi päättyessä, joten kannattaa varmistaa oman vakuutusturvan kattavuus ennen eron voimaantumista. Paikallisyhdistyksen jäsenyys ja edut määräytyvät yhdistysten sääntöjen ja päätösten mukaisesti.

Liitolle on erittäin tärkeää, että jokainen eläkkeelle siirtyvä jäsen hoitaa tämän velvollisuutensa hyvissä ajoin. Vuodenvaihteen jäsenmäärä ilmoitetaan toimiston toimesta keskusjärjestölle ja vakuutusyhtiöille. Liitto maksaa koko seuraavan vuoden jäsen- ja vakuutusmaksut kyseisten ilmoitusten perusteella. Älä siis jää haamujäseneksi turhaan kuluttamaan liiton varoja. Sähköisen ero/muutosilmoituksen pohjan saat oman jäsenyhdistyksesi jäsenihteeriltä. Ota yhteyttä liiton toimistoon, mikäli ilmoituspohjan saamisessa on ongelmia.

Vuorottelu-, vanhempain-, hoito-, opinto- tai palkattomalle virkavapaalle jäävä jäsen on velvollinen etukäteen ilmoittamaan asiasta liiton toimistolle. Toimisto toimittaa virkavapaalle jäävälle henkilölle maksuviitteet jäsenmaksujen maksamista varten. Ennakoimalla helpotat niin omaasi kuin liiton toimiston työtä.

Teksti: Mika Avelin Kuva: Kimmo Kupias

HESTRAn päivittäistyö on loppusuoralla

Teksti ja kuva: Juha Susi

Puolustusvoimien henkilöstöstrategiaa (HESTRA) ollaan päivittämässä. Nykyinen versio on ollut voimassa vuoden 2015 alusta. Uusi strategia tarkastelee asioita aina 2030-luvulle asti.

Voimassa olevan strategian julkistamisen jälkeen muutoksia on tapahtunut paljon. Niistä viimeisimpänä on Suomen haakeutuminen Naton jäseneksi.

- Meillä on tunnustettuna noin 180 eri muutostekijää. Emme voi vain odottaa, milloin muutokset loppuisivat vaan tehdään päivitys nyt. Ei ole sellaista päivää, jolloin kaikki olisi valmista, vaan muutos on jatkuva, everstilutnantti **Tommi Sikanen** perustelee uuden strategian tarvetta.

Sikanen palvelee Pääesikunnan henkilöstöosaston suunnittelusektorin johtajana. Strategian päivittäistyö tehdään hänen sektorillaan, joten tilannekuva on varmasti tuorein. Yksi luonnoksista saaduista palautteista koskeekin päivitystyön mielekkyyttä. Sen tarvetta ei ole nähty tarpeelliseksi Natoon liittymisprosessista johtuen.

- Arvioin, että meillä on riittävästi tietoa Nato-projektin kaikista vaikutuksista suhteessa meidän henkilöstöjärjestelmäämme noin neljän viiden vuoden päästä. Tähän peilaten meidän ei kannata jäädä odottamaan tuota päivää, koska muitakin muutostekijöitä on.

Usean luonnoksen kautta valmiiksi

Strategian päivittäistyö käynnistyi kuluvan vuoden tammikuussa. Sitä ennen oli kasattu tarvittavaa tausta-aineistoa, jota tarvittiin perusteiden määrittämiseen. Välttävien jälkeen henkilöstöjärjestöille lähetettiin luonnos lausunnoille kesän aikana. Näistä saatu palaute koottiin ja arvioitiin. Syyskuussa järjestettiin erillinen tilaisuus, jossa järjestöt pääsivät keskustelemaan henkilöstöalan kanssa.

- Henkilöstöjärjestöjen näkemysten lisäksi saimme sparrausapua myös muutaman suuren yrityksen henkilöstöjohdolta. He vertasivat strategiaamme omiinsa.

Henkilöstöosaston suunnittelusektorin johtaja, everstilutnantti Tommi Sikanen avasi luottamusmies- ja yhteistoimintapäivillä pitämässään esityksessä periaatteita, kuinka henkilöstöä tullaan sijoittamaan eri Nato-tehtäviin. Heijastuksia tulee olemaan läpi organisaation.

Muutostekijät – haasteita ja mahdollisuuksia

Sikanen nostaa muutamia oleellisia muutostekijöitä, jotka kohdistuvat johtamiseen, työhön ja väestöön.

- Yksi hyvä esimerkki on viime vuosina tehdyt etätyöt. Jos koronasta nyt on jotain hyvää sanottavaa, niin se pakotti meidät huomaamaan, ettei toimisto esikuntarakennuksessa ole ainoa paikka tehdä töitä.

Muissa Pohjoismaissa on nähty nuorien ammattisotilaiden ulosvirtauksen kasvua. Tästä on nähtävissä joitain heijastuksia myös Suomeen.

- Ajatusmaailmassa on havaittavissa muutos riippuen siitä, millä vuosikymmenellä olet syntynyt. Työ ja vapaa-aika nähdään eri tavalla. Arvot muuttuvat.

Mikä sisällössä on muuttunut?

Sikanen ei noston esityksessään esiin strategian tarkempaa sisältöä sen ollessa vielä luonnos. Tilaisuuden päätyttyä puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** avasi erityisesti opistoupseerien osuutta ja asemaa luonnostekstissä.

- Meille tärkeä kirjaus nykyisessä asiakirjassa koskee opistoupseerien vaatimien tehtävien säilyttämistä opistoupseereilla. Nyt nähdyssä luonnoksessa tätä kirjausta ei ole. Olemme tuoneet tämän epäkohdan esiin.

Lukkarinen näkee luonnoksessa positiivisia muutoksia.

- Asiakirja ei ole niin normimainen. Näitä osuuksia on poistettu. Kirjaukset etätyöstä ovat myös hyviä.



Nato-jäsenyys avaa tehtäviä myös opistoupseereille

Sikasen esityksen toinen osuus koski Naton vaikutuksia henkilöstöön ja erityisesti opistoupseeristoon.

- Järjestön komentorakenne on suurin meiltä henkilöstöä vaativa osa. Me esitämme, että näihin tasoihin ja paikkoihin haluamme asettaa henkilöstöä, minkä jälkeen neuvottelemme, miten se toteutuu.

Yksi Nato-henkilöstön periaatteista koskee kenraalien tehtäviä. Kenraalitehtävien määrä ja taso on yksi henkilöstömäärään vaikuttavista monista tekijöistä. Jokainen kenraalipositio velvoittaa asettamaan tietyn määrän muita henkilöitä komentorakenteeseen. Tämä velvoite tarkentuu yhteensovittamisessa.

- Henkilöstön sijoittaminen Natoon heijastuu väistämättömästi koko järjestelmään. Eri organisaatioissa tehtäviä ja tekemistä joudutaan miettimään osin uudestaan.

Naton tehtävärivejä tarkasteltaessa sotilastehtävät on jaoteltu upseerien ja aliupseerien tehtäviksi. Muiden henkilöstöryhmien henkilöstöä tullaan kohdentamaan näihin tehtäviin. Missä ja mitä nämä tehtävät ovat, selviää aikanaan yhteensovittamisprosessissa.

- Opistoupseereille löytyy varmasti tehtäviä. Mainitaan nyt esimerkkinä vaikkapa logistiikka-alan osaajat. On meidän etumme pyrkiä käyttämään kaikkia henkilöstöryhmiä ennakolluottomasti, Sikanen ennako.

Liiton tarjoamista jäsenpalveluista tärkeimpiin kuuluu toimiva luottamusmiespalvelu. Syksyn alueellisilla luottamusmies- ja yhteistoimintapäivillä yhtenä aiheena olikin ryhmätöinä miettiä, kuinka edunvalvonta turvataan ja toteutetaan tulevaisuudessa. Jäsenistön supistuessa tarkastellaan myös sen luottamusmiesten määrää.

- Edunvalvojien kenttä tuntuu olevan valmiina muutokselle. Tilanne ja tarve muutoksille ymmärretään hyvin. Kuulimme hyviä ideoita, kuinka muutos ja organisaation tarkastelu tulisi toteuttaa, aihetta alustanut pääluottamusmies **Marko Ylönen** summaa.

Mitään yllättävää ei kurssilaisilta kuultu vaan pikemmin jo ennakoitua vahvistavia kannanottoja.

- Vastaukset tukevat hyvin hallinnon ja luottamusmiesryhmän näkemyksiä, miten organisaatiota tulisi kehittää edustettavien määrän vähetessä. Emme tarvitse pelkkiä rivejä organisaatiolistoihin vaan enemmänkin vaikkapa vähemmän. Kunhan toimivat aktiivisesti.

Yhtenä ajatuksena on kartoittaa ennakoon, kuinka nykyiset edunvalvojat eläköityvät tulevina vuosina. Tällöin supistaminen voidaan tehdä ennakoiden jättämällä täyttämättä avautuneita paikkoja.

- Pyrkimyksenä on, että ketään ei eroteta luottamusmiestehtävästä, vaan supistaminen tehdään ennakoiden ja hallitusti.

Taso ei tule laskemaan

Päällystöliitolla on voimassa oleva luottamusmiessopimus, jonka perusteiden mukaisesti luottamusmiesten määrää tulee tarkastella suhteessa edustettaviin. Mistään uudesta määräyksestä ei siis ole kyse.

Päluottamusmies Marko Ylönen johti keskustelua liiton edunvalvontaorganisaation kehittämisestä. Tärkeintä ovat aktiiviset ja osaavat toimijat, ei kuinka monta riviä listoilta löytyy.

Miten luottamusmiespalvelut tarjotaan tulevaisuudessa?

Teksti ja kuva: Juha Susi

- Tarvittavat muutokset tehdään yhdessä sovittujen periaatteiden mukaisesti. Tarkastelemme tilannetta vuosittain aina vuoden lopussa. Lähtökohtana on vähentää avoimista paikoista, luottamusmiesryhmää johtava pääluottamusmies **Marko Jalkanen** avaa taustoja.

Jalkanen korostaa, ettei edunvalvonnan taso tule laskemaan, vaikka paikkakunnalla ei olisikaan omaa luottamusmiestä. Edunvalvojen toimintaa tullaan tehostamaan. Jo nykyisinkin lähin luottamusmies saattaa löytyä naapurihallintoyksiköstä.

- Samat palvelut turvataan myös jatkossa. Yhteydenotot tehdään nykyisinkin pääosin viestivälinein. Tarvittaessa luottamusmies saapuu kyllä paikallekin.

Paikallisten luottamusmiesten rooli ja näkyvyys ovat tärkeitä. Luottamusmiesryhmässä tiedetään paikallisen tuen tärkeys edunvalvontakysymyksissä. Luottamus, että toimijoita riittää jatkossakin, on kova.

- Edunvalvonta ei toimi, jos sitä hoidetaan vain keskustasolla. Paikallinen luottamusmies on se näkyvin puoli, myös työntekijän suuntaan. Luotamme, että edunvalvojia löytyy jatkossakin.

Oman tehtäväkuvauksen päivittäminen on monelle asia, jossa turvaudutaan luottamusmiehen apuun.

- Luottamusmiehemme eivät kerro, mitä kuvaukseen pitäisi kirjoittaa vaan opastavat esimerkiksi jäsentelyssä. Koulutetut

edunvalvojamme osallistuvat jatkossakin arviointityöhön, olivat he paikkakunnalla tai ei.

Myös koulutusta kehitetään

Päällystöliiton edunvalvojen koulutus kuuluu pääluottamusmies **Jaakko Levän** vastuulle. Levä on koonnut raportoinneista tilastot, jotka esittelevät tarjottujen palveluiden määrää ja minkälaisista palveluista on ollut kyse.

- Kolmen kärki on tuki tehtäväkuvausta laadittaessa, henkilöstöryhmämuutokset ja työsuojelullisista aiheista erityisesti jakaminen.

Koulutustilaisuuksien sisältö pyritään suunnittelemaan näitä eniten palveluita tukeva.

- Työsuojelu on työnantajavetoista, ja siihen liittyvää koulutusta emme tarjoa.

Koulutuksiin osallistuminen on monelle haasteellista virkatehtävistä johtuen. Edunvalvojen osaamisesta tulee kuitenkin huolehtia ja verkko-opetuksella pyritään täydentämään nykyistä kurssimallia. Myös kurssilaiset itse toivoivat lisää verkkotilaisuuksia.

- Näitä verkko-opetuksia voisi olla esimerkiksi uuden sopimuksen solmimisen jälkeen. Muutaman tunnin tilaisuus, jossa kerrotaan keskeisimmät muutokset ja miten ne vaikuttavat. Osa tilaisuuksista voisi olla koko jäsenkentälle avoimia.

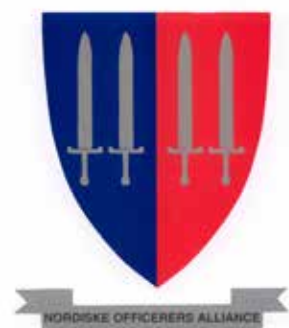




Tutkittua tietoa sotilaiden työn ja siviilielämän tasapainosta

Jaksaminen on pohjoismaisten sotilaiden yhteinen ongelma

Teksti: Matti Vihurila Kuva: NOA



Yhteispohjoismainen upseeriallianssi eli NOA (Nordiske Officerers Alliance) kokoontui syyskuussa Tanskassa ja pohti mm. sotilaiden työssä jaksamisen ja siviilimarkkinoille ulosvirtaamisen syitä sekä lääkkeitä niiden hoitoon. Ruotsin maanpuolustuskorkeakoulun tutkijoiden tekemä yhteispohjoismainen tutkimus sotilaiden työn ja siviilielämän tasapainosta kertoi omaa karua kieltään asioiden nykytilasta.

NOA on vuosi vuodelta osoittautunut hyödylliseksi yhteistyöfoorumiksi, joka tarjoaa vertailukohtia ja hyvän tilannekuvan siitä, millaisissa olosuhteissa ja millaisin palvelussuhteen ehdoin pohjoismaiset sotilaat palvelevat sekä mitä kipupisteitä missäkin maassa koetaan. Yhteinen nimittäjä näyttäisi olevan jaksaminen, sanoo Päälystöliiton puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen**.

Hänen lisäksi liiton delegaatioon kuuluivat järjestöpäällikkö **Mika Avelin** sekä hallituksen jäsen, yliluutnantti **Juho Tähtinen**.

Aiemmin Päälystöliitto ja Upseeriliitto ovat teettäneet jäsenistöllään kyselyn työssä jaksamisesta ja sen haasteista, mutta nyt ensimmäistä kertaa käytössä oli tieteellinen tutkimus, johon vastasi runsaat 3 300 ammattiupseeria kaikista Pohjoismaista. Suomalaisten liittojen jäseniä vastaajista oli 835, joista päälystöliittolaisia 239. Valtaosa Päälystöliiton vastaajista kuului ikäryhmään 40–59 vuotta (97,7 %).

Puheenjohtajien työryhmän ohella kokouksessa käsiteltiin kahta ajankohtaista aihetta: työympäristön ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta sekä nuorempien upseerien rekrytointia ja heidän ulosvirtaustaan siviilimaailmaan. Työn ja siviilielämän yhteensovittamisen osalta löytyi kuusi yhteistä tekijää. Konferenssin yhteisessä julkilausumassa ensimmäisenä niistä nostetaan esiin työkuorma, johon on tarjolla lääkkeitä – riittävä henkilöstön määrä suhteessa tehtäviin töihin. Esimerkiksi Tanskan laivastolla on viisi fregattia, mutta henkilöstö riittää vain 2,5 laivan liikkutteluun. Toisena asiana korostetaan perhepolitiikkaa, millä tarkoitetaan sitä, että nykyisin perheessä molemmat vanhemmat ovat mukana työelämässä, eikä sotilaiden osalta voida edellyttää, että heidän perheissään puolison pitäisi ottaa suurempaa roolia kodin ja perheen huolehtimisesta.

Sotilaiden ulosvirtaus todellinen ongelma Tanskassa

Sotilaiden komennukset erilleen vakituisesta kodistaan koetaan myös ongelmana eritoten silloin, kun maantieteelliset etäisyydet ovat suuria. Etelä-Norjassa asuvan sotilaan komennus maan pohjoisosan va-

ruskuntaan tarkoittaa melkoista matkustamista kodin ja työn välillä, eikä viikonloppu välttämättä tarjoa pitkäkkään yhdessäoloa. Tanskassa yli puolet nuorista upseereista asuu pääkaupungissa Kööpenhaminassa, missä elämänlaatu on parempi. Toisaalta valintaan vaikuttaa merkittävästi myös se, että paremmin tienaavan puolison työ on juuri siellä. Keskusteluissa nousikin esiin jonkinlainen rahallinen kompensatio siitä, että perhe asettuisi asumaan varuskuntaan. Ulosvirtaus on todellinen ongelma Tanskassa, missä vuonna 2018 valmistuneista upseereista enää puolet on töissä puolustusvoimissa.

Yhtenä ongelma nähtiin urasuunnittelun lyhytjännitteisyys. Yhteisesti pidettiin tärkeänä, että upseereilla pitää olla tiedossaan oma työuransa mahdollisimman pitkälle ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta muutoksiin voidaan varautua ajoissa. Nato-maat Norja ja Tanska toivat esiin sotilasliittoon kuulumisen mukanaan tuomat haasteet sotilaille ja heidän perheilleen. Suomen ja Ruotsin ammattisotilaille niillä oli selvät terveiset: pitääkö huoli siitä, että palvelussuhteen ehdot tehdään riittävän ajoissa ja riittävän kattaviksi ja että niissä huomioidaan myös sotilaan puolison ja perheen edut – Nato-komennuksissa puhutaan kuitenkin 3–4 vuoden ajanjaksoista ulkomailta. Julkilausumassa kannettiin huolta myös sotilaiden eläkeoikeuksista.

Ruotsin maanpuolustuskorkeakoulun tekemä tutkimus löysi ongelmien lisäksi ratkaisuja sotilaiden työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. Paremman palkkauksen ja etuisuuksien ohella korostuivat rekrytointin ja työssä pysymisen tehostaminen. Tärkeäksi nähtiin myös realistisemat edellytykset ja parempi tasapaino työn ja resurssien osalta, samoin kuin työvuorojen suunnittelun ennakointi. Toiveissa oli lisäksi joustavuuden lisääntyminen esim. etätyöskentelyn osalta sekä henkilökoh- taisten, pitkän tähtäimen urasuunnitelmien luominen.

60 tuntia töitä 40 tunnin palkalla

Päälystöliiton järjestöpäällikkö Mika Avelin osallistui yhteispohjoismaista kyselytutkimusta ruotineen työryhmän työskentelyyn. Jaksamiseen liittyen monessa maassa ongelmana näyttää olevan ns. harmaa työ – tehtävistä suorituminen edel-

lyttää, että töitä pusketaan, vaikkei siitä makseta palkkaa.

Meillä niin puolustusvoimissa kuin rälläkin työkuormaa on hetkellisesti voitu keventää palkkaamalla evp-henkilöstöä töihin, mutta kaikissa Pohjoismaissa se ei ole mahdollista, eikä se Suomessakaan ole mikään ratkaisu vallitsevaan henkilöstöpu- laan, Avelin kertoo.

Päälystöliitto on ensi vuonna isännöimässä vastaavaa NOA:n kokousta, ja yhtenä Avelinin mielenkiinnon kohteena oli- kin kokousjärjestelyihin perehtyminen ja valmistautuminen.

Päälystöliiton hallituksen jäsen, yliluutnantti Juho Tähtinen oli mukana nuorten upseerien asemaa, koulutusta ja ulosvir- tausta pohtineessa työryhmässä. Norjan osalta esiin nousivat mm. pitkät etäisyydet etelässä sijaitsevan kodin ja pohjoisen pal- veluspaikan välillä.

Jos koti on Oslossa ja palveluspaikka pohjoisessa Kirkenesissä, matkaa tulee niin paljon, ettei normaalina viikonloppuna ehti tapaamaan perhettä kuin hetken. Perheen siirtyminen sotilaan palveluspaikkaan ei sekään ole kannattavaa, kun korkeasti koulutetulle puolisolalle ei ole tarjolla töitä.

Turussa omistusasunnossa asuva Tähti- nen kertoo omakohtaisen esimerkin mah- dollisen siirron kustannuksista.

Mikäli minut siirrettäisiin Vartiolentolai- vueen Rovaniemen tukikohtaan ja samalla muuttaisin perheeni, vaimo ja kolme lasta, uudelle paikkakunnalle, saamani siirtokor- vaukset olivat noin kymppitonnin luokkaa. Todelliset kustannukset olisivat kuitenkin huomattavasti suuremmat, esimerkiksi oman asunnon myynnistä aiheutuneita välityspalkkioita ja uuden omistusasunnon varainsiirtoveroja ei huomioitaisi lainkaan, Tähtinen ottaa esimerkiksi.

Perheiden tukemiseksi eri Pohjoismais- sa oli tarjolla joitakin esimerkkejä, mm. se, että sotilasta ei siirretä uuteen palve- luspaikkaan seuraavaan kahteen vuoteen, jos hänen perheessään odotetaan lasta. Toisaalta viime Päälystöllehdessäkin esiin nostettu sotaharjoituskorvausten käyttö tilanteissa, jotka eivät täytä sen edellytyk- siä sekä harmaat ylityöt nousivat puheen- aiheiksi.

Eräät työryhmän jäsenet kertoivat, että heidän esimiehensä edellyttävät 40 mak- setusta viikotunnista 60 tunnin työpanos- ta, Tähtinen toteaa.

Miten valmistautua kehityskeskusteluun

Teksti: Ilkka Siiri Kuva: Tiina Harju

Tämän artikkelin pääviestinä on huomioida opistoupseereiden tulevien, suunniteltujen tehtävien tai palveluspaikkojen merkitseminen oikeaan kohtaan sovelluksessa. Ettei käy niin kuin tekstin kirjoittajalla. Eipä löytynyt OUKES-koonnoksesta omaa halukkuutta. Käsi nouskoon virheen merkiksi.

OUKES eli opistoupseerien keskitetty urasuunnittelu

Pääesikunta on jo vuosia sitouttanut opistoupseereita hyödyntämään OUKES:a täysimääräisesti. Tämän lisäksi Päälystöliitto on tehnyt myös ansiokasta työtä jalkauttaessaan OUKES:a jäsenistölleen. Joukko-osastoissa/vast. on otettu käyttöön eritasoisia taulukoita, joita on lähetetty opistoupseereille.

Suurimpina ongelmoina aiemmassa taulukossa oli tehtävien hyvin yleisluontoinen määrittely. Uusimassa OUKES-versiossa yleisilmäyksellä tehtävien yleiskuvausta on avattu tarkemmin. Lisäksi erityisvaatimukset-osioon on saatu tarkentavia määreitä. Tämä helpottaa henkilöä jo suodattamaan kyseistä tehtävää lukuisten suunnittelussa olevien tehtävien joukosta. OUKES linkittyy siis PVSAP-itsepalveluosiion kehityskeskusteluissa palvelushalukkuudet-välilehdellä oleviin kohtiin.

Oletko aina täyttänyt palvelushalukkuutesi väärin?

Tämäntyyppinen otsikko nousee aika ajoin esille avatessasi tietokoneavusteisen iltapäivälehdet etusivun. Moni saattaa nauraa otsikolle, mutta keskustellessani kapteeni **Juha Pitkäsen** (PVLOGLE/ou-asioidenhoitaja) kanssa, hän kertoi esille nousseen ongelman, johon huomasin itsekin syyllistyneeni. Mikä siis meni pieleen?

Henkilön käytön perusteet välilehdessä 3 Palvelushalukkuudet, alakohdassa 3.1. Suunniteltu seuraava tehtävä ja aika mainitaan seuraavaa: kirjoita alla oleviin kenttiin henkilön seuraavat suunnitellut tehtävät jne. Itse esimiehen kanssa edellisessä kehityskeskustelussamme olimme laittaneet juuri tuohon 3.1.-kohtaan halukkuuteni seuraaviin tehtäviin. Tämähän meni siis luonnollisesti väärin. Syy, miksi tämä meni väärin, on siinä, että suunniteltu seuraava tehtävä ja aika (3.1.) ei nouse OUKES-koonnokseen, vaan **oma halukkuus tulee laittaa kohtaan 3.3.** Seuraava palveluspaikka (voit lisätä palveluspaikkatoiveita painamalla ”lisää”-painiketta, jos olet valmis siirtymään toiseen joukko-osastoon tai toiselle paikkakunnalle).

3.1.1. kohtaa hyödyntää siis esimies, mikäli hän on suunnitellut alaisensa johonkin tehtävään esim. oman joukko-osaston/vast. sisällä. Tällöin esimiehen tulee myös kirjata kohtaan muistio/tavoitteenasettelu syy, johon tehtävä perustuu (OUKES, 2LOGRHSU jne.). Työntekijä voi täydentää samaisessa kohdassa oman kannanottonsa mahdolliseen suunniteltuun tehtävään. Kaikille esimiehille tämä ei ole varmaankaan selvä asia, joten kokeneen opistoupseerin on hyvä ohjata esimiestään oikeaan toimintatapaan.

Keskustellessani Pitkäsen kanssa muista KEKE-OUKES haasteista, havainnollisti hän minua esittämällä puolustushaara/vast.-tyyppisen koontitaulukon ongelmasta, jota en itsekään ollut aiemmin ymmärtänyt. Kovinkaan moni ei ollut hyödyntänyt positionumeroa tehtävähalukkuudessaan. Kun näin tämän koonnoksen, totesin, että tehtävä on enemmän kuin mahdoton saada oikeat hakijat oikeaan paikkaan. Vai mitä teistä kuulostaa sijoittaa opistoupseeri tehtävähalukkuuden osalta seuraavin määrein: mikä tahansa tehtävä Turussa, joku hyvä homma Tampereella vuodesta 2024 lukien tai kaikki tietotekniikka-alan tehtävät Jyväskylässä. Puolustushaaraesikunnassa/vast. on vaikeaa saada näiden halukkuuksien osalta tehtävänhoitaja ja mahdollisesti avautuva tehtävä jonkinlaiseen järkevään luetteloon edelleen toimitettavaksi Pääesikuntaan. Tähän ongelmaan Juhalla oli selkeä ratkaisu: kirjaa tehtävähalukkuutesi kohdan 3.3. muistiokenttään mahdollisimman tarkasti vähintäänkin position ja tehtävänimikkeen tarkkuudella. Tällöin kohdentaminen on selkeää. Tämän lisäksi voi laittaa esimerkiksi ”aikaisintaan kesä 2024 jne.”.

Halukkuus kansainvälisiin tehtäviin kohdassa 3.4. menee tietysti saman kaavan mukaan. Kiinnostavien tehtävien osalta tulee halukkuus ilmoittaa hyvinkin yksilöidysti. Usein tätä hoidetaan tulkitsemalla kansainvälisten tehtävien taulukoita, haaroimalla, milloin tehtävä olisi mahdollisesti avautumassa ja sen jälkeen määrittämällä tarkasti, mikä operaatio ja mikä tehtävä. Tässä urasuunnittelu uskoakseni toimii hyvin ainakin 2LOGR:ssä, koska moni ensikertalainen on KEKE-sovelluksen avulla

lähtenyt suorittamaan puolustusvoimille määrättyä tehtävää ulkomaille.

Yhteenvedon vielä kertaus. Mikäli olet löytänyt OUKES-tilusta itseäsi kiinnostavan tehtävän, täytä se kohdassa 3.3. (ei siis kohdassa 3.1.), kirjoita tehtävän position ja täytä myös mahdolliset lisämääreet.

Viimeisenä pienenä yksityiskohtana Pitkänen halusi nostaa esille myös ongelman, jonka muuttamassa tapauksessa on joutunut selvittämään eli miksi oma nimi ei ole noussut koontitaulukkoon. Esimies ei ole päättänyt henkilön käytön perusteet -lomaketta, vaan se on edelleen tilassa ”tallenna asiakirja ja poistu siitä”. Kun lomake on päätetty-tilassa, niin mm. halukkuudet tehtäviin tulevat henkilöstöalan raportteihin, joita käytetään mm. henkilöstösuunnittelussa.

Ole itse aktiivinen

- Ollessani edellisessä työpaikassa Rannikolaivastossa täytimme halukkuuteni 2. Logistiikkaryhmittiin (2LOGR) kehityskeskustelun yhteydessä. Edellinen tehtävänhoitaja oli varsinaisesti ensimmäinen, joka minuun oli yhteydessä, kertoo kapteeniluutnantti **Harri Harju**.

- Olin itse aktiivinen, kun paikka tuli avoimeksi, ja lähestyin 2LOGR:n nipunhoitajaa ja ilmoitin edelleen olevan kiinnostunut kyseisestä tehtävästä. Tämän jälkeen asiat etenivät normaalin proseduurin mukaisesti, ja kolmen kuukauden siirtymäajan jälkeen aloitinkin uudessa tehtävässä.

Harju toteaa myös, että oli mukavaa huomata, että molemmat osapuolet kunioittivat seuraajasuunnittelua. Tähän saattoi vaikuttaa myös se, että hänen edelliseen tehtävänsä oli myös halukkaita OUKES:ssa.

Yleisesti ottaen Harju näkee pientä viilaamisen tarvetta nykyisen KEKE-sovelluksen osalta.

- Erityisesti usean alaisen esimiehenä, tämä vei minultakin melkein kolmen viikon työpanoksen. Kaikkia kohtia KEKE:ssa ei mielestäni tarvitsisi vuosittain käydä, ja 12 kohdan suoritusarviointi on ehkä hieman epätarkka nykyisessä työympäristössä. Toisaalta taas terveydentilaa ja työkykyä koskevaa osiota voisi ehkä tarkastella useamminkin.

OUKES positionumero

Tehtävän tiedot						
Nro	Vastaa	Organisaatio	Positionumero	Paikkakunta	Tehtävä	Tehtävän tarkenne
0	SYRJP	SYRJP	50251847	Turku	Osastoups eeri	Henkilöstöasiat esikunta

Kapteeniluutnantti Harri Harju on oiva esimerkki hyvin toteutuneesta OUKES-siirrosta.



Kotona tehdyssä työssä ovat häiriötekijät usein pienemmät kuin virkapaikalla.

Koronan vaikutus siirtovelvollisen työhön

Teksti: Michael Kajander
Kuvat: Michael Kajander ja Olli Miettinen

Omat kokemukseni

Koronan alkaessa levitä Suomessa keväällä 2020 olin toiminut reppurina jo lähes vuoden verran. Vuoden 2020 kesäkuussa siirryin Johtamisjärjestelmäkeskuksesta Jääkäriprikaattiin, edelleen reppurina. Ehkä suurin koronan vaikutus oli etätönn lisääntyminen keväällä, koska tähän jopa kannustettiin. Itseäni tilanne jopa hieman ihmetyttikin, koska aiemmin esimieheni Johtamisjärjestelmäkeskuksessa näki etätönn enemmän uhkana kuin mahdollisuutena.

Jääkäriprikaattiin siirryttyäni oli koronan vaikutukset jo huomioitu asevelvollisten koulutusrytmissä, mikä tietysti edisti kaikkien terveenä pysymistä. Oma arkityöni pysyi lähes ennallaan. Alkuvaiheessa etätönn en juurikaan pystynyt tekemään, koska esimiestehtävässä oli paljon uutta opittavaa. Esimiesten tuki etätönn myöhemmin oli

esimerkillistä. Oma lähiesimieheni kannusti työtehtävien salliessa etätönn tekemiseen. Myöhemmin pystyin aika ajoin tekemään etätönn, ja siitä minulla on pelkästään hyviä kokemuksia.

Olen edelleen vahvasti sitä mieltä, että etätönn parantaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Toivottavasti tätä sanomaa saadaan vietyä eteenpäin, koska usein vielä kuulee negatiivisia kommentteja etätönn tekemisestä.

Toisaalta on muistettava, että meillä jokaisella on omalta osaltamme velvollisuus tehdä etätönnme esimerkillisesti. Näin saadaan pinttyneimmätkin etätönnvastustajat muuttamaan omia mielipiteitään - ehkä.

Korona aiheutti paljon huonoja asioita yhteiskuntaan. Lomautukset ja pitkäaikaiset sairauspoissaolot lisääntyivät, mutta se toi jotain hyvääkin. Monesti lausutaan, että puolustusvoimat on kriisiorganisaatio.

Tämä on totta. Koronan johdosta päästiin miettimään monia asioita eri näkökulmasta. Sen takia on saatu paljon uusia ja hyviä toimintamalleja arjen työhön. Ehkä jopa reppureiden virkaehtosopimuksiin liittyviä muutto- ja siirtoasioita voidaan miettiä nyt eri tavalla kuin ennen koronan alkamista.

Muuttoon liittyvän virkaehtosopimuksen muutostarpeet

Muuttoihin ja siirtoihin liittyvää tarkentavaa virkaehtosopimusta tulisi tarkastella lähitulevaisuudessa. Puolustusvoimien muutto- ja siirtokustannusten korvausten sopimusmääräykset koskevat virkamiesten kotimaassa tapahtuneiden siirtojen perusteella tehdyistä muutoista suoritet- tavia korvauksia. Mahdollisessa Natoon liittymisen yhteydessä saattaa meidänkin ammattikuntamme virkamiehelle tulla

eteen tilanne, jossa hänet komennetaan toiselle paikkakunnalle ja ehkä jopa kokonaan uuteen maahan. Miten tässä tapauksessa otetaan huomioon vaikkapa koko perheen muutto määräajaksi toiseen maahan? Tämä ei ole ainoa kysymys, jota tulee pohtia.

Miten muutto määritetään sopimusteksteissä? Yksinkertaistettuna muutolla tarkoitetaan virkamiehen pysyväisluonteista siirtymistä toiselle paikkakunnalle. Lisäksi muuttoon tulee liittyä vakituksena asuntona olevan kodin tai muun asuintilan muuttuminen.

Päällystöliitossa on huomattu, että sopimus ei tunnista kaikkia siirtoon liittyviä seikkoja. Jos virkamies ei pysyvästi muuta uudelle virkapaikkakunnalle, niin tällöin hän ei ole oikeutettu muuttoon ja erillään asumiseen liittyviin korvauksiin. Nykyään on mahdollista, että reppurilla on paljon etä- ja hajatyötä ja hän tarvitsee tämän takia vain tilapäisen asumismuodon virkapaikkakunnalla. Tästä huolimatta kuluja kertyy reppurille. Pahimmillaan tämä laskee työmotivaatioita, toteaa päätoiminen pääluottamusmies **Marko Jalkanen**.

Ajankohtaisena aiheena on tullut esille siirtovelvollisten koti- ja virkapaikan väliset tuetut matkat. Virkaehtosopimus tunnistaa ainoastaan halvimman vaihtoehdon maksamisen perusteena. Tästä muodostuu erityisesti pitkällä kotimatkoilla ongelmaksi matka-ajan pituus. Jos Helsingistä siirrytään Rovaniemelle, niin ajallisesti lentäminen on nopein vaihtoehto. Junalla tai linja-autolla matka kestää huomattavasti pidempään, vaikkakin tämä on edullisempi vaihtoehto. Ikävintä tässä on virkamiehen vapaa-ajan huomattava lyheneminen vaikkapa viikonloppuvapaan yhteydessä.

Vaihtoehtona on matkan maksaminen itse. Otetaan esimerkkinä lentäminen. Reppuri varaa ja maksaa lentolipun itse ja laskuttaa matkalaskulla halvimman kuljetusmuodon (juna) mukaan. Lopputulos on se, että reppuri saa enemmän vapaa-aikaa viikonloppuun. Mutta osa matkan kustannuksista jää henkilökohtaiseksi kuluksi.

Toki on huomioitava, että nämä tuet ovat määräaikaista ja pidemmällä ajanjaksolla matkustuskulut tulevat nousemaan. Voidaan kysyä, että onko reppuriksi lähtemisen enää kovin houkuttelevaa?

Perhe-elämän ja työn yhteensovittamista

Kapteeni **Olli Miettinen** on työskennellyt reppurina vuoden ja kolme kuukautta. Hän näkee siirtonsa positiivisessa valossa. Uusi työympäristö ja uudet toimintatavat tuovat uusia ajatuksia omaan työhön. Hänen nykyisenä virkapaikkanaan on Ilmasotakoulu Tikkakosken Luonetjärvellä. Hän työskentelee Ilmasotakoulun kuljetuskeskuksen päällikkönä. Perhe asuu edelleen Kuopion seudulla, joten Miettiselle E63-tie on tullut tutuksi. Valtateillä ajaminen välillä mietityttää reppuria, koska olosuhteet vaihtelevat pahimmillaan sumusta sateeseen. Miettinen toteaa koronan lisänsä etätönnpäivien määrää, koska ennen reppurina hän teki etätönn vain satunnaisia päiviä työjakson aikana.

- Kun aloitin työn Tikkakoskella, oli korona jo pahasti päällä, joten lisäohjeita etätönniin korona ei tuonut. Tietenkin nykyinen esimiestehtävä tuo tullessaan vaatimuksia olla paikalla työpisteellä, toteaa Miettinen.

Miettisen tavoitteena on pitää etätönniä perjantaisin, jotta aikaa jäisi edes hetki perheellekin. Perhe-elämän ja työn yhteen-

sovittamisen haasteet ovat tuttua juttua.

- Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen on todellinen haaste reppurille. Mielestäni en ole onnistunut siinä alkuunkaan, siis ainakaan rouvan mielestä. Sosiaaliset suhteet kavereihin näivettyvät totaalaisesti, koska ei oikein tohdi lähteä viettämään aikaa heidän kanssaan, etenkin viikon poisolon jälkeen, jatkaa Miettinen.

Etätönnä Miettinen pääsääntöisesti purkaa Puolustusvoimain asianhallintasuvel- lukseen (PVAH) tulleita tehtäviä. Myös kuljetusalan viranomaistehtäviin liittyviä ajoneuvojen vuositarkastuksia ja kuljettaja- opetukseen liittyviä ajotutkintoja Miettinen on pystynyt etäpäivinä tekemään Karjalan lennoston Rissalan tukikohdassa.

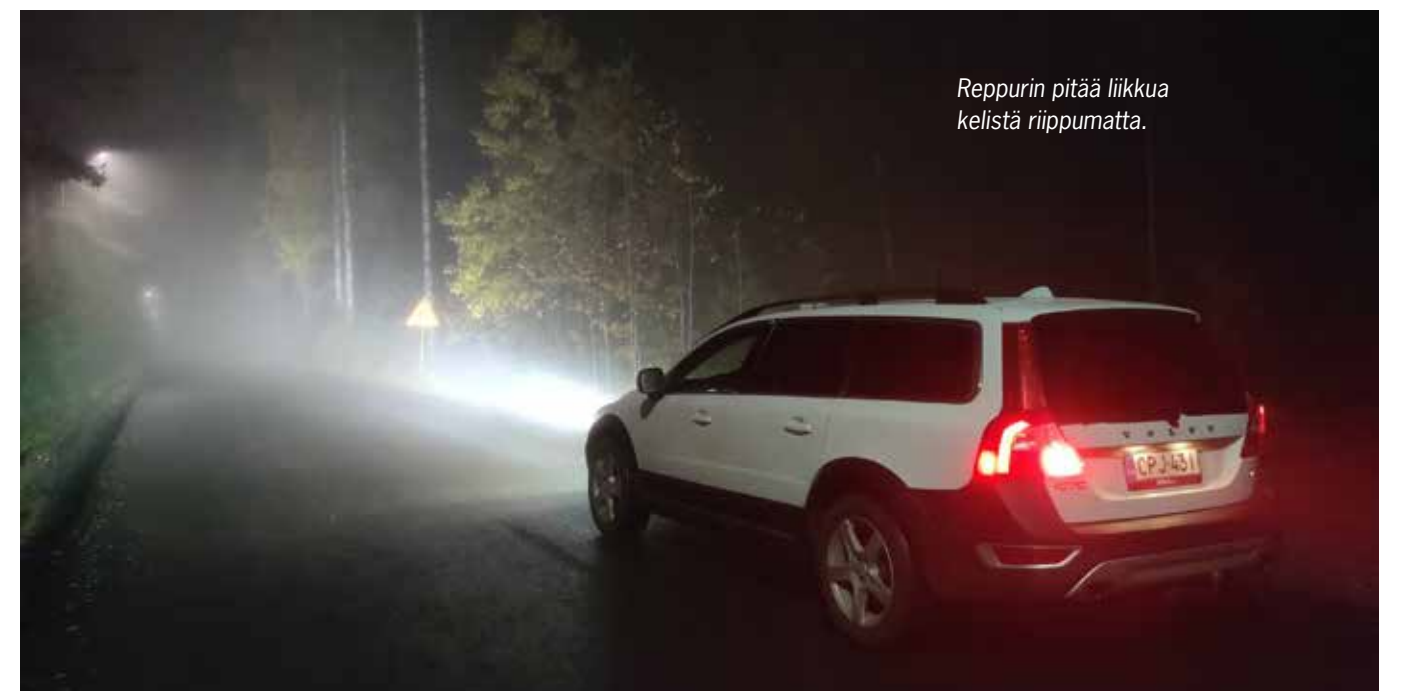
Miettisen mukaan tulevaisuudessa etätönn tulee edelleen nähdä mahdollisuutena. Etenkin reppureiden työnteossa tällä on iso merkitys. Reppurin näkökulmasta siirtovelvollisen korvausten suuruusluokkaa ja pituutta tulisi tarkastella edelleen.

- Reppurointi on kuitenkin iso muutos perheelliselle, päättää Miettinen.

Tulevaisuuden näkymät ja opit koronasta

Mitä tulevaisuudessa voimme odottaa siirtovelvollisen työhön liittyy? Toivottavasti paikkariippumatonta työskentelyä vielä enenevissä määrin.

Virkaehtosopimuksien päivittäminen siirtovelvollisten osalta tulee jossain vaiheessa toivottavasti ajankohtaiseksi. Vaikka koronaa on saatu hoidettua puolustusvoimissa hyvin, henkilöstön hyvinvoinnista tulee edelleen pitää huolta. Erityisesti näen siirtovelvollisten asioiden hoitamisen tärkeänä. Nykymalli ei välttämättä tulevaisuudessa enää houkuttele.



Reppurin pitää liikkua kelistä riippumatta.



Onko pakolliset kutsunnat tarpeen ulottaa koko naispuoliseen ikäluokkaan?

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Maavoimien esikunta

Valtioneuvoston asettama parlamentaarinen asevelvollisuuskomitea esitti viime marraskuussa loppuraportissaan kutsuntojen ulottamista myös naisiin. Jatkossa koko naispuoliseen ikäluokalle järjestettäisiin velvoittava kutsuntapäivä, jonka aikana heille annettaisiin tietoa eri palvelusvaihtoehdoista ja tehtävistä sekä vapaaehtoisen maanpuolustuksen mahdollisuuksista. Komitean mukaan yhtenä tavoitteena on lisätä vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuvien naisten määrää ja näin edistää myös sukupuolten tasa-arvon sekä maanpuolustustahdon vahvistamisen tavoitteita. Parlamentarisessa komiteassa oli edustajat kaikista eduskuntapuolueista, joten esityksillä näyttää olevan varsin laaja kannatus eduskunnassa.

Uutissuomalaisen syyskuun puolivälissä teettämässä kyselyssä 35 prosenttia vastanneista kannatti ja 44 prosenttia vastusti asevelvollisuuden laajentamista myös nai-

siin. 21 prosenttia vastanneista ei ottanut asiaan kantaa. Tulosten virhemarginaali on 3,1 prosenttia suuntaansa.

Missä tällä hetkellä asian suhteen mennään? Vastaajana vapaaehtoisen maanpuolustuksen tarkastaja, eversti **Jukka Nurmi** Pääesikunnasta.

Kutsuntajärjestelmää ollaan ulottamassa koskemaan kaikkia naisia. Millaisia suunnitelmia on laadittu ja onko niistä tehty jo lopulliset päätökset?

Suunnittelu on alkuvaiheessa. Puolustusministeriön johdolla on perustettu poikihallinnollinen työryhmä valmistelemaan kutsuntauudistusta (ryhmässä on mukana edustajia Pääesikunnasta). Työryhmä työskentelee 1.9.2022–30.9.2023. Päätöksiä ei ole vielä tehty. Oletettavaa on, että kutsunnoista tulee linjaus seuraavan hallituksen hallitusohjelmaan. Puolustusvoimat on itsenäisesti valmistautunut pilotoimaan

uudistuksen viimeistä vaihetta eli palvelukseen määräämistilaisuutta, jossa nykyinen vapaaehtoisen naisten valintatilaisuus yhdistetään miesten vastaavaan tilaisuuteen. Tätä on tarkoitus pilotoida osassa maata vuonna 2024.

Miten kutsunnat tultaisiin käytännössä järjestämään? Olisiko osallistuminen kaikille ikäluokan naisille pakollista ja miten poisolot on suunniteltu sanktioitavan?

Asevelvollisuuskomitean mallin ajatuksena on, että ensimmäisessä vaiheessa osana opiskelijaterveydenhuoltoa toteutettaisiin koko ikäluokan ennakoterveystarkastukset, joita täydennettäisiin puolustusvoimien toteuttamien kyselyin. Toisessa vaiheessa järjestettäisiin toisen asteen opilaitoksissa koko ikäluokalle yhteinen kutsuntapäivä. Tämä päivä olisi luonteeltaan informatiivinen, ja siinä jaettaisiin monipuolisesti tietoa maanpuolustuksesta ja koko-

naisturvallisuudesta sekä ohjattaisiin osallistujat mm. puolustusvoimien sähköisten palveluiden pariin. Kolmannessa vaiheessa järjestettäisiin puolustusvoimien toimenpitein yhteinen palvelukseenmääräämistilaisuus palveluksen aloittaville miehille ja vapaaehtoisille naisille. Tämä viimeinen vaihe muistuttaisi nykyistä kutsuntatapahtumaa.

Keskeinen kysymys on vastuu kutsuntapäivän järjestämisestä koulussa. Alustavan ajatuksen mukaan vastuu järjestämisestä olisi kouluilla puolustusvoimien ja muiden kokonaisturvallisuuden toimijoiden tuottaessa tilaisuuteen sisällöt. Kutsuntapäivään osallistumisen velvoittavuus on toinen iso kysymys. Miten velvoitetaan ja sanktioidaan? Tämä selviää suunnittelun edetessä.

Millaisin argumentein uudistusta on perusteltu?

Oheessa on parlamentaarisen asevelvollisuuskomitean loppumietinnön tavoitetila kutsuntoihin liittyen. Tämä on kutsuntauudistuksen keskeisin argumentti:

Perustuslain mukaan maanpuolustusvelvollisuus koskee kaikkia sukupuolesta riippumatta. Kaikki kansalaiset tulee nykyistä vahvemmin liittää tähän velvollisuuteen. Vallitseva käsitys sukupuolten välisestä tasa-arvosta edellyttää selkeää askelta suuntaan, jossa naisten osallisuutta maanpuolustuksessa aktiivisesti vahvistetaan.

Koko ikäluokalle järjestetään maanpuolustusvelvollisuuteen kiinnittyvä velvoittava kutsuntapäivä.

Kutsuntoja tukevilla toiminnoilla selvitetään koko ikäluokan toimintakyky ja varmistetaan tarvittavat tukitoimenpiteet, jotka edistävät nuorten hyvinvointia ja siten myös sotilaallisen maanpuolustuksen toimintaedellytyksiä. Terveystarkastukset toteutetaan sukupuolisensitiivisesti ja koko ikäluokalle samassa vaiheessa.

Palveluskelpoisuuden arvioiminen ja palveluksesta päättäminen säilytetään niille, jotka ovat asevelvollisia tai vapaaehtoisesti hakeutuvat asepalvelukseen.

Uudistuksen valmistelu on syytä aloittaa viipymättä niin, että uudistus voitaisiin ottaa käyttöön seuraavan vaalikauden puoliväliin mennessä.

Koko naispuolista ikäluokkaa ei ole tarkoitus kouluttaa, joten miten tämä uudistus edistäisi maanpuolustuksen tarpeita?

Yhteiskunnan näkökulmasta uudistus lisää tietoutta maanpuolustuksesta ja yhteiskunnan kokonaisturvallisuudesta ja sitä kautta vahvistaa maanpuolustustahtoa. Puolustusvoimien näkökulmasta toivomme uudistuksen lisäävän naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittavien määrää

sekä heidän kiinnostustaan vapaaehtoisen maanpuolustuksen pariin.

Mikä on suunniteltu aikataulu?

Tämän hetken tavoite on, että uudistuksen toteuttaminen alkaisi vuonna 2025.

Miten vastuut on suunniteltu jaettavan eri toimijoiden kesken?

Terveystarkastukset:

Sosiaali- ja terveysministeriö

Kutsuntapäivä: Opetus- ja kulttuuriministeriö (Opetushallitus)

Palvelukseen määräämistilaisuus:

Puolustusministeriö (Puolustusvoimat)

Millaisia kustannuksia uudistuksesta koituisi ja miten ne jaettaisiin eri toimijoiden kesken?

Tämä tarkentuu suunnittelun edetessä. Suurimmat kustannukset tulevat terveystarkastusten lisäksi kutsuntapäivän toteuttamisesta. Suuruus riippuu toteutusperiaatteesta ja siitä, toteutuuko päivä pääosin opettajien toimenpitein tai etä-/hybriditilaisuutena vai ovatko estradilla virkamiehet. Viimeinen vaihtoehto edellyttää merkittäviä lisäresursseja, koska tilaisuuksia voisi olla parhaimmillaan 1 000 vuodessa informoitavan joukon ollessa koko ikäluokka eli noin 60 000 miestä ja naista.

Mikä on puolustusvoimien näkemys asiasta ja sen tarpeellisuudesta sekä millaisia lisäresursseja (henkilöt/rahat) uudistus edellyttäisi puolustusvoimille vai pärjätäisiinkö aluetoimistojen nykyresursseilla?

Kutsunnoissa määritetään asevelvollisen palveluskelpoisuus, päätetään palvelupaikka ja palveluksen aloitusaika sekä jaetaan tietoa tulevasta varusmies-

palveluksesta. Nykymuotoiset kutsunnat eivät mahdollista naisten osallistumista. Kutsuntojen sekä naisten vapaaehtoisen asepalveluksen valintatilaisuuksien kehittämistä selvitetään, jotta mahdollistetaan vapaaehtoisten naisten määrän kasvattaminen. Lisäksi koko ikäluokkaa koskevaa informointia maanpuolustuksesta ja palvelusvaihtoehdoista tulisi edistää yhteistoiminnassa koulujärjestelmän kanssa.-

Tiedon jakaminen sinällään on tärkeää, mutta sen toteuttaminen vaatisi lisäresursseja ja muiden hallinnonalojen vahvaa osallistumista. Lisäksi tulisi myös pohtia, voisiko koulujärjestelmä toteuttaa koko ikäluokkaa koskevan informoinnin kokonaisturvallisuuden ja maanpuolustuksen perusteista. Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen (MPK) mahdollisuudet tiedon jakamisen tukemisessa tulee myös selvittää. Koko naispuolisen ikäluokan tavoittaminen terveydentilan tarkastamiseksi, sosiaalisen elämäntilanteen kartoittamiseksi sekä syrjäytymisen ehkäisemiseksi ovat ilman muuta kannatettavia asioita, mutta se ei ole puolustusvoimien tehtävä.

Kutsuntojen laajentaminen koskemaan koko naispuolista ikäluokkaa edellyttäisi mm. lakimuutoksia, kutsuntoihin käytettävien resurssien merkittävää lisäämistä, kutsuntojen sisällön tarkistamista sekä aluetoimistojen henkilöstön määrän kasvattamista. Resurssien lisätarve kohdistuisi puolustusvoimien lisäksi myös kuntiin, jotka maksavat puolet ennakoterveystarkastuksista kunnallisessa terveydenhuollossa.

Uudistus tulee väistämättä vaikuttamaan aluetoimistojen tehtäviin ja resursseihin, mutta puolustusvoimien ensisijainen tavoite on toteuttaa mahdollisimman paljon sähköisten palvelujen kautta. Luonnollisesti tulevan asevelvollisen yksilöllinen live-kohdattaminen prosessissa myös tarvitaan.



Rajan merellinen suorituskyky ja valmius nousemassa uudelle tasolle

Teksti: Matti Vihurila Kuva: RVL

Rajavartioloilla on meillä useita mittavia hankkeita, joilla parannetaan laitoksen suorituskykyä ja valmiutta vastata toimintaympäristön nykyisiin ja tuleviin haasteisiin. Monitoimilientokoneet, "sveitsiläiset linkkuveitset", on tarkoitus ottaa käyttöön vuosina 2026–2027. Parhaillaan on käynnissä v. 2020 alkanut teknisten valvontajärjestelmien uudistamishanke. Sen avulla turvataan Rajavartioloituksen valvontajärjestelmien suorituskyky 2030-luvulle saakka. Viime aikoina on herännyt myös vakava keskustelu itärajan aitaamiseksi. Vartiolaiva 2025 -hanke puolestaan tähtää kahden uuden Turva-luokan aluksen hankintaan vuosina 2025–2026. Tarjouskilpailun voitti Meyer Turku Oy, ja alukset tullaan rakentamaan telakan laajaa verkostoa hyödyntäen.

Uusilla laivoilla on tarkoitus korvata jo vanhentuneet Tursas ja Uisko. Jatkossa käytössä olisi v. 2014 valmistuneen Turvan lisäksi kaksi muuta modernia ulkovartiolaivaa. Parhaillaan hankkeessa on

meneillään perussuunnittelu, joka jakautuu kahteen vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa tehdään mallikokeita ja laskelmia esim. aluksen merikelpoisuudesta, rungon vastuksista, hydrodynamiikan toimivuudesta ja aluksen vakavuudesta. Tähän vaiheeseen sisältyvät myös aluksen yleisjärjestelyjen viimeistely, ts. päätetään, mitä toimintoja tulee minnekin. Samoin tehdään pääkomponenttien laitevalinnat, koska niillä on vaikutusta painoon ja aluksen vakauteen. Ensimmäinen vaihe kestää helmikuuhun 2023. Toinen vaihe käynnistyy marraskuussa ja jatkuu ensi vuoden lokakuuhun. Sen aikana suunnitellaan esim. konehuone tarkemmin: miten putkistot kulkevat, mihin sijoitetaan pienemmät koneet sekä tehdään niiden laitevalinnat, kertoo hankepäälikkö, komentaja **Marko Aheristo** Rajavartioloituksen esikunnasta.

Puolustusvoimat osallistuu alusten varusteluun ja rahoitukseen

Ulkovartiolaivat toimivat ympärivuotisesti Itämerellä kaikissa sääolosuhteissa, ja

niiden on tarkoitus olla merellä noin 330 vuorokautta vuodessa. Alukset suorittavat kaikkia laitoksen merellisiä tehtäviä kuten rajojen valvontaa, vaativia meripelastustehtäviä, ympäristövahinkojen torjuntaa, alueellisen koskemattomuuden valvontaa ja turvaamista, vesiliikenteen ja kalastuksen valvontaa sekä osallistuvat sotilaalliseen maanpuolustukseen ja kansainvälisiin operaatioihin. Aluksilla on myös johtamis- ja tukialusrooli monien merellisten yhteistyöviranomaisten operaatioissa.

Uusilla ulkovartiolaivoilla tulee olemaan kyky kahden samanaikaisen operaation johtamiseen. Vaativissa monialaonnettomuuksissa, kuten matkustaja-aluksen ja tankkerin yhteentörmäyksessä, voi olla tehtävänä ihmisten etsintä vedestä, masaeвакуointi, öljy- tai kemikaalivahingon torjunta ja tulipalon sammutus. Laitoksen kriittiset suorituskyvyt ottavat aimo harpauksen eteenpäin, kun alukset otetaan

operatiiviseen käyttöön. Muun muassa massaevakuointikyky kasvaa merkittävästi, samoin tankkerien ja isojen risteilyalusten hätäinauskyky kolminkertaistuu. Nykyaikaiset sensorit puolestaan tehostavat rajojen valvontaa.

Aluksille on suunnitteilla ulkovartiolaiva Turvaa mittavampi vaikuttamiskyky, kun jatkossa kohteet pystytään havaitsemaan, tunnistamaan ja vaikuttamaan niihin nykyistä kauempaa. Tämä tukee alueellisen koskemattomuuden valvontaa ja turvaamista sekä sotilaallisen maanpuolustuksen tehtäviä. Näihin varautumista on kehitetty yhdessä Puolustusvoimien kanssa, ja tältä osin Puolustusvoimat osallistuu alusten varusteluun ja rahoitukseen. Alusten kybersuoja nostetaan aivan uudelle tasolle. Vanhoihin ulkovartiolaivoihin verrattuna saapumisaika kohteelle lähes puolittuu ja toimintamatka kasvaa yli 4 000 meripeninkulmaan, Aheristo luettelee.

Etäohjauksella varustettu työvene

Uusien alusten öljyntorjuntakapasiteetti tulee jopa kymmenkertaistumaan Tursaseen ja Uiskoon nähden, ja öljyä voidaan kerätä tiyessä vedessä, aallokossa ja jopa jäissä. Aluksilla on 800 metriä raskasta öljypuomia, ja niillä on kyky operoida myös kemikaalipilvessä.

Aluksesta löytyy kolme erilaista venettä: RIB-vene, katettu partiovene ja uppouma-

runkoinen työvene. Yli 50 solmun nopeuteen yltävä RIB on erittäin hyvä varsinkin meripelastuksessa, samoin kuin raja- ja vesiliikenteen valvonnassa. Katettu partiovene mahdollistaa pidempiaikaisen partioinnin myös kylmänä vuodenaikana. Työvenettä käytetään mm. öljyntorjunnassa, keliikkonaikana sekä vedenalaisissa työ- ja palonsammutustehtävissä. Vene on varustettu etäohjauksella, mikä mahdollistaa sen toiminnan esim. kemikaalipilvessä ilman henkilöstön mukanaoloa.

Rajavartioloitus on huomionut hankkeessa tulevaisuuden mukanaan tuomat

haasteet ja muutokset mahdollisuuksien mukaan. Ulkovartiolaivojen tehtävät pysyvät samana, mutta yhteensä kolmen nykyaikaisen aluksen myötä merellinen suorituskyky tulee nousemaan uudelle tasolle. Meillä on jatkossa käytössämme ajanmukainen kalusto vaativimpienkin turvallisuustehtävien ympärivuotiseen suorittamiseen kaikissa Itämeren olosuhteissa. Uudet laivat varmistavat Rajavartioloituksen merellistä suorituskykyä aina 2050-luvulle saakka, hankepäälikkö, komentaja Marko Aheristo painottaa.

Vartiolaiva 2025 -hanke

- Kaksi uutta ulkovartiolaivaa, jotka on tarkoitus saada operatiiviseen käyttöön 2025–2026.
- Pituus 98 m ja leveys 17,6 m.
- Alukset tullaan rakentamaan Meyer Turku Oy:n laajaa verkostoa hyödyntäen.
- Suorituskyky syntyy erinomaisesta merikelpoisuudesta ja ohjailukyvystä, riittävästä nopeudesta, yli 4 000 mpk:n toimintamatkasta sekä itsenäisestä jäissäkukuvyydestä.
- Aluksilla on noin 20 hengen miehistöt, joihin kuuluu jatkuvasti sukeltajia vedenalaisten pelastustehtävien suorittamiseksi.
- Suunniteltu käyttöaika noin 330 vrk vuodessa.
- Toiminta-alueena koko Suomen rannikko Virojoelta Tornioon.
- Toiminta painottuu avomerelle.



Suomi valmistautuu vahvistamaan osallistumistaan Kosovon KFOR-operaatioon

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Puolustusvoimat

Vuonna 1999 perustetun Nato-johtoisen KFOR-operaation (Kosovo Force) tehtävänä on sotilaallisella läsnäolollaan estää vihamielisyydet ja taata rauha monietnisessä Kosovossa. Suomi on osallistunut operaatioon vuodesta 1999 lähtien, ja siellä on palvellut yhteensä noin 7 300 suomalaista. Suomalaisten kokonaisvahvuus operaatiossa on tällä hetkellä noin 20 henkilöä. Määrää on tarkoitus kasvattaa 65:een, puolustusministeri Antti Kaikkonen kertoi Nato-maiden puolustusministerikokouksessa.

Tällä hetkellä KFOR-operaatiossa toimivat suomalaiset rauhanturvaajat muodostavat Suomalaisen osaston Kosovossa (SOK). He toimivat esikunta- ja yhteysupseereina KFOR:n esikunnassa Pristinassa sekä Drenasin alueella. KFOR-operaatio aloitettiin 12. kesäkuuta 1999 ja siihen osallistui enimmillään noin 17 000 henkilöä 35 maasta. Alueella oli tällöin viisi taisteluosastoa. Vuonna 2013 KFOR-joukkoja oli 4 000, ja tämänhetkinen vahvuus on 3 500 sotilasta.

Tasavallan presidentti ja valtioneuvoston ulko- ja turvallisuuspoliittinen ministerivaliokunta (TP-UTVA) linjasivat kesäkuussa, että Suomi valmistautuu kasvattamaan osallistumistaan Naton KFOR-operaatiossa.

Syyskuun alussa TP-UTVA linjasi, että Suomi kasvattaa osallistumistaan Kosovossa noin 70 sotilaaseen.

Taistelupioneerijoukkue 24 kuukaudeksi Syyskuun puolivälissä eduskunnalle annetun selvityksen mukaan Venäjän Ukrainaan tekemän hyökkäyksen takia Ukraina on vetänyt suorituskykyjään pois kansainvälisistä kriisinhallintaoperaatioista. Tämä on johtanut tarpeisiin korvata poistuneet suorituskyvyt näissä operaatioissa. Suomen osallistuminen Naton kriisinhallintaoperaatioihin on vähentynyt huomattavasti. KFOR-osallistumisen kasvattaminen vahvistaisi Suomen osallistumista Naton kriisinhallintaan palauttaen sen suunnilleen aiemmalle tasolle ja tukisi Suomen kriisinhallintaosallistumisen vahvistamista kohti

asetettua vähimmäistavoitetta. Se olisi samalla konkreettinen osoitus Suomen sitoutumisesta Nato-johtoihin kriisinhallintaoperaatioihin. Osallistuminen olisi myös tapa tukea Ukrainaa välillisesti.

Selvityksessä todetaan, että tarkoituksena on kasvattaa Suomen osallistumista asettamalla operaatioon taistelupioneerijoukkue (noin 30 sotilasta), pioneerisuorituskyvyn käyttöön vaadittava esikuntaupseeri ja kansallinen tukiosa (noin 14 sotilasta). Lisäyksen myötä suomalaisten kokonaisvahvuus operaatiossa nousee noin 65 sotilaaseen nykyisten 20 sotilaan tehtävien pysyessä entisellään. Vahvuuden nosto voitaisiin aloittaa vuoden 2023 alusta, jolloin täysi operatiivinen suorituskyky saavutettaneen 2023 maaliskuun kuluessa.

Puolustusvoimilla on mahdollisuus asettaa operaatioon taistelupioneerijoukkue 24 kuukauden ajaksi. Tarkoituksena on, että kansallisen osallistuspäätöksen mukainen vahvuus olisi noin 70 sotilasta, mikä mahdollistaisi sen, että Suomi voisi pyrkiä saamaan operaatiossa mahdollisesti myöhemmin avautuvia merkittäviä avaintehtäviä, kuten esikuntatehtäväpaikkoja.

Vuosittaiset kustannukset noin 10 miljoonaa euroa

Suomalaisen taistelupioneerijoukkueen keskeiset tehtävät operaatiossa olisivat liikkeenedistämistehtävät (teiden ylläpito, esteiden raivaaminen sekä ojien ja kaivantojen ylitysten varmentaminen), suojarakenteiden rakentamis- ja parannustyöt, miinojen ja räjähtämättömien ampujatarvikkeiden tiedustelutehtävät ja raivaaminen sekä kemiallisten, biologisten ja radiologisten uhkien tiedustelu- ja neuvonantotehtävät. Lisäksi joukkue voisi osallistua muiden joukkojen tukena pioneeriaselajin tehtäviin joukonhallintatilanteissa sekä suojaus-, vartiointi- ja etsintätehtäviin.

Joukkueen on kyettävä suojaamaan oma toimintansa kaikissa olosuhteissa. KFOR-operaatiolle on vahvistettu operatiokohtaiset voimankäyttöännöt, joita voidaan pitää riittävinä operaation tehtävien toteuttamisen ja joukkojen omasuojan kannalta. Puolustusvoimien arvion mukaan suorituskyvyn asettamisella KFOR-operaatioon ei olisi merkittävää heikentävää vaikutusta vallitseviin kotimaan puolustuksen tehtäviin. Joukkueen asettaminen parantaisi joukon suorituskykyä kotimaan puolustuksen tehtäviin operaatioon osallistumisen jälkeen. Osallistumisen kasvattamisen myötä kustannukset olisivat vuonna 2023 noin 10,6 miljoonaa euroa ja vuonna 2024 noin 9,3 miljoonaa euroa.





Akavan puheenjohtajavaali lähestyy

Akavan puheenjohtajavaalit järjestetään 14. marraskuuta liittokokouksen yhteydessä. Ehdokkaiksi ovat ennakkoon ilmoittautuneet JUKOn toiminnanjohtaja, OTK **Maria Löfgren** ja Tekniikan akateemiset (TEK) toiminnanjohtaja, DI **Jari Jokinen**.

Akavan puheenjohtajavaaleissa ovat äänioikeutettuja kaikki sen 36 jäsenjärjestöä. Järjestöjen äänimäärä vaihtelee suhteessa sen omaan jäsenmäärään. Yhteensä ääniä on käytettävissä 897 ääntä. Molemmat ehdokkaat ovat vierailleet aktiivisesti syksyn aikana eri jäsenjärjestöjen tilaisuuksissa. Päälystöliiton hallitus kuuli ehdokaiden mielipiteitä kokouksensa aikana lokakuun puolivälissä.

- Molemmat ehdokkaat ovat hyviä. Kumpikin heistä kantaa huolensa sotilaita koskevien työaikamääräyksien saamiseksi tämän vuosikymmenen edellyttämälle tasolle, puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** tiivistää ehdokaiden näkemykset.

Jäsenet pääsevät seuraamaan Akavan yhteistä vaalitenttiä 8.11. klo 17.30–18.30. Linkki tenttiin julkaistaan Akavan verkkosivuilla:

 <https://akava.fi/ajankohtaista/akavan-puheenjohtajavaali-2022/>

Puolustusvaliokunta ottaa kantaa Puolustusvoimien henkilöstötilanteeseen

Puolustusvaliokunta on antanut lausuntonsa valtiovarainvaliokunnalle koskien hallituksen esitystä eduskunnalle valtion talousarviosta vuodelle 2023. Lausunnon otetaan kantaa myös Puolustusvoimien henkilöstötilanteeseen.

Valiokunta nostaa esiin riittävän ja osavan henkilöstön roolin materiaalistien valmiuksien ohella. Samoin otetaan kantaa pitkään esillä olleeseen jaksamiseen, johon valiokunta on säännönmukaisesti kiinnittänyt huomiota.

Myös työaikalain päivittämistarve nousee selkeästi esiin. ”Valiokunta pitää tärkeänä, että puolustushallinto yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa tarkastelee



Maria Löfgren



Jari Jokinen

Syyskuun inflaatio pysyi korkealla

Tilastokeskuksen juuri julkaisemien tietojen mukaan syyskuun inflaatio oli 8,1 prosenttia. Mennyt kuukausi päättää samalla myös työeläkkeiden kannalta työeläkekehtojen tarkastelujakson.

Eläketurvakeskuksen arvio vuoden vaihteen 6,9 prosentin korotuksista saanee näin ollen lisävahvistuksen. Muutaman viikon sisällä julkistetaan myös sosiaali- ja terveysministeriön antama asetus, jolla työeläkerron vahvistetaan.

Samaan aikaan myös vuoden 2023 palkkakerroin saa vahvistuksensa. Palkkakerrointa tarvitaan vuoden vaihteessa eläköityvien eläkettä määritettäessä. Uudet vahvistetut kertoimet tullaan päivittämään vuoden 2023 eläkelaskuriin.

Nyt jos koskaan on aika tarkistaa oma varautuminen

Kuluneen vuoden tapahtumien ja arvioiden mahdollisista häiriöistä sähkön riittävydessä, vedenjakelussa ja maksuliikenteessä tulisi toimia kannustimena viimeistään nyt tarkistaa oman talouden varautuminen häiriötekijöihin.

72tuntia.fi-sivustolle on koottu keskeisiä vinkkejä kotitalouksien varautumiseen ja kotivaraan. Kotivaralla tarkoitetaan ylimääräistä ruokaa, vettä ja muita välttämättömiä tarvikkeita, joita säilytetään kotona. Niiden tulisi riittää kolmeksi päiväksi.

Keskiansiot nousseet

Lokakuussa julkaistun tilaston mukaan miesten kokonaisansion keskiarvo oli 4 105 euroa kuukaudessa vuonna 2021. Vastaava luku vuodelta 2020 oli 4 019 euroa. Naisten keskiarvo oli viime vuonna 3 386 euroa.

Vuonna 2021 miesten kokonaisansioiden mediaani oli 3 663 euroa ja naisilla 3 034 euroa kuukaudessa. Ansioista puhuttaessa käytetään usein mediaania, joka kuvaa joukon keskimmaista arvoa. Kun havainnot, tässä tapauksessa kokonaisansiot, korostuvat jompaankumpaan päähän, vääristyy keskiarvo.

 https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Sivut/PuVL_7+2022.aspx

Koronasta energiakriisiin

Harrastajat palasivat liikuntapaikoille ja urheiluseuroihin koronapandemian jälkeen. Uusi energiakriisi iskee kuitenkin kovaa liikuntapaikkojen käyttämiseen ja harrastusten kustannuksiin. Sekä liikunta-alan yrittäjiä, kuntia että harrastajia koetellaan nyt kovalla kädellä, miten kauan kenenkin lompakko kestää. Minkälaisiin säästökeinoihin on ryhdyttävä, että liikuntapaikat voidaan edes pitää auki. Lämpimätkö uimahallin sauna, onko altaan vesi kylmää, palavatko valot kuntopolulla tai ladulla, sulkeeko tuttu liikuntapaikka ovensa, lyhenevätkö aukioloajat, onko kuntosalilla kylmä, onko hinta noussut, tuleeko ensilumen latua? Siinä vasta muutama kysymys, joita moni joutuu nyt miettimään. Tiedotusvälineissä on ollut paljon asiaa siitä, miten kunnat tähän kriisiin reagoivat. On selvää, että liikuntapaikkojen budjetit paukkuvat reilusti yli monessa kunnassa. Varautumissuunnitelmaa laaditaan monessa paikassa ja kiireesti: pystyvätkö kunnat parantamaan energiatehokkuutta niin, ettei palvelujen taso laske. Aukioloaikoina on kuitenkin pystyttävä takaamaan asianmukaiset olosuhteet. Liikuntapaikat lienevät säästölliställä kärkipäässä, jos käykin niin, ettei sähköä ole koko aikaa saatavilla.

Liikuntaa kriisistä huolimatta

Vaikka tuttu liikuntapaikka joutuisi pahimmassa tapauksessa jopa sulkemaan ovensa joksikin aikaa, niin vaihtoehtoja liikkumiseen löytyy. Ei pidä vaipua epätoivoon, vaikka kuntoradalla ei valoja enää normaalin aikataulun mukaan poltettaisiakaan. Katuvalojen sammuttaminenkaan ei haittaa, monessa kunnassa tämä on jo säästökeinona otettu käyttöön. Tärkeintä on se, että lähdet liikkeelle. Lenkille jalan tai hiihtämällä voi yhtä hyvin lähteä kunnallisen otsalampun valossa ja heijastimilla varustettuna. Voimailuharjoituksena lenkin päälle voi hakata halot takkaa tai saunan pesää varten, jos jommankumman omistaa tai tehdä muutaman lihaskuntoliikkeen. Lumien tullessa lumityöt ovat hyvää lihaskuntoharjoittelua koko keholle.

Kotona voi harrastaa monenlaista liikuntaa, vain mielikuvitus on rajana. Pienimuotoisen porrastreeninkin pystyy kotona tekemään, kolmekin porrasta riittää. Niissä voi tehdä helposti erilaisia hyppyjä, kyykyjä, askelluksia, dippejä, punnerruksia jne. Voimalukin onnistuu, vaikka salille ei pääsisikään. Voit käyttää tilapäisvälineinä rautakankea, parrunpätkiä, hiekka- tai mul-



Kuntien energiansäästökampanjat saattavat sammuttaa kuntopolkujen ja -latujen valaistuksen. Hanki kunnallinen otsalamppu, niin voit jatkaa niiden käyttöä pimeälläkin.

tasäkkiä tai jopa vesisankoa. Myös pelkästään oman kehon painoa hyväksi käyttäen voit tehdä todella hyvän lihaskuntoharjoituksen.

Liikuntahaaste

Haasta itsesi tekemään kolmen liikkeen lihaskuntoharjoitus 3–4 kertaa viikossa kahden kuukauden ajan.

Ylävartaloa eli käsivarsia, hartioita, rintalihaksia ja selkää voit helposti harjoittaa punnerruksilla. Asetu konttausasentoon kämmenet lattiaan olkapäiden alapuolelle, hieman hartioita leveämmälle. Napa sisään ja nouse ylös polvien tai varpaiden varaan, laskeudu alas kyynärpäistä koukistaen. Niska pitkänä vartalon jatkeena, käytä rintaa mahdollisimman lähellä lattiaa ja punnerra itsesi ylös. Aloita maltillisella määrällä oman tasosi mukaan ja pyri joka viikko nostamaan toistojen määrää hieman.

Kyykyt harjoittavat pakaroiden ja reisien suuria lihaksia sekä parantavat myös lonkien, polvien ja nilkkojen liikkuvuutta. Ota hieman lantiota leveämpi haara-asento. Jalkapohjat tukevasti lattiassa laskeudu kyykyyn vieden samalla peppua taakse. Voit kuvitella, että olet istumassa tuolilla. Selkä pysyy suorassa linjassa, mutta taipuu luonnollisesti lantiosta hieman eteenpäin. Laskeudu noin 90 asteen kulmaan ja nouse takaisin ylös. Huomaa, että polvet ja varpaat osoittavat kyykätessä samaan suuntaan. Aloita taas maltillisella määrällä

ja lisää toistoja viikoittain.

Viimeinen liike, lankku, aktivoi ja vahvistaa erityisesti syviä lihaksia kehon eri puolilla. Samalla myös ryhti, tasapaino ja vartalonhallinta kehittyvät. Ota konttausasento ja laske kyynärvarret maahan niin, että kyynärpäät ovat kohtisuoraan olkapäiden alapuolella. Jännitä keskivartalo, vedä napa selkärankaan, suorista jalat ja nouse varpaillesi. Olkanivel kiittää, kun kainalosta löytyy 90-asteen kulma. Pidä niska suorassa ja katse vartalon etupuolella. Pidä selkäranka suorana niin, ettei se pyöristy tai notkistu. Lapojen väli ei saa romahtaa alas. Liikettä voit helpottaa laskemalla polvet lattiaan. Aloita tämäkin liike maltillisesti ja lisää lankutusaikaa viikoittain. Voit ottaa sopivassa vaiheessa mukaan jalan noston ja haastaa pakarasi. Tee nosto kuitenkin hallitusti, ettei selkä mene notkolle. Etätöläisille tärkein liike, jonka tähän voi ottaa helposti mukaan, on hartialiuku. Se vahvistaa sekä hartioita että yläselkää ja tuo lisää liikkuvuutta olkapäille. Työnnä eteen ja taakse niin pitkälle kuin voit, kunhan lankku pysyy koossa.

Liikunnallista syksyä lukijoille!
”Reippaus ei maksa mitään!”
Toni Rinta
Urheilujohtaja, Päälystöliitto ry
toni.rinta@paallystoliitto.fi
0299456126



Rovajärven rakentajat kokoontuivat elokuussa vuotuisen tapaamiseensa Keuruulla

Teksti: Martti Heinäaho Kuvat: Tuula Setälä

Rovajärven ampumakentän käyttö on muuttunut. Näin ollen ei enää tarvita alueiden rakennusvastaavia eikä varusmiesrakennusryhmiä. Me vanhat rakennusvastaavat olemme siirtyneet muistelemaan vanhoja nimikkeellä *Rovajärven rakentajat*. Kokoonnumme vuosittain eri puolella valtakuntaa ja otamme myös vaimot mukaan kuuntelemaan meidän juttujamme. Tänä vuonna kokoonnuimme Hotelli Keurusselässä 16.–18. elokuuta. Ohjelmaa ei sovittu etukäteen, vaan se valmistui kokoontujien mielen ja halujen mukaan. Tutustuimme pienryhmissä oman halun mukaan Keuruun keskusta, vanhaan kirkkoon ja Haapamäen Höyryveturipui-
toon. Aika kului muistellessa, sairauksia vertaillessa ja saunoessa. Pieni takapakki tuli, kun risteily siipirasalus Elias Lönnrotilla peruttiin liiallisen vesisateen vuoksi. Keskiviikkoilta huipentui yhteiseen veljesilalliseen, jonka jälkeen olimmekin valmiita yöpuulle. Torstaiaamuna aamupalan jälkeen suuntasimme kotimatkoille. Mielii jäi ajatus ensi vuoden tapaamisesta. Kiitämme kaikkia osallistujia yhdessäolosta ja hyvästä rakentajahengestä.

Tapaamisiin
Martti Heinäaho (PK 33) ja Tuula Setälä



Raimo Toverin muisteloita kuuntelevat Heikki Aho-Mantila, Raija Aho-Mantila ja Seppo Nurminen.



Seurassa myös Jarno Inkinen, tietenkin Raimo Toveri ja Martti Heinäaho.

Minkä väristen lasien läpi asioita tarkastellaan?

Teksti: Juha Susi Kuva: Siiri Susi

Strategia. Moni saattaa sanan kuultuaan tai luettuaan jatkaa matkaansa samalla manaten: "Taas tuota hiton hapatusta, jolla ei ole mitään merkitystä minun arkeeni".

Kyllä sillä nyt sitten vaan on. Jos ei ihan suoraan, niin ainakin heijastuksena. Tämän lehden sivuilla on parikin artikkelia, jotka koskevat Puolustusvoimien henkilöstöstrategiaa, HESTRAa. Asia-kirja astuu suunnitelman mukaan vuoden vaihteessa voimaan. Järjestöt ovat päässeet tutustumaan luonnostekstiin kuluneen kesän aikana. Samoin järjestöt pääsivät syyskuussa tilaisuuteen, jossa kasvokkain keskusteltiin ja annettiin palautetta sisällöstä.

Eihän HESTRAssa asioita suoraan käsketä, vaan se toimii eräänlaisena näkökulmana, mihin suuntaan asioissa edetään ja mitä tavoitellaan. Normit ja muut päätökset sitten aikanaan ovat niitä toimeenpanevia asiakirjoja. Niiden suunta ja henki, perusajatus, juontavat strategiasta.

Päällystöliittolaiselle edunvalvonnalle on tärkeätä, että opistoupseerien asema ja rooli on kirjattu selkeästi ja yksiselitteisesti. Vaativimpien tehtävien säilyminen seuraavien 15 vuoden aikana omalla henkilöstöryhmällämme on tärkeää. Viimeisten jäsenten tehtävä- ja seuraajasuunnitelmaa ei saa kuristaa olemattomiin. Poistuma on luonnollista, mutta turhaa tulppaamista jäljellä oleville ei saa tehdä.

Toinen tärkeä tarkasteltava kokonaisuus on kansainvälisten tehtävien sitominen osaksi tehtävä- ja seuraajasuunnittelua. Tässäkin tulee erottaa esikunta- ja toimistotyöt mahdollisesta puolustusliittouman jäsenmaalle kriisitilanteesta annettavasta avusta. Jälkimmäinen edellyttääkin laajaa yhteiskunnallista keskustelua, jonka perusteella tulee tehdä tarvittavat muutokset lainsäädäntöön.

Nato-liittoutumisen, ja jo nyt tarkkailijajäsenyyden, myötä yhä useamman sotilaan eteen tulee tilanteita, joissa henkilöiltä edellytetään yhteistyötä kansainvälisten toimijoiden kanssa joko täällä kotimaassa tai sitten yhteisissä harjoituksissa ulkomailla. Miten sen oman kielitaidon kanssa nyt olikaan?

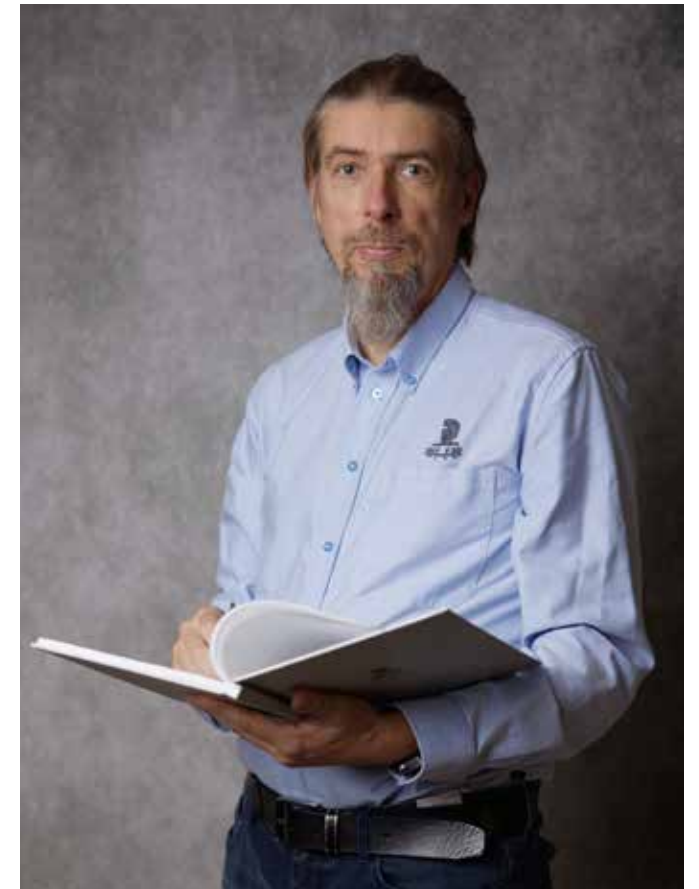
Strategia tähtää 2030-luvulle asti. Matkalla sinne tulemme näkemään muutoksia suomalaisessa yhteiskunnassa. Kapeneva sukupolvi, jonka osajista puolustusvoimat joutuu käymään yhä tiukempaa kamppailua, on oltava myös kohteena. Muuten tulevaisuuden tekijät eivät ole kruunun leivissä.

Joka tapauksessa nyt tehtävät linjaukset strategiassa heijastuvat monen sotilaan ja heidän perheidensä arkeen ja tulevaisuuteen. Halusit sitä tai et. Siksi sen sisältöön kannattaa tutustua.

Voihan viisumi

Melkoinen episodi piti nähdä myös venäläisille myönnettävien turistiviisumien rajoittamisessa. Päätöksen viivästyminen perusteltiin oikeusvaltioperiaatteella. Kuulemma oikeata säädöspohjaa epäämiseksi ei ollut. Lopulta löytyi viisumien myöntämisen negatiivisista vaikutuksista Suomen kansainvälisiin suhteisiin. En mahda mitään, mutta mieleen tulee Kummelin pääministerisketsit, joissa usein tokaistiin, että "Pena sen sitten siinä viime metreillä keksi."

Tämän jälkeen alkoikin spekulatiot, pitäisikö sotaa pakoon lähteville ja palvelukseen astumista vältteville antaa turvapaikkaa vai ei. Pelkkä oletamus, että saattaisiin syyllistyä sotarikokseen, ei voi olla perusteena turvapaikalle. Millä tämäkin ennakointi todennettaisiin? Tällainen peruste sotii maalaisjärkeä vastaan.



Näyttää hiukan siltä, että syyskuussa maahamme saapuneet miehet olivat kritiikittä seuranneet Venäjän hyökkäyssotaa. Kun tilanne alkoikin näyttää siltä, että kohta ollaan itsekkin rintamalla, otetaan Ritolat. Sota ei haittaa, kunhan sen tekee joku muu.

Venäläisten lisääntynyt maahantulo kiinnosti myös eri medioita paljon. Rajamme veljet saivat paljon ansaitsemaansa hyvää huomiota osakseen. Selkeäsanaiset ja asiansa osaavat ammattilaiset ovat aina arvossaan.

Tavataan Pasilassa

Ensi kuussa on Edustajakokouksen aika. Toivottavasti mahdollisimman moni yhdistys saa lähetettyä edustajansa paikalle. Tiedämme tilanteen kentällä, kiirettä riittää. Tästä huolimatta on tärkeää saada mahdollisimman moni paikalle kuulemaan uusimmat edunvalvonnan ajankohtaiset asiat sekä samalla tuomaan oman jäsenistön terveiset hallinnolle.

Kaikkeä ei voi kirjoittaa Päällystölehden sivuilla. Saapukaa yhdistysten edustajat paikalle ja saatte takaisin vietäväksi uusimmat kuultavat kotimaakuntiin.

Marraskuussa pohditaan myös Päällystölehden sisältöä omassa suunnittelupalaverissa. Hallinnon tutut vuositapahtumat ovat tietysti keskiössä, mutta vaihtuvien aiheiden listalle otamme mielellämme ideoita ja esityksiä. Niitä voitte laittaa oheisen palautelinkin avulla tai välittää Edustajakokoukseen lähettämämme edustajan kautta. Tehdään lehteä teille, teidän toiveiden mukaan.





Henkivakuutus kertoo, että rakastat

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

if.fi/henkivakuutus

Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

