

Pääallystö- lehti

2/2023 KESÄKUU



Puheenjohtajapäivät

18 >

Kun en enää jaksa

26 >





SUOMEN ALIUPSEERI 1930-44,
ASEMIES 1945,
SAULI 1946-53,
ALIUPSEERI 1954-74,
TOIMIUPSEERI 1974-89.

PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

93. vuosikerta
ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
ISBN 0788-8554

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2023

aineisto- ja ilmestymispäivät

Numero	Aineisto	Ilmestyy
3	20.9.	13.10.
4	22.11.	15.12.

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. 0299 500 798
marko.jalkanen@paallystoliitto.fi
Jukka Mäkinen
Puh. 050 594 4613
jukka.makinen@paallystoliitto.fi
Jaakko Levä
Puh. 0299 500 787
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: Päällystöliiton
jäsenrekisteri

SISÄLTÖ

6 ■ PÄÄTOIMITTAJALTA

10 ■ PÄÄLUOTTAMUSMIEHET

12 ■ RAJA

7 Ajankohtaista hallinnosta

9 Pitovoimasta

16 Luottamusmiesryhmä

32 Lyhyesti

17 ■ JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ

33 ■ LIIKUNTA

34 ■ EVP



Kannen kuva: Mika Avelin



Peruskurssi 50 - Tervetuloa Lappeenrantaan 8.7.2023

Peruskurssi 50:n valmistumisesta tulee kesällä kuluneeksi 30 vuotta. Kutsumme kaikki kurssilta valmistuneet (avec) kurssitapaamiseen Maasotakoululle, Lappeenrantaan lauantaina 8.7.2023. Ohjelmassa Maasotakoulun esittely, tutustuminen tiloihin ja alueeseen, kahvit Maasotakoululla, seppeleenlasku ali-, toimi- ja opistoupseerikoulutuksen muistomerkille ja illallisristeily Saimaalla m/s Camillalla. Ilmoittaudu kurssitapaamiseen sähköpostitse (ilkka.huttula@paallystoliitto.fi) viimeistään 22.6.2023 sekä varaa itsellesi (avec) risteilyliput 9.-22.6.2023 välisenä aikana Karelia Linesiltä joko osoitteesta sales@kareliainlines.fi tai puhelimitse 05 45 303 80, tunnukset PK50. Samassa yhteydessä varaa illallinen laivalle. Maksa risteilyliput ennen risteilyä Karelia Linesin toimistossa tai lipunmyyntipisteellä, jotka sijaitsevat aivan

laivan läheisyydessä. Illallisen maksaminen tapahtuu laivalla. Hotelli Scandic Patria tarjoaa tapaamiseen liittyen hotellimajoitusta hintaan 155 €/vrk yhden hengen huone ja 175 €/vrk kahden hengen huone. Varaa majoitus varaustunnuksella BPKK070723 osoitteesta: <http://www.scandichotels.fi/?bookingcode=BPKK070723>. Huoneet ovat varattavissa 23.6. asti. Tarkempi ohjelma lähetetään ilmoittautuneille heti juttuun jälkeen.

Kurssiveljet, nähdään runsaslukuisena Lappeenrannassa 8.7.

Lisätiedot:

Ilkka Huttula, ilkka.huttula@paallystoliitto.fi, 040 738 3196
Timo Väisänen, 0440 685 201
Jyrki Lukkarinen, jyrki.lukkarinen@paallystoliitto.fi, 040 301 9291

PÄÄLLYSTÖLIITTO RY

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

Puheenjohtaja Jyrki Lukkarinen 040 301 9291. Järjestöpäällikkö Mika Avelin 040 301 9292.
Jäsensihteeri Anja Mustajoki 040 301 9290, Järjestösihteeri Sanna Karell 040 301 9297.
Päällystämies Marko Jalkanen 0299 500 798, Jaakko Levä 0299 500 787,
Jukka Mäkinen 050 594 4613.

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

Stronger together - toivottavasti myös kotimaassa

Jalkaväenkenraali **Adolf Ehrnrooth** tiivistä talvisodan ope-
tuksen yhteen lauseeseen: "Ei enää koskaan yksin." Puo-
lustusellisessa mielessä tuo lause muuttui todeksi 4.
huhtikuuta 2023, Suomen tullessa Pohjois-Atlantin puo-
lustusliitto Naton 31. täysjäseneksi. Suomen Nato-jäsenyys li-
sää puolustuksemme ennaltaehkäisevää vaikutusta huomatta-
vasti sekä laajemmin Pohjoismaiden, koko Itämeren alueen ja
Pohjois-Euroopan vakautta ja turvallisuutta.

Turvaverkko ei kuitenkaan tule ilmaiseksi. Se vaatii huomatta-
via panostuksia, niin taloudellisia kuin henkilöstövoimavaroja.
Naton kuopuksena Suomi varmasti haluaa näyttää kumppa-
neilleen, että lunastamme paikkamme ja hoidamme oman ruu-
tumme kiitettävästi oman maamme puolustuksesta tinkimättä.
Tällä on hintansa, ja valtion pitää olla valmis se maksamaan,
sillä Nato ei ole rusinat pullasta -vaihtoehto. Jäsenmaana Suo-
mi osallistuu täysipainoisesti Naton yhteiseen puolustukseen,
mikä tarkoittaa sitoutumista, työtä, henkilöstöä ja kustannuk-
sia. Naton ja kansainvälisten esikuntien työhön osallistuvien
suomalaisotilaiden palvelussuhteen ehtojen neuvottelut ovat
edelleen kesken. Kyseessä on suuri ja tärkeä kokonaisuus. Yk-
silön näkökulmasta on aivan eri asia lähteä puoleksi vuodeksi
tai vuodeksi kriisinhallintatehtäviin maailmalle kuin kolmen-nel-
jän vuoden rotaatioon Nato-tehtäviin. Rekrytointipohjan ja hen-
kilöstön jaksamisen turvaamiseksi palvelussuhteen ehtojen tu-
lee olla kannustavat ja aidosti kilpailukykyiset. Tehtävien keston
vuoksi on ammattisotilaiden lisäksi kiinnitettävä erityistä huo-
miota myös puolisoitten ja perheiden aseman tukemiseen.

Eduskuntavaalit ovat ohitse ja kansa on puhunut. Tätä kirjoit-
taessani Säätytalossa on käynnissä hallitusneuvottelut. Sääs-
töpaineet valtion taloudelle ovat suuret, samoin kuin monen
sektorin rahantarvekin. Vaalien alla puolueet toivat laajasti esiin
Puolustusvoimien määräraharatpeen. Toivon, että uusi halli-
tus ymmärtää sisäisen ja ulkoisen turvallisuuden rahoituksen
tarpeellisuuden, ettei historia toista itseään ja käy kuten vuon-
na 2011, jolloin myös oli tarve lisärahoitukselle, mutta halli-
tus päättikin leikata puolustusbudjettia. Seurauksen muistam-
me valitettavan hyvin, ja sen vaikutukset tuntuvat vielä tänäkin
päivänä, kun normaaliolojen palkatun henkilöstön määrää vä-
hennettiin Puolustusvoimauudistuksessa lähes sietorajalle.
Puolustusvoimien henkilöstöä edustavien liittojen kannat kiin-
nostavat poliitikkoja. Järjestöt kutsuttiin toukokuun alkupuolella
Säätytalolle hallitusneuvotteluiden puolustuspolitiikan jaoston
kuultavaksi henkilöstöasioiden yhteiskuulemiseen. Lausuim-
me yhtenevän kantamme Upseeriliiton, Aliupseeriliiton ja JHL:n
kanssa kolmen pääteesin muodossa poliitikoille. Puolustusvoi-
mien työaikalaki uudistetaan työssä jaksamisen parantamiseksi
ja henkilöstön palautumisen varmistamiseksi. Kyseessä ei ole
työmarkkina-asia vaan lainsäädäntöasia, joka kuuluu poliitikoil-
le. Kyse on aivan vastaavasta työelämän lakitasoisesta turva-
verkosta kuin mitä yleinen työaikalaki antaa muille työntekijöille
ja virkamiehille. Puolustusvoimien henkilöstö turvaa Suomea ja
nyt myös liittolaisiaan, joten eikö olisi vähintäänkin kohtuullista,
että valtio vastaavasti turvaisi ajantasaisella työaikalalla am-



Kuva: Juha Susi

mattisotilaansa ja siviilihenkilöstönsä. Nostimme esille myös
osaavan ja riittävän henkilöstön tärkeyden. Nato-Suomen on
panostettava kansainvälisten tehtävien palvelussuhteen ehto-
ihin, unohtamatta kriisinhallintatehtäviä. Puolustusvoimien lisä-
talousarviossa saamat sadat henkilötyövuodet päättyvät tämän
vuoden lopussa. Tämän ja Naton jäsenyyden mukanaan tuoma
henkilöstötarve yhdessä lisäävät jo olemassa ollutta henkilöstö-
vajetta. Ulkoinen turvallisuus tarvitsee lisää tekijöitä, sillä osaa-
va ja riittävä henkilöstö takaa turvallisuuden ja uskottavan puo-
lustuskyvyn. Nyt on politiikoilla näytön paikka, on aika muuttaa
vaalilupaukset todeksi. Sisäinen ja ulkoinen turvallisuus eivät
ole säästön vaan panostuksen paikka - itsenäisen Suomen ta-
kuun lukko.

Puolustusvoimain lippujuhlan päivää vietetään osuvalla ja ajan-
kohtaisella teemalla *Vahvat yhdessä – ilmassa, maalla ja me-
rellä*. Laajemmin ajateltuna tuossa lauseessa kiteytyy myös
puolustusliiton perimmäinen ajatus. *Vahvat yhdessä – valtio,
työnantaja ja henkilöstö*, tämäkin olisi kova kolmikko, ja toivot-
tavasti tässä murroksessa olevassa turvallisuustilanteessa löy-
dämme tuolla kolmikolla yhteisen sävelen Nato-Suomen synnyt-
tämiseksi. Lippujuhlan päivä on perinteisesti sotilaiden juhlaa
ja haluankin Päälysteliiton puolesta onnitella kaikkia ylennettyjä
ja palkittuja. Ylennykset ja mitalit toki lämmittävät, mutta tar-
vitsemme myös aikaa palautua hektisestä arjesta, aikaa olla
läheistemme kanssa. Toivon, että teille kaikille kesän aikana tä-
hän järjesty mahdollisuus. Toivotan jäsenillemme ja yhteistyö-
kumppaneillemme perheineen mitä parhaita kesää.

Jyrki Lukkarinen
puheenjohtaja

Sopimus on muutakin kuin palkankorotuksia

Teksti: Juha Susi Kuva: Jyrki Lukkarinen



Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus astui voimaan maaliskuun alussa. Tie sopimuksen syntyyn sai uusia piirteitä viime vuoden lopussa, kun tuolloin voimassa olevaan sopimukseen kirjattujen palkankorotusten neuvottelut eivät edenneetkään ennakoidusti. Työnantajaa edustava Valtion työmarkkinalaitys lopetti neuvottelut tammikuussa, ja työntekijöitä edustavat järjestöt olivat lopulta pakotettuja irtisanomaan voimassa olevan sopimuksen.

Sopimuksen irtisanomisen jälkeen neuvotteluita alettiin jälleen käymään puhtaalta pöydältä, jolloin mukaan tulivat myös tekstikysymykset palkankorotusten lisäksi. JUKOa neuvotteluissa edustivat neuvottelupäällikkö **Markku Kojo** (JUKO) ja JUKOn valtion neuvottelukunnan puheenjohtaja **Jone Rinne** (Suomen Poliisijärjestöjen Liitto, SPJL).

- Kevättalven neuvottelut olivat liittokierros, eikä niitä ohjattu muodollisesti keskusjärjestöjen toimesta. Käsitykseni on, että Teollisuustyönantajat koordinoi puolestaan työnantajapuolta varsin tarkasti, Kojo ar-

vioi mennyttä neuvottelukierrosta yleisellä tasolla.

Usein palkankorotustavoitteiden puheissa esiintyi Saksassa teollisuudessa solmittu sopimus, joka sisälsi myös verottomat kertaerät. Kojo näkee tälle selkeän taustan.

- Saksa on yksi meidän tärkeimmistä kauppakumppanimaista. Samoin heidän neuvottelujärjestelmänsä on verrattavissa meidän järjestelmäämme. Kilpailukykyämmekin verrataan usein juuri Saksaan.

Neuvottelukierroksen aikana valtion neuvotteluihin kohdentui painetta myös pöydän ulkopuolelta.

- Valtion neuvottelut nousivat mediassa esiin voimakkaasti, aivan kuten niillä olisi haluttu vaikuttaa. Tämä heijastui osaltaan neuvottelupöydän toimintaan. Mikä vaikutus sillä oli lopputulokseen, jää avoimeksi, Rinne kuvailee tuntemuksiaan.

Neuvotteluihin valmistaudutaan jo työrauhan aikana

JUKOn valtiosopimuslalla on vakiintunut malli, jolla neuvotteluihin valmistaudutaan.

Jone Rinne ja Markku Kojo toimivat JUKOn neuvottelijoina valtion sopimuspöydässä. Molemmat ovat tyytyväisiä saavutettuun sopimukseen, joka kehittää palkankorotusten lisäksi myös työelämälaadullisia tekijöitä tekstiurijauksien kautta.

Työtä tehdään ensin neuvottelukunnan sisällä ja kahden muun neuvotteluihin osallistuvan pääsopijajärjestön (PRO, JHL) kanssa.

- Näillä järjestöjen keskinäisillä tapaamisilla haetaan yhteistä viestiä työnantajan suuntaan. Tosin tiedämme jo ennakkoon esimerkiksi palkankorotusten suhteen, miten pääsopijat haluavat niitä painottaa. Tämä tulee jäsenistön suunnasta, Kojo avaa valmistautumista.

Rinne korostaa työryhmien roolia ennen neuvotteluiden alkua.

- Työryhmät toimivat aktiivisesti jo sopimuskauden aikana. Käsitykseni mukaan myös työnantajan tahto on se, että työrauhan vallitessakin työryhmissä voidaan nostaa kehittämistarpeita esiin. Tällöin kukaan

ei tule yllätetyksi neuvottelupöydässä niistä tavoitteista, joita toisella osapuolella on.

Työryhmät eivät neuvottele vaan valmis-televat asioita. Rinne haluaisikin entistä vahvemman mandaatin työryhmille.

- Valtion neuvottelukunta seuraa, mistä työryhmissä keskustellaan. Näin saamme jo ennakkoon tietoa myös työnantajan näkemyksistä ennen varsinaisia neuvotte-luita.

Sopimuksilla ei ole juurikaan vertailtavuutta

Kumpikaan neuvottelijoista ei halua ver-rata kaatuneen sopimuksen ja nyt solmitun sopimuksen sisältöä toisiinsa.

- Sopimuksethan olisivat täysin erilaisia. Irtisanottu sopimus olisi koskenut vain palkkankorotuksia, kun nyt uuteen solmittuun sopimukseen saimme kirjattua myös tekstiosuuksia, Kojo perustelee.

Myös Rinne korostaa tekstikirjausten merkitystä.

- Kyse on työelämälaadullisista kirjauksista. Hyvä sopimus vie palkkankorotusten lisäksi myös tätä puolta eteenpäin. Valtio-kin joutuu kamppailemaan entistä enemmän uusista työntekijöistä tulevaisuudessa. Jos palkkataso on suurin piirtein sama, on näillä työelämälaadullisilla kysymyksillä siinä vaiheessa iso merkitys.

Uusi sopimus mahdollistaa myös paikallisen sopimisen tarkentavien virkaehtosopimusten kautta. Valtiolla työskentelee hyvinkin erilaisilla hallinnonaloilla henkilöstöä, jolloin tarpeet sopimusvarallisuuden kohdentamiseksi poikkeavat toisistaan huomattavasti.

- Sopiminen ei pääty pääneuvotteluun vaan jatkuu myös virastotasolla. Nyt tähän on varattu mahdollisuus, jolloin voidaan aidosti käyttää isoja virastokohtaisia eriä, Rinne muistuttaa.

Neuvotteluissa työnantajalle tuotiin esiin selkeä tahto solmia paikallisia sopimuksia virastoittain, ja nyt tähän on hyvä mahdollisuus.

- Valtiolla on myös käytössään täysperälautamalli. Jos virastokohtaisissa neuvotteluissa ei päästä sopimukseen, perälauta takaa korotuksen yleiskorotuksena. Tämä poikkeaa monesta muusta sopimus-alasta, joissa perälaudassa työnantaja määrittää varallisuuden kohdentamisesta, Kojo avaa sopimusmaailmaa.

Kun eri alojen sopimuksia alkoi keväällä syntyä, moni tuijotti vain korotusprosentteja.

- Kannattaa myös vilkaista, milloin ensimmäiset uuden sopimuskauden korotukset astuvat voimaan, Rinne vinkkaa.

Jakamisen vaikeus tullee heijastumaan tarkentavaan sopimiseen

Nyt solmittuun sopimukseen on kirjattu 1.3.2024 lukien yleiskorotus, jonka suuruus vaihtelee 1–2 prosenttiin. Lopullinen osuus määräytyy myöhemmin käytävissä virastokohtaisissa neuvotteluissa, joissa yleiskorotuksen ja virastoerän suhdetta voidaan muuttaa. Virastoerä voi olla suuruudeltaan enintään 1,5 prosenttia. Neuvottelijat eivät halua arvuutella, millaisiin ratkaisuihin kukin hallintoala päätyy.

- Tämä tulee suoraan JUKOn sisältä, riippuen mitä kukin haluaa painottaa. Nämä tulevat eriytymään paljon, Kojo arvioi.

- Tarkentavien sopimusten neuvottelijoilla on jakamisen vaikeus. Kehittääkö esimerkiksi palkkausjärjestelmiä kohdentamalla vai yrittääkö taistella inflaatiota vastaan yleiskorotuksena, Rinne toteaa.

Palkkankorotukset eivät kiihdytä inflaatiota

Inflaatio on laukannut viimeisen vuoden aikana, vaikka osoittaakin Tilastokeskuksen mukaan nyt hiukan laantumista. Ostovoiman heikkeneminen heijastui myös käytyihin neuvotteluihin. Kojo seurasi eri ekonomistien arvioita inflaation kehittymisestä neuvottelukierroksen aikana.

- Puheissa varoiteltiin suurten korotusten kiihdyttävän lisää inflaatiota. Kun ensimmäisiä sopimuksia oli saatu solmittua eri aloilla, viestittiin, etteivät nyt solmitut sopimukset kiihdytä ostovoiman heikkenemistä eivätkä ne vie Suomen kilpailukykyä maailmamarkkinoilta.

Sama kuva on muodostunut Rinteelle. Korotukset eivät täysin torju inflaatiota ostovoiman kehittymisestä, mutta eivät vastaavasti ole sitä kiihdyttämässäkään.

- Euroopan keskuspankki on nostanut korkoja ja tehnyt korkopolitiikkaa, jolla pyritään saamaan kulutusta pienemmäksi. Kulutus ruokkii inflaatiota. Kun kysyntäpainne laskee, vaikuttaa se inflaation alentavasti.

Medioissa kunta-alan sopimus nousi esiin neuvottelukierroksen aikana. Sopimus tuo alalle muita paremmat palkkankorotukset, koska ne sisältävät vertailtavuuden teollisuus- ja ventialoilla solmittaviin sopimuksiin. Kojo ei näe tässä ongelmaa.

- Jos tietyllä alalla ollaan palkkakuopassa, tulee laatia selkeä palkankehittämissuunnitelma. Jos tätä ohjelmaa ei sidota mihinkään verrokkiin, ei kuoppaa saada taitettua koskaan. Verrokki plus jotain luovat pohjan kehittämiselle.

Rinne muistuttaa, ettei vastaavaa voida tehdä valtion sopimuksiin.

- Kunnallinen sopimisen vapaus on erilaista. Meillä lopullisen päätöksen tekee eduskunta hyväksymällä sopimuksen.

Valtiolla on palkkaus- ja tilastotyöryhmät, jotka tekevät selvitystyötä palkkauksesta ja sen perusteista. Palkkauksen kehittymisen ja vertailtavuus muihin aloihin tulee olla kunnossa myös rekrytointeja ja pitovoimaa ajatellen.

- On hyvä, että tätä vertailtavuutta tehdään. Me valtiolla työskentelevät toimimme valtaosin erilaisissa asiantuntijatehtävissä, eikä suoraa vertausta muihin aloihin voida tehdä, Rinne jatkaa.

Juuri ennen eduskuntavaaleja muistutettiin kilpailukyky sopimuksen vaikutuksesta työntekijöiden kukkaroon.

- Vaikka lomarahojen leikkaamiset ovat takana ja työajan pidennyksistä on sovittu uudestaan, on vielä sote-maksujen siirto työntekijöille voimassa, Kojo muistuttaa.

Rinne näkee kikyn olleen tupon jatke.

- Mahdollisista maksujen siirroista tulee sopia laajasti ja keskitetysti. Mikä olisi se nykypäivän mekanismi, jolla tämä voitaisiin tehdä? Toivon, ettei uutta kikyä enää tulisi. Jos ei ole rahaa, ei leikata omilta. Ei se ainakaan mikään sisään heitto -valtti olisi.

Markku Kojo

- JUKOn valtiosektorin neuvottelupäällikkö
 - Oikeustieteen kandidaatti, 64-vuotias
 - Työskennellyt aikaisemmin mm. asiamiehenä Suomen Eläinlääkäriliitossa, neuvottelupäällikkönä ja johtajana Suomen Lääkäriliitossa sekä Akavan asiantuntijatehtävissä
 - Naimisissa, kolme aikuista lasta
 - Harrastaa liikuntaa, musiikkia ja kirjallisuutta
- Motto: Toivoa on, vaikka maailma on ruma.

Jonne Rinne

- JUKOn valtiosektorin puheenjohtaja, Suomen Poliisijärjestöjen Liiton puheenjohtaja
 - Ylikonstaapeli, Executive MBA, kauppatieteen maisteri, hallintotieteiden maisteri, EuroCOP:n presidentti, 41-vuotias
 - Työskennellyt aikaisemmin mm. eri poliisi-tehtävissä: partioitehtävät, rikostutkinta, talousrikostutkinta, Keski-Suomen poliisilaitoksen taluspäällikkö
 - Naimisissa, kaksi lasta
 - Harrastaa kuntoilua
- Motto: Sinä päivänä, kun et enää halua olla parempi, et enää ole hyvä.

Sopimus on syntynyt, mutta työtä riittää

Teksti: Juha Susi Kuva: Juha Suden kotiarkisto

Valtion virkaehtosopimusneuvottelut saatiin maaliin mutkan kautta. Alun perin neuvotteluita piti käydä vain palkan- korotusosuudesta voimassa olevan sopimuksen toisen vuoden osalta. Neuvottelupöytä ei nyt suoraan istunut ulkopuolisia, mutta muun työmarkkinajärjestelmän heijasteet näkyivät työnantajan toiminnassa: valtio ei halunnut olla päänavaaja. Lopulta neuvottelut katkesivat, ja työntekijöitä edustavat järjestöt olivat pakotettuja irtisanomaan sopimuksen. Alkoi uuden sopimuksen vääntö.

Jälkikäteen katsottuna solmittu sopimus vaikuttaa tässä maailmantilanteessa vallan mainiolta. Vaikka korotukset eivät nyt suoraan peittoa inflaation vaikutuksia, tuovat ne edes jotain helpotusta kukkaraan. Huhtikuinen kertaerä ja toukokuussa maksuun tullut 3,5 prosentin yleiskorotus eivät ole ainoat tiillä näkyvät tekijät, vaan oman osansa tuovat lähestyvät virastoeräneuvottelut. Näiden kohdentamisesta on viime syksynä tehty linjaukset liiton Edustajakokouksessa. Myös tekstimuutoksissa tapahtui positiivista etenemistä. Mikä tärkeintä, sopimukseen päästiin ilman työtaistelutoimenpiteitä. Sopiminen kannattaa aina, ainakin kun vertaa lopputuloksia.

Yhtä hyvin ei mene Nato-tehtävien osalta. Hyvin käyntiin lähteneet neuvottelut henkilöstösäännöistä ovat takunneet viime metreillä. Aika uskaliaalta tuntuisi lähteä tehtävään tietämättä, mitä siitä maksetaan ja mitä muita etuisuuksia tehtävään kuuluu. Eihän tässä voi olla kysymys siitä, että katsotaan, kuinka halvalla tehtävät saadaan täytettyä. Tuntemattomassa sotilaassa todettiin, että Pohjanmaalla oli pitänyt sitoa poikia puuhun kiinni. Onhan niitä innokkaita varmasti Nato-tehtäviinkin, mutta entä sen jälkeen, kun arki ja rutiini astuvat kuvioihin?

Puheenjohtajapäivät osoittivat tarpeellisuutensa

Puheenjohtajapäivät luotiin aikanaan korvaamaan keväinen Edustajakokous. Kyseessä ei ole mikään päätöksentekotilaisuus, vaan niiden aikana pohditaan toimintaa ja annetaan suuntaviivoja hallitukselle. Näitä linjauksia hallinto hyödyntää valmistellessaan Edustajakokouksen materiaalia yhdistysten edustajien päätöksenteon pohjaksi. Tämän vuoden ohjelmaa voi kuvata erinomaiseksi tältä osin.

Teemana oli yhdistysten toimivuus ja sen turvaaminen edunvalvonnan takaajana. Tässä ei tietyksi ole mitään ongelmaa niissä yhdistyksissä, jotka edelleen toimivat ja osallistuvat liiton tilaisuuksiin. Mutta entä ne yhdistykset, jotka eivät ole niin aktiivisia? Kun toiminta on hiipumassa, kannattaa tarttua ajoissa toimenpiteisiin yhdistystoiminnan purkamiseksi. Yhdistykset ovat itsenäisiä toimijoita, joiden toimintaa sitoo ja ohjaa yhdistyslaki veloitteineen. Purkupäätöksen tekijät löytyvät yhdistyksestä, ei ulkopuolisista kuten liitosta. Puheenjohtajan nuijan jättäminen pöytälaatikkoon



ei riitä lakkauttamiseksi. Apua ja neuvoja on kyllä saatavilla niitä tarvitseville.

Useat yhdistysten edustajat toivat viestiä, jonka mukaan he haluavat jatkaa nimenomaan jäsenyhdistysrakenteella niin pitkään, kun toimijoita vaan riittää. Moni oli kartoittanut toimintaedellytystensä mahdollistuvan vielä 2030-luvulla. Toiminnan aikaan purkautuessa, tarjotaan mahdollisuutta henkilöjäsenyyteen tai liittymistä vielä toimivaan naapuriyhdistykseen.

Säätytalon ratkaisuja odotetaan

Toivottavasti lehden ilmestymisen aikoihin meillä on jo tiedossa, millaisen hallituksen luotsaamana maataamme johdetaan. Sotilailla mielenkiinto kohdistuu varmaankin ennen vaaleja hövelisti luvattuihin lisähenkilöihin ja työaikalain uudistamiseen.

Näin Kevan listoilla olevana toinen mielenkiintoinen seikka on väläytellyt eläkkeiden indeksikorotusten leikkaukset. Onhan ansaitulla eläkkeellä jonkinasteinen omaisuudensuoja, mutta äkkiäkös siihen nyt muutoksen tekee. Sekin varmasti olisi tilapäinen kuten autovero. Toivottavasti tämä leikkuriuutinen osoittautuu ankaksi.

Hetki aikaa huilahtaa, hyödynnetään se

Päällystölehden lukijapalautetta antaneiden kesken olemme arponeet muutamia tavarapalkintoja. Onnetar suosi tällä kertaa seuraavia: **Petri Juvonen, Juha Iire** ja **Antti Kymäläinen**. Onnittelut myös ylennetyille sekä kunniamerkeillä palkituille.

Viestit eri suunnista kertovat kireestä. Toivottavasti kesäsi tarjoaa tähän rumbaun tauon.

Toivotan Päällystölehden puolesta lukijoille hyvää kesää. Huilataan ja palataan syksyllä sorvin ääreen.

Syntyykö työtehtävien pienistä puroista liian suuri joki?

Teksti: Kapteeni Ville Salmenhaara, Päälystöliiton hallituksen jäsen Kuva: Juha Susi

Lisääntyneet tehtävät vs. organisaation kapeus

Venäjän hyökättyä Ukraina ja Suomen Nato-liittymisprosessin/jäsenyyden myötä lisääntyneet valmiustehtävät ovat aiheuttaneet haasteita Puolustusvoimien eri organisaatioissa. Haasteita on etenkin Ilmavoimissa, mutta epäilen muidenkin puolustushaarojen painivan samankaltaisten ongelmien parissa. Ilmavoimien AKV/AKT-toiminnasta vastaavia organisaatioita ei ole kaikilta osin luotu nykyisen tasoiseen valmiuden ylläpitoon, jolloin myös ylityömäärät ovat jälleen kääntyneet hienoiseen nousuun. Valmiustehtävien lisäksi sotilaiden työkuormaa on lisännyt myös Nato-jäsenyyteen liittyvien tietojärjestelmien, organisaation ja toimintojen yhteensovittaminen. Suomessa ja ulkomailla järjestettävät kansainväliset harjoitukset jatkavat olemassaoloaan, eikä unohtaa sovi myöskään puolustusvoimien reservin kertausharjoitusvuorokausien kohonnutta määrää.

Tämän lisäksi Ilmavoimia työllistää jo aiemmin päätetty JF-35-hankinta sekä Ilmavoimien integroidun tiedustelun, valvonnan ja johtamisen järjestelmäkokonaisuuden (IITVJ) käyttöönoton projekti ILJO24. Näissä projekteissa henkilöstö on osin mukana oman työnsä ohella, ja eikä näin merkittäviä tehtäviä voi hoitaa vasemmalla kädellä. LTAE-tehtävät poistuvat henkilöstörakenteesta vuoden vaihteessa, mikä osaltaan lisää tehtävien kasaantumista. Kun useita eri tehtäviä kasaantuu yhdelle henkilölle, pienistä puroista kasvaakin jo suuri joki. Henkilöstön venymisestä työkuorman alla on tullut säännöllistä ja pitkäkestoista. Tämä on lisännyt henkilöstön altistumista työstressille ja työuupumiselle, mikä on näkynyt kasvaneina poissaoloina, kiireenä ja kireytenä työpisteillä. Tämä ei kuitenkaan vielä ole näkynyt hälyttävästi työilmapiiriksi - asiaa pitää kuitenkin herkeämättä tarkkailla.

Työtehtävien priorisointi vai tekemättä jättäminen?

Päälystöliiton johdon ja Ilmavoimien komentajan helmikuuisessa tapaamisessa kenraali Keränen totesi, että työtehtäviä tulee

kyetä priorisoimaan ja tarvittaessa jättää osin tekemättä. Tämän linjauksen toteuttaminen ei ole aivan yksinkertaista, vaan se vaatii tehtävien selkeitä priorisointeja ja tarkempaa ohjeistusta puolustushaara tasalta. Kokemukseni on, että yksittäisen joukko-osaston tai pataljoonan komentaja harvemmin jättää suunniteltuja ja käskettyjä tehtäviä suorittamatta, toki joukko-osastossakin tehtäviä pitää tarkastella resurssien näkökulmasta. Peliyhtiö Supercellin toimitusjohtaja **Ilkka Paananen** totesi Ilmavoimien vuosipäivän juhlapuheessa 3.3. yrityksensä listaavan, mitä työtehtäviä he eivät tee, eivätkä sitä, mikä on tehtävien tärkeysjärjestys. Tällöin yrityksen rajallinen työpanos kohdentuu automaattisesti oikeisiin asioihin.

Pv:n henkilöstrategia vuoteen 2030+ asti on viimeistelyvaiheessa, ja yksi tavoitteista on henkilöstön toimintakyvyn kehittäminen. Valitettavasti tämä uhkaa kasvavassa työpaineessa jäädä lapsipuolen asemaan. Ilmavoimissa on kilpailutoiminta toistaiseksi keskeytetty, ja kevään aikana on esimerkiksi peruttu Ilmavoimien jääkiekkomestaruuskilpailut. Kilpailuihin osallis-

tumiseen on ennen saatu hyväksi luettua työaikaa, mutta uuden linjauksen mukaan nämä ovat työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintaa. Toivottavasti asiaan saadaan piakkoin ohjeistus Pääesikunnasta, joka kannustaa ja mahdollistaa henkilöstön osallistumisen näihin tapahtumiin.

Yhteenveto

Valmiustehtävien "uusi normaali taso", lisääntyneet harjoitukset, eri kehitysprojektit ja Naton mukanaan tuomat tehtävät vaativat Puolustusvoimat keskittymään oleelliseen ja selkeää ohjeistusta puolustushaaratatasalta, mitä työtehtäviä suoritetaan ja mitä jätetään tekemättä, unohtamatta henkilöstön toimintakyvyn ylläpitoa ja virkistystä.

Kapteeni Ville Salmenhaara, 48 v

- Kotipaikka Jyväskylä
- Valvontajohtaja
- Ilmaoperaatiokeskus/Ilmavoimien esikunta, Tikkakoski





Akava palkitsi Päälystöliiton toimijoita

Teksti ja kuva: Juha Susi

Puheenjohtajapäivien yhteydessä jaettiin Akavan myöntämiä ansiomerkkejä ansioituneille Päälystöliiton toimijoille. Merkit jakoi liiton puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen**.

Akavan hopeinen ansiomerkki myönnettiin pääluottamusmies **Marko Jalkaselle** (kuvassa vas.). Hopeinen ansiomerkki voidaan myöntää kymmenen vuoden aktiivisen toiminnan perusteella.

Akavan pronssinen ansiomerkki hopeisin lehvin myönnettiin järjestöpäällikkö **Mika Avelinille** (kuvassa oik.). Merkki voidaan myöntää vähintään kahdeksan vuoden aktiivisen toiminnan perusteella.





Pitovoimasta

Teksti: Jarno Pöntinen Kuva: Juha Susi

Pitovoima eli tekijät, jotka saavat ihmisen pysymään työssään tai tekevät työnantajan toista houkuttelevammaksi, ei ole ollut huolenaihe Puolustusvoimissa. Ei sille ole ollut tarvetta, koska ammattisotilaita ei ole virrannut muille työnantajille suuria määriä. Tähän on johtanut se, että upseerien ja opistouseserien koulutus ei ollut yhteismitallinen siviilipuolen koulutuksen kanssa, mikä esti työhön pääsyn. Ei ollut vaihtoehtoa. Samaan aikaan asuminen oli halpaa verrattuna yleisiin asuntomarkkinoihin, ja Keskussotilassairaalan tukema työterveyshuolto oli palveluiltaan paljon laajempi kuin nykyinen lain minimivaatimukset täyttävä malli.

Kun upseereiden koulutusta uudistettiin vuosituhanen alussa, muuttui se samalla yhteismitalliseksi vastaavan tasoisten siviilipintojen kanssa. Nyt töitä löytyy myös aitojen ulkopuolelta ja koulutus kelpaa niihin. Samalla sotilaseläkeikä on noussut suhteessa enemmän kuin muut eläkkeet, ja eläkekertymän tavoiteprosentti pienentynyt. Voidaan todeta ammatin houkuttelevuuden ja pitovoiman pienentyneen. Samalla nuorten ikäluokkien halu tehdä pitkä työura saman työnantajan palveluksessa on vähentynyt. Tämä aiheuttaa tulevaisuudessa haasteen, kuinka saadaan riittävästi päteviä henkilöitä sotilasuralle ja kuinka heidät saadaan pysymään uralla pitkään eli eläkkeelle asti.

Puolustusvoimilla on halutessaan mahdollisuuksia lisätä pitovoimaa omin toimenpitein. Työn tekijöille tärkeitä asioita ovat mm. perheen ja työn yhteensovittaminen, työolot, työvälineet ja mahdollisuus vaikuttaa näihin asioihin. Laadukas esimiestyö ja jatkuvan oppimisen toteutus parantavat henkilöstön osaamista sekä lisäävät käytettävyyttä. Näihin asioihin panostaminen ja niiden helpottaminen on pitovoiman parantamista.

Laajennetaan eri työaikamuotojen käytömahdollisuuksia rajoittamisen sijaan tehtävissä, joissa niiden käyttö on mahdollista. Etätöitä tehtiin korona-aikana lähes rajattomasti, mikäli tehtävä sen mahdollisti. Miksi sitä piti rajoittaa, vaikka kokemukset olivat kuitenkin positiivisia? Samalla on lisätty avokonttoreita, jotka eivät välttämättä edistä työn tekemistä ja siihen keskittymistä, mikä on ristiriitaista hyvinvoinnin ja tehokkuuden kannalta. Mahdollistetaan paikkariippumaton työ eli se, että töitä voisi tehdä esimerkiksi matkustaessaan kotoa työpaikalle. Tällä parannetaan etenkin reppureiden mahdollisuuksia yhteensovittaa perhe-elämä ja työ joustavasti. Eikö työ kuitenkin ole saman arvoista riippumatta siitä, missä sitä tehdään. Tämä alentaa myös kynnystä hakeutua töihin toiselle paikkakunnalle.

Opistouseserit ovat käyneet jatkokurszin kymmenennen palvelusvuoden aikoihin, samoin upseerit omat kurssinsa.

Tämän jälkeen uraa on noin 20 vuotta jäljellä. Tuntuisi kummalliselta, jos työntekijän osaamista ei tarvitse päivittää tänä aikana. Puolustusvoimilla on omassa koulutustarjonnassaan lukemattomia kursseja ja koulutuksia, jotka jäävät toteutumatta hakijoiden vähyden vuoksi. Laadukas esimiestyö korostuu niin koulutuksiin ohjaamisessa kuin työilmapiirin ylläpitämisessä. Se onkin pitovoiman kannalta yksi tärkeimmistä asioista.

Jaksaminen ja työmäärän kohtuullisena pitäminen ovat kriittisiä tekijöitä pitovoiman kannalta. Kohtuuttomat työputket poissa kotoa tai valmiudessa eivät lisää pitovoimaa pitkällä tähtäimellä. Tämän vuoksi työaikalakimme (Laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta 218/1970) tulisi uudistaa pikimmiten vastaamaan tämän päivän vaatimuksia ja työhön sidoksissa oloaika vastaamaan muiden alojen vuosittaista kokonaistyöaikaa. Tämä tulisi olla työntekijöiden ja työnantajan yhteinen tavoite.

Summa summarum - helpotetaan työn tekemistä eri aikoina ja eri paikoissa eri työaikamuotoja hyödyntäen ja työtiloja parantaen. Huolehditaan henkilöstön jatkuvasta oppimisesta ja edistetään hyvää työilmapiiriä. Yritetään saada työhön käytetty aika kilpailukyiseksi muuhun valtionhallintoon ja työmarkkinoihin verrattaessa. Siitä sitä pitovoimaa alkaa syntyä.

Matkapäiväkorvaukseen täsmennyksiä

Teksti: Marko Jalkanen Kuva: Pasi Jalkanen



Tänä keväänä valtion sopimuskaudelle 2023–2025 neuvoteltu uusi virka- ja työehtosopimus toi virkamiesten matkapäiväkorvaukseen laajennuksen, jonka pyrkimyksenä on vähintäänkin osaltaan korvata vapaa-ajalla tapahtuvaa matkustamista. Matkapäiväkorvaus on aikaisemmin koskenut vain työhön liittyvää matkustamista vapaapäivänä, kuten viikonloppuisin, mutta nyt laajennus koskee ulkomaille arkipäivänä tehtävää matkustamisesta. Mikäli virkamies on määrätty matkustamaan ulkomaille arkipäivänä tai työvuoroluettelon mukaisena työpäivänä siten, että yksinomaan matkustamiseen käytetystä ajasta vähintään kolme tuntia sijoittuu kyseisen vuorokauden säännöllisen työajan ulkopuolelle, maksetaan hänelle 55 euron suuruinen matkapäiväkorvaus.

Puolustusvoimissa säännöllistä työaikaa on nyt täsmennetty siten, että sillä tarkoitetaan jaksotyössä klo 8.00–16.15 välistä aikaa; virastotyöajan mittaista työaikaa noudattavalla 7 tunnin 15 minuutin työvuoron mukaisia kellonaikoja. Matka-ajan laskennassa huomioidaan matkustus ennen säännöllisen työajan alkamista sekä sen päättymisen jälkeen.

Aiemmat matkapäiväkorvausta koskevat sopimuskirjaukset, joista on sovittu matkakustannusten korvaamisesta tehdysä valtion virka- ja työehtosopimuksessa, ovat yhä voimassa. Mikäli virkamies on määrätty matkustamaan työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä siten, että yksinomaan matkustamiseen on käytetty aikaa vähintään viisi tuntia, on hänellä oikeus matkapäiväkorvaukseen. Näissä tilanteissa matkapäiväkorvaus kotimaan virkamatkoilla on 55 euroa ja ulkomaan virkamatkoilla 150 euroa. Viikonlopun tai muiden perättäisten vapaapäivien osalta korvauksen voi saada vain kerran. Päivät määräytyvät lähtökohtaisesti kalenterivuorokausittain kuitenkin siten, että sunnuntaina matkan tulee alkaa viimeistään kello 21. Aikaerotilanteissa matka-aika lasketaan todellisen keston mukaan.

OTV-palkkataulukko 1.5.2023, yleiskorotus 3,5 %

VES 270154

VAATI-LUOKKA	VAATI	HENKI 0% 0 - 1,9	7% 2,0 - 2,6	12% 2,7 - 3,0	17% 3,1 - 3,4	22% 3,5 - 3,8	27% 3,9 - 4,2	32% 4,2 - 4,6	37% 4,7 - 5,0
1	1 571,54	1 571,54	1 681,55	1 760,12	1 838,70	1 917,28	1 995,86	2 074,43	2 153,01
2	1 690,07	1 690,07	1 808,37	1 892,88	1 977,38	2 061,89	2 146,39	2 230,89	2 315,40
3	1 820,42	1 820,42	1 947,85	2 038,87	2 129,89	2 220,91	2 311,93	2 402,95	2 493,98
4	2 057,44	2 057,44	2 201,46	2 304,33	2 407,20	2 510,08	2 612,95	2 715,82	2 818,69
5	2 321,37	2 321,37	2 483,87	2 599,93	2 716,00	2 832,07	2 948,14	3 064,21	3 180,28
5A	2 479,56	2 479,56	2 653,13	2 777,11	2 901,09	3 025,06	3 149,04	3 273,02	3 397,00
6	2 655,48	2 655,48	2 841,36	2 974,14	3 106,91	3 239,69	3 372,46	3 505,23	3 638,01
6A	2 747,48	2 747,48	2 939,80	3 077,18	3 214,55	3 351,93	3 489,30	3 626,67	3 764,05
6B	2 898,40	2 898,40	3 101,29	3 246,21	3 391,13	3 536,05	3 680,97	3 825,89	3 970,81
7	3 218,95	3 218,95	3 444,28	3 605,22	3 766,17	3 927,12	4 088,07	4 249,01	4 409,96
8	3 535,93	3 535,93	3 783,45	3 960,24	4 137,04	4 313,83	4 490,63	4 667,43	4 844,22

Opistouseeri taitoi peistä esimiehensä kanssa siitä, miten työaika piti laskea ja mitä tehdystä työstä tuli maksaa. Työaikasopimuksen soveltamisesta ei päästy yksimielisyyteen. Seuraavaksi erimielisyyttä ratkottiin opistouseeria edustavan luottamusmiehen ja hallintoyksikön komentajan kesken välittömässä neuvonpidossa, mutta kun siinä ei päästy konsensukseen, asia saatiin Päälystöliiton ja Pääesikunnan välille neuvoteltavaksi. Tämäkään ns. paikallisuusneuvottelu ei johtanut yksimielisyyteen, ja kun kyse oli virastokohtaisen työaikasopimuksen soveltamisesta, Päälystöliiton oli ratkaistava, haastettaisiinko asiassa työnantajan tulkintaetuoikeus ja saatettaisiin erimielisyys työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Virkaehtosopimukset on tehty yhdessä työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen kanssa. Molempien osapuolien tahtona on, että sovittua noudatetaan kaikilla tasoilla. Ajoittain virastoon saattaa kuitenkin vakiintua virheellisiä sopimusmääräysten tulkintoja, kun sopimusten soveltajat säheltävät eivätkä tunne sopimuskirjauksen taustoja, historiaa ja tarkoitusta. Lähtökohtaisesti tulkintaerimielisyydet ratkeavat parhaiten siellä, missä ne ovat syntyneetkin. Tällöin tiedossa on asian ratkaisuun vaikuttavat muut seikat, joista ulkopuolisilla ei välttämättä ole tietoa. Hallintoyksikön komentajalla on työnantajavirkamiehenä laaja ratkaisuvallta erimielisyysasioiden ratkaisemiseksi. Komentaja voi halutessaan kuulla asiantuntijoita, myös luottamusmiehiä, ennen kuin hän tekee varsinaisen päätöksen. Kun eri tason erimielisyysneuvotteluissa ei päästy yksimielisyyteen, Päälystöliitolta on oikeus ja mahdollisuus ajaa jäsenenä asiasta kannetta työtuomioistuimessa. Se on erityistuomioistuin ja poikkeaa normaalista tuomioistuimesta siten, että työtuomioistuin ratkaisee virka- ja työehtosopimusten soveltamisesta ja tulkinnasta johtuvat riita-asiat. Työtuomioistuin on näissä asioissa ainoa toimivaltainen tuomioistuin, eikä sen tuomioihin voida hakea muutosta. Tuomiot ovatkin lopullisia ja heti täytäntöön pantavissa. Työtuomioistuimeen saapuu vuodessa noin 100 asiaa ratkaistavaksi, ja niiden käsittely kestää kanteen jättämisestä noin vuoden.

Työtuomioistuimeen jätetyissä kanteissa kysymys on sopimusten oikeasta sisällöstä, tulkinnasta tai sopimusten tai virka-

työehtosopimuslakien rikkomisista ja niistä aiheutuvista seuraamuksista. On huomattavaa, että virkaehtosopimukset eroavat merkittävästi esimerkiksi Suomen lakiteksteistä, joista löytyy internetistä lainsäädäntöaloitteet ja perustelumateriaalit. Näistä käy ilmi se, miten jokin laki tai sen nojalla annettu asetus on tarkoitettu sovellettavaksi. Virkaehtosopimuksista ei tämänkaltaisia dokumentteja löydy. Virkaehtosopimusneuvotteluiden kulkua ja sisältöä ei edes dokumentoida. Sopimustekstin tarkoitus

säksi omista ja vastapuolen asianajokuluisista.

Päälystöliitossa tehdään aina ennen kanteen jättämistä hyvin syvälinen ja puntaroi-va pohdinta, haetaanko tulkintaerimielisyyden sopimustekstiin työtuomioistuimesta hallintoa ohjaavaa päätöstä ja pystytäänkö silloin myös näyttämään toteen, mitä sopimuksella tosiasiallisesti on tarkoitettu. Kun jäsenen asiasta kante päätetään jättää, Päälystöliitto palkkaa aina asianhoitajaksi liiton ulkopuolisen ja työoikeuteen pereh-

Sopimusten tulkinta-erimielisyydet ratkotaan viime kädessä työtuomioistuimessa

Teksti: Marko Jalkanen

ja soveltaminen ilmenevät pääsopijajärjestöjen ja virastotyönantajan välisistä taustakeskusteluista, muistiinpanoista ja allekirjoittamispyytäkirjoista. Onkin tavallista, että työtuomioistuimen kirjallisen valmistelun lisäksi riita-asiaa käsitellään myös suullisesti, joko suullisessa valmistelustunnossa tai pääkäsittelyssä, koska sopimuksen tarkoitusta ja sitä koskevia virkaehtosopimusneuvotteluja pyritään todistamaan kirjallisten dokumenttien lisäksi myös henkilötoimistolla.

Kanteen ratkaisut ohjaavat hallintoa

Työtuomioistuimeen ei kannata lähteä koikelemaan niin sanotusti kepillä jäätä ja hakemaan sopimuksen soveltamiseen korjausta esimerkiksi sen vuoksi, kun virkaehtosopimusneuvotteluissa asiasta ei tullut sovittua riittävän tarkasti. Tästä on lukemattomia esimerkkejä, että sellaiset kanteet eivät menesty. Jokainen hävitty kante maksaa useita kymmeniä tuhansia euroja, jotka koostuvat kannemaksujen li-

tyneen asianajajan. Päälystöliiton jäsenelle tästä ei aiheudu kuluja eikä esimerkiksi omavastuuosuuksia, vaan liitto vastaa kaikista kanteesta aiheutuvista kuluista loppuun saakka.

Työtuomioistuin käsittelyt ovat lopunperin varsin harvinaisia, koska valtaosa soveltamisepäselvyyksistä ei eskaloitu erimielisiksi: ne ratkeavat virastojen eri neuvottelukonklaaveissa ns. jatkuvan neuvottelun periaattein. Viime aikoina tässä on näkynyt kuitenkin muutoksen tuulia. Työnantajatahon taikurin hatusta vetämät täysin uudet sopimustulkinnat ovat johtaneet siihen, että Päälystöliitollakin on parhaillaan kaksi kannetta työtuomioistuimessa sisällä. Ensimmäinen kante koskee Rajavartioliikoksen työaikasopimuksen (RVLTA) varallaolon maksuperusteita ja toinen Puolustusvoimien työaikasopimuksen (PVTAS) hälytysluonteisen työn muodostumista. Näistä molemmista odotetaan ratkaisua vielä tämän vuoden puolella.

Keskustason sopimuksen heijastukset toteutettu

Teksti: Jukka Mäkinen

Rajavartiolaitoksessa on käsitelty kevään aikana kattavasti valtion keskustason sopimusratkaisusta aiheutuvat heijastukset Rajavartiolaitoksen tarkentaviin virkaehtosopimuksiin. Käytännössä kaikki tarvittavat muutokset on neuvoteltu ja saatu vietyä käytännön tasolle toukokuun aikana. Seuraavaksi alkaa työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen varsinainen valmistautuminen tuleviin virastoeräneuvotteluihin.

Toteamispöytäkirjalla vahvistettu perinteiset heijastukset

Valtion työmarkkinalaitoksen julkaiseman määräyksen sopimuskauden 2023–2025 toimeenpano- ja neuvottelumääräyksistä mukaisesti virastotason sopimusosapuolten tulee yhteisesti todeta, mitkä niiden virka- ja työehtosopimukset ja allekirjoittamispöytäkirjasopimukset ovat sopimuskaudella voimassa. Toteamisesta tehdään virastotasolla pöytäkirja. Pöytäkirjaan tulee sisällyttää myös 1.5.2023 toteutettavalla yleiskorotuksella tarkistettavat palkka- taulukot.

Rajavartiolaitoksessa toteamispöytäkirjan sisältöä käsiteltiin 16.3. kehittämisryhmän kokouksessa, ja pöytäkirja allekirjoitettiin samassa tilaisuudessa. Toteamispöytäkirjalla todettiin Rajavartiolaitoksessa voimassa olevat tarkentavat virkaehtosopimukset, jotka ovat tarkentava virkaehtosopimus Rajavartiolaitoksen henkilöstöön sovellettavasta palkkausjärjestelmästä liitteineen sekä kyseisen sopimuksen allekirjoituspöytäkirja liitteineen (RVLPTARKVES 22.4.2005), sopusmääräykset Rajavartiolaitoksen virkamiesten työajoista sisältävä tarkentava virkaehtosopimus liitteineen (TARKVES RVLTA 9.4.2013), Rajavartiolaitoksen muutto- ja siirtokustannusten korvaamista koskeva tarkentava virkaehtosopimus (TARKVES MUUTTOSOP 9.4.2013) ja tarkentava virkaehtosopimus lomarahen maksamisen ajankohdasta (TARKVES 9.4.2013). Lisäksi to-

teamispöytäkirjaan sisällytettiin 1.5.2023 voimaan tullut tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko, jossa on huomioitu keskustasolla sovittu 3,5 prosentin yleiskorotus. Päivitetty taulukko löytyy Kompassista kohdasta Palvelut ja ohjeet -> Henkilöstöjohtaminen -> Virkaehtosopimukset.

Toteamispöytäkirjalla todettiin lisäksi 1.5.2023 lukien korotetut lentolisät, joita korotetaan keskustason sopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan 9 §:n 2 momentissa sovittulla tavalla yleiskorotusta vastaavalla prosenttiosuudella. Rajavartiolaitoksessa lentolisät ovat ainoa lisäpalkkiolaji, jota vakiintuneen käytännön mukaisesti korotetaan yleiskorotuksella. Rajavartiolaitokselle oli annettu mahdollisuus, aikaisempien kierroksien tapaan, sopia lentolisien kohdentamisesta yleiskorotuksesta poikkeavalla tavalla. Yhteistä tahtoa siihen, että toisenlaisesta kohdentamisesta olisi lähdetty neuvottelemaan, ei tällä kertaa löytynyt. Aikaisempina vuosina joitakin poikkeavia ratkaisuja kohdentamisesta on tehty.

Kolmas kokonaisuus, joka toteamispöytäkirjalla todettiin, oli henkilöstöedustajien palkkiot 1.5. lukien. Keskustason sopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan 10 §:n mukaisesti palkkiota nostettiin 6 prosenttia ja minimikorvaukseksi todettiin 100 euroa/kuukausi. Lentolisien uudet tasot sekä henkilöstöedustajien korotetut palkkiot löytyvät Kompassista edellä mainitusta paikasta.

Keskustasolla erikseen sovitut heijastukset neuvoteltu osaksi työaikasopimusta

Valtionvarainministeriön 10.3. antaman neuvottelumääräyksen kohdan 8 mukaisesti Rajavartiolaitos on voinut tarvittaessa sopia siitä, että sopimusalan työajoista tehtyä tarkentavaa virkaehtosopimusta muutetaan vastaavalla tavalla kuin keskustason sopimusratkaisussa muutettiin työajoista tehtyä valtion virka- ja työehtosopimusta.

Tästä asiasta keskusteltiin ensimmäisen kerran 16.3. kehittämissyöryhmän kokouksessa. Siinä yhteydessä todettiin, että Rajavartiolaitoksessa on tarve sopia vastaavat muutokset erillisissä virkaehtosopimusneuvotteluissa. Työnantaja kutsui kaikki sopijaosapuolet virkaehtosopimusneuvotteluihin, jotka pidettiin 13.4. Rajavartiolaitoksen esikunnassa. Kyseisessä tilaisuudessa asiasta saavutettiin työnantajan tekemän tarjouksen mukainen neuvottelutulos.

Saavutetun neuvottelutuloksen mukaan työaikasopimuksen 15 §:ään (Lisä- ja ylityökorvausten määräytyminen keskeytyneessä työjaksossa) lisättiin maininta siitä, että jatkossa myös yleisen virka- ja työehtosopimuksen 29 §:n mukainen tilapäinen hoitovapaa rinnastetaan yllättävän keskeytyksen osalta virkamiehen sairauteen, eli käytännössä näissä tapauksissa työaika-merkinnäksi tulee vahvistetun työvuoroluettelon mukainen työaika. Tätä lisäystä on jo sovellettu aikaisemmin vastaavalla tavalla. Nyt soveltaminen perustuu sopimukseen eikä työnantajapäätökseen.

Edellä mainitun pykälän soveltamisohjeeseen lisättiin maininta siitä, että yllättävän keskeytyksen tapahtuessa työjakson viimeisenä työpäivänä ja työvuoroluetteloon tälle päivälle merkityn työvuoron jatkues- sa keskeytyksestä seuraavan jakson ensimmäiselle kalenteripäivälle, otetaan huomioon lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa

tällöin koko työvuoron aika sen suunnitel- tuun päättymiseen saakka. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että näissäkään ta- pauksissa ei toteumaan tule miinus- eikä plustunteja.

Kolmas neuvoteltu heijastus koski työaika- sopimuksen 22 §:ä (Korvaus hälytysluon- teisesta työstä). Keskustasolla oli sovittu, että hälytysraha on jatkossa 70 euroa, ja tämä lisättiin sellaisenaan kyseiseen pykä- lään. Aikaisemmin hälytysrahan suuruus oli 50,46 euroa.

Valtionvarainministeriö on hyväksynyt saa- vutetun neuvottelutuloksen, ja se on kon- kretisoitunut sopimukseksi 9.5. Sovittuja muutoksia ryhdytään soveltamaan Raja- vartiolaitoksessa 29.5. alkavan työjakson alusta lukien.

Varallaoloa koskeva erimielisyys Rajavartiolaitoksessa

Päällystöliitto/JUKO on käynnistänyt Var- tiolentolaiuvuessa syntyneestä virkamat- kan varallaoloa koskevasta erimielisyydes- tä valtion virkaehtosopimusasioiden 5 §:n mukaisen erimielisyyksimenettelyn vuonna 2021. Erimielinen paikallisneuvottelupö- täkirja on allekirjoitettu 1.2.2022. Kysei- nen erimielisyys on viety työtuomioistui- men ratkaistavaksi. Pääkäsitely pidettiin 27.3. Päätös asiaan saataneen alkukesän aikana, ja päätöksen sisältö avataan seu- raavassa Päällystölehdessä.

Henkilöstöedustajien palkkiot 1.5.2023 lukien

Luottamusmiehelle

Edustettavien lukumäärä	Palkkio kuukaudessa
alle 5.....	100,00 euroa
5 – 29.....	111,43 euroa
30 – 69.....	168,83 euroa
70 –	297,19 euroa

Valtakunnalliselle pääluottamusmiehelle

Edustettavien lukumäärä	Palkkio kuukaudessa
alle 80.....	415,35 euroa
80 – 199.....	415,35 euroa
200 – 499.....	482,87 euroa
500 – 999.....	742,89 euroa
1 000 –.....	1519,61 euroa

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan lisäpalkkiona 100,00 euroa kuukaudessa.

RAJAVARTIO- LAITOKSEN PALKKA- TAULUKKO

Tehtäväkohtainen palkanosa 1.5.2023 (yk 3,50 %) lukien (ptek 2034)

Vaativuus- luokka	Tehtäväkohtain- en palkanosa 1.5.2023 (eur/kk)
13,0	1 733,58
14,0	1 864,64
14,5	1 884,95
15,0	1 909,85
15,5	1 946,75
16,0	1 970,60
16,5	2 010,09
17,0	2 038,55
17,5	2 074,65
18,0	2 108,31
18,5	2 152,49
19,0	2 204,37
19,5	2 256,80
20,0	2 304,64
20,5	2 355,25
21,0	2 416,67
21,5	2 483,69
22,0	2 557,43
22,5	2 663,40
23,0	2 754,14
23,5	2 873,54
24,0	2 968,54
24,5	3 129,50
25,0	3 245,41
25,5	3 515,78
26,0	3 777,98
26,5	4 019,32
27,0	4 156,76
27,5	4 353,63
28,0	4 630,47
28,5	4 843,33
29,0	5 066,45





Mikä vapaakirja-aika ja uramallikerroin?

Teksti: Jaakko Levä

Lähestymme hetkeä, jolloin sotilaseläkkeen laskentatavassa tapahtuu tekninen muutos jo 2016 tehdyn uudistuksen mukaisesti. Tämäkin tekninen muutos sisältyi tuolloin tehtyyn eläkeuudistukseen ja oli jo tiedossa 2016 alkupuolella tapahtuneen teknisen muutoksen astuessa voimaan. Kaikki sotilaseläkkeet, jotka alkavat ennen vuoden 2024 loppua, on laskettu 1.2.2016 tapahtuneen teknisen muutoksen mukai-

sesti. Tuolloin sotilaseläke lasketaan loppupalkan ja vuosiansioiden perusteella. Eläkettä laskettaessa otetaan huomioon vapaakirja-ajan eläke, 10 viimeisen vuoden kertymä ja eläketapahtumavuosi. Vuoden 2025 alussa ja sen jälkeen tapahtuvat eläköitymiset lasketaan siis hiukan eri tavalla, mutta lopputulos on lähes sama kuin vanhalla tavalla laskettaessa. Kyseessä on siis vain tekninen laskentatavan muutos. Vapaakirja-ajan jälkeen ennen kymme-

nen viimeisen kalenterivuoden kertymän alkua väliin jäävän ajan osalta tulee käyttöön uramallikerroin. Uramallikertoimella eläke muunnetaan vastaamaan urakehityksen mukaista ansiotason muutosta tuolta väliin jäävältä ajalta. Kertoimella tarkistetaan loppupalkan määräytymisvuosia edeltävien, mutta vapaakirja-aikaa seuraavien kalenterivuosien eläkekattumaa. Uramallikerroin on alkaen vuotuisista ansioista laskettava kertymä, jota korotetaan kertoimella. Kerroin saadaan jakamalla loppupalkka vapaakirja-ajan ja loppupalkka-ajan väliin jäävien täysien vuosien (31.12.2013 – 31.12.2017->2018-> 2019 jne) keskiansioilla. Uramallikerrointa tarvitaan vasta 31.12.2024 jälkeen alkavissa eläkkeissä (ks. kuva).

Syksyn alueellisten luottamusmies- ja yhteistoimintapäivien aiheita

Teksti: Jaakko Levä Kuva: Ilkka Siiri

Pidämme perinteisesti 12.–14.9. syksyn alueelliset LMYT-päivät (Pv, RVL). Päivät on tarkoitettu Päälystöliiton edunvalvontatehtävissä toimiville jäsenillemme (luottamusmies, varaluottamusmies, yhteistoimintaedustaja sekä yhteistoimintaedustajan varamies). Olemme varanneet koulutuspaikkoja aina 70 kurssilaiselle, ja toivonkin, että mahdollisimman moni teistä edunvalvojistamme ehtisi tuolloin mukaan.

Aiempaan tapaan kuulemme ensimmäisen päivän aikana liiton edustajien ajankohtaiskatsaukset, ja näin ollen emme ole kutsuneet vierailijoita esiintymään. Toisen päivän alussa jakaudumme siten, että Rajavartiolaitoksen edustajat käsittelevät ajankohtaisia asioita omassa tilassaan ja Puolustusvoimien edustajat omassaan. Olemme peranneet luottamusmiesryhmän kanssa antamanne vastaukset kaksi kertaa vuodessa pidettävistä luottamus-

mies- ja yhteistoimintaraporteista. Antamienne vastausten perusteella olemme valinneet syksyn päivien koulutusaiheeksi myös Edustajakokouksen tekemän linjauksen mukaisesti OTV-arviointimittarin kehittämiseen liittyvän OTV-mittarin käytön kouluttamisen. Lisäksi paneudummealkanmaksun perusteena olevan tehtävänkuvauksen laadintaan ja erityisesti kuvauksen sisältöön. Teemme päivien aikana niin yksilötehtäviä kuin ryhmätöitäkin aiheisiin liittyen.

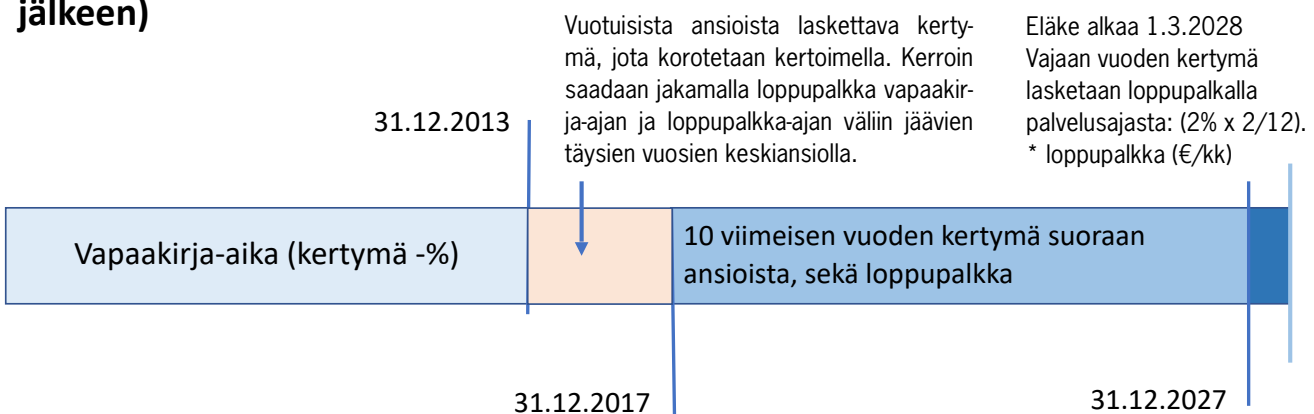
Nyt kannattaa osallistua riippumatta siitä, mitä edunvalvontatehtävää hoidatkin. Kaikille liiton edunvalvojille on tärkeää osata neuvoa jäsentä, mikäli hänellä on haasteita oman tehtävänkuvauksensa kanssa. Samoin on tärkeitä osata OTV-mittarin määritelmät ja miten sitä sovelletaan OTV-arviointityöhön. Muistetaan, että OTV-arviointi perustuu analyttiseen mittariin. Tällä tarkastellaan tehtävässä

olevan sisällön perusteella sen vaatvuutta vertaamalla sitä myös vastaavanlaisiin OTV-tehtäviin.

Tilaisuutta varten kannattaa vielä kerrata liiton jäsensivuilla löytyvät tehtävänkuvaukseen liittyvät ohjeet. Lisäksi kannattaa tarkastella omaa järjestelmässä olevaa kuvausta. Sivuille pääsee helpoiten kirjautumalla jäsensivuille ja valitsemalla edunvalvonta-välilehden. Sen alta löytyy hyödyllistä tietoa -valikko, minkä alta löytyy tehtävänkuvauksen sivu. Voit tallentaa sivun oikeassa reunassa olevat tiedostot omalle koneellesi, jolloin ne ovat mukana reissulla kätevästi.

Syksyn alueellisille LMYT-päiville ilmoittautumisen takaraja on tiistaina 22.8. Tämän jälkeen kurssille hyväksytyille lähetetään vahvistusilmoitus ilmoittautumisen yhteydessä annettuun sähköpostiosoitteeseen.

URAMALLIKERROIN: (sovelletaan eläkkeisiin jotka alkavat 1.1.2025 jälkeen)



Työhyvinvointia rohkealla johtamisella

Teksti: PE:n ja alaisten laitosten pääluottamusmies, kapteeni Marko Ylönen Kuva: Juha Susi



Pena on organisaatiossa esimies. Hänellä on tapana arvostella alaistensa työsuorituksia kovaäänisesti ulkopuolisten kuullen ja syytellä alaisiaan huonoista suorituksista. Oma johtamistoiminta vaikeuttaa alaisten työskentelyä. Masa ei noudata työaikaohjeistusta. Hän mm. matkustaa työmatkansa työaikana, viihtyy työpaikalla vain lyhyitä aikoja, mutta liukuman saldoa ja tasoitusvapaita on runsaasti. Kale ei suoriudu omista töistään eikä kykene noudattamaan aikamääreitä. Hän delegoi asemansa perusteella tehtäviään muille, ja siitä aiheutuen työpisteen työskentely on vääristynyt. Näissä arkielämän esimerkeissä työpisteiden henkilöstön työhyvinvointi on alentunut heikon johtamistoinnin takia - epäkohtiin ei ole puututtu oikealla tavalla.

Työhyvinvointi on laajempi kokonaisuus kuin nopeasti ajateltuna kuvittelemme.

Johtamisella ja esimiestyöllä on merkittävä vaikutus yksilön työhyvinvoinnin kokemukseen. Johtamisen vaikutukset välittyvät henkilöstölle sekä organisaation toimintatapoina että työyhteisön toimintana. Ihmisen johtaminen korostuu sitä enemmän mitä lähempänä yksittäistä työntekijää johtamista tarkastellaan. Asiajohtamisella luodaan perusteita ihmisten johtamiselle, mutta nämä kaksi osa-aluetta kulkevat käsikädessä työyhteisön esimiestoiminnassa ja siten yksilön työhyvinvoinnin kokemuksessa.

Meillä Puolustusvoimissa toimintatavat on ohjeistettu kattavasti. Virkaehtosopimukset, normit ja ohjeet antavat hyvät perusteet johtamistoiminnalle. Käytännön johtamista ei kuitenkaan voida ohjeistaa yksiselitteisesti, vaan tarvitaan kykyä soveltaa olemassa olevan ohjeistuksen hengessä. Johtamistaidot ja rohkeus koros-

tuvat ennen kaikkea henkilön toimintaan meneviin epäkohtiin puuttumisessa. Selkeät pelisäännöt ja niiden noudattaminen ovat perusta henkilöstön työhyvinvoinnin kokemukseen. Opetetaanko hankalien tilanteiden käytännön johtamista riittävästi millään Puolustusvoimien kurssilla? Huhtikuussa 2023 julkaistu ”Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi verkkovalmennus” antaa hyviä ajatuksia aiheeseen, mutta käytännön toimenpiteet on tehtävä jokaisen itse. Tarvitaan lisää rohkeutta puuttua epäkohtiin oikealla tavalla ja oikea-aikaisesti. Oletko muuten itse törmännyt alussa mainittuihin esimerkkeihin?

Edunvalvonnallakin on merkitystä työhyvinvointiin. Luottamusmiesten tehtävänä on pyrkiä yllä pitämään työrauhaa, huolehtimalla yhteistoiminnassa työnantajan kanssa sopimusten noudattamisesta ja oikeasta soveltamisesta. Yhteistoimintaelimissä pyritään huolehtimaan henkilöstön mielipiteiden ja kannanottojen huomioimisesta päätöksen teon tukena. Näissä asioissa meillä on edelleen kehitettävää. Työnantajan yksipuolisesti, yllättäen ja perustelematta tekemät muutokset virkaehtosopimusten vakiintuneisiin soveltamiskäytäntöihin eivät lisää henkilöstön työhyvinvointia. Esimerkkinä tästä on opistoupseereitakin koskeneet tiettyjen tehtävien kielteiset lisällisyyspäätökset. Kaikki keskustasolla tehtävät linjaukset eivät myöskään palvele käytännön arkea paikallisella tasolla. Esimerkkinä mainittakoon sotilaallisen harjoituksen kriiteerin vääristynyt soveltaminen.

Vallitseva tilanne Euroopassa ja liittoutuminen ovat jo nyt lisänneet henkilöstömme työkuormaa. Kotimaassa on henkilöstöväjettä, ja ulkomaille tarvitaan lisää henkilöstöä. Liittoutumisen myötä ulkomaille lähtevien palvelussuhteen ehtojen valmistelu on kesken. Nyt jos koskaan on oikeasti aika kiinnittää huomioita henkilöstöön. Uusi henkilöstöstrategia on valmistelussa. Voimassa olevassa henkilöstöstrategiassa on yleisellä tasolla olevia mainintoja palvelussuhteen ehtojen kehittämistä. Tarvitaan oikeasti kehittämistä tai ylläpitämistä, ei toimivien käytäntöjen heikentämistä. Voisiko uusi henkilöstöstrategia tuoda enemmän konkretiaa palvelussuhteen ehtojen kehittämiseen?



Teksti: Mika Avelin Kuva: Juha Susi

Päällystökalendareri 2024

Vuoden 2024 Päällystökalendareri laitetaan tilaukseen jo kesän aikana, joten nyt on syytä aktivoitua asian suhteen. Mikäli sait tämän vuoden kalendarerin ja haluat sen edelleenkin ensi vuonna, niin asia on osaltasi kunnossa. Jos et enää kalendareria tarvitse, niin käy liiton verkkosivuilla eAsioinnin jäsentiedoissa muuttamassa omiin tietoihisi, ettet enää kalendareria halua. Muista myös tallentaa kyseinen tieto. Mikäli haluat lukea Päällystölehteä mieluummin liiton sivuilta vain sähköisenä versiona, niin lopeta printtilehden tulo edellä mainitulla tavalla. Voit ilmoittaa kalendarerin ja lehden tilauksen muutoksista lähettämällä siitä sähköpostia liiton toimistolle osoitteeseen toimisto@paallystoliitto.fi tai soittamalla numeroon 040 301 9290. Kalendarerin ja lehden jäsentietojen perusteella tilataan mahdollisimman kustannustehokkaasti oikea määrä kyseisiä tuotteita. Jäsenten kalendarerin tilaustietojen tulee olla toimiston tiedossa kesäkuun loppuun mennessä. Samalla on myös hyvä hetki kaikkien jäsenten käydä tarkistamassa omien jäsentietojensa virheettömyys.

Edustajakokous 2023

Vuoden 2023 sääntömääräinen Edustajakokous pidetään tiistaina 7.11. Scandic Grand Central -hotellissa Helsingissä. Liiton verkkosivuille on jo avattu tapahtuman ilmoittautumislomake. Ilmoittautuminen tilaisuuteen päättyy keskiviikkona 3.10. Mikäli jäsenyhdistys ei pysty lähettämään edustajaa kokoukseen, pyydetään yhdistystä kuitenkin täyttämään ja lähettämään ilmoittautumislomake sekä merkitsemään osallistumiskohtaan ”yhdistyksemme ei lähetä edustajaa”. Liiton johtosäännön mukaisesti jäsenyhdistysten on lähetettävä liiton toimistolle 31.8. mennessä Edustajakokouksessa käsiteltävät aloitteet ja esitykset. Mahdolliset aloitteet ja esitykset pyydetään toimittamaan sähköisesti osoitteeseen toimisto@paallystoliitto.fi. Samaan osoitteeseen pyydetään toimittamaan myös esitykset liiton ansiomerkillä ja -mitalilla palkittavista sekä Vuoden opistoupseerista tehtävät esitykset. Tarkemmat ohjeet esitysten laadinnasta löytyvät liiton verkkosivujen jäsensivuilta kohdasta ohjeet ja säännöt löytyvästä palkitsemisohjeesta. Palkitsemisesitys on oltava toimistolla viimeistään maanantaina 11.9.

Lomatoiminta

Lomakauden 1.9.–31.12. liiton lomakohteiden hakemukset on käsitelty ja vuorojen jako on tehty. Vapaaksi jääneet viikkovuorot näkyvät liiton jäsensivuilla ja niitä voit tiedustella liiton toimistolta. Kokonaisia vapaaksi jääneitä viikkoja jaetaan siinä järjestyksessä, kun niitä toimistolle saapuu. Vajaita viikkoja on mahdollista myös varata, mutta niiden vahvistaminen tehdään hallinnon linjauksen mukaisesti vasta kuukautta ennen varauksen alkamisen ajankohtaa. Vajaan viikon varauksen hyväksyminen edellyttää lisäksi myös sitä, ettei kukaan ole sitä ennen varannut kohdetta koko viikoksi. Muistutuksena se, että kohteet on ensisijaisesti tarkoitettu viikon mittaisiin virkistäytymisiin (ei koske Helsingin kohteita). Lomakohteiden varausjärjestelmän sähköistämisen projekti etenee tällä hetkellä suunnitellusti, ja tähän asiaan palataan myöhemmin, kun siitä on enemmän tiedotettavaa.

Ajankohtaista

Jäsenyhdistysten toimintatuki maksetaan 15.6. niille yhdistyksille, jotka ovat lähettäneet toimistolle edellisen toimintakauden toimintakertomuksensa. Tämän jälkeen lähetettyjen toimintakertomusten perusteella maksettava toimintatuki tulee maksuun joulukuussa. Liiton toimisto on koko kesäkauden ajan auki. Toimistolla on ainakin yksi henkilö paikalla palvelemaan jäsenistön tarpeita. Työaikaliukuman takia tavoitat parhaiten toimiston väen klo 9–15 välisenä aikana. Rajavartiolaitoksen vuosipäivänä 21.3. ja Puolustusvoimain lippujuhlan päivänä 4.6. on jälleen moni liiton jäsen saanut ylennyksen seuraavaan sotilasarvoon niin palveluksessa kuin reservissä. Lämpimät onnittelut kaikille huomionsoituksen saaneille ja aurinkoista kesää kaikille.



Kuva: Kimmo Kupias

LAKIASIAINNEUVONTA

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

Puheenjohtajapäivät keskittyi yhdistysten tulevaisuuteen

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Puheenjohtajapäivien tämän vuotinen ohjelma keskittyi olennaiseen: suunnitellaan ja valmistellaan linjauksia syksyisiä Edustajakouksia varten päätöksenteon tueksi. Kun ohjelmassa oli lisäksi Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen henkilöstöasioiden katsaukset, ei osallistujien tarvinut palata tyhjin käsin yhdistyksiinsä.

Hallinto oli valmistellut ennakkotehtävät kullekin yhdistykselle. Niitä yhdistyksiä, jotka eivät lähettäneet edustajaansa tilaisuuteen, pyydettiin lähettämään omat mietteensä annettuihin teemoihin ja kysymyksiin. Tehtävillä oli kaksi teemaa: miettiä yhdistysten elinvoimaisuutta sekä kuinka kehittää viestintää vastaamaan jäsenistön tahtotiloja. Kun kummassakin teemassa oli useampia alakohtia pohdittavana, muodostui päivien päätteeksi kattava paketti hallinnolle jatkotyöstettäväksi.

Keskusteluita käytiin ensin omien piirien keskuudessa ja lopuksi yhteisesti isossa salissa. Kenellekään ei tullut yllätyksenä, että yhdistysten toiminta ja tulevaisuus-

näkemykset poikkeavat huomattavasti toisistaan. Moni pienenevä yhdistys on kartoittanut omat toimintamahdollisuutensa paikallisen edunvalvonnan turvaamiseksi. Muutaman yhdistyksen jäsenmäärä ei eläköitymisistä huolimatta juuri vähene uusien jäsenien liittyessä yhdistykseen.

Paikallisuus halutaan säilyttää

Rajavartiolaitoksen jäsenistö on siirtynyt viime aikoina valtakunnalliseen Rajan päällystöyhdistykseen. Puolustusvoimien puolella palvelevien yhdistysten edustajat eivät juuri lämmenneet ajatuksille alueellisista tai valtakunnallisista yhdistyksistä. Moni edustaja katsoi äänioikeuden säilyttämisen Edustajakouksessa niin tärkeäksi, ettei siitä haluta luopua. Samassa yhteydessä tunnistettiin yhdistyksen toimivuuden ja velvoitteiden täyttämisen niin liiton kuin jäsenistönsä suuntaan olevan kuitenkin tärkeintä. Vaikka yhdistyksessä olisi jäseniä, onko siinä toimijoita, puhutti osallistujia.

- Merivoimapiirissä emme nähneet alueellista tai valtakunnallista yhdistystä tarpeel-

liseksi. Liekö sitten hajanaisuus ja joukkojen toimintojen erilaisuus tähän syynä. Moni piirimme yhdistys haluaa toimia niin pitkään, kun toiminta saadaan pyörimään. Lopulta siirtyminen henkilöjäseneksi ja mikäli yhdistyksellä on kiinteää omaisuutta, muodostettaneen perinneyhdistys hoitamaan sitä, Upinniemen päällystöyhdistystä edustava **Markku Sipilä** tiivistää piirinsä mietteet.

Vastaavanlaisia mietteitä oli myös ilmavoimalaisessa piirissä.

- Meillä on monta pienempää yhdistystä, joiden tulevaisuus näyttää tällä hetkellä turvatulta tämän vuosikymmenen loppupuolelle. Vaikka jäseniä niissä ei olisi paljoa, niin vastaavasti he ovat hyvinkin aktiivisia toimijoita edunvalvonnassa. Jossain vaiheessa on luonnollisesti edessä liittyminen toiseen yhdistykseen tai henkilöjäseneksi, ILTY Rissalan puheenjohtaja **Mikko Nissinen** kiteyttää.

Samanlaiset mietteet nousivat myös maa-voimalaisessa piirissä. Vaikka samalla alueella saattaa toimia useampia yhdistyksiä, ei mitään virallisia keskusteluita yhdistysten yhdistämiseksi ole käyty.

- Ehkä meillä on sitä pohjalaista jääräpäisyyttä ja haluamme jatkaa vielä omillamme. Oman yhdistykseni kohdalla toiminnan loppuessa näyttää siirtyminen henkilöjäseneksi todennäköisimmältä vaihtoehdolta. Itseäni mietityttää kuinka jäsenet saadaan siinä aktivoitua. Koen yhdistystoiminnan tärkeänä, Vaasan päällystöyhdistyksen puheenjohtaja **Sami Salmivuori** toteaa.

Mikko Nissinen, Sami Salmivuori ja Markku Sipilä näkevät omien yhdistystensä toimintaedellytysten olevan kunnossa lähivuosina. Kartoituksen perusteella toimijoita riittää jatkossakin.



Yhdistykset ovat itsenäisiä toimijoita

Muutaman liiton jäsenyhdistyksen vahvuus lähentelee sitä rajaa, että pystyykö se edes aikanaan lakkauttamaan itsensä. Näiden kannattaa laatia suunnitelma, milloin viimeistään tulisi aloittaa yhdistyslain asetamat velvoitteet yhdistyksen lakkauttamisen suhteen. Liitto ei voi tehdä lakkauttamista heidän puolestaan, mutta opastusta ja tukea se voi antaa.

- Koen, että tällainen tuki liiton suunnasta on tarpeellista, Salmivuori toteaa.

- Samoin yhteydenotot liiton suunnalta tällaisiin yhdistykseen ennakoon voisivat olla herättäviä, Nissinen komppaa.

- Liiton suunnasta annetuilla ohjeilla niin yksittäisen jäsenen suuntaan kuin toimintaa pyrittäville on suuri apu. Siirtyminen toiseen yhdistykseen tai henkilöjäseneksi tulee tehdä mahdollisimman helpoksi, Sipilä esittää toiveensa.

Kotisivujen uudistusta kaivataan

Toisena isona pohdittavana kokonaisuutena oli viestintä. Suunnitelma kotisivujen visuaalisen ilmeen päivittämisestä koettiin riittämättömänä, joten sivustolle toivottiin isompaa uudistusta. Sekavuus ja oikean ajantasaisen tiedon löytäminen sivustolta koettiin hankalana.

Jäsenosion keskustelupalsta tai blogi eivät saaneet kannatusta. Sen sijaan jäsenrekisterin hyödyntäminen tiedottamisessa koettiin tarpeellisena. Uusimmat ja tärkeimmät edunvalvontauutiset voitaisiin toimittaa suoraan rekisterin kautta jäsenille.

Päälystöllehden roolia viestinnässä kiitettiin. Painetusta versiosta ei haluta luopua ja pelkkään sähköiseen lehteen siirtymistä ei kannateta. Vuoden alusta muuttunut ilmestymisaikataulu nelinumeroisena on aiheuttanut jonkin verran keskustelua, varsinkin evp-jäsenten keskuudessa.

Vahva viesti yhdistyksiltä

Puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** on tyytyväinen yhdistysten antamiin suuntaviivoihin.

- Koimme hallinnossa yhdistysten olevan vankasti nykyisen jäsenyhdistysrakenteen takana vielä pitkään. Mitään tarvetta uudelle hallinto- tai jäsenpohjarakenteen muutoksille ei nähty tarpeellisena. Saadut vastaukset helpottavat myös ensi vuoden toimintasuunnitelman ja talousarvion laatimista.

Ennakkotehtävät osoittautuivat tarpeelliseksi ohjaten yhdistykset miettimään omaa tulevaisuuttaan edunvalvonnan turvaajina.

- Aiheet herättivät yhdistykset miettimään omaa toimintaansa ja sen tulevaisuutta. Löytyykö toimijoita, mitä vaihtoehtoja on olemassa, miten mahdollisen kiinteän omaisuuden kanssa toimitaan. Hyviä keskusteluita ja pohdintaa.

Toiveita kuultiin myös liiton viestinnän suhteen.

- Yhdistykset kokevat edelleen kotisivut tärkeänä tietolähteenä ja niiden uudistamista pidetään tärkeänä. Samoin Päälystöllehdestä halutaan pitää kiinni. Yhdistysten tahtotila oli selkeä.

Nato ja HESTRA Puolustusvoimien katsauksen painopisteitä

Puolustusvoimien henkilöstöstrategia saa vielä kuluvan vuoden aikana viimeiset päivitykset. Nato-jäsenyyden myötä asiakirjaan haluttiin kirjata liittymisen vaikutus henkilöstöasioihin.

- Julkaisu on siirretty vuoden 2023 loppuun, jotta sotilaallisen liittoutumisen henkilöstövaikutukset kyetään tunnistamaan ja niihin liittyvät toimenpiteet kuvaamaan strategiassa riittävällä tarkkuudella, henkilöstöosaston apulaisosastopäällikkö, eversti **Riku Suikkanen** avaa tilannetta. Nato-tehtäviä ei pyritä täyttämään heti alussa täyteen vahvuuteensa, vaan sen arvioidaan vievän noin seitsemän vuotta.

- Tehtävien hallittu täyttäminen tehdään henkilöstöjärjestelmän kantokyvyn huomioidulla tavalla. Parhailaan on käynnissä vuosien 2023–2024 komentorakenteen kriittisten tehtävien henkilöstösuunnittelu. Henkilöstöä tarvitaan nykyisten kansallisten sotilasedustojen vahventamiseen, Naton komentorakenteeseen ja eri virastoihin.

- Määrät tarkentuvat suunnittelun edetessä. Suunnittelu pyritään viemään osaksi HESU-prosessia mahdollisimman pian.

Tehtävien täyttämisessä huomioidaan myös evp-henkilöstö.

- Tämän suhteen edetään maltillisesti, mutta määrätietoisesti. Kansallisen osaamis-pääoman kartuttaminen on välttämätöntä aktiivipalveluksessa oleville. Evp-henkilöstön suhteen vältämme liiallisia odotuksia ja tyhjiä lupauksia avautuvista tehtävistä.

Rajavartiolaitos hyödyntää ennakoivaa työkykyjohtamista

Rajavartiolaitoksen henkilöstöosaioiden katsauksen piti henkilöstöpäällikkö, lippueamiraali **Tom Hanén**.

- Tällä hetkellä henkilöstöalan kehittämisen painopiste on strategisen henkilöstöjohtamisen prosessien toimeenpanossa ja henkilöstön käytettävyyden takaamisessa



Joustavien työaikamuotojen kehittämisen ja mahdollistamisen selvitystyö on käynnissä Puolustusvoimissa. Pääosa Pääesikunnan henkilöstöosaston apulaisosastopäällikön eversti Riku Suikkanen esityksestä keskittyi Nato- ja HESTRA-konaisuuksiin.

kaikissa oloissa. Tällä hetkellä henkilötyövuosista menee yli kymmenen prosenttia erilaisiin poissaoloihin. Tätä täytyy saada pienemmäksi.

Yhtenä keinona poissaolojen vähentämiseen laitos on siirtänyt työkyvyn tuen mallia yhä ennakoivammaksi.

- Meillä on ollut käytössä varhaisen välittämisen malli, mutta käytännössä sekin on reagoivaa, ei ennakoivaa. Jokin on jo silloin mennyt pieleen.

Ennakoivalla työkykyjohtamisella pyritään sujuvaan työhön, ja se pitää sisällään jo tuttuja toimenpiteitä. Näitä ovat esimerkiksi johtamis- ja työyhteisötaitojen kehittäminen, hyvä perehdytys, kehityskeskustelut sekä terveellinen ja turvallinen työympäristö. Myös osaamisen kehittämismahdollisuuksiin panostetaan.

- Suuntaamme painopisteen tälle alueelle. Näin saamme aikaan hyvän työ- ja toimintakyvyn.

Isot hankkeet etenevät

Rajavartiolaitos elää voimakkaan kehityksen aikaa. Hankkeet ajoittuvat vuosille 2022–2027. Rahoitus on turvattu tältä osin.

- Miljardin hankesalkku on meille iso raha ja se käytetään vastuullisesti. Meidän tulee kuitenkin edelleen lähettää viestiä lähivuosien toimintamäärärahojen tasosta päättäjille. Nyt toteutuva Rajavartiolaitoksen suorituskyvyn nosto maalla, merellä ja ilmassa on myös pystyttävä jatkossa ylläpitämään.

Päällystöliiton maakuntakierrokset saivat jatkoa

Samat aiheet nousevat esiin eri joukoissa

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Päällystöliiton kierrokset eri hallintoyksiköihin saivat jatkoa toukokuussa, jolloin kohteena olivat Puolustusvoimien palvelukeskus, Pohjois-Karjalan aluetoimisto, Pohjois-Karjalan rajavartiosto ja Karjalan lennosto. Kierroksen aikana liitto tapasi jäsenistöä ja myös heidän komentajansa (vast.). Vaikka joukot ovat tehtäviltään hyvin erilaisia, nousi keskusteluissa esiin hyvin samankaltaiset asiat: jaksaminen, henkilöstömäärä ja liittoutumisen vaikutus työtehtäviin.

Puolustusvoimien palvelukeskuksen johtaja, eversti **Jukka Seppä** arvioi liittoutumisen korostavan tiedonhallinnan merkitystä. Tiedonhallinta on yksi keskuksen tuottamista tukipalveluista.

- Tiedon suojaus, turvaaminen ja eheyttäminen korostuvat. Kun tähän yhdistetään liittouman myötä saamamme tieto, meidän on huolehdittava, etteivät ulkopuoliset pääse käsiksi järjestelmiemme kautta näihin tietoihin.

Liittoutuminen lisää myös henkilöstöpalveluyksikön työmäärää. Yksikön tehtäviin kuuluu ulkomaan tehtäviin lähtevien henki-

löiden muuttojen, matkojen ja maksutietojen valmistelu.

- Tässä vaiheessa on vielä vahvistamatta, miten palvelussuhteen ehdot määräytyvät. Työmäärä meillä lisääntyy varmasti, ja sitä kautta asioiden valmistelijoita tarvitaan lisää.

Palvelukeskus toimii neljällä eri paikkakunnalla, joista Joensuussa työskentelee pääosa. Keskuksessa hyödynnetään paljon etätöitä, mutta työpisteet kalanteroitavat ajankohtia, jolloin kaikki ovat paikalla.

- Aika ajoin kysytään, voisiko etätöitä tehdä enemmän. Korostan kuitenkin yhteisöllisyyttä johtamisen ja yhdessä tekemisen näkökulmasta. Pidän tärkeänä, että työyhteisöt kokoontuvat aika ajoin, vaikka edes kerran kuussa.

Keskuksen OUKES on toiminut

Henkilöstösektorin johtajan kapteeni **Mika Kataisen** mukaan OUKES on osoittanut toimivuutensa keskuksen osalta. Toistaiseksi jatkuvuus on turvattu ja kiinnostuneita on löytynyt.

- Olemme kysyneet hyödyntämään jär-

jestelmää tähän mennessä hyvin. Se tosin vaatii aktiivisuutta niin organisaatiolta kuin suunnitelmaan ilmoittautuneilta.

Katainen perää ennakkoluulottomuutta tehtäviin hakeutujilta. Kiinnostuksensa kannattaa ilmoittaa, vaikkei uuteen tehtävään olisikaan heti siirtymässä.

- Järjestelmä mahdollistaa parhaimmillaan seuraajien täydennyskouluttautumisen.

Keskuksen kirjoilla on myös määräaikaista tehtävänhoitajia.

- He ovat eri hankkeiden parissa sekä LTAE-tehtävissä. Heidän joukossaan tosin ei ole evp-opistoupseereita.

Kertausharjoitusten määrä näkyvä arjessa

Pohjois-Karjalan aluetoimisto on ollut viime ajat kiireinen. Lisääntyneiden kertausharjoitusten lisäksi toimisto on valmistellut ensi vuonna todennäköisesti tapahtuvaa muuttoa.

- Vanha virastotalo, jossa olemme toimineet pitkään, on myyty ja näihin tiloihin rakennetaan asuntoja. Olemme kartoittaneet yhdessä kaupungin kanssa meille soveltuvia tiloja, aluetoimiston päällikkö, everstiluutnantti **Jukka Honkanen** kertoo.

Eri vaihtoehtoista on kaivettu esiin plusat ja miinukset, ja ne on esitelty henkilöstölle.

- Onneksi meillä irtisanomisaika on riittävän pitkä, jotta ehdimme valmistelemaan uudet tilat meille sopiviksi.

Muutto tietää lisäkuormaa henkilöstölle, jota lisääntyneet kertausharjoitukset ovat pitäneet kiireisinä. Sotaharjoitusten määrää seurataan, ettei kuorma kasva liikaa.

- Olen huolestunut, millaista piilouppumista viikonloppuharjoitukset saattavat aiheuttaa. Onneksi mitään uupumisen merkkejä ei ole vielä havaittu, eikä isoja ylityökuormia ole kertynyt.

Aluetoimistoon on hakeutunut vuosien varrella uusia opistoupseereja poistuneiden tilalle. Tulevien vuosien osalta tilanne on haastavampi.

- Onneksi hakeutuneita on ollut tähän mennessä. Tämä on myös ensisijainen toiveeni eli saada korvattua opistoupseeri opistoupseerilla niin kauan kuin kiinnostuneita ja sopivia henkilöitä riittää.

Kapteeni Mika Kataisen mukaan Palvelukeskuksen OUKES-tilanne on tällä hetkellä hyvä. Hän toivoo hakeutumaan tehtäviin, vaikkei siirto olisikaan ajankohtainen lähiaikoina.



Jäsenistön kanssa käydyissä keskusteluissa esiin nousi muun muassa ylennysasiat. Kapteeni-ylennyksen saamista aivan palvelusuran loppuvaiheesta toivottiin aikaistettavaksi.

Pohjois-Karjalassa panostetaan koulutukseen

Kun rajaliikenne on vähentynyt vartioston alueen ainoalla itärajan rajanylityspaikalla Niiralassa, ei vartiostoissa ole jääty makoilemaan.

- Nyt on meidän harjoittelun ja treenaamisen momentum, kun ajallisesti rajanylitysliikenne on vähäisempää. Hyödynämme ajan muun muassa koulutukseen ja harjoitteluun sekä maastorajan valvontaan, Pohjois-Karjalan rajavartioston komentaja, eversti **Marko Turunen** toteaa.

Keskusteluissa ei nouse esiin akuuttia lisähenkilöstön tarvetta vallitseva rajatilanne huomioiden. Henkilöstö on varsin pysyvää, sillä vartiostosta on vain vähän ulosvirtausta. Voidaan jossain määrin puhua myös paluuvirtauksesta, kun tarkastellaan koko Rajavartiolaistosta. Henkilöt ovat hankkineet osaamista ja kokemusta muualta. Nyt heitä on osin palannut tai kiinnostunut palaamaan takaisin.

Vartioston opistouseerit eivät ole poistumassa lähivuosina eläkkeelle, osa palvelee pitkälle ensi vuosikymmenelle. Palveluksen loppuajan urakierto mietityttää paikallisia toimijoita.

- Avointa hakua toki hyödynnetään ensisijaisena menettelyinä. Tarvittaessa käytetään poikkeustapauksissa suoraa tehtävämääräystä, mikäli se on tarkoituksenmukainen ratkaisu. Asiasta on periaatteellisella tasolla keskusteltu järjestöjen edustajien kanssa. Yhteistyö yleisesti järjestöjen kanssa on toimivaa ja tärkeää.

Henkilöstötilanne mahdollistaa myös kansainväliset tehtävät.

- Frontex-tehtäviin on kiinnostusta ja syöttöä niihin löytyy. Frontex-tehtävät tarjoavat hyviä, eri pituisia mahdollisuuksia osallistua kansainväliseen rajaturvallisuustoimintaan. Myös sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin on osalla henkilöstöstä kiinnostusta.

Iso kulttuurimuutos edessä

Karjalan lennostossa eletään voimakkaan kehityksen aikaa. Käynnissä ja suunnitelmassa on useita rakennushankkeita. Samanaikaisesti henkilöstö valmistautuu F35-kaluston käyttöönottoon.

- Puolustusvoimissa Nato-integraatioita valmistellaan ja suunnitellaan useissa työryhmissä. Toistaiseksi tehtäviä ei ole juurikaan vielä tullut tänne joukko-osastotasalle. Meillekin varmasti tehtäviä tulee,



Kuopion päällystöyhdistyksen puheenjohtaja Kari-Pekka Kankkunen on oman yhdistyksenä toimivuuteen tyytyväinen. Tapahtumia järjestetään ja Edustajakokousesityksiä tehdään.

kunhan ylemmät esikunnat saavat valmistelu- ja suunnittelutyötään pidemmällä. Kansainvälisyys näkyy myös tulevissa harjoituksissa, lennoston komentaja, eversti **Aki Puustinen** avaa joukkonsa toimintaa.

Toiminnan laajuus heijastuu myös henkilöstöön. Naton piirissä harjoitusten kestot tulevat todennäköisesti pitenemään, mikä puolestaan aiheuttaa paineita työaikajärjestelyihin ja lisää osaltaan rasitusta.

- Ylitöiden määrää seurataan tarkasti ja ne ovat nyt balanssissa. Lennostossa kyllä tekemistä riittää, kun perustehtävien lisäksi työtä riittää F35:n käyttöönoton valmisteluissa ja Naton tiimoilta tulevina vuosina. Näenkin tämän kokonaisuuden enemmän maratonjuoksuna, missä loppukiriä ei kannata aloittaa ensimmäisen kymmen aikana.

Puustinen näkee työaikajärjestelmän haasteellisenä ja toivoo sitä kehitettävän.

- Samoin palkkausjärjestelmässä on tiettyjä rajoitteita, joilla kannustavuutta ja motivointia saataisiin lisää.

Lennostossa on laadittu suunnitelmat uuden kaluston käyttöönottoon liittyen. Koulutusta annetaan monella rintamalla.

- Koulutusryhmiin tulee saada hajontaa, erityisesti lentoteknisiin tukitehtäviin. Tällöin osaamista saadaan eri ikäluokkiin.

Henkilöstöä on saatu pahimpaan kiireeseen lisää. LTAE-tehtäviä on kohdennettu niin evp-henkilöihin kuin sopimussotilaisiin.

- LTAE-tehtäville on tarvetta myös jatkos-

sa. Samoin kannustan opistouseereita hyödyntämään OUKES järjestelmää, myös paikallisesti.

Lisäkäsiä kaivataan

Kapteeni **Kari-Pekka Kankkunen** toimii Kuopion päällystöyhdistyksen puheenjohtajana. Jäsenistönsä edunvalvojana hän näkee tilanteen haastavana. Jaksaminen ja kiire puhuttavat monessa työpisteessä.

- Varsinkin uudet projektit ja hankkeet sekä Nato aiheuttavat lisätöitä oman varsinaisen tehtävän lisäksi. Tarvitsemme ehdottomasti lisää ammattitaitoista työvoimaa Ilmavoimiin. Tulevaisuus tulee olemaan vielä haastavampi.

Jäsenistön suunnalta ei tule suoraan edunvalvonnallisia yhteydenottoja puheenjohtajalle, vaan ne suunnataan pääosin luottamusmiehille.

- Yhteydenotot, joita minulle suunnataan, koskevat lähinnä Edustajakokouksen esityksiä ja asioita.

Kankkunen on tyytyväinen jäsenistönsä aktiivisuuteen kaiken kiireen keskellä. Yhdistyksen toiminta pyörii edelleen, mistä on hyvä osoitus liiton jäsenifoon osallistuneiden määrä.

- Pidämme yhteisen tapahtuman vähintään kerran vuodessa. Koen, että yhdistyksemme on aktiivisuudeltaan vähintään perustasoa.

Mistä puhumme, kun puhumme työhyvinvoinnista?

Teksti: Matti Vihurila

Työhyvinvointi on aihe, joka nousee jatkuvasti esiin sotilaiden etujärjestöjen viesteissä. Erityisesti niissä painottuvat jaksaminen sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet. Puolustusvoimat on päivittämissä omaa työhyvinvointinormiaan. Siinä määritellään entistä tarkemmin, mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja miten vastuut siitä jakautuvat työnantajan, esimiehen ja työntekijän välillä. Alla ote valmisteilla olevasta tyhy-normista.

Työhyvinvointi on tasapainoa työn asettamien vaatimusten ja yksilön voimavarojen välillä. Se on kokonaisuus, joka pitää sisällään työntekemisen ja työhön liittyvän osaamisen, kokemuksen työn mielekkyydestä, merkityksellisyydestä ja töiden hallinnasta, työyhteisön toiminnan, terveyden ja toimintakyvyn sekä turvallisuuden. Työntekijän omat valinnat ja elämänhallinta työn ulkopuolella vaikuttavat myös työhyvinvoinnin kokemuksiin. Hallintoyksiköiden työhyvinvointitoiminnan tavoitteena on tukea henkilöstön työhyvinvointia ja työyhteisöjen toimintaa. Monipuolisella työhyvinvointitoiminnalla voidaan vaikuttaa organisaatioiden tuottavuuteen, henkilöstön toimintakykyyn, sairauspoissaolojen määrään, työmotivaatioon sekä työssä viihtyvyyteen. Työhyvinvointitoiminta on osa ennaltaehkäisevää ja toimintakykyä edistävää toimintaa. Työhyvinvoinnin perusta on jokapäiväisen työnteon rakenteissa ja organisoinnissa sekä työn sujuvuudessa, joten työhyvinvointitoiminnan on oltava muutakin kuin virkistystilaisuuksia tai liikuntatapahtumia.

Työnantaja vastaa työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä, työterveyshuollosta, töiden organisoimis-

ta sekä työntekijöiden yhdenvertaisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta.

Esimies vastaa tehtävien, tavoitteiden ja vastuiden määrittämisestä, kannustavan ilmapiirin luomisesta sekä alaistensa hyvinvoinnin tukemisesta. Esimiehen on huolehdittava alaistensa hyvinvoinnin lisäksi myös omasta jaksamisestaan, sillä vain hyvinvoiva esimies voi johtaa riittävän laadukkaasti.

Työntekijällä on vastuu

oman toimintakykynsä ja osaamisensa ylläpitämisestä sekä tehtäviensä hoitamisesta. Jokainen työntekijä huolehtii osaltaan työyhteisön toimivuudesta sekä rehdistä ja avoimesta vuorovaikutuksesta ja asiallisesta käyttäytymisestä.

Päällystölehti kysyi Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen edustajilta, missä mennään työhyvinvoinnin osalta.

Vastaajana sosiaalipäällikkö **Hannu Majanen** Pääesikunnasta.

Onko Puolustusvoimien palkatun henkilöstön, erityisesti sotilaiden, työhyvinvoinnissa tapahtunut viime vuosina muutoksia ja miten ne ovat ilmenneet? Entä mikä työhyvinvoinnin kannalta on suurin haaste tällä hetkellä?

- Muutaman viime vuoden aikana työhön liittävät ongelmat eivät ole merkittävästi muuttuneet. Koko palkatun henkilöstön osalta huomattavin epäkohta on yleisellä tasolla ollut jo pitkään liika työmäärä ja kiire. Muita henkilöstöryhmiä useammin työmäärään ja kiireeseen liittyvää haittaa ovat kokeneet upseerit ja aliupseerit. Runsaat sotaharjoitusvuorokaudet ovat

selkeästi yhteydessä jaksamisvaikeuksiin ja uupumusoireisiin. Toisaalta etätöiden tekemisen on lisännyt työhyvinvointia heillä, joiden työtehtävissä se on mahdollista. Työhyvinvoinnin kannalta suurin haaste liittyykin juuri jaksamiseen. Tähän korjaavaksi toimenpiteeksi ei riitä perinteiset työhyvinvointitoiminnan keinot; virkistystilaisuudet ja liikunta.

Millaisia haasteita koronapandemia ja toisaalta muuttunut turvallisuustilanne (Venäjän hyökkäys Ukrainaan ja sen myötä lisääntyneet valmiusveloitteet) ovat luoneet työhyvinvointiin?

- Korona-aika ei ollut haastavaa ainoastaan varusmiehille, vaan myös henkilökunnalle. Koronarajoituksista johtuneet muutokset varusmieskoulutuksessa (koulutus- ja vapaa-aikajärjestelyt 2+2+2) heijastuivat erityisesti kouluttajien työhön. Sairauspoissaolot ovat olleet jo usean vuoden ajan laskusuunnassa, mutta viime vuonna, kun koronarajoituksista luovuttiin, niin poissaolojen määrä kääntyi kasvuun. Kuitenkaan koronan huomattavaa haittavaikutusta henkilöstön jaksamiseen, stressiin tai työuupumukseen ei ole työilmapiirikyselyiden perusteella selkeästi havaittavissa. Ukrainan sota ei ehkä samalla tavoin ole vaikuttanut ammattisotilaisiin, vaikka toki lisähuolta se voi aiheuttaa.

Miten Puolustusvoimat on pyrkinyt vastaamaan näihin haasteisiin?

- Puolustusvoimien toimintasuunnitelmaan (2024–2028) on kirjattu seuraavia asioita: Palkatun henkilöstön toimintakyvyn tukemisessa keskitytään työssä jaksamiseen erityisesti johtamisen ja esimiestyön sekä työkyvyn aktiivisen tuen mallin avulla. Hallintoyksiköiden työhyvinvointitoimintaan

tulee sisältyä laaja-alainen keinovalikoima, ei pelkästään virkistystilaisuuksia ja liikuntatapahtumia. Toimenpiteissä on huomioitava Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan ja Nato-jäsenyyden aiheuttamat lisätyöt, jotka kuormittavat henkilöstöä.

Vastaajana henkilöstöasiantuntija **Mervi Vainikkala-Ranta** Rajavartiolaitoksen esikunnasta.

Onko Rajavartiolaitoksen palkatun henkilöstön, erityisesti sotilaiden, työhyvinvoinnissa tapahtunut viime vuosina muutoksia ja miten ne ovat ilmenneet? Entä mikä työhyvinvoinnin kannalta on suurin haaste tällä hetkellä?

- Teemme kahden vuoden välein varsin laajan henkilöstötutkimuksen, joka sisältää Valtion VMBaro -tutkimuksen kysymykset sekä Rajavartiolaitoksen omia kysymyksiä. Tuorein tutkimus on syksyiltä 2022, ja siihen vastasi yli 2 000 virkamiestä vastausprosentin ollessa 71,5. Oheisesta kuvasta (tutkimuksen raportti) ilmenee henkilöstön oma kokemus työhyvinvoinnistaan kouluarvosanalla arvioituna vuosina 2018, 2020 ja 2022. Sotilas- ja siviilivirkamiesten kokemus ei juurikaan eroa toisistaan. Ollaan pienen notkahduksen jälkeen kutakuinkin samassa arviossa kuin ennen poikkeuksellisia aikoja (Covid-19 ja Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan). Olemme käsityksessä, että työn merkityksellisyyden tunne on osaltaan auttanut jaksamaan vaikeina aikoina. Suurin haaste varmastikin on työkuorma, joka toimintaympäristön muuttu-

essa luonnollisesti kasvaa. Tärkeää onkin pystyä priorisoimaan työtehtäviä esihenkilöiden vahvalla tuella.

Millaisia haasteita koronapandemia ja toisaalta muuttunut turvallisuustilanne (Venäjän hyökkäys Ukrainaan ja sen myötä lisääntyneet valmiusvelvoitteet) ovat luoneet työhyvinvointiin?

- Koronapandemian aikana pitkään jatkuneet sisärajaratkastukset ovat varmasti kuormittaneet etenkin perhe- ja työelämän yhteensovittamisen suhteen työtehtävien siirtyessä monilla jopa toiselle puolella maata. Tosin moni kävi komennuksilla myös vapaaehtoisena ja mielellään. Luonnollisesti pandemian aikaan huolta aiheutti epätietoisuus tilanteen kestosta ja yleensäkin tartuntataudista, toisilla eristäytymisen, toisilla velvoite työskennellä ihmisten parissa. Varmasti huoli perheestä ja esimerkiksi koulujen sulkeutuminen vaikuttivat moniin. Osin koettiin eriarvoisuutta, kun kaikilla ei työtehtäviensä puitteissa ollut mahdollista tehdä etätöitä ja joillain oli muuttunut turvallisuustilanne on korostanut ammattikuntamme tekemän työn tärkeyttä yhteiskunnassa ja turvallisuusviranomaisille on osoitettu resursseja. Moni kokee ylpeyttä työstään, joka tuo motivaatiota. Oheinen kuva (työn kuormittavuus) kertoo henkilöstön oman kokemuksen työstä palautumisesta niin fyysisesti kuin henkisesti. Näissä näkyy molemmissa pientä laskua aiempaan, mikä varmastikin osaltaan johtuu viime vuosien poikkeuksellisista olosuhteista. Näidenkin kysymysten osalta

sotilaat antavat hieman heikomman arvion kuin siviilit.

Miten Rajavartiolaitos on pyrkinyt vastaamaan näihin haasteisiin?

- Johtamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Uuden työkyvyn tuen mallin myötä pyritään paneutumaan erittäin varhaisessa vaiheessa mahdollisiin alkaviin ongelmatilanteisiin ja tukemaan yksilöä. Rajalla on myös erittäin kattava työterveyshuolto. Työn sujuvuuteen panostetaan ja erityisesti lähiesihenkilötyötä kehitetään. Etätömahdollisuuksia on laajennettu, toki työtehtävien sisältö määrittelee puitteet. Viime vuosina on pureuduttu entistä enemmän myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin työyksiköissä sekä avattu uusi kanava mahdollisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamiseksi, jotta se olisi mahdollisimman helppoa ja asiat tulisivat matalalla kynnyksellä käsittelyyn.

Myös työhyvinvointiin ja virkistykseen varattuja määrärahoja on pystytty hieman lisäämään sekä meneillään on uudistuksia näiden varojen käytön suhteen jatkossa. Tavoitteena on antaa yksilölle enemmän valinnan vapautta, miten virkistättyy siirtämällä virkistysraha mobiilisovelluksen avulla henkilökohtaisesti käytettäväksi sekä osin monipuolistaa lounasruokailun mahdollisuuksia. Kuntoilumahdollisuuksia työpisteissä on pyritty kehittämään. Olemme myös kartoittaneet henkilöstön kiinnostusta polkupyöräetun osana palkkaa.

Työhyvinvointi Rajavartiolaitos

Millaiseksi arvioit oman työhyvinvointisi kouluasteikolla 4–10?



Työn rasituksista palautuminen Rajavartiolaitos

Palautuminen työn aiheuttamasta fyysisestä kuormituksesta

asteikko 1–5

Palautumien työn aiheuttamasta henkisestä kuormituksesta



RSOM, FD, HNS, RMSD, SA - mitä ihmettä nämä lyhenteet tarkoittavat?

Teksti: Michael Kajander Kuva: Tero Huhtaniska

Vuosi sitten Puolustusvoimissa pidetyt harjoitukset nimettiin yleensä suomenkielisinä. Harjoituksen nimi saattoi olla KAAKKO, PUUKKO tai KEIHÄS. Viime vuosina kansainvälistyminen on alkanut näkyä myös harjoitusten nimissä. Nykyisin nimi voi olla ARROW, LIGHTNING STRIKE tai jokin vastaava. Puolustusvoimissa tehdään tunnetusti sanoista ja käsitteistä lyhenteitä. Nyt niihin on tullut paljon ulkomaisia uutuksia.

Kansainvälisen harjoituksen suunnittelu ja toteutus vaativat mittavaa ennakkovalmistautumista. Tällöin puhutaan isäntämaan tuesta, josta käytetään lyhennystä HNS (Host Nation Support). Tuen tavoitteena on varmistaa Suomeen saapuvien joukkojen tarkoituksenmukainen tuki harjoitusten tai operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Yksi keskeinen asiakirja on SOR (Statement of Requirements) eli tukeutumistarveasiakirja. Asiakirjassa määritellään harjoitukseen tai operaatioon osallistuvan joukon yksityiskohtaiset tukeutumistarpeet ja isäntävaltion tukitoimet. Isäntämaatuen toteutus voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: vastaanottoon (RSOM, Receiving, Staging, Onward Movement), ylläpitoon (Sustainment) ja kotiuttamiseen (RMSD, Rearward Movement, Staging and Dispatching).

Britit osallistuivat Kaartissa yhteiseen harjoitukseen

Kapteeni **Kimmo Weide** työskentelee osastoupseerina Kaartin jääkäirykmentin esikunnassa. Viime kesänä hän oli mukana VIGILANT FOX -harjoituksessa yhdessä brittijoukkojen kanssa.

- En ollut itse paikan päällä, kun heidän etuosastonsa kävi tutustumassa Santahaminaan. Ainoaksi valmisteltavaksi asiakirja jäi heidän yhteysupseerinsa kanssa SOR-asiakirjan laatiminen. Haasteena tässä oli se, että yhteysupseeri ei fyysisesti tullut joukon mukana ja näin ollen kaikki joukon tarvitsemat tarpeet eivät olleet etukäteen tiedossa. asiat saatiin kuitenkin järjestettyä ensimmäisen viikon aikana. Valmistelut oli hyvin hoidettu esimiesten toimesta, toteaa Kimmo.

- Esimies sekä koko huolto-osasto olivat hyvin valmistelleet asioita etukäteen. Kun saavuimme lomilta, käytännössä kahdessa työpäivässä pystyimme vaihtamaan vetovastuun huollon järjestelyiden osalta.

Kimmon tehtäväkenttä suunnittelussa ja myös varsinaisessa toteutuksessa oli erittäin laaja. Tukeutumistarpeet vaativat asioiden järjestelyä (puhelimet, internet-yhteydet, majoitukset, ruokailut ja pesulapalvelut). Muiden joukkojen kanssa piti sopia myös yhteistoiminnasta. Britit liikkuivat lisäksi muilla puolustusvoimien alueilla kuin Santahaminassa. Kuljetukset, ruokailut ja majoitukset piti suunnitella ja valmis-

tella näissäkin tapauksissa. Jälkikäteen Kimmo näkee, että yhteistoiminta brittijoukon kanssa oli erittäin sujuvaa. Heidän suhtautumisensa meidän toimintoihimme ja järjestelyihin oli avointa. Alusta alkaen Kimmolla oli tiedossa brittijoukon kaksi yhteys henkilöä, joiden kanssa hän hoiti kaikki huollolliset järjestelyt.

- Kommunikointi heidän kanssaan sujui englannin kielellä. Puhuminen on jäänyt vähäiseksi koulujen jälkeen, mutta "rallienglannilla" pärjäsivät erittäin hyvin. Pieniä haasteita tuotti heidän puhumisensa nopeus, varsinkin puhelimesta. Jos en ymmärtänyt pyyntöä tai mistä keskusteltiin, pyysin kertomaan asian toisella tavalla. Näin asiat saatiin sujumaan hyvin. Aluksi oma puhumiseni oli haastavaa, mutta kahdeksan viikon kielikyllyn jälkeen se sujui kohtalaisen hyvin. Loppuvaiheessa omat ajatuksetkin alkoivat kääntyä englanninkielisiksi, kun heidän kanssaan oli tekemisissä. Tärkeintä on muistaa, että asian saa sanottua eikä mieti liikaa kieliopillisia lauseenrakenteita, toteaa Kimmo.

-Yhteistoiminta brittien kanssa oli mielenkiintoista ja opettavaista. Kansainvälinen toiminta on hyvä piristys normaaleihin arkirutiineihin, nyt kun omaa palvelusuraa Kaartissa on jo 20 vuotta takana. Huomiota pitää kuitenkin kiinnittää siihen, että henkilöstöresursseja on käytössä. Ulkomaisen joukon kanssa toimiminen vaatii lähes 24/7-panostusta, jolloin oma päivittäinen työ jää taka-alalle. Ja nekin asiat pitäisi hoitaa ajallaan.



Kaikkien tulee kyetä olemaan osa kansainvälistymiskehitystä

Panssariprikaatin komentaja, eversti **Rainer Kuosmanen** johti keväällä ARROW 23 -harjoituksen Pohjankankaalla. Valmistelu- ja harjoituksen Panssariprikaati oli tehnyt kuukausia yhdessä siihen osallistuvien joukkojen ja johtoportaiden kanssa.

- Noin puoli vuotta sitten lähetimme nimelläni kutsun osallistujamaille saapua harjoituksen ensimmäiseen koottuun suunnittelutilaisuuteen (IPC). Tuohon tilaisuuteen oli jo tuotettu Panssariprikaatin näkemys toteutuksesta - harjoituksen perusrakenne määritettiin siten hyvissä ajoin ennen sen alkua. Osallistui henkilökohtaisesti harjoituksen pääsuunnittelutilaisuuteen (MPC) sekä viimeistelytilaisuuteen (FCC). Harjoituksen johtajan on oltava selvillä yksityiskohdista riittävällä tarkkuudella, jotta voi linjata muutokset suunnittelun edetessä.

Kuosmanen mukaan suunnittelua tukee se, että harjoituksen perusrakenne on säilynyt pitkään, koska sitä ohjaavat varusmieskoulutuksen tarpeet. Tapahtuman tulee tarjota joukkotuotettaville varusmiesjoukoille vaativa taisteluharjoitus sekä taisteluammunat. Tästä syntyy "hiekkalaatikon" reunat, johon vuosittain tarkentuva kansainvälinen osallistuminen asemoidaan. Tiettyä haastetta aiheuttaa se, että kansainväliset joukot saattavat muuttua suunnittelun edetessä (täysin uusi joukko tai joukon koko muuttuu oleellisesti).

- Jokainen päivä on erilainen, koska harjoituksen johtajana pyrin tarkastamaan mahdollisimman monta toiminnallisuutta harjoituksessa. Yleensä kohtaan ja jututan eri tasoisia toimijoita, jotta harjoituksesta muodostuu ensikäden ymmärrys kokonaisuudesta. Harjoituksessa on päivittäin koottuja tarkasteluja, joten iso kuva muodostuu minulle hyvin, jatkaa eversti Kuosmanen.

ARROW23 -harjoituksessa taistelujen komentokieli oli englanti ja kaikki päällikkötoison palautteet toteutettiin englanniksi. Kuosmanen mukaan suomalaiset pärjäävät varsin hyvin, mutta rehellisyyden nimissä on sanottava, että kaikki me tarvitsemme lisää harjoittelua ja harjaantumista.

- Oleellista on tuki ymmärretyksi tuleminen, mutta monipuolisempi kielitaito mahdollistaa erilaiset vivahteet eri kommunikointitilanteissa. Minimivaatimus minusta on se, että henkilö kykenee hoitamaan nykyisen tehtävänsä

tarvittaessa myös liittolaisille yhteisellä englannin kielellä. Jokainen voi kohdaltaan mieltä, onko siihen nyt valmiuksia. Jos vastaus on ei, niin ei muuta kuin kehittämään itseään omatoimisesti sekä hyödyntämään järjestelmän tarjoamia koulutusmahdollisuuksia. Urat ovat Puolustusvoimissa pitkiä, ja liittolaisuuden myötä on uusi arki koittamassa, Kuosmanen toteaa.

Kaikkia henkilöstöryhmiä tarvitaan tällaisessa isossa harjoituksessa. Kun toimitaan operoivassa ympäristössä, niin sotilaat ovat pääosassa, mutta siviileitkin on asiantuntijoina ja tukitehtävissä.

- ARROW23 -harjoituksessa oli kattavasti kaikkia sotilaiden henkilöstöryhmiä, joista suunnittelusta vastasivat pääosin upseerit ja joukkojen johtamisesta sekä kouluttamisesta pääosin upseerit sekä aliupseerit. Opistouseseereiden rooli alkaa jo painottua eri järjestelmien asiantuntijatehtäviin sekä johdon tuen sekä huollon toimintojen johtamiseen. Erikoisupseerit vastasivat oman alansa järjestelmistä ja niiden toimivuudesta harjoituksen aikana.

Panssariprikaati on osallistunut jo aiemmin samantyyppisiin harjoituksiin, joissa toimii ulkomaisia joukkoja. Mutta uusi joukko on aina yksilöllinen, ja samankaltaisuudesta huolimatta joukon osaamistasot voivat myös vaihdella. Tähän saattaa vaikuttaa mm. joukkojen rotatointikierto Euroopassa.

- Kokemukseni perusteella liittolaisemme tulevat harjoituksiin hyvällä asenteella ja ovat valmiita ottamaan myös kriittistä palautetta toiminnastaan. Harjoituksessa aistii yhteisen kehittämisen tahtotilan, ja tässä ilmapiiressä me suomalaisetkin saamme hyvää oppia. Kaikkien tulee kyetä olemaan osa kansainvälistymiskehitystä, jotta henkilöstöstä ei muodostu kahden kerroksen väkeä, eversti Kuosmanen muistuttaa.

Ei ole olemassa ongelmia, on vain mahdollisuuksia

Kapteeni **Harri Valkama** toimii Panssariprikaatissa huollon suunnittelusektorilla huoltopalveluiden toimialapäällikkönä. Harri on kokemusta jo aiemmista vastaavista kansainvälisistä harjoituksista.

- ARROW- ja HAMMER-harjoituksissa olen toiminut harjoitusten johto- ja tukiorganisaation vääpelinä. Olen vastannut harjoitusten muonituksesta, kiinteistöhuollosta sekä alueiden vastaanotosta ja luovutuksesta. Toimin harjoituksissa molempien osapuolien huollon suunnittelijoiden apuna ennen harjoituksia ja harjoitusten aikana. Valmisteluvaiheessa tärkein yhteistyökumppani on HNS-toimiston henkilöstö. Lähempänä harjoitusta otetaan yhteydet vähintään sähköpostilla eri kansallisuuk-

sien yhteysupseereihin. Tuen HNS-henkilöstöä vieraillevien joukkojen huoltopalveluiden järjestelyissä. Omilta esimiehiltään Harri on saanut riittävästi tukea.

- Kokemuksen mukanaan tuoma varmuus saa asiat näyttämään helpoilta, en koe niitä hankaliksi. Ei ole olemassa ongelmia tai hankalia asioita, on vain mahdollisuuksia, toteaa Harri.

"Muuverina" Ilmavoimissa

Kapteeni **Tero Huhtaniskalla** Lapin lennostosta on jo vuosien kokemus ulkomaisien joukkojen kanssa toimimisesta. Hän työskentelee kuljetussektorin johtajana.

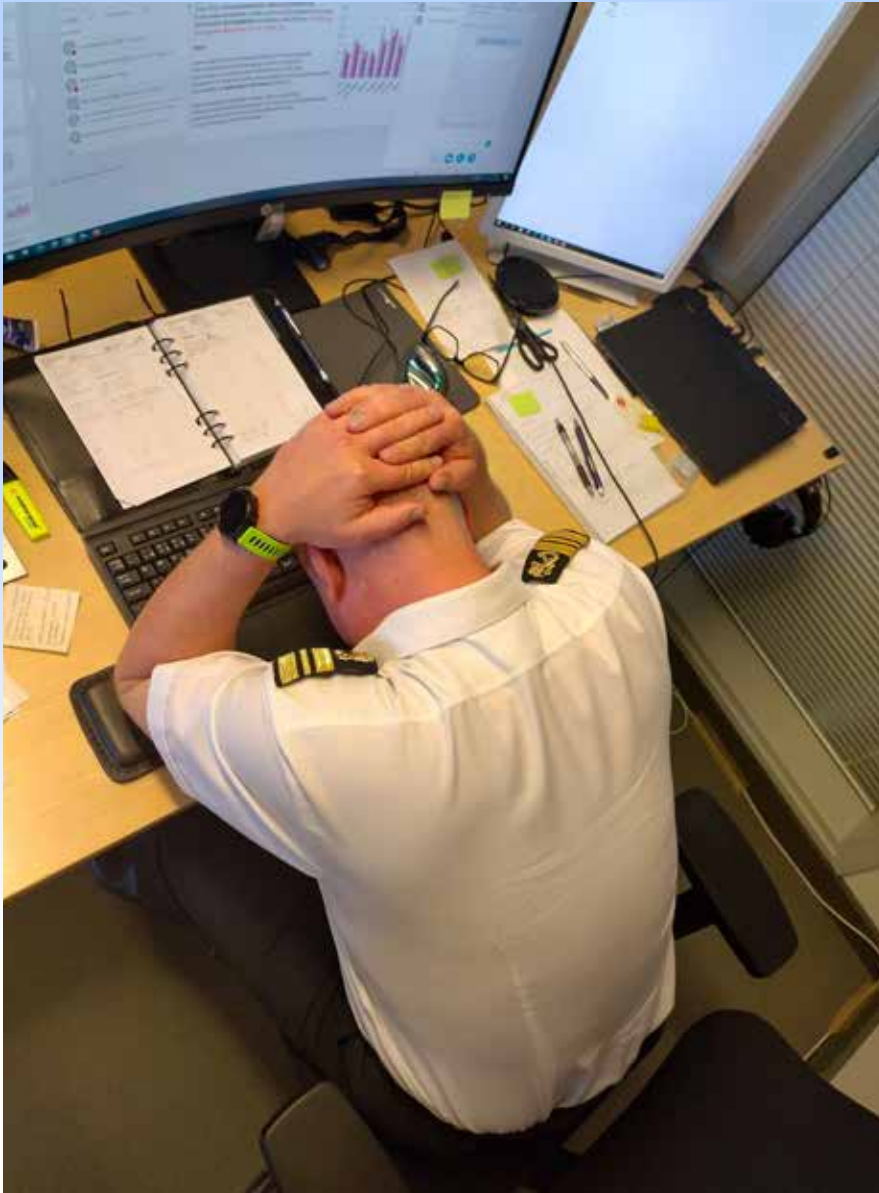
- Olen toiminut yleensä MOVCON-tehtävissä (Movement Control). Ensimmäinen lentoharjoitus, johon osallistuin, oli NORDICK AIR MEET 2003 (NOAM23) Norjassa. Sen jälkeen olen toiminut vastaavissa tehtävissä, joko "muuverina" tai kuljettajana Ruotsissa, Norjassa ja Saksassa. Kotitukikohdassa Rovaniemellä olen toiminut kuljetusvastaavana, toteaa Tero.

2000-luvun alussa kansainvälisiin harjoituksiin liittyvä ohjeistus puuttui Puolustusvoimista lähes kokonaan. Harjoitusten lisääntyessä Ilmavoimat osti kansainvälisen kuljetuksen kurssin Hämeen aikuiskoulutuskeskukselta vuonna 2003. Lentoharjoituksissa materiaalit yleensä tulevat lentokuljetuksilla. Nykyisin harjoitusjoukkojen materiaalmäärissä on tapahtunut huomattava muutos. Muutamasta lentopalletista on siirrytty useiden rekkojen materiaaliin.

- Materiaali kuljetetaan siviililogistiikalla, ennen kuin itse pääjoukko on paikalla. Touko-kesäkuussa järjestettävä ACE23-harjoitus tuo Rovaniemen tukikohtaan noin 150 merikonttia. Kontteja saapuu puolalaisilla rekoilla, jotka aiheuttavat satojen metrien jonon tukikohdan portille.

Teron mielestä ennalta sovitut asiat ovat yleensä melko selvät, mutta riippuen kohdemaasta, aikataulut tuottavat hankaluuksia. Yleensä ainoa pysyvä näissäkin asioissa on muutos. Kiiireet kohdistuvat harjoituksen rakennus- ja purkuvaiheisiin. Harjoituksen volyymi on paljon pienempi kuin maavoimilla. Toiminta on lentotoimintaa ja siihen liittyvää tukitoimintaa toteutetaan kohtuullisen suppealla lentokenttäalueella.

- Rallienglannilla on tähän asti pärjätty. Meille sattuneet lento-osastot ovat olleet USA, Ranska, Belgia, Saksa, Ruotsi ja Norja, joten vastapuolikaan ei niin hyvin hallitse kieltä, pois lukien amerikkalaiset. Siitäkin huolimatta asiat ovat hoituneet ja hymyssä suin ollaan käritelty harjoituksen päätyttyä!



”Kun en enää jaksa”

Teksti ja kuvat: Ilkka Siiri

Puolustusvoimissa on kannettu huolta henkilöstön jaksamiseen liittyen jo usean vuoden ajan. Onko tämä ollut vain kaunista puhetta vailla tosiasiallista toimintaa ongelman ratkaisemiseksi? Ei, meiltä löytyy useita apuvälineitä, mikäli työkuorma työntekijän osalta kasvaa liian suureksi. On kuitenkin eri asia, osaavatko esimiehet tarkkailla työympäristön tilannetta riittävästi, ottavatko alaisensa liiallisen työmäärän vakavasti taikka osaavatko hyödyntää käytössä olevia työkaluja tarpeen ilmentyessä.

Työkyvyn aktiivisen tuen malli

Vuonna 2018 Puolustusvoimat julkaisi aktiivisen työkyvyn mallin (H0821), joka on ohjeena henkilöstön kuormitukseen liittyvissä häiriötilanteissa. Tämä kyseinen ohje

on itse asiassa varsin hyvä ja antaa niin alaiselle kuin esimiehillekin työkaluja ongelmien ratkaisuun. Se, että kaikki eivät sitä osaa hyödyntää riittävässä määrin, johtunee liian vähäisestä tiedottamisesta tai siitä, että henkilöt eivät ole kohdanneet omassa (tai alaisensa) toiminnassa työssä jaksamisen liittyviä ongelmia.

Ihmisen työkyky muodostuu useista eri tekijöistä. Terveys ja toimintakyky muodostavat työntekijän perustan työkyvylle. Tähän olennaisena osana liittyy työntekijän osaaminen, ts. työntekijä omaa työtehtäviinsä liittyvän ammattitaidon. Omassa työtehtävässän työ tekeminen tapahtuu pääsääntöisesti tietokoneen avulla. Vaikka käytän päivittäisessä työssäni perustyökaluja kuten Excel, Word ja Powerpoint -sovelluksia, koen kuitenkin, että hyödynnän niiden suomia mahdollisuuksia vain murto-osalla siitä,

mitä kyseinen sovellus tarjoaa. Työnantaja on järjestänyt minulle kuten myös monille muille mahdollisuuden kouluttaa itseäni näiden sovellusten parempaan käyttöön. Ulkopuolinen kouluttaja, itseopiskelu ja ”tukihenkilö” ovat tyypillisiä mahdollisuuksia, joita minulle on tarjolla - mutta kun ei, niin ei...

Ikä on valitettava määrä, joka aina vain suurenee, ja tämän johdosta tietyt asiat vaativat aina enemmän ja enemmän aikaa. Fyysiset voimavarat ja jaksaminen heikenevät iän myötä. Tämä on kuitenkin vain kolikon toinen puoli. Vastaavasti oma osaaminen ja kokemuksen tuoma varmuus vahvistavat ikääntyneen työntekijän työkykyä. Omat arvot, asenteet ja motivaatio muuttuvat iän myötä. Ikääntyminen ei välttämättä ole aina työkykyä rajoittava tekijä vaan oikein käytettynä voimavara. Sinun ei siis tule murehtia ikääntymistäsi, vaan antaa usein sen myötä tuleva jokin muu vahvuutesi työnantajan käyttöön.

Esimiehen rooli työkyvyn ylläpidossa

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittää esimiehelle melkoisen vastuun. Lain 8§:ssä määritetään ”työnantajan yleisestä huolehtimisveloitteesta”. Tässä veloitetaan työnantajaa (usein esimiestä) jatkuvasti tarkkailemaan työympäristön tilaa sekä huolehtimaan työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta.

Esimiehen tulee siis ennaltaehkäisevästi tunnistaa työkyvyn heikkenemistä ennakoivat merkit ja löytää keinoja työkykyyn ja työssäjaksamiseen liittyen. Miten esimiehet sitten pystyvät havainnoimaan, että työkyky on jollain työntekijällä laskussa? Entä miten työyhteisö sen huomaa?

-Tyypillisin esimerkki lienee se, että alainen tulee itse kertomaan liiallisesta työkuormasta. Esimies saattaa myös huomata, että työntekijän aikaisempi hyvä työsuoritus saattaa olla selkeästi alentunut tai joku muu (työkaverit tai työterveyshuolto) lähestyy esimiestä huolella työkaverin työkyvystä. Esimies voi myös saada ilmoituksen alaisen poissaolomäärien ylityksestä (5/30-sääntö) järjestelmän avulla. Tällöin asian johdosta käydään työkykykeskustelu. Kaikissa näissä indikaatioissa esimiehen on kuitenkin istuttava alaisensa kanssa alas ja mietittävä eri vaihtoehtoja työssäjaksamiseen. Mikäli asiaan pystytään puuttamaan jo varhaisessa vaiheessa, tilanne on hoidettavissa mahdollisimman pienin vaurioin. Työkyvystä tulee keskustella alaisen kanssa, suunnitella toimenpiteet, määrittää seurantajakso ja tarkastella tilannetta uudelleen. Tämän jälkeen voidaan pyytää tukea myös muilta (esim. työterve-

yshuollosta). Kaikesta tästä ohjeet löytyvät normista.

Tehtävien antaminen nykyaikana hoituu melko usein sähköpostilla, puhelinsoitolla, tiettyinä määräaikoina toistuvina tai suullisina käskyinä. Näistäkin iso osa saattaa tulla alaiselle siten, että esimies ei ole kyseisestä tehtävästä edes tietoinen. Nämä ovat itse asiassa monessa tapauksessa juuri ne tekijät, jotka lisäävät eniten alaisen työkuormaa. Esimiehen tulee eritoten näissä tilanteissa tarjota ”leveämpää hartiapohjaa” ja kartoittaa keinoja työkuorman vähentämiseksi. Yhtenä hyvänä keinona alainen voi itse kokeilla seuraavaa: kannattaa pyhittää esim. aamupäivä niille tehtäville, joita on ajatellut päivän aikana tehtävän. Tällöin ei vastata yhteenkään puheluun, ei lueta sähköposteja eikä oteta vastaan vieraita. Iltapäivällä voi sitten taas palata normaaliin ”monimaailtilanteeseen” ja keskittyä vaikkapa sähköpostien lukemiseen. Kokeilkaapa vaikka viikko, niin saatte huomata, että pienin palasin aloitettu iso tehtävä alkaakin valmistua ja vähentää työstä johtuvaa stressiä.

Työuupunut, mutta siitä palautunut ”Jarmo”

Jarmo kertoi huomanneensa oireilleensa, koska työasiat pyörivät koko ajan mielessä (iltaisina, öisin, viikonloppuisin ja lomalla). Samalla hän huomasi unohtevansa aivan arkisia asioita kuten kännykkänsä tai avaimensa johonkin, ja perheen kanssa luvatut tekemiset myös unohtuivat.

– Itse huomasin meneväni liian kovilla kierroksilla ja perheeni myös näki oireiluni. Tiedostin kyllä tilanteen, ettei vika ole minussa vaan liian ohkaisessa organisaatiossa. Tilanne meni jo niin pitkälle, että ajattelin irtisanoutumisen olevan minulle ainoa vaihtoehto.

Jarmo otti yhteyden ensimmäiseksi läheiseen työkaveriin, joka oli ollut työuupumuksen takia pois töistä usean kuukauden ajan, mutta palannut takaisin ja on nyt taas työkykyinen. – Neuvojen perusteella otin heti yhteyttä työterveyshuoltoon ja esimieheeni. Asiat lähtivät siltä osin varmaankin normaalin käytänteen mukaan ja työterveyshuolto, esimies ja henkilöstöalan edustajat tukivat minua koko prosessin ajan. Minulle määrättiin kokonaisuudessaan kahden kuukauden sairausloma. Tuona aikana sain keskusteluapua terveydenhuollon eri ammattilaisilta.

Töihin paluun jälkeen Jarmo kehuu työyhteisöä, joka otti hänet hienosti vastaan.

– Uusi esimies ymmärsi asian vakavuuden ja pyrki tekemään kaikkensa heikossa henkilöstötilanteessa, etten putoaisi samaan kuluiin toistamiseen. Organisaatiota muu-

tehtiin hieman ja olenkin nyt vaihtanut tehtävää. Lisäksi sain juuri hyväksytyyn päätöksen Kiila-kuntoutukseen, josta toivon saavani työkaluja työssäjaksamiseen. Toimialani on kuitenkin edelleen vajaalla miehityksellä, mutta pääni on pysynyt ”pinnalla”, toteaa Jarmo.

Työuupumuksen uhan alla olevalle sotilalle Jarmo toteaa yksiselitteisesti: ”Hetimitun tunnistat (tai lähipiirisi tunnistaa) joitain oireita työuupumuksesta, ota yhteyttä työterveyshuoltoon, tpt-päällikköön, työkaveriin tai esimieheesi. Kerro kaunistelematta ja vähättelemättä omat tuntemuksesi ja ota kaikki tarjottu apu vastaan.”

Jarmolla on omat terveisensä myös Päälystöliiton jäsenille.

- Opistoupseerien ammattitaito ja osaaminen ovat organisaatiolle tärkeitä asioita. Näihin asioihin esimiehet sekä muut tahot luottavat ja näistä syistä työkuormamme on useissa tehtävissä kasvanut liian suureksi. Ammattikuntamme on aina pyrkinyt hoitamaan työt kiitettävällä tasolla, ja nyt monet meistä ovatkin tilanteessa, että tämä kiitettävä taso ei ole mahdollinen. Tällöin onkin tärkeä opetella kestämään keskeneräisyyttä, sietämään juuri ja juuri välttämättä työsuorituksia, hyväksymään oma rajallisuutensa ja muistamaan, että emme ole tässä maailmassa vain töitä ja palvelus-

tehtäviä varten. Siinähan sitä jo onkin opittavaa kaikille.

Osaatko tunnistaa uupumisen oireet?

Stressin arvioimiseen löytyy internetistä useita sovelluksia. Yhtenä vaihtoehtona voit käydä tekemässä Työterveyslaitoksen stressitestin, joka on suuntaa-antava, mutta tarjoaa mahdollisuuden arvioida omaa työkykyä ja tarvittaessa hakea apua esimieheltä, työkavereilta tai työterveyshuollosta. Voit kokeilla testiä osoitteessa www.ttl.fi/tyopiste/tee-testi-stressaantunut



Mikäli koet työkykysi alentuneen

- Keskustele asiasta esimiehesi kanssa ja selvittäkää yhdessä, mitä asialle voitaisiin tehdä. Voidaanko työtä jakaa, jättää tekemättä tai saada lisähenkilöitä. Ole tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon.
- Tutustu normiin ”Aktiivisen työkyvyn malli” (H0821).
- Ole armollinen itsellesi ja puhu asiasta avoimesti. Vaadi myös esimieheltäsi apuja.



Kyberturvaa Rajalle

Teksti: Matti Vihurila

Rajavartiolaitoksen kyberhäiriötilanteiden suunnitteluhanke käynnistyi viime syksynä. Suurimpana työnään se on valmistellut tieto- ja kyberturvansuorituskykyvaatimukset ja tehtävät, joita on yli sata. Tehtävätarkastelun pohjana käytettiin kansainvälisesti ja kansallisesti laajasti käytössä olevaa NIST-viitekehystä, jossa suorituskykyvaatimukset ja tehtävät jaetaan viiden yläkäsittteen alle. Nämä ovat tunnistaminen, suojaaminen, havaitseminen, reagointi ja palautuminen. Niissä kuvataan toimintaa Rajavartiolaitoksen tavoitetilassa. Hanketyön yhteydessä on kuultu keskeisimpiä sidosryhmiä (mm. Valtoria, Kyberturvallisuuskeskusta, Puolustusvoimia ja Poliisia) ja arvioitu niiden mahdollisuuksia osallistua tieto- ja kyberturvallisuuden järjestelyihin. Tämän lisäksi on keskusteltu kaupallisten tahojen kanssa

ja arvioitu niiden osaamista sekä mahdollisuuksia toimia kehityksen kumppanina.

Tietoturvan ja kyberympäristön uhat globaaleja

Hankkeen aluksi kartoitettiin tietoturvaan ja kyberympäristöön liittyviä uhkia, joiden havaittiin olevan globaaleja.

- Rajavartiolaitoksena olemme yksi kohde muiden joukossa. Kyberrikolliset ja -vandalistit sekä valtiolliset toimijat voivat kolkutella verkkojamme ja etsiä heikkoja kohtia. Hankkeessa on käsitelty myös tietoturvan ja kyberturvallisuuden suhdetta, ja lopulta päädyimme siihen, että on keinotekoista yrittää erottaa niitä toisistaan. Puhumme jatkossa tieto- ja kyberturvallisuudesta kokonaisuutena, kertoo majuri, DI **Jari Nousiainen** RVLE:n teknilliseltä osastolta. Hän

toimii Tieto- ja kyberturvallisuusyksikön kyberturvapäällikkönä.

Hankeryhmä sai suunnittelutyönsä valmiiksi marraskuun lopulla ja tuloksia esiteltiin ohjausryhmälle. Painopisteenä olivat erityisesti kehittämisen vaatimat henkilöstöresurssit sekä organisointi. Ohjausryhmä linjasi, että tieto- ja kyberturvallisuuden parantamiseksi edetään nyt laaditun suunnitelman mukaisesti.

- Rajavartiolaitoksen esikunnan teknilliselle osastolle muodostetaan Tieto- ja kyberturvallisuusyksikkö 1.4.2023 alkaen.

- Yksikköön rekrytoidaan uusia tieto- ja kyberturvallisuuden osaajaa. Lisäksi sinne siirretään nykyisiä tietoturvallisuuden asiantuntijoita tehtävineen.

- Hankitaan kaupallinen kumppani alkuvaiheen toiminnan nopeuttamiseksi ja riittävän osaamisen varmistamiseksi.

Tieto- ja kyberturvallisuus yhteinen ja kaikkien vastuulla

RVL:n tieto- ja kyberturvallisuuden tehtävien hoitamiseksi tarvitsemat lisäresurssit ja tehtävät tarkentuvat jatkosuunnittelun yhteydessä. Tieto- ja kyberturvallisuusyksikkö kantaa vastuun RVL:n tieto- ja kyberturvallisuudesta sekä sen kehittämisestä ja tilannekuvasta. Työnkuvaan sisältyy myös tehtävä tukea Rajavartiolaitoksen eri hankkeita, hallintoyksiköjä sekä esikunnan osastoja tieto- ja kyberturvallisuudessa. Tieto- ja kyberturvallisuus on kuitenkin yhteinen ja kaikkien vastuulla sekä tekemisestä riippuva asia, joten yhdessä tekemällä vaativat tavoitteet ja tehtävät kyetään täyttämään.

Peruskäsitteitä

(Lähde: #kyberpuolustus: kyberkäsikirja Puolustusvoimien henkilöstölle)

Kyber (cyber)

Käsitteellä viitataan yleensä kybertoimintaympäristöön. Lisäksi käsite viittaa yleisesti digitaalisessa muodossa olevien tietoaineistojen käsittelyyn. Yleensä kyber-sana on yhdyssanan alussa, ja sen avulla mikä tahansa fyysisen maailman toiminto tai tapahtuma voidaan liittää ihmisen luomaan digitaalisen maailmaan.

Tietoturvaluus (information security)

Tietoturvaluus tarkoittaa tietoaineistojen luottamuksellisuuden, eheyden ja saatavuuden varmistamista hallinnollisilla, toiminnallisilla ja teknisillä toimenpiteillä.

Kyberturvallisuus (cyber security)

Kyberturvallisuus on tavoitetilä, jossa kybertoimintaympäristöön voidaan luottaa ja jossa sen toiminta turvataan. Kyberturvallisuus on tiedon, laitteistojen, verkostojen, ohjelmistojen ja käyttäjien luottamuksellisuuden, eheyden ja saatavuuden turvaamista koko elinjakson ajan. Kyberturvallisuus muodostuu ylläpitäjien ja käyttäjien välisestä yhteistoiminnasta ja siinä huomioidaan kybertoimintaympäristön vaikutukset fyysiseen maailmaan.

Kybertoimintaympäristö (cyberspace)

Digitaalisista tietojärjestelmistä muodostuva toimintaympäristö, johon kuuluvat myös fyysiset rakenteet sekä kaikki toimintaympäristön toimijat.

Kuvituskuva: Kuvatoimisto Rodeo

NOA:n pressat kokoontuivat Suomessa Päälystöliiton johdolla

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Mika Avelin

Yöpyminen ja kokoustaminen entisessä vankilassa Katajanokalla sekä päivällinen Venäjän suurlähetystön viereisessä ravintolassa Tehtaankadulla olivat osa pohjoismaisten upseerijärjestöjen NOA:n puheenjohtajien, ”pressojen”, kokoontumista Suomessa. Järjestelyistä vastasi tällä kertaa Päälystöliitto, samoin kuin myöhemmin syksyllä järjestettävästä NOA:n yleiskokouksesta. Kautta Pohjoismaiden ammattisotilaat jakavat samoja huolia, joista suurimmaksi yhteiseksi nimittäjäksi nousee jaksaminen. Puolustusministeri **Antti Kaikkonen** kunnioitti tilaisuutta läsnäolollaan ja toi sotilaiden edunvalvojille uunituoreen Nato-Suomen tervehdyksen ja ajankohtaiskat-
sauksen Suomen puolustuksen tilasta.

- Elämme historiallisia aikoja, ja Suomen Nato-jäsenyys on hyvä ja tärkeä asia Suomen lisäksi myös Natolle sekä kaikille Pohjoismaille. Pohjolan puolustuksen iskunkestävyys parani tänä päivänä huomattavasti ja vahvistuu entisestään Ruotsin Nato-jäsenyyden varmistuttua, toivottavasti mahdollisimman pian.

Jaksaminen, ulosvirtaus, eläkekysymykset, metoo ...

Syksyn tapaamisessa kansallisten ajankohtaiskatsausten lisäksi sotilaita koskevia kipupisteitä pohditaan neljässä työryhmässä.

- Pääaiheena tulee olemaan Nato ja siihen liittyvät työajat, palvelussuhteen ehdot, operaatiot ja säännöt. Myös

EU:n työaikadirektiivi ja sen vaikutukset Pohjoismaiden työaikainsäädäntöön ja sotilaisiin, ulosvirtaukseen ja rekrytointihaasteisiin liittyvät kysymykset nousevat agendalle. Muissa Pohjoismaissa ulosvirtaus on todellinen ongelma, esimerkiksi Tanskan asevoimissa sotilasvirkojen täyttöaste on noin 80 % ja vuosittainen ulosvirtaus 14 %. Ruotsi nosti uusien sotilaslentäjien eläkeikää 12 vuodella, 55:stä 67:ään, mikä tulee vaikeuttamaan rekrytointia, ja jo nyt lentäjiä on siirtynyt siviilitöihin, Päälystöliiton puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** kertoo.

Norjassa Metoo-kampanjan myötä syntyneet häirintäsytytteet – varmaan aiheellisesti - ovat johtaneet siihen, että joissain eri sukupuolten välisissä kehityskeskusteluissa on tarpeen olla ulkopuolinen henkilö todistamassa tapahtumia ja keskustelua.



VUODEN TOIMIHENKILÖ, kapteeni Jyrki Juvonen

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Juha Susi

” Juvonen on toiminut useita vuosia Päälystöliitossa erilaisissa tehtävissä ja usealla rintamalla jäsenistön edunvalvonnan parissa. Vuodesta 2013 lähtien hän on toiminut liiton hallituksessa varapuheenjohtajan tehtävässä ja edustanut pitkään Raja- ja merivartiokoulun jäsenistöä paikallisena luottamusmiehenä sekä liittoa lähes kymmenen vuoden ajan RVL:n yhteistoimintalautakunnassa. Lisäksi Juvonen on toiminut tämän ajan liiton toisena pääneuvottelijana RVL:n VES-neuvotteluissa. Hän on laajasti niin työnantajan kuin jäsenistön piirissä pidetty ja arvostettu henkilö, joka on aina valmis avustamaan edustamiensa ihmisten asioiden hoidossa. Työ yhteisten asioiden hoitamiseksi on aina pyyteetöntä, uhrautuvaa ja kaikkien edut diplomaattisesti huomioivaa.”

Muun muassa näillä perusteilla Rajan Päälystöyhdistys perusteli pitkäaikaisen edunvalvojan palkitsemista.

- Aivan urani alkupuolella koin omasta mielestäni vääryyttä palkkausasiassa ja ihmetelin, kuinka tällaisia asioita voisi korjata. Tutustuin asiaan ja huomasin luottamusmiesten toiminnan tärkeyden. Kun omalla työpaikallani aikanaan tuli luottamusmiehen paikka avoimeksi ja hakuun, ajattelin hakea paikkaa ja toimia siten, että kukaan muu ei kokisi samanlaista epäreilua kohtelua kuin itse omasta mielestäni jouduin kokemaan, Juvonen kertoo.

Luottamusmiestehtävissä ja virkaehtosopimusneuvotteluissa kertynyttä kokemusta hän on pystynyt hyödyntämään virkatehtävissään opettaessaan Raja- ja merivartiokoululla rajavartijoiden virkaurakursseilla (Rajavartijan jatkokurssi ja Mestarikurssi) johtamista ja hallintoa.

- Vuosien varrella kertynyt osaaminen ja auttamisen halu on aiheuttanut myös sen, että olen auttanut ja vastaillut erilaisiin kysymyksiin koko työyhteisössä välittämättä jäsenyyksistä, henkilöstöryhmistä tai asemasta työyhteisössä.

- RVL:n opistoupseerien osalta ajankohtaisimpina edunvalvonta-asiaina pidän edunvalvojen, luottamusmiesten ja yt-edustajien, toiminnan jatkuvuuden ja osaamisen turvaamisen opistoupseerien eläköityessä sekä ammattikunnan tehtävä- ja palkka-edunvalvonnan. RVL:ssa opistoupseerit palvelevat vaativissa tehtävissä ja edunvalvojen tilanne on tällä hetkellä hyvä, mutta kummankin tilanteen säilyttäminen vaatii tarkkavaisuutta ja suunnitelmallisuutta.



Jyrki Juvonen vas.
Mika Hakala oik.

VUODEN URHEILUTEKO, kapteeni Mika Hakala

” K apteeni Mika Hakala on toiminut Panssariprikaatin liikuntakasvatustupseerina vuodesta 2014.

Lisäksi hän on sitä ennen tehnyt oman toimensa ohella liikunta-alan tehtäviä Vies-tirykmentissä. Hakala on omalla esimerkillään, ammattitaidollaan ja positiivisella suhtautumisellaan vaikuttanut jäsenten fyysisen toimintakyvyn ylläpitoon ja kehittämiseen. Pv:n kilpailutoiminnassa hän on ollut kilpailijana vuodesta 1991 ja toimihenkilönä vuodesta 1992 alkaen. Pitkä ja kunniasak toiminta niin kilpaurheilussa kuin sotilaiden fyysisen kunnan parissa on poikkeuksellisen ansiokasta. Lämmin ja positiivinen suhtautuminen liikkumiseen kannustaa myös jäseniä huolehtimaan itsestään.”

Hakala tunnetaan ennen kaikkea ampu-mahihtäjänä. Mikä lajissa viehättää?

- Hellyys. Ampumahiihdossa yhdistyy fyysinen ja tekninen elementti: pärjätäkseen sinun pitää hiihtää samaa vauhtia kuin maailman huippuhihtäjät ja sen lisäksi kyttävä heti rasituksen jälkeen teknisesti täydelliseen ampumasuoritukseen. Haastavaa mutta hienoa. Omalta osaltani yksi

hienoimmista ampumasuorituksista tapahtui sotilaiden MM-kisoissa Sloveniassa v. 2002, kun pikakilpailussa ammuin puhtaan tuloksen.

Työssään Mika Hakala seuraa sotilaiden, niin kantahenkilökunnan, varusmiesten kuin reserviläistenkin fyysistä kuntoa. Opistoupseerit ovat sotilaista selvästi iäkkäin henkilöstöryhmä, mutta Hakalan mukaan muihin ryhmiin verrattuna kohtuullisen hyvässä kunnossa, varsinkin jos huomioidaan ikäsuhteet.

- Se mikä minua huolettaa, on kantahenkilökunnan välinpitämättömyys eli oman terveyden laiminlyönti. Harjoitusmäärät ja niiden myötä rasitukset lisääntyvät vuosi vuodelta. Väsyttään, mutta ei osata hakea apua ajoissa. Jos oma fysiikka pettää, työterveyshuolto on ensimmäinen osoite, missä lähdetään rakentamaan uutta ja parempaa elämää. Kyse ei ole pelkästään siitä, että sotilas pystyy suoriutumaan omasta työstään, vaan virtaa pitää riittää työpäivän jälkeen myös normielämään oman perheen kanssa ja vielä niille edessä odottaville eläkepäivillekin, Hakala korostaa.



Kuva: Juha Susi



Ville Kopra Akavan työmarkkina- johtajaksi

Akavan hallitus on valinnut valtiotieteiden maisterin **Ville Kopran** huhtikuudessa kokouksessaan. Kopra aloittaa uudessa tehtävässään 7. elokuuta valtioneuvoston kanslian asettaman karenssin jälkeen.

Kopra on toiminut valtiosihteerin tehtävässä työ- ja elinkeinoministeriössä päättyneellä hallituskaudella. Tämän lisäksi hän on hoitanut ulkomaankauppa- ja kehitysministerin valtiosihteerin tehtäviä. Kopra on työskennellyt aiemmin palkansaajaliikkeessä tutkijana ja ekonomistina sekä ajatuspajan toiminnanjohtajana. Hän on ollut konsulttiyhtiön osakkaana sekä valtiovarainministerin ja työministerin erityisavustajana.

Kaukopartioritarin kohtalo kirjaksi

Kapteeni evp. **Jari Lappalainen** on kirjoittanut Mannerheim-ristin ritarin nro 44, vänrikki **Viljo Suokkaan** viimeiseksi jääneestä kaukopartiotehtävästä kirjan *Kaukopartioritarin kohtalo*.

Lappalainen on pitkään ollut ahkera sotahistoriaa käsittelevien kirjojen lukija. Luetuista kirjoista on keskusteltu isän kanssa. Tämä toimi herätteenä kirjoittamaan itse kirja isänpäivälahjaksi.

- Sain kirjasta hyvää palautetta lähipiiriltä, ja se toimi kannustimena jatkaa harastusta. Tähän toiseen kirjaan aiheeksi valikoitui Suokkaan viimeiseksi jäänyt kaukopartiotehtävä.

Lappalainen jäi eläkkeelle Puolustusvoimien palvelukeskuksesta vuoden 2020 aikana.

- Taustatyön kartoittamisen aloitin jo edellisen vuoden aikana. Tietoa sain Suokkaan partiokaverin laatimasta muistiosta, jälkeläisiltä ja tietenkin digiarkistoista.

Lappalainen tarjosi kirjaansa kustantamolle, ja myönteinen vastaus tuli jo kuukauden kuluttua.

- Olemme sopineet jo seuraavasta kirjasta, joka kertoo konepistooliritari **Emil Pasasesta**.

Kirjaa on saatavissa kirjastoista, kirja-kaupoista sekä eri äänikirjapalveluista.

Palkansaajien kokonaisansioiden mediaani 3 315 euroa

Tilastokeskus julkaisi vuoden 2021 koko-aikaisten palkansaajien ansiotietoja. Mediaani 3315 euroa ilmaisee joukon keskimmäistä arvoa eli puolet joukosta ansaitsi enemmän, puolet vähemmän. Kokonaisansioiden keskiarvo oli puolestaan 3 738 euroa.

Miehillä kokonaisansioiden mediaani oli 3 664 euroa ja naisilla 3 034 euroa kuukaudessa.

Kokonaisansiot jaetaan luokittelussa kymmenykseen eli desiileihin. Ensimmäisen desiilin ansiot olivat pienemmät kuin 2 302 euroa kuukaudessa. Vastaavasti parhaiten ansaitseva kymmenes ansaitsi vähintään 5 578 euroa.

Keskieläke 1 845 euroa kuukaudessa

Suomalaisten keskimääräinen kuukausieläke nousi viime vuonna ensimmäistä kertaa yli 1 800 euroon. Keskieläke oli 1 845 euroa kuukaudessa, kun se edellisvuonna oli 1 784 euroa. Mediaanieläke oli viime vuonna 1 614 euroa kuukaudessa. Tiedot ilmenevät Eläketurvakeskuksen (ETK) ja Kelan tuoreesta tilastosta.

Vuonna 2022 miesten keskieläke oli 2 070 euroa kuukaudessa ja naisten 1 658 euroa eli viidenneksen vähemmän.

Oikaisu

Edelliseen Päälystöllehden numeroon oli jäänyt kaksi harmillista virhettä. Tikkakoskella toimii Ilmasotakoulu, eikä kuvatekstissä mainittu Lentosotakoulu. Tekstissä organisaatio oli oikein.

Vuoden sotilasvalmentajan, **Ari Pakarisen**, kuvatekstissä mainittiin hänen olevan virheellisesti Vuoden sotilasliikuttaja.

Päälystöllehti pahoittelee sekaannuksia.

Työikäisten kestävyyskunto romahtamassa

Loppuuko happi kesken? Mihin me voimme vielä vaikuttaa? Muun muassa Sotilasurheiluliitto ilmaisi huolensa työikäisten kestävyyskunnan heikkeneemisestä. Huoli todella on aiheellinen, kun katsoo nykytutkimuksia. Ennuste maalaa erittäin synkän kuvan tulevaisuudesta. Sen mukaan tulevina vuosikymmeninä, varsinkin 50-vuotiaiden miesten kestävyyskunto on niin heikko, että arjen perusaskareetkin ovat haastavia. Viimeistään nyt on tehtävä asialle jotain, ja näihin talkoisiin tarvitaan ihan meidän kaikkien panosta, ikään tai sukupuoleen katsomatta. Kestävyyskunnan kehittäminen on keskeinen tekijä arjen jaksamisessa. Pitää lisäksi muistaa, että sen pitää olla säännöllistä, lyhyet kuntokuurit eivät kannata kovinkaan pitkälle. Tulevaisuuden kannalta meidän pitää kannustaa ja näyttää esimerkkiä muille.

Tässä muutama poiminta normista fyysisen toimintakyky:

”Puolustusvoimat tarvitsee toimintakykyistä ja tehtäviinsä motivoitunutta henkilöstöä, joka työkunniltaan kykenee vastaamaan normaali- ja poikkeusolojen vaatimuksiin.”

”Puolustusvoimista annetun lain (551/2007) 43 §:n mukaan ammattisotilaan tulee ylläpitää virkatehtäviensä edellyttämiä sotilaan perustaitoja ja kuntoa.”

”Ammattisotilaalla on henkilökohtainen vastuu oman fyysisen toimintakykynsä ylläpidosta.”

Normi määrittää tehtäväkohtaiset fyysisen toimintakyvyn vaatimukset ja tavoitteet. Pitääkö mennä siitä, missä aita on matalin? Kannustan kaikkia pysähtymään hetkeksi tässä suorituskeskeisessä yhteiskunnassa ja miettimään omaa käyttäytymistään sekä tilannettaan kestävyyskunnan, terveyden ja jaksamisen osalta - asettamaan tavoitteeksi päästä terveenä ja hyvässä kunnossa eläkkeelle. Sillä, että tartumme toimeen nyt, on merkitystä. Täytyy toki muistaa, että työn kunnan ylläpitämiseksi pitää jatkaa myös työuran jälkeen. Päätöksen teet sinä itse, aloittaminen ei vaadi suuria ponnisteluja. Hyödyt ovat sitäkin isompia. Alla muutamia vinkkejä, miten asiaan voi vaikuttaa helposti, näin aluksi.



Kuva: Toni Rinta

Kävelyn terveysvaikutukset

Kävely on ihmiselle luontainen tapa liikkua. Tarvitset vain omiin jalkoihin sopivat kenkät. Polttoaineen hinta on noussut reilusti lähiaikoina ja sähkön hinta seilaa sinne tänne. Jaloilla pääset helposti paikasta toiseen, eikä se maksa mitään. Jo puolen tunnin päivittäisellä kävelyllä on isoja terveysvaikutuksia. Voit kävellä välillä reippaammin ja välillä hitaammin. Kestävyyskunto voi parantua jopa 10–15 prosenttia

muutaman kuukauden aikana. Jalkojen lihakset vahvistuvat ja toimintakyky paranee. Verenpaine laskee, veren rasva-arvot paranevat, insuliiniherkkyys paranee, sokeriaineenvaihdunta tehostuu. Tämä pienentää sydän- ja verisuonitautien riskiä. Vastustuskyky kasvaa ja myös energiankulutus kasvaa, minkä myötä painonhallinta helpottuu. Pyri kävelemään pehmeillä alustoilla, koska se voi helpottaa muun muassa selkävaivoja. Kävele luonnossa, sillä se kohottaa mielialaa ja vähentää stressiä. Haastetta saat lisättyä menemällä vaihtelevaan maastoon, jossa on mäkiä. Tehoa voit lisätä myös ottamalla sauvat mukaan. Aloita siis heti, jokainen askel vie eteenpäin ja se hyödyttää tulevaisuutta. Kynnys aloittamiseen ei voisi olla matalampi. Mikäli olet jo aktiiviliikkuja, kävely on hyvä tapa palautua muusta treenaamisesta.

Kunto kohenee

Kun kestävyyskunto on kävelyn avulla kohentunut, kaipaat enemmän haastetta ja haluat kehittää kuntoasi enemmän. Voit ottaa käyttöön minuutti-minuutti-mallin. Kävelet minuutin, hölkkäät minuutin. Jos minuutti hölkkää tuntuu alkuun haastavalta, sen voi lyhentää puoleen. Vastaavasti, jos haluat, sen voi myös kasvattaa kahteen minuuttiin. Voit säädellä kävelyn ja juoksun suhdetta oman tuntemuksesi mukaan. Voit käyttää apuna myös lyhtypylväitä, jos jatkuva kellon tarkkailu häiritsee. Pari pylväsvälillä kävelyä, pari hölkkää ja sitä rataa. Noin tunnin lenkki on tällä mallilla suoritettu ennen kuin huomaatkaan. Peruskunto kohoaa varmasti ja arki on helpompaa. Myöhemmässä vaiheessa voit asettaa tavoitteeksi juosta kävelemättä 3–5 kilometriä tai enemmänkin, ihan oman mielen mukaan. Tee liikkumisesta tapa.

Liikunnallista kesää lukijoille
”Reippaus ei maksa mitään!”

Toni Rinta
Urheilujohtaja
Päällystöliitto ry
toni.rinta@paallystoliitto.fi
0299 456 126



Vierivät kivet eivät sammaloidu

Evp-yhdistyksen rennot talvipäivät Jyväskylässä

Teksti: Ari Pakarinen ja Markku Virtanen

Kaksipäiväinen talvitapahtuma vietettiin rennoissa tunnelmissa, mutta siteeksi oli hieman ajan-kohtaistakin asiaa. Tällä kertaa päivitettiin Ilmavoimissa meneillään olevat hankkeet ja kehitysuunnat.

Rautaisannoksen ilmavoimalaista tietoa talvipäivien osallistujille tarjoi Ilmasotakoulun koulutuskeskuksen johtaja, everstiluutnantti **Tommi Pyöriä**. Hän kertasi perusteita, esitteli ajankohtaisia ja meneillään olevia hankkeita, eikä voinut olla kommentoimatta myös Nato-kysymystä ja F-35-hankkeen etenemistä.

Pyöriä muistutti, että Ilmavoimissa on toimitettu nykyisessä organisaatiossa vuodesta

2015 ja vahvuus on 3 300 henkeä, joista palkattua henkilöstöä on noin 2 000 ja varusmiehiä 1 300.

Ilmavoimien päätehtävät ovat valvoa ja turvata Suomen alueellista koskemattomuutta muun muassa valvomalla ilmatilaa sekä johtaa ilmapuolustusta. Tehtäviä hoidetaan ylläpitämällä operaatiokykyä ja antamalla koulutusta.

Koulutuksessa keskeinen rooli on Ilmasotakoululla, jonka arvot puolustushaarakouluna ovat ammattitaito, kehittämishalu, toimintakyky ja yhteisöllisyys.

Toimintaympäristö muutoksessa

Pyöriän mukaan Suomen toimintaympäristö on muutoksessa Suomen geopolitiisesta asemasta johtuen ja johon vaikuttaa myös mahdollinen puolustusliiton jäse-

tullessa buffet on klo 17 ja aamiainen klo 7 (Ruotsin aikoja).

Ilmoittautumiset Markku Virtaselle sähköpostilla (markku.s.virtanen@gmail.com) 10.9. mennessä (osallistujien nimet ja syntymäajat). Risteilymaksu on maksettava Evp-yhdistyksen tilille ilmoittautumisen yhteydessä. Tilinumero on FI 90 4456 0010 2343 19.

Toivottavasti tapaamme merellisissä tunnelmissa lokakuussa.

PO I 41-kurssilaiset

Tänä vuonna tuli meidän valmistumisekastamme kuluneeksi 40 vuotta. Olemme Tiaisien Arin ja Långin Martin kanssa keskustelleet, että voisimme kokoontua Lappeenrantaan Päälystöliiton Evp-yhdistyksen järjestämien kesäpäivien yhteydessä 19.–20.8. Jos kokoontuminen kiinnostaa, niin ilmoittaudu kesäpäiville kutsun mukaan. Laita ilmoittautumiseen myös maininta kurssistasi.

Nähdään Lappeenrannassa

nyys. Tuolloin 11.4. ei vielä lopullista päätöstä Suomen Nato-jäsenyydestä ollut.

– Jäsenyyden vaikutukset eivät ole täysin selvillä, mutta varmaa on, että Suomi ensisijaisesti edelleen vastaa oman maansa puolustuksesta. Henkilöstöä tultaneen määräämään tehtäviin, jotka liittyvät Nattoon, ja tällä voi olla vaikutusta nykyisen henkilöstön jaksamiseen.

– Toisella tavalla myös Euroopan maiden hävittäjähankinnatkin heijastuvat meille Suomeen, koska F-35 on Suomen lisäksi usean muun Euroopan Naton jäsenmaan valinta, totesi Pyöriä.

Toimintaympäristön muutoksiin ja haasteisiin vastataan kehittämällä ilmatilanhallintaa. Ilmapuolustuksella suojataan ja mahdollistetaan yhteisoperaatioita esimerkiksi puolustushaarojen välillä. Samanaikaisesti kehitetään tiedustelu-, valvonta- ja ilmasta maahan -suorituskykyä unohtamatta tukilentotoiminnan logistista merkitystä.

Niille, joita arveluttaa...

Niin rennot talvipäivät olivat sanamukaisesti sitä. Vanhoja kyllä muisteltiin, mutta ei tökitty tikulla silmään. Hauskaa oli ja vanhojen palvelustovereiden kohtaamisissa oli naurunremakkaa ilmassa. Olen itsekin vierastanut tätä vanhojen muistelua, mutta aivan kuten puheenjohtaja **Markku Virtanen** totesi, mukaan sopii matalalla kynnyksellä.

– Meillä yhdistyksessä ei ole ikä- eikä muuta rasismia.

Peruskurssi 25 A ja B tapaaminen 19. – 20.8.2023 Lappeenrannassa

Kokoonnumme yhteiseen tapaamiseen Lappeenrannassa 19.–20.8. Päälystöliiton Evp-yhdistyksen kesäpäivien yhteydessä. Jos kokoontuminen kiinnostaa, niin ilmoittaudu kesäpäiville Evp-yhdistyksen kutsun mukaisesti. Ilmoita myös kurssistasi. Kerro tapaamisesta myös muille kursilla olleille.

Tarvittaessa lisätietoja puh 0400 655 283/Toivo ja e-mail: toivo.h@luukku.com

Lähdetkö Tukholmaan syksyllä?

Yhdistyksemme järjestää syysristeilyn Helsinki-Tukholma-Helsinki sunnuntaista-tiistaihin 22.–24.10. Laiva lähtee satamasta klo 17.15, joten osallistujien tulee olla Katajanokalla Viking Linen terminaalin 1. kerroksessa viimeistään klo 16.30, jolloin jaan maihinnousukortit. Paluu on tiistaina 24.10. klo 10.10.

Majoittuminen tapahtuu LYX Seaside premium -luokassa. Hyttejä on varattu 30 kappaletta. Risteilyhintaan kuuluvat Premium meriaamiaiset Food Gardenissa sekä buffet-illalliset mennessä tullen.

Risteilyn hinta on 161 €, kun majoitutaan kahden hengen huoneessa (1 hh huone 221 €.)

Ohjelmaa on järjestetty vain risteilyn alkuun, jolloin kokoonnumme majoittumisen jälkeen konferenssikeskuksessa klo 17.30 ja nautimme tervetuliaisjuoman.

Menomatalla on buffet klo 20 ja aamiainen klo 8 (Suomen aikoja). Takaisin

In memoriam

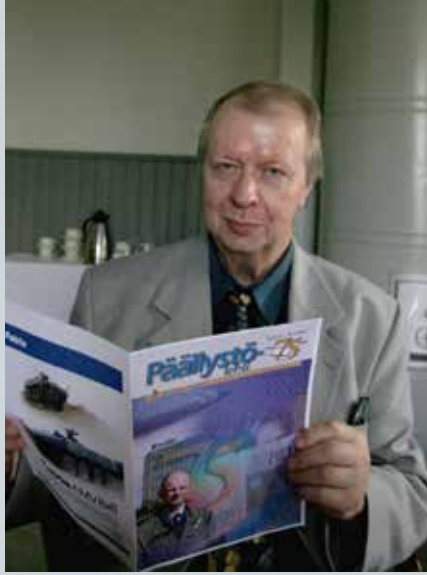
Päätoimittaja Teuvo Joronen

Teksti: Antti Kymäläinen

Päällystöliiton tiedotussihteerinä ja Päällystölehden päätoimittajana pitkään toiminut Teuvo Joronen kuoli 23.2.2023 Espoossa 77-vuotiaana. Hän oli syntynyt Tampereella 29.7.1945.

Päällystöliiton palvelukseen tiedotussihteeriksi Teuvo tuli 24.4.1989, ja puolitoistavuotta myöhemmin hän sai vastuulle myös Päällystölehden päätoimittajuuden. Näistä tehtävistä hän siirtyi ansaituille eläkepäiville elokuussa 2005.

Teuvon työuran ensimmäiset vuodet Päällystöliitossa 1990-luvun alkupuoliskolla olivat kiivasta aikaa edunvalvonnassa. Puolustusvoiminen henkilöstörakennetta rukattiin, synkkien lamavuosien virkaehtosopimusneuvottelut takkusivat, sotilaita lomautettiin säästöjen saamiseksi ja sotilaseläkejärjestelmää heikennettiin, uutta opistoupseerikoulutusta käynnistettiin ja oppilaiden siirtymävaiheen palkkauksesta riideltiin – kaikki nämä haasteet täystyöllistivät niin liiton edunvalvontakoneiston kuin tiedotussihteeripäätoimittajankin. Teuvolla oli tuolloin toistuvasti "hässäkkä" päällä, kuten hän kiirettä osuvasti kuvaili. Päätoimittajana Teuvo teki pitkään itse



Teuvo Joronen 1945 - 2023

myös Päällystölehden taiton. Alkuvuosina hän kokosi lehden käsityönä, ns. saksitaittoa käyttäen. Lehden painoon toimittamisen deadline'n lähestyessä taittotyö vaati Teuvolta päivätyön päälle toisinaan myös yörupeaman.

- Monesti aamulla ihmeteltiin, kun toimihenkilöitä alkoi saapua töihin toivottaen hyvät huomenet, niin minä tokaisin takaisin "Hyvää yötä". Olin koko yön taittanut lehteä, joka oli saatava aamuksi kirjapainoon, muisteli Teuvo taitto(t)itään Päällystöliiton 80 vuotta turvallisuutta -historiateoksessa. Myöhemmin 1990-luvun jälkipuolella Teuvo siirtyi käyttämään tietokonepohjaista tait-

to-ohjelmistoa, minkä seurauksena kiireet ajan myötä hellittivät.

Päällystölehden ja sen edeltäjien historian dokumentointiin Teuvo antoi ansiokkaan panoksen kokoamalla lehtien vaiheet yksien kansiensa väliin. Teos julkaistiin vuonna 2005 lehden juhlistaessa 75-vuotista ilmestymistäivaltaan.

Sotilaslehtien kansainvälisiä tuulia Teuvo seurasi osallistumalla European Military Press Associationin (EMPA) vuosittaisiin koontumisiin, joita järjestön jäsenet vuorolleen isännöivät omilla asemamaissaan.

Työtehtäviensä ohella Teuvo toimi Päällystöliiton toimiston henkilöstön luottamusmiehenä ja tässä roolissa neuvotteli ja sopi toimihenkilöiden työehtosopimukset liiton johdon edustajien kanssa.

Teuvolla oli myös taiteellinen puolensa. Hän harrasti pianonsoittoa ja laulua. Hänen sukusensa on lähtöisin Neuvostoliitolle luovutetusta Karjalasta, ja karjalaisuudet olivat Teuville sydämen asia. Hän oli aktiivinen sukujuhlien kokoonkutsuja ja musiikkimiehenä huolehti myös tilaisuuksien ohjelma- puolesta.

Lähipiiristä Teuvoa kaipaamaan jäivät puoliso Paula sekä tyttäret Anne ja Heidi, neljä lastenlasta ja yksi lapsenlapsenlapsi. Jorosten onnellinen avioliitto kesti kunnioitettavat 53 vuotta.

Teuvon siunaustilaisuus pidettiin Tampereen Kalevan kappelissa ja hänet laskettiin viimeiseen leposijaansa Kalevankankaan hautausmaalle 15.4.

Päällystöliiton Evp-yhdistyksen kesäpäivät Lappeenrannassa 19.-20.8.

Perinteisiä kesäpäiviä vietetään tänä vuonna sinisen Saimaan rannalla Lappeenrannassa, minne voi saapua jo perjantaina 18.8. Kesäpäiville voi osallistua avecin kera. Lauantaina aloitetaan lounaalla, jonka jälkeen lähdemme risteilemään Saimaalle. Lauantai-iltana nautimme yhteisen päivällisen. Majoittuminen tapahtuu Scandic hotelli Patriassa aivan Lappeenrannan sataman tuntumassa. Sunnuntaina on mahdollisuus kurssitapaamisiin ennen paluumatkoja.

Kustannukset tapahtumasta:

- Perjantaista sunnuntaihin 230 € /2-hengen huoneessa (majoittuminen 1 hh 315 €)

- Lauantaista sunnuntaihin 170 € /2-hengen huoneessa (majoittuminen 1 hh 210 €)

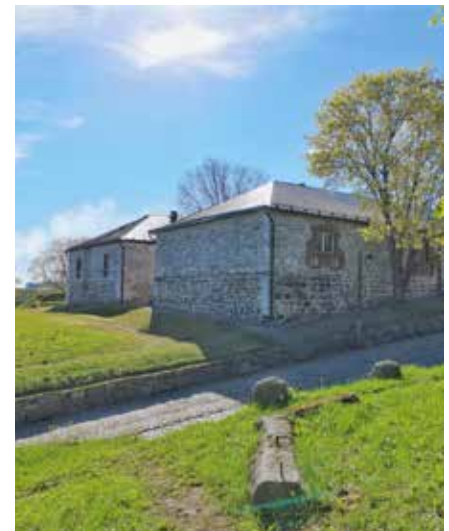
Mikäli osallistut vain lauantain tilaisuuksiin (lounas, risteily ja iltajuhla) 110 €

Mikäli osallistut vain päivälliselle 60 €

Ilmoittautumiset Martti Långille (martti.lang@gmail.com tai 050 339 8841) ja maksu yhdistyksen tilille FI90 4456 0010

2343 19 heinäkuun 15. päivään mennessä. Muista mainita myös mahdolliset ruoka-ainerajoitteet.

Tervetuloa



YHTEISTYÖSSÄ



KAADU VÄHÄN KOMIAMMAT SAAPPAAT JALASSA.

Liian harva varautuu viimeisiin askeliinsa. Me Kalevassa haluamme kannustaa ajattelemaan pidemmälle. Varautumalla kuoleman aiheuttamiin taloudellisiin haasteisiin ajoissa, saat elämäsi mielenrauhaa. Henkivakuutus ei poista surua, mutta tuo lohtua tilanteeseen, jossa sitä kipeästi kaivataan. Huolehdi rakkaistasi vielä kuolemasi jälkeen hankkimalla pysyvästi edullinen henkivakuutus jäsenetuhintaan.

[KALEVAVAKUUTUS.FI](https://www.kalevavakuutus.fi)

Kalevan asiamiehenä toimii If Vahinkovakuutus Oyj, Suomen sivuliike. If hoitaa Kalevan myöntämien Primus-vakuutuksiin liittyvän asiakas- ja korvauspalvelun.