

Päälystö- lehti

1/2024 MAALISKU



Jäsenkyselyn
tulokset

14 >

Itärajan
portinvartijat

26 >



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATTAJA

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

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2024

aineisto- ja ilmestymispäivät

Numero	Aineisto	Ilmestyy
2	15.5.	7.6.
3	18.9.	11.10.
4	20.11.	13.12.

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. 040 301 9297
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: Päälystoliiton
jäsenrekisteri

SISÄLTÖ

6 ■■■ PÄÄTOIMITTAJALTA

9 ■■■ SANAN SÄILÄ

10 ■■■ PÄÄLUOTTAMUSMIEHET

12 ■■■ RAJA

16 ■■■ JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ

33 ■■■ LIIKUNTA

34 ■■■ EVP



Kuva: Jouko Kinnunen

Kapteeni Jouko Kinnunen valittiin Vuoden kainuulaiseksi 2023

Vartiuksen rajatarkastusaseman päällikkö, kapteeni Jouko Kinnunen valittiin Kainuun sanomien lukijäänestyksessä Vuoden kainuulaiseksi.

Lukijoiden kommentoissa Kinnusta kuvataan seuraavasti: "Jämäkkä ammattinsa osaava, luottamusta herättävä.", "Luotettava rajamies." ja "Turvallisuuden perikuva."

Kinnunen toimii myös Kainuun rajapäällikön puheenjohtajana. Rajatilanteen kiristyminen näkyy Kinnusen työssä. Hänen ja muiden itärajan portinvartijoiden ajatuksista voi lukea sivuilla

26-27.

7 Ajankohtaista hallinnosta

17 Luottamusryhmä

32 Lyhyesti

Kansi: Kenraaliluutnantti Pasi Kostamovaara johtaa Rajavartiolaistosta. Kuva: Juha Susi.



PÄÄLLYSTÖLIITTO RY

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

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

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

Nato on uusi normaali

Venäjä häikäilemätön hyökkäyssota Ukrainaa sekä koko eurooppalaista ja sivistynyttä maailmanjärjestystä kohtaan on kestänyt jo yli kaksi vuotta eikä loppua ole vielä nähtävissä. Venäjän hybridivaikuttamisen, välineellistyneen maahantulon, rajoittamiseksi on itärajamme suljettuna ainakin 14. huhtikuuta saakka. Uusi ylipääällikkömme, tasavallan presidentti **Alexander Stubb** onkin osuvasti todennut, että elämme rauhattomuuden ja epäjärjestyksen aikakautta. Puolustusministeri **Antti Häkkänen** totesi uuden puolustusvoimain komentajan valinnan yhtenä keskeisenä kriteerinä olleen, että tässä turvallisuuspoliittisesti vaikeassa ajassa komentajan pitää olla valmis myös kovaan tilanteeseen, koska Venäjä on tällä hetkellä aito sotilaallinen uhka Euroopalle. Kenraaliluutnantti **Janne Jaakkolan** vahtivuoro alkaa huhtikuun alussa, ja haluankin Päälystöliiton puolesta toivottaa hänelle menestystä vaativaan tehtäväänsä ja hedelmällistä yhteistyötä puolustusvoimien kiviä, henkilöstöä, edustavien henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Me ammattisotilaat, puolustushallinto, poliittiset päättäjät ja koko Suomen kansa olemme nyt uuden äärellä. Nato on suomalaisille jatkossa ihan jokapäiväinen asia, ja valtaosalle se edustaa sotilaallista turvaverkkoa. Meidät ammattisotilaat, kotimaan puolustamiseen sitoutetut, viedään tyystin toisenlaiseen tilanteeseen: Naton rauhan-, kriisin- ja sodan ajan tehtävät ovat nyt osa jokapäiväistä leipäämme. Suomen itsenäisyyden turvaamisen lisäksi se tarkoittaa ammattisotilaan työtä esimerkiksi Naton rauhan ajan yhteisen puolustuksen tehtävissä toimimista muualla Euroopassa. Olemme vihdoin sopineet Naton komentorakenteen työajoista sekä palkoista, ja seuraavaksi edessämme ovat joukkorakenteen ja muiden rauhan ajan tehtävien osuukien neuvottelut. Jo tänä keväänä ja kesänä edessämme ovat ensimmäiset Naton rauhan ajan yhteisen puolustuksen tehtävät merivoimien ja ilmavoimien osastoilla. Tämä on kuitenkin vasta alkusoittoa, sillä jatkoa tulee varmuudella seuraamaan. Nato on nyt uusi normaali ja osa Suomen puolustusratkaisua. Väistämättä Naton tehtävät eri muodoissaan, joko suoranaisesti tai välillisesti, tulevat olemaan pysyvä osa suomalaisten ammattisotilaiden arkista tehtäväkenttää niin kotimaassa kuin ulkomaan tehtävissä. Tämä tulee heijastumaan myös sotilaiden perheisiin ja läheisiin. ”Uusi normaali” tulee edellyttämään meiltä ammattisotilailta uudenlaista ajattelutapaa, asennetta ja oppimista. Nyt on vain suunnattava katse eteenpäin eikä jäädä kiinni vanhaan aikaan.



Kuva: Jyrki Lukkarisen kotiarhivo

Virastoeräneuvottelut tältä kierrokselta ovat päättyneet, ja neuvottelutuloksia voidaan pitää osaltamme erittäin onnistuneina. Uuden vaativuusluokan, OTV9:n, avaamista voidaan pitää eräänlaisena uuden alkuna. Ammattikuntamme kokemuksen kasvaessa tehtävämme tiivistyvät palkkausjärjestelmässä aivan puolustusvoimien henkilöstöstrategian mukaisesti vaatimpiin tehtäviin, alempien vaativuusluokkien tyhjentyessä ja tehtävien siirtyessä suunnitelmallisesti toisille henkilöstöryhmille. OTV-palkkausjärjestelmäämme on järjestelmällisesti kehitetty Edustajakokouksen linjausten mukaisesti kannustavuutta korostaen. OTV9:n myötä onkin aika tarkastella, mihin suuntaan ja millä kriteereillä jatkamme tulevissa virastoeräneuvotteluissa palkkausjärjestelmämme kehittämistä, jotta se palvelisi tehtävärakennettamme tulevaisuudessakin kannustavasti. Pallo on nyt kentällä.

Joulukuussa teimme jäsenkyselyn Nato-palvelussuhteen ehdoista ja työn kuormituksesta. Tarkoituksena oli Naton lisäksi päivittää tilannekuvamme jaksamisen ja työsidonaisuuden osalta. Jälleen jäsenkyselyn vastausprosentti oli todella kattava, 58 prosenttia kaikista puolustusvoimissa palvelevista opistoupseereista vastasi kyselyyn. Meillä on nyt kertynyt tärkeää seurantatietoa esimerkiksi erityispalvelumuotojen kuormittavuudesta vuosien 2019, 2021 ja 2023 jäsenkyselyistä. Kiitokset kaikille kyselyyn vastanneille, antamanne vastaukset ovat meille arvokasta taustatietoa edunvalvontatyöhön.

Jyrki Lukkarinen
puheenjohtaja

Rajavartiolaitoksen uudet suorituskyvyt välttämättömiä

- häiriötilanne itärajalla voi olla pitkäaikainen

Teksti ja kuva: Juha Susi



Kulunut syys ja talvi ovat olleet poikkeuksellista aikaa Rajavartiolaitoksen toiminnan kannalta. Itärajan sulkeminen ja esteaidan rakentaminen ovat ainutlaatuisia toimenpiteitä. Kun tähän vielä yhdistää loppuvuodesta Suomeen saapuneiden turvapaikanhakijoiden suuren määrän, on laitos ollut eri medioissa esillä liki päivittäin. Tapahtumat huolestuttavat kansalaisia.

- Tilanne itärajalla on nyt tosiaan aivan poikkeuksellinen, mutta se on meidän hallinnassamme. Toki katseemme ovat olleet jo pitkään suunnattuina tulevaan kesäkauteen ja sen haasteisiin, Rajavartiolaitoksen päällikkö, kenraaliluutnantti **Pasi Kostamo** rauhoittelee.

Syynä syntyneeseen tilanteeseen on Venäjän rajavartiopalvelun viimeisyksinen muutos toiminnassaan, jolloin se aktiivisesti salli siirtolaisten saapumisen rajanylitys-

paikoille ilman asiaankuuluvia matkustusasiakirjoja. Alkuvuoden aikana myös maastorajalle on saapunut muutamia isompia siirtolaisryhmiä.

- Selvää on, että siirtolaisten liikkeisiin Venäjällä liittyy kansainvälistä rikollisuutta ja laittoman maahantulon järjestämistä. Oma johtopäätökseni on, että meidän on syytä varautua pitkäkestoiseen häiriötilanteeseen.

Rajanylityspaikkojen sulkeminen perustuu valtioneuvoston tekemiin rajavartiolain mukaisiin rajoittamispäätöksiin.

- Meidän tehtävänämmä on ollut toimeenpanna nämä päätökset, ja toimintamme on mielestäni onnistunut hyvin. Siitä kuuluvat isot kiitokset Rajan osaavalle ja motivoituneelle henkilöstölle niin kentällä kuin esikunnissakin. Mutta yksin tätä ei ole tehty, vaan olemme saaneet tärkeää virka-apua Puolustusvoimilta, poliisilta ja Tullilta. Kiitokset kuuluvat myös heille.

Hankkeet vastaavat turvallisuusympäristön muutoksiin

Laitoksella on käynnissä historiallisen suuria hankkeita samanaikaisesti, kuten MVX-monitoimilentoalusta, vartiolaiva 2025 ja itärajan esteaita. Aikataulu on pitänyt ja suunnitelmien mukaan edetään.

- Me kutsumme näitä strategisiksi hankkeiksi, sillä näillä on kaikilla valtakunnallista merkitystä laitoksen toimintaan. Mukanaan ne tuovat tehokkaampia ja kokonaan uusia suorituskykyjä meille.

Hankkeet heijastuvat myös henkilöstöön.

- Niillä on tosiaan myös henkilöstövaikutuksia, nimittäin uusien laivojen ja lentokoneiden miehistöjä pitää vahventaa nykyisestä. Olemme varautuneet tähän.

Paljon palstatilaa saanut itärajan esteaita helpottaa omalta osaltaan toimintaa.

- Esteaita ei korvaa yhtään nykyistä rajavartijaa, mutta se tulee vähentämään meidän valvontahenkilöstömme lisätarvetta näköpiirissä olevassa haastavassa rajatilanteessa. Lopulta aina rajapartiot vaikuttavat tilanteisiin rajalla.

Muutoksia aita aiheuttaa toimintataktiikassa, erityisesti Kaakkois-Suomessa, jonne valtaosa rakennettavasta 200 kilometrin aidasta sijoittuu.

- Se, miten rajojen valvonnan taktiikka muuttuu, on meillä nyt suunnittelussa.

Tekniikka ei korvaa ihmistä

Moderni tekniikka on läsnä kaikkialla Rajavartiolaitoksen toiminnassa, ja sen määrä ja merkitys tulevat kasvamaan lähitulevaisuudessa.

- Meille tekniikka lisää ennen muuta valvonnan ulottuvuutta ja kattavuutta, joten se

tehostaa toimintaa. Näin saamme raja- ja merialueet jatkuvamman valvonnan alle. Hiljattain saimme lukea laitoksen valmistautuvan hyödyntämään myös radioteknistä rajavalvontaa.

- Tämä edustaa meille täysin uutta suorituskäytäntöä. Se parantaa merkittävästi tilannekuvaamme ja tehostaa operatiivista toimintaamme sekä itärajalla että merellä.

Kostamovaara rauhoittelee ajatuksia, joissa tekniikka korvaa ihmisen.

- Näin se ei mene. Tilanteen voisi pelkistää siten, että moderni tekniikka, kalusto ja välineistö ovat välttämättömiä, mutta suorituskyvyksi ja turvallisuudeksi ne muuttuvat vasta Rajavartiolaitoksen ammattitaitoisen, sitoutuneen ja vastuunsa tuntevan henkilöstön käsissä.

Tekniikalla kuitenkin hallitaan ja hillitään henkilöstön lisätarpeita tulevaisuudessa.

- Meillä on takana jo pitkä kokemus tekniikan hyödyntämisessä rajavalvonnassa.

Opistoupseerien poistumaan on valmistauduttu

Rajavartiolaitoksessa on jo vuosien ajan ollut selvä suunnitelma opistoupseerien poistuman korvaamiseen. Tehtävät jakautuvat pääosin upseereille, osin myös jatkokoulutetuille rajavartijoille.

- Mielestäni tämä muutos on sujunut varsin juohevasti. Tällä olemme pystyneet turvaamaan pysyvyyttä ja jatkuvuutta samalla siirtäen hiljaista tietoa eteenpäin.

Rajavartiolaitoksessa sotatieteiden kandi- ja maisterit koulutetaan virassa poiketen Puolustusvoimista.

- Meillä nähtiin aikanaan tarve pysyville kandeille. Heille suunnitellaan myös täydennyskoulutusta tiettyssä vaiheessa uraa. Tämä turvaa heidän osaamistaan ja tukee myös heidän urakehitystään.

Evp-reservi on voimavara

Rajavartiolaitos hyödynsi pandemian aikana omaa evp-reserviään. Samoin sitä hyödynnetään myös itärajan valvonnassa. Henkilöt palvelevat kenttä- ja esikuntatehtävissä virkamiehinä saatuaan perehdyttävän koulutuksen.

- He ovat olleet todellakin tarpeellinen apu. Tämä nykyinen järjestely on osoittanut toimivuutensa. Meillä on tälläkin hetkellä noin 100 rajavartiomiestä ja -naista palveluksessa omaa sotilasarvoaan vastaavissa tehtävissä.

Kukin rajavartiosto vastaa oman reservinsä kokoamisesta ja kouluttamisesta.

- Raja- ja merivartiokoulu tosin suunnittelee reservin koulutusohjelmat. Itse kouluttaminen on kunkin hallintoyksikön vastuulla.

Lähestyvään kesään on jo valmistauduttu. - Meidän on varauduttava hyvin haastavaan

kesäkauteen. Tarkoituksena on ottaa palvelukseen kaikki halukkaat. Olen hyvin kiittollinen siitä, että laitoksen reservistä on vastattu myöntävästi meidän kutsuumme.

Frontex on osa normaalia toimintaa

Euroopan raja- ja merivartiostojen Frontexin toimintaan tulee osallistumaan tänä vuonna noin 100 suomalaista rajavartiomiestä tai -naista. Osallistumisvelvoitteet viraston toimintaan kasvavat vuosi vuodelta. Pisimmät komennukset ovat kaksivuotisia.

- Viime aikoina joitakin komennuksia on ollut pakko perua itärajan tilanteen takia.

Tilanne saattaa tuntua erikoiselta. Suomi lähettää henkilöstöä ulkomaille ja saa samanaikaisesti apua Frontexilta itärajan valvontaan.

- Meillä on myös tärkeää saada kokemusta ja oppia, kuinka me itse valmistaudumme käyttämään viraston pysyviä joukkoja Suomen ulkorajoilla. Frontexin henkilöstöä onkin vähäisessä määrin jatkuvasti käytössä, ja määrää säädelään tarpeen mukaan yhteistyössä viraston kanssa.

Kansainvälistyminen näkyy Rajavartiolaitoksen toiminnassa. Kielten opiskelu rajavartijan peruskurssilla kuuluu luonnollisesti opetusohjelmaan. Omaan osaamistaan voi täydentää eri täydennyskursseilla.

- Meillä annetaan opetusta useampaan kieleen.

Frontexin komennustehtäviin on ollut helppo löytää vapaaehtoisia. Niihin osallistuneet ovat kertoneet kokemuksiaan avartaviksi ja kehittäviksi.

- Komennusta ei koeta taakkana vaan mahdollisuutena. Toivon myös, että mahdollisuus kansainvälisiin tehtäviin toimii yhtenä vetotekijänä työuralle Rajavartiolaitoksessa.

Push back vai miten se tehdään?

Huoli laajojen joukkojen hallitsemattomasta tulemisesta rajojen yli on saanut aikaan keskustelun niin sanotun push back-toiminnon käyttöönotosta Suomessakin. Tällöin laittomat rajanylittäjät työnnettäisiin takaisin. Päälliköllä on tähän selkeä kanta.

- Me olemme lainvalvontaviranomainen, joka noudattaa kaikessa toiminnassaan Suomen lainsäädännön lisäksi EU:n lainsäädäntöä ja kansainvälistä oikeutta. Nykylainsäädäntömme ei mahdollista tällaista toimintaa.

Kostamovaara korostaa poliittisten päättäjien roolia.

- Heidän tehtävänä on huolehtia siitä, että turvallisuusviranomaisilla on riittävät resurssit ja toimivaltuudet eduskunnan tah-

don mukaisesti kulloiseenkin turvallisuustilanteeseen.

Nyt itärajalla vallitsee uusi ja ainutlaatuinen uhkatilanne.

- Selvää on se, että valtiovallan on kaikissa tilanteissa kyettävä turvaamaan valtion fundamentit kuten kansallinen turvallisuus, yleinen järjestys ja turvallisuus sekä suverenius.

Tulevaisuudessa näkyy valoa ja varjoja

Katsauksessa laitoksen tulevaisuuteen korostuu suorituskyvyn kehittyminen. Samoin uusia halukkaita rajavartijakoulutukseen on huomattavasti enemmän kuin mitä paikkoja on tarjolla.

- Meille on tosiaan hyvinkin paljon halukkaita. Toivottavasti se kertoo siitä, että Raja koetaan hyvänä ja kilpailukykyisenä työnantajana monipuolisine uramahdollisuuksineen.

Huolta aiheuttaa lähivuosien rahoituksen turvaaminen. Hankkeilla on oma selkeä rahoituksensa, mutta toimintamäärärahojen tulevaisuus ei ole yhtä valoisa.

- Nyt meidän määrärahatilanteemme on hyvä, mutta tilanne heikkenee nopeasti lähivuosien aikana. Rahoituskehityksen lasku ja kiinteiden kustannusten jatkuva nousu ovat vaikea yhdistelmä. Laitoksen esikunnassa on valmisteltu perustelut hallituksen kevään kehysriihen. Tämän toivotaan selvittävän päätöksentekijöille tilanteemme.

- Vaihtoehtona on talouden sopeuttaminen, mikä tarkoittaisi henkilöstön vähentämistä ja operatiivisen suorituskyvyn leikkaamista. Tämä sattuu huonosti vallitsevaan ja näköpiirissä olevaan turvallisuustilanteeseen.

Pasi Kostamovaara

- Rajavartiolaitoksen päällikkö

- Kenraaliluutnantti, 60-vuotias

- Työskennellyt aikaisemmin mm.

Suomen pysyvän EU-edustuston rajaturvallisuusasiantuntijana, komentajana Kaakkois-Suomen rajavartiostossa, raja- ja meriosaston ja henkilöstöosaston osastopäällikkönä sekä apulaispäällikkönä Rajavartiolaitoksen esikunnassa.

- Avoliitossa

- Harrastaa metsästystä, kalastusta - erityisesti perhokalastusta - sekä lukemista.

Motto/elämänohje: Keskity pöydäläsi oleviin tehtäviin, älä seuraaviin.



Historiaa tehdään myös neuvottelupöydässä

Teksti: Juha Susi Kuva: Juha Suden kotiarkisto

Päällystöliitto viettää juhlavuottaan, täyteen tulee 95 vuotta edunvalvontaa. Juhlavuosi näkyy lehden sivuilla ja liiton esitysmateriaaleissa. Mitään erillistä juhlaa ei ole tarkoitukseen järjestää, jollei sellaiseksi lasketa cocktailtilaisuutta syksyisen Edustajakokouksen yhteydessä. Voisiko käyttää juhliin työn merkeissä -ilmaisua?

Historiaa tehtiin myös neuvottelupöydissä. Uuden opistoupseerien tehtävien vaatimuudenarviointijärjestelmäluokan avaaminen ei ole ihan jokavuotinen tapahtuma. Edellisen kerran uusia luokkia perustettiin 1.3.2009, jolloin OTV6B ja OTV 8 otettiin käyttöön. Muistissa on myös OTV- ja JSA-palkkausjärjestelmien yhteensovittamisen kaatuminen, jonka myötä uusien luokkien perustamiseen tuolloin päädyttiin.

Muutos tehtäväkentässä on ollut huomattava menneiden vuosien aikana. Palkkausjärjestelmän käyttöönoton aikaan (1.9.2003) neljännes jäsenistöstä palveli luokissa OTV3 ja OTV4. Silloisessa ylimmässä luokassa, OTV7:ssä, palveli noin 10 prosenttia. Kentältä on vuosien varrelta siirretty sälekaihtimien toiselle puolelle.

Varallisuuden kohdentaminen palkkausjärjestelmän on aina harkittu teko. Tuolloin varallisuus on ikään kuin sisään rakennettuna järjestelmään. Aiemmin kentältä kuului usein toiveita erilaisten lisien korotuksista saavutetuilla sopimusvarallisuudella. Lisissä on vain se huono puoli, että niiden käytöstä päättää aina työnantaja.

Palkkausjärjestelmän tulee elää ajassaan ja uusiutua tarpeen mukaan. Nyt tehty uudistus on yksi osa ajassa elämistä ja katsomista tulevaisuuteen. Yhdistyksesi osallistumisella Edustajakokouksiin olette mukana antamassa näitä suuntaviivoja.

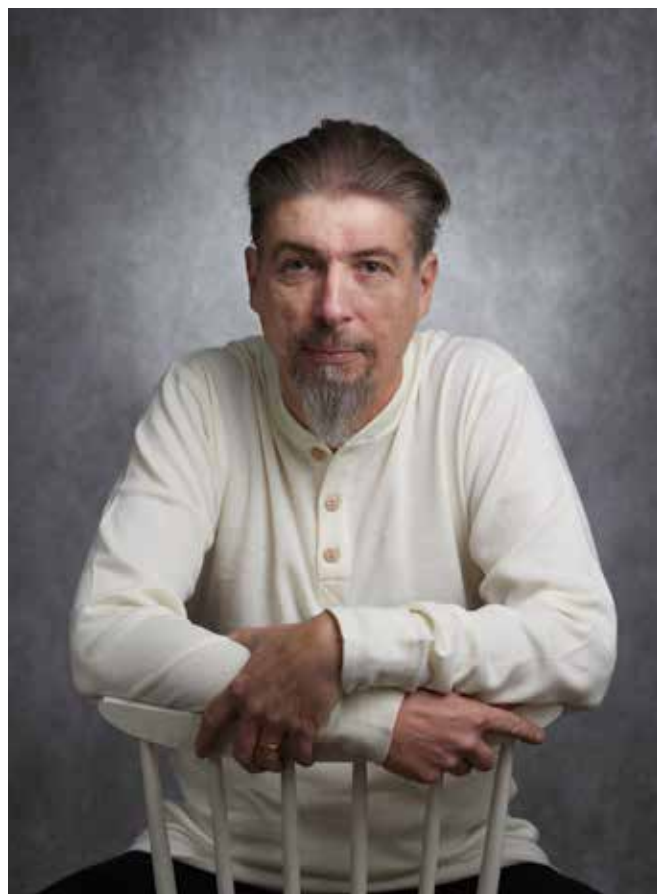
Valmistautumistehtäviä yhdistyksille

Yhdistykset kokoontuvat taas keväällä Puheenjohtajapäiville. Yhtenä aiheena on miettiä liiton toiminnan suuntaviivoja tulevaisuutta silmällä pitäen. Edunvalvonnan turvaaminen on yksi näistä kulmakivistä, joista ei tingitä.

Jäsenkunnan pienentyessä tasaiseen tahtiin tulee liiton keskeisiä toimintoja muuttaa käytössä olevien resurssien mukaisiksi. Pohdittavaksi jää myös miettiä, mitä liiton edellytetään tarjoavan jäsenistölleen, yhdistyksille.

Yhdistykset toimivat hyvin erilaisilla tavoilla ja resurssein. Liiton joukko-osastovierailuiden yhteydessä on saanut hyvän kuvan, kuinka yhdistykset toimivat. Yhdistyksen pieni jäsenmäärä ei suinkaan tarkoita automaattisesti passiivista toimintaa, monesti se on jopa toisinpäin.

Hallinto on perinteisesti valmistellut yhdistyksille aineiston, jossa alustetaan käsiteltäviä aiheita. Näin tälläkin kertaa tullaan teke-



mään. Materiaaliin kannattaa perehtyä ja muodostaa oman yhdistyksen kanta esittelyihin kohtiin.

Kun Puheenjohtajapäiville ilmoittautuu mahdollisimman moni yhdistys, saadaan laaja kattaus eri näkemyksiä tulevaisuuden suuntaviivoista. Puheenjohtajapäivillä ei tehdä päätöksiä, vaan hallinto saa suuntaviivoja omaan valmistelutyöhönsä. Näistä suuntaviivoista hallitus laatii oman esityksensä syksyiselle Edustajakokoukselle päätöksentekoa varten.

Kannattaa siis osallistua ja vaikuttaa.

Eläkkeet jäätyessä?

Säästöjä, leikkauksia, jäädytyksiä - tuttuja termejä hallituksen puheista. Suomen talous sakkaa, eikä varallisuutta ole jakaa kuten taloudellisesti lihavana vuosina tehtiin.

Tähän mennessä eläkeläiset on jätetty näiden leikkaustoimenpiteiden ulkopuolelle, mutta viime aikoina tämäkin laari on otettu esiin. Eri eduskuntakausten perustuslakivaliokunnat ovat käsitelleet useissa lausunnoissaan eläkkeiden omaisuudensuojaa. Omaisuudensuojassa on kyse ansaitun edun suojasta, ei eläkejärjestelmän suojasta. Jo ansaittu eläke on näiden näkemysten mukaan turvassa, mutta itse eläkejärjestelmään voitaisiin tehdä muutoksia. Käytännössä nämä tarkoittaisivat indeksien jäädytyksiä tai leikkauksia.

Lisäkiihoketta näille jäädytyspuheille ovat olleet kahden viimeisen vuoden taitettuun indeksiin perustuvien korotusten suuruudet inflaation oltua korkealla. Sinänsä erikoista, että ensin luodaan indeksijärjestelmä ja sitten kun se toimii odotetusti, ollaan huolissaan korotusten suuruudesta.



Demokratiaa ja hallintohumppaa

Teksti: Kapteeniluutnantti Tuomas Alanen, Päälystöliiton hallituksen jäsen Kuva: Tuomas Alasen arkisto

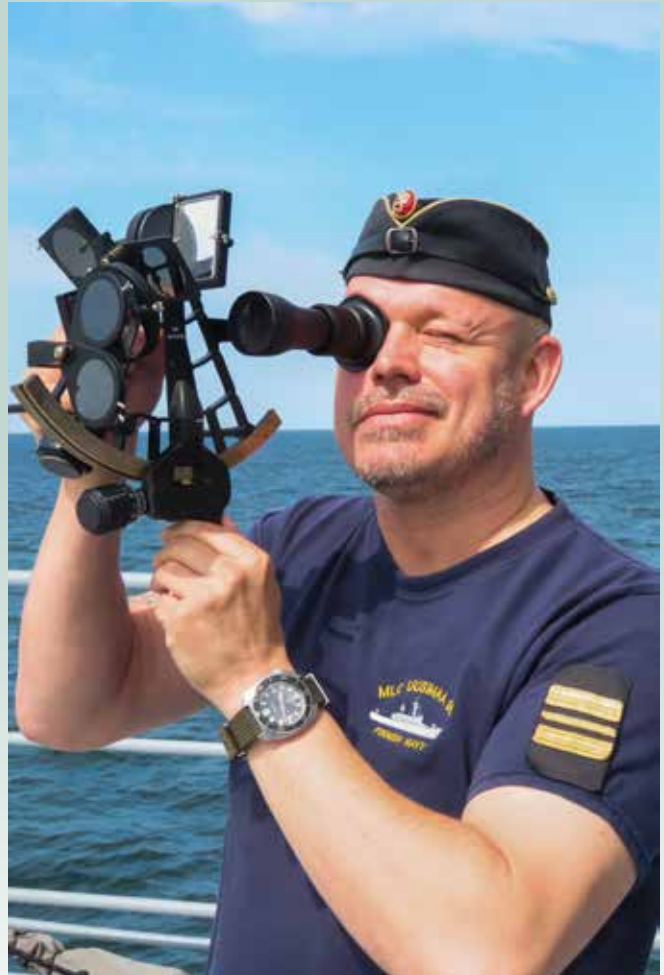
Demokratia voidaan käsittää vallan lähteenä. Demokratia tulee kreikan kielen sanoista *demos* ja *kratos* eli kansa ja valta. Alun perin demokratian peruserätyksenä oli, että valtaa käyttävät kansalaiset tai yhteisön jäsenet. Tästä antiikin Kreikan ja erityisesti Ateenan kaupunkivaltion ns. suorasta demokratiasta olemme siirtyneet niin sanottuun edustukselliseen demokratiaan. Edustuksellisessa demokratiassa päätöksentekovalta on siirretty jäsenistöstä koostuvalle hallitukselle, ja hallituksen tulee nauttia jäsentensä enemmistön luottamusta. Muita vallan lähteitä ovat mm. teknokratia, meritokratia, oligarkia ja anarkia. Demokratia voidaan katsoa olevan enemmistön tahdon toteutumista, mutta myös arvoa, yhteiskuntajärjestystä ja päättäjien valitsemisen menettelytapaa. Uhkana demokratialle ovat jäsenten passiivisuus, ääri liikkeit, keskustelun puute, eliitin erkaantuminen jäsenistöstä ja liiallinen byrokratia.

Päälystöliitto on aatteellinen maanpuolustusjärjestö ja rekisteröity yhdistys, jonka tehtävänä on edustaa ja valvoa jäsentensä oikeudellisia, taloudellisia ja sosiaalisia etuja. Yhdistystoiminnan yleiset velvoitteet tulevat yhdistyslajista. Päälystöliittoon kuulutaan jäsenyhdistyksen tai henkilöjäsenyyden kautta, ja sen jäsenyhdistyksiä ohjaa samainen yhdistyslaki. Lain mukaan päätösvalta yhdistyksessä kuuluu jäsenille eli valta perustuu demokratiaan. Laki mahdollistaa, että päätösvaltaa käyttävät valtuutetut tai jäsenet liittöjäsenyydessä. Päälystöliitossa ylintä päätösvaltaa käyttää Edustajakokous ja liiton hallitus Edustajakokouksen valtuuttamana. Demokratian periaate toteutuu, kun paikallisyhdistys valitsee edustajan, jolla on käytössään yksi ääni vuosittaisessa Edustajakokouksessa. Edustajakokous mm. valitsee Päälystöliiton hallituksen ehdokkaiden joukosta neljän vuoden välein.

Päälystöliiton hallituksen tehtävänä on johtaa liiton toimintaa. Yksittäisen jäsenen edunvalvonnan näkökulmasta keskeistä on neuvottelemine ja sopiminen, luottamusmiestoiminta, yhteistoiminta työnantajan kanssa sekä liiton taloudesta huolehtiminen. Liiton keskeisiä toimielimiä ovat mm. puheenjohtajan, varapuheenjohtajien sekä puolustushaaravastaavien muodostama työvaliokunta sekä luottamusmiestyhmä.

Hallitus kokoontuu kuluva vuoden aikana suunnitellusti seitsemän kertaa ja tarvittaessa sähköposti- tai verkkokokouksena, mihin yhdistyslaki nykyään antaa mahdollisuuden. Kokouksissa noudatetaan kokouskäytäntöä, joka perustuu yhdistyslakiin sekä vakiintuneisiin menettelytapoihin. Jäsenen kannalta keskeisiä kokousasioita ovat kokousten päätösaasiat. Viimeaikaisia keskeisiä päätöksiä olivat esimerkiksi päätös jättää kante työtuomioistuimeen (ks. Päälystölehti 3/2023) sekä hyväksyä neuvottelusopimus puolustusministeriön ja Päälystöliiton välillä (ks. jäsentiedote 15.1.2024).

Päätösasioissa on tarkoituksenmukaista pyrkiä konsensukseen. Konsensuksella ymmärretään yhteisymmärryksessä tehtyä päätöstä, johon on päädytty keskustellen ja neuvotellen. Konsensus periaatteena mahdollistaa vähemmistön huomioimisen päätöksentekoprosessissa ja pyrkimys on mahdollisimman suotuisaan kokonaisratkaisuun.



Päätösasioita käsiteltäessä nousee esiin kaksi hyvin merkityksellistä asiaa. Ensimmäisenä on ymmärrys Päälystöliiton tehtävästä ja toisena Edustajakokouksen mandaatilla toimiminen jäsenistön asioiden edistämiseksi. Käytännössä hallituksen kokouksissa käydään vuoropuhelua, ja tehtyjä esityksiä tarkastellaan useista näkökulmista ennen päätöksentekoa ja näin pyritään löytämään konsensus ja yhteinen etu.

Lopuksi pieni haaste jäsenistölle. Otapä tulevan vuoden aikana muutama loikka reipasta demokraattista hallintohumppaa ja edistä liiton toimintaa osallistumalla oman paikallisyhdistyksen kokoukseen tai muuhun järjestötoimintaan! Hyvää kevättä!

Kapteeniluutnantti Tuomas Alanen, 48 v

- Kotipaikka Helsinki
- Sotilasvahtiperämieskurssin johtaja
- Merisotakoulu, Suomenlinna



Työttömyyskassojen määrä laskee yhdistymisten myötä

Teksti: Juha Susi

Suomessa toimii hetkellä 14 eri työttömyyskassaa, kun niitä vuonna 1995 oli vielä 67. Laskusuunta on ollut tasainen ilman suurempia pudotuksia. Kassojen jäsenten määrä on kuitenkin pysynyt melko tasaisena samanaikaisesti. Isoimpana työttömyyskassana on YTK yli 500 000 jäsenellään.

Yksi yhdistyneistä kassoista on Aaria, jonka jäseniä ovat Päällystöliiton jäsenetkin. Työttömyyskassa Aaria aloitti toimintansa 1.1.2021. Aaria perustettiin, kun Julkisten- ja yksityisalojen työttömyyskassa JYTK ja Työttömyyskassa Statia sulautuivat JATTK-työttömyyskassaan.

- Viimeisin sulautuminen Aariaan on viime vuodelta, jolloin Sähköalojen työttömyyskassa sulautui meihin. Aariaan kuuluu tällä hetkellä noin 115 000 jäsentä, hallituksen puheenjohtaja **Marko Jalkanen** avaa viime aikojen muutoksia.

Hallitusohjelmassa työttömyyskassoille on suunniteltu uusia tehtäviä. Näillä muutoksilla työttömyyskassoille annettaisiin mahdollisuus tarjota jäsenilleen työllisyyttä tukevia palveluita. Työttömyyskassa voisi tarjota työvälitystä, tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita, asiantuntija-arviointoja, valmennuksia sekä muita näihin verrattavissa olevia palveluita jäsentensä työllisyyden tukemiseksi.

- Hallituksen esityksen mukaisesti työttömyyskassan tarjoamat palvelut olisivat yksityistä työvoimapalvelua, jolla ei korvataisi julkisia työvoima- ja yrityspalveluita. Palvelujen tarjoaminen ja palveluihin osallistuminen perustuisi vapaaehtoisuuteen. Palvelujen rahoitukseen ei käytettäisi julkista rahoitusta, vaan lisäpalvelut jäisivät toteutuessaan kassojen itsensä maksettavaksi.

Työttömyyskassojen ansiopäivärahakulut kasvoivat joulukuussa 20 % viime vuoden joulukuuhun nähden, kun ottaa huomioon kaikkien kassojen osuuden. Aariallakin nousua oli joulukuussa 15 % Työttömyyskassojen yhteisjärjestöjen (TYJ) tilaston mukaan. Vastaavasti koko vuotta tarkasteltaessa Aarian ansiopäivärahakulujen muutos oli 14 % pienempi kuin vuonna 2022.



Supisuomalaiset sotaharjoitusten nimet ovat pian historiaa

Teksti ja kuva: Marko Jalkanen

Puolustusvoimat on kansainvälistynyt viime vuosina kovaa vauhtia, ja se näkyy myös kotimaan harjoitustoiminnassa. Harvassa näyttää olevan enää

ne harjoitukset, joille annettaisiin ihan supisuomalainen nimi.

Toista oli ennen. Vielä 70-, 80- ja 90-luvun alussakin puolustusvoimien omat kansalliset sotaharjoitukset nimettiin suomenkielisillä ja hyvin neutraaleilla nimillä. Nimeämisellä ei haluttu luoda ulkovaltioille mielikuvaa puolueettoman Suomen uhkavasta harjoitustoiminnasta. Harjoitus 77, talvisotaharjoitus Tuisku 88 tai vaikkapa Harjoitus 90 ovat esimerkkejä tällaisista harjoituksista, joilla pyrittiin osoittamaan Suomen omien asevoimiensa puolustuksellista luonnetta. Noihin aikoihin jotain räyhäkkäämmiin nimettyä harjoitusta olisikin saatettu tulkita - etenkin itärajan takana jopa jonkinlaisena peitenimenä hyökkäyssuunnitelmille. Olihan talvisodan alla suoritettua kenttäarmeijan liikekannallepanoa kutsuttu ylimääräisten kertausharjoitusten nimellä.

Toki näinäkin vuosikymmeninä puolustusvoimien sotaharjoituksissa saattoi olla kansainvälistä vipinää, mutta kyse oli lähinnä Etyj-maiden ulkomaisista sotilastarkkailijoista. Heille annettiin diplomaattiset erioikeudet ja vapaudet vierailta Suomen sotilaskohteissa sekä seurata harjoitustoimintaa. Pyrkimyksenä oli lisätä keskinäistä sotilaallista luottamusta ja turvallisuutta ja vähentää siten aseellisen yhteenoton ja sotilaallisten toimintojen väärinymmärryksen vaaraa.

Pariisin rauhansopimukseen kirjatut rajoitukset, jotka koskivat Suomen täysivaltaisuutta, poistuivat 1990-luvulla. Kotimaan sotaharjoituksia nimettiin edelleen suomen kielellä, ja nimeämisessä käytettiin usein puolustuksessa käytettävä esineitä, kuten kilpi, keihäs, lukko tai peitsi. Suomen liityttyä Naton rauhankumppanuusohjelmaan vuonna 1994 kansainvälinen harjoitustoiminta alkoi yleistyä ja syventyä. Sen katsottiin palvelevan hyvin kansallisen puolustuksen kehittämisen ja kriisinhallinnan tarpeita. Kansainvälisistä harjoituksista al-

koi muodostua tärkeä osa Suomen puolustusyhteistyötä, ja muun muassa vuonna 2008 Suomessa järjestettiin jo yhteisurooppalainen ilmapuolustusharjoitus ADEX 08 eli Air Defence Exercise.

2010-luvulta lähtien monikansallisista harjoituksista on muodostunut entistä kiinteämpi osa puolustusvoimien normaalia koulutus- ja harjoitustoimintaa. Naton jäsenenä Suomi osallistuu koko liittokunnan vakauden ja turvallisuuden ylläpitämiseen, joten puolustusvoimien harjoituksissa nähdään aiempaa suurempia kansainvälisiä joukkoja. Ne viettävät täällä myös pidempiä aikoja. Melkeinpä kaikille näille sotaharjoituksille on annettu joku englanninkielinen Nato-yhteensopiva nimi, kuten Nordic Response, Northern Forest tai vaikkapa Freezing Winds. Viime vuosien sotaharjoituksista myös esimerkiksi Arrow, Arctic Challenge Exercise ja Karelian Lock ovat saaneet mediahuomiota. Viime vuoden Hammer 23 saattoi asiaan perehtymättömälle kuulostaa metallimusiikin festivaalilta, vaikka kyse oli mekanisoitujen joukkojen harjoituksesta Niinisalossa.

Ennen Natoon liittymistä Suomessa nähtiin outo poliittinen episodi, kun Suomeen vuodelle 2021 suunnitellun kansainvälisen sotaharjoituksen nimi meni kohun vuoksi vaihtoon. Alun perin nimeksi kaavailtiin Arctic Foxia, joka tarkoittaa naalia ja jonka voi kääntää saksaksi Silberfuchsiksi. Operaatio Silberfuchs oli osa Barbarossa-suunnitelmaa eli Natsi-Saksan hyökkäystä Neuvostoliittoon. Eduskunnassa pelättiin Arctic Fox-nimisen harjoituksen tuovan liikaa

mieliin saksalaisten toisen maailmansodan aikaisia hyökkäyssuunnitelmia Lapissa, joten ulkoasian- ja puolustusvaliokunnat esittivät puolustusministerille nimenvaihdosta. Kuulostaa melko kaukaa haetulta, mutta lopulta harjoituksen nimeksi vaihdettiin Arctic Lock.

Vaikea kuvitella tässä maailmantilanteessa nyt, kun harjoitusvastus A2-keltainen on unohtettu ja puolustusvoimatkin on ker-tonut julkisesti harjoittelevan vain Venäjän hyökkäyksen torjumista, että poliittisesti puututtaisiin vielä sotaharjoitusten nimeen, vaikka se olisi sitten Red Danger.



Nyt oli oikea aika uuden vautiluokan avaamiselle

Tekstit: Marko Jalkanen

Puolustusvoimien opistoupseerit siirtyivät pienen kipuilun jälkeen A-palkkauksesta tehtäväkohtaiseen palkkausjärjestelmään 1.9.2003 alkaen. Tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvan OTV-palkkausjärjestelmän tavoitteena oli muun muassa parantaa tehtävien, niistä suoriutumisen ja palkkauksen vastaavuutta, jotta samasta ja samanarvoisesta työstä maksettaisiin samansuuruisia palkkauksia. Sopimuksen ensimmäiseen pykälään kirjattiin myös se, että järjestelmän pyrkimyksenä oli tukea vaativampiin tehtäviin hakeutumista.

Alkuun oli seitsemän (7) eri OTV-vaativuusluokkaa, ja opistoupseeritehtävien vaativuudet sijoittuvat pääosin OTV4:n ja OTV7:n välille. Melko pian käyttöönoton jälkeen havaittiin opistoupseeritehtävien muuttuneen jo siinä määrin, että vaativuudenarviointijärjestelmä vaati kehittämistoimia. Tätä edesauttoi muun muassa JOHA2008, jolloin Puolustusvoimien organisaatiota ja henkilöstörakennetta uudistettiin.

Vuonna 2009 avattiin paikallisilla kehittämisellä rahoitettu uusi OTV8-vaativuusluokka kaikkein vaativimpia ja vankkaa kokemusta edellyttäviä tehtäviä varten. Samalla rahoitettiin toinenkin uusi vaativuusluokka,

OTV6B, joka sijoittui vaativuusluokkien 6 ja 7 väliin. Vuonna 2010 avattiin koulutus-tehtävien OTV5A ja OTV6A-luokat ja näihin tehtiin vielä joitakin täsmennyksiä vuonna 2013. Tämä oli viimeisin muutos, jota arviointijärjestelmään tehtiin ennen, kuin nyt uuden OTV9-luokan avaamista.

Kymmeneen vuoteen muutoksia OTV-järjestelmään ei tehty, eikä siihen oikein ollut edes mahdollisuuttakaan virastoerien ollessa varsin olemattomia. Vuosi 2009, jolloin paikallis- ja kehittämiserät olivat yhteensä 1,70 %, oli ollut ennen tätä vuotta viimeisin, jolloin virastoerä on ollut suuruudeltaan sellainen, että sillä on voinut neuvotella tosiasiallisia palkkausjärjestelmän rakenteellisia muutoksia. Tänä vuonna neuvotteluissa onnistuttiin saamaan maksimaalinen 1,50 %:n virastoerä OTV-palkkausjärjestelmän kehittämiseen.

Näiden 15 vuoden aikana puolustusvoimien opistoupseeritehtävät ovat vaativoituneet merkittävästi. Tänä päivänä tehtävistä jo yli kolmeneljäosaa sijoittuu vaativuudeltaan OTV7-tai OTV8-tasolle. Liikkumavara palkkaluokkien välillä on ollut olematon, ja palkkausjärjestelmän alkuperäinen tarkoitus on ollut koetuksella. Vaativampiin tehtäviin ei ole juuri kannattanut hakeutua, varsinkin, jos tehtävä on ollut yksittäisen virkamiestä näkökulmasta toisella paikka-

kunnalla. Tähän on kiinnittänyt huomiota myös työntäjä.

Paikallis-, alue- ja keskushallintotasolle sijoituvissa opistoupseerien OTV8-tehtävissä havaittiin jo vuosia sitten olevan vaativuudeltaan eritasoisia tehtäviä, mutta OTV-mittari ei mahdollistanut tehdä näihin palkkauksellisia eroja. Vaativuudenarvioinnissa tehtävät arvioitiin samanarvoiseksi työksi ja työstä maksettiin näihin päiviin saakka samansuuruisia OTV8-palkkaa. Nyt tehdyt kehittämistoimet ja uuden OTV9-luokan avaaminen ovat vähintäänkin jonkinlainen korjaussarja näihin tilanteisiin. Tämän luulisi lisäävän myös oikeudenmukaisuutta erityisesti silloin, jos virkamies pakkosiirrettään näihin puolustusvoimallisiin tehtäviin toiselle paikkakunnalle.

OTV9-luokan avaaminen on varmasti satsaus opistoupseeritehtävien tulevaisuuteen. Täytyy toivoa, että tämän myötä kentällä ja paikallisyhdistyksissä aktivoitutaan miettimään myös jotain muita tulevaisuuden kehittämistoimia OTV-järjestelmään. Viime vuosina liiton Edustajakokouksissa on näkynyt jonkinlaista passivoitumista, eikä aloitteita ole juuri tullut. Josko tämä olisi eräänlainen pirstustysruiske uudelleenaktivoitumiselle.

Nato-tehtävien palvelussuhteen ehdoista saatiin lopulta sopimus aikaan

Puolustusministeriö ja puolustusvoimien henkilöstöjärjestöt saavuttivat yli vuoden ajan kestäneiden neuvotteluiden jälkeen sopimuksen Naton komentorakenteen palkoista ja työajoista. Nyt laadittu sopimus muodostaa puolustusvoimissa kokonaan uuden oman sopimusalan, ja sitä noudatetaan Naton komentorakenteen, Naton osaamiskeskusten ja muihin ulkomaille sijoitettuihin Nato-organisaation sotilas- ja siviilitehtäviin määrättyihin virkamihiin.

Uusi sopimus sisältää kiinteän kokonaispalkkauksen, joka pohjautuu Naton tehtäväluokituksen mukaiseen palkkataulukon. Nato-tehtävien palkkauksiin ei siis sovelleta puolustusvoimien palkkausjärjes-

telmäsopimuksia (PVPJ) eikä vaativuusarviointeja tehdä. Palkkaluokat jakaantuvat Naton ohjeiden mukaan sotilailla sotilasrvojen mukaan ja sotilasrvo osoittamaan asemaan Naton organisaatiossa. Opistoupseerikapteenit sijoitetaan OF2-tason tehtäviin, joissa kokonaispalkkaus on 6 072,77 euroa kuukaudessa.

Naton komentorakenteen tehtävissä ei sovelleta myöskään puolustusvoimien työaikasopimusta vaan noudatetaan kokonaistyöaika ilman yksityiskohtaisia työaikasunnitelmia ja työaikakirjanpitoa. Sopimusratkaisu perustuu kokonaispalkkaukseen, jota määritettäessä työaikaerusteiset korvaukset on otettu keskimääräisesti huomioon. Virkamiesten työaikoja

kuitenkin seurataan. Työnantaja kerää virkamiehiltä kuukausittain tiedot Naton työaikaääräysten noudattamisesta ja työaikakertymistä.

Ennen Nato-tehtävää kotimaan tehtävässä saavutettu takuupalkkaoikeus ei kulu ajallisesti Nato-tehtävän aikana. Nato-tehtävän aika kerryttää PVPJ-sopimuksen mukaista takuupalkka-aikaa sitä edeltänyttä kotimaan tehtävää vastaavasti, mutta Nato-kokonaispalkkaukset eivät muodosta takuupalkkausta taikka kerrytä tähän takuupalkkaoikeutta.

Nato-tehtävissä työskenteleville maksetaan ulkomaanpäivärahaa sekä korvataan kattavasti ulkomailta asumisesta aiheutuvat kulut. Korvauksilla katetaan muun

Virastoeräneuvotteluissa tehtiin historiaa avaamalla uusi OTV9-luokka

Puolustusministeriön, Pääesikunnan ja Päälystöliitto ry:n välille saavutettiin neuvottelutulos puolustusvoimien 1.3.2024 kohdennettavasta yleiskorotuksesta sekä virastoerästä. Samalla sovittiin myös opistoupseereiden palkkausjärjestelmästä (OTV) tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen muuttamisesta avaamalla uusi OTV9-luokka.

Sopimusalaakohtaiset neuvottelut kohdistuivat yleiskorotuksen suuruuteen ja virastoerän kohdentamiseen. Neuvoteltavissa oli yleiskorotuksen kanssa samaan aikaan maksuun tuleva 0,50 %:n paikallinen virastoerä. Erikoisen tällä kertaa neuvotteluista teki se, kun yleiskorotuksen ja virastoerän välistä suhdetta voitiin sopia muutettavaksi siten, että virastoerä olisi suuruudeltaan

enintään 1,50 %, mutta tässäkin yleiskorotus ja virastoerä oli yhteensä enintään 2,50 %. Neuvotteluissa olisi voitu sopia myös siitä, että virastoerä olisi toteutettu kokonaan yleiskorotuksena.

Päälystöliitto ry. tavoitteli maksimaaliseen virastoerän käyttöä (1,50 %). Tällä arvioitiin olevan parhaimmat edellytykset vastata liiton Edustajakokouksen päättämiin neuvottelutavoitteisiin eli kehittää ja tarkastella vaativuuden arviointityökalun toimivuutta sekä jatkaa kannustavuuden kehittämistä. Neuvotteluissa ehdoksi tälle maksimaaliselle virastoerälle muodostui Pääesikunnan esittämä tavoite avata samalla OTV8-luokan yläpuolelle uusi OTV9-luokka.

Työnantajaleirissä oli kiinnitetty huomiota

tiettyihin ns. toimialan umpiperän tehtäviin, joissa toimialan sisällä niin paikallis-, alue- ja keskushallintotason tehtävät asettuivat vaativuudeltaan kaikki samalle OTV8-tasolle. Erityisenä ongelmana oli nähty se, jos aluehallintotason OTV8-tehtävästä virkamies käskettiin siirtovelvollisena valtakunnan tasolle OTV8-tehtävään. Tällöin tehtävän tosiasiallinen vaatavuustason nousu ja mahdollisen paikkakunnan vaihdos eivät olleet palkkauksen osalta kannustavia. Työnantaja pyrkiikin OTV9-avauksella lisäämään kannustavuutta hakeutua tiettyihin puolustusvoimallisiin tehtäviin, joissa opistoupseerien erityisosaaminen tulee myös hyödynnettyä organisaation toiminnassa parhaiten.

Päälystöliiton hallitus käsitteli uuden OTV-luokan avaamisesta tehtyä esitystä perusteellisesti ja mitä siinä tulisi neuvotteluissa ottaa huomioon. Hallituksessa haluttiin turvata maksimaalinen virastoerä, joten lopulta neuvotteluissa päätettiin hyväksyä työnantajan laatima esitys uuden OTV-luokan avaamisesta osaksi neuvottelutulosta.

Jatkossa vaativuudeltaan OTV9-luokkaan arvioidaan ne puolustusvoimalliset vaatvimmat erityisasiantuntijatehtävät, jotka ovat puolustusvoimien toiminnan kannalta keskeisten toimialojen johto-, ohjaus- ja koordinoititehtäviä ja joissa vaikutukset ulottuvat viraston ydintoimintoihin. Lisäksi tehtävässä tuotetaan koko puolustusvoimia koskevia ratkaisuvaihtoehtoja tai toimitaan toimialalle hyväksytyjen toimintaperiaatteiden, suunnitelmien tai puolustusvoimien strategian ohjaamana. Ne erityisasiantuntijatehtävät, jotka sijoittuvat kansainväliseen toimintaympäristöön, arvioidaan myös OTV9-luokkaan.

Neuvotteluprosessin aikana arvioitiin keskushallintotason OTV-arviointiryhmässä kaikki puolustusvoimien opistoupseerien OTV8-tehtävät, ja vahvistettujen tehtäväkuvausten mukaan nämä erikseen määritetyt kriteerit täytti tässä vaiheessa 27 opistoupseeritehtävää. Näistä suurin osa sijoittuu Puolustusvoimien Logistiikkalaitoksen esikuntaan tai Pääesikuntaan, mutta joukossa on myös jokunen puolustushaaraesikuntaan kuuluva OTV-tehtävä.

OTV-palkkataulukko 1.3.2024 lukien

VES 270154

VAATI LKA	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 % 4,3-4,6	37 % 4,7-5,0
1	1 587,26	1 587,26	1 698,37	1 777,73	1 857,09	1 936,46	2 015,82	2 095,18	2 174,55
2	1 706,97	1 706,97	1 826,46	1 911,81	1 997,15	2 082,50	2 167,85	2 253,20	2 338,55
3	1 838,62	1 838,62	1 967,32	2 059,25	2 151,19	2 243,12	2 335,05	2 426,98	2 518,91
4	2 078,01	2 078,01	2 223,47	2 327,37	2 431,27	2 535,17	2 639,07	2 742,97	2 846,87
5	2 344,58	2 344,58	2 508,70	2 625,93	2 743,16	2 860,39	2 977,62	3 094,85	3 212,07
5A	2 504,36	2 504,36	2 679,67	2 804,88	2 930,10	3 055,32	3 180,54	3 305,76	3 430,97
6	2 682,03	2 682,03	2 869,77	3 003,87	3 137,98	3 272,08	3 406,18	3 540,28	3 674,38
6A	2 774,95	2 774,95	2 969,20	3 107,94	3 246,69	3 385,44	3 524,19	3 662,93	3 801,68
6B	2 927,38	2 927,38	3 132,30	3 278,67	3 425,03	3 571,40	3 717,77	3 864,14	4 010,51
7	3 302,64	3 302,64	3 533,82	3 698,96	3 864,09	4 029,22	4 194,35	4 359,48	4 524,62
8	3 664,39	3 664,39	3 920,90	4 104,12	4 287,34	4 470,56	4 653,78	4 836,99	5 020,21
9	3 864,39	3 864,39	4 134,90	4 328,12	4 521,34	4 714,56	4 907,78	5 100,99	5 294,21

muassa muutosta, asumisesta ja lasten koulukustannuksista aiheutuvia kustannuksia. Ulkomaanpäiväraha on esimerkiksi Brysselissä 77 € päivässä eli noin 2 300 € kuukaudessa. Virkamiehen perheen muuttaessa palvelusmaahan, ulkomaanpäiväraha maksetaan kertoimella 1,25 korotettuna.

Kokonaispalkkauksen lisäksi Nato-tehtäviin lähteille tarjotaan maksettavaksi erillisiä kulukorvauksia, joiden pyrkimyksenä on kattaa ulkomailla asumiseen ja työskentelyyn liittyviä ylimääräisiä menoja. Näitä ovat muun muassa muutosta aiheutuvat kulut ja tämän myötä kasvavat elinkustannukset, perheenjäsenten ulkomailla asumista tukevat korvaukset sekä tapaamismatkakor-

vaukset tapauksissa, joissa perhe ei muuttaisi virkamiehen mukana asemapaikalle. Valtiovarainministeriön erikseen vahvistamia korvauslajeja on toistakymmentä.

Nyt sovitut palvelussuhteen ehdot eivät koske Naton joukkorakenteen tehtäviä ulkomailla, vaan niissä noudatetaan puolustusvoimista annetun nykyisin mukaisesti kansainvälisen avunantotehtäviin erikseen sovittuja palvelussuhteen ehtoja.

Rajavartioloitoksessa vuoden 2024 virastoerä perälautaan

Teksti: Jukka Mäkinen Kuvat: Mikael Borg ja Rajavartioloitos



Päällystöliiton varapuheenjohtaja Jyrki Juvonen allekirjoitti neuvottelutuloksen 14. joulukuuta neuvottelujen päätteeksi. Neuvottelutulos ei kantanut tällä kertaa sopimukseksi saakka.

Rajavartioloitoksessa on käyty syksyn ja alkutalven aikana virkaehtosopimusneuvotteluja vuoden 2024 virastoerästä. Neuvottelutulos saavutettiin 14.12. kaikkien sopijaosapuolien kesken, ja neuvottelutulos allekirjoitettiin Rajavartioloituksen esikunnassa. Tämä ei kuitenkaan kantanut loppuun saakka, vaan virastoerä toteutetaan 1.3.2024 lukien ns. perälautaratkaisuna.

Neuvottelut etenivät hyvässä hengessä

Virastoeräneuvottelut aloitettiin lokakuussa ja niitä vietiin läpi erillisen aikataulun mukaisesti. Tavoitteena oli saada neuvottelutulos aikaiseksi keskustason määrittämässä aikataulussa, joka oli käytännössä joulukuun puolella välissä. Tähän aikatauluun olisi ollut mahdollista hakea yhteisesti sopimalla kahden kuukauden lisäaika. Neuvotteluissa oli tuttuun tapaan huomattavan paljon erilaisia asioita ratkottavana, ja osa niistä oli varsin vaikeita. Vaikka ”sanailu” neuvottelupöydässä oli välillä varsin tunnerikasta, näkemykseni mukaan neuvottelut käytiin aikaisempiin vuosiin verrattuna jopa poikkeuksellisen hyvässä hengessä. Tällä kierroksella vanha neuvotteluihin liittyvä toteamus tuli hyvin esille: asiat riitelevät, eivät ihmiset. Tällaisen

toiminnan soisi jatkuvan myös tulevilla neuvottelukierroksilla.

Neuvottelutulos ei kantanut loppuun saakka

Neuvottelujen edetessä työnantaja teki virastoerän (0,5 % Rajavartioloituksen palkkasummasta) toteuttamisesta yhteensä neljä tarjousta. Jokaiseen tarjoukseen kaikki kuusi Rajavartioloitoksessa edustettuna olevaa henkilöstöjärjestöä antoivat kirjalliset vastaukset. Matkan varrella osa asioista tippui pois tarjouksista, koska niillä ei nähty olevan konkreettisia etenemismahdollisuuksia neuvottelutulokseen saakka. Pikkuhiljaa paketti saatiin puristettua siihen muotoon, että 14.12. käytyjen neuvottelujen päätteeksi, neljännen tarjouksen pohjalta, kaikkien sopijaosapuolien neuvottelijoilla oli valmius allekirjoittaa neuvottelutulos virastoerän toteuttamisesta. Varsin huojentuneina neuvottelijat allekirjoittivat neuvottelutuloksen 14.12. iltapäivällä. Saavutettu neuvottelutulos edellyttää pääsääntöisesti aina sen, että kaikkien sopijaosapuolien hallinnot käsittelevät omassa organisaatiossaan neuvottelutuloksen ja tekevät päätöksen tuloksen hyväksymisestä tai hylkäämisestä. Valitettavasti tällä neuvottelukierroksella kävi niin, että yhden henkilöstöjärjestön hallitus ei hyväksynyt

neuvottelutulosta, mikä tarkoitti sitä, että koko neuvottelutulos menetti merkityksensä. Rajavartioloitoksessa on työnantajan lisäksi kuusi henkilöstöjärjestöä sopijaosapuolina, ja kaikkien näiden on hyväksyttävä neuvottelijoiden saavuttama neuvottelutulos hallinnollisesti omien prosessiansa mukaisesti. Neuvottelutuloksen ”kaatamiseen” riittää se, että yksi sopijaosapuoli ei neuvottelutulosta hyväksy. Näin kävi tällä kierroksella.

Itse olen ollut Rajavartioloituksen neuvottelupöydässä neuvottelemassa virkaehtosopimusasioista reilut kymmenen vuotta. Tämä on muistini mukaan ensimmäinen kerta, kun neuvottelijoiden allekirjoittama neuvottelutulos kaatuu jonkun sopijaosapuolen hallinnossa. Tätä taustaa vasten ajateltuna tämä on varsin poikkeuksellinen ja valitettava tilanne. Toivottavasti jatkossa vältymme vastaavilta tapauksilta. Aikaisemmilla kierroksilla on pystytty tietyllä tavalla luottamaan siihen, että saavutettu neuvottelutulos menee läpi kaikkien sopijaosapuolien hallinnollisessa prosessissa. Tähänkin kierrokseen on käytetty varsin runsaasti neuvottelijoiden aikaa niin valmistelujen kuin itse neuvotteluihin osallistumisen osalta. Uskon, että kaikilla neuvottelupöydässä istuvilla oli aito tahto saada kokonaisuutena mahdollisimman hyvä neuvottelutulos aikaiseksi, vaikka se edellytti kompromissihakuisuutta kaikilta. Jos tästä hakemalla hakee positiivista, niin mahdollisiin tuleviin virastoeräneuvotteluihin meillä on olemassa varsin hyvä pohja 14.12. neuvottelutuloksen muodossa, josta voi lähteä seuraavaa neuvottelutulosta rakentamaan.

Perälautaratkaisun käytännön vaikutukset Rajavartioloitoksessa

Valtiovarainministeriön neuvottelumääräyksessä on todettu: ”Keskustason sopimuksen 8 §:n 3 momentissa on sovittu, että jos neuvottelutulosta virka- ja työehtosopimukseksi virastoerän toteuttamisesta ei saavuteta edellä sanottuun määräaikaan mennessä, toteutetaan erä prosentuaalisena yleiskorotuksena. Tällöin asiasta laaditaan pöytäkirja, jossa todetaan neuvottelujen lopputulos ja perälautaratkaisun tuloksena syntyvä uusi palkkaustaulukko 1.3.2024 alkaen, jossa palkkoja on korotettu virastoerän ja yleiskorotuksen yhteis-

määrällä eli 2,50 %. Pöytäkirja toimitetaan Valtion työmarkkinalaitokseen sähköpostitse.” Edellä mainittu tarkoittaa käytännössä sitä, että tehtäväkohtaisen palkanosan taulukoita korotetaan yhteensä 2,5 prosentilla 1.3.2024 lukien. Tehtäväkohtaisesta palkanosasta korotukset heijastuvat suoritusosan ja kokemusosan kautta virkamiesten kokonaispalkkaukseen. Rajavartiolaitoksessa säännönmukaisesti yleiskorotuksella korottuvat lisät ovat ainoastaan palkkausjärjestelmäsovimuksen liitteessä 3 (Lisäpalkkiot) mainitut lentolisät. Keskustasolla oli sovittu, että perälautaratkaisussa korotus kohdistuu ainoastaan palkkataulukoihin, ei lisäpalkkioihin. Näin ollen lentolisiä korotetaan 2,0 prosentilla 1.3.2024 lukien. Lisäksi euromääräisellä palkalla olevien palkkoja korotetaan 2,0 prosentilla niin ikään 1.3.2024 lukien. Työnantaja on julkaissut 21.12.2023 kaksi päätöstä, jotka liittyvät perälautaratkaisuun. Nämä ovat Rajavartiolaitoksen palkkataulukot 1.3.2024 lukien (RVL2357408) sekä Lentolisien yleiskorotus

1.3.2024 lukien (RVL2357414). Ensin mainitussa päätöksessä on todettu, että valtion virka- ja työehtosopimukseen sopimuskaudelle 2023–2025 liittyvä yleiskorotus ja virastoerä toteutetaan 1.3.2024 lukien 2,50 prosentin yleiskorotuksena. Toisessa asiakirjassa on todettu, että valtion virka- ja työehtosopimukseen sopimuskaudelle 2023–2025 liittyvä lentolisien yleiskorotus 1.3.2024 lukien toteutetaan 2,00 prosentin suuruisena. Päätösten mukaiset tiedot on päivitetty Kompassiin kohtaan Palvelut ja ohjeet -> Henkilöstöjohtaminen -> Virkaehto-sopimukset.

Tehtäväkohtaiset palkanosat 1.3.2024 lukien (yk 2,5%)

Vaativuusluokka	Tehtäväkohtainen palkanosa	Vaativuusluokka	Tehtäväkohtainen palkanosa
13,0	1776,92	21,5	2545,78
14,0	1911,26	22,0	2621,37
14,5	1932,07	22,5	2729,99
15,0	1957,60	23,0	2822,99
15,5	1995,42	23,5	2945,38
16,0	2019,87	24,0	3042,75
16,5	2060,34	24,5	3207,74
17,0	2089,51	25,0	3326,55
17,5	2126,52	25,5	3603,67
18,0	2161,02	26,0	3872,43
18,5	2206,30	26,5	4119,80
19,0	2259,48	27,0	4260,68
19,5	2313,22	27,5	4462,47
20,0	2362,26	28,0	4746,23
20,5	2414,13	28,5	4964,41
21,0	2477,09	29,0	5193,11

Uudella jäsenkyselyllä selvitetty työn kuormittavuutta ja kantaa Nato-palvelussuhteen ehtoihin

Teksti ja grafiikka: Jaakko Levä

Vuonna 2021 kartoitimme jäsenkyselyllä palveluksessa olevan jäsenistön tuntemuksia ja havaintoja työssä jaksamisen sekä perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen haasteista. Tuolloin yli puolet palveluksessa olevasta jäsenistöstämme vastasi kyselyyn ja saimme kattavan otannan erittäin arvokasta taustatietoa. Tätä tietoa olemme pystyneet hyödyntämään eri neuvotteluissa epäkohtien korjaamiseksi. Jatkassamme sotilaiden työaikalainsäädännön uudistustyötä sekä valmistautuessamme Nato-palvelussuhteen ehtojen neuvotteluihin, päätimme niiden tueksi tehdä uuden jäsenkyselyn jäsenistömme näkemyksistä liittyen työn kuormittukseen ja Nato-palvelussuhteen ehtoihin. Tehdyn kyselyn tulokset osoittavat selkeästi jaksamisen, palautumisen ja työsidonaisuuden olevan edelleen haaste Puolustusvoimissa työskentelevälle jäsenistöllemme. Natoon liittyvien kysymysten perusteella voimme todeta, että pääosan vastanneista mielestä Nato-tehtävät tulisi olla vapaaehtoisuuteen perustuvia. Palveluksessa olevista Päälystöliiton opistoupseerijäsenistä kyselyyn vastasi noin 58 prosenttia. Kyselyn kokonaisvastausprosentti oli noin 52 prosenttia palveluksessa olevista Päälystöliiton jäsenistöstä, joten saamiimme tuloksia voidaan pitää erittäin kattavina. Kyselyssä käytetyt kysymyssarjat olivat yleisesti käytettyjen tieteellisten mittareiden mukaan laadittu, ja niitä oli tarvittavilta osin räätälöity selvittämään palautumista sekä Nato-palvelussuhteen ehtoja esimerkiksi juuri erityispalvelumuodoista. Tieteellisten mittarien käyttäminen sekä vastaajien vapaaehtoisuus antoivat kyselylle tarvittavan uskottavuuden myös akateemisessa ympäristössä ja lisäsivät sen käytettävyyttä.

Työaika

Vuoden 2024 jäsenkyselyssä ei suoranaisesti ollut kysymyksiä, jotka olisivat kartoittaneet työaika sellaisenaan kuten oli vuoden 2019 jäsenkyselyssä. Tässä kyselyssä painotettiin sitä, miten monta tuntia jäsenistömme on työskennellyt sotaharjoitusvuorokauden ja meripalvelusvuorokauden aikana sekä mitä Nato-palvelussuhteen ehtoja

neuvoteltaessa tulisi ottaa huomioon. Tämän lisäksi halusimme kartoittaa sitä, miten kauan molempia erityispalvelumuotoja tekeillä jäsenillämme kestää palautua normaaliin toimintatasoon erityispalvelumuotojen jälkeen. Näiden erityispalvelumuotojen tuloksia avaan myöhemmin tässä artikkelissa.

Erityispalveluissa (sh ja mp) tehty työ sekä siitä palautuminen

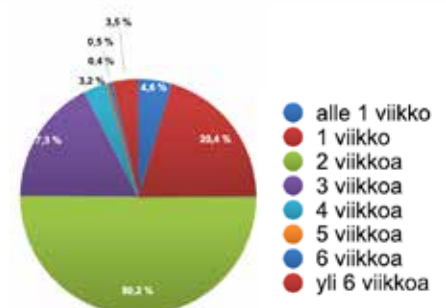
Kyselyyn osallistui 622 vastaajaa. Näistä vastaajista 89 prosentilla on ollut sotaharjoitusvuorokausia viimeisen vuoden aikana. Aluspalveluksessa olevasta henkilöstöstä kyselyyn vastasi 100 prosenttia. Kyselyyn vastanneista opistoupseereista noin 21 prosentilla on ollut viimeisen vuoden aikana sotaharjoitusvuorokausia keskimäärin 50–100 vuorokautta ja meripalvelukseen osallistuvalla alushenkilöstöllä 60 prosentilla on ollut meripalveluvuorokausia yli 100 viimeisen vuoden aikana. Kyselyiden tuloksista nousee erityisesti esille sotilaallisen harjoituksen ja meripalvelun poikkeavissa oloissa tehdyistä suurista työskentelytuntimääristä koettu palautumisen puute ja pitkien työsidonaisuusjaksojen kuormittavuus. Noin 92 prosenttia kyselyyn vastanneista ilmoitti työskentelevänsä sotilaallisessa harjoituksessa vähintään 12 tuntia vuorokaudessa. 16 tuntia tai enemmän ilmoitti työskentelevänsä 51 prosenttia vastanneista. Harjoituksissa työskenneltävien tuntien määrässä ei ole juurikaan muutosta verrattuna Päälystöliiton vuonna 2021 toteuttaman jäsenkyselyn tuloksiin. Sotilaallisen harjoituksen työaikamerkintä on vain 8 tuntia ja meripalvelupäivänä 7 tuntia 39 minuuttia, minkä vuoksi tuntikertymät työaikajaksossa jäävät vähäisiksi eikä synny palautumiseen tarvittavaa vapaata. Sotilaallisessa harjoituksessa työskennellään keskimäärin 12–16 tuntia vuorokaudessa, mutta työsidonaisuus on kuitenkin 24 tuntia ja kestoltaan yleensä 5–7 vuorokautta. Sotilaallisessa harjoituksessa harjoitellaan rauhan aikana poikkeuksellisissa olosuhteissa sodan- tai kriisiajan tehtäviä, joten väistämättä univelkaa ja fyysisistä väsymystä kertyy.

Vastaajista noin 85 prosenttia koki, että sotilaallisesta harjoituksesta palautumiseen menee 24 tuntia tai jopa enemmän. Tavanomaisiin olosuhteisiin palaamisen jälkeen tulisi kuitenkin olla realistinen mahdollisuus palautua kuormituksesta kuten muuallakin yhteiskunnassa. Edellisen kyselyn 2021 tuloksia verrattaessa tämän kyselyn tuloksiin voidaan todeta, että haittatöiden osalta ei ole tapahtunut tuloksissa juuri muuta muutosta kuin se, että palautuminen on pidentynyt harjoitusten jälkeen. Tätä taas selittää se, että harjoitusten määrä on kasvanut kansainvälisten harjoitusten lisääntyneenä määränä Natoon liittymisen johdosta. Jäsenistömme työskentelee edelleen kovan paineen alla tehden haittatöissä pitkiä työpäiviä 16–18 tuntia, joista palautuminen kestää jopa useita vuorokausia. Tärkeää onkin, että tunnistamme yksilötasolla sekä työnantajan toimesta ajoissa heikentyneen työstä palautumisen oireet, jotta sen haitalliset vaikutukset voidaan ehkäistä ajoissa ja näin estää mahdolliset konfliktit hallintoyksiköissä jo ennen niiden syntymistä.

Työsidonaisuus

Kyselyssä kartoitettiin sitä, mikä on ollut pisin kausi viimeisen vuoden aikana, jolloin vastaaja on ollut sidoksissa työtehtäviin yhtäjaksoisesti (esim. ei vapaapäivää, viikonloppuvapaata tai vuosilomaa)? Tässä kyse-

Mikä on ollut pisin kausi viimeisen vuoden aikana, jolloin olet ollut sidoksissa työtehtäviin yhtäjaksoisesti?
(Esim ei vapaapäivää, viikonloppuvapaata tai vuosilomaa)



lyssä opistoupseereista noin 50 prosentilla pisin yhdenjaksoinen töihin sidoksissa oloaika oli pääsääntöisesti kaksi viikkoa, kun taas vuoden 2021 kyselyssä se oli sama 50 prosenttia. Tämä yhdenjaksoinen intensiivinen työtehtävissä kiinni oleminen on osaltaan myös vaikuttamassa työssä uupumiseen. Molempien kyselyiden tulosten ollessa lähes samanlaiset voidaan todeta, että lähes kolmen vuoden ajanjaksolla ei tilanne ole edelleenkään muuttunut ainkaan parempaan suuntaan, ja tähän haasteeseen tulisi työnantajan kiinnittää vielä tehokkaammin huomiota. Ammattisotilaana tunnistamme ja tiedämme sekä syyt että tarpeen pitkiinkin yhdenjaksoisiin työtehtäviin, mutta tuolloinkin tulisi virkamiehellä kuitenkin olla realistinen mahdollisuus palautua työnsä kuormituksesta riittävällä leuvalla takaisin normaaliin työrytmiin.

Kansainväliset harjoitukset ja Nato-palvelussuhteen ehdot

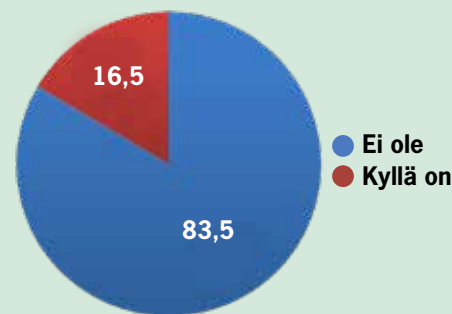
Kyselyyn vastanneista jäsenistämme 23 % on osallistunut 2–4 vuorokautta kansainväliseen harjoitukseen kotimaassa viimeisen kuluneen vuoden aikana. Kansainvälisissä harjoituksissa taas ulkomailla kyselyyn vastanneista jäsenistämme oli 18 %:lla kertynyt 11–20 harjoitusvuorokautta ja 6 %:lla oli kertynyt yli 20 harjoitusvuorokautta viimeisen kuluneen vuoden aikana. Tässä harjoitusmäärässä, kun se lisätään kotimaassa oleviin sotaharjoituksiin, on nähtävissä selkeä ylikuormitus, joka taas vaikuttaa negatiivisesti jaksamiseen ja on lisännyt työsidonnaisuutta viimeisen kuluneen vuoden aikana merkittävästi. Tahdoimme selvittää kyselyllä vastaajien mielipiteitä Naton komentorakenteen esikuntatehtävistä sekä Naton joukkorakenteen tehtävistä. Lisäksi kysyimme vastaajien mielipidettä Nato-tehtävistä ulkomailla. Vastaajista 83 % on sitä mieltä, että Naton komentorakenteen esikuntatehtävät eivät ole pakollinen osa virkauraa, kun taas 17 %:n mukaan ne ovat pakollinen osa virkauraa. 50 % vastaajista kokee olevansa käytettävissä Naton komentorakenteen tehtävissä ulkomailla. 73 %:n mielestä tulisi tehty ylitönnit korvata Nato-tehtävissä ensisijaisesti rahakorvauksella ja 27 %:n mielestä tulisi tehty ylitönnit korvata Nato-tehtävissä tasoitamalla, esimerkiksi siirtämällä tunnit ylityöpankkiin. 80 %:n mielestä tulisi mahdolliset päivystykset, sotaharjoitukset ja varallaolo korvata Nato-tehtävissä erilliskorvauksena ja 20 %:n mielestä korvaukset voisi sisältyä kokonaispalkkaukseen ja korvata vapaana. Mielenkiintoisinta on se, että vastaajista 83 %:n mielestä Naton komentorakenteen tehtävien on perustuttava vapaaehtoisuuteen, kun taas 17 %:n mielestä niiden ei tarvit-

se perustua vapaaehtoisuuteen. Vastaajista 68 %:n mielestä Naton joukkorakenteen tehtävien kuten rauhan ajan tehtävät ja operaatiot ulkomailla sekä artikla viiden mukaiset, jopa aseellisen voimankäytön tehtävät, on perustuttava ainoastaan vapaaehtoisuuteen ja 32 %:n mielestä niiden ei tule perustua vapaaehtoisuuteen. 55 % vastanneista kokee, että jos hänet pakotetaan siirtymään Nato-tehtäviin ulkomailla, vaikka se ei sopisi elämäntilanteeseen tai ansiotaso ei olisi mielestäni riittävä, on valmis jatamaan vakituudessa virkasuhteessa eikä ole valmis eroamaan sen vuoksi. 45 % on valmis eroamaan virkasuhteesta ja siirtymään työelämään muualle.

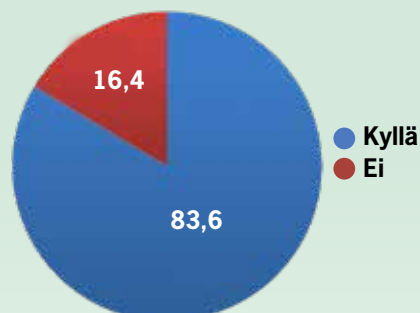
Johtopäätökset

Lopuksi haluaisin vielä henkilökohtaisesti sekä Päälystöliiton toimistolla työskentelevien puolesta kiittää kaikkia aktiivisia ja upeita Päälystöliiton jäseniä siitä tavasta, jolla olette tekemämme kyselyyn asennoituneet ja aktiivisesti siihen vastanneet. Vastaukset ja saamamme kriittinenkin palaute tukevat sitä, mistä meillä onkin jo 2021 tehdyn kyselyn osoittamana ollut tietoa ja tämänkin kyselyn sitä vain vahvistaessa. Maanpuolustustahtoinen jäsenistömmme on edelleen kovan paineen alla, ja työtehtävien vain lisääntyessä sekä henkilöstövajeen edelleen vaivatessa on työskentely saavuttanut kriittisimmän pisteen ja sen eteen tulisi myös työnantajan kiinnittää erityinen huomio. Yhteinen tavoitteemme edelleen Akavan ja Upseeriliiton kanssa on saada työaikalaki myös sotilaiden osalta kuntoon sekä sovittua mahdollisimman hyvät Nato-palvelussuhteen ehdot jäsenillemme. Sotilaiden työaikalaki on uudistettava ja saatettava 2020-luvulle viipymättä! Toivotamme kaikille jäsenillemme jaksamista sekä hyvää ja palvelusturvallista kevään jatkoa. Pidetään itsemme terveisinä ja muistetaan, että tämäkin tekemämme kysely vahvisti tilannekuvaamme keskustasolla ja jatkamme edelleen työaikalakiin vaikuttamista.

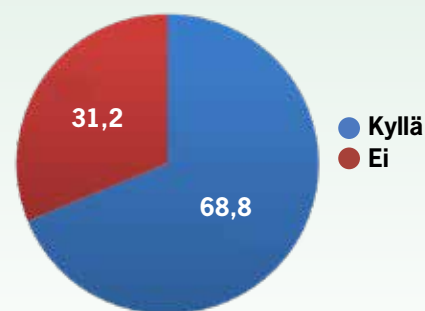
Ovatko Naton komentorakenteen esikuntatehtävät mielestäsi pakollinen osa henkilöstön virkauraa ja tehtäviä?



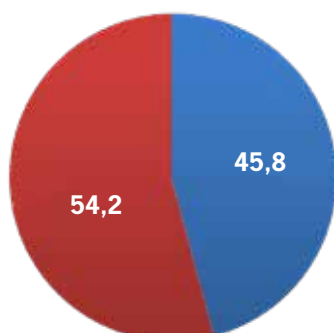
Naton komentorakenteen tehtävien on perustuttava ainoastaan vapaaehtoisuuteen.



Naton joukkorakenteen tehtävien, kuten rauhan ajan tehtävät ja operaatiot ulkomailla sekä artikla viiden mukaiset jopa aseellisen voimankäytön tehtävät, on perustuttava ainoastaan vapaaehtoisuuteen.



Jos minut pakotetaan siirtymään Nato-tehtäviin ulkomailla, vaikka se ei sopisi elämäntilanteeseeni tai ansiotasoni ei olisi mielestäni riittävä.



- Koen, että olen tästä huolimatta valmis jatkamaan vakituudessa virkasuhteessa, enkä halua erota tämän vuoksi.
- Koen, että olen valmis eroamaan virkasuhteesta ja siirtymään työelämään muualle



Juhlavuosi 2024

Päälystöliitto täyttää kuluvana vuonna 95 vuotta. Edustajakokousta edeltävänä maanantai-iltana 4.11. juhlustetaan liiton 95-vuotista taivalta cocktailtilaisuuden merkeissä ravintola Sipulin talvipuutarhassa Helsingissä. Edustajakokousedustajat kutsutaan yhteistyötahojen ohella tilaisuuteen, joten varatkaa kyseinen päivämäärä jo nyt kalentereihin.

Puheenjohtajapäivät 2024

Perinteiset Puheenjohtajapäivät järjestetään tuttuun tapaan kurssiristeilynä Helsinki-Tukholma-Helsinki 9.–11.4. Puheenjohtajapäivien osallistujat tulevat jälleen saamaan ajankohtaiset tiedot liiton nykytilanteesta ja suuntaviivoja tulevaisuuteen. Yhdistysten edustajilla on näin vaalivuotta edeltävänä vuonna oivallinen mahdollisuus antaa omia näkemyksiään ja esityksiään liiton eri toimintojen kehittämisen osalta. Vuoden toimihenkilön ja urheiluteon saajat tullaan julkaisemaan ja palkitsemaan päivien aikana. Ilmoittautuminen tilaisuuteen on jo päättynyt 8.3.

Lomatoiminta

Lomakauden 1.5.–31.8. hakemukset liiton lomakohteisiin on käsitelty ja vuorojen jako on tehty. Vapaaksi jääneet viikkovuorot löytyvät nyt liiton jäsensivuilta. Vapaita kokonaisia viikkoja jaetaan heti periaatteella ”nopein käsi voittaa”. Kohteet on ensisijaisesti tarkoitettu viikon mittaisiin virkistäytymisiin (ei koske Helsingin kohteita). Vajaita viikkoja voi myös varata, mutta niiden vahvistaminen tehdään hallinnon linjauksen mukaisesti vasta kuukautta ennen varauksen alkamisen ajankohtaa. Tämä edellyttää sitä, ettei kukaan ole sitä ennen varannut kohdetta koko viikoksi.

Lomakohteiden haku

Lomakohteiden varausten tekeminen seuraavalle lomakaudelle 1.9.–31.12. päättyy 31.5. Etusijalla lomakohteen käyttöoikeuden saamisessa on palveluksessa oleva hakija, joka on vähiten käyttänyt hakemaansa kohdetta anomallaan käyttäjäksi. Mikäli hakijat ovat tasavertaisia käyttömäärän suhteen, suoritetaan arvonta hakijoiden kesken. Lomakohteiden määräajat eivät koske Helsingin kohteita, joita voi varata jatkuvasti. Lomakohteiden sähköisen varausjärjestelmän käyttöönotto alkaa todennäköisesti ensi syksynä lomakauden 1.1.–30.4. haun osalta. Järjestelmän käyttöönottoon palataan tarkemmin myöhemmin.



Teksti: Mika Avelin Kuva: Juha Susi

Lomakohteiden uudistukset

Helmikuun alussa Runeberginkadun yksiöön ja kaksioon asennettiin älylukot, jotka mahdollistavat nyt avaimettoman sisäänkäynnin huoneistoihin. Tämä lukouudistus on huomattavasti käyttäjäystävällisempi ja ennen kaikkea nykyaikaisempi tapa hoitaa asuntoihin pääseminen kuin aikaisempi käytäntö. Lisäksi alkuvuodesta on Markovillaan hankittu uudet televisiot ja tyynyt sekä Kolille on hankittu uudet sohvakalustot ja patjat. Kyseiset hankinnat entisestään vain parantavat lomakohteiden viihtyisyyttä, joten nyt kaikki sanokoin joukoin tekemään varauksia kohteisiin.

Ajankohtaista

Jäsenyhdistysten toimintatuki maksetaan 15.6. niille yhdistyksille, jotka ovat lähettäneet viimeistään 7.6. toimistolle edellisen toimintakauden toimintakertomuksensa. Tämän jälkeen lähetettyjen toimintakertomusten perusteella maksettava toimintatuki tulee maksuun vasta joulukuussa.

LAKIASIAINNEUVONTA

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

Tahdot(ko)

Teksti: Kapteeni Santtu Kytöjoki, Ilmavoimien alueellinen päluottamusmies

Kuva: Ville Salmenhaara



- Nato-tehtävät tultaneen jatkossa määrittämään vastaaviksi kuin puolustusvoimien kotimaan tehtävät, samoin siirtovelvoittein, hän totesi.

Henkilöstön osalta ajateltuna tämä kuulostaa yhteisen sopimuksen muuttamiselta yksipuoleisella ilmoituksella. Jo palveluksessa olevan henkilöstön osalta osallistumisen tulisi perustua aina vapaaehtoisuuteen. Siirtovelvollisuutta kansainvälisiin tehtäviin tulisi soveltaa vain uusiin palvelussuhteisiin.

- Lähtökohtaisesti, ainakin alkuvaiheessa, reserviläisten osallistuminen valmiusjoukkoihin perustuu vapaaehtoisuuteen, Häkkänen jatkoi.

Miksi näin ei tulisi olla myös ammattisotilaiden osalta? Päälystölle toteuttamaan jäsenkyselyyn vastanneista lähes 85 prosentin mielestä Naton komentorakenteen tehtävien tulisi perustua vapaaehtoisuuteen. Puolustusliiton joukkorakenteen tehtävienkin vapaaehtoisuuden puolesta on seitsemän vastaajaa kymmenestä. Vapaaehtoisuudella varmistettaisiin tehtäviin lähtevien henkilöiden tasapuolinen kohtelu ja motivoitunut henkilöstö. Ymmärrän poliitikkojen ja puolustusvoimien johdon huolen, että palkatusta henkilöstöstä ei välttämättä saada riittävästi vapaaehtoisia. Mutta tulisiko ensin kokeilla porkkanaa kuin keppiä?

Kuluvana vuonna Suomi on osallistumassa Naton rauhan ajan tehtäviin merivoimien miinantorjuntaosastolla Itämerellä sekä ilmavoimien kahdeksan hävittäjäkoneen lento-osastolla osana Romanian ja Bulgarian ilmapuolustusta. Jotta henkilöstöllä olisi mahdollisuus huomioida eri tehtävien vaikutukset palvelussuhteen ehtoihin ja siviiliasioihin, tulee kyseiset asiat esitellä henkilöstölle riittävän ajoissa. Usein näiden selvittäminen sekä korjaaminen jälkikäteen on vaikeampaa ja työllistävää.

Kaiken lisäksi ilmavoimien osallistuminen kyseiseen Nato-tehtävään asettuu kalenterissa vielä Suomen kesälomakautteen, mikä asettanee haasteita henkilöstön käytölle. Palkattu henkilöstö on jo nyt joutanut muutaman vuoden tässä poikkeuksellisessa maailmantilanteessa. "Positiivista" ajankohdassa on tosin se, että ainakaan montaa kotimaan harjoitusta ei jouduta siirtämään tai perumaan.

Toivottavasti juuri saavutettu neuvottelutulos Naton komentorakenteessa työskentelevien palkoista ja työajoista on henkilöstön näkökulmaa riittävästi huomioiva. Kehitettävää sopimuksessa riittää jatkossakin ja siihen palataan tulevilla neuvotteluilla. Onhan kyseessä puolustusvoimien palkkausjärjestelmän kuudes sopimusala.

Kokonaisuutena asia on laaja ja moniulotteinen. Kuten puolustusministerikin avauspuheessaan totesi, pelkästään palvelussuhteen ehdoista päättäminen ja siihen liittyvä säädösvalmistelu on kokoluokaltaan merkittävä hanke. Nyt tehdyillä päätöksillä ja sopimuksilla on kauaskantoiset ja laaja-alaiset vaikutukset. Päätöksillä tulee olemaan väistämättä vaikutuksia myös uuden henkilöstön rekrytointiin.

Kansainvälisiin tehtäviin määrittämisessä tulisi noudattaa vapaaehtoisuuden periaatetta velvoittavuuden sijaan. Kuten muissakin melko sitovissa asioissa lienee syytä kysyä ennen pakkoa, että "Tahdotko sinä...?"

Sotilaallisesta näkökulmasta puolustusvoimat on ollut valmiina Naton jäsenyyteen jo ennen liittymistämme puolustusliittoon. Tultuamme puolustusliiton täysimääräiseksi jäseneksi, on Suomellakin velvoite asettaa henkilöstöä Naton rauhan ajan tehtäviin. Puolustusministeri **Antti Häkkänen** (kok.) puhui 246. valtakunnallisen maanpuolustuskurssin avajaisissa:

Maakuntakierrokset jatkuvat:

Logistiikkalaitos tarjoaa huipputehtäviä opistoupseereille

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Päälystöliiton maakuntavierailut lähtivät käyntiin heti tammikuun alussa vierailulla Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen esikuntaan Tampereelle. Ennakkoon oli odotettavissa mielenkiintoiset keskustelut uudesta OTV9-luokasta, sillä iso osa siihen luokitelluista tehtävistä kohdentuu juuri kyseiseen organisaatioon. Vierailun työpiste-kohteiksi valikoituivat laitoksen esikunta ja sen alaisuuteen kuuluva kansainvälisten kuljetusten koordinointi- ja suunnittelukeskus Movement Coordination Centre Finland (FINMCC).

Laitoksen esikuntapäällikkö, eversti **Jari Riihimäki** kertoi yleisesittelyssään keskeisimpiä tilastotietoja henkilöstöstä ja toiminnasta. Kuulijoita kiinnostivat henkilöstöjohtoon näkemykset jaksamisesta ja ylitöiden määrästä.

- Sairauspoissaolojen määrä on suurempi kuin Puolustusvoimissa keskimäärin, mutta onneksi se on laskusuunnassa. Hallintoyksikkötasalla poissaolomäärissä on eroja työn luonteen takia. Osansa tähän vaikuttaa henkilöstömme muita korkeampi keski-ikä. Samoin ylitöiden määrä on laitostasalla laskenut, joskin yksittäisille henkilöille kohdentuu edelleen paljon ylitöitä.

Laitoksen henkilöstöpäällikkö, komentaja **Jari Danielsson** nosti esiin keinoja, joilla poissaolojen määrää on saatu laskemaan.

- Laitoksessa on hyödynnetty aktiivisen tuen mallia kiitettävästi. Samoin meillä on esikunnassa käytössä myös ns. esimiesklinikka, jossa esimies saa apua hankaliin työnjohdollisiin tapauksiin.

Danielsson mainitsee myös lisätalousarvion (LTA) ja valtioneuvoston puolustusse-lonteon (VNPS) mukanaan tuomat henkilöstölisäykset, joilla työkuormaa on saatu tasatua ja toimintaa turvattua.

- Näiden lisäksi olemme saaneet hyödyntää myös vuokratyövoimaa, erityisesti räjähdetuotannossa ja vaatetuskorjaamolla. Tämä on tosin rajattu tiettyyn hetkeen ja kokonaisuuteen.

Laitoksen henkilöstöjohto oli erittäin tyytyväinen uuden OTV9-luokan avautumisesta sen toimiessa tavallaan myös rekrytointivalttina. Opistoupseerien henkilöstöasioiden hoitaja, kapteeni **Juha Pitkänen** muistuttikin omassa osuudessaan, ettei

Kapteeni Juha Väisänen työpisteellä näkyy kansainvälisyyden lisääntyminen. Keskustelut englanniksi ovat viikoittaisia, ajoittain päivittäin. Hän kantaa huolta lisääntyneestä työkuormasta.

uusi OTV9-luokka näy vielä OUKES-taulukoissa.

- Uudet luokat näkyvät vasta tulevana kesänä. Tälläkin hetkellä meillä on paikkoja auki OUKES:ssa. Kirjoittakaa tarkasti hakuun, position tarkkuudella, mihin tehtävään halutaan.

Kansainvälisyys näkyy päivittäin

Vierailu kansainvälisten kuljetusten koordinointi- ja suunnittelukeskukseen kuvaa hyvin sitä asiantuntijuuden laajuutta, jota opistoupseereilla on. Tehtävät ovat haastavia ja vaativat pitkää kokemusta.

- Meillä on kaikissa sektoreissa opistoup-



seereita, kapteeni **Juha Väisänen** avaa organisaatiota.

Tämän päivän kansainvälisyys näkyy hyvin työpisteessä. Puhekielenä englanti on vähintään viikoittain, joskus jopa päivittäin. Tehtäviin kuuluvat myös ulkomaan virkamatkat eri toiminta-alueille.

- Tehtäväkenttä on erilainen kuin mihin se organisaatio luotiin Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä. Ylitöitä tulee helposti. Saatamme saada ilmoituksen saapuvasta lennosta hyvinkin yllättäen, eikä näihin osata varautua työaika-suunnittelussa.

Ylityöt, kiire ja henkilöstön vähyys kuulostavat reseptiltä, joka johtaa ongelmiin. Toiveena on, että muuttuneeseen toimin-

tyympäristöön reagoitaisiin henkilöstöresurssein.

- Emme halua, että tilanne johtaa väsymisiin ja burn-outeihin. Eurot motivoivat, mutta lisät eivät auta jaksamiseen.

Oman osansa jaksamiseen aiheuttavat jatkuvat varallaolot. Kun perinteisesti varallaolossa on kaksi tuntia aikaa saapua työpisteelle, poikkeaa työpisteen varallaolo tästä täysin.

- Työ alkaa saman tien, kun puhelin soi. Välttämättä työpisteelle ei edes tarvitse saapua, mutta tavoitettavissa meidän tulee olla koko varallaolon ajan.

Positiiviset kokemukset OUKES:n toimivuudesta

Kapteeni **Dan Backlund** toimii kuljetusupseerina koordinointi- ja suunnittelukeskuksessa (FINMCC). Työ pitää sisällään muun muassa lentojen suunnittelua niihin liittyvine tilauksineen.

- Eihän tällaisia tehtäviä ole varmaankaan muualla. Työ on erittäin mielenkiintoista. Backlund hyödynsi tehtävä- ja seuraajasuunnittelua siirtyessään nykyiseen tehtäväänsä.

- Minulle jäi positiivinen kokemus suunnittelun toimivuudesta. Taisi mennä viisi päivää, kun minulta kysyttiin halukkuudesta tehtävämääräyksen saamiseen.

Reppurin elämä on tullut tutuksi. Backlundilla on kaksi kouluikäistä lasta. Kun vaimonkin töihin kuuluu matkustamista, ovat avun lastenhoitoon tarjonneet kotipaikkakunnan lähellä asuvat isovanhemmat.

- Hyödynnän etätöitä mahdollisimman paljon. Ehkä keskimäärin noin kaksi yötä viikossa olen lähitöissä.

Reppurikämpä herättääkin Backlundissa pientä kritiikkiä. Laskelmien mukaan melkein halvemmaksi tulisi asua pari yötä viikossa hotellissa kuin maksaa kämpän vuokraa. Erillään asumiseen liittyvien korvausten määräytyminen herättääkin kysymyksiä liiton toimijoille.

- Myönnettävät korvaukset perustuvat MuuttoVES-sopimukseen. Sen mukaisesti pysyvä muutto on edellytys kaikkiin siihen liittyviin korvauksiin, Pääesikunnan ja sen alaisten laitosten päaluottamusmies **Marko Ylönen** avaa taustoja.

Jäseninfo avasi OTV9:n taustoja

Joukko-osasto vierailuiden yksi keskeisimmistä tapahtumista on tilaisuus tavata jäsenistöä ja jakaa heille viimeisimmät kuulumiset edunvalvonnasta. Info-osuuden aloitti puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen** tilannekatsauksella työaikalain päivitykseen ja hallitusohjelmaan. Juuri päivitetystä HESTRAsta Lukkarinen nosti esiin keskei-

Jäseninfoon osallistunut kapteeni Sami Junttila pitää hyvänä uuden OTV9-luokan perustamista. Hän uskoo sen kannustavan hakeutumaan uusiin tehtäviin, tarvittaessa jopa toiselle paikkakunnalle.



simpiä kirjauksia.

- Meille tärkeä kirjaus vaativimpien tehtävien säilymisestä opistoupseereilla niin kauan kuin riittävän osaamisen ja kokemuksen omaavia opistoupseereita on käytössä, löytyy edelleen asiakirjasta.

Kuulijoita kiinnosti myös, miten Nato-tehtäviin liittyvät palvelussuhdeneuvottelut etenevät.

- Näitä käydään edelleen ja tiedotamme heti kun tiedotettavaa tulee. Tällä hetkellä Torni-portaalissa on esillä työnantajan näkemys asiaan.

Päaluottamusmies **Marko Jalkasen** osuuden päähuomio kiinnittyi uuden OTV9-luokan perustamiseen ja kuinka uusi luokka huomioidaan arviointityössä.

- Meitä ohjasi neuvotteluissa Edustajakouksen linjaus neuvottelutavoitteista. Kun myös työnantajalla oli halu kehittää järjestelmää, päädyimme syntyneeseen ratkaisuun.

Jäseninfon lopuksi alueellinen päaluottamusmies Ylönen nosti esiin muutamia kohtia.

- Pitäkää tehtävänkuvauksenne ajan tasalla. Pyytäkää paikallista luottamusmiestä tai vaikka työkaveria lukemaan luonnoksenne saadaksenne tukea. Tehtävänkuvauksen ajantasaisuus korostuu uuden vaati-luokan avaamisen myötä.

Ylönen muistutti myös OUKES-järjestelmästä.

- Mikäli olette kiinnostuneita muista tehtävistä, tutustukaa verkkolevyllä oleviin OUKES-tehtäviin. Tuokaa halukkuus esille kehityskeskusteluissa. Tehtäviä täytetään suunnittelun kautta, ja teillä itsellänne on tärkeä rooli halukkuutenne ilmaisemisessa.

OTV9 koetaan kannustavana

Kapteeni **Sami Junttila** oli yksi jäseninfoon osallistuneista. Jälkikäteen hän arvioi VES-kokonaisuuden olleen kiinnostavin aihe ja erityisesti uusi vaatavuusluokka.

- Pidän hyvänä uutta OTV9-luokkaa. Uskon, että se kannustaa siirtymään, tai ainakin suunnittelemaan siirtymistä, vaativampaan tehtävään tai uudelle paikkakunnalle.

Nato-tehtävien palkkaus ja palvelussuhteen ehdot ovat vielä avoimia. Keskustelua näistä tehtävistä ei ole käyty työkavereiden kanssa.

- Emme ole juurikaan keskustelleet. Itse en ole ainakaan tällä hetkellä kiinnostunut lähemmään. Joka tapauksessa mielestäni kyseisiin tehtäviin lähden tulee perustua vapaaehtoisuuteen.

Junttila toimii esikunnan suunnitteluosastolla suunnittelu-upseerina. Tehtävässään hän muun muassa ohjaa ja valvoo materiaalihallintoa. Kun vielä lisäksi puolet työajasta on kohdennettu projektiin, voi olettaa kiireen olevan jatkuvaa ja jaksamisen koetuksella.

- Joskus aikaisemmin jaksamiseeni vaikutti työasioiden pohtiminen myös vapaa-ajalla, mutta nykyisin työt ja vapaa-aika pidetään erillään.

Oman osansa jaksamiseen liittyvästä tuesta saa oma työyhteisö.

- Oman sektorin osalta jaksaminen on hyvällä tasolla. Tähän vaikuttavat hyvä yhteishenki sekä yhdessä tekeminen.

Junttilalla on hyvät kokemukset myös OUKES-järjestelmästä.

- Päädyin nykyiseen tehtävään OUKES:n kautta. Itse en ollut ilmoittautunut tähän kyseiseen tehtävään, vaan minut oli ilmeisesti suunniteltu edellisen tehtävänhoitajan seuraajaksi täällä Tampereella. Olen kuitenkin lopputulokseen tyytyväinen.

Satakunnan lennosto

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Maakuntakierrokset saivat jatkoa helmikuun alkupäivinä vierailulla Satakunnan lennostoon. Ohjelmaan kuului lennoston johdon tapaaminen, jäseninfo ja useisiin työpisteisiin tutustuminen. Päälystöliiton puolelta vierailuun osallistuivat puheenjohtaja **Jyrki Lukkarinen**, pääluottamusmies **Marko Jalkanen**, varapuheenjohtaja **Esa-Jaakko Hellman** ja alueellinen pääluottamusmies **Santtu Kytöjoki**.

Työpistekierroksella tutustuttiin neljään eri kohteeseen, joissa opistouseereita palvelee. Poiketen normaalista, emme julkaise työpistekeskusteluihin osallistuneiden nimiä emmekä kuvia.

Työpisteissä kannettiin huolta avoimista tehtävistä, joihin ei saada täyttölupaa.

- Tuntuu kuin 95 on uusi 100. Tällainen henkilöstöpolitiikka on niin sanotusti hanurista. Näkykö valo putken päässä vai kaartuu ko valo alaspäin, manattiin avointen tehtävien täyttämättä jättämistä.

Keskusteluissa sivuttiin myös priorisointia.

- Me vanhemmat osaamme priorisoida, tiedämme mikä riittää. Nuoremmat eivät osaa tai uskalla tehdä sitä.

Priorisointiin liittyi myös kielten opiskelu. Tehtävissä tarvitaan englantia yhä useammin, ja vaikka koulutusta olisi tarjollakin, ei sitä voida hyödyntää.

- Ei mistään 1–2 päivän kurssista ole hyötyä ja pidempi kurssi on mahdoton.

Keskusteluissa nousivat esiin myös opettajakierro sekä sotilaseläkejärjestelmän tulleisuus.

Monitoimisuus on lennostolle ominaista

Johdon tapaamiseen osallistuivat lennoston puolelta komentaja, eversti **Mika Kulkas**, esikuntapäällikkö, everstiluutnantti **Petri Landkammer** ja henkilöstöpäällikkö, majuri **Ilkka Pääkkönen**. Komentaja luonnehti joukkoaan monitoimisena joukkona.

- Meille leimaa antavaa on, että olemme monitoimilennosto ja tehtäväkenttämme on laaja. Vastuullamme ovat mm. tutkimus- ja kehittämistoiminta, Ilmavoimien kouluttaminen sekä yhteys- ja kuljetuskonekouluttaminen. Poikkeusoloissa vastaamme operointiedellytysten luomisesta ja ylläpitämisestä eteläisen Länsi-Suomen alueella. Henkilöstön kannalta katsottuna monitoimisuus näkyy osaamisen erikoistumisena, mikä vaatii osaamisen ja kokemuksen hankkimisen juuri tiettyyn tehtävään

- Henkilöstön osaamisen hallinta on tärkeää ja toisinaan haastavaakin. Meidän tulee osata ennakoida henkilöstön kouluttaminen, ettei osaamista häviäisi esimerkiksi eläköitymisen kautta.

Komentaja Kulkasta kiinnostikin, mikä on liiton tulokulma opistouseerien poistumaan.

- Olemme sitoutuneet HESTRAN linjauksiin,

joiden avulla osaamisemme voidaan ulosmitata ja siirtää sitä eteenpäin, Lukkarinen avasi liiton linjausta.

- Samoin kannustamme jäsenistöä hyödyntämään OUKES-järjestelmää, Jalkanen täydensi.

Henkilöstön määrä ja jaksaminen puhuttavat aina

Liiton edustajia kiinnosti jo ennakkoon komentajan näkemykset henkilöstön jaksamiseen, varsinkin kun työpistekäynneillä oli esitetty toiveita avoimien tehtävien täyttämisestä.

- Meillä on valitettavasti ollut uupumistapauksia. Vuonna 2022 meillä oli iso ylityömäärä. Saimme tätä alaspäin viime vuonna. Ongelma on se, että nämä ylityöt tuntuvat kohdentuvan tiettyihin pisteisiin, eikä tasaisesti.

Kulkas toivookin henkilöstön olevan avoimia oman jaksamisensa kannalta.

- Oma jaksaminen kannattaa tuoda esiin, ennen kuin se on liian myöhäistä. Joskus käy kyllä mielessä, lisääkö puhe kiireestä kiireen tuntua.

Tämän vuoden osalta lennostossa on rajoitettu lomien käyttöä kriittisimpien ajankohtien suhteen. Rajoituksia puretaan, kun esimerkiksi harjoituskokonaisuuteen tarvittavan henkilöstön määrä on suunnittelun kautta täsmäntynyt.

- Pырimme mahdollisuuksien mukaan olemaan joustavia ja sovittelemaan henkilöstön loma-ajat parhaalla mahdollisella tavalla.

Painetta ja kiirettä aiheuttavat myös yllättävät tilanteet, esimerkiksi kv-harjoitukset, jotka heijastuvat lennoston toimintaan. Tukipyntöjä tulee nykyisin myös muista puolustushaaroista ja toisinaan lyhyelläkin varoajalla.

- Tämä on yksi meidän kehitettävistä kohteistamme. Asia on tunnistettu.

Pirkkalassa toimii aktiivinen yhdistys

Pirkkalan päälystöyhdistyksen puheenjohtaja, kapteeni **Jani Pakarinen** on tyytyväinen yhdistyksensä aktiivisuuteen ja yhdessä toimimiseen.

- Meillä on perinteiset kevät- ja syyskokoukset, joiden yhteyteen olemme järjestäneet jotain aktiviteettia, kuten liikuntaa, saunomista ja ruokailua. Näiden lisäksi meillä on ollut tapana järjestää pitkän viikonlopun kesäretki, joka on suuntautunut joko ulkomaille tai kohteeseen kotimaassa.



Pirkkalan päälystöyhdistyksen puheenjohtaja Jani Pakarinen on luottavainen yhdistyksensä tulevaisuuteen. Säännöt on päivitetty hiljattain ja väki osallistuu yhdistyksen tilaisuuksiin aktiivisesti.

Tapahtumien rahoitus hoidetaan perinteisin keinoin.

- Kevät- ja syyskokous ovat osallistujille ilmaisia eli ne rahoitetaan yhdistyksen tuloilla kuten jäsenmaksupalautteilla ja niin sanotulla toimintatonnilla, jonka yhdistys saa täyttäänsään veloitteensa liiton suuntaan. Kesäretkissä on puolestaan omavastuuosuus, joka määräytyy kulloisenkin kohteen mukaan.

Yhdistyksen toiminta ei ole pelkkää viihdettä, vaan jäsenistön tiedottaminen ajankohtaisista edunvalvonta-asioista on keskeinen osa toimintaa.

- Hallituksemme on kokoontunut viime vuosina 2–4 kertaa vuodessa. Tiedotamme lähinnä tulevista tapahtumista, kun taas luottamusmies puolestaan tiedottaa edunvalvonta-asioista. Välillä olemme pyytäneet luottamusmiestä tai esimerkiksi liiton varapuheenjohtajaa pitämään jäsenistölle tiedotustilaisuuden ajankohtaisista asioista esimerkiksi kevät- tai syyskokouksen yhteyteen.

Liiton tilaisuuksissa keskustellaan usein yhdistysten toimintaedellytyksistä. Moni yhdistys ei juurikaan toimi lainkaan tai saati edes täytä yhdistyslain asettamia velvoitteita. Pakarinen tunnistaa tilanteen eikä näe mitään helppoa ratkaisua.

- Eipä tuohon varmaan mitään yhtä keinoa ole. Kyllähän yhdistystoiminta on kamppailua vähiin käyvästä vapaa-ajasta. Itse näen oleellisena selvittää, mitä yhdistyksen jäsenet haluavat tehdä yhdessä ja miettiä toteutus sitä silmällä pitäen.

Pirkkalassa yhteiset ajankohdat haetaan kalanteroimalla.

- Meillä on koettu hyvänä tietynlaisen vakioiminen, jolloin tapahtumat ovat suurin piirtein samaan aikaan vuosittain. Tapahtumien ajankohdat kyetään myös valitsemaan huomioiden ilmavoimien kalenterin päätapahtumat, jotta mahdollisimman monella olisi mahdollisuus osallistua niihin.

Tulevaisuuden turvaaminen on käynnistetty

Pirkkalassa yhdistyksen säännöt on päivitetty hiljattain ajatellen yhä pienenevää jäsenmäärää.

- Hallituksemme kokoa on uusien sääntöjen mukaan mahdollista pienentää nykyisestä kuudesta tarpeen mukaan. Hallituksessa on myös paljon nuorimpien peruskurssien henkilöitä, joten lähivuosina ei ole tiedossa haasteita yhdistyksen pyörittämiseen.

Pakarinen aikoo osallistua myös keväällä liiton Puheenjohtajapäiville, jossa mietitään liiton tulevaisuuteen liittyviä asioita. Toimintamalli, jossa yhdistykset tavallaan pakotetaan ottamaan kantaa asioihin, saa kiitosta. Yhdistyksessä odotetaankin jo liiton

Luottamusmies Raimo Saramäki kokee uudelle OTV9-luokalle olleen tilausta. Hän arvioi sen houkuttelevan hakeutumaan vaativampiin tehtäviin.



hallinnon tuottamaa etukäteismateriaalia.

- Itse näen tämän hyvänä asiana. Tämä pakottaa yhdistykset miettimään, mikä heille on tärkeää liiton toiminnassa sekä sitä kautta ottamaan kantaa asioihin.

Yhteistoiminnasta kannattaa ottaa mallia

Luottamusmies, kapteeni **Raimo Saramäki** on monihatuttettu edunvalvoja. Luottamusmiestehtävien lisäksi hän toimii JUKOlaisena edustajana paikallisessa yhteistoimintaelimessä.

- Aloitin tässä tehtävässä vuoden 2023 keväällä. Ensimmäinen vuosi on mennyt lähinnä edunvalvonta-asioiden opiskeluun ja osaamisen kasvattamiseen.

Luottamusmiestä ovat tähän mennessä eniten työllistäneet tehtävänkuvaukset, joiden laatimiseen on kaivattu apua.

- Oikoluen kuvausluonnokset ja kommentit, miten kuvauksia kannattaisi mahdollisesti tarkentaa. Viimesykyiseltä liiton koulutuskurssilta sain hyvää oppia ja osaa mistä tehtävänkuvauksien laadintaan.

Uusi OTV9-luokka koetaan tervetulleena uudistuksena ja sille oli tilausta.

- Oli nähtävissä, että tulevaisuudessa PV-LOGLE ja vastaavat tehtävät eivät olleet paikallisesti riittävän kannustavia liikuttamaan parhaita opistoupseereja työn perässä toiselle paikkakunnalle. Parempi palkka kannustaa hakeutumaan puolustusvoimallisesti kaikista vaativampiin erityisasiantuntijatehtäviin, ja tehtävänhoitajille pitää maksaa oikeudenmukainen korvaus työn vaativuudesta.

Erimielisyystapauksia ei joukossa ole juuri ollut, ja yhteyttä komentajaan voi pitää matalla kynnyksellä.

- Komentaja on myös kutsunut kerran vuodessa kaikkien henkilöstöryhmien henkilöstöedustajat yhteiseen tapaamiseen.

Ilmavoimallisena edunvalvojana Saramäki on saanut paljon kyselyitä myös lisällisyys-

asioista.

- Olen saanut kyselyitä lentoteknisen- ja lennonvarmennushenkilöstön sitoumusasioista. Jäsenistöä pohdituttaa mahdolliset muutokset soveltamisohjeessa niin täällä meillä kuin muissakin joukoissa.

Saramäki on kokemuksensa mukaan erittäin tyytyväinen oman joukkonsa yhteistoimintaelimen toimintaan. Kokoontumisia järjestetään 5–6 kertaa vuodessa ja ne kalanteroidaan alkuvuodesta.

- Kokousten asialistat ovat hyvin valmisteltuja, ja useasti henkilöstösektorin edustaja pitää lyhyen infotyyppisen esittelyn esimerkiksi päivitetystä tai uusista normeista. Kokouksissa ei keskitytä vain tehtäväkoonpanoon ja tehtävien täyttöön, vaan keskustellaan avoimesti myös muista asiakokonaisuuksista, jotka vaikuttavat työtä ja työpaikkaa koskeviin asioihin.

Jäseninfo keräsi väkeä

Yhdistyksen jäsenistä puolet pääsi osallistumaan jäseninfoon työtehtäviensä puolesta. Puheenjohtaja Lukkarinen avasi keskeisimpiä edunvalvontatapahtumia pääluottamusmies Jalkasen keskittyessä virkaehtosopimus- ja neuvottelutoimintaan. Eniten kiinnostusta herätti OTV9-luokka ja Nato-tehtävien palvelussuhteen ehdot, joista tiedusteltiin jo työpistekäynnilläkin.

Infotilaisuuden lopuksi varapuheenjohtaja Hellman avasi omissa osuudessaan alueellisen yhteistoimintaelimen, jossa henkilöstöryhmämuutoksia käsitellään lähes jokaisessa kokouksessa, roolia.

- Paikallistason toiminnassa kannattaa kiinnittää erityistä huomiota lausuntoihin, jotka koskevat vaativimpien ou-tehtävien henkilöstöryhmämuutoksia. Lisäksi jokaisen on hyvä miettiä mahdollisia seuraavia tehtäviä ja ilmoittaa ne hyvissä ajoin eteenpäin, jotta halukkuudet voidaan huomioida myös OUKES-työssä.

Omatoimisen opiskelun mahdollisuudet

Teksti: Michael Kajander



Kuva: Juna Susi

Moni opistoupseeri on varmasti miettinyt omatoimista opiskelua. Osa saattaa mieltä opintoja elämäntilanteen muuttumisen takia, vaikkapa eläkkeelle siirtymisen johdosta. Toisille opinnot saattavat mahdollistaa uusia työpolkuja, esimerkiksi insinööriopintojen jälkeen voi avautua Puolustusvoimien sisällä uusia mielenkiintoisia ja vaativampia työtehtäviä. Aikuisiällä opintojen aloittaminen saattaa herättää moniakini kysymyksiä, esimerkiksi riittääkö minulla aikaa opiskeluun ja mistä se aika on pois. Onko niiden suorittaminen taloudellisessa mielessä mahdollista?

Hyvin usein opintoja suorittavilta henkilöiltä kuitenkin kuulee, että kaikki työ opiskeluun on kannattanut. Välillä opinnot voivat vaatia isoja ponnistuksia ja motivaatio saattaa vaihdella. Mutta pääsääntöisesti opiskelijat toteavat, että opiskelu kannattaa ja lopussa kiitos seisoo!

Moni meistä varmaan mieltää opintojen tarkoituksena olevan paremman työtehtävän tulevaisuudessa. Osalla tämä varmasti pitääkin paikkaansa. Mutta toisille opiskelu voi merkitä pelkästään itsensä kehittämistä ja tiedonjannon sammuttamista.

Aikuiskoulutustukeen tulossa katkos

Nykyinen aikuiskoulutustuki saattaa tulla päätökseen ensi kesänä, koska esitys aikuiskoulutustuen lakkauttamisesta on parhaillaan eduskunnan käsittelyssä. Eri tiedotusvälineissä ovat palkansaajajärjestöt esittäneet huolensa, että aikuis- ja täydennyskoulutus ja sen aikainen toimeentulo ovat siirtymässä entistä enemmän opiskelijan omalle vastuulle.

Opinnot työn ohessa

Kapteeni **Esa Sillanpää** työskentelee Karjalan prikaatissa materiaalipäällikön tehtävässä. Kipinän opiskeluun Esa sai vaihtoa, joka juuri oli päättänyt ylemmät ammattikorkeakouluopinnot. Toisaalta myös Esan lähestyvä eläkeikä ja jo aiemmin pinnassa ollut oma halu kehittää itseään opiskelemalla oli hänelle sysäys hakeutua opiskelemaan.

Hän toteaa tarkoituksenaan olleen jo vuosia sitten se, että ei jää eläkkeelle armeijauran jälkeen.

Esan mottona on, että ”yhdestä ammatista voin jäädä eläkkeelle, mutta en elämästä”.

Esan tutkinto on logistiikkainsinöörin tutkinto (AMK). Opiskelu kesti kaiken kaikkiaan kolme ja puoli vuotta.

- Opinnot aloitin syksyllä 2020 ja sain ne päätökseen vuoden 2024 tammikuussa. Opiskelun suoritin täysin vapaa-ajallani ilman, että olisin opintovapaita käyttänyt. Koulutus oli monimuoto-opetusta, joka osaltaan mahdollisti vapaa-ajalla tapahtuvan opiskelun kotoa, kertoo Esa.

Koulutukseen kuuluvia lähijaksoja oli koululla vain kahtena päivänä kuukaudessa perjantaisin ja lauantaisin, joten työ Puolustusvoimissa ei näistä hänellä häiriintynyt. Opinnot itsessään liittyivät osaltaan Esan Puolustusvoimien nykyiseen tehtävään materiaalipäällikkönä Karjalan prikaatissa. Tutkinto antoi tältä osin perspektiiviä työtehtäviin ja mahdollisti myös opintoihin kuuluvat kolme työharjoittelujaksoa kokonaisuudessaan.

- Suorittamani opintojen osalta tähtään mahdollisiin Puolustusvoimien, Millog Oy:n tai Huoltovarmuuskeskuksen logistisiin tehtäviin. Mahdollista on, että tulen nyt kevään 2024 yhteishaussa hakeutumaan logistiikan ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoon, jatkaa Esa.

Pääosin opinnot tapahtuivat etänä. Esa kertoi jo aiemmin, että opintojen osalta ei tarvinnut olla koululla kuin kahtena päivänä kuukaudessa. Opintoja kotoa edisti osaltaan se, että opiskelumateriaali, kuten kirjallisuus, oli sähköisessä muodossa verkossa (E-kirjat), jolloin tiedon hankkimiseen käytetty aika oli pieni. Esa käytti omaa aikaa opiskeluun paljon. Lähes kaiken vapaa-ajan, pois lukien lomat.

- Jo opiskelun alkuaikana syksyllä 2020 päätin, että lomat tulen pitämään lomana, kertoo Esa.

Opintovapaan hakemista Esa ei kokenut tarpeelliseksi.

- Aika ja jaksaminen riittivät hyvin ilman vaitakin opiskelun suorittamiseen. Toisaalta elämäntilanteenikin oli tässä suhteessa jo helpompi. Lapset olivat jo muuttaneet kotoa pois, jolloin aikaa oli kyllä riittävästi keskittyä opiskeluun.

Eri tukimuodoista Esa toteaa, että opintotukea on mahdollisuus hakea työssäkävänkin, jonka perusteella on oikeutettu saamaan opintolainaan valtiotakauksen. Opintotuki on kuitenkin työssä käyvän maksettava takaisin, jolloin ainoana etuutena on tuo opintolainan mahdollinen nostaminen. Eli voidaan sanoa, että varsinaista rahallista tukea ei työssä käyvä opiskelija saa.

Aiemmat Puolustusvoimien opinnot eivät opintopisteiden valossa juurikaan hyödyttäneet Esää

- Taisin saada kaikkiaan 15 opintopistettä hyväksi luettuja opintoja tutkintooni liittyen, jonka laajuus oli 240 opintopistettä. Mutta nykyistä työtehtävääni materiaaliopintopistettä pystyin hyödyntämään opiskelussa. Normien ja asiakirjojen kirjoittamista on työurani aikana tullut tehtyä paljon, mikä omalta osaltaan helpottaa opiskelua ja siellä eteen tulevia kirjallisia tehtäviä. Aikuisopiskelun hän koki erittäin onnistuneeksi.

- Varsinkin tässä ”seesteisessä” elämänvaiheessa, kun omat lapset ovat jo aikuisia, oli opinnot suhteellisen helppo toteuttaa. Lisäksi iän tuoma elämäkokemus on eduksi opiskellessa. Mitään haasteita en kokenut. Pidän huolta fyysisestä kunnosta ja jaksamisesta noin yleensäkin, jolloin en kyllä haasteita tai stressiä kokenut.

Esa Sillanpäällä on opintoja mieltävillä yksinkertainen ja sotilallisen selkeä ohje.

- Mene kouluun, suorita koulu ja tule sieltä pois. Ei se sen vaikeampaa ole!

Esa kertoo omasta puolestaan, että opiskelu kyllä kannattaa.

- Jos ajatuksissa on sotilasuran jälkeen työllistyminen, ei tutkinnoista ainakaan mi-

tään haittaa tule olemaan. Mieti tarkoin, missä ajankohdassa elämäntietosi opiskelet. Itse päätin asian niin, että kun lapset ovat kotoa muuttaneet pois ja ennen kuin eläkkeelle siirryn vuoden 2025 alusta, suoritan opinnot. Jos oma osaaminen mieltäytyä liittyen opiskeluun, voin sanoa, että opintopuseerin tutkinto antaa jo itsessään riittävät pohjat jatko-opiskelulle. Ymmärsin opiskellessa sen, että ei tuo meidän opintopuseerin koulutus aikanaan kyllä huonoa ollut, päättää Esa.

Opintovapaat ja -tuet

Opintovapaain perusteella työnantaja ei voi kieltää työntekijää käyttämästä oikeutetaan opintovapaaseen, jos opintovapaan ehdot täyttyvät.

Opintovapaalakea sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla eli opintovapaalakea työntekijästä todettu koskee myös viranhaltijaa tai virkamiestä. Työnantajasta todettu koskee myös työnantajana olevaa julkisyhteisöä. Työnantajan on kuitenkin mahdollista siirtää opintovapaan alkamisajankohtaa enintään kuudella kuukaudella, jos opintovapaan myöntäminen alkuperäisenä ajankohtana aiheuttaisi tuntuva haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle.

Sotilaaksi vai insinööriksi?

Insinöörikapteeni **Samu Väättäinen** työskentelee Logistiikkakoululla teknillisellä päällikkönä. Samu mietti aikoinaan opintovalintojaan. Lähteäkö opiskelemaan sotilaaksi vai insinööriksi? Samulla oli opiskelupaikka molempiin oppilaitoksiin.

- Ajattelin, että insinööriksi voi opiskella myöhemminkin, mutta sotilaaksi ei, joten silloin valinnan lähteä sotakouluun, kertoo Samu. Koulun jälkeen hän työskenteli Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen parissa ja opiskeli puolustusvoimien kursseilla liikenneopettajaksi ja moottoripyörän liikenneopettajaksi. Kun työuraa oli kymmenen vuotta takana, keväällä 2011 Samulla heräsi ajatus, että mitäköhän sitä haluaisi isona tehdä ja ajautui HAMK:n nettisivuille ja löysi sieltä itseään kiinnostavan koulutusohjelman. Samu laitto hakemuksen sisään ja sai kutsun pääsykokeisiin. Opinnot hän pääsi aloittamaan syksyllä 2011.

- Opiskelin HAMK:ssa Riihimäellä tekniikan koulutusohjelmassa liikenneinsinööriksi. Aloitin opinnot syyskuussa 2011 ja valmistuin maaliskuussa 2015. Opinnoilla en tähännynt mihinkään tiettyyn tehtävään, vaan tavoitteena oli kehittää itseäni ja katsoa mihin oppeja mahdollisesti voisi tulevaisuudessa hyödyntää, jatkaa Samu.



Kuva: Samu Väättäinen

Insinööriksi valmistumisen jälkeen Samu on opiskellut lisää ajoneuvotekniikkaa Metropolia AMK:ssa sekä tuotantotaloutta diplomi-insinöörin koulutusohjelmassa LUT-yliopistossa. Diplomi-insinöörin opinnot ovat Samulla nyt tauolla, ja aika näyttää, miten niiden kanssa käy.

Samun opiskelujen aikaan etäopiskelu ei ollut läheskään yhtä suosittua kuin nykyisin. Hän opiskeli aikuisten ryhmässä, jossa opinnot järjestettiin joka viikko, tiistai- ja torstai-iltaisina sekä lauantaisin.

- Opiskelin työn ehtoilla ja olin koulussa paikalla aina kun työt sen mahdollistivat. Jos en päässyt paikalle, niin opiskelin asiat itsenäisesti Moodlesta. Välillä piti luonnollisesti tukeutua opiskelukavereihin ja opettajiin. Myös sunnuntaisin varasin itselleni aikaa koulutehtäville. En ole laskenut tarkasti opiskeluun käytettyä aikaa, muistelee Samu.

Opiskelu ei aiheuttanut Väättäiselle suurempia haasteita, koska opiskeltavat asiat olivat mielenkiintoisia ja hänellä oli sisäinen motivaatio kohdallaan. Perhe tuki hienosti opintoja.

- Aika kulta muistot, mutta varmasti oli niitäkin hetkiä, että opiskeluun ja tehtävien tekoon piti hakea motivaatiota. Aina ei varmaankaan olisi jaksanut, miettii Samu. Lopuksi hän rohkaisee hakeutumaan opintojen pariin.

-Tänä päivänä opintojen suorittaminen on vieläkin monimuotoisempaa ja helpommin soviteltavissa muun arjen kanssa.

Lähde:

Opintovapaalake (9.3.1979/273)

Kevään koulutuspäivillä keskusteltiin OTV9-luokasta

Teksti ja kuvat: Ilkka Siiri



Jani Laine esittelee kuulijoille Porin prikaatin luottamusmiehen terveiset.

Koulutuspäivät järjestettiin tutussa hengessä, ja ehkäpä tämän ajan henkeä kuvaa hyvin se, että monen ulkopuolisen luennoitsijan viime hetken estyminen oli merkillepantavaa. Talven liukkaus oli aiheuttanut joillekin osallistujille ylitsepääsemättömän esteen, mutta puhuminen Päälystöliiton edustajille oli kuitenkin koettu merkittäväksi ja toimiva sijaisuusjärjestely mahdollisti silti erittäin laadukkaat koulutuspäivien esitykset.

Lakko vai poliittinen lakko

Päälystöliiton jäsenistä kukaan ei varmasti ole voinut välttyä huomaamasta ammatiliittojen voimallisia toimia hallituksen kaavailmia päätöksiä vastaan. Päälystöliiton pääluottamusmies, kapteeni **Marko Jal-**

kanen avasi omassa puheenvuorossaan eroavaisuuksia koskien sopimusneuvotteluita, virkaehtosopimista ja lakkojen käyttämistä omien etujen edistämiseksi. Monelle saattaa mennä sormi suuhun, kun pohtii omaa osallistumistaan poliittisiin mielenmaisuihin eli poliittiseen lakkoon. Mikä ero on siis lakolla ja poliittisella lakolla? Lakko on työntekijöiden vaikuttamistapa, jossa työntekijät yhteisellä päätöksellä poistuvat työpaikalta tai jättävät tekemättä työnsä. Lakkoa käytetään laillisesti ns. sopimuksettomassa tilassa. Puolustusvoimissa nykyinen virkaehtosopimus on päättymässä 28.2.2025, jonka jälkeen tämän tyyppinen työtaistelu voisi teoriassa olla mahdollinen. Nyt käynnissä olevien poliittisten lakkojen tarkoituksena ei ole siis vauhdittaa sopi-

musneuvotteluita vaan vastustaa nykyisen hallituksen esityksiä. Viranhaltijoille kyseiset mielenilmaukset ovat yksiselitteisesti laittomia. Mikäli lukijaa kiinnostaa etsiä lisää erilaisia lakkomuotoja, esim. hidastus-, istuma-, korpi-, piste- ja tukilakko, internetin hakukone on etsintään varsin hyvä apuväline. Työnantajan painostustoimi on muuten nimeltään työsulku, josta siihenkin saa kätevästi tietoa netistä.

Opistouseereiden ajankohtaiskatsaus

PE:n opistouseereiden asianhoitaja, kapteeniluutnantti **Juha Savijoki** kertoi edustajille ajankohtaisista asioista. Lukuisten erilaisten poistumaennusteiden ja tehtäväkokoonten yhteenlasketuksi arvoksi riittänee, että meitä on tällä hetkellä palveluksessa hieman alle 1 000. Vuotuinen poistuma taas on yli 100:n luokkaa (osittain saattaa syynä olla eläkeindeksin viime vuosien normaalia suurempi korotus). OTV9-luokan avaamisesta edustajille kerrottiin seuraavaa.

– Uusi avautuva 9-luokka oli niin ou-kuin au-edustajille hyvä työnantajan kädenojennus. Näin saatiin puolustusvoimallisille vaativimmille erityisasiantuntijatehtäville avattua vielä yksi porkkana, joka kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativimpiin opistouseerien tehtäviin, kertoi Savijoki.

OTV9-tehtäviä määritettiin keskustason OTV-arviointi- ja kehittämissuunnitelman arviointisijoiden toimesta 27 kpl. Uusien OTV9-tehtäväluokkien tehtävänhoitajien ei tarvitse tehdä oman asiansa suhteen mitään, vaan tarkastaa ainoastaan maaliskuun tilinuhan paikkansapitävyys. Yleisesti opistouseereiden tehtäväkentässä OTV7-9-luokissa palvelee noin 80 prosenttia henkilöstöstä, joten järjestelyvarojen kohdentaminen juuri näihin luokkiin on selkeästi perusteltavissa. Tämän tulisi vaikuttaa myös vaativimpien tehtävien rekrytointeihin.

Kapteenit **Olli Peltola** Logistiikkakoululta sekä **Petteri Rankinen** Panssariprikaatista (PSPR) pohtivat OTV9-luokan avaamista taukokeskustelussa.

– Uuden OTV9-luokan avaaminen tapahtui nopeasti, ja nopeaa oli myös toiminta siinä mielessä, että henkilöt, joiden tehtävä tuo-

hon luokkaan arvioitiin, näkevät sen jo maaliskuun tilissä, tuumaili Peltola.

– Alkuvaiheessa palkka ero OTV8:n ja OTV9:n välillä on varsin pieni, eikä se itsessään ole riittävä ehkä kattamaan haittoja, joita mahdollinen muutto aiheuttaa. Varmasti suuremmat kannustimet hakeutua uuteen OTV9-tehtävään ovat muualla kuin palkkauksessa. Jatkossa olisi ehkä hyvä saada vielä suurempi palkkaero OTV8:n ja OTV9:n välille, tuumi Rankinen.

Nato ja kehityskeskustelu

Ensimmäistä kertaa opistoupseereille avautuneita Nato-tehtäviä lähdettiin kartoittamaan kehityskeskusteluiden tehtävähallukkuuksien perusteella. Joko avautuneita tai suunnitteilla olevia esikuntatehtäviä on opistoupseereille mahdollisesti tarjolla lähitulevaisuudessa kolme. Mikäli työskentely kansainvälisessä esikunnassa kiinnostaa, joko Euroopassa tai USA:ssa, kannattaa näihin halukkuus ilmoittaa kuluvan kauden henkilön käytön perusteissa. Organisaati-orakenteet ovat vielä kehitteillä, joten erityyppisiä spesifioituja halukkuuksia ei kannata tulevalle kaudelle määrittää. Tehtävähallukkuudeksi riittää esimerkiksi Nato-esikuntatehtävät ja ajankohta.

Valtionvarainministeriö vahvisti tammi-kuussa korvaukset kansainvälisissä esikuntatehtävissä (tässä ei siis vielä sovittu palkkauksesta). Sovittuja asioita olivat ulkomailta saatava päiväraha ja puolison/perheen muuttaessa saatava korotus, tapamismatkakorvaus (enintään 12 000 €/v, mikäli perhe ei muuta) ja valmistelumatka (enintään 7 pv). Lisäksi sopimuksessa vah-

vistettiin kohtuulliset asumiskustannukset ja lasten koulu- sekä terveydenhuollon kustannukset. Tarkemmat tiedot löytyvät vaikka Torni-portaalista hakusanalla ”korvaukset Nato”.

Halukkaiden on syytä myös selvittää itselleen ennen tehtävään hakeutumista, onko kyseessä Nato-komentorakenteen tehtävä vaiko ns. kotimaan tehtävä, joka vaan suoritetaan jossain Nato-esikunnan osoittamassa tilassa. Toisessa nimittäin sovelletaan Nato-palkkausta ja toisessa taas kansallista palkkausta (OTV). Tällöin saatetaan kuitenkin puhua jopa tuhansien eurojen erosta kuukausittain.

Porin prikaatin (PORPR) luottamusmies, kapteeni **Jani Laine** piti Natoon liittyvää katsausta aiheista mielenkiintoisimpana.

– Meillä maavoimissa tämä osa-alue tulee nostamaan päätään pikkuhiljaa ja tulevaisuudessa vaikuttamaan hyvinkin monen tehtäviin. Vaikutus tulee varmasti näkymään myös kotimaan tehtävänkuvauksissa ja niiden päivitystarpeessa. Meri- ja ilmavoimissa sekä Logistiikkalaitoksessa ollaan ehkä näihin asioihin liittyen askel edellä, mutta taatusti perässä tullaan ja samoja haasteita kohdataan, kiteyttää Laine.

Edunvalvonnan haasteet

Kapteenit Peltola, Rankinen ja Laine pohtivat edunvalvonnan haasteita nyt ja tulevaisuudessa.

– Meillä Panssariprikaatissa noin 70 prosenttia henkilöstöasioiden hoitajista on vaihtunut vuoden aikana ja samalla on menetetty paljon osaamista. Todella positiivista on ollut kuitenkin huomata, että uu-

det tehtävänhoitajat tulevat varsin pienellä kynnyksellä kysymään asioita meiltä luottamusmiehiltä, kertoo Rankinen.

Jani Laine taas näkee opistoupseerien poistuman aiheuttavan suurimmat haasteet tulevaisuudessa.

– Minulle on jäänyt kuva, että opistoupseereiden poistuman takia meidän ammattiryhmämme unohtetaan varteenotettavana vaihtoehtona tehtävissä kokonaan. Olen usein maininnut työnantajalle, että opistoupseerit ovat käytettävissä kansallisiin ja kansainvälisiin tehtäviin 2030-luvun loppupuolelle saakka, täsmentää Laine.

– Esimiehet vaihtuvat todella nopealla kierrolla uusiin tehtäviin, joissa heiltä odotetaan päätöksiä ilman kokemuksen tuomaa näkemystä. Luottamusmiesten asiantuntijuudella voisi olla opastuksessa merkittävä rooli ja varmaan enakoiva ”ohjaaminen” vähentäisi yhteydenottoja edustettavilta, tuumii Peltola.

Kaikkien keskustelijoiden mielestä Päälystöllehti on varsin oiva informaatiokanava, jota lukevat muutkin kuin oman henkilöstömme jäsenet.

– Mielestäni lehti on ollut hyvä (ehkä jopa paras) tiedotuskanava. Itse pyrin olemaan myös oma-aloitteisesti aktiivinen, kun havaitsen asioita tai kokouksia, joissa käsitellään henkilöstöryhmämme asioita, toteaa Laine.

- 95 vuotta jäsenten asialla ja jatketaan samaan malliin, toteaa Rankinen, kun kysyn terveisiä Päälystöllehtelle.



Rankinen, Laine ja Peltola pohtivat pienryhmässä uuden tehtävänkuvauksovelluksen näkymää.

”Kokemus luo varmuutta”

Itärajan portinvartijat

Teksti: Matti Vihurila Kuvat: Rajavartiolaitos

Venäjä käynnisti välineellistettyyn maahanmuuttoon perustuvan hybridioperaation Suomen itärajalla maraskuun alkupuoliskolla. Silloin se alkoi päästää ja ohjata rajanylityspaikoille ihmisiä, joilla ei ollut tarvittavia matkustusasiakirjoja, kuten viisumia. Määrä kasvoi nopeasti, kunnes Suomi reagoi tilanteeseen sulkemalla rajanylityspaikkoja ja siirtämällä turvapaikanhaun eri asemille. Aivan etulinjassa tämän hybridioperaation torjunnassa olivat itärajan rajatarkastusasemat ja niiden työntekijät, rajamiehet ja -naiset. Mitä tapahtui, miten siihen reagoitiin ja selvitettiin, ja mitä on ehkä luvassa jatkossa? Seuraavassa kolme kokenutta opistoupseeria ja itärajan rajatarkastusasemien päällikköä avaavat ajatuksiaan tapahtuneesta ja tulevaisuudesta.

1) Miltä tilanne omalta kohdaltanne näyttää nyt, entä mitä arvelette tulevaisuudesta (puhutaan sadoista, ellei tuhansista rajan takana odottavista tulijoista)?

2) Tuliko Venäjän hybridioperaatio yllätyksenä vai osattiinko siihen varautua?

3) Onko käytössänne ollut riittävät henkilöstöresurssit tilanteen hoitamiseksi, saitte ilmeisesti apua mm. vastavalmistuneelta rajavartioiden peruskurssilta?

4) Olette kaikki pitkän linjan kokeneita rajaopistoupseereita. Miten tuo hankittu osaaminen ja kokemus on auttanut selviytymään tästä yllättävästä tilanteesta, joka ei ole hetkellinen vaan kenties pitkäänkin jatkuva? Entä miten alaisenne ovat suhtautuneet tilanteeseen?

5) Miten mm. taloudelliset ja työajalliset resurssit ovat riittäneet, onko tarvinnut ”tapella” ylitöistä, yllättävistä rahantarpeista tai muista tilanteen vaatimista asioista?

6) Miten henkilöstön jaksamisesta on pidetty huolta? Miten te itse olette selvinneet ja kestäneet tämän jo pitkään jatkuneesta poikkeustilanteesta?

7) Millaista palautetta olette saaneet paikallisväestöltä, suurelta yleisöltä (suomalaisilta/Suomessa asuivilta venäläisiltä) ja esimiehiltänne?

8) Millaista tukea tai apua olette jääneet kaipaamaan työnantajalta, entä mikä ansaitsee erityiskiitoksen?



Kapteeni Antti Vahe, Nuijamaan rajatarkastusaseman päällikkö:

1) Töitä näyttää olevan jatkossakin, ja tulevaisuuden osalta on vain paras jatkaa varautumista ja valmistautumista. Sitä on tehty ennen ja sitä pitää tehdä jatkossakin. Meidän (viranomaisen) tehtävä on varautua, jotta kansalaiset voivat elää normaalisti. Ja omalta kohdaltani en voi valittaa. Saan tehdä työtä, josta pidän ja johon olen itse hakeutunut.

2) Ei se tullut yllätyksenä. Tapahtumat Puolan ja Baltian rajoilla antoivat osviittaa, mitä meillä voi tulla eteen. Viime vuoden loppupuolella turvapaikanhakijoiden määrä alkoi kasvamaan ja sitä kautta tuli myös viitteitä, mitä edessä voi olla.

3) Resurssit ovat tähän saakka riittäneet. Viranomaisyhteistyö toimi tosi hyvin ja me saimme merkittävästi tukea mm. RVL:n muilta yksiköiltä, poliisilta ja Puolustusvoimilta.

4) Tämän takia me olemme töissä, ja voitaneen kai sanoa, että olemme palanneet juurille. Moni tuntee tällä hetkellä tekevänsä erittäin merkityksellistä työtä ja uskon, että se myös auttaa jaksamaan. Kukaan täysipäinen ihminen ei toivo tällaista tilan-

netta kotimaalleen tai kenellekään, mutta tilanne on samalla ammatillisesti mielenkiintoinen.

5) Ei ole tarvinnut tapella. Kaikilla tasoilla oli selkeä ymmärrys siitä, mitä tehtävän hoitaminen vaatii. Myös materiaaltarpeet hoituivat hyvin. Suunnittelu- ja materiaali- valmiutta tulee toki edelleen kehittää.

6) Työkaverien tuki on merkittävässä roolissa ja vertaistuen tärkeyttä ei voi korostaa liikaa. Lisäksi koulutus ja harjoittelu auttavat eli syntyy ymmärrys siitä, että tehtävä osataan hoitaa. Muita keinoja ovat mm. työsuunnittelu, oikea-aikainen tiedon jakaminen jne. Motivaatio on myös merkittävässä roolissa. Rajamiehet- ja naiset hoitavat kyllä työnsä. Mutta kun tehtävä on käynnissä ja töitä tehdään tiukalla tahdilla, niin kotijoukkojen tuki on tosi tärkeässä roolissa. Kannattaa myös muistaa, että poikkeuksellinen tilanne on jatkunut jo maaliskuusta 2020 lähtien, kun covid-pandemia alkoi. Toisin sanoen poikkeuksellinen aika on kestänyt jo neljä vuotta. Tällä hetkellä näyttää siltä, että jatkuva muutos on uusi normaali. Jaksamisen osalta itsensä tunteminen on tärkeää. Pitää tietää, milloin on huilattava, milloin kroppa ja pää tarvitsee lepoa. Ja työntekijöihin, rajaturvallisuuden ammattilaisiin, pitää luottaa. Ei voi syntyä tilannetta, jossa yhden ihmisen olisi oltava jatkuvasti paikalla, johtamassa, suunnittelemassa, jne. Jatkuvuus pitää varmistaa.

7) Omalle kohdalleni sattunut palaute on ollut asiallista ja myönteistä. Mutta tilanne on selkeästi ihmisten mielissä ja se tulee poikkeuksesta puheeksi, kun ihmisiä tapaa työssä ja vapaa-ajalla.

8) Meidän väki ansaitsee kehu- töissä kovan luokan ammattilaisia, joilla on tosi laajaa osaamista. On ollut hienoa todeta, ja monta kertaa, että kun antaa tehtävän, niin ei tarvitse miettiä, tuleeko se tehdyksi. Kyllä tulee, ja hyvin.



Kapteeni Jouko Kinnunen, Vartiuksen rajatarkastus- aseman päällikkö:

1) Jaamme yhteisen tilannekuvan, ja VN:n päätökset ovat olleet johdonmukaisia sekä hyvin perusteltuja. Olemme valmiina toimeenpanemaan uusia päätöksiä ja juuri nyt jatkamme itärajan valvonnan tehostamista. Käynnissä on myös lainsäädäntöömme liittyviä hankkeita, ja vaikka metriset hanget ympäröivät meitä nyt, niin sulanmaan kausi

on käsillä hyvin pian. Varaudumme useaan erilaiseen tilannekehitykseen itärajalla.

2) Viimeisten vuosien aikana on varauduttu siihen, että erilaista kiusantekoa voi ilmetä myös itärajalla. Maastorajalle suuntautuvaan luvattomaan toimintaan on varauduttu ja niin varaudutaan jälleen kerran entistä jämäkämmin.

3) Resurssit ovat olleet toistaiseksi riittävät. Kiitos tästä kuuluu omalle organisaatiolle ja tärkeimmille yt-tahoille.

4) Kokemus on tuonut tiettyä rauhallista jämmäkyyttä ja kykyä sietää epävarmuutta. Johtamisen on mahdollistettava harjoittelujen asioiden tapahtuminen ja "mikromanageraukseen" ei saa syyllistyä. Päällikön tärkeä tehtävä on johtaa ihmisiä asioiden lisäksi ja tämä ei saa unohtua. Valmistautumme edelleen pitkäkestoiseen toimintaan ja jaksamisen varmistaminen kaikilla tasoilla on tärkeää. Henkilöstö arvostaa vastuun kantamista ja suomalaisia johdetaan edestä.

5) Minulla on vankka usko, että kruunu maksaa kaikki rajavalvonnan tehostamisesta aiheutuneet ja yhä nytkin aiheutuvat kulut. Rajaturvallisuuden varmistaminen ja rajavalvonnan tehostaminen maksaa euroja, tämä on syytä ymmärtää. Kuluja on syntynyt mm. evp-poolin palkkauksen kautta, ylitöiden muodossa ja myös materiaalihankintojen osalta.

6) Meillä on hyvin sisäisesti vuorovaikuttava ja tervepäinen työyhteisö, tämä on tärkeää. Mikäli yksittäinen tilanne on vaativa

tai vaikea, niin järjestelmäämme kuuluu kiinteästi välitön tilanteen purkaminen tähän toimintoon koulutetun henkilöstön johdolla. Lisäksi on toimiva työterveyshuolto, mikäli apua tarvitaan.

7) Palaute on ollut erittäin kannustavaa ja positiivista. Viestejä on tullut kirjeitse ja sähköpostilla sekä omien some-kanavien kautta hyvinkin paljon. Aina on tietysti myös niitä, jotka ovat tyytymättömiä Rajavartiolaitoksen toimintaan ja minuun henkilöinä. Palautteen kautta myös oppii, tätä ei pidä sivuuttaa. Lämmin kiitos kaikille palautteen antajille, aika monta sataa vastausta olen myös ehtinyt antaa. Alueellinen ja paikallinen yhteistyö on jatkunut entistä tiiviimpänä, ja olen käynyt useissa eri tilaisuuksissa puhumassa käynnissä olevasta ilmiöstä ja rajaturvallisuudesta yleisesti. Myös harvaan asuttujen alueiden turvallisuus ja viranomaisyhteistyö ovat paljon esillä, koska yhdessä olemme vahvoja. Kuhmossa minulla ei ole semmoista kohtaamista ihmisten kanssa, ettemmekö puhuisi rajaturvallisuudesta, olen tämän asian kanssa ollut sinut jo aika kauan. Tunnen paikalliset ja he tuntevat minut.

8) Omalla kohdallani viestintä oli merkittävässä roolissa marraskuun viimeisellä viikolla. Viestinnällinen tuki on toistaiseksi tullut hieman myöhässä, mutta tämäkin tuki on ollut tärkeä. Uskon myös, että tältäkin osin tilanne on taas parempi, ja olemme virittäneet koneistoamme tilanteen mukaisemmaksi.



Kapteeni Jyrki Karhunen, Imatran rajatarkastusaseman päällikkö:

1) Valmistautumista ja varautumista jatketaan koko ajan ihan kuin tähänkin saakka, joka on meidän tehtävä, oli tilanne millainen tahansa.

2) Kun ottaa huomioon, mitä Euroopassa on tapahtunut jo vuosien ajan, niin ei tämä mikään suuri yllätys ollut.

3) RVL käyttää omia resurssejaan notkeasti siellä, missä niitä kulloinkin tarvitaan. Viranomaisyhteistyö on Suomessa korkealla tasolla ja eri viranomaiset tukevat toisiaan.

4) Muistaakseni jossain mainoksessa oli tokaisu "Kokemus luo varmuutta". Yleinen kokemus auttaa selviytymään haastavista tilanteista, vaikka juuri samanlaisesta tilanteesta ei olisikaan aiempaa kokemusta. Toimiminen ammattitaitoisten työkavereiden kanssa helpottaa selviytymistä.

5) Ei ole tarvinnut tapella mistään. Kaikki ymmärtävät tilanteen ja pelataan yhdessä samaan maaliin.

6) Pyritään sovittamaan yhteen työ- ja siivillielämä, jossa työsuunnittelu on ratkaisevassa asemassa. Jokainen varmasti joutuu venymään jollain tavalla. Oma jaksamista tukee hyvä vertaisverkosto, perhe ja ystävät. Vertaistuellalla saa käsiteltyä työasiat, mutta perhe ja ystävät auttavat irtautumaan töistä ja lataamaan akkuja.

7) Omalle kohdalle osunut palaute on ollut asiallista ja positiivista.

8) Kiitokset kuuluvat kaikille jollain tavalla mukana olleille. Erityiskiitoksen kohdistan tietysti oman yksikön väelle - kun aletaan hommiin, niin tapahtuu.

Osaamisen johtaminen?

Henkilöstön osaamisen luominen, ylläpito, seuranta ja kehittäminen ovat suunniteltuja prosesseja

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Juha Susi

Rajavartiolaitoksen (RVL) henkilöstöstrategian yhtenä päätaavoitteena on henkilöstön monipuolinen osaaminen ja tämän osaamisen vastuu työelämän asettamiin vaatimuksiin. Laitos antoi tammikuussa käskyn (RVL243889), jonka tavoitteena on parantaa osaamisen keskitettyä johtamista. Mutta mistä puhutaan, kun puhutaan osaamisen johtamisesta Rajavartiolaikoksessa ja mihin sillä pyritään? Vastajana RVLE:n henkilöstöosaston päällikkö, lippueamiraali Tom Hanén.



Puhutaan siitä, että RVL:n väen osaaminen on korkeatasoista. Se on tärkein voimavaramme. Johtaminen-sana asiassa merkitsee sitä, että henkilöstön osaamisen luominen, ylläpito, seuranta ja kehittäminen ovat suunniteltuja prosesseja ja vastuut ovat selvät. Edellä mainitut ovat juuri annetun osaamisen johtamisen käskyn keskeisimmät tavoitteet, Hanén sanoo.

Hanénin mukaan RVL:ssa on hyvä ja toimiva koulutusjärjestelmä, ja Raja- ja merivartiokoulu tekee hienoa työtä. Myös verkko-koulutus on kehittynyt uudelle tasolle, kun eNalle-virtuaaliskoulu otettiin käyttöön. Yhä useampi voi nyt osallistua koulutukseen.

-Osaamisen johtaminen on kuitenkin koulutusta laajempi kokonaisuus, ja haluamme panostaa myös muiden työkalujen kuin koulutuksen hiontaan. Osaamista luodaan Rajalle myös rekrytoinneilla, verkostoilla, työkiertoilla, erilaisilla hankkeilla, tutkimuksen kautta ja tietysti työssä oppimisen ja itseopiskelun kautta. Näille osa-alueille pyritään luomaan työkaluja ja koordinaatiota, jotta ne olisivat kokonaisuutena paremmin hallinnassa ja käytettävissä, Tom Hanén muistuttaa.

Työpaikoilla asioita tehdään yhdessä

Ei ole kauaakaan, kun puhuttiin vielä esimies- ja alaitaidoista. Sittenkin lanseerattiin termi työelämätaidot ja myöhemmin yhteistyötaitot. Hanén painottaa yhteistyökykyä, joka on myös yksi laitoksen arvoista: yksi plus yksi on enemmän kuin kaksi.

- Esimies-alaitaidot kehittyivät sittenkin yhteistyötaitoiksi ja hyvä niin. Asioita tehdään työpaikalla yhdessä ja kaikilla on siinä vastuunsa. Yhteistyökyky on myös yksi arvoistamme. Jos tehdään yhdessä, kokonaisuus on aina enemmän kuin osiensä summa. Saadaan esille enemmän näkökulmia ja vaikuttavia tekijöitä asioiden pohdinnassa kohti päätöksentekoa ja toimeenpanoa. Työ on myös sujuvampaa, kun vuorovaikutus toimii. Se taas luo työhyvinvointia. Yhteistyötaito on yksi työelämätaidoista. Niitä on paljon muitakin, kuten vaikka muutoskyky, oppimis- ja uudistumiskyky sekä itsensä johtamisen kyky. Henkilöstöstrategiassa nostimme näitä yleisiä työelämätaitoja esille, ja nyt osaamisen johtamisen käskyssä niitä korostetaan vielä konkreettisemmin. Ne huomioidaan rekrytoinnissa ja eri kurssien opetusmateriaalissa läpileikkaavina teemoina. Samoin niitä kehitetään työuran aikana niin koulutuksen kuin työssä oppimisen kautta. Työelämätaitoja kehitetään suunnitelmallisesti missä tahansa operatiivisessa harjoituksessakin tai vaikka kielten oppitunnilla

sisällyttämällä läpiviintiin esimerkiksi ongelmanratkaisukykyä, innovointikykyä tai viestintää ja monipuolista vuorovaikutusta kehittäviä elementtejä. Itse asia tulee opetuksi, mutta samalla panostetaan myös työelämätaitojen kehittämiseen. Näinhän toki nykyään koulutuksessa tehdäänkin, kysymys on opetusmetodien käytöstä. Nyt työelämätaitojen merkitystä ja huomiointia vain tuodaan esille selkeämmin ja tavoitteellisemmin.

Kokonaisvastuu työntekijän perehdyttämisestä on aina lähiesimiehellä

Miten teillä työssä oppiminen on hoidettu? Löytyykö eri toimipisteiltä kokeneita ja tehtävään koulutettuja henkilöitä, joiden työnkuvaan on sisällytetty uusien työntekijöiden perehdyttämisen niin työpisteen ruutiineihin kuin ennen kaikkea sen operatiivisten tehtävien suorittamiseen?

- Työntekijän perehdyttämiseen osallistuu moni henkilö, mutta vastuu kokonaisuuden onnistumisesta on aina lähiesimiehellä. Minusta prosessi toimii hyvin ja siitä on vielä melko tuore sisäinen normikin. Olennaista on se, että perehdyttäminen ei kohdistu vain konkreettisten työtehtävien ja niiden turvallisen suorittamisen neuvomiseen, vaan siinä on myös arvoihin, perinteisiin, työyhteisötaitoihin ja työhyvinvointiin liittyviä osa-alueita. Haluamme heti alkuun panostaa työntekijän motivaatioon ja sitoutumiseen ja saada hänet oikealla tavalla perinteisen rajahengen vaikutuspiiriin, Rajan väen joukkoon, Hanén painottaa.

- Työssä oppiminen ja esimerkiksi itseopiskelu ovat osaamisen johtamisen suunniteluun kuuluvia osa-alueita tänä vuonna. Pyrimme selkeyttämään niitä ja luomaan niihin myös henkilöstöpoliittisia, esimerkiksi työajan käyttöön liittyviä toimenpiteitä osaamisen kehittämisen tukemiseksi.

Opistoupseerien osaamista kehitetään koko ajan

Kuten tiedetään, opistoupseerit ovat poistuva voimavara RVL:ssa. Monilla heistä on runsaasti kokemusta ruohonjuuritasolta aina vaativiin johtotehtäviin. Heidänkin osaamistaan tulee kehittää kuten muitakin henkilöstöryhmiä. Entä millaisia suunnitelmia laitoksella on hyödyntää ja välittää tuota kokemusta eteenpäin?

- Opistoupseereiden tehtäväskaala on meillä tosiaan hyvin laaja maalla, merellä ja ilmassa. Kokemusta ja osaamista on yllin kyllin ja sitä on todellakin hyödynnetty ”ei nuttu, vaan mies/nainen” -periaatteella. Rivistä poistuminen tapahtuu kuitenkin onneksi ihan hallitusti noin viiden henkilön vuosivauhtia aina 2030-luvulle asti. Opis-

toupseereiden osaamista kehitetään luonnollisesti koko ajan kuten muidenkin henkilöstöryhmien. Opistoupseerit ovat monesti nimenomaan niitä lähiesimiehiä, jotka vastaavat perehdyttämisestä ja välittävät näin osaamistaan ja hiljaista tietoaan uusille henkilöille. Samoin he toimivat harjoitusten kouluttajina hallintoyksiköissä ja opettajina Raja- ja merivartiokoululla. Uskon, että heidän kokemuksensa ja osaamisensa välittyy joka päivä useille ihmisille.

Mittavat uudet hankkeet ja kiristynyt operatiivinen tilanne

Rajavartiolaitoksessa käynnissä olevat mittavat hankkeet (monitoimikoneet, vartiolaivat, lisääntynyt tekninen valvonta jne.) vaativat rutkasti uuden oppimista ja samanaikaisesti operatiivinen tilanne tulee edellyttämään panostamista itärajan valvontaan ja poikkeustilanteiden hoitamiseen? Miten RVL on suunnitellut ratkaisensa tämän yhtälön?

-Ruuikkaa kieltämättä on. Siitä selvittää ennakoivalla suunnittelulla ja pienellä innovoinnilla. Esimerkiksi strategisissa hankkeissa osaamisen kehittämistä on pidetty suunnittelupöydällä hankkeiden alusta asti. Osaamisvaatimukset eivät tule syliin, vaan osaamista muodostetaan suunnitelmallisesti hankkeen aikana oikeille kohderyhmille. Strategisten hankkeiden ulkopuolella olemme myös viime vuosina hankkineet lisää erilaisia rajavalvontaa tukevia välineitä tai suorituskykyä, jotka vaativat myös osaamisen rakentamista isoillekin ryhmille. Tälle on vain otettava aika. Se vaatii huolellista resurssien suunnittelua, työajankäyttöä, yhteistyökumppanien tukea ja edellä mainittua innovointiakin. Innovoinnin esimerkkinä voidaan mainita Kaakkois-Suomen rajavartiostossa nyt talvella läpiviety joustava ja keskitetty harjoitus- ja koulutusjärjestelmä, jossa pystyttiin kerralla kouluttamaan isompia joukkoja monipuolisesti ja kuitenkin turvaamaan rajatilanteen hallinta.

Osaamiseen panostaminen on panostamista hyvään tulevaisuuteen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen uuden prosessin mukaisesti on tällä hetkellä isosti kehityksessä. Tarkoitus on panostaa kaikkiin henkilöstöryhmiin. Tänä vuonna laaditaan osaamisjärjestelmää koskeva pyysväisasiakirja ja käynnistetään useita muitakin kehitystoimia.

- Koko ajan käynnissä on myös toiminnanohjausjärjestelmän rakentaminen, jonka rooli osaamisen tunnistamisessa ja seurannassa tulee olemaan merkittävä. Näemme, että osaamiseen panostaminen on panostamista hyvään tulevaisuuteen!

Kun suunniteltu kriisinhallintatehtävä peruuntuu

Teksti: Petri Servo ja Matti Vihurila Kuva: Puolustusvoimat

Perjantai-iltapäivällä sähköpostiin ki-lahtaa ilmoitus: **”Hei, perun lähtöni minulle suunniteltuun kriha-tehtävään henkilökohtaisista syistä. Terv XX”**

Tehtävään n. 1,5 vuotta aikaisemmin suunniteltu henkilö peruuttaa lähtönsä tehtävään kaksi viikkoa ennen rotaatiokoulutuksen aloittamista. Operaatioon lähtöön on aikaa enää kuukausi. Muut työt keskeytyvät ja alkaa mietintä mahdollisuuksista löytää tilalle halukas ja tehtävään soveltuva henkilö, jolla on voimassa oleva turvallisuus selvitys, passi, PSC ja vaadittavat koronarokotukset voimassa...? Voiko tehtävä olla hetken tyhjänä vai onko tehtävä operaation toiminnan jatkumiseksi kriittinen? Ehtikö korvaaja suunniteltuun rotaatiokoulutukseen, milloin seuraava koulutusmahdollisuus olisi ja löytyisikö operaatiosta joku jatkamaan seuraajan

tuloon saakka. Perusteiden selvittyä alkaa kiireinen sähköpostin laatiminen henkilön hallintoyksikölle korvaajan löytämiseksi samalla kun käsi etsii puhelimesta kyseisen operaation henkilöstöasioiden hoitajan numeroa.

Operaation vastaus tulee nopeasti, sillä ei ole halukasta jatkajaa. Hallintoyksikön vastausta ei voi vain odottaa vaan samalla alkaa myös mahdollisen korvaajan etsintä kehityskeskustelussa kriha-halukkuuden ilmoittaneiden listalta. Puheluita ja sähköposteja alustavasta halukkuudesta avautuneeseen tehtävään lähtee useille henkilöille ja heidän hallintoyksiköilleen.

Halukkuustiedustelun saaneet henkilöt aloittavat selvittämään lähdön mahdollisuuksia kotonaan ja useissa hallintoyksiköissä alkaa mietintä siitä miten mahdollisesti tyhjäksi jäävä kotimaan tehtävä pystyttäisiin hoitamaan...

Edellä kuvatun mukaisia tilanteita tapahtuu lähes viikoittain, kertoo Maavoimien esikunnan henkilöstöosastolla työskentelevä kapteeni **Petri Servo**. Hänen tehtäviinsä kuuluu palkatun henkilöstön rekrytointi operaatioihin. Kun kriisinhallintatehtäviin tehtäviin suunnitellun henkilön lähtö peruuntuu, Servo käynnistää toimenpiteet korvaajan rekrytoimiseksi käytettävissä oleva aika huomioiden alla olevan prosessin mukaisesti:

- Korvaajan nimeäminen peruuttaneen henkilön omasta hallintoyksiköstä tai puolustushaarasta yhteistyössä kyseisen hallintoyksikön tai puolustushaaran henkilöstöalan kanssa

- Pikatilanteissa tai muusta erityisestä syystä operaatiossa palvelevien henkilöiden jatkohalukkuuksien selvittäminen ja heidän käytettävyytensä selvittäminen kotimaan hallintoyksiköstä

- Korvaajan rekrytointi kaikista tehtävään



soveltuvista ja kehityskeskustelussa kriha-halukkuuden ilmoittaneista henkilöistä sisältäen käytettävyyden selvittämisen

- Korvaajan rekrytointi toiseen operaatioon suunnitelluista henkilöistä (kannibalismi)

- Aikataulun salliessa rekrytointi erillishaun kautta, jolloin hakuilmoitus julkaistaan Torni-portaalissa minimissään kahden viikon ajaksi.

Peruuntumisella voi on moninaisia vaikutuksia

Jokainen suunnitellun kriha-tehtävän peruuntuminen johtaa ennakoimattomiin muutoksiin henkilö- ja organisaatiotasolla, joskus vain muutaman päivän varoitusajalla.

- Peruuttaneen henkilön ja tämän korvaajan omat elämäntilanteet ja työtehtävät muuttuvat suunnitellusta, peruttaneen henkilön ja korvaajan hallintoyksiköissä suunnitellut sijaisuus- ja tehtäväjärjestelyt menevät uusiksi tai ne joudutaan laatimaan erittäin lyhyellä valmisteluajalla, operaatiossa joudutaan tekemään ennakoimattomia sijaisuuksia tai varaudutaan muuttuviin tehtävään määräyksiin. Kriha-rekrytoijalle peruutus tarkoittaa paluuta lähtöruutuun, jossa kertaalleen suunniteltu tehtävä suunnitellaan uudelleen, mutta huomattavasti lyhyemmässä ajassa, Servo listaa peruuttamisen vaikutuksia.

Voidaanko peruuttamisia ehkäistä? Syyt suunnitellun kriha-tehtävän peruuttamiseen ovat moninaisia. Yleisimpiä syitä ovat muutokset henkilön terveydentilassa, isot henkilökohtaisen elämäntilanteen muutokset, kotimaan tehtävän vaihdos tai rotaatiokoulutuksessa suoritetun juoksutesitin hylätty suoritus.

- Osassa tapauksissa peruuttamisen syyt ovat vain asianomaisen henkilön tiedossa. Osa peruuttamisen syistä on sellaisia, joiden ennakoitiin on vaikeaa tai jopa mahdotonta, osa taas sellaisia, joihin henkilö itse olisi voinut omalla toiminnallaan vaikuttaa, Petri Servo kertoo.

Sitoutuminen – olenko valmis lähtemään?

Puolustusvoimien henkilöstö suunnitellaan sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin pääasiassa vuosittaisessa kehityskeskustelussa ilmoitettujen halukkuuksien perusteella. Hakijat ilmoittavat halukkuutensa ajankohdan, operaation ja osin tehtävän tarkkuudella. Suunnittelu tapahtuu ylivuotisesti, jolloin henkilöt suunnitellaan kriha-tehtäviin kehityskeskustelua seuraavien 1–2 vuoden ajanjaksolle. Puolustusvoimien henkilöstö saa yksityiskohtaiset perusteet ja ohjeet kriha-tehtäviin hakeutumisesta vuo-

sittaisesta hakukäskystä, joka julkaistaan kehityskeskustelukierroksen alkaessa.

Ennen kriha-halukkuuden kirjaamista tulee jokaisen kysyä itseltään, olenko valmis lähtemään, jos minut suunnitellaan tehtävään ilmoittamani halukkuuden perusteella? Halukkuuden ilmoittaminen sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin on ensimmäinen askel henkilön sitoutumisesta mahdolliseen kriisinhallintatehtävään.

- ”Varmuuden vuoksi” kirjattua halukkuutta on mahdotonta tunnistaa henkilön omassa hallintoyksikössä käytettävyytensä annettaessa ja myöhemmin kriha-henkilöstösuunnitelman sijoituksia tehdessä. Perheen kanssa pitää ennakoita keskustella mahdollisista kriha-palveluksen ajankohdista. Lähtökohtana tulee olla, että mahdolliselle tehtävälle ajankohdalle on kotoa saatu ”hallituksen lupa”, Servo muistuttaa.

Oman kriisinhallintapalveluskelpoisuuden selvittäminen ennen halukkuuden ilmoittamista on osoitus sitoutumisesta. Kriisinhallintahenkilöstön pätevyysvaatimukset on säädetty PLM:n asetuksella, joita on tarkennettu pv:n omilla normeilla. Fyysisen kunnon osalta 12 minuutin juoksupäivä on saavutettava tehtävästä riippuen joko 2 300 m tai 2 500 m tulos. Oman terveydentilan arvioimiseksi terveystarkastusohjeeseen (HK468) perehtyminen antaa hyvän perustan myös ”itsearviointille”. Jos jokin omaan terveyteen liittyvä asia askarruttaa, tulee asiasta keskustella esimerkiksi määräaikaistarkastuksen yhteydessä oman työterveyslääkärin kanssa.

- Tarvittaessa työterveyshuolto voi pyytää kriha-kelpoisuuden arviointiin konsultti Sotilaslääketieteen keskukselta kriha-hakukäskyssä nimetyiltä henkilöiltä.

Vahvistettu kriha-henkilöstösuunnitelma sitouttaa sekä tehtävään suunnitellut henkilöt sekä heidän hallintoyksikkönsä tulevaan kriisinhallintatehtävään. Jos tehtäviin suunniteltujen henkilöiden omassa elämäntilanteessa, kotimaan tehtävässä (siirto) tai kriha-kelpoisuudessa tapahtuu muutoksia, pitää vaikutukset tulevaan kriha-tehtävään selvittää mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

- Esimerkiksi jos suunnitelman vahvistamisen jälkeen käynnistyy siirtoprosessi toiseen hallintoyksikköön, pitää suunniteltu kriha-tehtävä tuoda avoimesti esiin vastaanottavalle joukko. Jos vahvistetusta kriha-henkilöstösuunnitelma tai kriha-hakuasiakirjasta ei suoraan löydy vastausta mieltä askarruttaviin kysymyksiin, voi asian ratkaisemiseksi aina ottaa yhteyttä rekrytoineen puolustushaaran asianhoitajaan - suunnitellun tehtävän peruminen ei aina ole ainoa ratkaisu, kapteeni Petri Servo painottaa.

Kriisinhallintatehtävien palkkaukseen myös korotuksia 1.3.2024 lukien

Teksti: Marko Jalkanen

Valtion sopimuskaudelle 2023-2025 sisältämä yleiskorotus, 2 %, sekä 0,5 %:n virastoerä heijastettiin kriisinhallintahenkilöstön tehtävän vaativuuden mukaiseen palkkaukseen 1.3.2024 lukien. Yleiskorotus kohdentuu kaikkien kriisinhallintatehtävien vaativuusluokkiin. Virastoerän suuruinen korotus kohdennetaan puolustusministeriön kriisinhallinnan yhteistoimintaryhmässä erikseen neuvotellulla tavalla. Tämän kohdentamisessa pyrittiin ottamaan huomioon joidenkin tehtävätasojen rekrytointihaasteita ja muun muassa siten kannustamaan niin ammattisotilaita kuin reserviläisiäkin hakeutumaan kriisinhallintatehtäviin. Lisätietoa kriisinhallintatehtävien palkkauksesta 1.3.2024 lukien löytyy puolustusvoimien www-sivuilta.

Kriisinhallintatehtävien palkkaus (€/kk)	
Vaativuusluokka	1.3.2024 lukien
1	2 759,04
2	2 897,91
3	3 032,54
4B	3 417,06
4A	3 826,78
5	4 242,72
6	4 951,55
7B	5 609,31
7A	6 269,27
8B	6 932,75
8A	7 597,05
9B	8 261,58
9A	8 879,28
10	Määrätään kulloinkin erikseen



Lähivuodet eivät tuo isoja korotuksia työeläkkeisiin

Eläketurvakeskuksen (ETK) laatima tammikuinen suhdanne-ennuste arvioi seuraavien vuosien työeläkekorotusten olevan muutaman ostovoimaa lisänneen vuoden jälkeen hyvin maltillisia. Vuodelle 2025 korotukseksi arvioidaan 1,8 prosenttia ja vuodelle 2026 1,9 prosenttia.

ETK:n suhdannenäkymä on lievästi heikentynyt viime vuoden lopulla annettuun ennusteeseen verrattuna. Perusteena tähän on kuluttajahintojen nousun voimakas hidastuminen. Inflaation arvioidaan hidastuvan 1,8 prosenttiin kuluvana vuonna ja edelleen 1,5 prosenttiin vuonna 2025.

Työeläkkeiden perusteena on niin sanottu taitettu indeksi, jossa kuluttajahintojen vaikutus muutokseen on 80 prosenttia ja palkansaajien ansiotason vaikutus 20 prosenttia.



JUKOn väliaikaiseksi toiminnanjohtajaksi Jouni Vattulainen

JUKOn väliaikaisena toiminnanjohtajana toimii kuntasektorin ja hyvinvointialuesektorin neuvottelupäällikkö Jouni Vattulainen (OTK), kunnes JUKOon on rekrytoitu uusi toiminnanjohtaja.

Edellinen tehtävänhoitaja **Mari Keturi** valittiin Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL:n toimialajohtajaksi helmikuun alkupuolella. Keturi oli aloittanut JUKOssa viime vuoden maaliskuun alussa edellisen tehtävänhoitajan **Maria Löfgrenin** tultua valituksi Akavan puheenjohtajaksi.

Jatkossa Vattulainen edustaa JUKOa kunta- ja hyvinvointialan pääneuvotteluryhmässä. Hän jatkaa myös kunnan koordinaatioryhmässä, jonne JUKOn toiseksi edustajaksi Keturin tilalle on nimetty valtiosektorin neuvottelupäällikkö **Heli Hartman-Mattila**.



Akava paremman työelämän puolesta

Suomessa tarvitaan pitkäjänteistä ja kestävää, osaamiseen perustuvaa kasvua sekä suomalaisen tavan tehdä uudistuksia sopimisen kautta.

- Olemme esittäneet ratkaisuehdotuksemme, joista Akavan hallitus on päättänyt, pääministeri **Petteri Orpolle** ja ehdottaneet neuvottelujen aloittamista, mutta emme ole saaneet vastakaikua tälle. Siitä huolimatta katsomme, että ehdotuksemme auttaisivat saavuttamaan osaamiseen perustuvaa kasvua nykyisessä vaikeassa talous- ja työllisyysilanteessa. Niiden avulla luotaisiin myös luottamusta ja tulevaisuudenuskoa, Akava tiedottaa.

Akava peräänkuuluttaa neuvotteluita ja yhteistyötä.

- Haluamme jatkaa suomalaista tapaa tehdä uudistuksia neuvotellen.

Akavan ratkaisuehdotuksiin voit tutustua linkistä https://akava.fi/wp-content/uploads/2024/02/Akavan-ratkaisu-ehdotukset-flyer-2024_FI-EN.pdf



Puolustusvoimat

Vuoden 2023 Turvallisuuden tekijä -palkinto Puolustusvoimien henkilösuojausosastolle

Puolustusvoimien henkilösuojausosasto palkittiin Vuoden turvallisuuden tekijäksi esimerkiksi toiminnasta Puolustusvoimien turvallisuusalan tavoitteiden edistämiseksi.

Palkinnon vastaanotti kapteeni **Jani Suojarinne**.

- Olen vilpittömän onnellinen palkinnosta, joka kuuluu jokaiselle henkilösuojausosaston työntekijälle. Jokainen osaston työtehtävistä on äärimmäisen tärkeä, Suo-

jarinne kertoo Ruotuväelle antamassaan lausunnossa.

Henkilösuojausosasto turvaa Puolustusvoimien, valtiovieraiden tai kansainvälisten järjestöjen koskemattomuuden. Osasto on osallistunut viime vuosien aikana lukuisiin huipputason tapahtumien turvaamiseen niin Suomessa kuin ulkomailla.

Kapteeni Jani Suojarinne toimii myös Päälystöliiton edustajiston puheenjohtajana kuluvan hallituskauden ajan.

Sotakamreeri, majuri evp. Tapio Paappanen menehtyi lyhytaikaisen sairauden jälkeen

Paappanen palveli Pioneerirykmentissä ja Pioneerivarikolla. Aktiiviuransa jälkeen hän toimi Keski-Suomen Maanpuolustaja-lehden päätoimittajana sekä Keski-Suomen reserviläispiirin toiminnanjohtajana. Hän veti myös toista maailmansotaa käsittelevää historiankurssia lukilolaisille.

Keuruulainen kunnallisvaikuttaja, tietokirjailija ja päätoimittaja Tapio Paappanen muistetaan tyynen rauhallisena ja helposti lähestyttävänä työkaverina.

- Tapio oli sosiaalisesti lahjakas ja erittäin päämäärätietoinen. Hän toimi pitkään komendanttina ja henkilöstöosastolla toimistoupseerina. Viimeinen palvelupaikka oli Pioneerivarikon komentopäällikön tehtävä, kapteeni evp. **Harri Jokihäärä** muistelee työkaveriaan.

Paappanen osallistui paikallisen päälystötöyhdistyksen toimintaan aktiivisesti toimien useiden vuosien ajan yhdistyksensä liitto- ja edustajakokousedustajana.

Tasavallan presidentti **Sauli Niinistö** myönsi Paappaselle sotakamreerin arvonimen vuonna 2021.

Keväthangille MARS!

Teksti: Toni Rinta Kuva: Rodeo



Lunta tupaan ja jäitä porstuaan. Meillä Suomessa lunta ja latuja riittää pitkälle kevääseen. Aurinko alkaa mukavasti lämmittää kevättä kohti mentäessä ja siitä kannattaa nauttia matalan kynnyksen liikuntaa harrastaen. Suomi on massahiihtojen luvattu maa. Enkä tarkoita nyt välttämättä niitä, missä isketään numerolappu rintaan ja hiihdetään räkä poskella kuin viimeistä päivää ja maalissa katsotaan, tykkäsikö kello. Toki tämäkin on varmasti osalle nautinto, ja enemmän hiihtoon vihkiytyneet harrastajat voivat tietysti ”retkeillä” näinkin, itseään haastaen. Pääasia, että liikkuu ja nauttii tekemästään.

Laturetkiä järjestetään keväällä joka puolella Suomea, internetistä löytyy helposti missä ja milloin. Jos aikoo lähteä järjestettävälle laturetkelle, niin kannattaa tutustua huolella järjestäjän nettisivuihin. Mikäli niitä ei lähialueella ole eikä halua sitoutua aikatauluihin, niin kaikkein parasta tässä on se, että laturetken voi suunnitella ja järjestää myös ihan itse. Näin et ole sidottu kuin omaan aikatauluusi. Voit suunnitella laturetken itsellesi, kavereiden kesken tai perheenä. Laturetkellä tärkeintä ei ole vauhti vaan luonnosta, liikkumisesta ja eväistä nauttiminen hyvässä seurassa, sen pitää olla nautinto. Oli retki sitten kenen järjestämä hyvänsä, kannattaa huolehtia, että vakuutuspuoli on kunnossa. Aina voi jotain sattua.

Suunnittelu

Oman laturetken suunnittelussa pitää ottaa huomioon muutama asia. Aluksi on hyvä miettiä ajankohta ja tarkistaa sääennusteet. Kannattaa tietysti valita mahdollisimman hyvä ja aurinkoinen sää. Seuraavaksi valitaan sopiva matka ja tarpeeksi helppo reitti. Kannattaa muistaa, että pääosassa eivät saa olla kilometrit. Tässäkin voi hyödyntää internetiä ja tutkia lähialueen latuverkostoja, minkälaisia reittejä on tarjolla. Voi toki pakata auton ja lähteä kauemmaksi tai yhdistää laturetken lomailuun. Reitien varrelta löytyy usein nuotiopaikkoja, laavuja, taukotupia tai muita vastaavia, niitä kannattaa hyödyntää reittiä suunnitellessa. Onnistuneen laturetken kohokohta on tietysti eväät. Lämmintä juomaa, eväsläisiä, makkaraa tai muuta vastaavaa oman mielen mukaan. Taukopaikalla voi viritellä tulet, nauttia eväistä, keväisestä auringonpaisteesta ja luonnosta. Taukoja varten kannattaa pakata mukaan taukotakki, lisävaatetta ja istuinalusta. Pidetään myös huoli siitä, ettei jätetä roskia luontoon. Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty.

Välineet

Juha Mieto kommentoi suksiaan Oslon MM-kilpailuissa vuonna 1982: ”Ei tällaisilla seipähillä hiihrä sonnikaan.” No, suksiin ei tarvitse tietenkään mitään kilpatason voitelua loihkia, mutta tietysti ne kannattaa tarkistaa ja laittaa siihen kuntoon, että

hiihtäminen on nautittavaa. Helppoon perusvoiteluun löytyy hyviä ohjeita, voit toki pyytää apua kaverilta tai alan liikkeestä. Tämä tietysti vaatii hieman vaivaa, mutta se on sen arvoista. On paljon mukavampi, kun suksi toimii hyvin, vaikka vauhti ei laturetkellä olekaan tärkeintä. Internetin ohjeilla pystyy helposti laittamaan sukset tarpeeksi hyvään kuntoon ja se onnistuu ihan jokaiselta. Myös metsäsukset käyvät retkeilyyn ihan yhtä hyvin.

Muita vaihtoehtoja

Mikäli tuntuu, että ei missään nimessä suksille, muitakin vaihtoehtoja retken tekemiseen keväthangilla löytyy. Liukulumikengät tai lumikengät käyvät ihan yhtä hyvin. Mikäli et omista niitä itse, lainaa kaverilta tai vuokraa pienellä summalla. Näin et myöskään ole sidottu latuverkostoon. Toki tällöin reitti pitää suunnitella niin, ettei reitillä pysyminen aiheuta liikaa päänsäryä ja nautinto jää toissijaiseksi. Jossain vaiheessa keväällä, kun sää on suotuisa, niin hankikin alkaa mukavasti kantaa. Se kannattaa hyödyntää.

Mukavaa ja liikunnallista kevään odotusta.

”Reippaus ei maksa mitään!”

Toni Rinta

Urheilujohtaja

Päällystöliitto ry

toni.rinta@paallystoliitto.fi

0299 456 126



Kuva: Juha Susi

Tervetuloa viidenkymmenen vuoden takaisin muisteluihin!

Peruskurssi 33 kokoontuu nykyisessä Maasotakoulussa Lappeenrannassa ti-ke 25.–26.6.

OSALLISTUJILLE HUOMIOITAVAA 1. Sitova ilmoittautuminen maksamalla 52 €/osallistuva henkilö 30.4.2024 mennessä. Maksu tilille: Pertti Kiviniemi FI79 3636 3001 2409 85 S-Pankki Sisältää: kahvit ja kastaminen (5 €), alkupalja + päivällinen (7 € + 40 €), kaikki yhteensä 52 €/henkilö 2. Toimita omat ja avecin henkilötiedot (esimerkki: Pertti Kiviniemi 011151) perttikivi@hotmail.com. Henkilötiedot tarvitaan, jotta pääsemme Maasotakoulun alueelle. Tarkemmat ohjeet sekä ohjelma aikatauluineen ja muine tietoineen löytyy Evp-yhdistyksen jäsensivuilta. Lisätietoja antaa Pertti Kiviniemi, perttikivi@hotmail.com, 0400 846 956

Tervetuloa jäsenet Päälystöliiton Evp-yhdistyksen kesäpäiville Savonlinnaan

Vuoden 2024 Kesäpäivät vietetään Savonlinnassa 17.–18.8. Sokos-Hotelli Seurahuoneella osoitteessa Kauppatori 4–5. Perinteisen tavan mukaan aloitamme lauantaina 17.8 kello 11.30 lounaalla, ja iltapäivällä tutustumme Savonlinnaan risteilemällä Saimaalla. Illallinen nautitaan Hotelli Seurahuoneella klo 19 alkaen ja ilta päätetään tansseihin. Varustuksena siisti asu, "smart casual" ilman solmiota. Sunnuntaina nautitaan aamiaisen ja aloitetaan paluumatkat kohti kotia. Olemme varanneet mahdollisuuden tulla paikalle jo perjantaina, mikäli se helpottaa matkustamista.

Kesäpäivien osallistumismaksut ovat:

- La-Su kahden hengen huoneessa 200 €/henkilö
- La-Su omassa huoneessa 280 €/henkilö
- Pe-Su kahden hengen huoneessa 265 €/henkilö

- Pe-Su omassa huoneessa 390 €/henkilö
Osallistumismaksut sisältävät aamiaisen, lounaan, risteilyn ja illallisen.

Mikäli osallistut vain osaan tapahtumista, ovat hinnat seuraavat:

- Iltajuhla 90 €
- La lounaasta illalliseen 125 €

Huom!

Hotellilla on maksullista pysäköintitilaa hintaan 16 €/vrk. Mikäli haluat käyttää sitä, ilmoita siitä Martille, niin varataan kaikille kerralla.

Kesäpäivien ilmoittautumiset lähetetään Martti Långille (martti.lang@gmail.com) tai puhelimitse 050 339 8841. Viimeinen ilmoittautumispäivä on 15.7. Ilmoittautumisen yhteydessä maksetaan osallistumismaksu yhdistyksen tilille FI90 4456 0010 2343 19.

Lähde kaveriksi Tallinnaan 19.–21.5.

Lähdemme sunnuntaina 19.5 klo 10.30 Katajanokalla olevasta Viking Linen terminaalista matkalle kohti Tallinnaa. Laivalla meillä on kokoontuminen ja brunssi. Saavumme klo 13 Tallinnan satamaan, josta siirrymme Hotelli Viruun majoittumaan. Sunnuntai-iltana nautimme yhteisen illallisen klo 20 Hotelli Virun ravintolassa. Maanantaina aamiaisen jälkeen klo 11 lähdemme opastetulle Tallinna-kierrokselle linja-autolla. Kierroksen kesto on maksimissaan kolme tuntia. Muuta yhteistä ei ole järjestetty maanantaille. Tiistaina nautimme aamiaisen hotellilla. Ainoa ohjelma on laivaan nousu klo 17, ja siellä meillä on varattu buffee-ruokailu. Helsinkiin palaamme klo 19.30.

Retken hinta on 280 €/hlö, ja majoittuminen tapahtuu kahden hengen huoneissa. Retki toteutetaan, mikäli ilmoittautuneita on vähintään 30.

Ilmoittautumiset sähköpostitse osoitteeseen markku.s.virtanen@gmail.com ja maksu yhdistyksen tilille FI90 4456 0010 2343 19.

Viimeinen ilmoittautumispäivä on 15.4.

Kutsuntojen kautta ammattikunnan kärkipaikoille

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Juha Susi



Kapteeni Jussi Sutisen työtehtävä mahdollistaa haja- ja etätyöskentelyn enimmillään 12 päivänä kuukaudessa. Aika ajoin hän käy työpisteellään Mikkeliissä, mutta varsinaista ”reppuria” hänestä ei vielä ole tullut. Työmatkaa kertyy runsaat 100 km suuntaansa.

Maavoimien esikunnassa

Mikkeliissä työskentelevän kapteeni **Jussi Sutisen** työtehtävät ovat poikkeuksellisen laajat ja vaativat. Ne eivät koske pelkästään yksittäistä joukko-osastoa tai puolustushaaraesikuntaa, vaan ulottuvat koko Puolustusvoimiin ja osin Rajavartiolaitokseen.

- Asevelvollisuusasioiden ohjeistus päivittäisiin hallinnollisiin päätöksiin liittyvissä asioissa (pl. reserviläiset) neuvoo aluetoimistoja ja kaikkia Puolustusvoimien sekä Rajavartiolaitoksen varusmieskoulutusta antavia joukko-osastoja, Maavoimien esikunnan vastuulla olevien toimialan valtakunnallisten normien valmistelu ja esittely, Tunnuslevyjärjestelmän ylläpito, Varusmiesoppaan tuottaminen, toimialan tilastot, toimialaan liittyvien lausuntojen ja selvitystehtävien valmistelu. Valtakunnallinen vaikuttavuus on lyhyessä ajassa näkynyt esimerkiksi osallistumisena uusien tietojärjestelmien kehittämiseen pääesikunnan johdolla, Sutinen kertoo työstään.

Työaikajärjestelyillä voi olla suurikin merkitys siirtäjälle

Viimeksi Kaakkois-Suomen aluetoimistossa kutsuntaupseerina toiminut Sutinen ei aktiivisesti hakenut vaativampaan tehtävään, mikä tarkoitti työpisteen siirtymistä kotipaikkakunnalta Kouvolasta runsaan 100 kilometrin päähän Mikkeliin, mutta samalla myös palkannousua.

- Mikkeliissä olivat tällaisen juonen keksineet ja päättäneet. Tehtävään haluttiin joku, jolla on kokemusta aluetoimistossa työskentelystä ja mieluiten kutsuntojen parista. Maavoimien esikunnan tarjoamat hyvät haja- ja etätyömahdollisuudet (enimmillään 12 päivää/kk) yhdistettynä virkamatkoihin ovat toistaiseksi tarkoittaneet sitä, ettei ole ollut tarvetta ryhtyä ”reppuriksi”.

- Aikaisemmissa tehtävissä etätyöskentely ei ole ollut mahdollista lähes ollenkaan. Nykyisessä tehtävässä liukuvan työajan sekä hajautetun- ja etätyön yhdistely tuo erittäin paljon helpottavaa joustoa omaan elämään ja tehoa työhön. Tarkoittaa käytännössä, ettei läheskään joka päivä tarvitse ajaa Kouvolasta Mikkeliin, eikä poikamiesboksille välttämättä ole tarvetta, kapteeni Jussi Sutinen korostaa uusien työskentelyvaihtoehtojen merkitystä vaativampiin tehtäviin hakeutumisessa.



**VARAA,
VIRKISTY,
NAUTI!**

Haku lomakaudelle 1.9.–31.12.
päättyy 31.5.