

PALVELU JA ASENNETTA

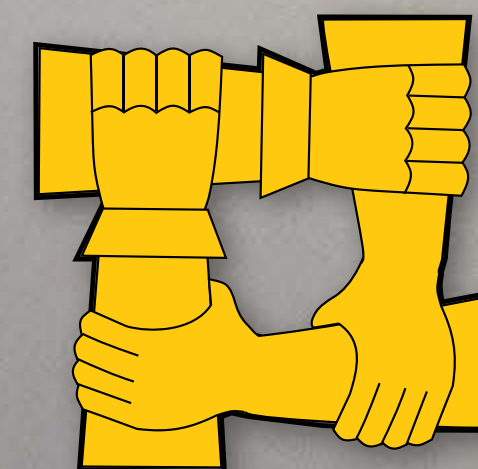
5v
Palkki

Puolustusvoimien
palvelukeskuksen lehti

1/2020

5-vuotisnumerossa mm:

- Komentopäällikön tervehdys
- Tarinoita matkan varrelta
- Vuoden 2019 avainluvut
- Korona-ajan opetukset



**Palvelua
ja asennetta!**



KOMENTOPÄÄLLIKKÖ,
PRIKAATIKENRAALI
KIM MATTSSON

Onnittelut viisivuotiaalle täyskasvuiselle

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön onneksi Puolustusvoimien palvelukeskus perustettiin puolustusvoimauudistuksen nerokkaalla päätöksellä. Keskushan aloitti toimintansa virallisesti 1.1.2015.

Olen ilokseni Pääesikunnan komentopäällikkönä saanut ohjata keskuksen toimintaa lähes sen kehitysajan – yhdessä pääesikunnan henkilöstöosaston kanssa. Ja jatkuvasti parantuneet tulokset ja asiakkaiden lisääntynyt tyytyväisyys palveluihin puhuu puolestaan. Nyt ensimmäisen viiden vuoden jälkeen on todettava, että palvelujen keskittämispäätös oli oikeaan osunut. Jälkiviisaana sen muutoksen olisi voinut tehdä aiemminkin.

Palvelukeskuksen perustamisen tarkoituksenahan oli keventää muiden joukko-osastojen hallinnollisia töitä

sekä saattaa parhaita käytänteitä koko Puolustusvoimien hyödyksi.

Tämä kaikki tapahtui hyvin äkkiä ja onkin vakiintunut osaksi luonnollista toimintaa. Ns. oletettua takaisinvirtausta ei ole tapahtunut vaan päinvastoin tehtäviä on otettu muilta yksiköiltä pikkuhiljaa lisää. Sama koskee hallinnon keventämistä, jossa tälläkin hetkellä keskus kulkee keihään kärkenä. Palvelutoiminnassa keskuksen johdolla otetaan jatkuvasti käyttöön keskitettyjä ja automatisoituja tukipalveluita. Eri-tyiskiitoksen keskus ansaitsee vahvasti tulevaisuuteen katsovalla työllä

digitalisaation, tekoälyn ja analytiikan maailmassa. Keskuksen kehittämissuunnittelussa onkin vain ”taivas rajana”, joskin valitettavasti realismi resursseissa luo omat rajat.

Vanhaan ei siis ole paluuta, eikä sitä kukaan kaipaakaan. Monia palveluita tehtiin aikaisemmin jokaisessa hallintoyksikössä paikallisesti parhaaksi koetulle tavalla. Yhteisiä toimintamalleja oli sovellettu paikallisista tarpeista ja henkilöstön osamisesta johtuen hieman eri tavalla. Hallinnollisia asioita tehtiin samalla tavalla kuin aina ennenkin oli totuttu. Nyt palvelu on yhtenäistä koko

puolustusvoimissa. Ja onhan tämä palvelutoiminta ansainnut asemansa yhtenä Puolustusvoimien neljästä pääprosessista.

Kiitän ja onnittelen viisivuotiaista Puolustusvoimien palvelukeskusta. Harvoin viisivuotias on näin täysikasvuinen ilman kasvukipuja. Niitäkään ei ole ilmennyt. Suurin ansio tästäkin kuuluu Teille parhaille asiantuntijoille eli parille sadalle palkatulle henkilölle – Puolustusvoimien henkilöstön palvelijalle. Katseet tulevaan! Ja ylläpidetään yhdessä palvelujen taso vähintään sillä tasolla, kun ne nyt ovat. ONNEA!

^{5v} Palkki sisällys:

Onnittelut viisivuotiaalle täyskasvuiselle	2
KOMENTOPÄÄLLIKKÖ PRIKAATIKENRAALI KIM MATTSSON	
Puolustusvoimien palvelukeskus viisi vuotta	3
PALVELUKESKUKSEN JOHTAJA EVERSTI MIKA HOLMA	
Kaikki alkoi Puolustusvoimien uudistuksesta	4
EVERSTI (EVP.) TIMO VIINIKAINEN	
Prikaatista palvelukeskukseen	6
TRADENOMI JOHANNA JUVONEN	
Näin sen muistan! Palvelupäällikön näkökulma vuoteen 2014	7
KAPTEENI (EVP.) MIKA HIETANEN	
Tunnelmia matkan varrelta	11
HENKPA ampuu aina kovilla!	12
EVERSTILUUTNANTTI (EVP.) ANTTI TERÄVÄINEN	
Kansainvälisen hallinnon tukipalveluita palvelu(nvaikeuttamis)keskuksessa 2014–2020	13
KTM HANNE KEKÄLÄINEN	
Eturivin osajia ja itsenäisyyden ammattilaisia	16
KK, TRADENOMI TITTA HYVÄRINEN JA KM SUVI SIRAINEN	
Palvelussuhdeneuvontaa palvelukeskuksessa 2014–2016	18
KAPTEENI (EVP.) JARI LAPPALAINEN	
Puolustusvoimien palvelukeskuksen avainluvut 2019	19
Katsaus virkistysalue- ja asuntopalveluihin vuosilta 2014–2016 ..	23
SOSIONOMI (YAMK) ANNE MATTILA	
KV-tukipalveluiden asiakkaana – haastattelussa Kenraalimajuri Pekka Toveri	25
KTM HANNE KEKÄLÄINEN	
Valtion talous- ja palkkahallinnon keskittäminen	27
KAMREERI VELI-PEKKA SEVÖN	
”Jos en olisi lähtenyt Joensuuhun, olisin katunut”	29
KTM PIIA HASSINEN JA TRADENOMI (YAMK) RITVA MYLLER	
Lippujuhlapäivän muistamiset 4.6.2020 Puolustusvoimien palvelukeskuksessa	31
Taistelukoulun alueesta Puolustusvoimien kurssikeskukseksi	32
KOMENTAJA (EVP.) PETRI PARVINEN	
Tulokkaan kynästä	34
HTM MARI TARVAINEN	
Oppimateriaalituotannon kehitys	35
YLILUUTNANTTI JAAKKO ALA-HIIRO	
Etäjohtamisen ensiaskeleita	37
KM SUVI SIRAINEN	
Puolustusvoimien uusi verkko-oppimisympäristö on PVOY	39
KOMENTAJAKAPTEENI PASI LESKINEN	
LYYTI/VÄNKÄRI-stoori: yksittäisen päivän valinnat	40
PÄIVI HÄMÄLÄINEN	
Päätoimittajan päätössanat	41
MH JAAKKO NUUJA	



EVERSTI MIKA HOLMA
ON TOIMINUT
PALVELUKESKUKSEN
JOHTAJANA VUODESTA
2018

Puolustusvoimien palvelukeskus

viisi vuotta



Puolustusvoimien palvelukeskus perustettiin puolustusvoimauudistuksen yhteydessä ja se aloitti toimintansa virallisesti 1.1.2015. Nyt ensimmäisen viiden vuoden jälkeen on hyvä aika katsoa taaksepäin ja tarkastella miten aikanaan suunnitellut tehtävät ovat onnistuneet.

Palvelukeskuksen perustamisen tarkoituksena oli keventää muiden joukko-osastojen hallinnollisia töitä sekä saattaa parhaita käytänteitä koko Puolustusvoimien hyödyksi. Samassa yhteydessä kevennettiin hallintoa sekä otettiin käyttöön keskitettyjä ja automatisoituja tukipalveluita. Keskitetyillä palveluilla mahdollistettiin samalla Puolustusvoimissa yhtenäiset toimintatavat ja prosessit eri toimialojen asioiden hoitoon.

Monia muun muassa henkilöstö- ja talousalan palveluita oli aikaisemmin tehty jokaisessa hallintoyksikössä paikallisesti parhaaksi koetulle tavalla. Yhteisiä toimintamalleja oli sovellettu paikallisista tarpeista ja henkilöstön osaamisesta johtuen hieman eri tavalla. Henkilöstöresursseista johtuen sijaisuusjärjestelyitä ei aina ollut ja osa palveluis-

ta saattoi olla yksittäisten asianhoitajien vastuulla. Hallinnollisia asioita tehtiin samalla tavalla kuin aina ennenkin oli totuttu. Nykyään palvelukeskus toimittaa palvelut palvelutasosopimuksen sekä palvelukuvauksissa määriteltyjen palvelutasovaatimusten mukaisesti.

Palveluiden keskittämisen mahdollisti Puolustusvoimien toiminnanohjausjärjestelmän (PVSAP) käyttöönotto. Järjestelmässä kyettiin osa palveluista hallinnoimaan keskitetyllä toiminnallisella tuella ja osa palveluista järjestettiin itsepalveluna. Itsepalveluista merkittävin oli matkapalvelu, joka edellytti jokaiselta palkatulta henkilöltä virkamatkustamiseen liittyvien kustannusten ja kuittien kohdentamista henkilökohtaisesti. Matkapalveluita eivät enää tehneet joukko-osastojen henkilöstö- ja taloussihteerit.

Tämä aiheutti koko Puolustusvoimissa eniten vastustusta, mutta nyt jälkeenpäin katsottuna oli ainoa oikea toimintamalli kustannustehokkuuden näkökulmasta.

Puolustusvoimien palvelukeskuksessa palveluiden keskittäminen ja sähköinen asiointi ovat mahdollistaneet automaation hyödyntämisen. Seuraavaksi on tarkoitus laajentaa toimintaa analytiikkapalveluiden alueelle. Toiminnanohjausjärjestelmästä kerättävällä datalla ja tunnuslukujen perusteella on tarkoitus tehdä syvällisempää analyysiä toiminnan tehokkuudesta ja tuloksellisuudesta. Nämä ovat välttämättömiä askelia kohti tekoälyn hyödyntämistä tulevaisuudessa.

Tähän lehteen on koottu juttuja ja kertomuksia palvelukeskuksen perustamiseen liittyen henkilöiltä, jotka olivat mukana alkuvaiheessa. Kiitos heille kaikille hyvin tehdystä työstä. Meidän on organisaationa aina hyvä tietää ja ymmärtää, miten ja miksi tähän on tultu.



EVERSTI (EVP.) TIMO VIINIKAINEN
JOHTI PALVELUKESKUKSEN PERUSTA-
MISEN JA TOIMI PALVELUKESKUKSEN
ENSIMMÄISENÄ JOHTAJANA VUOSINA
2015 – 2017

Kaikki alkoi Puolustusvoimien uudistuksesta

Kuten aiemminkin, Puolustusvoimien toiminnan muutos tapahtui askeleittain. Ja kuten aiemminkin, ohjaavana voimana oli kustannusten nousu. Erityisesti tämä näkyi normaaliolojen hallinnolliseen toimintaan käytettävien varojen osuuden nousuna, mutta tosiasiasa kaikki kustannukset kohosivat. Ratkaisuvälikoimakin oli tuttu jo aiemmista muutoksista: muutetaan organisaatiota, vähennetään joukko-osastoja. Paitsi ettei tällä kertaa tyydyttykään siihen.

Puolustusvoimien uudistusta (PVUUD) suunnittelemaan oli perustettu Työryhmä 15. Ryhmän tavoitteena oli virtaviivaistaa ja tehostaa koko Puolustusvoimien organisaatiota ja puuttua myös vanhoihin toimintatapoihin. Tälläkin kertaa havaittiin, että organisaatiot edellyttävät toimiakseen tietyt hallinnon rakenteet, mutta kun ne on muodostettu, samalla henkilömäärällä voidaan tukea myös suurempia koko-

naisuuksia. Seurauksena on pienten joukko-osastojen lakkauttaminen ja henkilöstön siirtäminen suurempiin. Niinpä yli kahdestakymmenestä hallintoyksiköstä luovuttiin, jäljelle jäi 33. Poikkeuksena aiempiin uudistuksiin, päätettiin keskittää myös tukitoiminta omaan yksikköön ja pyrkiä sitä kautta "suurtuotannon etuihin". Esitettiin ajatus hankintojen ja logistiikan palveluiden keskittämiseen puolustushaaroista yhteen

logistiikkakeskukseen sekä hallinnollisten tukipalveluiden keskittämisestä hallinnon palvelukeskukseen. Luojan lykky, että nimeksi tuli jotain muuta – jos vokaalianeeminen PVPALVK on lyhenteenä kömpelö, ei HALPAKE olisi ollut yhtään mairittelevampi.

Työryhmä 15:n tekemä strategia jalkautettiin eri puolustushaaroille, toimialoille ja hallintoyksiköille jatkosuunnittelua varten. Tuusulassa oleva Täydennyskoulutus- ja kehityskeskus katsottiin luonnolliseksi "emoksi" tulevalle palvelukeskukseen, sisältyihän siihen jo ennestään Oppimis- ja kuvapalvelut, täydennyskoulutuskeskus sekä (tietohallinnon) kehittämisosasto. Suunnittelun lähtökohtanakin oli palvelukeskuksen perustaminen Tuusulaan. Vaikka täydennyskoulutus päättyi lopulta osaksi Maanpuolustuskorkeakoulua, muut löysivät paikkansa perustettavasta keskuksesta.



Palvelukeskuksen johto ja yksiköiden johtajat 2015 – 2020

Johtaja:

1.1.2015 – 31.12.2017 **Viinikainen, Timo**
1.1.2018 – **Holma, Mika**

Apulaisjohtaja:

1.1.2015 – **Nuuja, Jaakko**

Henkilöstöpalveluyksikkö (HENKPA):

1.1.2015 – 31.1.2019 **Teräväinen, Antti**
1.2.2019 – **Pelkonen, Panu**

Talous- ja matkapalveluyksikkö (TAMPA):

1.1.2015 – **Sevón, Veli-Pekka**

Tiedonhallintapalveluyksikkö (TIEHA):

1.1.2015 – 31.12.2016 **Nenonen, Juhana**
1.1.2017 – 31.8.2017 **Jokinen, Janne**
1.9.2017 – 31.12.2017 **Jääskeläinen, Ilkka**
1.1.2018 – 31.12.2018 **Mustonen, Mikko**
1.1.2019 – 31.8.2019 **Koski, Harri**
1.9.2019 – 30.6.2020 **Jääskeläinen, Ilkka**
1.7.2020 – **Toppinen, Mika**

Oppi- ja kuvamateriaalipalveluyksikkö (OKPA):

1.1.2015 – 30.4.2018 **Parviainen, Petri**
1.5.2018 – **Heinonen, Erkki-Tapani**

Perustetaanpa palvelukeskus, mutta minne?

Palvelukeskuksen rooli ja tehtävät eli-
vät suunnittelukaudella 2011 – 2012
voimakkaasti. Talouden tehtävät oli-
vat selkeä keskitettävä kokonaisuus,
henkilöstöpalveluiden sisällöstä oli
erimielisyyttä vielä perustamisen jäl-
keenkin. Oma tehtävänäni oli suun-
nitella tietopalveluiden organisointi,
johon alun perin piti sisältyä myös
nimikkeistökeskus (NIKES). Talvella –
keväällä 2012 määritettiin yksiköiden
alustavat tehtävät ja organisaatioeh-
dotus. Suunnitelmat sisälsivät arviot
muuttuvista toimintatavoista sekä
tarvittavat henkilömäärät. No eihän
se sitten tietenkään käynyt kuten
suunniteltiin. Kaikesta tingittiin.

Valtionhallinnon alueellistamisen
koordinaatioryhmä asetti vaatimuk-
sen, että Puolustusvoimien on sel-
vitettävä eri vaihtoehtoja sijaintipai-
kalle. Vaihtoehtoina Tuusulalle olivat
myös Joensuu, Jyväskylä, Kouvola ja
Kauhava, jotka kaikki olivat menet-
tämässä työpaikkoja uudistuksessa.
Puolustusvoimien esitys oli Tuusula,
mutta puolustusministeri Stefan Wal-
lin vahvisti koordinaatioryhmän esi-
tyksestä kesäkuussa 2012 pääpaikak-
si Joensuun. Ministeri vaihtui, mutta
jätti seuraajalle haasteen, määrittele
pääpaikka? Ongelmana oli erityisesti

Tietohallintoyksikkö, jonka Puolustus-
voimat pyrki pitämään Tuusulassa ja
Tampereella johtuen kriittisestä SAP
osaamisesta. Tämä olisi tarkoittanut
noin 100 henkilön kokoonpanoa
Joensuuhun, muiden jakautuessa eri
toimipaikoille. Lopulta Carl Haglund
määrittä, että Joensuuhun tuli sijoit-
taa 120 tehtävää, joka tarkoitti Tieto-
hallintoyksikön sijoittumista kolmelle
paikkakunnalle.

Perustaminen, normaalia kitkaa

Paikkakunnan muutos aiheutti
uuden ongelman. Kenelle annetaan
tehtävä perustaa uusi laitos? Palve-
lukeskuksesta vastasi Pääesikunnan
henkilöstöosasto, jolla ei yllättäen
ollutkaan asettaa tehtävään henkilöä
suunnitellun henkilön kieltäytyessä.
Apulaisosastopäällikkö Timo Musta-
niemi kysyi tällöin halukkuuttani pe-
rustaa Palvelukeskus, kun olin ”ilmei-
sesti ainoana virassa olevana tehnyt
sellaista aiemminkin”. Mietin vaimoni
kanssa yön yli ja aamulla ilmoitin ole-
vani käytettävissä.

Aloitin syksyllä 2012 Pääesikunnan
henkilöstöosastolla tehtävänä PV-
PALVK perustamisen johtaminen.
Olin ainoa tehtävässä päätoimisena
toimiva, työpisteekseni määritettiin
F-rakennuksen välinevarasto/siivous-

komero – voisi kai alkaa huonom-
minkin? Keväällä 2013 päätoimiseksi
suunnitteluryhmään nimettiin Satu
Tuupanen, Veli-Pekka Sevón ja Jaak-
ko Nuuja. V-P oli ollut mukana ta-
louden suunnittelussa alusta alkaen.
Jaken tunsin edellisestä perustamis-
tehtävästä ja pyysin mukaan suunnit-
telemaan ja järjestelemään hallinnon
toteutusta. Satun saimme henkilös-
töosastolta avustajaksemme hänen
ilmoittauduttuaan halukkaaksi muut-
tamaan Joensuuhun.

Palvelukeskuksen toimipaikaksi Joen-
suussa oli alun perin tarjottu poliisilta
vapautuvaa toimipaikkaa Lehmossa.
Onneksi näin ei sitten käynyt – il-
meni, että tilat vapautuisivat arviolta
vasta 2016, kun tarve oli jo 2014
alussa. Joensuun kaupunki ja lähi-
kunnat tulivat tässäkin hyvin vas-
taan tarjoten vaihtoehtoisia kohteita.
Tiedepuisto oli suosikkimme alusta
alkaen – toimitilat olivat hyvässä yh-
teisössä muokattavissa tarpeisiimme
ja sijainti keskustan lähellä olisi rep-
pureille helpompi. Kun tammikuussa
2013 järjestimme yhdessä Joensuun
kaupungin, JOSEKin ja Maakuntalii-
ton kanssa Palvelukeskukseen suun-
nitellulle henkilöstölle tutustumis-
matkan Joensuuhun, ei päätöstä oltu
vielä tehty.

Työtä osaajille

Prosessien suunnittelu jatkui kiivaa-
na vuoden 2013 aikana. Toimintojen
keskittäminen tarkoitti tuettaville
yksiköille toiminnan ulkoistamista
jonnekin maailman ääriin. Vastustus
oli voimakasta, tarkoittihan muutos
myös henkilöstön siirtoja tai huo-
nommassa tapauksessa irtisanomi-
sia. Prosessin toimivuudelle esitettiin
myös epäilyjä – pelkona oli, että Pal-
velukeskuksen epäonnistuuessa tehtä-
viä palaa takaisin. Näihin haasteisiin
pyrittiin valmistautumaan henkilös-
tövalinnoilla ja rekrytoinnilla. Ensimmäiset

rekrytoinnit tehtiin syksyllä
2013, jonka lisäksi tiedettiin vuoden
vaihteessa saatavan lakkautettavasta
Pohjois-Karjalan Prikaatista lisähenki-
löstöä.

Uskottavuuden lisäämiseksi proses-
sien kehittelyyn osallistutettiin asia-
kasorganisaatioita. Tavoitteena oli
pilotoida kaikki uudet palvelut en-
nakkoon, jotta toiminnan aloittami-
sesta 2015 ei tulisi liian töksähtävää.
Matkapalvelujen pilotointi aloitettiin
jo helmikuussa 2014. Vuoden aikana
pilotointi lisääntyi ja samalla lisääntyi
myös henkilöstömäärä. Vaikka palve-

lukeskus ei ollutkaan täysvahvuinen
tammikuussa 2015, oli se riittävä
ylläpitääkseen jo pilotoinnissa käyn-
nistettyä palvelutoimintaa.

Matka Puolustusvoimien palvelukes-
kuksen perustamiseen oli haastava,
mutta antoisa. Mukana olleille ja
matkalle liittyneille kiitokseni hie-
noista hetkistä yhdessä. Keskeisenä
haasteenamme oli ennen kaikkea
luottamuksen rakentaminen sekä
tuleviin asiakkaisiin että myös omalle
henkilöstölle – olimme aloittamassa
jotain täysin uutta.



Faktoja palvelukeskuksesta

- Puolustusvoimien palvelukeskus aloitti toimintansa 1.1.2015.
- Palvelukeskus tuottaa sille käskettyjä puolustusvoimien yhteisiä tukipalveluita.
- Päätoimipiste on Joensuussa. Muilla paikkakunnilla henkilöstöä Tuusulassa, Tampereella ja Mikkelissä.
- Kokonaisvahvuus noin 200 henkilöä.
- Perustamisen yhteydessä Joensuuhun käskettiin sijoittaa 120 virkaa.
- Perustamisen yhteydessä Joensuussa toimitilat löytyivät silloisesta Joensuun Tiedepuistosta.
- Puolustusvoimauudistuksen yhteydessä perustettuun palvelukeskukseen siirrettiin toimintoja ja henkilöstöä mm. Maavoimien materiaalilaitoksesta, Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksesta ja Maanpuolustuskorkeakoulusta. Henkilöstöä rekrytoitiin erityisesti Joensuuhun runsaasti myös puolustusvoimien ulkopuolelta.
- Perustamisvaiheessa puolustusvoimissa muutoksen kohteena olevaa henkilöstöä pyrittiin sijoittamaan tehtäviin, joihin heillä oli aiemman koulutus- ja työkokemuksen perusteella parhaimmat valmiudet. Osa tehtävistä täytettiin puolustusvoimien sisältä hakumenettelyllä.
- Lakkautetusta Pohjois-Karjalan Prikaatista siirtyi Palvelukeskuksen Joensuun toimipisteeseen henkilöstöä sekä legendaarinen Vonkamies-patsas, jonka jalustan laattaan kaiverretaan vuoden työntekijän nimi.



TRADENOMI JOHANNA
JUVONEN ALOITTI PALVELU-
KESKUKSEN RUNGOS-
2014 JA ON TOIMINUT
TALOUSPÄÄLLIKKÖNÄ
2015 ALKAEN

Prikaatista palvelukeskukseen

Saadessani tämän juttupyynnön, kirjoittaa meidän yhteiseen lehteen hiukan historiansiipien havinaa otsikolla ”Prikaatista palvelukeskukseen” ottamalla mukaan silloisen luottamusmiehen näkökulman en ollut ihan varma mihin tulin suostuneeksi.

Todellista historiansiipien havinaa tästä meinasikin tulla, kun kirjoitin auki tapahtumia prikaatin, niin siis nyt puhutaan Pohjois-Karjalan Prikaatista, lakkauttamispäätöksestä siihen hetkeen, kun Joensuussa hämmästelimme uusia sähköpöytäme ja olimme aika lailla uuden edessä. Teksti vilisi numeroita: päivämääriä, henkilöstömääriä ja lukemattomia huomautuksia siitä, kuinka usein piti lähettää mini-CV, osoittaa kiinnostusta kaikkiin mahdollisiin tehtäviin, maininnat lukuisista keskusteluista edustettavien kanssa ja luottamusmiesten ja prikaatin henkilöstöjohdon tapaami-

sista ja välillä kovaaäänisistä keskusteluistakin.

Sitten mietin uudestaan, kertoisin-ko miltä meistä prikaatilaista tuntui matkalla palvelukeskuslaisiksi? Sen verran on historiansiipien havinaa kerrottava, että ihan alkuun prikaatin siviiliväestä neljälle löytyi puolustusvoimauudistuksessa töitä, luottamusmiehenä minulla oli edustettavana yli kymmenkertainen joukko. Tunnelmat eivät siis alkuun olleet kovinkaan riemukkaat. Prikaatin varaluottamusmies Romppasen Hannu sen MTV3:n aamutv:n lähetyksessäkin kertoi, että niillä

keneltä löysivät aamulla kirjekuoren pöydältä ei ”mieli mettä keittänyt”. Ne kirjekuoren löytäneet eivät päässeet jatkoon tässä puolustusvoimauudistuksessa. Osalle siinä tuli kiitos pitkästä PV:n urasta aika koruttomasti. Näissä tilanteissa mietin teimmeko tarpeeksi? Tosin luottaen prikaatin silloisen henkilöstöpäällikköön tiesin, että tarpeeksi tehtiin.

Helmikuun 2012 tiedotustilaisuudessa kerrottiin ensin, että Puolustusvoimien palvelukeskus perustettaisiin Tuusulaan. Palvelukeskuksen sijoituspaikkakunnasta käytiin sitten vielä erilliset väännöt Kouvolan ja Joensuun välillä. Päätöksen jälkeen meille kerrottiin kyllästymiseen asti, että se oli silloisen puolustusministerin henkilökohtainen tahtotila. Ei Puolustusvoimien, eikä Puolustusministeriön tahtotila, vaan nimenomaan saman ministerin,

joka oli käynyt meillä prikaatissa kertomassa meidän pärjäävän ehdottomasti, kun työkalupakissa on hyvät työkalut ja olemme tottuneet työskentelemään ulkotiloissa. Tämän kertominen meille vei vähän iloa siitä, että olisi mahdollisuus työllistyä palvelukeskukseen.

Olimme siis varovaisen onnellisia ja tyytyväisiä siitä, että varsin monelle prikaatin siviileistä löytyi töitä palvelukeskuksesta. Osa iloitsi enemmän, osa vähemmän ja oli myös niitä, jotka siinä vaiheessa ilmoittivat, että kiitos ei.

Meillä oli omat epäilyksemme ja emme ehkä osanneet ensimmäisen tiedon jälkeen olla tyytyväisiä siihen, että ”paikka on”, vaan jokainen halusi tietää tarkemmin minkälaiset tehtävät odottavat? Puhuttiin sijotusrankingista ja tasoista ja vaikka mistä – koska vaan voi tulla sinua parempi, joka menee heittämällä sinun ohi! Miten kerrot tämän luottamusmiehenä henkilölle, joka on tehnyt elämäntyönsä PV:ssä, joka ei ehkä pääsekään siihen tehtävään, johon haluaa ja jonka hallitsee? Kerrot sen suoraan. Itkuiltakaan ei keskusteluissa vältytty.

Tiedepuistolla juuri remontoitujen tilat tekivät tietysti hyvän vaikutuk-

sen, sitten kun sinne asti olimme päässeet – pitää muistaa olimme siinä kaikkien mini-CV, rankinginlisten yms. keskellä olleet osaltamme mukana lakkauttamassa yhtä joukko-osastoa – sekään ei ole ihan yksinkertainen juttu.

Mietimme milloin voi ja pitää päästää irti menneestä? Uskallanko täysillä heittäytyä tähän uuteen? Osaanko minä?

Ravistelimme siis irti aiemmista toimintatavoista ja tähän meitä kyllä varsin voimakkaasti kehoitettiinkin. Muista mukanaamme tuomista asioista ja kokemuksista emme halunneet luopua, emmekä olla puhumatta niistä, vaikka sitäkin suositeltiin. Urheilussakin mainitaan kasvattajaseura ja seurat, joissa on pelannut, eikä niistä kielletä puhumasta. Ja olisihan se ollut jo menneisyytensä kieltämistäkin, johon ei ollut pienintäkään syytä.

Prikaatissa oli ollut hyvä me-henki ja yhteiset kokemukset lujittivat joukkoa entisestään ja kyllä me toisistamme haimme voimaa palvelukeskuksen alkumetreillä, kun meihin suoraan sanottuna suhtauduttiin ammatillisesti epäilevinä – korpivaruskunnasta tulleet, osaatkohan ne mitään? Huumori tuli

avuksi tässäkin, vitsailimme itsekin, että nythän työpäivän aikana näkee jopa ihmisiä

Yhdistävänä eväänä prikaatilailla oli mukanaan myös hyvä työmoraa- li, asia jota ei ehkä tule arkipäivässä niin miettineeksi. En minäkään ollut sitä miettinyt, ennen kuin eräs henkilö tästä mainitsi ja muistutti: ”... prikaatista tulleilla on hyvä työmoraa- li, siitä kannattaa pitää kiinni ja toimia sen mukaan...”. Työmoraali ja vanha slogan ”Kollaa kestää” ovat hyvä pari yhdessä, ja kyllä työmoraa- liin oikein hyvin käy myös ”Palvelua ja asennetta”.

Ja kyllä, kyllä meille kävi hyvin – osaamme olla tästä mahdollisuudesta kiitollisia, mutta haluamme uskoa myös sen, että omilla ansioillamme olemme tässä joukkueessa mukana.

Välillä vähän menneeseen haikaillen ja kaivaten olemme oppineet tuntemaan palvelukeskuksen uudeksi joukkueeksemme ja nyt muutaman vuoden jälkeen on aika hyvä tunne siitä, että on saanut kuulua ns. aloituskokoonpanoon. Mutta, edelleen on ikävä säännöllisesti kuultua live-ä soitettua marssimusiikkia!

”....Työhön, työhön nuoret sotijat Taistoon, taistoon miehet uljahat...”



KAPTEENI (EVP.)
MIKA HIETANEN TOIMI
PALVELUPÄÄLLIKKÖNÄ
2014 – 2018

Näin sen muistan!

Palvelupäällikön näkökulma vuoteen 2014

Sain helmikuussa 2020 pyynnön kirjoittaa Puolustusvoimien palvelukeskuksen perustamisesta palvelupäällikön näkökulmasta. Harmittelin silloin kalenteriarkistoni supistamista vuonna 2019. Arkistoni olisi ulottunut aikaan ennen vuotta 2014. Kirjoittaessani tätä kuvausta, olisivat kalenterini toimineet hyvänä muistin tukena. Nyt tukeudun ainoastaan muistiini ja mielikuviini ajasta yli viisi vuotta sitten.

Valmistautuessani siirtymään Puolustusvoimien Johtamisjärjestelmäkeskuksesta Puolustusvoimien palvelukeskuksen runkoon vuoden 2013 lopulla, onniteltiin minua tervemenneeksi uuteen organisaatioon. Voisin aloittaa työt puhtaalta pöydältä ilman vanhaa taakkaa – ”tee makkara mieleiseksi” minua kannustettiin. Vuoden 2013 syksyllä oli esimieheni sopinut, että voisin käyttää työajastani joitakin päiviä viikossa Puolustusvoimien

palvelukeskukseen kohdistuvaan työhön. Vuoden lopulla kiireisintä aikaa eletessä Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksessa sopimus ei ollut toteuttamiskelpoinen. Sen verran ehdin valmistautua ennalta tehtävään, että tunnistin tuleviksi tehtävikseni laatia palveluluettelo, kehittää (itse)palvelukanaava sekä ottaa käyttöön erilaisia prosesseja ja jalkauttaa ne Puolustusvoimiin. Kenties rahaakin tarvittaisiin?

Vuosi 2014 avautui loppiaisen jälkeen eteeni Puolustusvoimien palvelukeskuksen rungossa tyhjänä tietokoneen näyttöruutuna. Listasin itselleni asioita, jotka on saatava vuoden 2015 alkuun mennessä tehdyksi. Samalla hahmotin Puolustusvoimien palvelukeskukseen palvelutuotannon laajuuden ja tustuin palvelutuotannon yksiköihin, niiden tehtäviin ja vähitellen lisääntyvään henkilöstöön neljällä tai viidellä paikkakunnalla, laskentatavan mukaan. Edellisenä vuonna tunnistamani asiat muodostivat työn rungon ja tärkeysjärjestyksen sekä antoivat perusteet aikataululle ja työn eri vaiheille. Kaikkien asioiden yksityiskohtia en osannut siinä vaiheessa vielä huomata tai niitä en voinut edes nähdä.

Edellisenä syksynä tunnistetuille tehtäville ja niiden toteutusperiaatteille olin saanut jo syksyllä 2013 Puolustusvoimien palvelukeskuk-

Palvelutuotannon lyhyt sanasto (vapaasti käännettynä)

CISSI (Communication and information system support interface) = palvelupyyntökanava

ITSM (Information Technology Service Management) = tietotekniikkapalveluiden hallinta

SRM (Service Request management) = palvelupyyntöjen hallinta

ITIL (Information Technology Infrastructure Library) = kokoelma käytäntöjä IT-palveluiden hallintaan ja johtamiseen

JHS174 = Julkisen hallinnon ICT-palveluiden palvelutasoluokitus

Incident management = palvelupoikkeaman hallinta

SLA (Service Level Agreement) = palvelutasosopimus

SPOC (Single Point Of Contact) = keskitetty yhteydenottopiste

sen rungon johtajan hyväksynnän, ainakin suullisesti. Lähtökohdaksi otin toiminnassani periaatteen, ”mitä on jo olemassa ja jos se vain suinkin tukee tulevaa toimintaa ja on käyttökelpoinen”, sitä käytetään. Työtä oli paljon tehtävänä, työmiehiä ja aikaa vähän. Tästä lähtökohdasta lähdin viemään vastuullani olevia asioita eteenpäin. Onneksi en joutunut urakkaa tekemään yksin, vaan apuvoimia oli saatavilla. Vastuullani olevien töiden eri vaiheisiin osallistuivat kaikki Puolustusvoimien palvelukeskuksen rungon palveluyksiköt useaan otteeseen erilaisilla kokoonpanoilla. Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksen palveluyksiköstä osallistui työhön henkilömäärältään vaatimaton joukko, mutta innostuksella, laadulla ja osaamisella se korvasi lukumääränsä monin ver-

roin. Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskus vaikutti ratkaisevasti siihen, että palvelutuotannon tarvitsemat työkalut saatiin valmiiksi ajoissa. Lisäksi yhteistyössä Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksen kanssa ohjattiin ja koulutettiin ITSM työkalun (Information Technology Service Management Tool) toimittajaa CGI Finlandia ymmärtämään Puolustusvoimien palvelukeskuksen tarpeet ja tavoitteet. Pääesikunnan henkilöstöosasto seurasi työn etenemistä. Siis ihan yksin ei oltu – suuri kiitos kaikille osallistujille vielä näin jälkeenpäin.

Vuoden 2014 työskentelyä Puolustusvoimien palvelukeskuksen rungossa hallitsivat teemat ”uusi toimintatapa ja keskitetty palvelutuotanto” yhteisten tukipalveluiden saralla. Uutena asiana em. termi-

nologian lisäksi se toi yhteisiin tukipalveluihin liittyvän Tilaaaja – Tuottaja -mallin. Pääesikunta tilasi, Puolustusvoimien palvelukeskus tuotti – asiakkaat käyttivät. Aiemmin palveluiden osalta oli oltu varsin itsenäisiä ja omatoimisia hallintoyksiköissä. Palvelupäällikölle uusi toimintatapa tarkoitti palveluluettelon rakentamista, palveluiden jakelukanavan valmistelua, sen julkaisua käyttäjille sekä palvelutasoista sopimista, palvelutuotannon sujuvuuden seuraamista ja raportointia.

Palveluluettelo on palvelutuotannon perusta. Se on luettelo palveluista, joita palveluntuottaja tuottaa asiakkailleen palveluluettelossa ilmoitetuissa rajoissa. Palvelutuotantoa ja palveluluetteloa rakennettaessa huomattiin heti tarve erottaa loppukäyttäjälle suunnatut

palvelut hallintoyksiköiden asiantuntijoille suunnatuista palveluista. Palveluluettelo saatiin Puolustusvoimien palvelukeskuksen rungon palveluyksiköiden kanssa rakennettua valmiiksi vuoden 2014 kesään mennessä. Malli palveluluetteloon lainattiin Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksesta. Palveluluetteloon pyrittiin kirjoittamaan tiivis kuvaus palvelusta. Kuvauksella pyrittiin kertomaan, kuinka palvelu saadaan käyttöön ja mitkä ovat palvelutuotantoon liittyvät rajoitteet, mikäli niitä on, sekä palvelukohtainen palvelulupaus. Se, että yksi sektori tuotti yhtä palvelua, johti siihen, että organisaatorakenne määritteli tuotettavat palvelut ja antoi niille nimet. ”Palvelu per sektori” - yleistäen.

Yksiköiden kirjoittamien palveluiden kuvauksien jälkeen tehtäväkseni jäi esitys- ja kieliasun yhtenäistäminen. Onnistuin siinä vaihtelevasti. Kun palveluluettelo oli saatu valmiiksi, oli palvelutuotannon selkänaja olemassa. Toivottua ”pitälistä” palveluluettelosta ei kuitenkaan tullut, kenties palvelukanavan osalta oltiin sitä toivetta lähempänä. Loppukesällä ja syksyllä 2014 palveluluettelosta pyydettiin lausuntoa Pääesikunnasta pariin otteeseen. Palveluluettelo loppusyk-

systä hyväksyttiin tilaajan ja tuottajan allekirjoittamana asiakirjana. Sopimus julkaistiin silloiseen Torni-portaaliin. Havaintoni palveluluettelosta oli, että se vastasi tilaajan tahtotilaa riittävästi. Miten asiakas saa käyttöönsä palveluluettelomme vaivasi jo tuolloin mieltäni. Vierähti muutama vuosi ennen seuraava vaihetta ja sähköistä palveluluetteloa. Uskon sen palvelevan asiakasta paremmin.

Mittaluokkaa suurempi työ olikin keskitetyn palvelutuotannon vaatimat työkalut. Niiden kehityksen kanssa vierähti useampikin vuosi ja vuosien päästä lopputulos yllätti ainakin palvelupäällikön. Alku oli vaatimaton verrattuna siihen, mitä joidenkin vuosien kuluttua saavutettiin.

Alkukeväästä 2014 otin yhteyttä Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksen palveluyksikköön. Tiedustelin, miten käyttäjille voitaisiin julkaista Puolustusvoimien palvelukeskuksen palvelupyyntöjä SRM konsolissa. Tämä johti kesän 2014 aikana, että käynnistettiin yhdessä tiedonhallintapalveluyksikön, Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksen palveluyksikön ja CGI:n kanssa projektin, jolla CISSI:n SRM konsolin ulkoasua uudistettiin

niin paljon kuin se vain oli mahdollista. Tavoitteena oli julkaista käyttäjille ulkoasultaan uudistunut CISSI vuonna 2015, kun Puolustusvoimien palvelukeskus aloittaa palvelutuotannon virallisesti ja Puolustusvoimauudistus on valmis.

Uudistetun ulkoasun lisäksi SRM konsolin rakenteeseen ja ryhmitelyyn tehtiin pieniä muutoksia ja lisäyksiä tarkoituksena selkeyttää ja helpottaa työkalun käyttöä. Palveluluettelosta pyrin tunnistamaan ne osat palvelutuotantoa, jotka voitiin tarjota lomakkeena palvelukanavassa. Palvelukanava nähtiin verkko-kaupan kaltaisena sivustona, jossa käyttäjän tarve määrittelee julkaittavat palvelutuotannon lomakkeet. Tarve huomioidaan lomakkeita joko lisäämällä, olemassa olevia muuttamalla tai poistamalla koko lomake käytöstä tarpeettomana. Tässä asiassa riitti tuleville vuosille työtä. Uskon kehitystyön tarjonneen käyttäjälle vuosien jälkeen varsin kehittyneen ja monipuolisen työkalun pyyntöjen tai ilmoitusten tekemiseen ja käsittelyn etenemisen seuraamiseen.

SRM työkalun osalta tavoitteeni oli, että yhtä ja samaa yksikertaista työkalua käyttämällä, käyttäjä toimittaa mahdollisimman monen-

laisia työpyyntöjä asiantuntijoille ratkaistavaksi. Käyttäjän ei tarvitse tietää kuka tai ketkä ja missä pyyntö käsitellään ja lopulta ratkaistaan. Pyyntö lopullisesta syystä ei käyttäjän välttämättä aina tarvitse olla varma. Laaja joukko eri toimialojen asiantuntijoita käyttää samaa työkalua. Pyyntö voidaan ohjata oikealle tukiryhmälle pienen ”harhapolun” jälkeenkin. Pyyntö syy ja ratkaisu voi tässä tapauksessa olla aivan jotain muuta kuin mitä asiakas on itse luullut. Sama laatu ja palvelutaso kaikille - tasapuolisesti.

Palvelukanavan tavoitteena oli myös mahdollistaa kaksisuuntainen tiedonsiirto asian käsittelyn aikana käyttäjän ja asiantuntijan välillä. Pyrkimykseni oli edistää työkalulla pyyntöön liittyvän tiedon eheyttä. Tavoite oli, että kaikki merkittävä tieto oli asiaa käsittelevien asiantuntijoiden käytössä pyyntöä käsiteltäessä ja ratkaistaessa. Asiakas saa pyyntöönsä vastauksen siinä kanavassa, minne pyyntö on jätetty käsiteltäväksi. Lisäksi sähköposti toimitetaan käyttäjälle ilmoituksena ratkaistusta pyynnöstä. Tätä kaikkea tavoiteltiin – ”yhden luukun periaate”!

Palvelupäällikön tärkeimmät tehtävät perustamisen yhteydessä

- palveluluettelo
- palvelukanava (itsepalvelu)
 - lomakkeet palvelutuotannon tarpeisiin
 - auttava ohjeistus palvelukanavan käyttöön
- ITMS työkalun käyttöönotto yhteisten tukipalveluiden osalta
 - CISSI:n (myöhemmin PVCISSI) tarvittavan organisaation ja tukiryhmärakenteen luominen
 - Puolustusvoimien eri toimialojen asiantuntijoiden kerääminen ja liittäminen rakennetun organisaation eri tukiryhmiin
 - tarvittavan työnohjausautomaatiikan rakentaminen palvelukanavan lomakkeisiin vaadittuine näkyvyysrajoituksineen
 - teknisen palveluluettelon rakentaminen tarvittavine kategorioineen palveluiden tarkemman luokittelun perusteeksi
 - palvelulupausten (SLA, Service Level Agreement) yhdistäminen palvelukanavassa tarjottuihin lomakkeisiin ja niihin liittyviin palveluihin
 - kouluttaminen (CISSI sekä SRM- konsoli (Service Request Management – palvelukanava - itsepalvelu)) ja koulutus- ja ohjemateriaalin laatiminen sekä koulutusaikataulun luominen
- palvelutuotannon vuosineljännesraportoinnin suunnittelu ja valmistelu vuodelle 2015
- palvelutasosopimuksen valmistelu yhdessä Pääesikunnan henkilöstöosaston kanssa
- valmistautuminen Puolustusvoimien palvelupisteen 1-tason (1-taso = asiakasrajapinta, SPOC: Single Point Of Contact) siirtymiseen Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksesta Puolustusvoimien palvelukeskukseen ja sen toiminnan sovittaminen uuteen ja muuttuneeseen tilanteeseen

Saman aikaisesti, kun palvelukanavan kehitystyö alkoi kesällä 2014, käynnistettiin ITSM työkalun kehittäminen. Kehittämiseen kuului hieman yllättäen syksyllä tullut CISSI:n version nostaminen. Varsinainen valmistelu ja kehitys työkalun osalta käsitti Puolustusvoimien tukiorganisaation rakentamisen Puolustusvoimien palvelukeskuksen palvelutuotantoa varten, teknisen palveluluettelon kehittämisen ja palvelukeskuksen palveluiden kategorioiden luomisen sekä palveluluettelossa määritettyjen palveluluopausten (SLA) liittämisen tunnistetuihin palveluihin.

ITSM työkalu ja palvelukanava keskitetyn palvelutuotannon toimintamallissa oli toiminnallisesti rakennettu yhteen. Palvelukanavan kautta syötetään tehtäviä ja ITSM työkalussa asiantuntija käsittelee ja ratkaisee ne. Asiakkaalla halutessaan on osittainen näkymä työn etenemiseen ja sen vaiheeseen. Keskitetystä Puolustusvoimien palvelukeskuksen palvelutuotannosta huolimatta oli palvelutuotannossa prosessiosuuksia, jotka alkoivat hallintoyksikön omasta tukipalvelusta. Hallintoyksiköiden palvelutuki oli siis joiltakin osin rakennettu Puolustusvoimien palvelukeskuksen palvelutuotannon sisälle. Hal-

lintoyksiköstä tarvittaessa pyyntö ohjattiin Puolustusvoimien palvelukeskuksen keskitetyn palvelutuotannon käsiteltäväksi. Tämä oli yksi syy Puolustusvoimien tukiorganisaatorakenteen muodostamiselle kaikessa laajuudessaan. Tähän liittyi esimerkiksi yhdenmukainen ja looginen tukiryhmien nimeämisen periaate. Riittävän laajalla tukiryhmien jäsenten lukumäärällä puolestaan pyrittiin mm. erilaisten poissaolojen vaikutukset eliminoimaan palvelutuotannossa ja takaamaan viivytyksetön asiankäsittely. Toki lähtökohtana nopealle asiankäsittelylle oli asiakkaan tarpeeseen tehty oikea lomakevalinta palvelukanavassa – monesti siinä käyttäjä onnistui.

Yhdessä tiedonhallintapalveluyksikön, Puolustusvoimien Johtamisjärjestelmäkeskuksen palveluyksikön ja CGI:n kanssa rakennetut lomakkeet ja työnohjaussäännöt testattiin, korjattiin ja testattiin uudestaan usean henkilön toimesta myös ristiin. Kun vuodenvaihe 2014/2015 koitti, oli työkalu niin valmis, että se voitiin julkaista. Käyttäjille oli tarjolla noin kaksikymmentä valmista lomaketta. Palvelutuotannon osittaisessa pilotivaiheessa syksyllä 2014 ei lomakkeita kuitenkaan ollut julkaistu ja

siten palvelutuotannon pilotit eivät olleet aivan sellaisia kuin palvelutuotannosta vuoden 2015 kuluessa muodostui.

ITSM työkalun ohje- ja koulutusmateriaalin valmistelu käynnistyi loppusyksystä 2014. Se johti n. 60 diaan ja reilun tunninmittaiseen tehopakettiin. Aineistossa asiantuntijalle annettiin perusteet ITIL- tapahtumanhallintaprosessista (Information Technology Infrastructure Library), työkalun ominaisuuksista ja tapahtumanhallintaan liittyvästä peruskäytöstä (incident management). Lisäksi aineisto toimi itseopiskelumateriaalina. Palvelukanavan osalta oletin, että käyttäjät lähes neljän vuoden käyttökokemuksella johtamisjärjestelmäpalveluista, selviävät ilman erillistä ohjeistusta. Oletus osui osittain oikeaan. Myöhemmin palvelukanavan käytön perusohje lisättiin palvelukanavan avausikkunaan helpotamaan työkalun käyttöä. ITSM -työkalun koulutus oli palvelupäällikön vastuulla, palvelupisteen 1-tason osallistuen siihen osittain. Tämä tarkoitti ITSM työkalusta ai-noastaan Incident management konsolia. Tarkoitukseni oli, että Puolustusvoimien palvelukeskuksen palveluyksiköt koulutetaan vuoden 2014 puolella, mutta tämä ehdit-



Palvelupäällikkö ja johtaja suunnittelemassa 2016.

tiin toteuttaa vain osittain. Puolustusvoimien hallintoyksiköiden koulutuksen vuoro oli vuoden 2015 tammikuun alussa, samoin myös Puolustusvoimien palvelukeskuksen. Tammikuun alussa 2015 yhden kalenteriviikon aikana, viitenä päivänä, järjestettiin kaksi koulutustapahtumaa päivässä VTC- tilaisuuksina. Tunnin koulutus ei ensimmäisillä kerroilla riittänyt, vaan siihen varattu aika ylittyi hieman. Syksyllä 2014 lähetetystä koulutuskäskystä huolimatta, eivät kaikkien toimialojen asiantuntijat Puolustusvoimissa tunnistanee tarvetta koulutuk-

seen. Tällä asialla oli omat vaikutuksensa.

Käyttäjille tarjottiin mahdollisuutta omatoimiseen harjoitteluun CISSI:n kehitysympäristössä. Sen käytössä oli omat rajoitteensa. Kehitysympäristö ei ollut identtinen tuotantoympäristön kanssa ja sen käytössä oli kapasiteettiin liittyviä rajoitteita. Luultavasti sen kapasiteetti ja samankaltaisuus pääsääntöisesti riittivät kaikille halukkaille itseopiskeluun. Vuoden 2015 koulutustilaisuuksista, koulutusaineistosta ja VTC- tilaisuuksista huolimatta,

jouduin vielä vuoden 2016 puolella satunnaisesti pitämään henkilökohtaista ITSM- työkalukoulutusta Lyncissä. Lisäksi laadin puuttuvia pikaohjeita. Työkalun käyttöönoton ja palvelutuotannon ylös nostamisen myötä kiinnostus virisi koulutautumiseen. Monelle käyttäjälle ITSM- työkalun englanninkielinen käyttöliittymä oli aluksi oppimista haittaava tekijä.

Ensimmäinen PVPALVK palvelutuotannon kvartaaliraportti tiedettiin tehtävän Q1/2015 päättymisen jälkeen. Ajatukseni raportoinnista

2014 oli, että CISSlää ja siitä saatavaa dataa käyttämällä, saadaan vaivattomasti suurin osa raportin aineistosta. Raportti pääosin muodustuisi käsin kuvakaappauksia ottamalla ja analysoimalla niitä tekstimuotoon. Raportin perustana olisi ihmisen tekemistä virheistä tai puutteista vapaa tietoaaineisto. Tieto olisi otettuna suoraan tietojärjestelmän tietokannasta. Käsin laskenta voitaisiin pitää palveluyksiköissä minimissä. Tätä tavoiteltiin.

Joidenkin palveluiden osalta optimitinen tavoite toteutuikin, mutta useiden palveluiden osalta tie osoittautui jo ensimmäistä palvelutuotannon raporttia tehtäessä kiveksi. Palvelutuotannon perustues- sa ratkaisuihin ja prosessimalleihin, jotka vaativat käsin laskentaa ja seurantaa. Kaikille ei suunniteltu palvelumalli ja työkalut sopineet. Mittaustarkkuus kärsi ja raportointiaineistoa jopa puuttui.

Loppukesällä 2014 osa Puolustusvoimien palvelukeskuksen runkoa kävi johtajansa johdolla Kuopiossa Puolustusvoimien ruokahuollon esikunnassa tutustumassa heidän käytössänsä olevaan, lupaavalta tuntuvaan raportointiohjelmistoon – Qlikview. Tuo käynti ei johtanut hankintaan, mutta käynnin jälkeen

siemen jäi odotusten vastaisesti itämään. Toki tunnustettakoon, että silloin ei olisi ollut vielä resursseja Qlikview raportoinnin toteuttamiseen. Myöhemmin nähtiin, mitä resursseja laadukkaan raportoinnin tekeminen oikeasti vaatii. Tiedonhallintapalveluyksikön ammattitaito ja osaaminen raportointiaineiston käsittelyssä sekä palvelukeskuksen raporttien ulkoasu ja sisältö saivat myöhemmin osakseen positiivista huomiota Puolustusvoimissa. En voilla myöskään mainitsematta Puolustusvoimien Johtamisjärjestelmäkeskuksen palveluyksikön vaikutusta raporttiemme informatiiviseen laatuun ja ymmärrykseeni raportoinnista. Myöhemmästä raportoinnin automaatiosta ei 2014 vielä voitu kuin haaveilla – toki mahdollisuus oli tunnistettu.

Loppusyksystä 2014 käynnistettiin Pääesikunnan Henkilöstöosaston johdolla palvelutasosopimuksen valmistelu. Palvelutasosopimuksen sisältöä opiskeltiin Pääesikunnan henkilöstöosaston kanssa JHS174 määrittelystä. Puolustusvoimien palvelukeskuksen rungon johtaja sekä palveluyksiköiden päälliköt pääsivät myös osallistumaan aineiston valmisteluun. Valmistelun eri vaiheiden jälkeen, saatiin sopimus juuri joulun 2014 alla allekirjoitet-

tua. Sopimuksen jakelun avulla saatiin uudelleen jaettua liitteenä ollut palveluluettelo Puolustusvoimien hallintoyksiköille.

Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksen palvelupisteen 1-taso siirtyi vuoden 2015 alussa osaksi Puolustusvoimien palvelukeskusta keskellä Puolustusvoimauudistuksen pahinta myllerrystä. Siirron käytännön valmistelujen aika oli vuoden 2014 loppupuolella. Samaan ajankohtaan liittyi myös yhteistyön käynnistyminen syksyllä 2014 Hallinnon Tietotekniikka-keskuksen (HALTIK) kanssa. Tämä tarkoitti palvelupisteen 1-tason toiminnallisen yhteistyön valmistelua Haltikin Help Deskin kanssa sekä erilaisten vastuun rajapintojen tunnistamista. Palvelupisteiden välisen yhteistyön valmistelun ohella oli käynnistynyt Tuve- työasema roll-out pilot. Lisäksi tiedettiin, että suuri joukko ihmisiä Puolustusvoimissa vaihtaa tehtäviään vuoden vaihteessa 2014 – 2015. Käyttövaltuushallintaan kohdistuva kuormitus, jossa palvelupisteen 1- taso oli keskeinen toimenpiteiden tekijä, tunnistettiin.

Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksen palvelupisteen 1-tason nimi muuttui Puolustusvoi-

mien palvelupisteen 1-tasoksi, kun palvelupiste siirrettiin Puolustusvoimien palvelukeskukseen. Palvelupisteen 1- taso Puolustusvoimien palvelukeskuksen organisaatiossa kuului palvelukeskuksen johtajan suoraan alaisuuteen. Palvelupäällikön tehtävään kuului ohjata Puolustusvoimien palvelupisteen 1-tason toimintaa palvelukeskuksen johtajan tahtotilan mukaisesti.

Perehtyminen Palvelupisteen toimintaan ja sen henkilöstöön rajoitui vuoden 2013 syksyllä Tamperelle tehtyyn vierailuun sekä loppuvuodesta 2014 pidettyihin VTC tapaamisiin. Pienessä ajassa syksyllä 2014 koetettiin hoitaa paljon asioita. Palvelupisteen 1- taso organisaatiomuutoksessa toi mukanaan työt ja vastuut Puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskuksesta. Ennen siirtoa Puolustusvoimien palvelukeskukseen oli palvelupisteen 1-tasoa hieman muutettu mm. esimiestoiminnan ja joidenkin henkilöiden osalta.

Palvelupisteen 1-tasolle Puolustusvoimien palvelukeskuksen palvelupäällikkö henkilönä oli luultavasti yhtä tuntematon kuin Palvelupisteen 1-tason henkilöstö palvelupäällikölle. Pidettyjen VTC- tapaamisten sisältöön kuuluivat uudel-

leen esittäytyminen, sillä kaikkia henkilöitä en ollut tavannut. Tilaisuuksissa käsiteltiin uutta hallintoyksikköä Puolustusvoimien palvelukeskusta, uusia toimintatapoja ja Puolustusvoimien palvelukeskuksen tuotantovastuulla olevia palveluja ja sen palveluluetteloa sekä puolustusvoimauudistuksen tuomia muutoksia palvelupisteen toimintaan. Nämä asiat mietityttivät silloin meitä kaikkia. Tämä kaikki tapahtui kasvavan työpaineen alla - onneksi tulevaisuus oli vielä osin kätketty.

Palvelupisteen 1-taso toimi Puolustusvoimien palvelukeskuksessa hajautetusti kahdella paikkakunnalla kuten ennenkin. Palvelupisteen 1-tason mukana siirtyi joitakin määräaikaaisia henkilöitä, joiden työpanos osoittautui puolustusvoimauudistuksen ja käynnistyvän Puolustusvoimien laajuisen työasema roll-outin keskellä ratkaisevaksi. Kovin vähäinen oli se aika, joka muutokseen vuonna 2014 pystyttiin käyttämään, verrattuna siihen tarpeeseen, joka oli olemassa. 2015 Puolustusvoimauudistuksen astuttua voimaan ei ollut enää mahdollisuutta tiketti-, käyttövaltuushallinta- ja puhelin- kaaoksen keskellä paikata edellisen syksyn tekemättömiä töitä – alkoi selviytyminen. Huhti- maaliskuussa

2015 ajauduttiin tilanteeseen, jossa Pääesikunnasta jouduttiin pyytämään lupaa suojata palvelupisteen 1-tason suoritus- ja toimintakyky rajoittamalla palveluaikaa. Lupa siihen saatiin. Palvelupisteen 1- taso lisäresursseineen saatiin pelastettua, mutta tiukalle se meni. Toki muutos työmäärässä oli jo näkynyt loppuvuodesta 2014 kasvavana tiketti- ja puhelumääränä – kuormituksen laajuutta ei pystytty arvaamaan.

Edellä olen tavoitteiden ja tehtävieni kautta pyrkinyt kuvaamaan näkökulmaani vuoteen 2014, osin mennen vuoden 2015 puolelle. Silloiset huolet ja paine tehtävien toteuttamisesta kuitataan tässä esityksessä lauseella tai sivulauseella. Olen kuitenkin pystynyt tätä artikkelia kirjoittaessani uudelleen elämään niitä hetkiä, joita tekstissäni kuvaan. Vuosi oli haastava, työntäyteinen, mutta mielenkiintoinen ja lopulta palkitseva. Esimiehet, heidän tukensa sekä luottamus ja ympärilläni olleet ihmiset mahdollistivat ponnisteluni vuotta 2015 varten.

Palvelua ja Asennetta!

Tunnelmia matkan varrelta

Helsinki 12.1.2015 klo 17.02 | päivitetty 12.1.2015 klo 17.02

Tuusulasta puolustusvoimien media-

Jatkossa esimerkiksi puolustusvoimien opetusvideot ja muu koulutusmateriaali tuotetaan Tuusulassa. Tämän myötä Tuusulaan on siirtynyt 20 puolustusvoimien työpaikkaa.

Puolustusvoimien pienoinen panostus Tuusulaan liittyy puolustusvoimauudistuksen myötä kasarmeja suljettiin ja toimintoja keskitettiin. Puolustusvoimien ympäri maan tukipalvelut "keskitettiin" palvelukeskukseen, jolla on yksiköt neljällä paikkakunnalla.

Tuusulaan tukipalveluista siirrettiin oppimis- ja kuvapalvelut, sekä tietojärjestelmien kehittämis- ja tukipalvelut.

– Oppimis- ja kuvapalveluissa tuotetaan puolustusvoimien oppimismateriaalit, eli opetusvideot, audiotuotantoa, sekä opetusmateriaali kirjallisessa muodossa, eli ohjesäännöistä ja oppikirjoista, avaa puolustusvoimien palvelukeskuksen johtaja Timo Viinikainen.

Oppimis- ja kuvapalvelut – ja niiden siirto Tuusulaan

Eero Mäntylä
YLE Helsinki

Olet lämpimästi tervetullut Puolustusvoimien palvelukeskuksen avajaistilaisuuteen Joensuuhun 15.1.2015

Ohjelma
Klo 16.00-16.45
Tervehdysten vastaanotto eversti Timo Viinikaisen huoneessa.
1-rakennus, 3 krs, Länsikatu 15, Joensuu

Klo 17.00 -19.30
Temple of Challenge, 3A-rakennus, Länsikatu 15, Joensuu

Alkumalja ja tervetuloitovukset
Musiikkia
Puolustusministeriön tervehdys
Joensuun kaupunginjohtajan tervehdys
Puolustusvoimien tervehdys
Palvelukeskuksen kunniamarssi
Cocktail-tilaisuus

**PALVELUA
JA ASENNETTA**

LEHDISTÖTIEDOTE

JULKAISUVAPAA 1.1.2015

Puolustusvoimien palvelukeskuksen avajaiset Joensuussa 15.1.2015

Puolustusvoimien palvelukeskus perustettiin puolustusvoimauudistuksen myötä. Palvelukeskuksen tehtävänä on keventää joukko-osastojen hallinnollisia töitä sekä sen parhaita käytäntöjä koko puolustusvoimien hyödyksi.

Joensuussa palvelukeskuksen päätehtäviä ovat matka- ja ostolaskujen asiattarkastusmenon hyväksyntä. Tämän lisäksi se hoitaa muun muassa Puolustusvoimien rekrytointipalveluun liittyviä toimenpiteitä. Vuoden 2015 alusta lähtien palvelukeskuksen rekrytointipalvelu vastaa keskitetysti siviilihenkilöstön, aliupseerien ja erikoisupseerien rekrytoinnista Puolustusvoimissa. Tiedepuistossa toimiva palvelukeskus on Puolustusvoimien palvelukeskuksen pääpaikka, joten valtakunnallisesti katsottuna kyseessä on merkittävä toimija.

Puolustusvoimien palvelukeskukseen on mahdollista tutustua johdetusti avoimien ovien päivänä 15.1.2015 klo 12.00 - 15.00.

Puolustusvoimien Palvelukeskuksen infopäivät

Ohjelma 29.5.2013

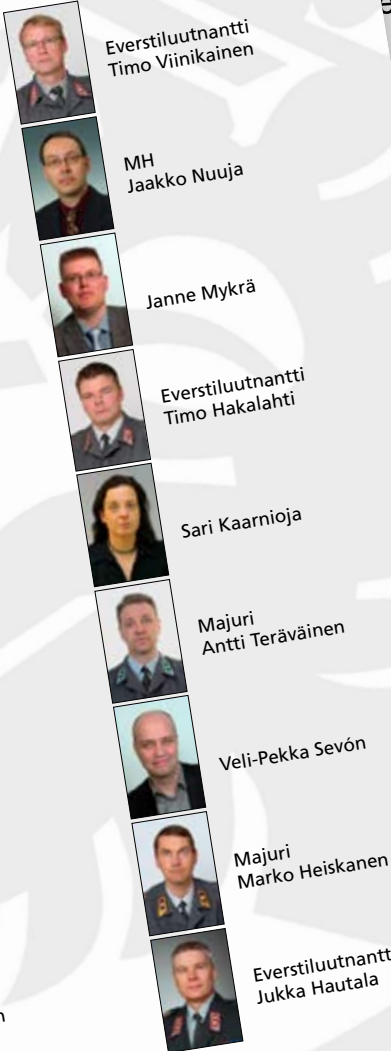
Joensuun toimipaikkaan suunnitellut henkilöt

12.00 Lounas (omakust.), sotilaskoti
13.00 Tilaisuuden yhteinen avaus Auditorio Koivikossa
Evl Timo Viinikainen
»Rekrytointitilanne, Jaakko Nuuja
Kahvi, sotilaskoti
13.45 Joensuun kaupungin asuntotoimisto
14.15 Toimistopäälikkö Juha Huikuri
Yksiköiden johtajien ja henkilöstön esittäytyminen
15.15 »Johto ja Kanslia, Jaakko Nuuja
»Henkilöstöpalvelut, Maj Antti Teräväinen
»Talous- ja matkapalvelut, Veli-Pekka Sevón
Saunomismahdollisuus (myös savusauna)
17.30 Illallinen Taistelukoulun Upseerikerholla
19.00

Ohjelma 30.5.2013

Kaikki palvelukeskukseen suunnitellut henkilöt

08.45 Kahvi, sotilaskoti
09.15 Tilaisuuden avausanat, PEHENKOS Auditorio Koivikko
09.30 Tavoitteet ja tilaisuuden läpiviemi
Evl Timo Viinikainen Auditorio Koivikko
09.45 PV:n asianhallinta 2015
PV:n asiakirjahallintopäälikkö Janne Mykrä
10.05 Palvelussuhdeasiat, PEHENKOS Auditorio Koivikko
11.15 Koulutusasiat
Evl Timo Hakalahti ja Eini Ström
Lounas (omakust.), sotilaskoti
12.00 Yksiköiden johtajien katsaukset Auditorio Koivikko
13.00 »Johto ja Kanslia, Jaakko Nuuja
»Palvelupiste, Sari Kaarnioja
»Henkilöstöpalvelut, Maj Antti Teräväinen
»Talous- ja matkapalvelut, Veli-Pekka Sevón
Kahvi, sotilaskoti
14.15 Yksiköiden johtajien katsaukset jatkuvat Auditorio Koivikko
14.45



PUOLUSTUSVOIMIEN PALVELUKESKUS ESITTÄYTYY

Tervetuloa tutustumaan
Puolustusvoimien palvelukeskukseen!
Johdetut avoimet ovet järjestetään
Torstaina 15.1.2015 klo 12.00 - 14.30
välisenä aikana. Kierrokset lähtevät kootusti
Tiedepuiston ala-aulasta.

**PALVELUA ja
ASENNETTA**



Puolustusvoimat



Avoimen tehtävän tiedot

Tarkastaja (kirjanpito- ja siviilivirka ESJA arviointijärjestelmä)

Työavain 250-378-13

Puolustusvoimat on arvostettu, uudistuva valtion työnantaja, joka tarjoaa monipuolisia ja haasteellisia tehtäviä yli 14 000 työntekijälle eri puolilla Suomea. Tutkimusten mukaan henkilökunnan keskuudessa vallitsee hyvä me-henki, ja Puolustusvoimissa kehitetään jatkuvasti kokonaisvaltaista työhyvinvointia sekä henkilöstön osaamista.

Joensuuhun perustettava Puolustusvoimien palvelukeskus on puolustusvoimiin kuuluva pääesikunnan alainen hallintoyksikkö. Palvelukeskuksen tehtävänä on koordinoida ja järjestää sille määrättyjä puolustusvoimien yhteisiä tukipalveluja (mm. talous- ja matkapalvelut). Palvelukeskus tuottaa tukipalveluja Pääesikunnan määrittämällä palvelutalolla. Palvelukeskus ohjaa ja tukee hallintoyksiköiden hallintopalveluhenkilöstöä, sekä ohjaa osaltaan muita palvelutuotantoon osallistujia.

Palvelukeskuksen asiakkaana ovat kaikki puolustusvoimien joukko-osastot ja mm. kansainväliset operaatiot, ja ulkomailla palvelevat asiamiehet.

Tehtävä on vakainainen, palvelussuhde alkaa 01.10.2013
Hakuaika päättyy 23.09.2013 kello 16:15

Työpaikan tiedot: Puolustusvoimien Palvelukeskus, Joensuu (Kontiolahti), 80100 Joensuu
Virka on viraston yhteinen

Viran/tehtävän kuvaus: Kirjanpito- ja siviilivirka sektorin tarkastajan päätehtävänä on valvoa puolustusvoimien yhteisen kirjanpito- ja siviilivirka prosessin toimintatapamallin toteutumista, prosessin sujuvuutta, oikeellisuutta ja tehokkuutta puolustusvoimissa. Tarkastaja vastaa puolustusvoimien kirjanpitoon liittyvän koulutuksen suunnittelusta. Lisäksi tarkastaja toimii kirjanpito- ja siviilivirka prosessin asiantuntijana, tuottaa prosessiin liittyvää ohjeistusta puolustusvoimille ja osallistuu em. puolustusvoimien yhteisen prosessin kehittämiseen.

Tehtävässä on 616k koeaika.

Puolustusvoimissa muutoksen kohteena olevilla, irtisanomisuhanalaisilla, irtisanotuilla ja takaisinottovelvollisuuden piirissä olevilla, vaatimukset täyttävillä henkilöillä, on etusija täytettäessä puolustusvoimissa avoimia virkoja, viransijaisuuksia ja tehtäviä.

Paperihakemukset: Jaakko Nuuja/ Henkilöstöosasto Pääesikunta PL 919, 00131 HELSINKI
Aiemmin virkaa hakeneet huomioidaan ilman uutta hakemusta.

Helsinki 12.1.2015 klo 7.01 | päivitetty 12.1.2015 klo 7.52

Puolustusvoimien uuden palvelukeskuksen avajaisia vietetään Tuusulassa

Neljään eri kaupunkiin hajautettu puolustusvoimien uusi palvelukeskus aloitti toimintansa vuodenvaihteessa. Tuusulan Taistelukoulun alueella toimii yksiköitä esimerkiksi tiedonhallintapalveluista ja henkilöstöpalveluista. Keskukseen avajaisia juhlitaan maanantaina.



Uusi palvelukeskus on aloittanut toimintansa Tuusulassa. Pääosa

see Joensuussa, mutta sen toimintaa on hajautettu myös Mikkeliin, Tuusulaan.

taistelukoulun alueella Tuusulassa toimii Oppimis – ja kuvapalveluyksikkö hallinta- sekä henkilöstöpalveluista.

ittävä juttu keskilä Uudellemaalle. Täältä on vuosien saatossa viety paljon oten on hyvä, että Taistelukoulun alue on saatu jäämään puolustusvoimien toimii kuitenkin puolustusvoimien ainoa kurssikeskus, sanoo Oppimis – ja alkön johtaja komentaja Petri Parviainen.

ni alueella järjestetään vuosittain yli 300 tilaisuutta. Muina puolustusvoimien nä alueella jatkavat Tiedustelukoulu, Toimintakykyosasto sekä nnon rakennuslaitos.

teesta alkaen alueella työskentelee vakinaisesti noin 80 puolustushallinnon

sai vain osan palvelukeskuksesta

kuksen paikasta väännettiin kättä muutama vuosi sitten ja yhtenä vaihtoehtona oli kuksen sijoittaminen Tuusulaan. Keskukseen arveltiin paikkaavan lakkautetun aruskunnan jättämää työpaikkavajetta. Tuusula menettänyt työpaikkoja myös alisen keskuksen siirtyessä Santahaminaan.

velukeskus päädyttiin kuitenkin lopulta hajauttamaan useaan eri kaupunkiin.

oli oikeastaan varsin hyvä kompromissi. Näin saatiin osaajat jäämään eri unnille, eikä yhteen paikkaan syntynyt suuria rekrytointiongelmia. Taistelukoulun tilat vat hyvin juuri tälle joukolle, eikä enempää olisi varmaan mahtunutkaan, sanoo nen.

ukeskus koordinoi pääesikunnan alaisuudessa puolustusvoimien yhteisiä tukipalveluja. un muassa osallistuu henkilöstön rekrytointiin ja hoitaa laskutusta.



Saija Nironen
YLE Uutiset



EVERSTILUUTNANTTI (EVP.) ANTTI TERÄVÄINEN
JOHTI HENKILÖSTÖPALVELU-
YKSIKÖN PERUSTAMISEN
JA TOIMI SEN ENSIMMÄISENÄ
JOHTAJANA 2015 – 2019

HENKPA ampuu aina kovilla!

Sain taannoin pyynnön kirjata ylös asioita HENKPA:n alkutaipaleelta. Mietin ensin, että mitähän asioita enää edes muistan noista reilun kuuden vuoden takaisista asioista. Oli se vaan sellainen ajanjakso elämässäni, että voisin poikkeuksellisesti todeta, että joitakin päiviä voisin kyllä vaihtaa pois. En nyt kuitenkaan ala niitä painottamaan, sillä ajanjakso HENKPA:ssa oli kaiken kaikkiaan haasteista huolimatta arvokasta ja opettavaista aikaa itselleni.

Olin juuri kokenut työelämäni raskaimmat kaksi vuotta Pohjois-Karjalan Prikaatin lakkauttamisen parissa ja aloitin työt, tai ainakin viranhoidon, 1.1.2014 Pääesikunnan henkilöstöosastoon kuuluvassa palvelukeskuksen rungossa. Lapsellisesti ajatteli, että nyt on hyvää aikaa hengähtää ja opetella uusia hommia seesteisessä vaiheessa, koska ”tiedossa” oli, että varsinainen palvelutuotanto käynnistyy vasta vuoden 2015 alusta toden

teolla. No en voinut olla enempää väärässä.

HENKPA:n palvelutarjotin oli määritelty: Rekrytointi-, palvelussuhdeasunto-, virkistysalue-, palvelussuhdeneuvonta- ja kansainvälisen hallinnon tukipalvelut. Selvä peli - ajattelin, ei puuttunut kuin palveluprosessit, täsmälliset työnkulkukäytännöt, substanssin puolesta ”osaava henkilöstö” ja organisaation toimintakulttuuri. Jos nämä olivat



puutelistalla, niin jotain sentään oli vahvasti esillä – tulevien asiakkaiden (hallintoyksiköiden) muutostavastarinta. Tästä oli hyvä jatkaa osaamisen kehittämistä sillä perinteisellä OIS- menetelmällä (Ota Itse Selvää). Kaikkein mieliinpainuvinta oli henkilöstön suhtautuminen uuteen. Ideoita syntyi ja jokaisella oli mahtava asenne työn tekemistä kohtaan. Koska olimme kaikki samassa veneessä, porukassa syntyi erinomainen me-henki, vaikka taustat niin työelämässä kuin persoonalliset piirteet olivat hyvinkin erilaiset. Tuolloin työskenneltiin vain kolmannessa kerroksessa kaikki yksiköt toistensa lomassa.

Omassa mielessä tuntui hiukan oudolta kuulua nyt ensimmäistä kertaa työyhteisössä etniseen sotilasvähemmistöön, jossa vain muutama työkaveri aloitti asiansa ”Herra majuri”. Oli se 25 vuoden aikainen herroittelu jotenkin tarttunut nahkaan, mutta siitä päästiin kyllä varsin nopeasti yli. Toinen merkittävä muutos oli avokonttori, joka oli uusinta uutta puolustusvoimissa. Onneksi sain oman ”puduaarin”, sillä oikeasti en olisi kyennyt tehtäväni hoitamaan sinällään hienossa avokonttorissa. Todennäköisesti olisin vain häiriköinyt työkavereita ottamalla kantaa tapani mukaan

kaikkean kuulemaani, unohtaen omat työni.

Palveluista ensimmäisenä aloitettiin rekrytointipalvelut pilotoiden syksyllä 2014. Muutama hallintoyksikkö lähti ennakkoluulottomasti mukaan yhteiseen savottaan. Aiemmin mainitsemani muutostavastarinta näyttäytyi varsin ikävästi alkuun. Kun minulle entinen henkilöstöpäällikkö kollega loihi lausumaan, että ”Kuinka helv...ssä sä kuvittelet, että inttiä käymättömät, siviilistä värvätyt naiset voivat valita meillemme (hallintoyksikölle) työntekijöitä muka paremmin kuin me itse?” tiesin, että markkinoinnissa ja asenteiden muokkauksessa on vielä jonkin verran työsarkaa. Harvemmin meni minulla kuppi nurin, mutta silloin meni. No, kunnia kestävän palkka. Rekryn väki kuitenkin lunasti täysimittaisesti olemassaolon oikeutuksensa ja todisti osaamisensa kaikille koko ajan kehittäen mm. rekrytointimarkkinointia ja vahvistaen puolustusvoimien työnantajakuva. Olin niin kovin ylpeä heistä.

Palvelussuhdeneuvonnan porukka oli ensin koulun penkillä SLOK-opinnoissa ja ohessa PEHENKOS:n palvelussuhdesektorin hellässä ohjauksessa. Palvelussuhdeasioihin jo aiemmissa tehtävissä meritoituneet

palvelun tuottajat oivalsivat heti, mistä palvelussa on kyse. Oivallisen innovoinnin ja tuotekehittelyn lopputulemana oli hallintoyksiköille tuotettu palvelu, jossa asiakas esitti visaiseen palvelussuhdeasiaan liittyvän kysymyksen vakioidulla formaatilla ja kas kummaa sai ratkaisuehdotuksen perusteluineen minimissään kolmantena työpäivänä kysymyksen esittämisestä. Eikä siinä vielä kaikki. Ratkaisuehdotus oli selkeä, yksiselitteinen ja oikeudenmukainen. Asiakkaat olivat tyytyväisiä ja niin olin minäkin. Jäin vain myöhemmin ihmettelemään ”soivan pelin” hiljentämistä.

Kansainväliset hallinnon tukipalvelut oli sen verran kuuma peruna kokonaisuudessaan, että sen edes jonkin sortin ohjeistus saatiin käytännössä ylhäältä annettuna vasta aivan loppuvuodesta 2014. Palvelutuotanto siirtyi HENKPA:n vastuulle 1.1.2015 lukien. Huomionarvoista oli, että puolustusvoimauudistuksen mainingeissa kyseisen palvelun henkilöstö oli päätetty sijoittaa Tuusulaan. Ajatus vaikutti aluksi ihan toimivalta, mutta käytäntö ja vanhat toimintatavat eivät osoitautuneetkaan kelvollisiksi. Uuden ja vanhan organisaation toimintakulttuurit olivat niin kaukana toisistaan, että jotain oli tehtävä ja myös

tehtiin. Koko pakka hajotettiin ja rakennettiin uusiksi. Toiminnot siirrettiin Tuusulasta Joensuuhun ja samalla koko henkilöstö vaihtui palvelussa. Uusi toimintatapa astui voimaan 1.6.2016. Palvelusta tuli asiakaslähtöinen ja käyttämisestä siirryttiin ohjaavaan valvontaan. Asiakaspalaute oli suorastaan mairittelevaa, minäkin hymyilin.

Asunto- ja virkistysaluepalvelut tulivat käytännössä syliin 1.1.2015. Koko palvelussuhdeasuntokannan hallinnointi siirtyi varuskuntien asuntolautakunnilta HENKPA:aan. Sen verran tiesin vuokra-asuntomarkkinoista, että olin asunut vuokralla ja ymmärsin, että vuokrat on maksettava ajallaan. No onneksi Ronkaisen Reijo tiesi aiheesta enemmän ja jakoi tietonsa palvelun henkilöstölle ja myös minulle. Samalla siirtyi ymmärrys virkistysalueiden hallinnoinnista. Oli lähes liikuttavaa huomata henkilöstön itseohjautuvuus ja uuden oppimiskyky aika lailla vieraassa asiassa. Suurella pieteetillä, johdonmukaisella toiminnalla tämäkin palvelu myllätettiin uusiksi ottamalla ohjat kokonaisuudessaan omiin käsiin. Vuokrasopimukset, vuokravalvonta ja asuntokannan hallinnointi siirtyivät Puolustushallinnon Rakennuslaitokselta HENKPA:n hoidettaviksi.

Tehtiin itse ja tällä kertaa säästettiin. Samalla virkistysalueiden osalta tehtiin suuria harppauksia niiden viihtyisyyden, varustelutason ja lomavuorojen jaon tasapuolisuuden lisäämisessä. Sekalaisesta seurakunnasta oli kasvanut suuresti arvostamiani kiinteistöalan ammattilaisia.

Vuosien kuluessa on kehittämisen niin palvelujen kuin osaamisen osalta jatkunut. Organisaatiota on säädetty vastaamaan muutoksia. Samalla yhteistyötä ja tiedonvaihtoa muiden palvelukeskuksen yksiköiden välillä on tehostettu onnistuneesti. Kun palvellaan Ihmistä, korostuu ammattimaisuus, tasapuolisuus ja yhdenvertaisuus sekä oikeudenmukaisuus. Asiakkaat vaihtuvat ja henkilöstö vaihtuu, mutta HENKPA:n palveluita toteutetaan edelleen keskitetysti periaatteella ”Laki on kaikille sama”. Haluan vielä kiittää kaikkia entisiä ja nykyisiä HENKPA-laisia ennakkoluulottomasta ja hyvästä työstä ja työtoveruudesta sekä PVPALVK:n johtoa toiminnanvapaudesta edessä kohti nykymuotoista palvelukonseptia.



KTM HANNE KEKÄLÄINEN
ON TOIMINUT PALVELUESIMIEHENÄ
KANSAINVÄLISEN HALLINNON
TUKIPALVELUISSA VUODESTA 2016

Kansainvälisen hallinnon tukipalveluita

palvelu(nvaikeuttamis)keskuksessa 2014–2020

Ennen puolustusvoimauudistusta kansainvälisissä tehtävissä yli 6kk palvelevien virkamiesten (pl. kriisinhallintatehtävät) talous-, matkustus- ja muut palvelussuhteen ehtoihin liittyvistä asioista vastasivat Puolustusvoimien Tiedustelulaitos (PVTIEDL) sekä opiskelijoiden osalta Maanpuolustuskorkeakoulu. Vuoden 2014 runkovaiheessa kv-tehtävien taloushallinto keskitettiin palvelukeskukseen ja luotiin kansainvälisen hallinnon tukipalvelusektori (jäljempänä kv-tukipalvelut).

Syntyi niin sanottu kaksoishatutus yhdessä ohjaavan tahon, Pääesikunnan kanslian kanssa: Pääesikunnan (PE) kanslia linjaa, ohjaa ja vastaa henkilöstöhallinnosta ja

Puolustusvoimien palvelukeskus (PVPALVK) vastaa taloushallinnosta ja tukipalvelutuotannosta, aina tietenkin palveluntuottajan asemassa.

*"Ei näitä tehtäviä
voi Tuusulasta hoitaa,
Tuusula ei ole Helsinki!"
sanottiin alussa – nyt ne
tehtävät hoidetaan Joensuussa.*

Runkovaihe ja uuden oppiminen

KV-sektorin aloittaessa PVPALVK:lla ei ollut varsinaista tietoa, kuinka hallinnoida ulkomailla eläviä ja oli tiin uuden asian äärellä. Talouspäällikön tuki ja ohjaus olivat tuossa vaiheessa ensisijaisen arvokkaita ja hänen vahvaan tietotaitoonsa kv-tiimi tukeutuu yhä tänäkin päivänä. Yksikönjohtaja evl (evp) Antti Teräväinen oli kädet syvästi mullassa kv-sektorin luomisessa runko-vaiheesta alkaen ja hänen päämää-

ränään oli kehittää tukipalveluita tekemisen meaningillä asiakasrajapinnassa. Antti oli visioissaan luova ja pelkäämätön ja usein lähes kuulimme fanfaarien soivan taustalla hänen puhuessaan.

KV-sektoria ei kuitenkaan onneksi rakennettu tyhjästä, vaan osaaminen ja käytänteet siirtyivät PVTIEDL:n henkilöstön mukana ja täten maailmalla palveleville pyrittiin aiheuttamaan mahdollisimman vähän hämmennystä uusien tuulien puhaltaessa.

Toimintaa ohjaava normi HK479 julkaistiin lokakuussa 2014 ja siitä alkaen se on toiminut ohjenuorana kv-tukipalvelutuotannolle. Pääesikunnan kanslian käskyllä AJ25988 puolestaan linjattiin PVPALVK:n vastuut myös kv-hallinnoitavien osalta.

Uuden oppiminen ei ole käynyt täysin kynnyksen yli loikaten. Joka kuuseen kurkottaa, se katajaan kapsahtaa on sopinut meihin monessakin tilanteessa. Joillakin kunningasideoillamme on ollut kantavat siivet, toiset eivät taas ole päässeet perustellusti edes tallista ulos. Sekä edeltävän että nykyisen yksikönjohtajan evl Panu Pelkosen tarmokkuudella ja loputtomalla kannustuksella olemme kuitenkin saaneet palvelutuotannon toimimaan tehokkaasti, asiakas edellä. Yhteistyö ja oppi, jota olemme saaneet PE:sta, on ollut etenkin käytössä olleiden toimintatapojen kannalta erityisen arvokasta. Kutsumme tätä hiljaiseksi tiedoksi. Monessa tilanteessa olemme todenneet, että maakohtaiset erot eivät yksinkertaisesti heijastu laskusta, kuitista ja oletuksesta, kuinka tulee toimia. Tämän vuoksi on tärkeää ymmärtää ja muistaa, että asiakkaat ovat ihmisiä, joilla on puolisoita, lapsia, lemmikkejä ja kaikkien näiden pak-

kaaminen muuttoautoon menee joskus tunteisiin asti. Korvauksissa puolustusvoimat kuitenkin joutuu noudattamaan annettuja käskyjä, ohjeita ja normeja.

Suurin haaste on liittynyt juuri siihen, että meillä ei ole ollut oppikirjaa, josta opetella kuinka toimia. Toimintatapojen opettelu on vaatinut aikaa ja perehtymistä erilaisiin tilanteisiin. Edelleenkin opimme viikko toisensa jälkeen uusien ”keissien” kautta, miten esimerkiksi valtion matkustussääntö ei ole niin yksiselitteinen maailmalla palvelevien virkamiesten osalta.

Ensimmäisen toimintavuoden aikana toteutettiin tutustumismatka Brysseliin sekä Washingtoniin yhdessä PE Kanslian kanssa. Tuolloin otettiin oppia myös maailmalta niistä haasteista, joita asiakkaat tehtävänsä aikana kohtaavat. Näiden tietojen pohjalta aloitettiin vahva ja tarmokas prosessi kv-tukipalveluiden kehittämisestä. KV-hallinnoitavia on ollut alusta pitäen vaihtelevan tasainen määrä, 110-130 henkilöä. KV-hallinnoitavien henkilöiden määrä kasvaa aina keväisin, koska rotaatiossa vaihtuvaan tehtävään liittyy sekä edeltäjä että seuraaja. Tämä on myös kv-tukipalveluissa kiireisintä aikaa, sekä

perehdytystilaisuuksien, hallinnoitavien matkustamisen, että maksuliikenteen osalta.

Henkilöstö: kv-tiimin sielu

Vuoteen 2016 saakka kv-tukipalvelut oli oma sektorinsa. Henkilöstö työskenteli Tuusulassa PVPALVK:n tiloissa ja sektoria johti kv-tukipalveluiden sektorinjohtaja. Henkilöstökokoonpanoon kuului myös kolme henkilöstösihteeriä. Heistä kaikki siirtyivät PVPALVK:een PVTIEDL:ita.

Vuoden 2016 aikana alkoivat puhaltaa uudet tuulet yksikönjohtajan toimeenpanemana. Kahden vuoden sisällä henkilöstö vaihtui erilaisten urapolkujen myötä kokonaan ja toiminta siirrettiin asteittaan Tuusulan Taistelukoulun alueelta Joensuuhun Tiedepuistolle. Tällöin heräsi eloon myös käsite ”KV-tiimi”, jolla hellästi nykyistä kokoonpanoamme kutsumme. Todettiin myös, että neljän hengen sektori oli käsitteenä pieni ja kv-tukipalvelut sulautettiin yhdeksi sektoriksi asunto- ja virkistysalueiden palveluryhmän kanssa. Sektorin nimestä ei päästy heti yksimielisyyteen: ensimmäinen yritys henkilöstö- ja palkkapalvelusektori ei kuvannut oikein kummankaan palveluryhmän ydintoimintaa ja

vuoden 2020 alusta olemme olleet osa henkilöstöpalvelusektoria.

Sektorinjohtajana aloitti aikanaan Heidi, joka siirtyi PE Kansliaan. Sihteereinä toimivat Mikael, Arja ja Milja, joista vuoden 2016–2017 aikana Mikael siirtyi myös PE Kansliaan työpariksemme, Milja siirtyi OKPA:n kautta nauttimaan eläkepäivistä ja Arja työskentelee PVTIEDL:lla.

Palvelussuhdeneuvonnasta tiimiin siirtyi Sirpa, itse saavuin uutena taloon vuonna 2015 ja tiimiin siirryin 2016. Vahvistukseksi saimme Eevan. Vierailevana tähtenä kävi myös Suvi ja Heikin kaappasimme mukaamme matkapalvelusektorilta. Tiimiin värvättiin Jussi ja viimeispänä omasta talosta tuttu Niina.

Henkilöstömäärä on pysynyt matkan varrella lukumäärältään samana (4). Kuten muillakin PVPALVK:n sektoreilla, myös meidän tiimimme kokoon saaminen on vaatinut kärsivällisyyttä odotellessamme vakiuistien virkojen osoittamista kv-tiimiin.

Tiimissämme vallitsee lämmin yhteishenki ja meitä kaikkia yhdistää se, että välitämme aidosti siitä, että hallinnoitavilla ja heidän per-

heillään on maailmalla kaikki hyvin. Heikin työpisteellä oleva emoji-tyyny kuvanee niitä päiviä jolloin meillä on enemmän asennetta kuin palvelua ja vuoden 2020 tavoite onkin kuorruttaa kyseinen tyyny kimallepölyyn.

”Tyytyväinen ihminen on kehityksen jarru”

Vuosi 2016 oli muutoinkin kuin toiminnan siirtämisen kannalta muutoksen aikaa. Yhä edelleen jatkuva pyrkimys on ollut kehittää tukipalveluita asiakaslähtöisiksi, sillä periaatteella, että kv-tukipalveluiden tehtävä on olla taustajoukkoina ja keventää prosesseja yhdenmukaisiksi. Tahtotila oli ja on yhä edelleen se, että kv-tehtävissä palvelevat voivat keskittyä tekemään sitä arvokasta maanpuolustuksellista työtä, johon heidät on käsketty.

Alkuvuosien toimintaa ajoi vahvasti tuntemus ”tulipalojen sammuttamisesta”, joka saatiin tasoittumaan vuosien saatossa etenkin tiiviillä yhteistyöllä TAMPA:n kanssa, PV-PALVK Kanslian tukemana sekä ohjaavan tahon kanssa.

Nykyiset muutokset tai asiakastyytyväisyys eivät olisi mahdollisia ilman näitä yhteistyötahoja, joiden

ammattitaito ja osaaminen ovat olleet korvaamattomia kv-tiimin oppimisprosessissa.

Yksi ensimmäisiä huolenaiheitamme ja kehityskohteitamme oli valtavan paperimassan vähentäminen. Ensimmäisten vuosien aikana kuitit, tilitykset ja matkalaskut toimitettiin meille paperisina - pahimmillaan etanapostilla. On sanomattakin selvää, että kirje Ankarasta Joensuuun matkustaa hetken jos toisenkin, jopa kuriirilla toimitettuna. Aloimme esittää tyhjentävän kysymyksen ”miksi?” ja emme keksineet yhtään perusteltua vastausta, joten päätimme sähköistää kaiken, mitä pystyimme. Tämä päätös on ollut hyvä ja skannerin surina kv-tiimissä on lähestulkoon kadonnut.

Paikalliskorotusten paperilaskuista päästiin luopumaan ja korvaukset maksetaan palkkojen mukana sähköisesti. Tämä vaati pitkän ja määrätietoisen kehitystyön, jossa merkittävän työosuuden teki Sirpa. Matkalaskujen osalta pyrimme yhtenäistämään hyvin poikkeavaa prosessia enemmän kotimaan mallia noudattavaksi ja virkamiehet pääsevät TUVE-koneella tekemään itse matkalaskunsa SAP Traveeliin.

Alkuvaikeuksien ja saamamme kriiinkin jälkeen muutos on havaittu hyväksi ja toimivaksi. Ajoissa tilille tulevat päivärahat tasoittavat pahimmatkin montut kv-tiimin päällystämällä palvelutiellä.

Komennettujen muuttojen raskas hintatiedusteluprosessi kevennettiin puitesopimusten myötä. Sopimusten aikaansaaminen oli ajoittain lähes tragikoomista Seinäjoen rahtitaksin esittäessä, että he elintarvikkeiden erikoisosaajana olisivat täysin pätevätaho hoitamaan sotilaiden koti-irtaimiston muutot Yhdysvaltoihin. Sopimukset saatiin lopulta allekirjoitettua pätevimpien toimijoiden kanssa. Nyt saatujen kokemusten perusteella sopimukset tullaan kilpailuttamaan uudelleen Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen ohjauksessa jotta nykyisissä sopimuksissa olevat epäkohdat saadaan korjattua.

Vuonna 2018 käynnistettiin riskikartoitus PE Controllerin johtamana yhdessä PE Kanslian kanssa ja työtä yhteisen hyvän eteen tehtiin puolisentoista vuotta. Toimintatapojen yhtenäistäminen ja selkeiden ohjeistusten laatiminen olivat muutamia tärkeimmistä kehityskohteista. Palvelussuhteenehtojen osalta normi HK479 on todettu linjauksiltaan puutteelliseksi ja yhdessä PE

Kanslian kanssa päätimme ratkaista ongelman laatimalla oppaan kokennetuille. Työ saatiin päätökseen kesällä 2018, jonka jälkeen opas on odottanut julkaisua Pääesikunnan henkilöstöosaston (PEHENKOS) pöydällä. ”Päätös se on huonokin päätös” pätee monesti kv-tukipalvelutuotantoon ja näitä linjauksia haemme edelleen PEHENKOS:lta. Todettakoon, että korvamerkattu sotilaslakimiehemme on kärsivällisyydeltään lähes hengellisellä tasolla ja kokemuksemme hänen kanssaan asioimisesta on ollut hyvin merkittävä. Saamme kysymyksiimme vastauksia ja linjauksia, joita jokapäiväisessä työssämme tarvitsemme. Mainittakoon tässä yhteydessä vielä, että kaikki päätökset eivät tietenkään ole huonoja.

Robotiikan kehityskohteiden tunnistaminen on osa vuoden 2020 tärkeimpiä tavoitteitamme. Sen osalta oppimisprosessi on kesken ja odotamme positiivisin mielin, mitä kaikkea uusi teknologia tuo tullessaan ja miten se nykyaikaistaa omia toimintatapojamme. Robotiikasta on saatu muilla toimialoilla erittäin hyviä kokemuksia ja sen siirtäminen omaan toimintaympäristöömme tulee helpottamaan töitämme ja vapauttamaan resursseja muihin tärkeisiin toimintoihin.

Uusia sotilasasiamiestoimistoja on näiden vuosien aikana avattu kaksi, Tel Aviv ja Tokio (1.8.2020). Näiden lisäksi perustettiin DGEUMS vuonna 2015. DGEUMS kokoonpanon paluu kesällä 2020 on meille uusi tilanne, koska tämä on ensimmäinen ”toimisto” joka suljetaan PV-PALVK:n aikana.

Kohti tulevaa luottavaisin mielin

Sanon usein, että ainoa tehtävämme on olla tukemassa maailmalla tärkeää ja arvokasta työtä tekeviä kv-hallinnoitaviamme. Heidän hyvinvointinsa ja motivointinsa onnistuneen tukipalvelutoiminnan näkökulmasta tulee olemaan ohjeuoramme myös jatkossa. Olemme aina tarkoituksella välttäneet sanaa ”asiakas” ja puhumme mieluummin miehistä ja naisistamme maailmalla.

Tehtävänäemme on pitää huoli siitä, että kaikki taloushallinto toimii valtion taloussäännön, normien, lakien ja asetusten mukaisesti virkamiehiä vähiten rasittavalla tavalla. Olemme ikään kuin takapiru, joka pitää huolen siitä, että laskut on maksettu ja katto on turvallisesti pään päällä. Eräs maailmalla palveleva on kiteyttänyt peruspilarin palvelukselle näin: ”happy wife,

happy life”. Tämä kuvaa olennaisesti sitä, että meidän kaikkien työhyvinvointiin vaikuttaa myös se, miten siviilielämä työn ulkopuolella on tasapainossa.

Kaikista varautumissuunnitelmista huolimatta nykyinen poikkeustilanne yllätti meidät kaikki. Silti olemme sopeutuneet uuteen tilanteeseen hämmästyttävän hyvin. Ihminen on rakennettu reagoimaan poikkeaviin tilanteisiin sopeutumalla ja suuri osa töistämme on juuri-kin tällaista. Yksikään työpäivä ei ole samanlainen ja sopeudumme haasteisiin sekä poikkeustapauksiin tilanne kerrallaan. Kaikesta pyrimme oppimaan ja kehittämään toimintaamme tilanteeseen sopivaksi. Tämän on osoittanut myös poikkeusolojen takia etätyöskentelyyn siirtyminen. Olemme kamppailleet tasaisin väliajoin järjestelmähaasteiden kanssa, mutta olemme silti onnistuneet säilyttämään toimintakykymme ja suorittamaan tehtävämme hyvin. Noudattakaamme jatkossakin Puolustusvoimien palvelukeskuksen yhteistä mottoamme: ”Palvelua ja asennetta”.



KK, TRADENOMI
TITTA HYVÄRINEN
ON TOIMINUT PALVELU-
KESKUKSESSA REKRY-
TOINTISEKTORIN
PALVELUESIMIEHENÄ
VUODESTA 2014
LÄHTIEN



KM SUVI SIRAINEN
ON TOIMINUT
VUODESTA 2019
LÄHTIEN REKRYTOINTI-
SEKTORIN JOHTAJANA

Toiminnan käynnistäminen vuonna 2014

Tuolloinen henkilöstöpalveluyksikön johtaja, Antti, lobbasi uutta toiminta- ja ajattelutapaa kurssiveljilleen ja joukko-osastoille eri tilaisuuksissa. Rekrytointiprosessia mietittiin pöytäpelissä ja ensimmäisessä sisäisessä tarkastuksessa Tuusulassa, täydensimme RACI -taulukkoa ja piirsimme uimaratoja prosessia ja vastuita kuvaten. Työnantajakuvan liittämistä rekrytointiin ja meidän osavastuulle Joensuuhun ihmeteltiin. Oli aivan uutta vastuuttaa työnantajakuvatyötä osin Pääesikunnan viestinnän ulkopuolelle tai ylipäänsä puhua siitä. Pilottoimme pienellä tiimillä uutta toimintatapaa yhteistyökäskyjen ohjeistamana kevät-kesällä 2014 Merivoimien, Tutkimuslaitoksen ja Sotilaslääketieteen keskuksen kanssa. Loppuvuodesta mukaan pilottiin marssi vielä Maanpuolustuskorkeakoulu. Aiemmin rekrytoinnit oli hoidettu kokonaan paikallisesti, joten ihan riemumielin muutosehdotuksia ei joukoissa otettu vastaan.

Rekrytointisektorilla kouluttauduimme mm. asiakaspalveluruotsin, rekrytointiprosessin ja -viestinnän opinnoissa PVMoodle:n kautta ja lähiopetuksessa. Moni asia oli meille uutta ja yksityiskohtia niin paljon, että onnistuimme myös mo-

kailemaan mm. hakuilmoituksissa. Kantapään kautta oppi meni perille ja pikkuhiljaa saimme laajennettua oikeita käytäntöjä valtakunnallisesti. Asetus puolustusvoimista, joka antaa rekrytoinnille raamit, ei näyttänyt olleen kaikille Puolustusvoimissa tuttua tekstiä. Viestiliikenne ohjaavaan tahoon Pääesikunnan henkilöstöosastolle oli tiuhaa ja osasimme esittää heille hankalia kysymyksiä.

Vuonna 2015 aloitimme virallisesti Pääesikunnan alaisena Puolustusvoimien palvelukeskuksena. Rekrysektori vastasi tällöin koko Puolustusvoimien keskitetystä rekrytoinnista. Valtakunnallisena rekrytointijärjestelmänä käytimme valtionhallinnon ”Heli 2:sta” jossa yhteydet päätivät ja järjestelmään kirjoitettua tekstiä katosi usein bittiavaruuteen. Palvelun yhdenmukaistamiseksi käytimme aluksi sisäisessä viestinnässä valmiiksi kirjoitettuja lauseita ja viestipohjia, jotka tietenkin ärsyttivät henkilöstöalaa ympäri valtakunnan.

”Muutosvastarinnasta” hyvään yhteistyöhön

Alussa teimme hartiavoimin töitä luottamuksen saavuttamisen eteen – keskitetty rekrytointi oli uusi ja

Laku ja Ismo PV100-tapahtumassa Senaatintorilla.

Eturivin osaajia

ja itsenäisyyden ammattilaisia

Keskitetty rekrytointi, aivan uudenlainen tapa toteuttaa rekrytointia, rantautui Puolustusvoimiin Palvelukeskuksen perustamisen yhteydessä. Rekrytointiprosessia alettiin hioa uuteen uskoon ja tehtäviksemme annettiin rekrytointiprosessin osia, samalla kun osa vaiheista jäi edelleen joukkojen tehtäväksi. Tiivis ja toimiva yhteistyö rekrytoivien yksiköiden sekä Pääesikunnan kanssa oli ja on edelleenkin ehdoton edellytys rekrytointien onnistumiselle. ”Palvelua ja asennetta” on toiminut mottonamme alusta alkaen.



joidenkin mielestä uhkaavakin tilanne. Ilmeni paljon epäilyä sen suhteen, osataanko Joensuussa tehdä hakuilmoituksia, ansiovertailua ja nimitysmuistioita. Epäily ei rajoittunut meidän sisäisiin asiakkaisiin - sitä ilmeni myös Pääesikunnassa ja välillä käytiin tiukkojakin keskusteluja asioiden edistämiseksi. Rekrysektori sai säännöllisesti puolustaa osaamistaan ja paikkaansa.

Sosiaalisen median vahvistaessa rooliaan rekrytointikanavana, oli myös Puolustusvoimien pysyttävä kehityksen mukana. Rekrysektorilla otettiin asiasta koppia, vaikka sosiaalisen median käyttöä vastustettiin ympäri Suomen PV:n aiempien somerajoitusten mukaisesti. Osa joukoista pyysi postaukset etukäteen tarkistettaviksi ja jotkut kielsivät meitä tekemästä heidän rekrytointeihinsa liittyviä somepostauksia. Välillä saimmekin tulikivenkatkuksia puheluja prosessiin tai somepostauksiin liittyen. Puolustusvoimain komentajan tehtävässä aloittaneen kenraali Lindbergin aktiivinen twiittauskulttuuri taisi kuitenkin kääntää laivaa hiljalleen myös meidän somenäkyvyyttä puoltavaksi.

Ensimmäisinä toimintavuosina otimme jatkuvasti askeleen tai pari eteen ja yhden taakse. Pikkuhiljaa kuitenkin saimme luottamuksen

puolellemme, toiveet kaikista hakeuksista joukoille nähtäviksi vähenivät ja kiinnostus somea kohtaan kasvoi.

Olemme rekrysektorin kesken tehneet vuosittain hallintoyksikköviereiluja ympäri Suomen. Niiden avulla opimme paremmin tuntemaan henkilöstöalalla toisiamme ja sitä kautta edelleen syventämään yhteistyötä. Omallakin sektorillamme työtä on ohjannut alusta alkaen jatkuvan parantamisen periaate. Niinpä myös hakuilmoitusta, hakijaviestintää sekä nimitysmuistioiden laatua on kehitetty jatkuvasti ja someosaamista on vahvistettu erilaisilla koulutuksilla.

Rekrysektori – Palvelukeskusten kasvattajaseura

Rekrytointisektorin henkilöstö on vuosien kuluessa vaihtunut ja kasvanut. Runkovaiheessa v. 2014 rekrytointeja käynnisteli ensin yksi, sitten kaksi Satua ja Päivi ja seuraavaksi Titta. Eeva toimi henkilöstösihteerinä mm. perustaen henkilötietoja PVSAP:iin ja kolmas Satu liittyi mukaan pienellä viiveellä, samoin Raili Eevan työpariksi. Työmäärän lisääntyessä saimme aina yhden viran täytettyä ja sitten toisenkin. Sektorille rekrytointiin Silja,

Suvi ja Ismo sekä muutama vuosi myöhemmin Larissa ja Mari. Määräaikaisina rekrytointeja on vuosien varrella käynyt edistämässä Janne, Riku, Kaisu ja Nina sekä harjoittelijat Anna ja Johanna. Pääkaupunkiseutu veti magneetin tavoin juuri työn omaksuneita etelään ja sisäistä liiketähtäintäkin tapahtui. Pikkuhiljaa alkoi takaraivossa vahvistua ajatus, että rekrysektori taitaakin toimia epävirallisena kanslian ”kasvattajaseurana”. Kansliaanhan on kuin huomaamatta siirtynyt Raili, Silja ja Mari – Suvikin kävi vuoden lainassa palvelukeskuksen henkilöstöasioita edistämässä. Antin vaihdettua harmaat vakituisesti Aku Ankka -t-paitaan, totesi Panu aloittaessaan HENKPA:ssa että: ”Ovi rekryssä on käynyt kuin saluunassa.”



Turbulenttisten vuosien jälkeen viimeisin on edennyt onneksi rauhallisemmissa merkeissä. Pekka, Maini, Tiina ja Taina ovat viimeisimmät sektorin osaajavahvistukset ja toivomme, että saisimme tehdä nykyisellä kokoonpanolla valtakunnallista rekrytointi- ja työnantajakuvatyötä kehittäen sitä edelleen. Olemmekin viimein päässeet kääntämään katseen sektorin sisäisestä perehdyttämisestä valtakunnalliseen kehittämiseen.

Työkuorman heilahtelut ja uudet tehtävät

Rekrytointien määrä ja sektorin työkuorma on vaihdellut vuosittain. Runkovuonna rekrytointeja oli vajaat 150 ja ensimmäisinä virallisina vuosina määrä melkein kolminkertaistui. Huippuvuosi on ollut 2017, jolloin 500 rekrytointin rajapyykkiä kolkuteltiin eikä seuraavakaan vuosi kauas siitä jäänyt. Muutama vuodenvaihde on jäänyt erityisesti mieleen - nuo ovat olleet henkilöstövaihdosten hetkiä ja juuri silloin rekrytointien määrä on ollut huipussaan. Mr Murphy vieraili siis sektorillamme usein juuri vuodenvaihteen molemmin puolin - juuri kun häntä ei olisi kaivattu kylään. Kaikkiaan rekrytointeja on hoidettu maaliin jo yli 1500, siis uusia työn-

tekijöitä Puolustusvoimien palvelukseen.

Viimeisten parin vuoden aikana valtionhallinnon rekrytoinnissa tahtuneiden muutosten, mm. sisäisen tehtävänäytön kehittymisen johdosta Puolustusvoimien ulkopuolelta rekrytoitavien määrä on ollut jonkin verran laskussa. Samaan aikaan sektorille on kuitenkin valutettu Pääesikunnasta uusia tehtäviä. Esimerkiksi työnantajakuvaliset vastuut ovat lisääntyneet sitä mukaa kun viestintäosaamisemme on saanut tunnustusta. Valtakunnallisten työnantajakuvakampanjojen suunnitteluun ja toteutukseen osallistumme aktiivisesti: v. 2014 aloitimme eturivin osaajilla ja siirryimme myöhemmin kohti itsenäisyyden ammattilaiseksi -teemaa. Vuonna 2020 lanseeraamme uuden sloganin - mahdollinen tehtävä. Valtakunnalliset rekrytointitapahtumat ja niiden koordinointi sekä erilaisiin rekrytointeja edistäviin työryhmiin (mm. kyber) osallistuminen kuuluvat olennaisesti työnkuvaamme. Kesällä 2018 pääsimme mukaan myös PV100-juhlahumuun Helsingin Senaatintorille.

Viimeisimpänä tehtävänä rekrysektorille on tullut varusmiesten erityistehtävähaun koordinoitivastuu.

Vuonna 2019 prosessiin perehdyttiin Pääesikunnan koulutusosaston ohjauksessa, mutta 2020 oltiinkin jo tosi toimissa - 131 varusmiestä 1/2020 saapumiserästä löysi palvelupaikkansa erityistehtävissä ympäri Suomen. Varusmiesten erityistehtävähaun osalta polku on kuitenkin vasta alussa, sillä prosessia kehitetään entistä toimivammaksi. Vuodesta 2017 alkaen sektorilla on palvelut myös omia valokuvaaja-varusmiehiä erityistehtävässä lähes jokaisesta saapumiserästä. Varusmiehet tuottavat sektorille säännöllisesti uutta ja laadukasta kuvamateriaalia somepostauksia varten.

Puolustusvoimien rekrytointi on päässyt näkemään ja kokemaan useita viime vuosien aikana tapahtuneita valtakunnallisia muutoksia. Esimerkiksi etätyömahdollisuuksien avaaminen henkilöstölle on ollut rekrytointisektorilla ajoittain suursakin suosiossa - työtämme kun on mahdollista tehdä myös kotoa käsin. Kevään 2020 korona-kriisin aiheuttamat poikkeusolot eivät siis aiheuttaneet sektorillamme hämminkiä – meillä oli valmius siirtyä kotikonttoriin välittömästi ja tuottaa palveluita entiseen malliin. Olemme myös pilotoineet mielellämme melkein mitä vaan – myös seisontamattojen tai useamman näytön käyttöä.



KAPTEENI (EVP.)
JARI LAPPALAINEN
TOIMI PALVELUSSUHDE-
NEUVONTASEKTORIN
JOHTAJANA 2014 – 2016

Palvelussuhde- neuvontaa

palvelukeskuksessa 2014–2016

Palvelussuhdeneuvontaan liittyvän palvelun tuottaminen aloitettiin PVPALVK:n rungossa 2014 vuoden alusta. Palvelussuhdeneuvontasektorin vahvuus oli 3 henkilöä ja kaikilla oli henkilöstöalan kokemusta aikaisemmista tehtävistä Pohjois-Karjalan prikaatin henkilöstöalalta.

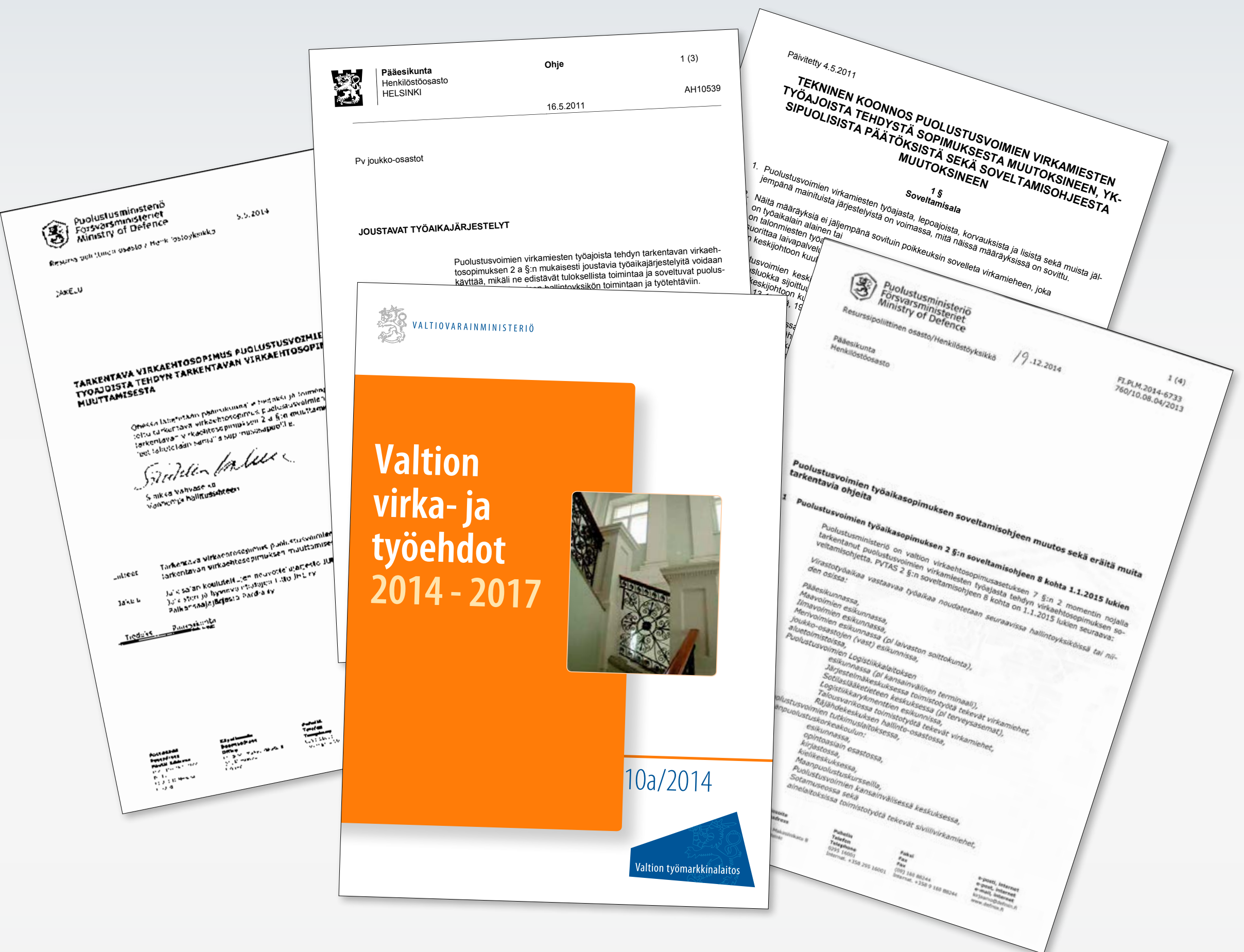
Vuoden 2014 ajan valmistelimme palvelun tuottamisen ja henkilöstön osaamisen siten, että vuoden 2015 alusta kokonaisvastuu palvelussuhdeneuvonnasta siirtyi PVPALVK:lle. Palvelussuhdeneuvontaan liittyi myös palvelussuhteen ehtojen kouluttaminen ja tästä syystä sektorin henkilöstön osaamista laajennettiin sotilasopetuslaitosten opettajien koulutuksen opintokokonaisuuden (12op) suorittamisella vuoden 2014 aikana.

Koska henkilöstöalan opetus liittyi hyvin oleellisesti palvelussuhdeneuvontasektorin palveluihin, saimme PEHENKOS:n palvelussuh-

desektoriilta tehtäväksi valmistella ja toteuttaa henkilöstöalan perusopinnot (HPO) verkkokurssina. Palvelu oli tarkoitettu henkilöstöalalle suunnitelluille henkilöille tai siellä työskentelyn aloittaneille. Verkkokurssista tuli menestys ja kaikkia halukkaita ei vuosittain saatu mahtumaan kurssille. Verkkokurssi (HPO) toteutetaan nykyisin saman muotoisena MPKK:n toimesta. Henkilöstöalan toimialapäällikkökurssille (TPO) tuotimme myös oman verkkokurssin käsittelemään palvelussuhteen ehtojen perusteita. Muita opetukseen liittyviä palveluita tuotimme muun muassa vääpelikurssille sekä mestarikurssil-

le. Kyseiset opetuksen tapahtuivat lähiopetuksena Merisotakoulussa sekä Logistiikkakoulussa. Palvelussuhdeneuvontapalvelut saivat erittäin hyvää palautetta hallintoyksiköiden henkilöstöalalta. Hallintoyksiköiden antaman palautteen perusteella antamamme palvelussuhdeneuvonta oli helpos- ti ymmärrettävää ja se yhtenäisti hyvinkin kirjavaa palvelussuhteen ehtojen tulkintaa hallintoyksiköissä. Lisäksi opetuksesta saatu palaute oli erinomaista.

Saimme siis palvelun käyntiin ja sen kehittäminen niin neuvonnan, kun opetuksenkin osalta oli erittäin aktiivista. Palvelulle oli kysyntää juuri sellaisena kuin se tuotettiin PVPALVK:n toimesta. Opetuksen osalta olisimme halunneet kehittää edelleen palveluja koska varsinaista vastaavaa henkilöstöalan perusteiden opetusta ei ollut muualta saatavilla.



Kun saimme ilmoituksen, että palvelussuhdeneuvonta päättyy PVPALVK:n osalta 1.1.2017 lukien, oli ihmetys suuri. Kyseinen palvelu oli saanut hallintoyksiköistä pelkästään positiivista palautetta ja sen saat- taminen lopulliselle tasolle muun muassa opetuksen osalta oli kes-

ken. Kirjoittaessani tätä tiivistelmää yhdestä palvelusta, jolle oli selkeä tarve, tulee vaan mieleen, että ”päätös se on huonokin päätös”. Vuoden 2017 alussa henkilöstöpalvelu- yksikön organisaatiota tarkas- teltiin ja päädyttiin kahden sektorin kokonaisuuteen. Rekrytointisek-

tori sekä henkilöstöpalvelusekto- ri (kv-hallinnon tukipalvelut sekä asunto- ja virkistysaluepalvelut) ja tässä kokoonpanossa toimitaan edelleen tänäkin päivänä.



Puolustusvoimien palvelukeskuksen avainluvut 2019

Puolustusvoimien palvelukeskus tuottaa Puolustusvoimien hallintoyksiköille sekä loppukäyttäjille yhteiset tukipalvelut:

- henkilöstöpalvelut
- talous- ja matkapalvelut
- tiedonhallintapalvelut
- oppimis- ja kuvapalvelut
- kurssikeskuspalvelu
- palvelupisteen asiakasrajapinta

Palvelukeskuksessa työskentelee 196 henkilöä.

Asiakastyytyväisyys
(keskiarvo)

3,9

39%



61%

HENKILÖSTÖ

90%



10%

14%
Tampere

3%
Mikkeli

63%
Joensuu

23%
Tuusula

TALOUS- JA MATKAPALVELUT

Matkalaskuja

124 761

Ostolaskuja

125 709

Myyntilaskuja

3 290

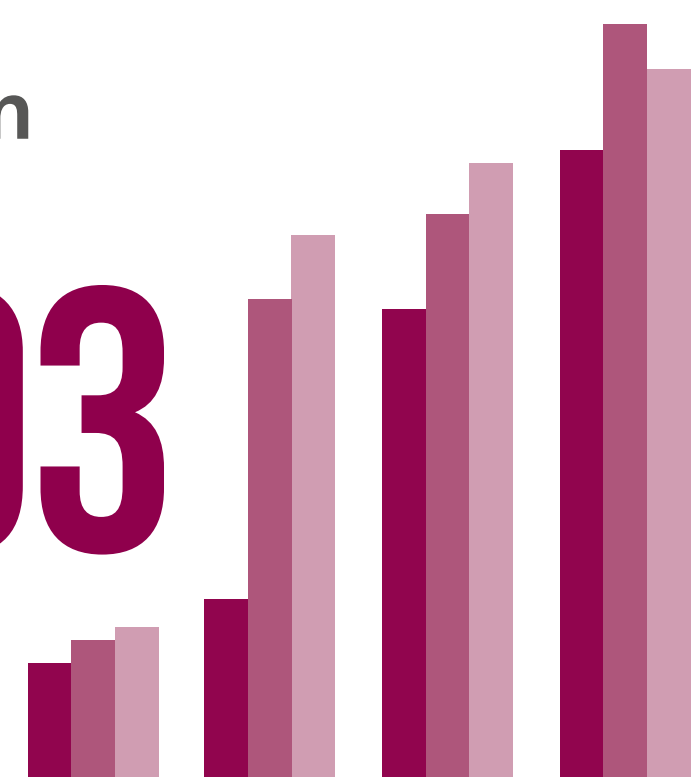


Rekrytoituja

328

Kirjanpidon
tositteita

11 393



HENKILÖSTÖ- PALVELUT

Jälleenvuokrattuja

1 332

KV hallinnoitavia
henkilöitä

123

Virkistysalueen
käyttövuorokaudet

14 822

TIEDONHALLINNAN PALVELUT

Käyttäjätukipalvelut

Cissi-tikettejä

4 803

Tiedot päivittyneet 02/2020

Pienkehitys

Muutospyyntöjä

402

Toimeksiantoja

74

Käynnissä olevia projekteja mm. PVSAP-kehitysprojektit, PVERP2.0 HANKE, PVASIA, Asevelvollisten sähköiset palvelut, RPA, Raportointi/Analytiikka-palvelut, Intranet-erillisprojektit, PVVOY (KUMEPa+PVMoodle)

PV-tehtäviä

3 323

Valmistuneita opetuspaketteja:

Tulikaste, Ase- ja ampumakoulutus

Työn alla:

Taistelukenttä, Saaristomerenkulku,
Kenttätukikisto, PV työnantajana

OPPIMIS- JA KUVAPALVELUT

Kuvapalveluiden
suoritteita

508

Oppimisympäristö-
suoritteita

5 642

Oppimateriaali-
palveluita

69

PUOLUSTUSVOIMIEN
PALVELUPISTEKäsiteltyjä
tikettejä

32 087

Palvelupisteen
puhelujen
kokonaismäärä

9 034

PUOLUSTUSVOIMIEN
KURSSIKESKUS

Yöpymisiä

10 366

Kurssikeskuksessa on varattavissa majoitustiloja sekä erillisiä kokoustiloja 100 hengen auditoriosta pienempiin kokoushuoneisiin. Vuonna **2019** kurssikeskuksessa järjestettiin **yli 250** erilaista tilaisuutta, joissa kävi yhteensä **8 761** vierailijaa.



SOSIONOMI (YAMK)
ANNE MATTILA ON TOIMINUT
TARKASTAJANA VUODESTA
2014 ASUNTO- JA VIRKISTYS-
ALUEPALVELUISSA

Katsaus virkistysalue- ja asuntopalveluihin vuosilta 2014–2016

*Yksi puolustusvoimien virkistysalueista on
Siniset Aallot Saimaan rannalla
Taipalsaarella.*

Puolustusvoimien palvelukeskuksen rungon aloittaessa toimintansa vuonna 2014, kuuluimme Asunto- ja virkistysaluepalvelusektoriin. Ensimmäisenä toimintavuotena sektorillamme työskenteli tarkastaja (allekirjoittanut), joka tuli tehtävään MAAVE:sta sekä kaksi sihteerää, joista toinen tuli SOTLK:sta ja toinen PVJJK:sta. Vuoden 2014 aikana valmistelimme puolustushallinnon valtakunnallisiin virkistysalueisiin ja palvelussuhdeasumiseen liittyviä normeja, niihin liittyvien tehtävien vastaanottamista ja keskitettyä hoitamista Joensuussa.

Asiakas keskiössä virkistysaluepalvelujen kehittämisessä

Virkistysalueiden hallinnoinnin aloitimme tutustumalla kaikkiin kolmeen virkistysalueeseen; Sinisiin Aaltoihin, Suorajärveen ja Merijukolaan kesällä 2014. Totesimme alueiden olevan todella monipuolisia ja perheystävällisiä vapaa-ajanviettokeskuksia, joista läheskään kaikilla Puolustusvoimissa palvelevilla ei ollut tarpeeksi tietoa.

Vuoden 2015 alusta sektorin johtajaksi tuli tarkastaja Reijo Ronkainen Pääesikunnasta. Virkistysalueiden hallinnointi siirtyi Maavoimien esikunnalta (MAAVE) saman vuoden alussa Puolustusvoimien palvelukeskukselle (PVPALVK), kun organisaatio aloitti virallisesti toimintansa. Lomavuorovarausten vastaanottaminen siirrettiin virkistysalueiden hoitajilta Palvelukeskukseen. Virkistysalueisiin liittyviä yhteydenottoja saimme ensimmäisenä toimintavuotena 1 549 kpl. Määritimme

virkistysalueiden toiminnan tarkasteluun erilaisia mittareita, joiden perusteella pystyimme katsomaan uusista näkökulmista tätä työhyvointia ja yhteisöllisyyttä edistävää toimintaa. Mökkien käyttöasteen lisäksi ryhdyimme keräämään asiakaspalautetta sekä tietoa mm. henkilöyöpymisvuorokausien lukumääristä, puolustushallinnon sisäisten (PV-PHRAKL-PLM) ja ulkoisten käyttäjien (evp) lukumääristä sekä henkilöyöpymisvuorokauden hinnasta. Muodostimme virkistysalu-



eiden hoitokunnat PVPALVK:n, Logistiikkalaitoksen ja PHRAKL:n henkilöstöstä. Ne kokoontuvat alueilla vuosittain yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi ja kehittämiskohteiden kartoittamiseksi.

Virkistysalueiden kehittämistä ja vuosittaista raportointia uudistettiin Puolustusministeriön ohjauksella vuonna 2017. Olemme kehittäneet virkistysalueita mm. kilpailuttamalla virkistysalueiden alueenhoitajapalvelut. Alueenhoitajien resurssit on keskitetty alueiden kunnossapitoon. Olemme uusineet irtaimistoa hankkimalla alueille mm. uusia huonekaluja ja kodinkoneita sekä lisäämällä harrastusvälinevalikoimaa. Hankintojen taustalla on usein asiakkailta saadut esitykset. Tänä vuonna hankintalistalla on mm. tyynyjä, peittoja, vuodesohvia, säleveroja, perämoottori, muutama kajakki ja soutuvene. Jokainen asiakkaalta tullut palaute on meille ensiarvoisen tärkeä, jotta osaamme kehittää alueita ja omaa toimintaamme henkilöstön tarpeiden mukaisesti. Kaikkiin toiveisiin emme voi kuitenkaan vastata, koska taloudelliset resurssit ovat rajalliset. Alueiden kunnossapidosta ja vuosikorjauksista vastaavat Logistiikkalaitos ja PHRAKL. Alueilla käyneet asiakkaamme ovat arvioi-

neet virkistysalueet, niiden alueenhoitajat ja asiakaspalvelumme kiitettävälle tasolle (4,5). Virkistysalueisiin liittyvään tiedottamiseen olemme panostaneet koko PVPALVK:n toiminnan ajan. Tällä hetkellä tiedottamisen pääkanava on Torni, jossa julkaisemme virkistysalueista lähes kuukausittain jonkin ajankohdistiedotteen. Uusia virkistysalueiden käyttäjiä on saatu mm. lisäämällä alueiden varauskalenterit ja valokuvakollaasit Torniin Työn Tuki-sivustolle. Ehkäpä saamme tulevaisuudessa virkistysalueille omat internet-sivut, joita asiakkaamme ovat jo pitkään toivoneet.

Tehtävien merkittävä laajentuminen asuntopalveluissa

Vuoden 2015 alusta voimaan tullut asuntonormi määritteli uusiksi palvelussuhdeasumiseen liittyvät tehtävät ja vastuut. Palvelussuhdeasuntojen hankkiminen, hallinnointi ja jälleenvuokraaminen henkilöstölle siirrettiin varuskunnilta ja niiden huoneistolautakunnilta Palvelukeskukselle. Ensimmäisenä toimintavuotena palvelussuhdeasuntojen jakopäätökset (731 kpl) tehtiin PVAH-asiakirjoina. Keskeisin yhteistyökumppanimme oli Puolustushallinnon rakennuslaitos (PHRAKL). Se laati asuntopäätös-



Välillä myös juhlittiin – tässä itsenäisyyspäivää 2015.

temme perusteella vuokrasopimukset asiakkaille. Haettavissa olleita vapaita PV:n asuntoja pystyi tuolloin katsomaan PHRAKL:n KIRAVE-järjestelmästä. Hallinnoitavia asuntoja meillä oli yhteensä 2 287 kpl, joista tyhjiä oli 402. Yhdeksi tavoitteeksemme tuli luopua turhista asunnoista.

Asunto- ja virkistysaluepalvelusektori liitettiin osaksi Henkilöstö- ja palkkapalvelusektoria 1.1.2017. Sektorin johtajana aloitti kapteeni Jari Lappalainen. Sektori jakautui asunto- ja virkistysaluepalveluihin sekä kansainvälisen hallinnon tukipalveluihin. Perustyön ohessa kehitimme palvelujamme tehokkaammaksi ja taloudellisemmaksi. Toimivampien prosessien löytämisessä emme kuitenkaan

unohtaneet tärkeintä eli asiakasta. Tarjosimme henkilökohtaista ja palveluhenkistä asiakaspalvelua sekä puhelimitse että sähköpostitse. Kahden toimintavuoden jälkeen olimme palvelussuhdeasuntojen hallinnoinnissa valmiita isoon muutokseen. Roolimme kasvoi, koska asukkaiden vuokrasopimusten laatiminen ja vuokrasopimusten irtisanomisilmoitusten vastaanottaminen siirrettiin PHRAKL:lta meille. Yhteistyökumppaniksemme tuli Kruunuasunnot, jonka tehtävänä on vastata asukasisännöinnin (noin 65 % asuntokannastamme) lisäksi palvelussuhdeasumiseen liittyvistä laskutus- ja reskontrapalveluista. Yhteiseksi työvälineeksi saimme Tampuuri-järjestelmän, joka korvasi KIRAVE:n. Ryhdyimme tiedottamaan PV:n vapaista asunnoista

uudessa Torni -portaalissa. Vuokrasopimuksia teimme 552 kpl vuonna 2017. Tyhjien asuntojen määrän saimme lähes puolitettua, ja niitä oli vuoden lopussa 240 kpl. Vuokrien ja virkistysalueiden käyttömaksujen palkasta perinnästä luovuttiin vuonna 2018.

Sektorin nimi vaihtui jälleen vuoden 2018 alusta. Tällä hetkellä Henkilöstöpalvelusektorin johtajana toimii kapteeni Marko Ylönen. Hallinnoimme nyt 1 322 palvelussuhdeasuntoa. Vuokralaisistamme noin 65 % saa asuntotukea eli subventiota. Asiakkaamme saavat vuokrasopimusten allekirjoitukseen linkin (pl. solujen sopimukset), kun vielä muutama vuosi sitten jouduimme lähettämään vuokrasopimukset sähköpostilla allekirjoitettavaksi.

Toimimme päivittäin tiiviissä yhteistyössä Kruunuasuntojen kanssa mm. reaaliaikaisen vuokramak-sutilannekuvan ylläpitämiseksi. Vuokraamme asuntoja tarvevastaavasti noin viideltäkymmeneltä eri ensivuokranantajalta ympäri Suomea. Palvelussuhdeasumiseen liittyvissä asiakastytyytyväisyyskyselyissä korkeimmat arvosanat saa asiakaspalvelumme ystävällisyys, palveluhenkisyys ja nopeus. Kyseinen palaute kannustaa meitä edelleen työssämme. Robotiikka tulee tulevina vuosina osaksi toimintaamme, mutta miellyttävää ja henkilökohtaista palvelukokemusta meidän ja asiakkaan välillä ei sekään tule korvaamaan.

KV-tukipalveluiden asiakkaana

Haastattelussa Kenraalimajuri Pekka Toveri

Puolustusvoimien kansainvälisen hallinnon tukipalveluiden piiriin kuuluu vuosittain noin 120 henkilöä. Henkilöt ovat Pääesikunnan kanslian hallinnoimia ja heidät on määrätty tehtäviinsä eri palvelussuhteen ehtoilla. Ulkomaan tehtävät ovat puolustusvoimallisen yhteistyön kannalta avainasemassa. Puolustusasiamiehet rinnastetaan statukseltaan diplomaatteihin ja he toimivat asemamaassa Suomen suurlähetystön yhteydessä, tiiviissä yhteistyössä suurlähettilään kanssa.

TEKSTI: KTM HANNE KEKÄLÄINEN

Tiedustelupäällikkö kenraalimajuri Toverin ulkomaan tehtävän ajan-kohta osui Puolustusvoimien palvelukeskuksen kansainvälisen hallinnon tukipalveluiden parhaimpaan (tai pahimpaan) kehityskaareen. Paperimäärä väheni, prosesseja oli tarkoitus keventää ja turhia byrokratian raskaita rakenteita pyrittiin järjeistämään lain, asetusten ja normin sallimissa puitteissa. Kaikki ei tietenkään mene koskaan kuten Strömsössä. Kehitysintomme aja-

mana halusimme haastatella kenraalia hänen ajastaan ja kokemuk- sistaan maailmalla.

Voisitteko kertoa lyhyesti tehtävästänne puolustus- asiamiehenä Washingtonissa vuosina 2016–2019?

”Toimin puolustusasiamiehenä USA:ssa ja Kanadassa elokuusta 2016 huhtikuuhun 2019. Eli palveluspaikkani oli Washingtonissa,

mutta olin akkreditoituna myös Kanadaan, jolloin Ottawakin tuli tutuksi. Tehtävä oli haastava ja mielenkiintoinen, erityisesti koska Puolustusvoimien ja USA:n asevoimien yhteistyö oli kyseisenä aikana kovasti tiivistymässä ja kehittymäs- sä. Suomalaisena oli Washingtonis- sa helppo palvella, koska Suomella ja Puolustusvoimilla on sekä USA:s- sa että Kanadassa erittäin hyvä maine. Tuolloin elettiin ja edelleen- kin eletään aikaa, jolloin turvalli- suuspoliittinen tilanne on Euroo- passa Krimin valtauksen jälkeen kiristynyt ja valtaosa Euroopan maista yrittää nopeasti palata krii- sinhallintakeskeisestä asevoimien toiminnasta oman alueen ja liittou- man puolustukseen. Suomi nostet- tiin lukuisia kertoja esille maana, joka ”ei pudottanut palloa”, vaan piti Kylmän Sodan päättymisen jälkeen kiinni kyvystä puolustaa maataan sekä sotilaallista hyök- käystä, että muita uhkia vastaan, vaikka kaikki muut Länsi-Euroopan maat näistä kyvyistään luopuivat.



Kenraalimajuri Pekka Toverin palveluspaikka vuosina 2016–2019 oli Washington. KUVA: DAVID MARK / PIXABAY.COM

Oman lisänsä antoi se, että Puolus- tusvoimien henkilöstön osaaminen tunnustettiin hyvin korkealaatuisek- si ja puolustuskykymme Suomen kokoon nähden lähes ainutlaatui- seksi - ”Finland punches above its weight”. Aika oli hyvin kiireistä, mutta myös avartavaa ja antoisaa.”

Mikä oli kokemuksenne yleisesti PVPALVK:n toimin- nasta tehtävän aikana?

”Sekä asettautuminen että kotipa- luu olivat omalta osalta tavanomai- sesta poikkeavat. Muutto Yhdysval- toihin siirtyi suunnitellusta perhees-

sä ilmenneen kiireellistä operaatiota vaatineen terveysongelman ja siitä toipumisen takia. Paluumuuttoa piti puolestaan aikaistaa muutama kuukausi nykyisen tehtävän vastaan- ottamisen takia. Molemmat aiheut- tivat melkoisia pikaisiakin järjestelyjä muun muassa tilapäisasuntojen löy-

tämiseksi jne. Palvelukeskus toimi näissä yllättävissäkin tilanteissa hyvin joustavasti ja tuki meitä erittäin hyvin.

Ulkomaan palveluksen aikana virkamatkustamista ja edustamista oli paljon ja näihin liittyen asioitiin paljon palvelukeskuksen kanssa. Yhteistyö oli toimivaa ja sujuvaa ja palvelut toimivat hyvin.”

PVPALVK kv-tukipalvelut pyrkii toimimaan joustavasti ja nimensä mukaisesti tukemaan kv-tehtävissä palvelevia. Normeja ja ohjeita on kuitenkin noudatettava, jotta kaikilla olisi yhtä hyvät edellytykset toimia tehtävissään. Aika ajoin tämä on jopa meidän mielestämme valitettavaa ja jopa epäinhimillistä, mutta herranpelossamme noudattamme silti pyhästi normia, VES:ä ja (lähes) kaikkia Ulkoministeriön asetusten pykälää.

Saitteko kv-tukipalveluista riittävästi tukea, ohjeistusta tai vastauksia ulkomaan tehtävänne aikana?

”Ohjeistus oli varsin kattavaa. Välillä tosin tuli alussa matkalaskuja takaisin koska niissä oli virheitä, ilman että selitettiin mikä se virhe oli. Ymmärrän hyvin käsittelijän kii-

reen ja ehkä turhautumisenkin virheisiin, mutta omaa elämää helpotti ja aikaa säästyi paljon, jos palautuneen laskun yhteyteen laitettiin selitys mikä oli virheellisesti tehty. Kun näin ei ollut, se vähän ärsytti. Vanhana sotilaana ja kouluttajana kun on tottunut siihen, että alaiselle ei koskaan sanota vain, että jokin meni huonosti, vaan selitetään aina mikä ja miksi meni huonosti ja kerrotaan sitten, miten virhe korjataan. Hyvällä yhteistyöllä näistäkin selvitettiin ja opittiin toimimaan oikein.”

Tähän tullaan kiinnittämään huomiota ja kiireestä huolimatta pyritään ohjeistamaan paremmin ja tarvittaessa pyytämään lisätietoja mahdollisimman selkeästi. Matkalaskujen pallottelusta toimijoiden välillä ei hyödy kukaan.

Mitkä asiat sujuivat tukipalvelutuotannon kannalta mielestänne hyvin?

”Erityisesti asettautumis- ja muutokorvaukset ja muuttoon liittyvät asiat menivät hienosti hyvin joustavasti ja ajallaan. Tämä onkin ehkä tärkeintä, koska muuttoon liitty paljon aikakriittistä sopimisia ja isäntämaan hallinnon byrokratiaa, jolloin asiaa helpotti, kun ei tarvinnut huolehtia korvauksista ja pystyi

keskittymään muuton järjestelyihin.”

Ulkomaille siirtymiseen liittyvät toimenpiteet ovat yksi tärkeimmistä ja näkyvimmistä tukitoimien muodoista. Tavoite on tehdä jokaisen ulkomaille lähtevän muutto- ja asettautuminen mahdollisen helpoksi. Näin virkamies pääsee sopeutumaan uuteen toimipaikkaansa nopeasti ja voi aloittaa työskentelyn ilman ongelmia.

Mitä asioita meidän tulisi mielestänne kehittää? Eli toisin sanoen mikä meni metsään.

”Mikään ei nyt varsinaisesti mennyt metsään, kaikki asiat hoituivat lopulta. Pitäisi kuitenkin muistaa, että jokainen puolustusasiamiesten asemamaa ja jokainen puolustusasiamiestoimisto on erilainen. Tällöin on vaikea tehdä yksiä sääntöjä jotka sopivat kaikille. Välillä oli esim. kovaa vääntöä pysäköintimaksujen korvaamisesta omaa autoa käytettäessä. Hallinnolliset ohjeet eivät tarjonneet joustavaa, toimivaa ja valtion kannalta edullisinta toimintatapaa, mutta palvelukeskus piti tietenkin tiukasti kiinni voimassa olevasta ohjeistuksesta. Vetoamalla nimenomaan valtiolle edullisimman toimintatavan

käyttöön päästiin lopulta toimivaan ratkaisuun. Pieni asia, mutta vei tarpeettomasti työaikaa. Hallinnolliset ohjeet eivät ole mitään jumalan sanaa eivätkä ne ainoa tarjoa toimivinta ratkaisua. Niitä voidaan tarvittaessa muuttaa. Palvelukeskuksen ei pidä vain roikkua annetuissa ohjeissa vaan toimia asiakkaan kanssa yhdessä ohjeistuksen ja määräysten kehittämiseksi toimivammaksi.

Osin ulkomaan palvelukseen liittyi myös vuokra-asunnon hakeminen Helsingistä paluuseen liittyen. Tässä huomasi, että Joensuussa oleva henkilöstö ei luonnollisesti tunne Helsinkiä kovinkaan paljon. Tällöin vanhana helsinkiläisenä piti ohjata palvelukeskuksen henkilöstöä aika paljon oikean alueen ja asunnon löytämiseksi. Varmaankin tyypillinen yhdelle paikkakunnalle keskitettyjen toimintojen haaste. Paikalliset olosuhteet eivät ole aina tiedossa. Toisaalta palvelukeskuksen henkilöstö reagoi pyyntöihin ja esityksiin aina nopeasti, ymmärtäväisesti ja kärsivällisesti, jolloin tässäkin päästiin lopulta hyvää lopputulokseen. Kaiken kaikkiaan palvelukeskuksen toimintaan ja henkilöstön palveluasenteeseen saattoi olla hyvin tyytyväinen. Pieniä haasteita välillä oli, mutta niitä hoidettiin

hyvällä asenteella ja toiminta kehittyi ja parani jatkuvasti, niin että oli helppo keskittyä päätyöhön toimimiseen puolustusasiamiehenä.”

Toimipaikkojen ja asemamaiden välillä on eroja, joita ei aina voida tulkita yksiselitteisesti. Käskyt, normit ja asetukset on tehty yleispäteviksi, jolloin yhdenmukainen tulkinta on hankalaa ja joskus jopa mahdotonta. Mikäli normi tai asetukset ei anna tulkinnan varaa, tai antaa sitä vaarallisen paljon, on päätös vietävä ylemmille tahoille. Kuten kenraali mainitsi, niin normeja tai ohjeita voidaan muuttaa. Itse asiassa, mikäli ristiriitaisuuksia tai virheitä löytyy, ne täytyy muuttaa. Tässä PVPALVK tekee jatkuvasti töitä kehittyäkseen ja siihen tarvitaan palautetta kentältä.

Ulkomaan tehtävissä palvelevien työtehokkuuden ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää huomioida jokaisen inhimilliset tarpeet ja radiokaali elämäntilanteen muutos. Kenraalin mainitsema Helsingin paikallistuntemuksen puute ymmärretään täysin ja vaikka Helsinki on hieno kaupunki, niin se on hie- man syrjässä kaikesta. PVPALVK tulee tekemään tutustumis- ja valmentautumismatkan Helsinkiin heti koronan väistyttyä.

Haasteita, sekä toivottavasti onnistumisia, tulee varmasti jatkossakin ja yhdessä toimien saavutamme parhaimmat tulokset. PVPALVK:n tavoitteena on luoda ulkomaille palveleville parhaat puitteet tehdä omaa työtänsä ja saada heidät takaisin tyytyväisinä saamaansa palveluun.



TIEDUSTELUPÄÄLIKKÖ,
KENRAALIMAJURI
PEKKA TOVERI



KAMR. VELI-PEKKA SEVÓN
ON OLLUT MUKANA ALUSTA
LÄHTIEN. HÄN OLII VUODESTA
2011 PUOLUSTUSVOIMIEN
YHTEISET TUKIPALVELUT
SUUNNITTELURYHMÄN JÄSEN
JA VUODESTA 2015 TALOUS-
JA MATKAPALVELUYKSIKÖN
JOHTAJA

Valtion talous- ja palkkahallinnon keskittäminen

Valtion taloushallinnon tehokkuutta selvitettiin julkisella sektorilla 2000-luvun alkupuolella yksityisen sektorin esimerkkien innostamana. Valtion kirjanpitoyksiköiden ohjauksesta vastaava Valtiokonttori teetti vuosina 2003 ja 2004 valtion taloushallintoa ja henkilöstöhallintoa koskevat laajat selvitykset. Selvitysten pohjalta arvioitiin mahdolliseksi parantaa talous- ja henkilöstöhallinnon tuottavuutta valtiolla jopa 40 %:a muuttamalla käsittely sähköiseksi, keskittämällä tekemistä, uudistamalla prosesseja ja investoimalla uusiin prosesseja tukeviin tietojärjestelmiin.

Valtiokonttori käynnisti edellä kuvattuja tavoitteita toteuttavan Kieku-ohjelman vuonna 2004. Useat hallinnonalat perustivat sen innoittamana talous- ja henkilöstöhallinnon perustehtäviä hoitamaan viraston sisäisiä palvelukeskuksia. Puolustusvoimat perusti ensimmäis-



ten virastojen joukossa oman sisäisen palvelukeskuksen, joka aluksi keskittyi hoitamaan palkkahallinnon tehtäviä. Myöhemmin sisäisen palvelukeskuksen tehtäviä laajennettiin koskemaan taloushallinnon tehtäviä.

Puolustusvoimien palvelukeskus toimi Hämeenlinnassa Pääesikunnan alaisen laitoksena nimeltä Puolustusvoimien palvelukeskus (PVPK) ja siirryttyä tarjoamaan palveluita myös puolustusministeriölle ja Puolustushallinnon rakennuslaitokselle, se toimi nimellä Puolustusministeriön hallinnonalan palvelukeskus (PHPK). Laitoksen sijoituspaikka oli perinteinen Suomen kasarmialue. Eri hallinnonaloille perustetut palvelukeskukset yhdistettiin yhdeksi palvelukeskukseksi nimellä Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus Palkeet ja se aloitti toimintansa 1.1.2010. Seuraavan vuo-

den loppuun mennessä Palkeiden asiakkaiksi olivat siirtyneet lähes kaikki valtion virastot ja laitokset. Palkeiden palveluiden käyttäminen oli aluksi virastoille ja laitoksille vapaaehtoista, mutta myöhemmin Palkeiden palveluiden käyttäminen on tehty osin pakolliseksi lainsäädäntöä muutamalla.

Vuonna 2008 Valtiokonttori asetti Kieku-ohjelman mukaisen Kieku-tietojärjestelmähankkeen, jonka tavoitteena oli valtion talous- ja henkilöstöhallinnon yhteisen tietojärjestelmän toteutus ja käyttöönotto. Hankkeen tuloksena otettiin käyttöön valtionhallinnossa ns. Kieku-SAP vuosien 2011 - 2016 aikana. Puolustusvoimat jäi kuitenkin yhteisen tietojärjestelmän ulkopuolelle jatkaen oman PVSAP:n käyttöä.

Taloushallinnon keskittämisen puolustusvoimissa

Puolustusvoima-uudistuksen suunnittelussa 2010-luvun alussa päätettiin edelleen tehostaa Puolustusvoimien talouden eri toimintoja ja asetettiin tavoitteeksi saavuttaa virastoon jääneiden talouden ja matkustamisen tehtävien osalta noin 20–40 prosentin tehostuminen henkilötyövuosilla mitattuna.

Asetettua tavoitetta päätettiin tavoitella menojen ja tulojen sekä kirjanpidon ja matkalaskujen käsittelyyn liittyvien tehtävien voimakkaalla keskittämällä Puolustusvoimien sisällä sekä niihin liittyvien toimintatapojen uudistamisella sekä yhdenmukaistamisella.

Keskittettävien tehtävien hoitoa varten päätettiin perustaa Talous- ja matkapalveluysikkö osaksi uutta Puolustusvoimien palvelukeskusta. Perustettava yksikkö aloitti toimintansa osana palvelukeskuksen runkoa vuoden 2013 syksyllä ja sen ensimmäinen sijoituspaikka oli Pohjois-Karjalan Prikaatin tiloissa Kontiorannassa. Joensuun Tiedepuistoon yksikkö siirtyi vuoden 2014 alusta, ensin rakennuksen kolmannen kerrokseen ja saman vuoden heinäkuussa nykyisiin tiloihin Tiedepuiston neljänteen kerrokseen. Vuoden 2013 lopulla luotiin talouden ja matkustamisen uudet toimintatapamallit sekä rakennettiin osaaminen keskitettyjen tehtävien hoitamiseen. Tehtävien keskitetty hoitaminen aloitettiin pilotoimalla jokainen keskitetty prosessi erikseen. Ensimmäiseksi keskitetyn toimintatapamallin mukaan pilotoitavaksi suoritteeksi valittiin matkalaskun tarkastus ja hyväksyntä ja ensimmäinen matkalasku käsiteltiin

jo niinkin pian kuin 24.1.2014. Ensimmäisen matkalaskun tarkastamisesta ja hyväksymisestä kului vajaa kuukausi, kun 21.2.2014 toteutettiin vastaavasti ensimmäisen ostolaskun keskitetty käsittely Joensuussa.

Näiden kahden ensimmäisen keskitetysti tuotetun palvelun pilotoinnin jälkeen palveluiden pilotoinnit laajenivat kirjanpitoon ja myyntilaskutukseen. Ensimmäinen uuden toimintatavan mukainen kirjanpidon muistiotosite laadittiin 20.5. 2014 ja myyntilasku lähetettiin 15.9. 2014.

Talous- ja matkapalveluysikkö aloitti virallisesti toimintansa osana Puolustusvoimien palvelukeskusta 1.1.2015. Talouteen ja matkalaskujen käsittelyyn liittyvien tehtävien keskittäminen saatiin päätökseen, kun Puolustusvoimien vuoden 2015 tilinpäätös laadittiin keskitetysti tammi- helmikuussa 2016.

Hanke kirjanpidon ja tilinpäätöstehtävien keskittämisestä palkeisiin

Juha Sipilän hallituksen hallitusohjelmassa oli tavoite, jonka mukaan kirjanpitoyksiköiden kirjanpidon ja tilinpäätöksen laatiminen tuli kes-

kittää kokonaisuudessaan Palkeiden lakisääteiseksi tehtäväksi. Keskittämisen edellyttämän säädösvalmistelun edetessä keskittäminen laajeni koskemaan edellä mainittujen taloushallinnon tehtävien lisäksi matkalaskujen käsittelyä ja palkanlaskentaan liittyviä tehtäviä.

Keskittämisen edellyttämät säädösmuutokset toteutettiin vuoden 2016 aikana ja lainsäädännössä Valtiokonttorin tehtäväksi annettiin määräysvalta tehtävien vastuunkoon virastojen ja Palkeiden osalta sekä mahdollisuus myöntää erityisesti Palkeiden ja virastojen välillä. Puolustusvoimien esityksestä Valtiokonttori myönsi Puolustusvoimille luvan poiketa määräystä vastuunjaosta taloushallinnon osalta vuoden 2021 loppuun saakka. Edellä mainittua poikkeuslupahakemusta edelsi Valtiokonttorin vetämä Puolustusvoimien kirjanpidon ja tilinpäätöksen muutosprojekti (PVKITIMU), jossa myös Palkeet oli edustettuna.

Talouden palvelutuotannossa käytettävät tietojärjestelmät

Puolustusvoimat ei käytä talouden ja matkustamisen palvelu-

tuotannossa edellä mainittua ns. Kieku-SAP:ia, vaan käyttää siinä Puolustusvoimien toiminnanohjausjärjestelmää PVSAP:ia. Tositteiden sähköisessä kierrätyksessä ja arkistoinnissa Puolustusvoimat käytti vuoden 2020 talveen saakka omaa PVRONDO:a. Maaliskuusta 2020 lukien Puolustusvoimat siirtyi käyttämään tositteiden sähköisessä kierrätyksessä ja arkistoinnissa Palkeiden omistamaa valtion yhteistä Handi-järjestelmää, josta Puolustusvoimissa käytetään nimeä PVHANDI. Keskeisin ero PVHANDI:n ja valtion yhteisen Handi-järjestelmän välillä on se, että Puolustusvoimat ei käytä PVHANDI:a hankintatömminnassään.

Palveluysikön toiminnan kehittäminen ja automaatio

Palvelutuotannon keskittämisen ja toimintamallien yhdenmukaistamisen ja vakioinnin jälkeen toimintaa on kehitetty laajentamalla tarjottavia palveluita tai tuomalla uusia palveluita tarjolle.

Esimerkkinä palveluiden laajentamisesta on matkalaskujen tarkastuksen laajentaminen koskemaan erillään asumisen korvauksia sekä ns. pitkien oppikurssien matkalaskuja. Esimerkkinä kokonaan uusista

palveluista on asevelvollisten matkustamisen hallinnointi sekä maksullisen toiminnan hintaesitysten puoltaminen Pääesikunnan päätöksentekoa varten. Nämä uudet palvelut tulevat palveluvalikoimaan vuoden 2020 kesään mennessä. Palvelutuotannon yhdenmukaistamista tuettiin tarjoamalla hallintoyksiköiden talouspääliköille ja hallintopalveluhenkilöstölle mahdollisuutta tulla tutustumaan Talous- ja matkapalveluysikön toimintaan. Mahdollisuutta käytettiin hyväksi verraten laajasti ja se oli hyvin suosittua varsinkin yksikön toiminnan alkuvaiheessa. Tavanomainen tutustumisjakso kesti noin viisi arkipäivää, jolloin oli mahdollista tutustua yksikön koko toimintaan laajasti ja myös perehtyä siihen osallistumalla itse yksikön työnteeseen. Saadun palautteen mukaan vierailujen parasta antia oli näkökulmien avautuminen koko toiminnan osalta.

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen yhteistyötä on pyritty lisäämään palvelusopimuksen edellyttämien yhteistoimintaryhmien ulkopuolelle, varsinkin menojen käsittelyn sujuvoittamiseksi. Palkeille on tarjottu mahdollisuutta tukeutua mm. perehdyttämisessä Puolustusvoimiin sekä

perehtymiseen Puolustusvoimien menojen käsittelyn erityispiirteisiin käytännön tason tekijöiden yhteistoimintatilaisuuksien kautta.

Talous- ja matkapalveluysikön toimintaa on sujuvoitettu automaatoimalla ennakoluulottomasti palvelutuotannon prosessien vaiheita. Ensimmäiset automatisoitujen prosessien osat Talous- ja matkapalveluysikön palvelutuotannossa olivat kohdistamattomien maksuainkakortti- ja matkatilipahtumista matkustajille lähetettävät muistutusviestit sekä ostolaskujen asiattarkastuksessa tehtävä ns. Dummy-tiliöinnin purkukirjaus. Nämä kohteet siirrettiin tuotantoon elokuussa 2018. Edellä mainittujen kohteiden jälkeen yksikön palvelutuotannossa on automatisoitu robotiikka hyödyntäen jo parikymmentä eri kohdetta. Viimeisimpänä toteutettiin Puolustusvoimien robotiikalla PVHANDI:in aikaisemmin PVRONDO:ssa automatisoidut kohteet, esim. ostolaskujen perustietojen tarkastus.



KTM PIIA HASSINEN
ON TOIMINUT
MENOJEN KÄSITTELY-
SEKTORIN JOHTAJANA
VUODESTA 2018



TRADENOMI (YAMK)
RITVA MYLLER ON
TYÖSKENNELLYT
MENOJEN KÄSITTELY-
SEKTORIN TARKASTA-
JANA VUODESTA 2019

”Jos en
olisi lähtenyt
Joensuuhun,
olisin katunut”

Kun Puolustusvoimauudistus vyöryi päälle, Marja Kärki joutui suuren päätöksen eteen: Siirtääkö virkapaikka täysin uuteen kaupunkiin vai irtisanoutua.

Kokoontuessamme etähaastattelun vallitsevan poikkeustilanteen vuoksi, molemmat haastattelijoista tietävät, että saamme viettää seuraavan hetken ajattelemalla täysin muuta kuin korona-virusta. Pääsemme tutustumaan syvemmin menojen käsittelysektorin taloussihteeriiin Marja Kärkeen ja selvittämään, mistä hänen ainainen positiivisuutensa kumpuaa.

Marja tunnetaan työyhteisössä ihmisenä, joka ei koskaan menetä hermojaan vaan suhtautuu sekä työhön että elämään yleensä niin elämänmyönteisellä asenteella, ettei vastapuolikaan voi kuin vastata hymyyn.

Marja on kotoisin Kainuusta, pienestä Paltamon kunnasta, jossa hän on syntynyt ja käynyt koulunsa.

Marja on ollut aina musikaalinen ja jo kansakoulussa hän kuului musiikkikerhoon, joka myös esiintyi ahkerasti. Aikuisuuden kynnyksellä Marja muutti perheineen Kajaaniin, jossa hän sai ensikosketuksen puolustusvoimiin päästessään noin kaksikymmentävuotiaana työskentelemään Kainuun prikaatiin kuljetuskompaniaan. Kainuun prikaatissa Marja työskenteli kahden vuoden ajan, jonka jälkeen hänen elämänsä saapui kumppani, jonka mukana Marja muutti Ruotsiin. Ruotsissa Marja työskenteli sijaisopettajana suomalaisille lapsille. Opettajana toimiminen oli Marjalle mieluisa ammatti, mutta huomattessaan odottavansa ensimmäistä lastaan, päätti perhe muuttaa takaisin Suomeen, Keuruulle. Keuruulla asuessa perhe täydentyi myös toisella pojalla ja pojan täyttäessä kolme vuotta Marja aloitti työskentelyn nyt jo lakkautetussa Keski-Suomen rykmentissä, jossa työskenteli kolmisen vuotta. Keuruulta perhe muutti Mikkeliin, jossa he ovat viihtyneet jo 32 vuotta.

Vuonna 1991 Marja aloitti pysyvät työt puolustusvoimilla. Mikkelin pataljoonan esikunnassa hän sai työskennellä seitsemän vuotta ennen lakkautuspäätöstä. Lakkautus ei tässä kohtaa ollut Marjalle pelkätään negatiivinen asia, sillä hän

siirtyi Savon sotilassoittokuntaan, jossa sai työskennellä seuraavat viisitoista vuotta. Työ sotilassoittokunnassa oli Marjalle unelmien täyttymys. Hän sai tehdä monipuolisia tehtäviä musiikin ympäröimänä. Marjan rakkaus musiikkiin teki työstä melkein kuin harrastuksen. Valitettavasti myös Savon sotilassoittokunta lakkautui vuonna 2013 puolustusvoimauudistuksessa. Siinä vaiheessa keskusteluun tuli ensimmäistä kertaa mahdollisuus siirtyä työskentelemään Joensuuhun Puolustusvoimien palvelukeskukseen, olihan Marjalla kokemusta ostolaskujen käsittelystä jo soittokunnan ajalta.

Marja kertoo olleensa pitkään sitä mieltä, että ei lähde Joensuuhun, kaupunki on liian kaukana. Mieli-piteen muutti apulaisjohtaja Jaakko Nuujan puhelu, jossa hän pyysi Marjaa kuitenkin harkitsemaan avoinna ollutta virkaa. Harkinnan jälkeen Marja päätti ottaa paikan vastaan.

– Ajattelin, että kyllä minun pitää tämä kortti katsoa, mitä se tuo tullessaan, Marja kertoo.
– Ja kyllä sanon, että olisi harmittanut ihan hirveästi, jos en olisi tullut Joensuuhun ja palvelukeskukseen. Joensuun kaupunki ei ollut Marjalle ennestään tuttu. Muutosta ja muut-



Puolustusvoimain komentaja tutustumassa palvelukeskuksen tiloihin Joensuussa 2014.

toa kuitenkin helpotti huomattavasti aviomiehen elämäntilanne. Mies oli jäänyt jo eläkkeelle, joten hän pystyi olemaan Marjan mukana Joensuussa. Samoin muutosta lievensi mukava asunto, jossa Marja asuu edelleen Joensuun viikoillaan.

Työtehtävät ja työyhteisö olivat täysin uudenlaiset. Ostolaskuja Marja oli käsitellyt aiemmissa viroissaan jonkin verran, mutta nyt työhön kuului lähes yksinomaan kyseistä tehtävää. Marja koki ostolaskujen käsittelyn työtehtävänä melko yksitoikkoiseksi, mutta myös haastavana varsinkin tehtävää aloittaessa, kun uudennlaisia asioita piti opiskella todella paljon. Ostolaskujen käsittely on prosessina sellainen,

jossa ohjeistukset muuttuvat aika ajoin ja uuden opiskelu on enemmänkin sääntö kuin poikkeus. Tietoa piti opetella etsimään monesta paikasta, mutta tilannetta helpotti, että oli aina joku jolta voi kysyä, ei tarvinnut yksin miettiä ja pähkeillä. Puolustusvoimien sisältä siirtyneet henkilöt ovat tottuneet tietynlaiseen jämäkkyYTEEN, joka Marjan mukaan on Puolustusvoimien palvelukeskuksessa hienovaraisempaa verrattuna aiempiin työpaikkoihin. Puolustusvoimien palvelukeskus on lähempänä siviili- kuin sotilasorganisaatiota. Marja myös huomasi olevansa ensimmäistä kertaa naisvaltaisessa työpaikassa, sillä oli aina aiemmin työskennellyt pääasiallisesti miesten kanssa.



LEAN kolutusta tiedonhallinnan asiantuntijoille



Puolustusvoimien talousjohtaja Tuomas Isoranta tutustumassa palvelukeskuksen Joensuun tiloihin.

Uudessa työyhteisössä oli useita puolustusvoimien sisältä siirtyneitä henkilöitä, joiden kanssa pystyi jakamaan ajatuksia muutoksesta ja löytyi heidän kanssaan myös paljon muuta keskusteltavaa. Uusi työyhteisö kannatteli Marjaa muutoksen käsittelyssä. Oman työyhteisönsä Puolustusvoimien palvelukeskuksessa Marja kokee muutenkin erinomaiseksi.

– Työkaverit ovat loistavia, esimiehet ovat loistavia. Työtäkään ei koe raskaana. Työkaverit tekevät päivistä kivoja, auttavat jaksamaan, Marja kertoo.

Marja työskentelee tällä hetkellä reppurina, kuten on tehnyt koko viiden ja puolen vuoden Puolustusvoimien palvelukeskuksen virkauransa ajan. Hän on noin puolet kuukaudesta etätöissä Mikkelissä ja toisen puolen Joensuussa. Marjan ikääntyvä äiti asuu Kajaanissa ja pieni lapsenlapsi Lahdessa, joten Suomen läpi matkustelu on Marjalle tuttua. Hän kertoo ottaneensa reppurin elämän vaihteluna.

– Mehän ollaan miehen kanssa kuin nuori pari kun asutaan 39-neliöisessä asunnossa kaksi viikkoa kuukaudesta, Marja kertoo nau-

raen. Joensuun viikoilla Marja pitää yhteyttä lähipiiriin muun muassa Skypen avulla ja Joensuu toimii tukikohtana Kajaaniin suuntautuville matkoille, joten suurta ikävää ei ehdi syntyä.

Marjan virkaura päättyy tämän vuoden lokakuussa, kun hän jää ansaitulle eläkkeelle. Hänelle on siihen mennessä kertynyt noin 34 vuotta puolustusvoimien palvelusta. Mikäli työpaikka olisi ollut Mikkelissä, hän olisi saattanut työskennellä vielä hieman pidempään, mutta matkat Joensuuhun alkavat

käydä liian raskaiksi. Marja kertoo, että työpaikasta hän jää eniten kaipaamaan työkavereita ja toivoo että jossain päin Suomen niemeä satuttaisiin tapaamaan. Viimeistä kertaa oven sulkeutuessa uskoo Marja olevan haikeutta ilmassa.

– Olisi harmittanut, jos en olisi tullut Joensuuhun. Aika on tuonut ystävyysuhteita, kokemusta ja muistoja, joita voi ajatella kiikkus- tuolissa, Marja lisää.

Toisaalta eläkkeen läheneminen on mukavakin asia. Marja on suunnitellut muuttoa Lahteen lähemmäs

lapsensa perhettä ja pientä Leo-pojanpoikaa. Marjalla on suunnitelmassa keskittyä eläkkeellä täysipäiväiseen mummoiluun ja Leon kanssa leikkimiseen. Kuitenkin myös jokin vapaaehtoistyö siintää suunnitelmissa. Palvelukeskuksen väkeä Marja tahtoo kiittää menneistä vuosista ja toivottaa kaikkea hyvää. Erityisesti menojen käsittelysektoria ja lähimpiä työkavereita Marja kertoo jäävänsä kaipaamaan.

Positiivisuutensa salaisuutta Marja ei osaa kertoa, mutta ehkä jokin avain on hänen suhtautumisessaan

työhön.

– Jokainen tekee oman parhaansa, ei enempää, eikä vähempää ja se riittää.



MARJA KÄRKI ON TOIMINUT MENOJEN KÄSITTELYSEKTORILLA TALOUSSIHTERINÄ VUODESTA 2014

Lippujuhlapäivän muistamiset 4.6.2020 Puolustusvoimien palvelukeskuksessa

1. Valtion virka-ansiomerkki

Tunnustuksena valtion hyväksi sen virassa suoritetusta pitkäaikaisesta palveluksesta.

Tasavallan presidentti on myöntänyt valtion virka-ansiomerkin seuraaville:

- kapteeni **Jari Kullervo Heikkinen**
- everstiluutnantti (evp.) **Harri Juhani Koski**
- kamreeri **Veli-Pekka Sevón**

2. Suomen valkoisen ruusun ja Suomen leijonan ritarikuntien kunniamerkit

”Suomen Valkoisen Ruusun ja Suomen Leijonan ritarikuntien kunniamerkejä myönnetään puolustusvoimien palveluksessa ansioituneille.”

Tasavallan presidentti on myöntänyt 4.6. 2020 seuraavat kunniamerkit seuraaville PVPALVK:n henkilöille:

SVR R I (SUOMEN VALKOISEN RUUSUN I LUOKAN RITARIMERKKI)

- komentaja **Erkki-Tapani Heinonen**

SVR R (SUOMEN VALKOISEN RUUSUN RITARIMERKKI)

- sektorijohtaja **Sari Kristiina Mäkinen**

SL R (SUOMEN LEIJONAN RITARIMERKKI)

- asianhallintapäällikkö **Ari Sakari Mesivaara**
- asianhallintapäällikkö **Reetta Hannele Riihimäki**

SVR AR (SUOMEN VALKOISEN RUUSUN ANSIORISTI)

- suunnittelija **Silja Marika Hiltula**
- tarkastaja **Ritva Kaarina Myller**
- suunnittelija **Sirpa Marjut Tiainen**

SL AR (SUOMEN LEIJONAN ANSIORISTI)

- suunnittelija **Titta Hannele Hyvärinen**

SVR M I KR (SUOMEN VALKOISEN RUUSUN 1. LUOKAN MITALI KULTARISTEIN)

- henkilöstösihteeri **Raili Helmi Tuulikki Timonen**

SVR M I (SUOMEN VALKOISEN RUUSUN 1. LUOKAN MITALI)

- toimistos sihteeri **Paula Sinikka Määttänen**

3. Viestiristit

Tunnustuksena ansioista viestialan maanpuolustustyössä.

Viestitarkastaja on myöntänyt 5.3. 2020 seuraavat ristit seuraaville PVPALVK:n henkilöille:

VIESTIRISTI - SOLJEN KERA

- suunnittelija **Raija Lappeteläinen**

VIESTIRISTI

- kapteeni **Aku Puumalainen**
- suunnittelija **Jari Toivonen**
- suunnittelija **Maarit Vanhanen**
- insinööri komentaja (evp.) **Jaakko Vesanen**

4. Ylennykset

Tasavallan presidentti on ylentänyt seuraavat Puolustusvoimien palvelukeskuksessa palvelevat 4.6. 2020:

KAPTEENIKSI:

- yliluutnantti **Marko Mikael Karppinen**
- yliluutnantti **Mika Allan Mäkinen**

Puolustusvoimien palvelukeskuksen johtaja on ylentänyt reservissä seuraavat Puolustusvoimien palvelukeskuksessa siviilivirassa palvelevat 4.6. 2020:

VÄÄPELIKSI:

- ylikersantti (res) **Jukka Antero Lappalainen**

YLIKERSANTIKSI:

- kersantti (res) **Janne Jorma Johannes Kopu**
- kersantti (res) **Mikko Tapio Pohjola**
- kersantti (res) **Timo Antero Saramaa**

ALIKERSANTIKSI:

- korpraali (res) **Jukka Tapio Tiihonen**

KORPRAALIKSI:

- jääkäri (res) **Pekka Hannes Mönkkönen**



KOMENTAJA (EVP.)
PETRI PARVINEN JOHTI
OPPIMATERIAALI- JA KUVA-
PALVELUYKSIKÖN PERUS-
TAMISEN JA TOIMI SEN
ENSIMMÄISENÄ JOHTAJANA
2015 – 2018

Taistelukoulun alueesta

Puolustusvoimien kurssikeskukseksi

Tässä kirjoituksessa käsitellään reilua vuotta syksystä 2013 vuoden vaihteeseen 2014–2015. Tuohon varsin lyhyeen aikaan liittyi useita toisistaan riippumattomia ja riippuvaisia tapahtumia, joista ei ole vielä kirjoitettu tarinaa.

Allekirjoittanut aloitti Puolustusvoimien palvelukeskuksen suunnitteluryhmässä 1.8.2013 ja pääsi hyppäämään jo osittain liikkuvaan juunaan. Päätös Palvelukeskuksen perustamisesta oli jo tehty ja oli myös päätetty yksiköiden päätehtävät ja sijoituspaikkakunnat. Tehtävänäni oli suunnitella Oppimis- ja kuvapalveluyksikön ja muiden toimijoiden sijoittaminen Taistelukoululle Tuusulaan sekä laatia kokonaistilasuunnitelma remontteineen Tuusulaan. Ja toki siinä sivussa perehtyä Puolustusvoimien oppimateriaali-tuotantoon, koska oletettavissa oli, että siirtyisin oppimis- ja kuvapalveluyksikön johtajaksi 1.1.2015 lukien kuten kävikin.

Alkuvuonna 2013 julkaistussa puolustusvoimauudistuskäskyssä Tuusulaan oli suunniteltu sijoitettavaksi Puolustusvoimien palvelukeskuksen oppimis- ja kuvapalveluyksikkö, tiedonhallintapalveluyksikkö ja henkilöstöpalveluyksikön kv-tukipalveluryhmä, Puolustusvoimien tutkimuslaitoksen toimintakykyosasto sekä Tiedustelulaitoksen Tiedustelukoulu, Tutkintaosasto ja Topografikunta. Jos suunnitelma olisi toteutettu sellaisenaan Tuusulan majoitushuoneet ja päärakennuksen alakerta, jossa on sotilaskoti ja ruokala, olisi pitänyt muuttaa toimisto- ja tuotantokäyttöön. Lisäksi Rantatien toisella puolella olevat huoltorakennukset olisi pitänyt muuntaa

lustusvoimauudistuksella oli tarkoitus säästää rahaa.

Kun varsin massiivisen tilarakentamisen hinta-arvio selvisi niin Pääesikunta teki varsin nopeasti uuden yksiköiden sijoittamispäätöksen. Tiedustelulaitoksen Topografikunnalle ja Tutkintaosastolle etsittiin uudet tilat toisaalta ja näin päästiin keveämpään tilarakentamiseen. Muutaman kokouksen jälkeen päätettiin, että toimintakykyosasto jää paikoilleen päärakennuksen toiseen kerrokseen ja henkilöstöpalveluyksikölle tehdään toimistot päärakennuksen alimpaan kerrokseen eristämällä kyseisen kerroksen käy-

tävä. Hieman käytiin kädenvääntöä mihin sijoitetaan oppimis- ja kuvapalvelu- ja tiedonhallintapalveluyksiköt. Lopulta päätettiin, että oppimis- ja kuvapalveluyksikkö sijoitetaan ns. esikuntarakennukseen ja tiedonhallintapalvelut päärakennukseen. Perusteena oli tiedonhallintapalvelujen tarvitsemat turvaluokitellut tilat, joita ei olisi voitu rakentaa puiseen esikuntarakennukseen.

Loppuvuodesta 2013 aloitettiin rakentamissuunnittelu, johon osallistuivat käyttäjän edustaja, Senaattikiinteistöt, Puolustushallinnon rakennuslaitos ja Puolustusvoimien

johtamisjärjestelmäkeskus. Muun muassa tietotekninen rakentaminen piti tehdä liki kokonaan eli digitalisoida Tuusulan kampus ja viedä valokuitukaapeli kymmeniin työpisteisiin. Loppujen lopuksi toimitilojen väliseinittäminen ja muu näkyvä rakentaminen kuten ovien teippaaminen yms. oli kaikkein edullisista rakentamista. Ja kalleinta se, joka ei näy päälle, kuten tietoliikenneyhteyksien ja turvaluokiteltujen tilojen rakentamisen, tilojen akustoiminen, ilmanvaihdon ja ilmastointien rakentaminen, tilojen sähköistäminen sekä alueen ja rakennuksien turvallisuuden kehittäminen vastaamaan KATAKRI:n vaatimuksia.



Heti vuoden 2014 alussa aloitettiin rakennussuunnittelun lisäksi muutostuunnitelman laatiminen, koska yksiköiden väistösiirrot remonttien tieltä oli varsinainen palapeli. Remontit piti saada aloitettua viimeistään kesällä 2014, jotta kaikki on valmista vajaassa puolessa vuodessa. Aikataulu oli kiivas ja vaiheita oli useita. Tammikuussa 2014 valittiin suunnitteluyritys, joille annettiin kaksi kuukautta aikaa laatia rakennussuunnitelma. Urakkalaskelma saatiin aikaiseksi huhtikuussa ja rakennusfirmojen tarjoukset saatiin hyväksyttyä jo toukokuussa ja samassa kuussa hyväksyttiin urakoitsija ja rakentaminen aloitettiin 2.6.2014. Edellisenä päivänä alueelta siirtyi pois Uudenmaan aluetoimisto ja rakentaminen voitiin aloittaa tulevista tiedonhallintapalveluysikön tiloissa ja tähän voitiin antaa vain kesä aikaa. Esikuntarakennuksessa työskenteli tulevan tiedonhallintapalveluysikön ydinhenkilöstö ja he pääsivät kunnostettuihin tilaturvallisiin tiloihin jo 1.8.2014. Ja elokuussa aloitettiin työt esikuntarakennuksessa, johon Sörnäisten henkilöstö muutti jo 1.11.2014. Samalla kunnostettiin päärakennuksen uuden puolen ulkoseinät ja katto sekä saunan julkisivu.

Muuttosuunnitelmaan liittyi myös kalustesuunnittelu. Puolustusvoimauudistuksessa siirrettiin Puolustusvoimien kansainvälinen keskus Hyrylästä Santahaminaan ja sovittiin, että palvelukeskus saa valita ne huonekalut mitä tarvitaan Tuusulan kalustamiseen. Eli käyttökelpoisia huonekaluja oli tarjolla Hyrylästä, Sörnäisestä ja Taistelukoululta. Muuttofirman kilpailutuksessa huomioitiin kalustesuunnittelu ja kalustaminen. Muutto ja kalustaminen meni lopuksi hyvin ja kustannustehokkaasti. Uusina huonekaluina piti ostaa ainoastaan kymmenkunta sähkötyöpöytää.

Puolustusvoimauudistuksessa tapahtui myös varuskunnallinen johdosuhdemuutos, koska Tuusulan varuskunta lakkautettiin ja se liitettiin osaksi Helsingin varuskuntaa 1.1.2015. Ja toki tämä edellytti asiakirjojen laatimista Helsingin varuskuntakäskyyn ja johtosuhteiden huomioimisen PVPALVK:n omassa johtamissuunnitelmassa. Oman mausteensa tähän toi se, että Palvelukeskuksen esikunta oli Joensuussa, Helsingin varuskunnan päällikkö Helsingissä ja ”alavaruskunta” Tuusulassa, jossa toimi kolmen eri puolustusvoimien hallintoyksikön eli Puolustusvoimien tiedustelulaitoksen, Puolustusvoi-

mien tutkimuslaitoksen ja Puolustusvoimien palvelukeskuksen sekä kumppaneista isoimpina Puolustushallinnon rakennuslaitos ja Maanpuolustuskoulutusyhdistys.

Sopimushallinta oli myös yksi asia, joka piti myös hoitaa. Näitä oli yhteistoimintasopimukset muiden hallintoyksiköiden ja kumppaneiden kanssa, mutta myös esimerkiksi kiinteistöihin, työterveyshoitoon, leasingautoihin, ruokahuoltoon, tilaturvallisuuteen, sotilaskotitoimintaan ja yhdistystoimintaan liittyvät sopimukset.

Syksyllä 2013 näytti siltä, että lounasruokailut pitää lopettaa päärakennuksen kellarikerroksella ja selvitettiin voisiko upseerikerholla aloittaa lounasruokailun. Tuolloin upseerikerholla iltatarjoilua hoitanut Krap Oy vastasi kyselyyn myöntävästi. Vaikka sotilaskodin ja ruokalan tilat saatiin säilytettyä, päätettiin kuitenkin siirtää lounasruokailu upseerikerholle, koska päärakennuksen keittiötilat ei mahdollistanut ruoanvalmistusta ja silloisen palveluntuottajan ruoanlaatu oli varsin huonoa. Ja toki upseerikerho miljöönä oli varsin hieno. Todettiin, että kilpailutusta ei ole tarpeen järjestää vaan Krap Oy laajentaa upseerikerhon aukioloai-

kaa illasta päivälle. Laadukas ruokailupalvelu kerholla oli menestys ja lounaita tarjoiltiin hyvin nopeasti noin 20 000 annosta vuodessa.

Puolustusvoimien palvelukeskus oli ja on toki edelleen poikkeusolojen organisaatio ja sen mukanaan tuomat laajennetut tehtävät, mutta niitä ei oltu syksyllä 2013 vielä mietitty eikä suunniteltu. Jotta joukolla voi olla poikkeusolojen tehtävä sillä pitää olla operatiivinen suunnitelma, sen perustelumuistio ja henkilöyksikkötyyppi eli organisaatio, jolle on sidottu materiaali. Ja operatiivisella suunnittelulla oli hieman kiire, jotta kaikki saadaan esiteltyä ja hyväksytettyä Puolustusvoimien operatiivisella johdolla ennen vuoden 2013-2014 vaihdetta. Tätä työtä aloitti tekemään suunnitteluryhmä. Koko työ piti olla valmiina marraskuun 2013 loppuun mennessä eli aikaa oli vain vajaat kolme kuukautta. Työ tehtiin lopulta vain muutamassa suunnitteluryhmän kokouksessa. Operatiivinen suunnitelma saatiin riittävän valmiiksi jo lokakuussa ja organisaatio ja materiaali syötettyä tietojärjestelmiin loppuvuoteen 2013 mennessä.

Loppuvuodesta 2013 ja alkuvuodesta 2014 käytiin esittelemässä operatiivinen suunnitelma, orga-

nisaatio ja sen tehtävät vaihteittain kenraalikunnalle järjestyksessä komentopäällikkö, henkilöstöpäällikkö, suunnittelupäällikkö, operaatiopäällikkö, pääesikunnan päällikkö ja lopulta pääesikunnan päällikön neuvottelukunnassa. Vuonna 2014 aloitettiin sodan ajan Puolustusvoimien palvelukeskuksen perustamissuunnittelu, syvennettiin sodan ajan operatiivista suunnitelmaa sekä aloitettiin väistämissuunnittelu. Lopputuloksena oli, että PVPALVK:lla oli voimassa oleva poikkeusolojen tehtävät ja organisaatio 1.1.2015 lukien.

Uudistuksessa ei itse asiasta tehty isoja organisaatiomuutoksia Maanpuolustuskorkeakoulun Täydennyskoulutus- ja kehittämiskeskuksen tuotanto-osaston organisaatioon. Uuteen oppimis- ja kuvapalveluysikköön asetoitiin tuotanto-osaston oppimateriaaliosaaminen ja Puolustusvoimien kuvakeskus, jotka toimivat jo yhdessä Sörnäisissä (Kalasatamassa). Lisäksi organisaatioon liitettiin Tuusulassa toimiva pikkuruinen verkko-oppimistiimi. Maanpuolustuskorkeakoulu suunnitteli vuonna 2013 uuden organisaation ja kävi henkilöstön kanssa yhteistoimintaneuvottelut vuoden 2014 puolella. Maanpuolustuskorkeakoulun keskus supisti arkistonsa

ja teki oikeastaan kaikki toimintansa päättämiseen liittyvät toimet vuoden 2014 loppuun mennessä. Suunnitteluryhmä sai siis keskittyä liki tyystin tulevan organisaation suunnitteluun. Ja kun toiminta alkoi 1.1.2015 oppimis- ja kuvapalveluysikön tehtävät periytyvät Puolustusvoimien nelivuotisesta toimintasuunnitelmasta, mikä helpotti huomattavasti uuden yksikön toiminnan käynnistämistä.

Kaiken kaikkiaan aika suunnittelusta toteutukseen ja toimintaan meni todella nopeasti ja totuuden nimissä kaikkea ei ehditty suunnitella kovinkaan syvällisesti. Paljon piti luottaa kokemukseen ja erinomaisiin kumppaneihin. Onnistumiseen vaikutti kuitenkin keskeisesti erinomaisen hauska ja kannustava tekemisen meininki, josta kiitokset Timolle, Jakelle, molemmille Saduille, Markolle, Antille, V-P:lle ja Ralelle.



HTM MARI TARVAINEN
ON TOIMINUT PALVELU-
KESKUKSEN KEHITYS-
PÄÄLLIKÖNÄ VUODESTA
2019

Tulokkaan kynästä

Aloitin työt Palvelukeskuksen kehityspäällikönä viime syksynä. Olen työskennellyt lähes koko 15-vuotisen työhistorian ajan yrityselämän puolella. Oliko minulla millaisia ennakkokäsityksiä, mielikuvia ja odotuksia PV:stä työpaikkana?

No aivan varmasti oli. Ainakin ne tyypilliset ennakkokäsitykset valtionhallinnosta. Ja vieläpä Puolustusvoimat! Jäykkää. Hidasta. Hierarkkista. Tiedättehän. Toisaalta, tunsin ennakkoon muutaman työntekijän Palvelukeskuksesta, joilta olin kuullut pelkästään positiivisia kommentteja Palvelukeskuksesta työnantajana. Ja tuntien heidät ja heidän persoonansa, osa tuosta mielikuvasta oli jo todennettu olevan väärä. Ehkä eniten pohdin mielessäni, soveltuuko dynaaminen persoonani ja omat, välillä varsin innovatiiviset ja lennokkaat ajatukset Puolustusvoimien organisaatioon? Kuunnellaanko minua?

Toisaalta, huolimatta aiemmasta varsin monipuolisesta työkokemuksestani, olin epävarma siitä, kuinka yltäisin uudessa työssä työnantajan odotuksiin. Tehtävä oli uusi, ja aiempaa mallia tehtävänhoitoon ei siis ollut olemassa. Täytyi alkaa luoda siis jotakin uutta. Ja tässä

kohtaa koin suurta helpotusta ja onnistumisen tunteita. Sain kannustusta tehdä tehtävästä omannäköisen. Omille vahuuksille rakennetun. Ja ennen kaikkea sellaisen, josta organisaatio voisi hyötyä. Näin yhdistyvät työntekijän ja työnantajan intressit parhaalla mahdollisella tavalla.

Jo ensimmäisinä työpäivinä huomasin turhaan miettineeni organisaation mahdollista jäykkyyttä. Työyhteisö otti minut vastaan lämpimästi, ja tuli heti fiilis, että minulle on täällä oma paikka. Työporukka oli rentoa ja ihmiset välittömiä ja iloisella mielellä. Työmiljöö oli viihtyisä ja kivasti sisustettu. Myös kokemattomuus valtionhallinnosta ja sitä kautta oma keskeneräisyyseni oli ajatus vain omassa päässäni. Täällähän saa olla keskeneräinen ja kaikkea ei tarvitse hallita heti täydellisesti. Jo pelkän Puolustusvoimien organisaation oppimiseen ja ymmärtämiseen menee aika joku tovi, saatikka päästä sisälle kaikkien kummallisten lyhenteiden, projektien ja prosessien ihmeelliseen maailmaan. Oppimisen tiellä ollaan yhä ja edelleen.

”Konkarina” halusin heti alussa tietää uuden työni tavoitteet: ”Mitä työnantajani odottaa minulta?” Mi-

nulle listattiinkin tavoitteet ensimmäisen puolen vuoden ajalle heti virkasuhteen alkaessa. Tavoitteiden listaaminen on auttanut minua keskittymään työssäni olennaisiin ja myös työnantajaa hyödyttäviin asioihin. Oli myös ilo huomata, että perehdytystä varten oli laadittu oma, varsin yksityiskohtainen suunnitelma aikatauluineen. Perehdytyksen etenemistä seurattiin säännöllisissä keskustelutuokioissa. Tämä oli uutta verraten aiempiin työpaikkoihin. Perehdytykseen oli varattu runsaasti aikaa ja perehdytysvastuuta oli jaettu kivasti yksiköiden kesken. Oli mukava päästä tutustumaan organisaatioon yksikö ja sektori kerrallaan. Myös Tampereen, Tuusulan ja Mikkelin väki tuli tutuksi perehdytyskierroksella. Perehdytysvaiheen tehtävälista on ollut erinomainen apuväline ja olen välttynyt tietynlaiselta tulokkaan tyhjäkäynniltä. Olen saanut kokeilla, tutustua ja oivaltaa itse asioita. Näin oppi menee tehokkaasti perille.

Pidän todella paljon työstäni. On palkitsevaa työskennellä monipuolisesti erityyppisissä kehittämistehtävissä ja on ollut ilo huomata, että asiat menevät eteenpäin nopeastikin. Kehittämistyö vaatii kykyä kyseenalaistaa asioita, toisaalta täy-

tyy olla realistti ja samanaikaisesti ennakkoluuloton innovaattori. Ilahduttavaa on ollut huomata, että asioista voidaan keskustella avoimesti. Tunnen, että täällä kuunnellaan minua ja taas toisaalta, tunnen että minulla on annettavaa organisaatiolle. Win – win -aineokset kasassa siis.

Mutta mikä lämmittää eniten mieltä, on reilu ja avoin työyhteisö. Täällä kaikki ovat samalla viivalla. Ja yhdessä saadaan aikaan paljon hyviä asioita. Kiitos kaikki työkaiverit sydämellisestä vastaanotosta, tänne oli helppo tulla ja kotiutua!



YLIL JAAKKO ALA-HIIRO
ON TOIMINUT VUODESTA
2015 PALVELUKESKUKSESSA

Oppimateriaali- tuotannon kehitys

Vuoden 2015 puolustusvoimauudistuksen myötä oppimateriaalituotannon henkilöstö muutti Sörnäisistä takaisin Tuusulaan. Valtaosa meistä oli palvellut Taistelukoulun alueella vaikuttaneessa Puolustusvoimien koulutuksen kehittämiskeskuksessa. Organisaatiot ovat vaihtuneet, mutta mikä oppimateriaalituotannossa on muuttunut viimeisten vuosien aikana – vai onko mikään?

Oppimateriaalituotanto jatkui normaaliin tapaan aloitettuumme 1.1.2015 Puolustusvoimien palvelukeskuksen oppimis- ja kuvapalveluksikössä. Käynnissä olleet tuotannot saatettiin loppuun ja uudet tilaukset otettiin vastaan Puolustusvoimien ohjesääntötoimikunnan kokoaman ja Pääesikunnan koulutusosaston vahvistaman oppimateriaalituotantosuosittelun mukaisesti.

Tuotantoihin liittyvissä tapaamisissa ja kentällä tehtyjen havaintojen perusteella julkaisemamme tuot-

teet olivat myös käyntikorttimme. Sektorimme tunnettuus uudessa organisaatiossa sekä tietoisuus tuotantokykymme monipuolisuudesta kaipasivat kuitenkin kohennusta. Ratkaisuna tiedon lisäämiseen aloimme järjestää vuosittain oppimateriaalituotannon infopäiviä, joissa tuleville asiakkaille esiteltiin mm. keinovalikoimaamme oppimateriaalituotannon apuvälineinä.

Toimintatapa terävöityy

Peruskoulun uusi opetussuunnitelma ja digitalisaatio vaikuttavat

Yksi tällä hetkellä tekeillä olevista opetuspaketeista on Saaristomerenkulku.

Tuotantosektori:

Sektorin johtaja **Jari Karjalainen**

Pedagogi **Jenna Vekkaila**

Graafinen tiimi (2) ohjesäännöt **Timo Saramaa, Lotta Lemiläinen**

Graafinen tiimi (3) monimedia **Janne Kopu, Teemu Liiri, Juuso Pylväläinen**

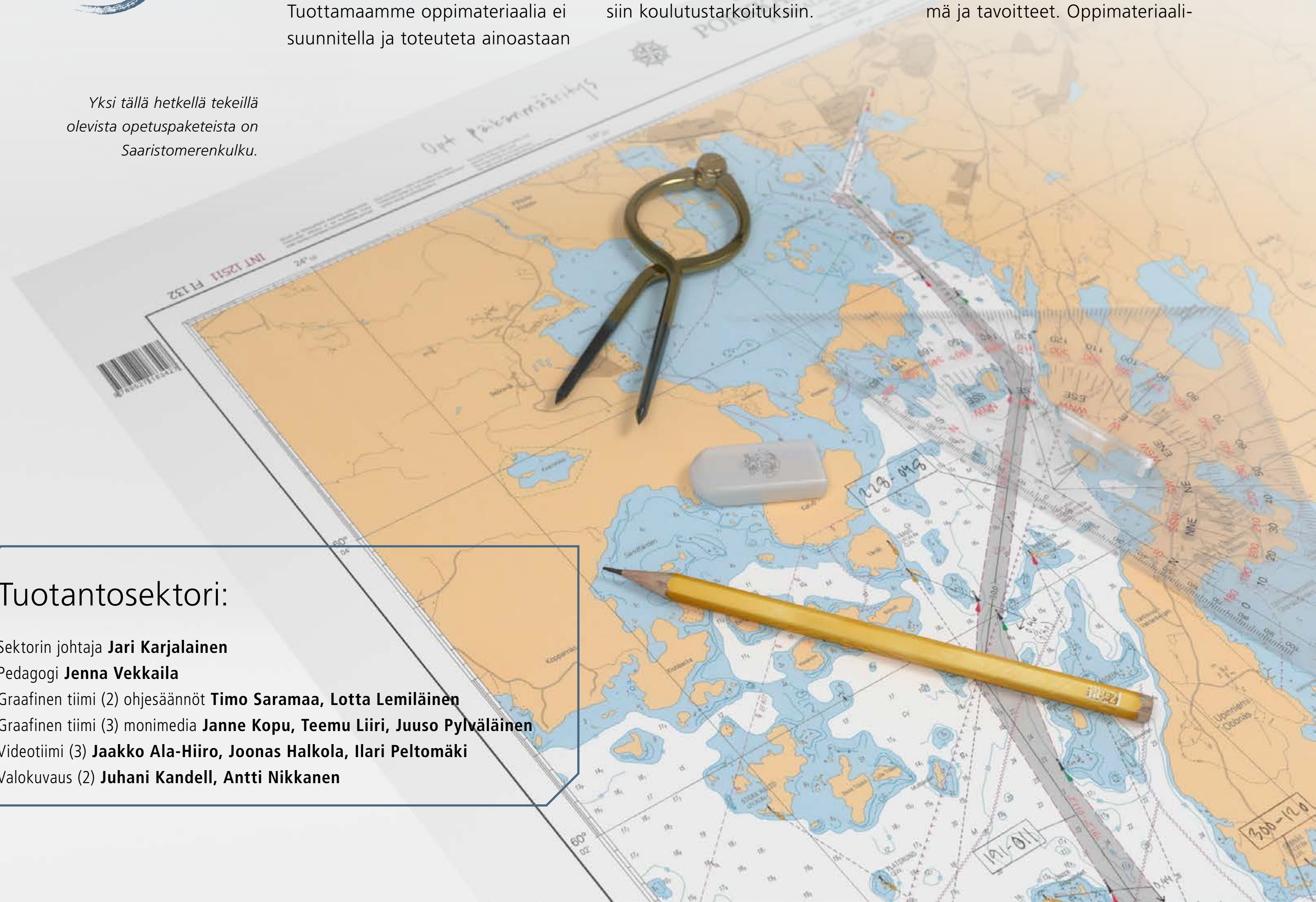
Videotiimi (3) **Jaakko Ala-Hiiri, Joonas Halkola, Ilari Peltomäki**

Valokuvaus (2) **Juhani Kandell, Antti Nikkanen**

tulevien asevelvollisten valmiuksiin oppia uutta. Verkko-oppiminen ja käänteinen luokkahuoneopetus vahvistuvat Puolustusvoimien pedagogisissa malleissa ja menetelmissä Koulutus 2020 -ohjelman myötä. Tuottamaamme oppimateriaalia ei suunnitella ja toteuteta ainoastaan

perinteiseen luokkahuoneopetukseen vaan myös verkkotuettuun itseopiskeluun. Puolustusvoimien verkko-oppimisympäristö mahdollistaa tuottamamme oppimateriaalin joustavan hyödyntämisen erilaisiin koulutustarkoituksiin.

Oppimateriaalituotantoa ohjaava normi päivitettiin vuoden 2019 lopulla. Keskeisimpänä uudistuksena on esituotannon korostaminen. Tilaajan tulee avata jo esitystä tehdessään aiheen sisältö, kohderyhmä ja tavoitteet. Oppimateriaali-



Kuva- ja oppimateriaaliala eri organisaatioissa:

Yleisesikunnan koulutustoimisto / kuvaustoimisto (1925)

Pääesikunta koulutusosasto / valistus- ja opetusvälinetoimisto (1956 – 1992)

- Opetusvälinetoimisto
- Pääesikunnan kuvakeskus (Santahamina 1987 – 1992)

Puolustusvoimien koulutuksen kehittämiskeskus

- Oppimateriaaliosasto (Katajanokka 1993 – 1995, Tuusula 1996 – 2005)
- Kuvaosasto (Santahamina 1993 – 2005)

Maanpuolustuskorkeakoulu / Täydennyskoulutus- ja kehittämiskeskus (Sörnäinen 2006 – 2014)

- Tuotanto-osasto
- Kuvaosasto

Puolustusvoimien palvelukeskus / Oppimis- ja kuvapalveluyksikkö (Tuusula 2015 –)

- Oppimateriaalisektori, nyk. tuotantosektori
- Puolustusvoimien Kuvakeskus, nyk. kehittämis- ja kurssipalvelusektori
- Oppimisympäristösektori

tuotantosuunnitelman vahvistuttua laatii tilaaja tarkennetun toimeksiannon. Aloituskokouksen jälkeen laaditaan pedagoginen suunnitelma tuotantosektorin pedagogin johdolla. Tämän jälkeen laaditaan suunnitelma eri medioiden käytöstä. Sisällön käsikirjoittaminen medioittain on edellytys tuotantovaiheen käynnistymiselle.

Tekniikka kehittyy

Oppimateriaaleja tuotetaan tekni-
sestä kehityksestä huolimatta sisäl-

tö edellä. Keskeisin muutos on ollut tuottamamme materiaalin jakamisen dvd-levyjen sijaan PV Moodlessa. Oppimateriaalin osittainen julkaisu sekä päivittäminen ovat mahdollisia verkossa olevaan työtilaan. Oppimateriaalin käyttöliittymän koodaaminen tapahtuu nykyään HTML5-ympäristössä aiemman Adobe Flashin sijaan. Ohjesääntöjä ja oppaita julkaistaan edelleen fysisinä kappaleina paperille, mutta niitä taitetaan myös sähköisinä versioina.

Videokuvaa saadaan dronen avulla ilmasta ja kameroiden resoluutio on loikannut 4K:n myötä ison harppauksen. Kuvauspaikoille videotiimi pääsee vuonna 2016 hankitulla erikoisvarustellulla kuvausautolla. Valokuvat ovat keskeinen media oppimateriaalituotannon keinovalikoimassa. Valokuvauspalveluita tilataan henkilö- ja ryhmäkuvien lisäksi tapahtumien taltiointeihin liittyen. Oppimateriaalituotantoon liittyvä kuvaustoiminta tapahtuu edelleen kentällä ja laadukkain lopputulos saadaan myös jatkossa huolellisen suunnittelun ja toteutuksen tuloksena.

Muutoksia henkilöstössä

Viiden toimintavuotensa aikana Oppimis- ja kuvapalveluyksikön sektorien määrä on tiivistetty kolmesta kahteen. Oppimateriaalituotannosta vastaavan tuotantosektorin henkilöstö on saanut täydennystä organisaatiouudistuksen myötä kahdesta valokuvaajasta sekä pedagogista. Tuotannon parissa työskentelevistä henkilöistä lähes puolet ovat uusia aiempien tehtävienhoitajien eläköitymisistä, viransijaisuuksista sekä irtisanoutumisista johtuen.

1. Varmistin

Kun varmistussokka irrotetaan, käsikranaali pääsee vapautumaan.

2. Iskuri

Kun kahva nousee, iskuri-jousi vapautuu.

3. Nalli

Iskunalliin syttyminen ilmenee kipinäna ja palamaan muutaman sekunnin ajan.

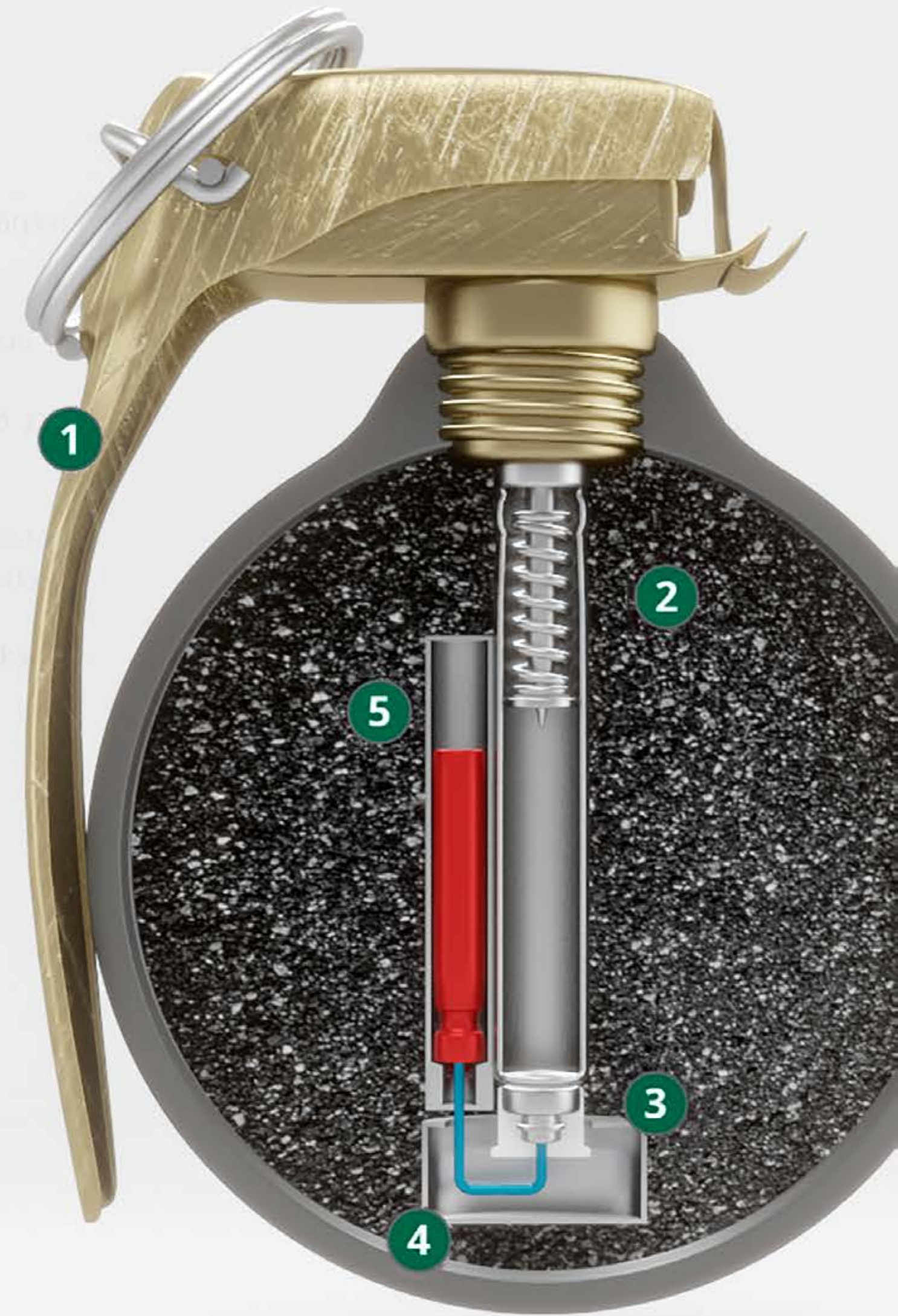
4. Hidastuspanos

Hidastuspanoksen tehtävänä on varmistaa määränopeudella. Räjähdyssivettä voika-

5. Räjäytin

Myös detonaattoriksi kutsuttu osa lauka-

Oppimateriaalituotannon ohella sektorimme on siis rekrytoinut uusia tehtävienhoitajia ja perehdyttänyt heidät tehtäviinsä. Poikkeusolojen suunnitteluun on panostettu sekä normaaliolojen tuotantotoimintaa kehitetty. Henkilöstömme osaamista on päivitetty uusien menetelmien ja työvälineiden käyttöönottoon liittyen. Palvelemme jatkossakin asiakaslähtöisesti ja asenteella.



Animaatiot ovat tehokas tapa havainnollistaa mm. aseiden ja ampumatarvikkeiden toimintaperiaatteita. (kuva: Ase- ja ampumakoulutus -oppimateriaalipaketti)



Etäjohtamisen ensiaskeleita

Etätyöstä on puhuttu viime vuosina paljon. Siitä on tullut etuus, jota yhä useampi yritys ja organisaatio on alkanut tarjota työntekijöilleen työtehtävien niin salliessa. Näihin on kuulunut myös oma työnantajani Puolustusvoimat.

TEKSTI: KM SUVI SIRAINEN

Satunnainen etätyö on ollut itseleni pelastus työn ja muun elämän yhteensovittamisessa sekä tuonut mukavaa vaihtelua toimistotyön arkeen. Koska olen esimiesasemassa, olen käynyt läpi monenlaisia pohdintoja siitä, missä määrin etäjohtaminen oikeasti arjessa toimii

ja kuinka paljon on hyvä olla fyysisesti läsnä.

Sitten tuli korona.

Koronan myötä satunnainen etätyö vaihtui niin minulla kuin kaikilla alaisillani hetkessä lähes satapro-

senttiseksi etätyöksi kotitoimistoihin. Näin teemme osamme epidemian leviämisen ehkäisemiseksi sekä ennen kaikkea pitääksemme itsemme ja läheisemme terveinä. Töiden lisäksi myös muu arki, sosiaaliset suhteet ja koko elämänpiiri ovat hetkellisesti muuttuneet hyvin rajallisiksi. Negatiivisilta uutisilta emme voi välttyä ja huoli koko suomalaisen yhteiskunnan tulevaisuudesta on kasvanut. Minun ei siis enää tarvitse miettiä, voinko tehdä esimiestyötäni etänä, sillä nyt sitä on tehtävä - ja siinä on tehtävä parhaansa.

Jatkuvaa etätyötä ja etäjohtamista on takana nyt jo useita viikkoja. Tuona aikana olen opiskellut aihetta sekä yrittänyt tehdä osani yhteishengen ylläpitämiseksi ja työtehtäviin liittyvän tuen tarjoamiseksi. Viikoittainen koko tiimin skype-palaveri ja jokaiselle alaiselle soitettu miten menee -puhelu ovat kuuluneet keinovalikoimiini. Minulla on kahdeksan alaista, joten tämä on ajankäytöllisesti mahdollista. Olen pitänyt huolen siitä, että olen virka-aikana mahdollisimman hyvin tavoitettavissa. Meillä on lisäksi oma WhatsApp-ryhmä, jossa työasioista ei puhuta, mutta joka toimii arkisten kahvipöytäkeskustelujen alustana - ja siellä juttua lentääkin normaaliin tapaan. Virtuaaliaamukahvitkin ovat jo tiimini kesken vakiintunut käytäntö joka torstaiaamu.

Jatkuvan etätyön aikana olen tehnyt muutamia huomioita, niin itsestäni kuin alaisistanikin. Jo ensimmäisen viikon jälkeen kaipuuta toimistolle, työpäivän sosiaalisen livekanssakäymisen pariin ilmeni lähes jokaisella, itseni mukaan lukien. Välillä on siis ollut tarve soittaa työkaverille jutellakseen työasioiden lisäksi ihan vain niitä näitä. Esimiehenä tähän myös kannustan, sillä uskon, että nämä

puhelut lisäävät yhteishenkeä ja tunnetta siitä, että olemme kaikki samassa veneessä. Lisäksi aika pian aloimme kaivata viiveettä toimivia tietoliikenneyhteyksiä. Ne eivät etätyössä ole aivan niin itsestään selvät, varsinkaan nyt kun etäyhteyksien päähän on siirrytty massoitain. Joidenkin tehtävien tekeminen on voinut tämän myötä hetkellisesti hidastua tai vaatia liukuvan työajan käyttöä, sillä virka-ajan ulkopuolella yhteydet toimivat luonnollisesti paremmin. Työergonomiakaan ei ole kotona ehkä ihan viimeisen päälle, töitä saatetaan tehdä välillä sohvalla tai keittiönpöydän ääressä. Esimiehenä toki toivon ja luotan siihen, että jokainen alaiseni tekee parhaansa luodakseen hyvät työskentelyolosuhteet myös kotikonttoriin.

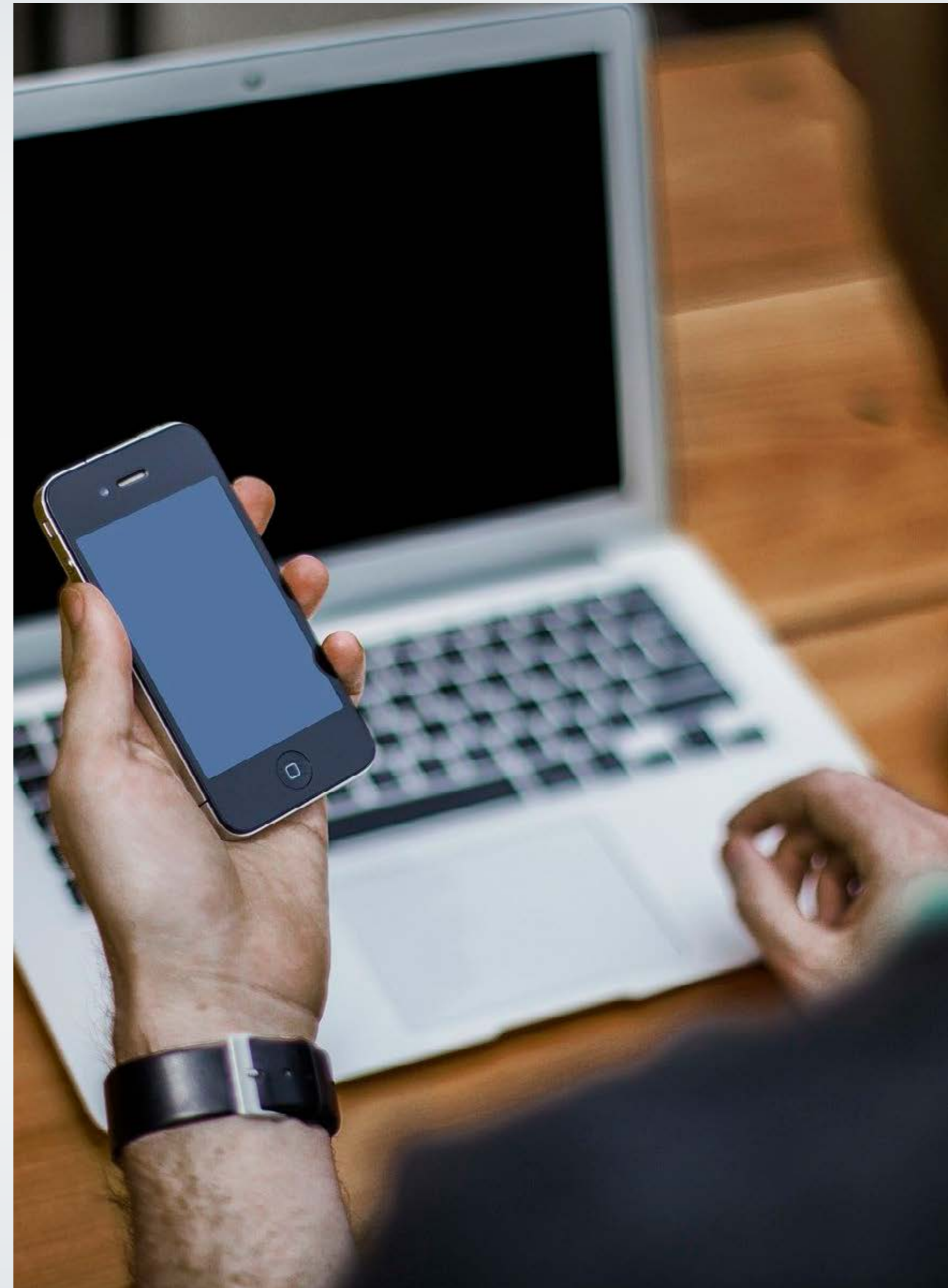
Toisaalta olen huomannut, että ihminen sopeutuu vallitseviin oloihin erittäin nopeasti. Etätyöstä on tullut uusi normaali ja uudet päivärutiinit ovat muodostuneet. Aamuisin tuntuu jo luontevalta kammeta sängystä kotityöpisteen ääreen, keittää kahvit ja aloittaa työt. Keskittyminen omassa rauhassa on helppoa ja päivää rytmitävät kahvi- ja lounastauot, jotka tuntuvat alaisillani noudattelevan pitkälti toimistolla totuttua rytmiä.

Monille aluksi perutuille tai siirrettyille työtehtäville olemme keksineet vaihtoehtoisia toteutustapoja ja luova työkin sujuu skypen välityksellä. Samalla olen huomannut, että jo entisestäänkin hyvällä tasolla ollut arvostus työtämme ja työnantajamme kohtaan on noussut. Meistä huolehditaan ja meillä on erittäin hyvät välineet ja valmiudet työskennellä kotoa käsin, sillä Puolustusvoimien sisäiset ohjeet ja toimintamallit etätyön osalta olivat jo valmiiksi kunnossa. Työ ei myöskään kenellekään ole tässä tilanteessa itsestään selvää. Valittaminen pienistä asioista on vähentynyt, keskitymme paremmin olennaiseen ja siihen mikä oikeasti on tärkeää. Olemme ystävällisiä toisillemme ja muistamme kysyä mitä toisillemme kuuluu.

Livekontakteille tulee varmasti olemaan myös jatkossa tarpeensa, mutta vallitseva korona-tilanne on opettanut meille jo nyt paljon vaihtoehtoisia, moderneja työskentelytapoja. Kuten uutisista olemme kaikki saaneet lukea, maailma muuttuu monin tavoin tämän myötä, niin myös työelämä. On hyvin oletettavaa, että etätyö on tulevaisuudessa yhä useamman arkea. Siksi meidän tulee lähivuosina ottaa myös etäjohtamisen taidot

tarkasteluun laajemmin ja kehittää niitä - etäalaistaitoja unohtamatta.

Oma etäjohtajuuteni ottaa vasta ensiaskeleitaan. Uskoisin kuitenkin, että yksi tärkeimmistä ohjenuorista etäjohtamisessa on se, ettei fyysinen etäisyys saa tarkoittaa henkistä etäisyyttä. Tärkeintä on olla tavoitettavissa, tarjota tukea, panostaa yhteishenkeen ja hyvinvointiin sekä antaa palautetta säännöllisesti. Etäalaistaidoissa puolestaan peräänkuulutan itseohjautuvuutta ja työn organisointitaitoja, yhteydenpitoa kollegoihin sekä myös kykyä antaa esimiehelle palautetta siitä, millaista tukea etäjohtajalta kaivataan. Itsessäni on siis syntynyt innostus entistä laajempaa etätyötä ja myös etäjohtamista kohtaan. Olen onnekkaassa asemassa, sillä olen aina voinut luottaa alaisiini, eikä heidän työntekoaan tarvitse vahtia. Tämä tilanne on vahvistanut luottamusta ennestään, sillä olen päässyt näkemään kuinka hyvin ja tunnollisesti työt kotikonttoreissa hoituvat. Siitä huolimatta lupaan, että kun korona-tilanne rauhoittuu, menemme koko tiimini kanssa yhdessä aamukahville terassille, ihan livenä.



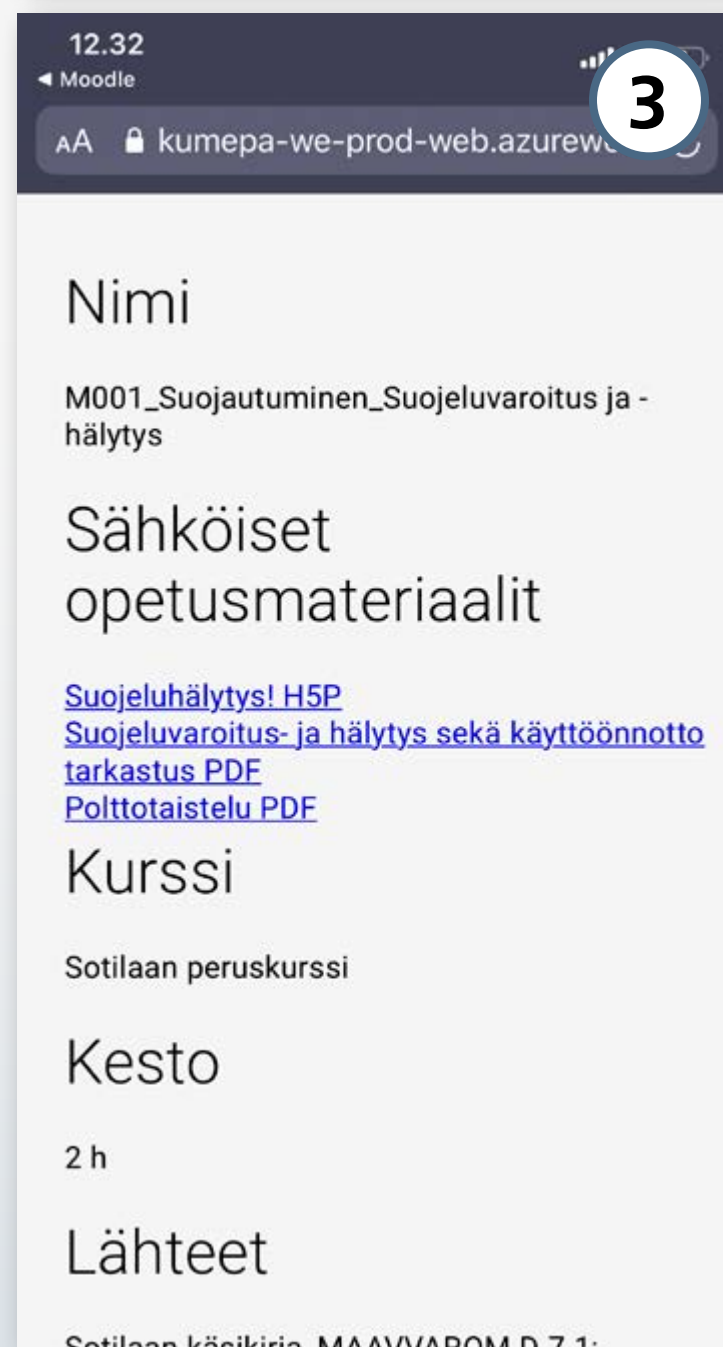


KOMENTAJAKAPTEENI
PASI LESKINEN
TOIMI KEHITTÄMIS-
JA KURSSIPALVELUSEKTORIN
SEKTORINJOHTAJANA
2015 – 2020

Puolustusvoimien uusi verkko-oppimisympäristö on



Koulutusuudistus 2020 (KO2020) antoi loppusyksyksen muutokselle, jossa Puolustusvoimat siirtyy kohti verkossa tapahtuvaa koulutusta. Vanhassa perinteisessä sotilaskoulutuksessa on paljon hyvää, uusi tapa tehostaa vanhaa sekä hyödyntää enemmän mobiilipäätelaitteita ja mikroelokuvia oppimisessa. PVVOY koostuu PVMOODLE:sta ja Kuva- ja mediapankista (KUMEPÄ).



Digitalisaatio ja sähköiset sisällöt ovat saaneet aikaan muutoksen Puolustusvoimien koulutuksen käytännöissä, jota on testattu I/20 saapumiserän alosajaksolla ja aliupseerikursseilla. PVMOODLE on otettu Puolustusvoimien käyttöön jo vuonna 2012 ja sitä onkin hyödynnetty erityisesti sotilasopetuslaitoksissa ja useissa perusyksiköissä riippuen henkilöstön aktiivisuudesta sen käyttämiseen. KUMEPÄ:n käyttöönoton tavoite on touku-kuussa 2020.



KO2020 on ottanut merkittävän askeleen kohti uutta tapaa oppia; ensinnäkin kaikki koulutus on kurssimuotoista, jokaiselle kurssille löytyy omistaja ja tulevaisuudessa myös osaamiskeskus (OSKE), joka seuraa kurssien toteutumista sekä etsii ja kehittää parhaita käytäntöjä oppimisen tueksi.

PVVOY on tässä avainasemassa, sillä järjestelmään luodaan kurssikortit, joiden avulla kurssien johtajat suunnittelevat koulutuksen. Kurssit sisältävät useita erilaisia harjoitteita, jotka ovat puolestaan avattu PVVOY harjoitekortteina, näissä kerrotaan yksityiskohtaisesti mitä harjoitteen tavoitteena on ja miten ja millä materiaalilla tavoitteisiin päästään. Harjoitekorttiin on lisätty linkkejä sähköisiin opetusmateriaaleihin, jotka voivat olla oppaita ja/ tai ohjesääntöjä, Powerpoint esityksiä, Podcasteja, verkko-kursseja, opetusvideota tai mikroelokuvia, joissa näytetään yksittäisen asian tekeminen käytännössä.

Jokainen kurssin johtaja tai yksikönpäällikkö joutuu tekemään oman viikko-ohjelmansa, jossa on käsketty harjoituspaikka ja sen pitäjä (Kuva 1). PVVOY tuo myös viikko-ohjelmat sähköiseen muotoon, joista pääsee kätevästi harjoitekort-

teihin (Kuva 2) ja niiden sisältöihin (Kuvat 3 ja 4). Kouluttajalla ja oppijalla on käytössään omassa kännykässään kaikki materiaali helposti ja nopeasti.

Koulutuksen jälkeen oppija voi antaa pikapalautteen juuri päättyneestä harjoitteesta: opin kaiken, opin osin, en oppinut mitään. Harjoitteen vetäjä voi nähdä tulokset heti harjoitteen jälkeen ja kirjata omat havaintonsa suoraan PVVOY:hyn omalla TUVE työasemallaan. Yksikön päällikkö voi koota palautteet ja tehdä omat kehittämishetkensä kurssikorttiin joita taas osaamiskeskukset kokoavat ja analysoi. Koetuloksia ja kyselyiden tuloksia analysoimalla voi löytyä optimaalisin tapa kouluttaa ja tämän tavan jakaminen on tehokasta päivittämällä kurssi- ja harjoitekortteja sekä niiden sähköisiä opetusmateriaaleja.

PVVOY otetaan käyttöön kokonaisuudessaan II/20 saapumiserän astuessa palvelukseen heinäkuun alussa.



PÄIVI HÄMÄLÄINEN
ON TOIMINUT PALVELU-
KESKUKSESSA REKRYTOINTI-
SEKTORILLA HENKILÖSTÖ-
SUUNNITTELIJANA VUODESTA
2014

LYYTI/VÄNKÄRI-stoori:

Yksittäisen päivän valinnat

Torstai, klo 22.30

Lyyti istuu sohvalla, tulosruudun lopputekstit pyörivät ruudussa. Väsyttää ja Lyyti päättää vetäytyä puolison viereen nukkumaan. Työviikkoa on päivä jäljellä ja kunnon yöunet ovat paikallaan. Iltavitamiini (sinkki magnesium) alas lasillisella vettä ja pää tyyneyn. Nukkumatti saapuu klo 22.40.

Vänkäri istuu sohvalla, tulosruudun lopputekstit pyörivät ruudussa. Väsyttää ja Vänkäri tietää mitä sille voisi tehdä. Televisio tarjoaa kuitenkin vielä viihdykettä ja Vänkäri vaihtaa Neloselle, jossa Sarasvuo grillaa vieraitaan. Vänkäri kipaisee ensimmäisellä mainoskatkolla kaapille ja nappaa patkän HK:n sinistä ja tölkin Karhua. Sama toistuu vielä toisella mainoskatkol- la. Ohjelma loppuu ja Vänkäri jatkaa kanavasurffailua yli puolen yön. Klo 00.30 Vänkäri kampeaa puolison viereen, muttei saa unta. Hän kaivaa esiin kännykän ja nappaa 5 mg melatoniinia. Vänkäri selaa sihteerin tuo- reet Mallorcan Facebook-kuvat läpi ja tökkää tykkää nappia vahingossa ennen kuin nukahtaa klo 02.00.

Perjantai, klo 6.30

Lyyti herää ennen kellon soittoa (unta 7,5 h) ja pudottaa Beroccan lasiin keittiöön päästyään. Hän päättää aloittaa päivän rivakasti aamulenkillä. 25 min kevyttä hölkkää päättyy postilaatikolle Espoon Westendissä klo 7.10. Nopean suihkun päälle maistuu puolison keittämä puuro marjakiisse- lillä. Auto starttaa kohti työpaikkaa klo 8.00.

Vänkäri torkuttaa herätyksen kolmesti (unta 5,5 h) ja kampeaa itsensä aamiaispöytää kohti klo 7.35. Kahvikupin juotuaan hän huomaa olevansa myöhässä, eikä ehdi syödä valmista puuroa. Klo 8.00 auto vie kohti en- simmäistä palaveria.

Klo 9.00

Lyyti istuu ensimmäisessä palaverissa. Hänen ideat uppoavat kuulijoihin, mutta viinerit jäävät pöydälle, sillä olo on energinen, kiitos puolison keit- tämän puuron. Vänkäri nuokkuu palaverissa puoliksi unessa. Hereillä hänet pitää pöydäl- lä lojuvat ylimääräiset viinerit. Vänkäri antaa luvan itselleen ottaa kolme, koska aamiainen jäi välistä.

Klo 11.30

Lyyti ja Vänkäri ruokailevat samassa ravintolassa. Italia-viikon teemaan sopien on ”pizza-perjantai”. Lyyti valitsee pastan, sillä klo 15 on joka per- jantainen tennisvuoro. Vänkäri alistuu teemaan ja valitsee pepperoni-pe- konipizzan.

Klo 14.00

Kahvitunnilla Vänkäri tyytyy kahviin, koska ei ole nälkä. Lyyti nappaa pro- teiinirahkan ja banaanin, sillä tennistunti päättyy yleensä tiebreakiin vas- tustajasta riippumatta.

Klo 15.00

Lyyti starttaa töistä tennishallille, jossa on viikoittainen pelivuoro. Vänkäri passaa tenniksen, mutta vannoo itselleen käyvänsä jaloittelemassa hiki- lenkin ennen sauna. Se oikeuttaa lopettamaan päivän tuntia aiemmin. Kotona Vänkäri nukahtaa lukiessaan postia sohvalle ja herää nälän tuntee- seen. Puolison vastaleivotut korvapuustit uppoavat sulavasti, mutta lenkki jää tekemättä, koska pullapöhnässä ei juoksu kulje.

Klo 18.00

On päivällisen aika. Kuin sattumalta molemmissa talouksissa ruokana on lohta uuniperunoiden kera, jonka jälkeen on vuorossa sauna.

Klo 22.00

Lyyti ja Vänkäri istuvat taas sohvalla ja odottavat tulosruutua.

Yhteenveto:

- Vänkäri:** unta 5,5 h + 0,5 h
- 1 pizza, uunilohi + perunat, 3 viineriä, 2 korvapuustia, ½ HK-lenkki, 2 olutta, kahvia 0,8 l, yht. 3500 kcal
 - kalorinkulutus, 1800 kcal
 - painonnousu, 0,3 kg
- Lyyti:** unta 7,5 h
- puuro + marjakiisseli, kanapasta, rahka + banaani, uunilohi + perunat, kahvia 0,5 l, vettä 2 l
 - yht. 2000 kcal
 - kalorikulutus, 3000 kcal
 - painonnousu, –0,2 kg



MH JAAKKO NUUJA
OLI MUKANA PERUSTA-
MASSA PALVELUKESKUSTA.
VUODESTA 2015 HÄN ON
TOIMINUT PALVELUKESKUKSEN
APULAISJOHTAJANA

Päätoimittajan päättösanat

Tätä tekstiä kirjoitettaessa (25.5. 2020) olemme vielä poikkeustilassa. Puolustusvoimat ja sen osana palvelukeskus ovat joutuneet toimimaan aivan uudentlaisessa ympäristössä. Työntekijöiden osalta keskeisin muutos on ollut laajamittainen ja pidempiaikainen etätöiden teko. Joitakin alun tietoteknisiä vaikeuksia lukuun ottamatta tämä on sujunut hyvin. Tämä lehtikin koostettiin kokonaan ilman fyysisiä kokoontumisia SharePoint työtilaa ja erilaisia viestiohjelmistoja käyttäen.

Palvelukeskus poikkeusoloihin valmistautuneena organisaationa sai hyvää harjoitusta tilanteessa, jossa johtaminen ja työnteko hajautettiin. Uudessa työnteon tavassa suurimmaksi haasteeksi koettiin - ei

niin yllättäen - epämuodollisten kontaktien puute, ei enää yhteisiä kahvihetkiä ja tuttuja työkavereita lounaspöydässä. Työkavereiden merkitys työhyvinvoinnille ja työssä viihtymiselle on yllättävän tärkeä. Välillä iskee ikävä - voisipa jo palata työpaikalle!

Palvelukeskus on onnistunut täyttämään sille asetetut tavoitteet myös epidemian aikana. Joiltain osin palvelutuotannon volyymi on vähentynyt, mutta samalla työn tekeminen on muuttunut haastavammaksi.

Tilanne on vaatinut uusien toimintatapojen oppimista, niistä osa jää varmasti pysyviksi käytännöiksi tilanteen normalisoituessa.

Kiitokset kaikille palvelukeskuksen työntekijöille ensimmäisistä viidestä vuodesta. Kiitokset kaikille tämän julkaisun tekijöille ja juttujen kirjoittajille. Tästäkin eteenpäin - Palvelua ja asennetta!

