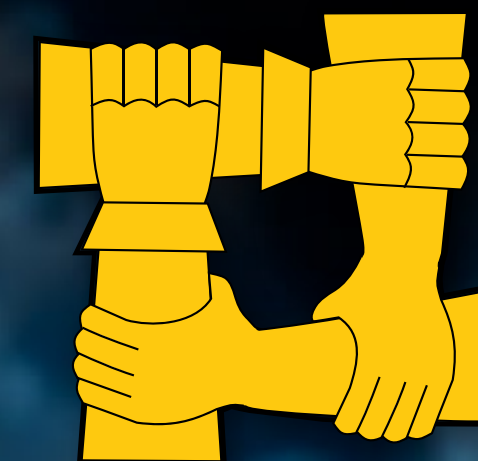


POIKKEUS
Palkki

Puolustusvoimien
palvelukeskuksen lehti
1/2021



**Palvelua
ja asennetta!**

Palvelukeskuksen poikkeuksellinen vuosi



EVERSTI
MIKA HOLMA
KESKUKSEN JOHTAJA

Puolustusvoimien palvelukeskus poikkeuksellisissa oloissa

Suomeen iski laajasti koronavirus-epidemia maaliskuussa 2020. Koko yhteiskunta ja Puolustusvoimat muiden mukana joutui sopeutumaan laajoihin rajoituksiin ja muutamaan toimintatapaan. Olen iloinen, että koko Puolustusvoimien palvelukeskuksen henkilöstö on sitoutunut järjestelyihin koronan rajoittamiseksi. Kunnia kuuluu meille kaikille, jotta koronan torjuntaluvut on saatu Suomessa laskemaan.

Yhteiskunnan koronavirustilanteessa tulee todennäköisesti tapahtumaan lisää ilmaantuvuuden laskua rokotuksista ja kausivaihtelusta johtuen. Kuitenkin globaalisti koko epidemian merkittävä heikentyminen ja sen todentaminen ovat

mahdollisia aikaisintaan vuoden 2021 lopussa. Maailmalla koronavirustilanne vaihtelee ja uusia virusmuunnoksia saattaa löytyä. Kyky rajoitustoimien ylläpitoon tulee säilyttää toistaiseksi palvelukeskussamme. Jo tehdyt koronatoimenpiteet ovat rajoittaneet taudin etenemistä ja tilanne on hyvin meillä hallinnassa. Poikkeuksellisista oloista ei ole ollut toistaiseksi laajoja vaikutuksia meidän varsinaiseen palvelutuotantoon.

Palvelukeskuksemme kyky tarvittaessa reagoida nopeasti ja joustavasti on vahvuutemme. Laaja etätyöskentely on ollut merkittävässä roolissa, mikä lisää meidän jokaisen omaa vastuuta työkykymme yllä-

pidosta. Palvelukeskuksessa kannustetaan kaikkia liikkumaan ja ulkoilemaan säännöllisesti. Kesän aikana rokotuksiin kannattaa suhtautua myönteisesti, koska sillä säävutetaan työpaikoilla ja yhteiskunnassa tarvittava laumasuoja tautia vastaan.

Koronan siivittämänä koko yhteiskunta ja Puolustusvoimat sen osana tekee parhaillaan digitalisaation kehittämisen loikkaa. Koulutustapah- tumat sisältävät jatkossa enemmän verkon yli toteutettavaa itseopiskelua. Myös kaikkia palvelukeskuksen palveluita pitää tarkastella, miten voimme järjestää palvelut sähköisesti ja helppokäyttöisesti asiakkaille. Huolehditaan yhdessä, että pal-

veluihin liittyvä ohjeistus ja tarvittava informaatio ovat löydettävissä ajantasaisena Puolustusvoimien julkaisupalveluista.

Koronaepidemian keskellä meillä on ollut huoli alaisista, kollegoista, ystävistä ja sukulaisista. "Olenko pitänyt yhteyttä säännöllisesti?" Työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitoon liittyviä toimenpiteitä pitää jatkaa. Meillä on tarve päästä fyysisesti tapaamaan toisiamme työpisteillä. Yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen kunniaan omassa työporukassa.

Toivotan kaikille jaksamista ja hyvää perinnepäivää Puolustusvoimain lippujuhlan päivänä 4.6.2021.



Sisällys

Robotiikan kuulumisia	3
SEKTORIJOHTAJA, DI ARI KORPELAINEN	
Palvelukeskuksen uusi palvelu – Valtakunnallinen erityistehtävähaku	5
TRADENOMI LARISSA HARJULA	
Hyvinvoinnin edistäminen	6
TOIMIALAPÄÄLLIKKÖ, KAPTEENI MIKA KATAINEN	
Projektityö poikkeusoloissa	7
SEKTORINJOHTAJA LEENA IGNATIUS	
Uusi työntekijä esittelyssä: Sami Lamppu	8
SUUNNITTELIJA, KTM SAMI LAMPPU	
Palvelutuotannon työt etänä	9
LARISSA HARJULA	
Virtuaalimessut – uusi normaali?	11
KTM TIINA HIRVONEN, INS (AMK) ISMO PIIRONEN	
Oppimis- ja kuvapalveluyksikkö poikkeusoloissa	12
OKPA:N JOHTAJA, KOMENTAJA ERKKI-TAPANI HEINONEN	
Puolustusvoimien palvelukeskuksen avainluvut 2020	14
Lomavuorojen varaaminen Puolustushallinnon valtakunnallisille virkistysalueille	18
Katse asiakkaaseen – päin!	19
LARISSA HARJULA	
In Memoriam Tuukka Kuusimäki	20
EVL PANU PELKONEN, KAPT VILLE KEINÄNEN	
Lippujuhlapäivän ja vuosipäivän muistamiset 4.6. 2021 Puolustusvoimien palvelukeskuksessa	21
Puolustusvoimien palvelukeskuksen vuoden työntekijä 2021	22
Haastattelussa vuoden työntekijä	23
Poikkeuksellinen vuosi – vuosi poikkeusoloja	24
APULAISJOHTAJA, MH JAAKKO NUUJA	

Puolustusvoimien palvelukeskuksen Palkki-lehti

Toimitus: JAAKKO NUUJA, LARISSA HARJULA, SILJA HILTULA
Taitto ja kuvituksen suunnittelu: TIMO SARAMAA

ROBOTIIKAN KUULUMISIA

Olen ilokseni saanut olla ohjaamassa Palvelukeskuksen tiedonhallintapalveluyksikön Automatisoinnin ja analytiikan sektorin toimintaa sektorijohtajana viimeisen vuoden ajan. Jatkuvasti lisääntyvät manuaalisten ja aikaa vievien prosessien automatisoinnit ja asiakkaiden lisääntynyt tyytyväisyys yksikkömme tarjoamaan palveluun tuntuu hyvältä.

Ensimmäiset robottimme syntyivät kolme vuotta sitten vuonna 2018. Nyt vuonna 2021 voidaan todeta, että palvelujen keskittäminen yhteen yksikköön oli oikeaan osunut päätös, varsinkin koska yksi Palvelukeskuksen perustamisen tarkoitus oli suunnitella ja toteuttaa parhaita käytänteitä koko Puolustusvoimien hyödyksi.

Tänä päivänä ohjelmistorobottiikka-palvelu automatisoi työnkuluja,

joissa esiintyy runsaasti samanlaisina toistuvia, selkeästi määriteltyjä ja pelkästään tietojärjestelmillä tehtäviä työvaiheita. Joidenkin tutkimusten mukaan juuri rutiinitöiden väheneminen ja mielekkäämpien tehtävien lisääntyminen on suurin innostuksen aihe ihmisillä robotiikkaa kohtaan.

Ohjelmistorobotti käyttää erilaisia tietojärjestelmiä samalla tavalla, kuten käyttäjä tekee. Robotti voi

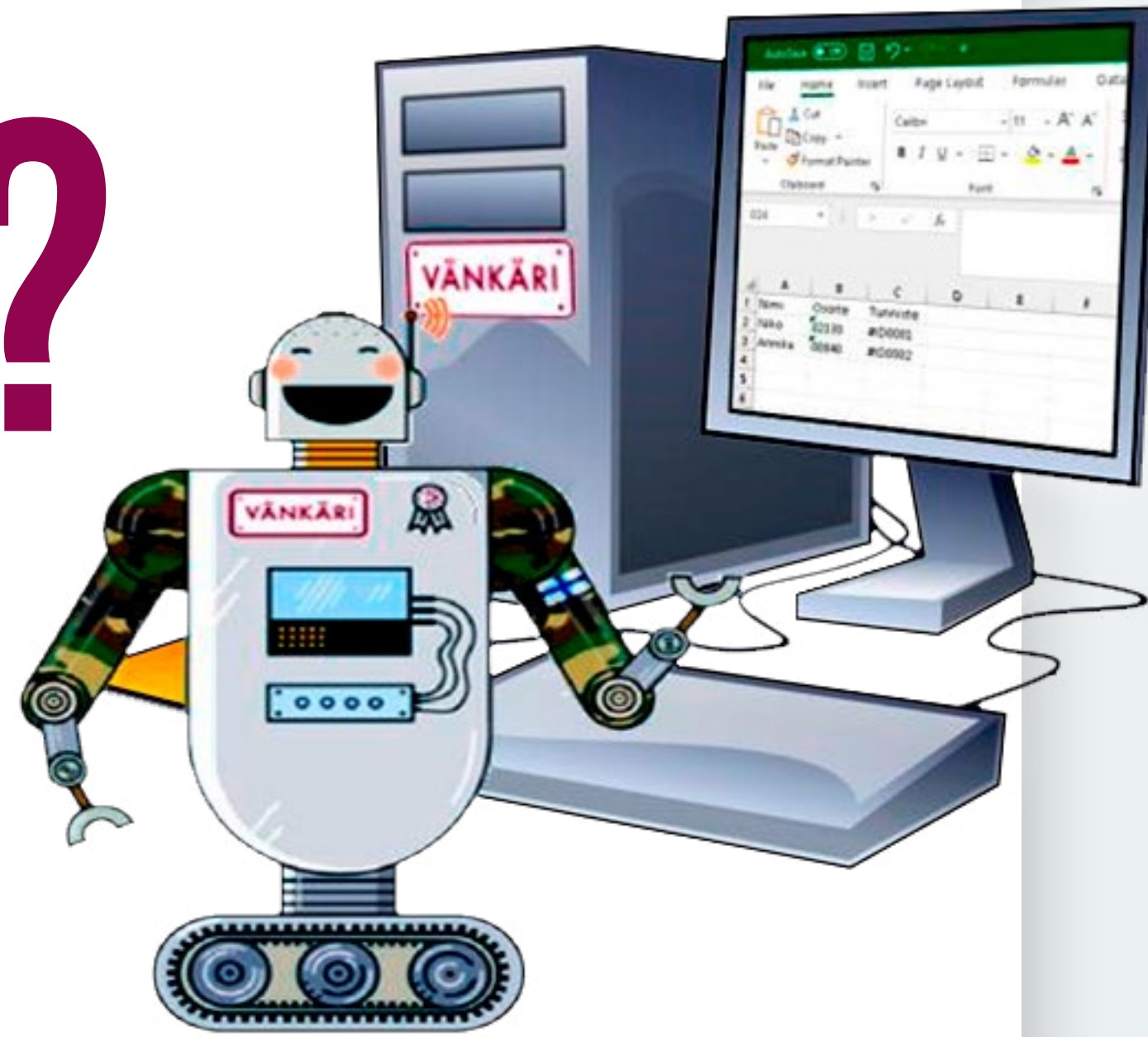
hakea tietoja eri tietojärjestelmistä, prosessoida niitä annettujen sääntöjen mukaisesti ja tuottaa haluttuja lopputuloksia esim. tallentamalla tietoja toisiin tietojärjestelmiin.

Robotisointi mahdollistaa organisaation keskittymisen yksinkertaisen, aikaa vievien suoritteiden sijaan vaativampiin tehtäviin. Palvelun tuottamia hyötyjä ovat ajan ja kustannusten säästyminen sekä laadun parantuminen. Robottien mahdollisesti tekemät virheet mietityttävät yleensä useita ihmisiä, mutta oman työpaikan menetys vain harvoja.

Käytännön esimerkkejä

Hyviä käytännön esimerkkejä ovat robotit, jotka keräävät ja tallentavat

DIO?



DIO eli Digitalisaatio-ohjelma on Puolustusvoimien merkittävimpiä tulevaisuusohjelmia. Digitalisaatio koskettaa meitä jokaista työntekijää.

- ▶ Digitalisaatio ja tekniikka auttavat meitä suoriutumaan töistämme vielä tehokkaammin.
- ▶ Digitalisaatio palvelee paitsi organisaatiota myös yksittäistä työntekijää.
- ▶ Digitalisaatio vaatii myös uuden opettelemista. Työnantaja tarjoaa tähän tukea ja kouluttautumismahdollisuuksia.

PVPALVK:n näkökulmasta digitalisaatio tarkoittaa erityisesti:

- ▶ asiakkaan näkökulma: entistä positiivisemmän ja vaivattomamman asiakaskokemuksen mahdollistamista asiakkaalle mm. sähköisten palvelukanavien avulla.
- ▶ organisaation näkökulma: resurssien käytön tehostumista, toiminnan laadun parantamista ja toiminnan ennakoitavuutta tai nopeutta. Asiantuntijaresursseja vapautuu vaativampiin asiantuntija- sekä asiakaspalvelutehtäviin sekä palveluiden edelleen kehittämiseen.

PVPALVK laatii oman digitalisaatiosuunnitelman vuoden 2021 aikana.

Digiasioita tullaan esittelemään sekä organisaatio- että yksikötasolla säännöllisesti

raporteille esimiesten tarvitsemaa dataa vakioituina ajankohtina. Tämän jälkeen robotti toimittaa esimiehille tiedon datassa olevista poikkeamista, esimerkiksi vajaan datasta tai mikäli joku erikseen määritelty raja-arvo on alittunut tai ylittynyt.

Muita esimerkkejä ovat erilaiset dokumenttien tarkastusrobotit. Nämä robotit hakevat määritellystä paikasta dokumentteja ja mikäli dokumentissa on poikkeamia, ottaa robotti sen tarkempaan tarkasteluun.

Tarkastelussa robotti vertaa dokumentin arvoja oletusarvoihin ja mikäli näissä ei ole eroavaisuuksia, robotti hyväksyy dokumentin. Tällä nopeutetaan prosessin läpimenoaikoja merkittävästi sekä vähennetään työntekijöiden työkuormaa. Jos dokumentissa on poikkeamia, mitä robotti ei voi hyväksyä, siirtyy se tällöin robotin työtä valvovalle asiantuntijalle asiatarkastettavaksi.

Robotiikan vaikuttavuutta arvioidaan monella eri tavalla

Robottien teoreettista tuottavuutta on pyritty vertaamaan konkreettisiin arvoihin. Robotisoinnilla pyritään aina saavuttamaan tietty

suoritteiden määrä pienemmällä työpanoksella (teoreettinen HTV). Eli jos säästetään 0,2 todellista HTV:tä, mutta robotti tekeekin 1,5 HTV:n edestä töitä, niin silloin robotilla tuotetaan laatua, johon meillä työntekijäresurssien puolesta ei muuten olisi varaa.

Kustannustehokkuudella tarkoitetaan suoritteen saavuttamiseksi edellytettävän kustannuksen pienemistä tai samalla kustannuksella saatavan suoritemäärän kasvamista.

Tuottavuus tai kustannustehokkuus eivät näy säästönä viivan alla, jollei niiden yhteydessä toteuteta kustannuksia laskevia toimenpiteitä. Käytännössä olemme voineet nopeuttaa talouspuolella mm. lasujen kiertonopeutta vähentämällä ihmisten tekemiä asiatarkauksia niihin liittyen.

Laadulla tarkoitetaan myös virheettömyyttä ja mm. prosessien-, ohjeiden-, lain-, yms. mukaisuutta.

Toimintavarmuudella tarkoitetaan riskien hallintaa, toiminnan keskeytymättömyyttä ja aikataulunmukaisuutta. Robotit jaksavat painaa töitä tarvittaessa vaikka 24/7.

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan henkilöstön subjektiivista kokemusta liittyen työpaikkaansa, -yhteisönsä ja päivittäiseen työhönsä.

Motivaatiolla tarkoitetaan työntekijän motivaatiota tehdä työtään ohjeistuksen ja odotusten mukaisesti. Robotiikka jos mikä, tukee vahvasti näitä molempia asioita.

Kiinnostuitko ohjelmistorobotiikasta? Henkilöstön koulutusten osalta haluamme edistää ajasta ja paikasta riippumattomien koulutusten saatavuutta ja siksi tarjoamme henkilökunnallemme tänä vuonna peruskoulutuspaketteja robotiikasta ja analytiikasta. Löydät koulutuspaketit PVMoodlesta.

Aurinkoista kesäkuuta!

Palvelukeskuksen uusi palvelu – Valtakunnallinen erityistehtävähaku

Rekrytointisektori otti valtakunnallisen erityistehtävähaku-prosessin haltuun vuoden 2020 alusta alkaen. Erityistehtävähauussa hallintoyksiköt hakevat palveluksen aloittaneita varusmiehiä toimimaan muun muassa viestinnän, tutkimuksen, tiedustelun ja tietotekniikan tehtävissä.

Alokkaille suunnattu miehistöhaku toteutetaan tammi- ja heinäkuussa, täydentävä varusmiesjohtajille suunnattu johtajahaku puolestaan touko- ja marraskuussa. Moni erityistehtävään hakeutuva varusmies on suorittanut oman alansa tutkinnon siviilissä. Alan harrastuneisuudesta on etua hakuprosessissa. Erityistehtävissä varusmies saa arvokasta työkokemusta ja hyötyä tulevaisuuteen.

Kehitysvuonna 2020 lanseerattiin ensimmäistä kertaa erityistehtävissä palvelevien varusmiesten palautekysely. Palautteiden perusteella tärkeimmäksi kehitystarpeeksi nousi yleisen tietoisuuden lisääminen erityistehtävistä. Tämä edellyt-

ti toimenpiteitä joukko-osastojen oppituntien, hakuilmoituksen ja -lomakkeen, haastatteluiden sekä markkinoinnin kehittämiseksi. Eri-tyisesti hallintoyksiköissä ja joukko-osastoissa tehtävä markkinointi- ja viestintätyö on keskiössä tietoisuuden lisäämiseksi. Palautteiden perusteella varusmiehet kokivat myös, että erityistehtävistä saadusta kokemuksesta on hyötyä tulevaisuudessa. Lisäksi erityistehtävillä koettiin olevan positiivinen vaikutus palvelusmotivaatioon.

Tavoitteena on kehittää prosessia hakija- ja asiakasystävällisemmäksi. Hakuprosessin tulisi olla sujuva ja avoimien tehtävien täyttöaste korkea. Tämä asettaa edellytyksiä

myös PVAsiointi-järjestelmän toimivuudelle. Järjestelmän kehitystyön ohella on tulevaisuudessa tarkoitus ottaa käyttöön robotti, joka vähentää prosessissa tehtävää massiivista manuaalisen työn määrää. Nykyisellään hakijoiden käsittely ja masatiedostojen rakentaminen tapahtuu manuaalisesti useassa eri Excel-tilukossa.

Koronan myötä vuonna 2021 siirryttiin ensimmäistä kertaa kokonaan virtuaaliseen hakuprosessiin ja kasvokkain aiemmin pidetty valintatilaisuus muuttui Skype-tilaisuudeksi. Uusi käytäntö koettiin hyvänä ja se sai positiivista palautetta muun muassa ajan säästöön ja prosessin sujuvuuteen liittyen.

Positiivinen palaute puoltaa hakuprosessin järjestämistä kokonaan virtuaalisesti myös tulevaisuudessa.

Lisätietoja erityistehtävistä:

- ▶ intti.fi/erityistehtavat
- ▶ vm-erityistehtavat.pv@mil.fi



Jok' isku se välkeky y
 kuin aamun koi
 ja vapauden puolesta
 säilämme soi!

TOIMIALAPÄÄLLIKKÖ, KAPTEENI MIKA KATAINEN

Otsikon yhteys kirjoituksen aiheeseen on ohut kuin koronatestipuikon varsi, mutta löyhä yhteys kuitenkin selviää kirjoituksen lopussa.

Vuosien 2019 ja 2020 vaihteessa maailmalta kantautui huhuja uudesta helposti tarttuvasta flunssasta. Mitä pidemmälle talvea 2020 elettiin, uutisista ja sosiaalisen median lähteistä selvisi, että Koronaksi nimetty flunssa jylläsi jo hyvin vahvasti Euroopassa. Itse seurasin erityisesti Italian tilannetta ja mietiskelin millä tavoin Korona ja siihen liittyvä ihmisten eristäminen

toisistaan kaikkeen normaaliin elämään liittyvässä tulisi vaikuttamaan meihin Puolustusvoimien palvelukeskuksessa.

Maaliskuun 2020 puolella välissä Suomessa oli varmistettu kumulatiivisesti, tuolloin maagiset, yli 500 tautitapausta ja hyvin pian tämän jälkeen yhteiskunnassa alkoi tapahtua. Tiedotustilaisuuksissa kerrottiin

suosituksista, ohjeista ja Uudenmaan sulkemisesta. Kodeissa lapset aloittivat etäkoulun ja harrastukset loppuivat kuin seinään. Ilmoitustauluille liimatut yskimisohjeet ja käsi-desilaitteet julkisissa tiloissa tulivat kaikille tutuksi.

Koronantorjuntaan ryhdyttiin luonnollisesti laajalla rintamalla myös Puolustusvoimissa. Käskyjä ja ohjeita tuli julki kiihtyvällä tahdilla. Henkilöstölle jaettiin varautumistoimenpiteenä kankaasta valmistettuja kasvomaskeja mahdollista tulevaa tarvetta varten. Monilla sisäisillä ohjeilla oli vahva ja suora liittymäpinta henkilöstöön ja sitä

kautta henkilöstötoimialaan. Kaikki muistavat muutokset etätyömääräyksissä, sairauden todistamisessa sekä painotukset henkilökohtaisissa toimenpiteissä Koronatartunnan välttämiseksi. Työpisteillä ja henkilöstötoimialalla mietittiin uusia toimintatapoja työhyvinvoinnin ja yhteydenpidon ylläpidossa sekä esimerkiksi rekrytoinneissa.

Nyt olemme eläneet erilaisten Koronaan liittyvien käytänteiden ja muutosvalmiuden kanssa jo yli vuoden. Puolustusvoimien palvelukeskuksen henkilöstö on sopeutunut kaikkiin muutoksiin helposti. Muuttuneet käytänteet on sisäistetty ikään kuin itsestään. Henkilöstötoimialalle on jäänyt lähinnä käytänteiden varmistus ja tarvittaessa paikallinen hienosäätö erilaisten tiedotteiden, ohjeiden ja infotilaisuuksien muodossa.

Vuoden 2020 keväällä esiin nousi pelko siitä, miten vähenevät ihmisten väliset kohtaamiset vaikuttavat esimerkiksi työhyvinvointiin ja johtamiseen. Luonnollisesti huolta aiheutti myös mahdollisten Koronatartuntojen vaikutus ihmisten terveyteen. Tässä vaiheessa voitaneen todeta, että pelot olivat osin turhia. Uusissa muuttuvissa olosuhteissa työskentelystä on tullut arkipäivää,

muuttunein tavoin ja käytäntein. En juurikaan muista enää, milloin viimeksi henkilöstötoimialalta olisi kysytty jotakin ohjetta tai tarkennusta Koronaan liittyen. Erilaisista raporteista ja mittareista ei ole ollut nähtävissä Korona-pandemiasta aiheutuneita negatiivisia heijasteita.

Työsuojelutoimikunnassakaan Koronaan liittyvät asiat eivät ole olleet erityisesti pinnalla sitten vuoden 2020. Mikä tärkeintä, Puolustusvoimien palvelukeskuksessa ei ole vahvistettu tähän mennessä yhtään tautitapausta. Se, jos mikä kertoo jotakin henkilöstön vastuullisuudesta niin työssä kuin vapaa-ajalla. Kaikki näyttää tässä vaiheessa hyvältä, mutta edelleen, niin pitkään kun tauti erilaisine variantteineen jyllää maailmalla, on syytä huolehtia perusasioista. Kevään kynnyksellä olen kuitenkin ryhtynyt enemmän miettimään sitä, miten sopeudumme aikanaan pandemian hellittäessä ns. vanhaan normaaliin. Uskon senkin sujuvan yhteistyöllä hyvin.

Lopuksi alussa mainitsemaani yhteyteen. Vappuna silmiini osui somen päivitysvirrassa jonkun jakama Vappu-video Joensuun torilta ajalta, jolloin toreilla järjestettiin vielä kokoontumisia. Videolla torvet raikuivat ja rummut pärisivät.

Torvista innostuneena päädyin viihdyttämään itseäni sotilasmarsseilla. Muistin Puolustusvoimien palvelukeskuksen kunniamarssin ja päädyin lukemaan marssin sanoja Wikipediasta.

Maanantaina päätin testata oman sektorin etätyössä olevan henkilöstön tietämystä palvelukeskuksen perinteistä. Jos jossakin, niin henkilöstötoimialalla tiedetään oman joukko-osaston kunniamarssi. Latastin tämän kirjoituksen otsikon tekstin Skype-ryhmäkeskusteluun, jonka olemme etätyönjohtamisen oppeja mukaillen perustaneet helpottamaan keskinäistä yhteydenpitoa, vähemmän virallisissa asioissa, lisääntyneen etätyön aikana. Kysyin mikä teksti on ja mikä se on meille. Oletin luonnollisesti jonkun vastaavan, että kysymyksessä on Suomalaisen ratsuväen marssin sanojen viimeinen lause. Sen sijaan esimiestä pidettiin outona, enkä saanut toivomaani vastausta. Yksi sentään rohkeni vastaamaan ja totesi, että kysymyksessä on Koronavilkku. Luin tekstin uudelleen ja ajattelin hymyillen, että miellelyhtymä on ajankuvaan sopiva.

*Hyvää ja lämmintä
 sekä kaikin puolin
 turvallista kesää!*

Projektityö poikkeusoloissa

Tietojärjestelmien projektitöitä on toteutettu TIEHA:ssa yli vuosi poikkeusoloissa Covid-19:sta johtuen. Projektitöitä on perinteisesti toteutettu erilaisten työryhmyöskentelymenetelmien kautta. Korona-aikana kick-off:t ja työpajat ovat siirtyneet etäyhteyksien taakse kotikonttoreille. Miten näissä vallitsevissa olosuhteissa työskentely on sitten onnistunut?

SEKTORINJOHTAJA LEENA IGNATIUS

TUVE-verkon kapasiteetti oli aluksi koetuksella etäyhteyksien kasvun myötä. Päivittäisestä työskentelystä tuli erilaisten katkosten sävyttämä. Kokoukset siirtyivät osittain puhelinpalavereiksi, joissa ääni tuli mobiiliyhteyden kautta ja kuva työase-
man kautta.

Aikaisen aamun ja myöhäisen illan tunteja hyödynnettiin päivitysprojektien eteenpäin viemiseen. TUVE-verkko vakaantui pikkuhiljaa ja etätyötä ei enää suunniteltu yhteyksien näkökulmasta.

Vuoden mittaan kuulokkeet kasvoivat päähän kiinni ja työkalenterista

löytyi tyhjiä kohtia vain ennen klo 7.00 ja 17.00 jälkeen. Palaverikutsujen määrä kasvoi ja niitä aikataulutettiin päällekkäin – jopa lounastauollekin.

Etätyö on mahdollistanut tehokkaan työskentelyn, jos otetaan huomioon vain kalenteriajan käyttö. Erityisesti isot hankkeet etätyöskentelytyöpajoinen ovat hyödynneet tätä. Äärettömän kauan ei kuitenkaan kukaan jaksaa työskennellä näin. Tauot työpäivän aikana ja palaverivapaat ajankohdat kuuluvat myös etätyöskentelyn mahdollisuuksiin. Haaveissa siintää myös paluu konttoriolosuhteisiin.

Uusi työntekijä esittelyssä Sami Lamppu

Sami Lamppu otti digiloikan yksityiseltä sektorilta Puolustusvoimiin. Miten matka sähköisen asioinnin kentällä on alkanut?

SUUNNITTELIJA, KTM SAMI LAMPPU

Rohkea rokan syö. Nämä sanat tulivat ensimmäisenä mieleeni, kun tein digiloikan kaupalliselta alalta kohti Puolustusvoimia. Myönnettäköön, että hiukan jännitti viime vuoden lokakuussa, kun saavuin Tuusulaan vastaanottamaan minulle osoitettua uutta virkaa Puolustusvoimien sähköisen asioinnin parissa. Rekrytointiprosessin alussa oli jo kuitenkin selvää, että tämä olisi juuri oikea paikka minulle, eikä tunne ole tuosta juuri muuttunut.

Olin pitkään pohtinut Puolustusvoimia potentiaalisena työpaikkana varusmiespalveluksen jälkeen, mutta silloin palvelus jäi vielä toislaiseksi kertausharjoituksiin. Kokemus rauhanturvaajana kuitenkin muutti pohdinnat visioksi. Kun visio alkoi muuttua tavoitteiksi, tuli globaalia tilaa riepotteleva pandemia. Olin vielä tuolloin pienessä suomalaisessa yrityksessä liiketoiminnan

kehityspäällikkönä. Markkinoiden häiriötila merkitsi meillä silloin vain yhtä asiaa – muutosta.

Tämä on väistämättä myös se tilanne, missä te arvon lukijat ja asiakkaamme Suomen yhteiskunta, elää. Olisi helppo sanoa, että pandemia olisi kaiken muutoksen takana, mutta asia ei vaikuttaisi olevan niin yksiselitteinen. Esimerkiksi digitalisoitumiseen liittyvät isot muutokset ovat alkaneet jo paljon ennen pandemian alkua. Kela, verottaja ja poliisi ovat jo pitkään ylläpitäneet sähköistä asiointikanaavaa käyttäjilleen.

Me Puolustusvoimissa olemme päässeet myös hyvään vauhtiin ja tähän asti vastuussa ollut työryhmä sähköisen asioinnin parissa on tehnyt erinomaista työtä. Työryhmän missio Puolustusvoimien eri palveluiden muuttamiseksi digitaaliseen



*"Ellemme varmuudella tiedä,
kuinka tulee käymään, oletakaamme,
että kaikki käy hyvin."*

– Mauno Koivisto

muotoon on kristallinkirkas. Tiimillemme osoitettu tehtävä on sängen haasteellinen ja herättää kiinnostusta valtakunnallisesti niin Puolustusvoimissa kuin sen ulkopuolella. Oma roolini on tukea huipputiimiämme ison työmäärän edessä ja ottaa kasvavassa määrin vastuuta asiointipalvelumme ylläpidosta.

Kun otamme huomioon kaikki projektissamme olevat sidosryhmät, ei kehittymisemme jää ainakaan osamisesta kiinni. Avaintekijä onnistumiseemme on ollut ja tulee edelleen korostumaan yhteistyössä eri alojen ammattilaisten kesken. Yhteinen ponnistelu myös tiimimme ulkopuolella ja yhdessä oikeiden ratkaisujen löytäminen on päivittäinen rutiini sekä edellytys menestykselle. Ilokseni olen huomannut, että yhteishenki on ollut poikkeuksetta hyvä, alusta asti. Kenenkään ei ole tarvinnut jäädä yksin pohtimaan haastavia ongelmia, vaan auttava käsi on yleensä yhden sähköpostin tai puhelun päässä. Tämä on varsin ihailtava työkuultuuri, josta olisi varmasti monella muulla organisaatiolla yhteiskunnassamme paljon opeteltavaa.

Alun jännityksen jälkeen hihat on päästy käärimään ylös ja tuumasta tartuttu toimeen. Yhteisömmme työ-

moraalia kuvastaa aito tekemisen meininki, johon on ollut helppo hypätä mukaan. Nyt kun etätyöskentely on ollut vallitseva työskentelymuoto, voi helposti uppoutua omaan työhön ja omiin ajatuksiin. Meidän kaikkien on pitänyt opetella enemmän tai vähemmän uusia rutiineja työn tekemisen tueksi. Välillä on myös hyvä pysähtyä ja tunnustella omaa jaksamista.

Digitalisoituminen ei tule yksin niin Puolustusvoimissa kuin muuallakaan. Askeleet kohti parempaa sähköistä asiointipalvelua vaatii uusien ajattelutapojen hyväksymistä perinteitä kunnioittaen. Vahvuutemme yhteistoiminnan ja johtamisen saralla tulevat olemaan kriittisiä tekijöitä seuraavissa projekteissamme. Sähköinen asiointi tulee varmasti muuttamaan toimintatapojamme myös jatkossa eikä muutokselta tulla välttymään edes pandemian jälkeen. Olennaista meidän kaikkien kohdalla olisikin asennoitua siihen, että muutos on mahdollisuus. Se miltä maailma näyttää digitalisoitumisen ja pandemian jälkeen, ei voida tehdä kuin villejä arvauksia. Meillä on onneksemme vahva ja perinteikäs työyhteisö tukenamme. Se tuo varmasti toivottua turvaa meille kaikille muutoksen keskellä.

Palvelutuotannon työt etänä

Miten korona on vaikuttanut palvelutuotannon tehtäviin? Kysyimme Tampan taloussihteereiltä Vesa Voutilaiselta, Henna Matikaiselta ja Jaana Ryynäseltä heidän kokemuksistaan työnteosta poikkeuksellisina aikoina.

LARISSA HARJULA

Mikä on toimenkuvasi ja miten olet päättänyt Palvelukeskukseen?

Vesa: Teen ostolaskujen asiattarkastamista ja siihen liittyvää asiakaspalvelutoimintaa menojen käsittelypalvelusektorilla. Aloitin sopimussotilaana KAARTJR:ssä vuonna 2003. Siirryin 2004 Pohjois-Karjalan prikaatiin, jossa toimin erilaisissa sotilaan tehtävissä vuoteen 2013 saakka. Jäin tuolloin PV-uudistuksen vuoksi opintovapaalle. Merkonomin opintoihin liittyvän harjoittelun aloitin PVPALVK:ssa joulukuussa 2014. Valmistuttuani keväällä 2015 pääsin määräaikaiseen taloussihteerin virkaan ja siitä lopulta 2015 syksyllä vakituisesti nykyiseen tehtävääni.

Henna: Työtehtäväni on matka- ja kululaskujen asiattarkastus matka-

palvelusektorilla. Palvelukeskukseen olen tullut joulukuussa 2015 työharjoitteluun opiskellessani merkonomiksi näyttötutkintona. Ennen tätä työskentelin päiväkodeissa kiertävänä lastentarhanopettajana ja opiskelemaan lähteminen oli ensimmäinen askel alanvaihtoon, mitä en ole päivääkään katunut. Vuoden mittaisen harjoittelujakseni aikana työskentelin Tampan jokaisella sektorilla: matkapalvelussa, menojen käsittelyssä sekä kirjanpitosektorilla. Jo harjoitteluajana huomasin viihtyväni Puolustusvoimilla erinomaisen hyvin ja viran sain toukokuussa 2017, kun valmistuin.

Jaana: Työskentelin aiemmin taloushallinnon tehtävissä Palkeilla ja siirryin Puolustusvoimien palvelukeskukseen kirjanpitopalvelusektorille marraskuussa 2020.



Miten etätööhön siirtyminen sujui?

Vesa: Kokeilin etätöytä kotona, mutta se ei ole työn tehokkuuden kannalta minulle paras vaihtoehto. Kolmen kouluikäisen lapsen aamuaskareiden tuomat jatkuvat keskeytykset tekivät työskentelystäni vaikeaa. Lisäksi kotona olevat kalusteet eivät ole ergonomisesti niin hyvät kuin konttorilta. Nyt koronapandemian aikana en ole ollut päivääkään etätöyssä.

Henna: Etätööhön siirtyminen sujui itselläni ongelmitta, sillä olin tehnyt etätöytä jo ennen poikkeustilannetta. Suurin haaste on ollut ergonomia. Loppuvuodesta hankin kotiin sähköpöydän ja paremman työtuolin ja se on kyllä kannattanut. Meidän sektorilla oli aiemmin ohjattuja taukojumppia liikuttajien toimesta kaksi kertaa päivässä ja niiden pois jäätyä taukojumppailu itsenäisesti kotona on ollut oma haasteensa.

Jaana: Kuukauden toimistolla työskentelyn jälkeen, siirryin etätööhön. En ole aikaisemmin ollut etätöyssä ollenkaan koko 30 vuoden työhistoriani aikana, eli tämä oli minulle aivan uusi juttu. Kun aloitin uudessa tehtävässä, kaikki tiimiläiset olivat etänä töissä, enkä päässyt tutustumaan kasvokkain uusiin

työkavereihini. Olihan se aika outo tilanne itselle ja jännitti lähteä etätoihin uudessa työpaikassa ja tehtävässä.

Vaikuttivatko poikkeukselliset olot työn tekemiseen?

Vesa: Omassa työskentelyssäni en ole huomannut suuria muutoksia, mutta sen sijaan aitojen ihmiskontaktien puute nousee ajoittain mieleen. Yhteisön työskentelyssä on nyt korostunut pikaviestimien ryhmäkeskustelu -ominaisuuden käyttö, esimerkiksi johonkin laskuryhmään liittyvän pikatiedon jakamisessa.

Henna: Matkustaminen on vähentynyt ja se vaikuttaa luonnollisesti matkalaskujen määrään. Hiljaisina hetkinä meillä on ollut onneksi mahdollisuus opiskella eOppivassa erilaisia kursseja. Esimiehiltä on myös tullut erilaisia erityistehtäviä. Esimerkiksi kehittämistehtävänä kävimme läpi pienryhmissä käytössä olevat viestipohjat, mikä poiki hyvää keskustelua niin viestipohjista kuin myös käytössä olevista toimintatavoista. Hiljaisempina aikoina olen myös päässyt tekemään enemmän ostolaskuja. Työ on ollut mielekkäämpää ja motivaatio on pysynyt

hyvänä, kun minulla oli mahdollisuus ja osaaminen tehdä toisen sektorin töitä. Ammattitaitoni on kehittynyt tämän myötä ja lisäksi nykyisin minulla on valmius siirtyä työtehtävästä toiseen nopeastikin.

Jaana: Vaikea sanoa, kun kokemusta tämän hetkisestä työtehtävästä ennen tätä etätöytä minulla ei kerinnyt oikein olla. Sen huomaisin, että ergonomia oli aivan oma haasteensa kotona verrattuna toimistoon.

Miten yhteisöllisyys on toteutunut tiimissä etätöäaikana?

Vesa: Yhteisöllisyys toteutuu mielestäni hyvin. Meidän sektorilla järjestetään viikkopalaverin lisäksi vapaaehtoisia virtuaalikalvitilaisuuksia sekä yhteistä ulkoilua. Ainoa suuri muutos, minkä huomasin, on se, että etäyhteydellä pidettävissä palaverissa ihmiset jäävät piiloon hiljaisuuden taakse. Tämä saattaa vaikuttaa yhteisöllisyyteen ja sen tunteeseen. Pienet yhteiset tapahtumat ovat tärkeitä keinoja, joilla yhteisöllisyyttä parannetaan ja niitä pitää edelleen pyrkiä järjestämään.

Henna: Yhteisöllisyys on säilynyt meidän sektorilla hyvänä. Meillä on

järjestetty yhteisiä kävelylenkkejä, jotka ovat tuoneet kaivattua piristystä ja vahvistaneet me-henkeä – edelleenkin ollaan yhtä ja samaa porukkaa, vaikka tehdään töitä hajallaan toisistamme. Paljon on myös itsestä kiinni, miten aktiivinen on yhteydenpidossa työkavereihin tai esimiehiin. Pienryhmissä tehdyt kehittämistehtävät ovat myös ylläpitäneet yhteisöllisyyttä, kun saadaan yhdessä pohtia, vaikuttaa ja kehittää.

Jaana: Yhteisöllisyys tiimissä on toteutunut skypen välityksellä muun muassa viikkopalaverien, vapaaehtoisten virtuaalikalvitilaisuuksien ja muiden työasioiden merkeissä.

Etätöön hyvät ja huonot puolet?

Vesa: Yleisesti mietittynä suurimpana hyötynä on se, että pitkän matkan takaa töihin kulkevien työmatkaan käytetty aika säästyy vapaa-ajaksi. Lisäksi nykytilanteessa on hyvä, että myös etätöyssä olevilla on viikkoliikuntaoikeus. Varpoluena on ehkä ajoittainen yksinäisyyden tunne konttorilla. Onneksi täältä löytyy aina muutamia ihmisiä joiden kanssa voi "turista" niitä näitä ja vaihtaa kuulumisia.

Henna: Hyviä puolia on oma rauha keskittyä ja tehdä töitä, kun häiriötekijöitä on vähemmän. Etätö antaa joustavuutta yksityiselämän puolelle ja mahdollistaa tehokkaamman ajankäytön. Kahvitauolla voi laittaa pyykkikoneen päälle ja ruokatunnilla pyykki kuivumaan. Vapaa-aikaa on enemmän, kun ei tarvitse käyttää aikaa työmatkoihin. Viikkoliikkumaan lähteminen on myös helpottunut. Vastapuolella on etätöön yksinäisyys. Ihminen kaipaa sosiaalista kanssakäymistä ihan kasvotusten.

Jaana: Itselle isoin juttu on ollut se, että työyhteisö ei ole siinä viereissä tukiverkkona uusia asioita opetellessa. Työkaverit ovat olleet ymmärtäväisiä ja tsempanneet rohkeasti ottamaan yhteyttä matalalla kynnyksellä. Olen aina saanut apua, kun sitä olen tarvinnut eli yksin tässä ei ole tarvinnut olla. Kodin ja työpaikan välillä kulkemisen jäätyä pois, on ilta työpäivän jälkeen tuntunut pidemmältä.

Miten näet etätöön osuuden jatkossa työssäsi, myös koronan jälkeen?

Vesa: Etätö on varmasti mahdollista tulevaisuudessa. Tosin kesällä tuleva neljäs lapsi siirtää kotikont-

torin perustamista taas useamman vuoden päähän.

Henna: Aion jatkaa etätöön tekemistä, mutta missä laajuudessa, sen aika näyttää. Uskoisin, että pääasiassa teen jatkossa etätöitä, mikäli määrällistä rajoitusta ei aseteta.

Jaana: Uskon kyllä jatkavani etätöitä koronan jälkeen. Nyt tämä tuntuu jo ihan normaalilta. Sitten kun koko tiimi on työskentelemässä toimistolla, niin se on minulle uusi tilanne. 😊 Lopuksi voin todeta, että kyllä uudessa työssä aloittaminen onnistuu näin etänäkin! Pitää vain olla armollinen itselleen ja antaa aikaa vähän enemmän uuden oppimiseen ja perehtymiseen. Ei pidä siis lannistua!

VIRTUAALI- MESSUT

– uusi normaali?

Puolustusvoimien palvelukeskuksen rekrytointisektori osallistuu erilaisiin työnantaja- ja rekrytointitapahtumiin noin 6–8 kertaa vuodessa. Perinteisesti messut ovat olleet oppilaitosten tiloissa tai messukeskuksissa. Korona siirsi messut virtuaaliseksi nettiin tai ne peruuntuivat kokonaan.

KTM TIINA HIRVONEN JA INS (AMK) ISMO PIIRONEN

Virtuaalimessujen toteutustavoissa on ollut paljon eroja. Messut on toteutettu esimerkiksi yhtenäiselle alustalle "virtuaaliseksi messumaa-ilmaksi". Alustalla on ollut fyysisten messujen tapaan messuosasto, jonne opiskelijat ovat voineet tulla tapaamaan meitä ja esittämään kysymyksiä. Messuilla on voinut olla myös "lavapuheenvuoroja" ja moderaattoreiden johtamaa keskustelua ajankohtaisista rekrytointiin liittyvistä aiheista.

Toinen tapa messujen järjestämiseen on ollut luoda tapahtumalle nettisivut, joiden kautta opiskelijat on ohjattu esimerkiksi Puolustusvoimien Teamsiin. Palvelukeskuksen

rekrytointisektori on osallistunut virtuaalimessuille mm. rakentamalla omia messuosastoja, esittelemällä Puolustusvoimia työnantajana, tapaamalla opiskelijoita henkilökohtaisesti esim. Teamsissa, tuottamalla video-, teksti- ja kuvamateriaalia osastoille sekä tekemällä some-markkinointia.

Virtuaalimessujen osallistujat ovat olleet motivoituneita ja kiinnostuneita Puolustusvoimista työnantajana.

Vertailtaessa virtuaalimessuja ja perinteisiä messutapahtumia, kontaktimäärät ovat kuitenkin selkeästi virtuaalitapahtumissa pienempiä ja emme ole tavoittaneet henkilöitä,

jotka eivät ole tietoisia Puolustusvoimien tehtävistä. Näin ollen emme näe, että virtuaalimessut pystyvät täysin korvaamaan fyysiset messut.

Tulevaisuudelta toivomme, että näiden kahden messumallin hybridi yleistyisi. Sen avulla pystyisimme palvelemaan opiskelijoiden tiedon tarvetta paremmin sekä rakentamaan myönteistä työnantajamielikuvaa.

Kiinnostuneet työnhakijat kohdataan nyt virtuaalisesti.



Puolustusvoimien kurssikeskuksen toiminta keskeytettiin keväällä 2020 ja se muuttui väliaikaisesti kriha-joukkojen karanteenitilaksi.



KUVA: JUHANI KANDELL, PVPALVK / OKPA

Oppimis- ja kuvapalveluyksikkö poikkeusoloissa

Maaliskuussa 2020 kaikki muuttui yhdessä keväisessä viikonlopussa. Eräänä perjantai-iltana aloitettuani viikonlopun vieton, sain puhelinsoiton ja sen jälkeisen pika-suunnittelun ja päätöksen jälkeen Puolustusvoimien kurssikeskus muuntui kriha-joukkojen karanteenitilaksi ja siellä työskennelleet työntekijät siirtyivät etätyöskentelyyn. Kukaan ei tuolloin vielä tiennyt kuinka pitkäksi ajaksi. Tilanteen aiheuttaja oli silloin uusi ja pääosin tuntematon, mutta nyt hieman tunnetumpi COVID-19 virus.

OKPA:N JOHTAJA, KOMENTAJA ERKKI-TAPANI HEINONEN

Yksikköni siirtyminen täydelliseen etätyöskentelyyn sujui kuitenkin nopeasti ja hyvässä järjestyksessä. Etätyöskentelymenetelmät kehittyivät ja rutiinit saavutettiin nopeasti. Yksikköön on tullut etätyöskentelyvaiheen aikana myös uusia työntekijöitä ja ymmärryksen mukaan myös he ovat päässeet hyvin työyhteisöön sisään. Kiitos kuuluu tietenkin motivoituneelle ja asiansa osaville yksikön työntekijöille.

Tulevaisuutemme on varmasti erilainen kuin aika ennen pandemiaa. Toimintatapojen kehitystä on jo

havaittavissa ja mielestäni pääosin hyvään suuntaan. Olemme oppineet uusia tapoja tehdä työtämme ja "uusi normaali" tulee varmasti-kin olemaan tila, jossa nykyaikaisia työvälineitä käytetään tehokkaasti kuitenkin unohtamatta työyhteisön, vuorovaikutuksen ja toimintaympäristömme merkityksiä. Kuluneen vuoden toiminta ja eri harjoitukset ovat olleet hyviä käytännön osoituksia siitä. Poikkeusolojen organisaation tulee kyetä toimimaan ja sopeuttamaan toimintansa muuttuviin ja poikkeaviin olosuhteisiin ilman suurempia haasteita.

Oppimateriaalituotanto poikkeusoloissa

JENNA VEKKAILA

Siirtymä etätyöasentoon sujui melko jouhevasti tuotantojemme ollessa viimeistelyssä tai suunnittelun alkumetreillä. Pian huomasimme, että työskentely päivän mittaisissa verkkotyöpajoissa vaati uudenlaista osaamista ja toimintakykyä.

Verkkoyhteyksien kautta projektien henkilöstön ryhmäytyminen ja oppimateriaalien suunnittelu tapahtuivat käyttäen vain ääntämme ja tietokoneen näytön jakamista. Hetkellisten yhteysongelmien kanssa luoviminen tuli myös osaksi rutiineja. Sattumuksesta huolimatta tai juuri niiden ansiosta loimme uusia työkäytäntöjä. Havaitsimme myös tarvitsevamme työssämme edelleen perinteistä sosiaalista vuorovaikutusta.

Kaiken kaikkiaan poikkeusolojen vuosi osoitti tuotantomme olevan suorituskykyinen ja koostuvan toimintakykyisistä ammattilaisista. Työstimme verkkoyhteyksillä 14 oppimateriaalituotantoa 14 eri projektiryhmän kanssa. Tämän lisäksi tuotannon poikkeusolojen tehtävien harjoittelu ja suunnittelu ottivat harppauksia eteenpäin.

Tuoreen sektorin johtajan hyppy syvään päätyyn poikkeusolojen aikana

ANTTI MIETTINEN

Siirryin lokakuun alussa Oppimis- ja kuvapalveluysikköön sektorin johtajaksi. Perehdyin omaan ja alaiseni toimenkuvaan kahden viikon lähijakson aikana, jonka jälkeen perehtyminen jatkui etätyönä.

Onnekseni OKPA:n työntekijät auttoivat auliisti ja sain nopeasti johdettavakseni eri laajuisia projekteja, joiden kautta myös oma tehtäväni alkoi hahmottua. Syvään päätyyn kannattaa siis joskus vain rohkeasti hypätä.

Olen aina ollut läheltä alaisiani johtava ihmisten johtaja. Vaikka etätaapaamisten suunnittelu ja valmistautuminen kuuluvatkin vahvuuksiini, ei etäyhteyksien kautta tapahtuva vuorovaikutus ole aina helppoa.

Kun et näe ilmeitä ja kehon kielitä, muuttuu tapaamisen luonne asiapainotteiseksi ja vuorovaikutus kolkommaksi. Tämä on ehkä haastanut uutena esimiehenä alaisiini tutustumista. Olenkin ottanut tavakseni soittaa kerran viikossa sektorini henkilöstölle ja keskustella työasioiden ulkopuolisista asioista.

Se on ollut oiva tapa tutustua ihmisiin. Olenko sitten päässyt työyhteisöön sisälle?

Mielestäni olen. Osaamiseni on kasvanut viikko viikolta ja esimiestoiminta on löytänyt mielestäni toimivammat muotonsa. Face to face -tapaamisten merkitys mm. ME HENGEN rakentamisessa on kuitenkin valtava. Etätyössäkin on omat hyvät puolensa ja johtaminenkin onnistuu, mutta läheltä ei voi sektoria johtaa etänä.

Kuten jääkärit sanovat, ME USKOMME YHÄ, uskon että kultaisen keskitien löytäminen etätyön ja lähityön välillä tehostuu pandemian jälkeen ja yhdessä saamme uuden normaalin käännettyä voimavaraksemme.

Covid-19 vaikutus videotuotantoihin

JAAKKO ALA-HIIRO

Koronaviruspandemian sulkutoimien alkaessa keväällä 2020 olimme juuri palanneet Puolustusvoimat työnantajana -videon ensimmäisistä kuvauksista. Kuvausmatkat loppuivat, ja suositus etätöihin tarkoitti editointityöasemien siirtä-



Ympäristönsuojelun oppimateriaalipaketin kuvaukset aloitettiin 21.4. 2021. Kuvassa harjoituksesta palannut Leopard 2 A6 -taistelupanssarivaunu Panssariprikaatin pesulinjastolla.

mistä koteihimme. Taistelukenttä ja Tulikaste 2020 -tuotanto oli viimeistelyvaiheessa, joten töitä oli paljon tehtävänä ennen kesäkuun julkaisua.

Elokuussa 2020 aloitimme uusien oppimateriaalituotantojen suunnit-

telutyön. Etäkokouksiin oli totuttu kevään aikana, mutta sisällön suunnitteluun kaipasimme läsnäolon tuomaa vuorovaikutusta. Kontrasti suunnitteluvaiheen siistille sisätyölle oli suuri päästessämme marraskuussa Rovajärvelle Puolustusvoimien vaikuttamisen kuvauksiin.

Vuoden 2021 alkupuolella olemme päässeet suorittamaan kuvauksia kymmeneen eri tuotantoon. Koronatilanteesta johtuen pääsyä varuskuntiin on rajoitettu, joten sisäkuvaukset ovat toistaiseksi estyneet. Ulkokuvaukset toteuttaneen kuitenkin suunnitelmiamme mukaisesti.



Puolustusvoimien palvelukeskuksen avainluvut 2020

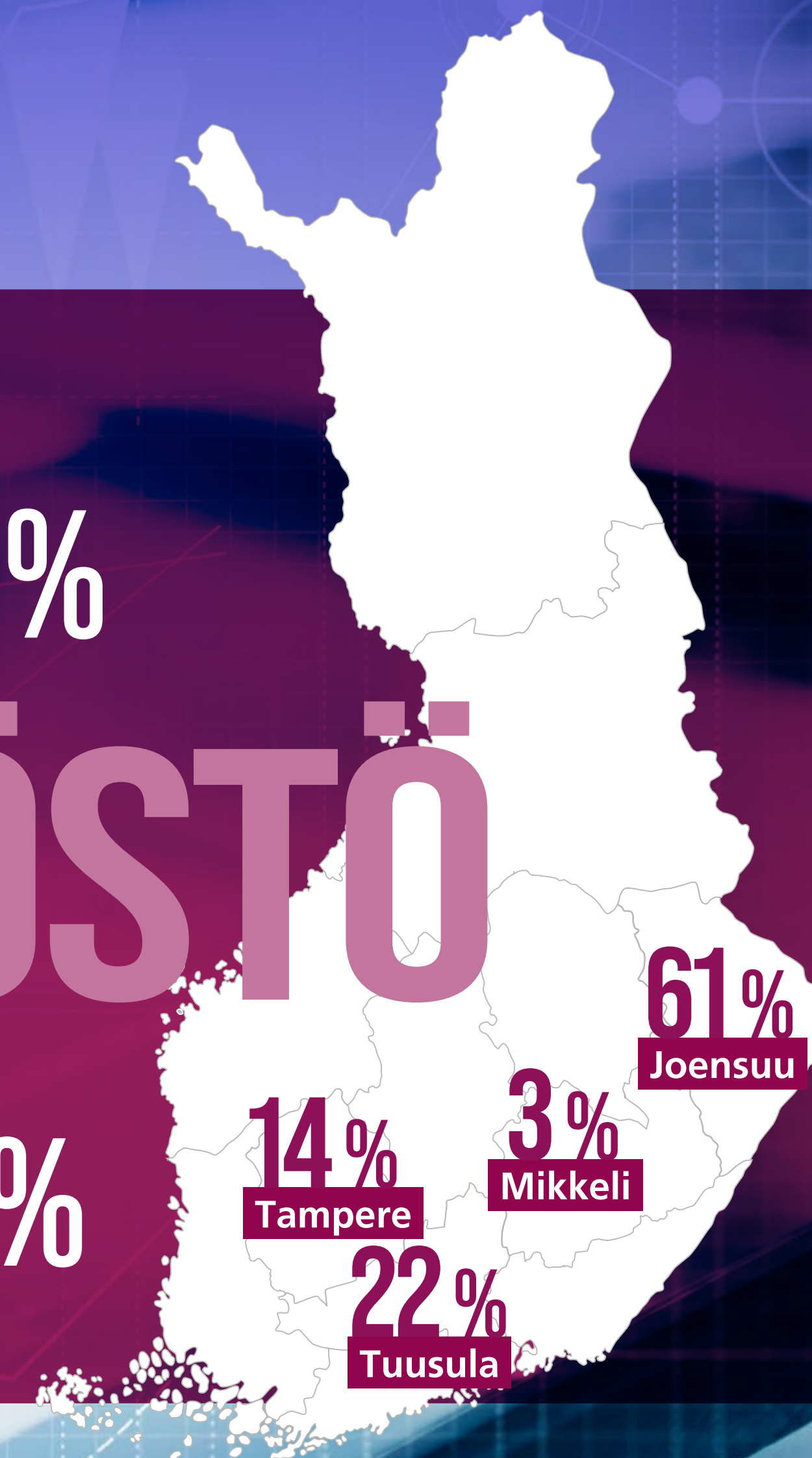
Puolustusvoimien palvelukeskus tuottaa Puolustusvoimien hallintoyksiköille sekä loppukäyttäjille yhteiset tukipalvelut:

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

Palvelukeskuksessa työskentelee **194** henkilöä.

Asiakastyy-
tyväisyys
(keskiarvo)

4,1



TALOUS- JA MATKAPALVELUT

Matkalaskuja

90 944

Ostolaskuja

121 375

Myyntilaskuja

3 397



HENKILÖSTÖ- PALVELUT

Jälleenvuokrattuja

1 351

KV hallinnoitavia
henkilöitä

119

Virkistysalueen
käyttövuorokaudet

11 336

TIEDONHALLINNAN PALVELUT

Käyttäjätukipalvelut

TOKKA-tikettejä

3 428

Pienkehitys

Muutospyyntöjä Toimeksiantoja

254 68

Käynnissä olevia projekteja mm. PVSAP-kehitysprojektit, PVERP2.0 HANKE, PVASIA, Asevelvollisten sähköiset palvelut, RPA, Raportointi / Analytiikka -palvelut

PV-tehtäviä

3 585

Valmistuneet oppimateriaalituotannot:

Taistelukenttä, Tulikaste, Ase- ja ampumakoulutus, Saaristomerenkulku, Kenttätykistö, Toiminnan ja resurssien suunnittelu (TRSS)

Työn alla: Ase- ja Ampumakoulutus (ENG-

versio), PV työntajana-video, Ympäristövastuu intissä-, Kevytase-, Puolustusvoimien turvallisuus-, Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen B- ja BE-luokkien perehdytyskoulutus, Puolustusvoimien vaikuttaminen ja yhteinen tulenkäyttö-, Taistelutukikohta-, Puolustusvoimalliset GIF-animaatiot, Kenttähygieniä- ja Irti nikotiini-tuotteista -tuotannot

OPPIMIS- JA KUVAPALVELUT

Kuvapalveluiden
suoritteita

246

Oppimisympäristö-
suoritteita

6 657

Oppimateriaali-
palveluita

6

PUOLUSTUSVOIMIEN PALVELUPISTE

Käsiteltyjä
tikettejä

20 528

Palvelupisteen
puhelujen
kokonaismäärä

6 821



PUOLUSTUSVOIMIEN KURSSIKESKUS

Yöpymisiä

9 844

Kurssikeskuksessa on varattavissa majoitustiloja sekä erillisiä kokoustiloja 100 hengen auditoriosta pienempiin kokoushuoneisiin. Vuonna **2020** kurssikeskuksessa järjestettiin yli **140** erilaista tilaisuutta ja **kurssivuorokausia kertyi 10 391 kpl.**

Lomavuorojen varaaminen Puolustushallinnon valtakunnallisille virkistysalueille

Ns. normaali varaus sesonkiajan ulkopuolella

1. Tarkista varaustilanne virkistysalueiden varauskalentereista Tornista: Työn tuki ► Palvelukortit ► Virkistysalueet ► varaustilanne. Tarvittaessa voit ottaa yhteyttä: ► virkistysalueet@mil.fi tai ► puh. 0299 851 327 (ma – pe klo 10.00 – 14.00)
2. Mikäli haluttu ajankohta on vapaa, toimita täytetty hakulomake Tornin kautta: Työn tuki ► Palvelukortit ► Virkistysalueet ► hakulomakkeet, osoitteeseen: virkistysalueet@mil.fi
3. Lomavuorot myönnetään hakujärjestyksessä. Lomavuoron pituus voi olla 1 – 14 vrk, ja lomavuoro voi alkaa minä tahansa viikonpäivänä
4. Saat vastauksen sähköpostiisi ja ohjeet muutaman päivän sisällä.

Kesäsesonkihaku 25.6. – 13.8. Sinisillä Aalloilla ja Merijukolassa

1. Toimita hakulomake sähköisesti Puolustusvoimien intranetistä Tornista: Työn tuki ► Palvelukortit ► Virkistysalueet ► hakulomakkeet. **Hakulomakkeen toimitus 30.4. mennessä osoitteeseen: virkistysalueet@mil.fi**
2. Saat vastauksen 14.5. mennessä sähköpostiisi. Sesonkiaikoina etusijalla ovat ensikertalaiset, ja puolustushallinnon palkattu henkilöstö. Mikäli samalle ajanjaksolle on paljon hakijoita, voidaan lomaviikon saaja tarvittaessa arpoa. Sesonkiaikana haettavan lomavuoron pituus on 7 vrk (pe – pe).

Talvisesonkihaku 20.2. – 10.4. Suorajärvellä

1. Toimita hakulomake sähköisesti Puolustusvoimien intranetistä Tornista: Työn tuki ► Palvelukortit ► Virkistysalueet ► hakulomakkeet. **Hakulomakkeen toimitus 30.11. mennessä osoitteeseen: virkistysalueet@mil.fi**
2. Saat vastauksen 10.12. mennessä sähköpostiisi. Sesonkiaikana etusijalla ovat ensikertalaiset ja puolustushallinnon palkattu henkilöstö. Mikäli samalle ajanjaksolle on paljon hakijoita, voidaan lomaviikon saaja tarvittaessa arpoa. Sesonkiaikana haettavan lomavuoron pituus on 7 vrk.

Joulu – uusivuosi 20.12. – 2.1. Suorajärvellä

1. Toimita hakulomake sähköisesti Puolustusvoimien intranetistä Tornista: Työn tuki ► Palvelukortit ► virkistysalueet ► hakulomakkeet. Hakulomakkeen voi toimittaa milloin vaan (edellisen vuoden lokakuu – kuluva vuoden kesäkuu viikko 23) osoitteeseen: virkistysalueet@mil.fi
2. Saat vastauksen viikolla 24 sähköpostiisi. Ensikertalaiset ovat etusijalla. Samalle ajanjaksolle haluavien joukosta lomaviikon saaja arvotaan.

Puolustushallinnolla on henkilöstön käyttöön 3 virkistysaluetta. Alueet ovat kauniilla paikoilla veden äärellä, kotoisia ja rauhallisia, lapsiystävällisiä ja edullisia. Alueilla on mökkejä / huoneistoja, asuntovaunupaikkoja, saunoja ja yhteistiloja, grillikatoksia ja harrastusvälineitä. Varattavissa maksutta myös hallintoyksiköiden tyhy- ja kokoustilaisuuksiin arkipäivinä sesonkiaikojen ulkopuolella.



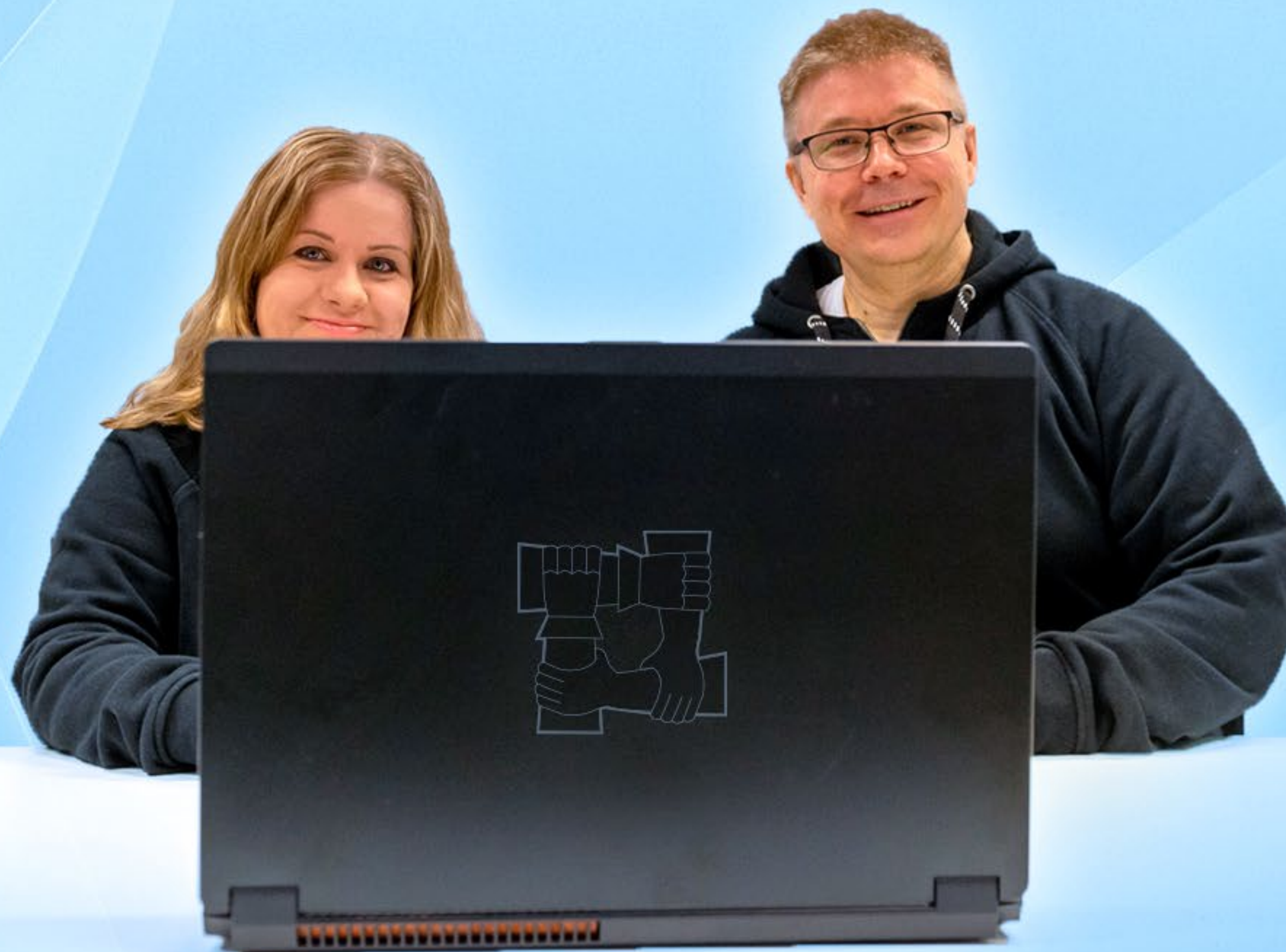
Katse asiakkaaseen – päin!

Tämän päivän kilpailukykyisen organisaation strategiassa korostuu asiakaslähtöinen ajattelu. Asiakasymmärrystä syventämällä tuotetaan parempaa asiakaspalvelua ja merkityksellisiä asiakaskokemuksia.

LARISSA HARJULA

Asiakaslähtöisessä ajattelussa keskiössä ovat asiakkaan tarpeet, halut ja motiivit. "Mitä hyötyä tuotteesta tai palvelusta on asiakkaamme näkökulmasta?". Kysymys koskee niin ulkoisia kuin sisäisiä asiakkaita.

Asiakasymmärryksen kehittämiseksi syvennyttään palvelunkäyttäjän asiakasmatkaan asiakkuuden alkamista edeltävältä ajalta aina asiakkuuden päättymisen jälkeiseen aikaan. Asiakasmatkaa analysoimalla selvitetään asiakkaan tietotarpeet kussakin matkan vaiheessa, missä kanavissa asiakkaat tavoitetaan sekä mitä tunnetiloja asiakas käy läpi asiakkuuden eri vaiheissa. Syvällisen ja empaattisen asiakasymmärryksen avulla voidaan kääntää organisaatiolähtöisyys kohti asiakaslähtöisempää ajattelumallia.



Ei ole onnellisia asiakkaita, ilman onnellisia työntekijöitä

Asiakaslähtöisyyteen vaikuttaa organisaatiokulttuuri, joka rakentuu henkilöstön luottamuksesta orga-

nisaatiota kohtaan. Luottamus syntyy, kun henkilöstö voi samaistua organisaation arvoihin ja kokea työllään olevan merkitystä. Luottamuksellinen työskentely edistää asiakaslähtöistä ajattelutapaa.

Työkalu asiakaslähtöisempään viestintään

LLTA-malli on asiakaslähtöisen viestinnän työkalu kaikissa palvelutilanteissa – sähköposteista intraan, verkkosivuilta printtiin ja esitelmistä neuvotteluihin.

- **Lupaus:** Mitä hyötyä meistä / palvelusta / tuotteesta on asiakkaalle?
- **Lunastus:** Tarkempi kuvaus palvelusta ja miten hyöty saavutetaan.
- **Todistus:** Esim. käyttäjäarvostelu, vertaiskokemus tai tutkimuksen tulos.
- **Aktivointi:** Ohjataan asiakas toimimaan. Linkki, puhelinnumero, lisätiedot, yhteydenotot jne.

Tämä Palkki-lehti on tuotettu asiakaslähtöisen ajattelun pohjalta. Kerro meille, onnistuimmeko vastaamaan lukijana juuri Sinun tietotarpeisiin? Mistä aiheista haluaisit lukea jatkossa?

Lähetä palautetta toimitukselle:

- larissa.harjula@mil.fi tai
- jaakko.nuuja@mil.fi

IN MEMORIAM

Tuukka Kuusimäki

11.1.1970 – 13.5.2021



Tuukka "Tuke" Kuusimäki, Lieksan kasvatti vuosimallia 1970, suoritti ylioppilastutkinnon vuonna 1989 Rauhalan lukiossa Lieksassa. Heti samana kesänä nuoren maanpuolustushenkisen tulevan upseerin tie vei varusmiespalvelukseen Karjalan jääkäripataljoonaan Kontiorantaan. Varusmiespalveluksen suoritettuaan toukuussa 1990 ja reservissä vietetyn viikon jälkeen, Tuukka aloitti työskentelyn kesävenrikkinä juuri perustetussa Pohjois-Karjalan Prikaatissa. Pitkä, vaiheikas sekä muistorikas palvelus Puolustusvoimissa oli alkanut. Saman vuoden syyskuussa Tuukka aloitti kadettikoulun maavoimien kadettikurssilla numero 77, josta hän valmistui luutnanttina elokuussa 1993. Ensimmäiseksi palvelupaikaksi valikoitui Pohjois-Karjalan Prikaati ja sama kranaatinheittinyksikkö, jossa Tuukka oli aloittanut varusmiespalveluksensa.

Aloitimme saman alokasjoukkueen kouluttajina Tuukan kanssa: hän toimi joukkueen johtajana ja minä varajohtajana. Kouluttajana Tuukka oli tinkimätön, mutta rankkojen harjoitusten jälkeen huolto ja lepo hoidettiin aina pilkuntarkasti. Alaisista huolehtiminen ja tasavertainen kohtelu oli Tuukalle kunnia-asia. Se oli piirre,

jota kaikki hänen alaisenaan palvelleet henkilökuntaan kuuluvat sekä varusmiehet arvostivat Tuukassa.

Tuukan ura jatkui muun muassa kranaatinheitinupseerikurssin, viestiupseerikurssin sekä rauhan ajan perusyksikön päällikkökurssin kautta kohti vaativampia tehtäviä ja myös ylennykset seurasivat tehtävien vaativuuden myötä; yliluutnantti 1994, kapteeni 1999 ja majuri 2008. Perusyksikössä ura jatkui kouluttajan, saapumiserän johtajan ja varapäällikön tehtävissä vuoteen 1998 asti sekä yksikön päällikön tehtävässä vielä vuoteen 2003 asti.

Esiupseerikurssin suoritettuaan Tuukka määrättiin esikunta-tehtävään Pohjois-Karjalan Prikaatin esikuntaan. Tuukan tarkkuus ja suunnitelmallisuus tulivat uudessa tehtävässä suunnittelijana hyvin esille. Tuukan kyvykkyys huomattiin myös ylemmissä esikunnissa ja hänet määrättiin vuonna 2009 osastoesiupseerin tehtävään Maavoimien esikuntaan Mikkeliin. Maavoimien esikunnassa Tuukka vastasi maavoimien toiminnan ja talouden resursoinnista neljän vuoden ajan, vuoden 2013 loppuun saakka. Tässäkin tehtävässä Tuukka sai va-

rauksettoman tunnustuksen täsmällisyydestään ja tinkimättömyydestään niin maavoimien ylimmältä johdolta kuin maavoimien joukko-osastoilta. Vuonna 2014 Tuukka sai mieluisan tehtävänmääräyksen takaisin kotikonnuille osastoesiupseerin tehtävään Pohjois-Karjalan aluetoimistoon, jossa Tuukka palveli operatiivisen alan tehtävissä vuoden 2018 loppuun.

Tuukan lähes kolmikymmenvuotisen palvelusuran viimeiseksi palvelupaikaksi jäi vuoden 2019 alussa perustetun operatiivisen sektorin johtajan tehtävä Puolustusvoimien palvelukeskuksessa. Tuukan johdolla Palvelukeskuksen operatiivinen valmius nostettiin käytännössä nollatilanteesta vastaamaan nykyajan joukko-osaston valmiusvaatimuksia.

Monet vanhat Pohjois-Karjalan prikaatin palvelustoverit palvelivat jälleen samassa organisaatiossa. Palvelustovereina palasimme vuoden 1993 asetelmaan eli jaoimme taas kahden hengen toimiston Tuukan kanssa. Aika kultaa muistoja ja niinpä jaoimme monet muistelot Tuukan kanssa yhteisessä toimistohuoneessa. Paljon puhuimme myös lapsistamme, joista Tuukka oli erittäin ylpeä. Vaimoa Maria,

Tuukka rakasti ja arvosti erittäin paljon, tämä kävi hyvin selväksi usein perheestä puhuttaessa.

Tuukan sairaus alkoi vähitellen viedä voimia ja tarmokkuutta pois. Tehtävänsä Tuukka kuitenkin hoiti loppuun asti äärimmäisellä sitkeydellä sekä tarkkuudella. Tuukka olikin isänmaan mies loppuun asti ja jaoimme hänen kanssaan samat arvot: Koti, Uskonto ja Isänmaa. Tuukalle rakkaita harrastuksia olivat erityisesti metsästys, golf ja viimeisimpänä moottoripyöräily. Isänmaan kunniakas sotahistoria ei myöskään jäänyt Tuukalle vieraaksi. Tuukan perhe, ystävät ja palvelustoverit menettivät Tuukan poismenon johdosta isän, puolison, palvelustoverin, ystävän, metsästyskaverin ja esimiehen.

Tuukkaa emme unohda, hän elää muistoissamme aina.

**VERAE AMICITIAE
SEMPITERNAE SUNT**

– todelliset ystävyys ovat ikuisia.

Lippujuhlapäivän ja vuosipäivän muistamiset 4.6.2021 Puolustusvoimien palvelukeskuksessa

Valtion virka-ansiomerkki

Tunnustuksena valtion hyväksi sen virassa suoritetusta pitkäaikaisesta palveluksesta.



Tasavallan presidentti on myöntänyt valtion virka-ansiomerkin seuraaville:

- ▶ taloussihteeri **Jaana Maarit Huovinen**
- ▶ majuri **Jari Tapio Karjalainen**
- ▶ kapteeni **Mika Pekka Katainen**
- ▶ kapteeni **Jari Ville Keinänen**
- ▶ arkistosihteeri **Raija Köykkä**
- ▶ kapteeni **Aku Puumalainen**
- ▶ taloussihteeri **Hannu Antero Romppanen**
- ▶ arkistonhoitaja **Jukka Tapio Tiihonen**
- ▶ kapteeniluutnantti **Vesa Tiira**
- ▶ suunnittelija **Maarit Hannele Vanhanen**

Ylennykset

Tasavallan presidentti on ylentänyt reservissä 4.6. 2021:



Majuriksi:

- ▶ kapteeni (res) **Jaakko Ilmari Nuuja**

Puolustusvoimien palvelukeskuksen johtaja on ylentänyt reservissä 4.6. 2021:



Kersantiksi:

- ▶ alikersantti (res) **Ismo Tapio Piironen**

Suomen valkoisen ruusun ja Suomen leijonan ritarikuntien kunniamerkit

Tasavallan presidentti on antanut 4.6. 2021 seuraavat kunniamerkit seuraaville PVPALVK: n henkilöille:



Suomen leijonan ritarimerkki SL R

- ▶ sektorijohtaja **Leena Annikki Ignatius**
- ▶ tarkastaja **Kirsi Hannele Koskinen**
- ▶ erikoissuunnittelija **Marko Tapio Ronkainen**



Suomen valkoisen ruusun ansioristi SVR Ar

- ▶ tietopalvelupäällikkö **Hannele Vierikko**



Suomen leijonan ansioristi SL Ar

- ▶ suunnittelija **Harri Antero Larinen**
- ▶ suunnittelija **Sari Johanna Kiesiläinen (PE)**
- ▶ graafikko **Timo Antero Saramaa**



Suomen valkoisen ruusun 1. luokan mitali kultaristein SVR M I kr

- ▶ henkilöstösuunnittelija **Päivi Anneli Hämäläinen**



Suomen valkoisen ruusun 1. luokan mitali SVR M I

- ▶ taloussihteeri **Mia Sari Anita Hyttinen**
- ▶ taloussihteeri **Marja Leena Kinnunen**
- ▶ toimistosihteeri **Maarit Ellen Kaarina Pihlajakangas**
- ▶ henkilöstösihteeri **Sari Johanna Vänskä**

Sotilasansiomitali ja Puolustusvoimien ansiomitali



Puolustusvoimien komentaja on myöntänyt pitkäaikaisista ansioista ja erityisestä kunnostautumisesta palveluksessa **sotilasansiomitalin** 4.6. 2021:

- ▶ taloussihteeri **Ritva Hanne Tervashonka**

Puolustusvoimien komentaja on myöntänyt palveluksesta eroavalle pitkstä ja ansiokkaasta urasta **Puolustusvoimien ansiomitalin** seuraaville.

Mitalit on luovutettu eri yhteydessä:

- ▶ suunnittelija **Juhani Ilmo Ruohonen**
- ▶ suunnittelija **Asmo Armas Romppanen**

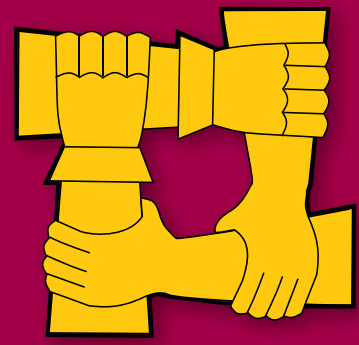
Viestiristi

Tunnustuksena ansioista viestialan maanpuolustustyössä.



Viestitarkastaja on myöntänyt 5.3. 2021 viestiristin:

- ▶ suunnittelija **Jari Antero Luopa**



**Palvelua
ja asennetta!**

Puolustusvoimien palvelukeskuksen vuoden työntekijä 2021

Vuoden työntekijän palkinto myönnetään vuosittain Puolustusvoimien palvelukeskuksen vuosipäivänä ja se on Palvelukeskuksen henkilöstön arvokkain huomionosoitus. Vuoden työntekijän päättää Palvelukeskuksen johtaja henkilöstön tekemien esitysten perusteella.

Valintaperusteet Puolustusvoimien palvelukeskuksen vuoden työntekijäksi ovat:

- ▶ Henkilö on toiminnallaan osoittanut sisäistäneensä Puolustusvoimien palvelutoiminnan periaatteet
- ▶ Hän on toimillaan, päätöksillään, ratkaisullaan ja valinnoillaan osoittautunut sitoutumista palvelutoiminnan kehittämiseen
- ▶ Hän yhteistyöhaluinen, palvelualtis ja innostava
- ▶ Hän on muiden arvostama ja pitämä henkilö
- ▶ Hän on toiminnallaan osoittanut palvelua ja asennetta

* * *

Vuonna 2021 Vuoden työntekijä on Jenna Vekkaila.

Jenna Vekkailalle luovutetaan kunniakirja ja kaiverrettu nimilaatta kiinnitetään Joensuun toimispisteessä sijaitsevaan Vonkamies-pienoispatseen jalustaan.



Lakkautetusta Pohjois-Karjalan Prikaatista siirtyi Palvelukeskuksen Joensuun toimipisteeseen henkilöstöä sekä legendaarinen Vonkamies-patsas, jonka jalustan laattaan kaiverretaan vuoden työntekijän nimi.

Haastattelussa vuoden työntekijä Jenna Vekkaila



Kertoisitko lukijoillemme, kuka on Jenna Vekkaila?

Jenna Vekkaila on 36-vuotias rauhallinen savolainen. Perheeseeni kuuluu aviomies ja kaksi lasta. Olen käyttäytymistieteilijä, kasvatustieteiden psykologi ja pedagogi. Kaikki oppimiseen ja oppimisen ympäristöihin liittyvät asiat ovat ammatillisen intohimoni kohteena. Tältä alalta viime vuosikymmenen puolella väittelin tohtoriksi ja sain dosentin arvon. Peruskoulutukseltani olen luokanopettaja ja matematiikan aineenopettaja. Vapaa-aikani pyhitän perheelleni. Viime vuosina myös enenevässä määrin olen suunnannut energiaani juoksemiseen, tanssiin ja viherpeukalon kasvattamiseen puutarhatöiden parissa.

Miten päädyit töihin palvelukeskukseen?

Minut tänne palvelukeskukseen töihin toi ammatillisen uudistumisen ja osaamisen laajentamisen halu sekä kiinnostus Puolustusvoimien palveluksessa työskentele-

miseen. Siihen, että hain tätä kyseistä tehtävää, vaikutti sekä mielenkiintoinen tehtäväkuvaus että kuulemani positiiviset kokemukset PV:sta työnantajana ja työpaikkana. Ennen siirtymistä tänne palvelukeskukseen työskentelin kymmenisen vuotta siviilipuolella korkeakoulumaailmassa sekä tutkijan että lehtorin tehtävissä. Työni kohdistui oppimiseen, opettamiseen ja pedagogiikkaan liittyviin asiantuntija-, kehittämis- ja tutkimustehtäviin sekä henkilökunnan ja opiskelijoiden koulutukseen. Paljon tuosta aiemmin hankitusta osaamisestani olen voinut siirtää ja kääntää tähän nykyiseen tehtävääni. Nykyisessä tehtävässä aloittaminen oli samaan aikaan myös eräänlainen ammatillinen hyppy tuntemattomaan. Runsaasti olenkin oppinut Puolustusvoimista, virkamiehenä toimimisesta sekä PV:n valtakunnallisesta oppimateriaalituotannosta ja verkkopedagogiikasta tässä vajaan kolmen vuoden aikana. Koen päässeeni todella hyvin sisälle työhöni ja työyhteisöni. Tästä saan kiittää kollegoitani täällä OKPA:ssa sekä sektorin ja yksikön johtajia.

Millainen on toimenkuvasi – mitä oikeasti teet?

Tästä voisin kertoa sivu- ja tunti-tolkulla, mutta lyhyesti kuvattuna päätyöni on valtakunnallisten, Puolustusvoimien keskitetyillä resursseilla tuotettavien oppimateriaalituotantojen suunnittelu. Suunnittelu kohdistuu vahvasti oppimateriaalin pedagogisiin näkökulmiin. Tämä tarkoittaa sitä, että suunnittelemme ja rakennamme oppimateriaaleista tai verkkokursseista linjakkaita kokonaisuuksia, joissa valitut opettamisen ja opiskelun ohjauksen menetelmät ja keinot ovat oppijälähtöisiä, mielekkäitä ja tukevat asetettujen osaamistavoitteiden saavuttamista. Oppimateriaalituotannossa johdan pedagogista suunnittelua tuotannon edustajana, ohjaan ja tuen meidän tuotantojen tilaajien edustajia näissä asioissa ja yhteistyössä heidän kanssaan teen pedagogista suunnittelua. Toimin myös tuotannon projektipäällikkönä pedagogisesti vaativimmissa tuotantoprojekteissa. Näiden tehtävien lisäksi osallistun Puolustusvoimien verkko-oppimisympäristön

(PVVOY:n) kehittämiseen verkkopedagogisesta näkökulmasta. Kulunut kevät on ollut kahdesta aiemmasta keväästä poikkeava työtehtävien osalta, sillä olen myös toiminut OKPA:ssa tuotantosektorin johtajan sijaisena. Tämä kokemus on antanut uutta näkökulmaa ja osaamista sekä motivaatiota työhön.

Millaisia ajatuksia herättää valinta vuoden työntekijäksi?

Valinta yllätti minut täysin, en osannut odottaa tätä omalle kohdalleni. Tämä pistää nöyräksi ja sanattomaksi – kuivin silmin tämän asian käsittelystä tai tämän tekstin tuottamisesta ei selvitty. Tämän kiireisen kevään keskellä olen äärimmäisen otettu tästä valinnasta ja tunnustus vahvistaa entisestään motivaatiani ja sitoutumistani.

On ilo työskennellä tässä tehtävässä ja olla osa tätä työyhteisöä –

Lämpimät kiitokset kaikille!



Poikkeuksellinen vuosi – vuosi poikkeusoloja

Tämän joukko-osastojulkaisumme nimeksi valikoitui Poikkeus-palkki. Ei siksi, että lehden julkaisu olisi poikkeuksellista, onhan se julkaistu jo vuodesta 2014 alkaen. Syynä on yli vuoden jatkunut poikkeuksellinen tapa toimia.

APULAISJOHTAJA, MH JAAKKO NUUJA

Olen esitellyt työnantajani Puolustusvoimat siten, että tehtävämme Puolustusvoimien tasolla on varautuminen poikkeusoloihin ja sotilaiden kouluttaminen. Tämä varautuminen poikkeusoloihin on tehnyt viime vuodesta meille muita organisaatioita helpomman. Ne toimintatavat, jotka on rakennettu ja joita on harjoiteltu sotilaallisen kriisin varalle, voitiin monelta osin ottaa käyttöön myös pandemiatilanteessa.

Keskeisimpänä johtamista tukevana käytäntönä on tilannekuvan muodostaminen ja seuranta päätöksen tueksi. Kun tiedämme missä olemme, voimme johtaa toimintaa kohti haluttua tavoitetilaa. Tilannekuvan muodostaminen omasta tilanteesta ja lähiympäristöstä on jokapäiväistä. Nyt siihen tuli uutena

elementtinä tarkka seuranta virukselle altistuneista ja sairastuneista.

Tilannekuvan perusteella suunniteltiin tarvittavia toimenpiteitä epidemian hillitsemiseksi ja toiminnan varmistamiseksi. Suunnittelu oli kiivaimmillaan jokapäiväistä kokoon-tumista tarvittavilla ryhmillä.

Tilanteen muuttuessa voitiin suunnittelun intensiteettiä muuttaa joustavasti. Olivathan toimintatavat ja ryhmät jo vakioituneet. Onneksi pahimmat tai edes vakavat skenaarit eivät toteutuneet ja erityisesti palvelukeskus on selvinnyt tähän saakka tilanteesta hyvin.

Vuoden 2020 aikana käynnistimme suunnittelun, joka tavoitteena on tiivistää tilankäyttöä Joensuun

toimipisteessä. Puolustuskiinteistöjen perustaminen vuoden 2021 alusta aiheutti hankkeeseen selkeän viiveen, eikä alkuperäinen muuttotavoite – yhdessä kerroksessa lomakauden jälkeen – toteudu. Hanke etenee suunnittelulla ja päätös sen toteuttamisesta saataneen aikaan kesäkuussa. Muutto ajoittuu sitten vuoden 2022 alkuun.

Poikkeuksellisen vuoden ajanjakson loppuun osui myös suru-uutinen. Valmiuspäällikkömme Majuri Tuukka Kuusimäen poismeno pysäytti meidät kaikki kevään alkaessa saapua tänne Joensuuhun. Esitän osanottoni Tuukan omaisille ja ystäville. Tulen aina muistamaan Tuukan sotilaana, joka suoritti tehtävänsä tinkimättä loppuun saakka!