



Puolustusvoimat

Henkilöstötilinpäätös 2016



2016 | Puolustusvoimien
henkilöstötilinpäätös

Copyright Pääesikunta Henkilöstöosasto

Kansi Mainostoimisto SST

Kansikuvat Juhani Kandell, Christian Pirskanen ja Marko Nevanperä

Taitto Mainostoimisto SST

ISBN 978-951-25-2904-9

ISBN PDF 978-951-25-2905-6

Painopaikka Juvenes Print 2017

Sisällysluettelo

	Lukijalle	5
1	Johdanto	6
	1.1 Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen periaatteet	6
	1.2 Henkilöstöjohtamista tukevien toimintatapojen ja tietojärjestelmien kehittäminen	7
2	Henkilöstön määrä ja rakenne	8
	2.1 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen	8
	2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen	9
3	Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen	12
	3.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen	12
	3.2 Ulkoinen vaihtuvuus	13
	3.3 Lähtökyselyn tulokset	15
4	Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen	16
	4.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen	16
	4.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen	16
	4.3 Varusmieskoulutuksen toteutus	17
	4.4 Reservin koulutuksen toteutus	18
	4.5 Koulutus- ja harjoitustoiminnan toteutus	19
5	Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten toimintakyky	20
	5.1 Toimintakyvyn kokonaisuus	20
	5.2 Fyysinen toimintakyky	20
	5.3 Psykkinen ja sosiaalinen toimintakyky	23
	5.4 Työilmapiirin ja tasa-arvon kehittyminen	24
	5.5 Eettinen toimintakyky	25
	5.6 Työ- ja palvelusturvallisuuden kehittäminen	26
	5.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehittyminen	27
6	Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut	30
	6.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä	30
	6.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen	30
7	Yhteenvedo keskeisistä tunnusluvuista	31



Lukijalle

Toimintavuoden 2016 aikana jatkettiin Puolustusvoimien henkilöstöstrategian kehittämistoimenpiteiden jalkauttamista. Puolustusvoimien henkilöstöstrategiaan on kirjattu Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen ja -hallinnon sekä henkilöstön osaamisen ja toimintakyvyn keskeisimmät kehittämistavoitteet. Strategia kattaa Puolustusvoimien palkatun henkilöstön ja asevelvolliset. Puolustusvoimien tehtävien täyttäminen edellyttää, että sillä on ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö, joka on laadultaan ja määrältään riittävä sodan, erilaisten kriisien ja rauhan ajan tehtäviin.

Puolustusvoimien henkilöstön määrän ja laadun kehittämistä on jatkettu tehtävien, tavoitteiden ja resurssien edellyttämällä tavalla. Suunnittelun perustana on ollut Puolustusvoimien sodan ajan joukkojen henkilöstötarve ja uusien suorituskykyjen, erityisesti kyberpuolustuksen kehittäminen.

Puolustusvoimallisesti tarkasteltuna säilyivät työilmapiirikyselyn tulokset hyvällä tasolla. Puolustusvoimien työilmapiiriin erityisiä vahvuuksia ovat pienryhmien vahva me-henki sekä tyytyväisyys omiin työtehtäviin. Myös johtamiseen ja tietoon tulostavoitteista ollaan tyytyväisiä. Puolustusvoimien henkilökunnan jaksamisessa ei ollut merkittävää muutosta edelliseen vuoteen verrattuna. Jaksaminen on kuitenkin huolenaihe, josta Puolustusvoimat työnantajana tuntee erityistä vastuuta. Työilmapiirikyselyssä tuli selkeästi ilmi, että uupumisen kokeminen on korkeampaa niissä joukkoyksiköissä, joissa henkilöstön sotaharjoitusvuorokausien tai esim. alusvuorokausien määrä on huomattavan suuri. Tähän tietoon suhtaudutaan sen vaatimalla vakavuudella ja työ uupumisen ehkäisemiseksi niissä joukkoyksiköissä on jo aloitettu.

Työhyvinvointiin panostaminen korostuu entisestään puolustusvoimauudistuksen jälkeisinä vuosina. Henkilöstömäärä on vähentynyt ja työtehtävien määrä on usein jopa lisääntynyt. Toimitilastrategian mukaisesti useat henkilöt ovat siirtyneet ns. tiivistettyihin työtiloihin. He työskentelevät pienemmissä tiloissa usean henkilön kanssa. Esimiesten on entistä tärkeämpää kiinnittää huomiota työntekijöiden jaksamiseen ja työkuorman tasaiseen jakaantumiseen.

Etätöiden mahdollisuutta laajennettiin koskemaan kaikkia Puolustusvoimien organisaatioita vuoden 2016 alusta lukien. Etätö-

mahdollisuudella Puolustusvoimat pyrkii lisäämään hajautetun työn rinnalla työntekemuotojen joustavuutta ja parantamaan erityisesti siirtymisvelvollisten työ- ja yksityiselämän yhteensovitamista.

Vuoden 2016 koulutustoimialan teemana oli ”Koulutuksella valmiutta”. Teema kuvasi hyvin toimintaympäristön muutoksesta johdettua koulutusjärjestelmän kehittämistä. Koulutuksella rakennetaan henkilöstön osaamista ja toimintakykyä.

Puolustusvoimat tarjoaa henkilöstöryhmästä riippuen perus-, jatko- ja täydennyskoulutusta palkatulle henkilöstölle. Henkilöstön koulutusjärjestelmää on kehitetty yhteiskunnan koulutuksen osana. Vuonna 2016 henkilöstön koulutus toteutettiin suunnitelman mukaisesti ja asetetut koulutustavoitteet saavutettiin.

Asevelvollisten koulutuksella tuotetaan sodan ajan joukkojen edellyttämä osaava, motivoitunut ja toimintakykyinen henkilöstö. Varusmiesten loppukyselyssä antamassa palautteessa on ollut jatkuva myönteinen trendi viime vuosien aikana.

Reservin koulutuksen eri muotoja hyödynnettiin aktiivisesti. Joukkojen suorituskykyä kehitettiin suunnitelmien mukaisesti ja koulutukselle asetetut laadulliset ja määrälliset tavoitteet saavutettiin.

Puolustusvoimien toimintaympäristö edellyttää henkilöstöltä korkeita fyysisiä, psyykkisiä, eettisiä sekä sosiaalisia valmiuksia. Nämä korostuvat etenkin kansainvälisten kriisinhallinta- ja rauhan- turvaamistehtävien yhteydessä. Puolustusvoimat tukee fyysistä toimintakykyä työaikaisilla ja vapaa-ajan liikuntatapahtumilla sekä ennaltaehkäisevällä työterveyshuollolla.

Varusmiesten kestävyys- ja lihaskunnon osalta on tulosten kehittämisessä havaittavissa edelleen voimakas jakautuminen hyvä- ja heikkokuntoisten välillä. Internetpohjaisen marsmars.fi-liikuntapalvelun avulla käyttäjä voi kartoittaa kuntotasonsa sekä ottaa käyttöönsä kyselyyn pohjautuvan yksilöllisen kunto-ohjelman. Sovellus on ollut käytössä kaikille kansalaisille ja sen käyttö on lisääntynyt.

Valtioneuvoston puolustusselonteko antaa selkeät linjaukset varusmieskoulutuksen kehittämiseksi. Koulutusta kehitetään kustannustietoisesti vastamaan muuttuneita valmiusvaatimuksia ja

hyödyntämällä muun muassa verkko-, virtuaali- ja simulointijärjestelmiä. Uusia koulutusjärjestelyjä toimeenpannaan vaihteittain. Asevelvollisten asioiden hoidossa hyödynnetään digitaalisia palveluja. Selonteossa todetaan myös puolustusvoimauudistuksen jälkeisen palkatun henkilöstön määrän, noin 12 000, olevan vähimmäistarve puolustusvoimien nykyisten tehtävien toteuttamiseksi. Selonteon suuntaviivat antavat hyvät perusteet Puolustusvoimien henkilöstölle selviytymisestä vaativista tehtävistämme myös tulevana vuosina.

Itsenäinen Suomi täyttää tänä vuonna sata vuotta. Juhlavuoden teema on yhdessä. Sen mukaisesti vuotta rakennetaan ja vietetään suomalaisten ja Suomen ystävien yhteistyönä. Yhteistyöllä rakennamme myös itsenäisen Suomen Puolustusvoimia ja valmistaudumme juhlistamaan vuonna 2018 sata vuotta täyttäviä asevoimiamme.

Puolustusvoimat saavutti vuonna 2016 hyvin sille asetetut tulostavoitteet. Kiitän lämpimästi puolustusvoimien koko palkattua henkilökuntaa kuin myös varusmiehiä ja reserviläisiä tuloksekkaasta toimintavuodesta 2016.

Puolustusvoimien
henkilöstöpäällikkö
Kontra-amiraali



Timo Junttila

1 Johdanto

Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätöksen tietoja hyödynnetään henkilöstövoimavarojen johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tukena. Tässä raportissa käsitellään Puolustusvoimien tunnuslukuja kokonaisuudessaan. Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvuista osa raportoidaan puolustusministeriölle vuosiraportissa, sekä käsitellään vuosittain tulosneuvotteluissa. Henkilöstötilinpäätös antaa perusteita muun muassa henkilöstöstrategian toteutumisen seurantaan.

Henkilöstötilannekuvan avulla muodostetaan kokonaiskuva siitä, miten palkatun henkilöstön määrä, osaaminen, toimintakyky ja tahto vastaavat organisaation tehtäviä ja tavoitteiden toteuttamista. Lisäksi tarkastellaan sitä, ovatko tavoitteet saavutettu henkilöstövoimavarojen kannalta kustannustehokkaasti.

Henkilöstön tietojen analysoinnin yhteydessä arvioidaan toimintasuunnitelmassa tai toimintakäskyssä asetettujen tavoitteiden toteutuminen. Palkatun henkilöstön tietojen analysointi keskittyy syyskauteen, jolloin on käytettävissä muiden siihen asti kertyneiden tietojen lisäksi myös työilmapiirikyselyn ja fyysisen toimintakyvyn tiedot. Vuoden lopussa tehtävän analysoinnin perusteella sisällytetään tarvittavat tavoitteet seuraavan kauden toimintasuunnitelmaan tai toimintakäskyyn. Samalla valmistellaan vuosiraporttiin sisällytettävää lopullista analyysiä.

Tilannekuvan perustan muodostavat oikein ja oikea-aikaisesti ylläpidetyt osaamis- ja henkilötiedot. Hallintoyksiköitä on kannustettu henkilöstötilannekuvan seurantaan myös siitä näkökulmasta, että tietojen seuraaminen ja analysointi tuovat näkyväksi myös mahdolliset puutteet henkilötietojärjestelmän perustiedoissa. Tarkasteluvuoden aikana jatkettiin toimintamallien ja ohjeiden kehittämistä edelleen sekä täydennyskoulutusta, jotta perustiedot saataisiin virheettömälle tasolle.

Puolustusvoimien henkilöstöstä voidaan tehdä yleispäteviä johtopäätöksiä, mutta yksiköiden väliset erot voivat olla suuria. Siksi henkilöstötietojen hyödyntäminen johtamisen apuvälineenä korostuu työyksikötasolla, jossa työyksiköiden erityispiirteet voidaan huomioida paremmin.

1.1 Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen periaatteet

Puolustusvoimien henkilöstövoimavarojen johtamisen päämääränä on turvata Puolustusvoimille ammattitaitoinen, osaava ja motivoitunut henkilöstö. Osaava ja toimintakykyinen henkilöstö on keskeinen osa Puolustusvoimien suorituskykyä ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Henkilöstöstrategian, erityisesti sen liitteen yksi (1) edellyttämiä toimenpiteitä viedään käytäntöön henkilöstö- ja koulutustoimialojen johdolla, jossa on viisi näkökulmaa: henkilöstön määrä ja rakenne, henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen, henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen ja toimintakyky, johtaminen ja vuorovaikutustaidot, sekä työskentely- ja toimintatavat. Nämä näkökulmat tukevat toisiaan ja myös henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja tarkastellaan näiden näkökulmien kautta.

Henkilöstöjohtamisen keskeisiä periaatteita ovat ihmisten tasa-arvoinen ja yksilöllinen kohtaaminen, oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus sekä rehti avoimuus ja vuorovaikutus. Vastuu henkilöstöjohtamisesta ja organisaation hyvinvoinnista sekä osaamisesta jakaantuu esimiehille, henkilöstöasiantuntijoille ja työntekijöille. Henkilöstöjohtamista tuetaan ylläpitämällä ja kehittämällä organisaatorakenteita, prosesseja ja tietojärjestelmiä.

Henkilöstöjohtamisen yhtenä tavoitteena on turvata henkilöstön arvostama työyhteisö mm. henkilöstön työhyvinvointia tukemalla. Työyhteisön ilmapiiri syntyy osana arjen jokapäiväistä toimintaa. Ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus vaikuttavat ratkaisevasti ilmapiiriin. Työyhteisön sisäinen toimivuus, hyvä ilmapiiri ja henkilöstön tasa-arvo sekä työntekoa palveleva johtaminen tukevat niin organisaation menestymistä kuin sen jäsenten hyvinvointia.

Varusmiesten ja reserviläisten korkean maanpuolustustahdon ja palvelumotivaation ylläpitäminen edellyttää, että Puolustusvoimissa noudatetaan hyvän työyhteisön periaatteita myös varusmiesten ja reserviläisten kanssa toimittaessa.

Puolustusvoimissa oli vuonna 2016 noin 12 000 tehtävää, joista sotilastehtäviä oli noin 8 000 ja siviilitehtäviä noin 4 000. Puolustusvoimien henkilöstön määrän ja laadun kehittämistä on jatkettu vuoden 2016 aikana tehtävien, tavoitteiden ja resurssien edellyttämällä tavalla. Suunnittelun perustana on ollut Puolustusvoimien sodan ajan joukkojen henkilöstötarve ja uusien suorituskykyjen, erityisesti kyberpuolustuksen kehittäminen.

Toimintavuoden aikana jatkettiin henkilöstöstrategian kehittämistoimenpiteiden jalkauttamista. Puolustusvoimat jatkoi vuonna 2016 tehtäväkokoontalon kehittämistä mm. tarkentamalla henkilöstösuunnittelua ja oppilasupseereiden hallinnointia. Puolustusvoimauudistuksen loppuunsaattamiseksi uuteen tehtävään

siirtyneiden henkilöiden tukitoimia jatkettiin virka- ja työehtosopimusten mukaisilla menettelyillä sekä kertaluonteisiin menoihin varatulla rahoituksella.

1.2 Henkilöstöjohtamista tukevien toimintatapojen ja tietojärjestelmien kehittäminen

Tarkasteluvuoden aikana jatkettiin henkilöstöjärjestelmän kehittämistä tavoitteiden ja resurssien mukaisesti Puolustusvoimien uudistamisen edellyttämällä tavalla. Henkilöstöjärjestelmään kuuluu osa-alueina henkilöstö- ja tehtäväkokoontaminen, rekrytointi ja valinnat, henkilöstösuunnittelu, palvelussuhdeasiat sekä sitouttaminen ja motivointi. Kehittämisen tavoitteena on vastuun selkiyttäminen, prosessien yksinkertaistaminen ja yhtenäistäminen ja henkilöstöjohtamiseen käytettävien voimavarojen optimointi organisaation tarpeisiin nähden.

Etätyötä on ollut mahdollista tehdä Puolustusvoimissa vuoden 2016 alusta alkaen. Etätyön kehittämiseksi hallintoyksiköiltä pyydettiin raportteja etätyön toteutuksesta ja kokemuksista. Raporttiin pyydettiin sisällyttämään hallintoyksikön/vast ja yksittäisen virkamiehen kokemuksia etätyöstä (edut/haitat) ja työajan käytöstä sekä kehittämissideoita. Raporttien yhteenvedon pohjalta etätyöpäivien maksimimäärä kuukausitasolla nostettiin 10 työpäivään. Etätyön toteutuksen havaintojen kokoaminen jatkuu.

Puolustusvoimissa jatkettiin henkilöstöalan toiminnallisuuden ylläpitävää kehittämistä PVSAP-järjestelmässä. Vuoden 2016 painopisteenä jatkettiin datan laadun parantamistoimenpiteitä, jotta Valtiokonttorille luovutettava TAHTI-tietoaaineisto olisi eheämpää.

Keväällä toteutettiin yhteistyössä VR:n kanssa palveluksessa olevien ja palvelukseen tulevien varusmiesten paikanvarausjärjestelmä VR:n kaukojuniin. Paikanvarausjärjestelmä perustuu VR:llä käytössä oleviin lipunmyyntijärjestelmiin (VR Mobiili tai vr.fi).

Asevelvollisten informaatiopalvelujen keskeisenä tavoitteena on tiedon saatavuuden sekä asevelvollisuusasioiden käsittelyn helpottaminen ja Puolustusvoimien hallinnollisen työn määrän vähentäminen. Vuonna 2016 SOME-agenttipalvelu oli käytössä kaikissa varuskunnissa ja se on siirretty tuotantovaiheeseen. Palvelun avulla tulevat varusmiehet ovat saaneet asiallista ja oikeaa tietoa ennen varusmiespalveluksen alkua.

Ensimmäinen kansallinen palveluarkkitehtuuriin liittyvä käytötapa "sähköinen erikoisjoukkohaku" käynnistettiin. Palvelua laajennetaan koskemaan myös muita käyttötapauksia.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaaminen, toimintakyky ja määrä perustuvat sodan ajan tarpeeseen. Puolustusvoimia kehitetään muun muassa valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisten selonteiden ja puolustusministeriön antamien ohjeiden mukaisesti. Rauhan ajan palkatun henkilöstön määrän kehittämistä on ohjannut Puolustusvoimien uudistamiselle asetut tavoitteet.

Puolustusvoimien henkilöstömäärä oli vuoden 2016 lopussa 11 903 henkilöä. Raportoitava henkilöstömäärä sisältää palkatun henkilöstön, joka on toiminut kotimaan tehtävissä tai ulkomailla muissa kuin kriisinhallintatehtävissä ja joille on joulukuun 2016 aikana maksettu palkkaa. Henkilöstömäärä sisältää myös sotiinsovelletut ja työllisyysvaroin palkatut. Henkilöstömäärä vaihtelee vuoden aikana avoimiin tehtäviin rekrytoimisen ja virkavapauksien myötä.

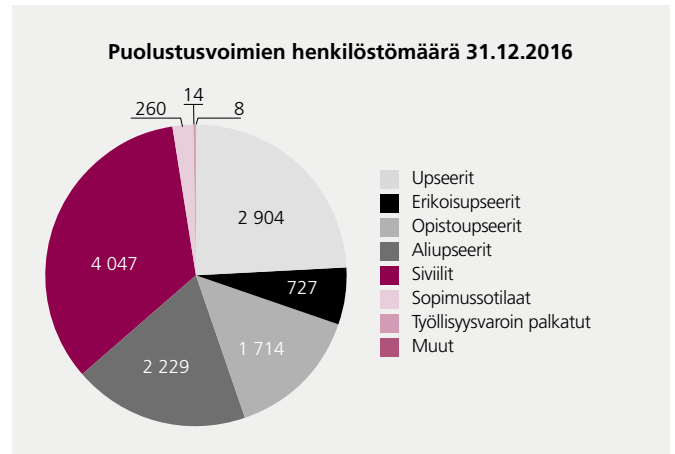
Edellä mainittujen lisäksi Puolustusvoimien palkattua henkilöstöä oli kriisinhallintatehtävissä vuoden lopussa 135 henkilöä, joka ei sisälly henkilöstötilinpäätöksessä käsiteltäviin lukuihin.

Kuviossa 2.1.3 näkyy Puolustusvoimien eri henkilöstöryhmien henkilötyövuosien kehitys vuosina 2004–2016. Luvuissa ovat mukana toimintamenoista maksettujen henkilöiden henkilötyövuodet. Muista tunnusluvuista poiketen vertailussa tarkastelujakso alkaa vuodesta 2004, sillä valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisten selonteiden sekä valtionhallinnon tuottavuusohjelmien mukaisten vähennysveloitteiden seuranta ovat alkaneet kyseisestä vuodesta päättyen vuoteen 2011. Vuodesta 2011 alkaen henkilötyövuosien muutoksia on tarkasteltu puolustusvoimauudistuksen toimeenpanon osana.

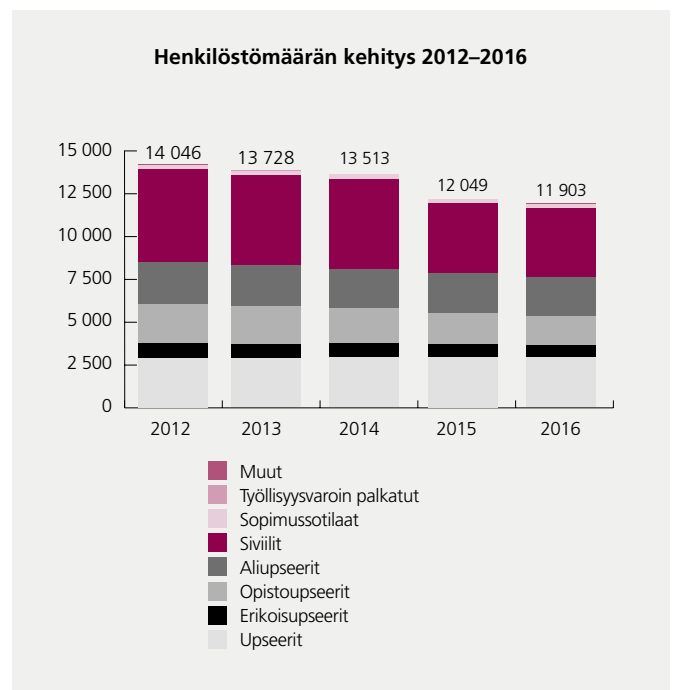
Henkilötyövuosien lasku johtuu puolustusvoimauudistuksen toimeenpanosta. Henkilöstömäärän lasku näkyy myös toimintamenoilta maksettujen henkilötyövuosien kehittämisessä, joita kertyi tarkasteluvuonna yhteensä 11 791. Laskua edellisvuoteen oli 221 henkilötyövuotta.

Upseereiden henkilötyövuodet ovat lisääntyneet ja opistoupseerien henkilötyövuodet ovat vähentyneet suunnitelmallisesti. Opistoupseerien henkilötyövuosikertymä on pudonnut odotetusti eläköitymistä myötä. Siviilien henkilötyövuodet ovat vähentyneet johtuen puolustusvoimauudistuksen henkilöstörakenteen muutoksista ja määräaikaisten tehtävien päättymisestä sekä liikkeenluovutuksista. Sotiinsovellettu on palkattu käytettävissä olevien määräraharesurssien puitteissa asevelvollisten koulutuksen tukemiseksi ja henkilöstön rekrytoinnin edistämiseksi.

Toimintamenoista maksettujen henkilötyövuosien lisäksi Puolustusvoimien henkilötyövuosien seurannassa tulee huomioida



Kuvio 2.1.1 Henkilöstömäärä vuonna 2016



Kuvio 2.1.2 Henkilöstömäärän kehitys 2012–2016

myös muita henkilötyövuosierä, joita vuonna 2016 kertyi 20 henkilötyövuotta työllisyysvaroin palkatuista. Lahjoitusvaroilla palkattujen 5 henkilötyövuotta eivät myöskään näy kuviossa 2.1.3. Toimintavuonna siviilitehtävien määrän lasku vuoteen 2015 verrattuna johtuu pääasiassa puolustusvoimauudistuksen ylivahvuudessa olleiden henkilöiden poistumasta.

2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen

Henkilöstö sukupuolen mukaan

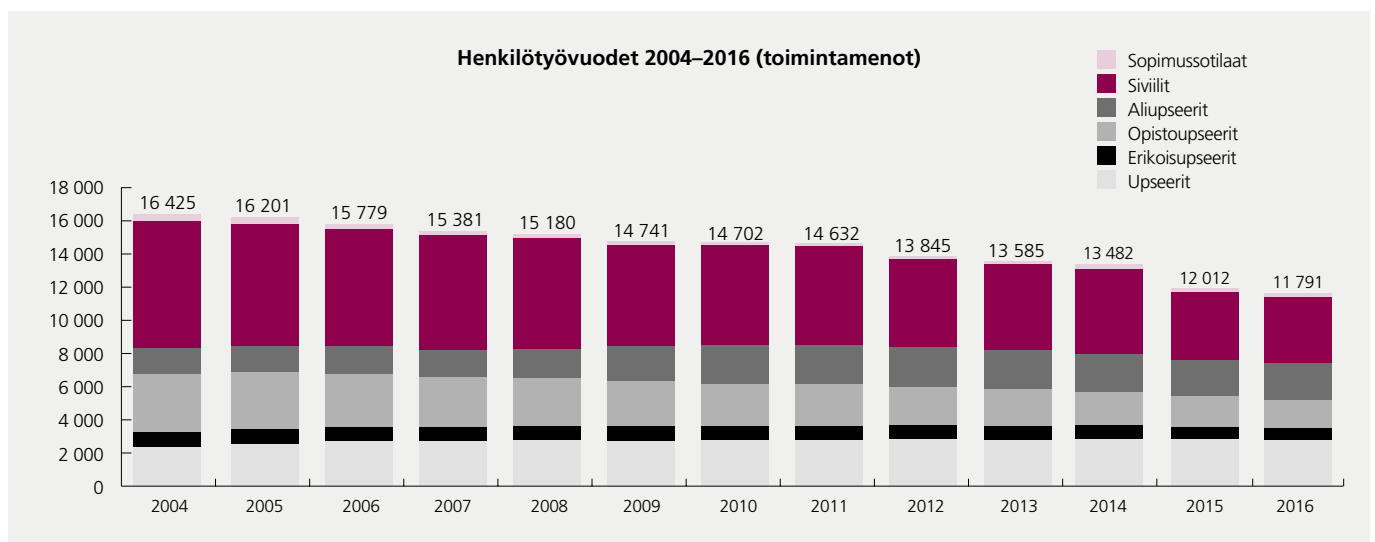
Puolustusvoimien palveluksessa olevasta henkilöstöstä 81,8 % oli miehiä ja 18,2 % naisia. Kuten taulukosta 2.2.1 käy ilmi naisten määrä on laskenut viimeisten viiden vuoden aikana alle viidennekseen. Siviilihenkilöstön kokonaismäärän lasku on vaikuttanut eniten naisten määrän laskuun.

Naisia oli edellisvuosien tapaan eniten siviilitehtävissä, joissa heidän osuutensa oli 46,4 %. Aliupseereista naisia oli 7,1 %. Miesten osuus rekrytoiduista aliupseereista on korostunut, sillä aliupseeriksi valittavalta edellytettiin aiemmin varusmiespalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamista ja sotilaan tehtäviin edellytettävää fyysistä suorituskykyä (vähintään 2600 metrin tulosta 12 minuutin juoksutestissä). Vuonna 2015 voimaan astuneessa uudistetussa aliupseereita koskevassa normissa on tarkennettu fyysiseen suorituskykyyn liittyviä vaatimuksia ja fyysisen suorituskyvyn tulosta tarkastellaan jatkossa sotilashenkilöstölle ikäluokittain ja sukupuolittain määritetyn taulukon mukaisesti.

Naisten lukumäärä ja osuus

Vuosi	Naisten lukumäärä	%-osuus henkilöstöstä
2016	2 165	18,2
2015	2 175	18,1
2014	2 602	19,3
2013	2 682	19,5
2012	2 758	19,6

Talulukko 2.2.1 Naisten osuus henkilöstöstä vuosina 2012–2016



Kuvio 2.1.3 Toimintamenoista maksettujen henkilötyövuosien määrä 2004–2016 (hvt)

Vuosi	Siviilit	Aliupseerit	Upseerit	Erikoisupseerit	Opistoupseerit
2016	1 880 (46,4 %)	158 (7,1 %)	69 (2,4 %)	17 (2,3 %)	10 (0,6 %)
2015	1 905 (46,5 %)	157 (6,9 %)	65 (2,2 %)	14 (1,9 %)	10 (0,5 %)
2014	2 322 (44,6 %)	166 (7,2 %)	61 (2,1 %)	14 (1,7 %)	10 (0,5 %)
2013	2 393 (45,7 %)	171 (7,2 %)	63 (2,2 %)	12 (1,4 %)	11 (0,5 %)
2012	2 444 (45,5 %)	196 (8,1 %)	67* (2,4 %)	13 (1,5 %)	9 (0,4 %)

Taulukko 2.2.2 Naisten lukumäärä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2012–2016 (*sis. myös yhden määräaikaisen reserviupseerin)

Taulukossa 2.2.2 näkyy naisten lukumäärä suurimpien henkilöstöryhmien osalta ja osuus kyseisestä henkilöstöryhmästä viimeisen viiden vuoden aikana.

Vuonna 1999 valmistuivat ensimmäiset naisopistoupseerit. Opistoupseereina oli 10 naista vuonna 2016. Vuonna 2000 valmistuivat ensimmäiset naisupseerit. Tarkasteluvuonna naisupseereita oli 69 henkilöä. Erikoisupseereista naisia oli 17 ja aliupseereista 158.

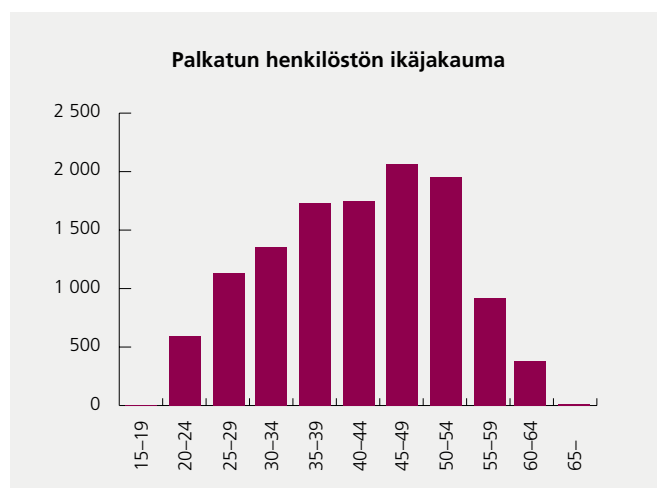
Henkilöstön ikärakenne

Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli 42,0 vuotta vuonna 2016. Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–49-vuotiaat, joita oli 2 067 henkilöä (17,4 %). Yli 45-vuotiaita oli henkilöstöstä 5 338 (44,8 %), ja osuus kasvaa vähitellen. Kuviossa 2.2.3 näkyy koko henkilöstön ikäjakauma.

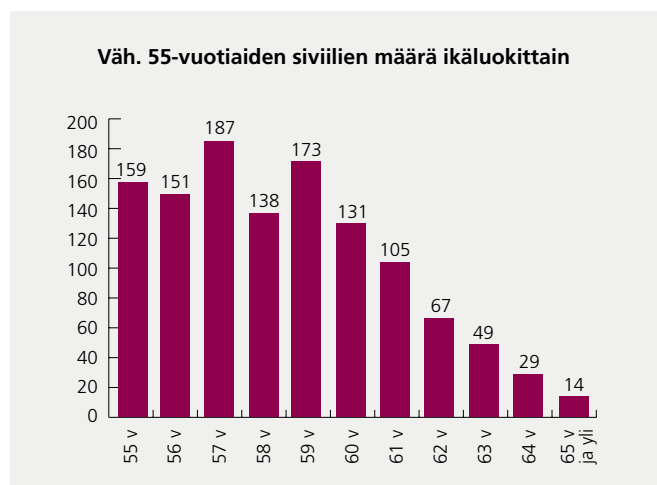
Eri henkilöstöryhmien ikäjakauma vaihtelee erittäin paljon. Siviilit (47,8 vuotta) ovat keski-ikänsä vanhin henkilöstöryhmä. Valtionhallinnon henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta. Kuviossa 2.2.4 on kuvattu vähintään 55-vuotiaiden siviilien määrät kussakin ikäluokassa. Yhteensä vähintään 55-vuotiaita siviilejä oli vuoden lopussa 1 203 henkilöä. Siviilien eläkepoistuma on ollut aiemmin helpommin ennakoitavissa. Nykyisten säännösten puitteissa eläkepoistuman arvioiminen on vaikeampaa, sillä siviilihenkilöstön eläköitymisikä vaihtelee 63–68 ikävuoden välillä.

Kuviossa 2.2.5 on esitetty sotilashenkilöstöryhmien (pl.erikoisupseerit) ikäjakauma. Aliupseerien ikäjakauma painottuu nuorempiin ikäluokkiin. Heidän keski-ikänsä oli 35 vuotta. Koulutusjärjestelmän muutoksista johtuen opistoupseerien määrä vähenee koko ajan ja heidän keski-ikänsä (45,6 vuotta) nousee. Nuorimpaan ikäryhmään (20–24-vuotiaat) kuuluvat upseerit ovat pääosin määräaikaisia nuorempia upseereja. Upseerien keski-ikä vuonna 2016 oli 38,2 vuotta. Erikoisupseereiden (puuttuu kuvasta) keski-ikä oli tarkasteluvuonna 45,8 vuotta.

Sotilaiden ikärakenne poikkeaa siviilien ikärakenteesta sotilaseläkejärjestelmästä johtuen. Poikkeusolojen suorituskykyvaati-



Kuvio 2.2.3 Palkatun henkilöstön ikäjakauma



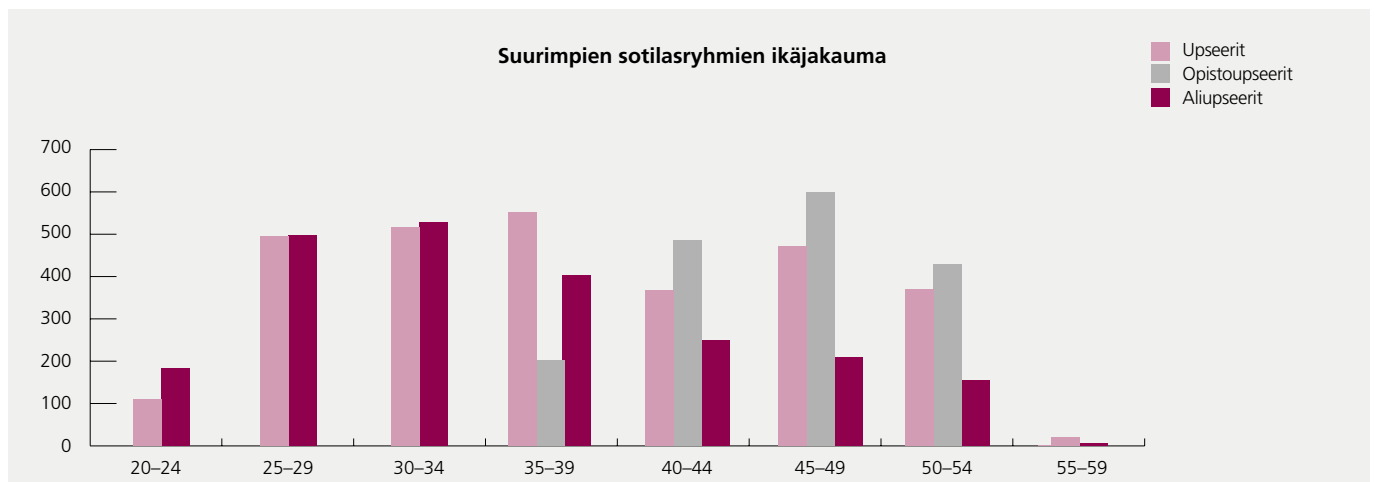
Kuvio 2.2.4 Vähintään 55-vuotiaiden siviilien määrät (kpl)

mukset asettavat sotilastehtävissä palveleville vaatimuksia fyysiseen toimintakykyyn ja ikärakenteeseen. Sotilashenkilöstö aloittaa palveluksen nuorena heti ammattiin valmistumisen jälkeen ja eläköityy eroamisiansa saavutettuaan. Lisäksi uuden aliupseeriston rekrytointi viime vuosina on nostanut nuorten sotilaiden määrää.

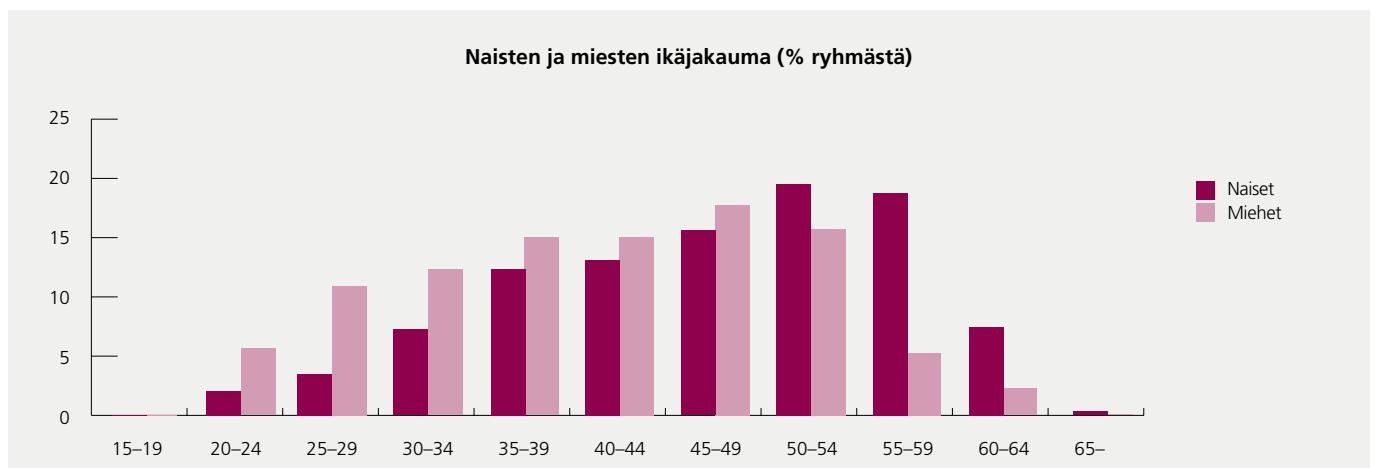
Sotilaiden keski-ikä oli 39,6 vuotta. Sotilaiden eroamisikä on pääsääntöisesti 55 vuotta. Sotilaseläkejärjestelmällä varmistetaan sodan ajan puolustusjärjestelmän edellyttämä ammatillinen sotilaallinen osaaminen.

Ikärakenne sukupuolen mukaan

Naisten keski-ikä Puolustusvoimien palveluksessa (46,8 vuotta) oli selvästi miesten keski-ikää (41 vuotta) korkeampi. Naisista yli 45-vuotiaita oli 1 336 (61,7 %). Miehillä vastaava henkilömäärä oli 4 000 (41,1 %). Kuviossa 2.2.6 on naisten ja miesten ikärakenteen jakauma. Naisilla ikärakenteen painopiste oli vanhemmissa ikäryhmissä.



Kuvio 2.2.5 Suurimpien sotilasryhmien määrät eri ikäryhmissä



Kuvio 2.2.6 Ikärakenne sukupuolen mukaan (%-osuus)

3 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

3.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen

Puolustusvoimauudistus vaikutti merkittävästi Puolustusvoimien henkilöstörakenteeseen. Puolustusvoimien tehtäviin on myös jatkossa rekrytoitava osaavaa henkilöstöä. Puolustusvoimien yhtenä kilpailuetuna rekrytoinnissa on se, että Puolustusvoimat pystyy tarjoamaan vakinaisen virkasuhteen, johon on mahdollista sisällyttää myös kansainvälisiä tehtäviä.

Ulkoisessa työnantajakuvakampanjoinnissa jatkettiin edellisellä vuonna aloitettua Puolustusvoimien siviilitehtäviä esille tuovaa kampanjaa "Eturivin osaajia". Kampanjan tavoitteena oli houkuttaa Puolustusvoimiin töihin oman alan ammattilaisia, ensisijaisesti jo työssä olevia asiantuntijoita (korkeakoulutettuja, tekniikan ja ICT-alan osaajia sekä lääkäreitä) sekä kasvattaa Puolustusvoimien sosiaalisen median kanavien seuraajamääriä. Perinteisten siviilitehtävien lisäksi kampanjassa tuotiin esille erikoisupseerien tehtäviä. Kampanjalla haluttiin kertoa, että Puolustusvoimat on kilpailukykyinen, nykyaikainen ja hyvä työpaikka, joka tarjoaa mielenkiintoisia ja haastavia työtehtäviä. Kampanjassa korostettiin erityisesti asiantuntijatyötä. Kampanjan tavoitteena oli myös parantaa opiskelijoiden ja ammattilaisten keskuudessa mielikuvaa Puolustusvoimista työpaikkana. Kampanja painottui syksyyn. Kampanjan toimenpiteinä oli kohdennettu mainonta eri sosiaalisen median kanavissa, ammattilehdissä sekä videomainonta. Kampanjan jälkeen sen vaikuttavuutta tutkittiin. Mainontaa nähneiden keskuudessa kiinnostus Puolustusvoimia kohtaan kasvoi selvästi ja se tarjosi paljon uutta tietoa ja mainontaa pidettiin informatiivisena. Kampanjan huomioarvo ja kustannustehokkuus olivat erittäin korkealla tasolla.

Vuoden 2016 alussa Facebookissa julkaistiin Puolustusvoimien omat rekrytointisivut. Sivujen sisältönä on siviilien, erikoisupseerien ja aliupseerien avoimiin työpaikkoihin ja uratarinoihin liittyviä päivityksiä. Sivuilla on seuraajia n. 3500 henkilöä. Puolustusvoimien LinkedIn-sivuilla on seuraajia n. 6500.

Työnantajakuvakampanjoinnissa keskityttiin perinteisen median näkyvyyden lisäksi myös messunäkyvyyteen. Puolustusvoimat oli mukana erilaisilla rekrytointimessuilla lähes kuukausittain. Rekry-

tointimessujen henkilökohtaisella kontaktilla vahvennettiin viestiä, että Puolustusvoimat tarvitsee myös jatkossa osaavia työntekijöitä.

Valtiolle.fi-järjestelmän sisäisen liikkuvuuden osion käyttö vakiintui osaksi henkilöstösuunnittelua. Järjestelmän käyttäjiksi rekisteröityneitä henkilöitä on noin 5100. Julkaisemalla tehtävä sisäisen liikkuvuuden osiossa, voidaan välttää turhat rekrytoinnit ja toteuttaa henkilöstösuunnittelua avoimesti. Sisäisen liikkuvuuden osion käyttöönotto vuonna 2015 vähensi ulkoisten rekrytointien määrää merkittävästi. Järjestelmän käyttöönoton jälkeen ulkoisten rekrytointien määrä on vuosittain ollut noin 300, kun se aiemmin oli yli 700. Sisäisen liikkuvuuden osiossa julkaistiin 446 tehtävää, joista 294 täytettiin tässä vaiheessa.

Siviilihenkilöstön keskitettyä tehtävä- ja seuraajasuunnittelua jatkettiin. Vahvistetussa seuraajasuunnitelmassa on 190 siviilitehtävään suunniteltu seuraajaehdokas. Suunnitelmaa hyödynnetään osaamisen kehittämisen suunnittelussa ja se mahdollistaa tehtävän täyttämisen ilman hakumenettelyä. Haku kohdistuu tarvittaessa avoimeksi jääneeseen tehtävään.

Taulukosta 3.1.1 käy ilmi HELI/Valtiolle.fi-järjestelmän avoimet tehtävät (ulkoinen rekrytointi) ja niihin hakeutuminen. Taulukossa esitettyjen tietojen seuranta toteutetaan nykyisin Puolustusvoimien palvelukeskuksessa. Luvut ovat suuntaa antavia.

Työnantajakuvan kehittymistä ja Puolustusvoimien kilpailukykyä työnantajana on seurattu muun muassa erilaisten opiskelija- ja nuorisotutkimusten avulla. Puolustusvoimat on edelleen suosittu työnantaja, mitä osoittavat vuonna 2016 saadut tutkimustulokset. Keväällä tehdyssä Universumin opiskelijatutkimuksessa Puolustusvoimat oli IT-alalla 12. suosituin työnantaja (v. 2015 sij. 10.) ja tekniikan alalla 18. (v. 2015 sij. 20.) suosituin työnantaja. Marraskuussa tehdyssä ammattilaisten tutkimuksessa Puolustusvoimat oli tekniikan alalla 17. suosituin työnantaja (v. 2015 sij. 11.) IT-alalla Puolustusvoimat oli 13. suosituin työnantaja (v. 2015 sij. 12.).

Nuorisotutkimuksista saadun palautteen perusteella nuoret arvostavat hyvää työilmapiiriä, hyvää esimiestyötä, mielenkiintoisia ja haastavia työtehtäviä, työn ja vapaa-ajan tasapainoa, työpaikan pysyvyyttä sekä kehittymismahdollisuuksia. Myös kilpailukykyinen peruspalkkaus on heille tärkeää. Työnantajakuvakampanjoinnissa

	2012	2013	2014	2015	2016
Avoimet tehtävät	747	1 269	732	311	n. 300
Hakemukset	8 898	14 875	13 045	12 931	n. 10 000
Hakijamäärä/tehtävä (ka)	12	12	18	42	33

Taulukko 3.1.1 Hakemukset HELI/Valtiolle.fi-rekrytointijärjestelmässä

	2012	2013	2014	2015	2016
Kadettikouluun hakeneet (lkm)	549	662	790	778	808
Pääsykokeissa kadettikouluun hyväksytyt	159	160	160	162	161
Hyväksymisprosentti	29	24	20	21	20

Taulukko 3.1.2 Maanpuolustuskorkeakouluun sotatieteiden maisterin tutkintoon hakeneet

onkin tuotu esiin nuorille tärkeitä teemoja, jotka ovat Puolustusvoimien työilmapiiritutkimuksen mukaan oman henkilöstön mielestä työpaikan vahvuuksia.

Upseerirekrytointi onnistui hyvin. Rekrytointimäärä aikaisempiin seurantavuosiin verrattuna on hyvä. Maanpuolustuskorkeakoulu on suurimmalle osalle sotatieteiden kandidaatin tutkinnon hakijoista edelleen ensisijainen hakukohde.

Valintakokeista saadun palautteen perusteella mielenkiintoa upseerikoulutusta ja Maanpuolustuskorkeakoulua kohtaan on eniten herättänyt oma varusmiespalveluksen aikainen kouluttaja sekä vierailut Maanpuolustuskorkeakoululle, valintaopas ja info-tilaisuudet Reserviupseerikoulussa.

Hakeutumispäätökseen on puolestaan vaikuttanut sotatieteet alana, varma työpaikka, kutsumus uralle, teorian ja käytännön yhdistyminen sekä positiiviset kokemukset varusmiesajalta. Lisäksi huomion arvoista on, että valittujen pisteiden keskiarvot ovat edelleen nousussa eli laadullisesti saadaan korkeatasoisia hakijoita.

Aliupseerien rekrytointia jatkettiin suunnitelmallisesti. Aliupseerien rekrytoinnilla korvattiin opistoupseeri- ja aliupseeripoistumaa. Vuoden 2016 aikana tehtäväkokoontaanosta väheni 103 opistoupseerin tehtävää. Osa avautuneista opistoupseeritehtävistä

muutettiin aliupseeritehtäviksi. Vuoden aikana tehtäväkokoontaanon tuli lisää 88 aliupseerin tehtävää.

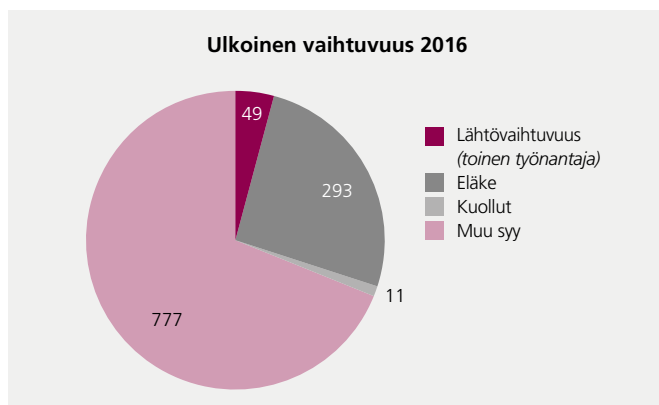
Määräaikaisten aliupseerien virassa palvelevien nimittämissä pysyvään aliupseerin virkaan jatkettiin tehtäväkokoontaanon sallimissa puitteissa.

3.2 Ulkoinen vaihtuvuus

Ulkaisen vaihtuvuuden kokonaismäärä oli tarkasteluvuonna 1 130 henkilöä.

Ulkoinen vaihtuvuus sisältää lähtövaihtuvuuden toisen työnantajan palvelukseen, eläköitymisen, kuolleiden määrän sekä muut syyt. Muihin syihin sisältyvät muun muassa määräaikaissuorien päätyminen ja irtisanomiset. Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2016 oli 9,5 %. Vuoden 2015 vastaava luku oli 13 %, Kuviossa 3.2.1 on tarkasteluvuoden ulkoinen vaihtuvuus syittäin.

Vuoden 2016 ulkoisessa vaihtuvuudessa muut syyt muodostivat merkittävimmän osuuden, joista suurin osa liittyi määräaikaissuorien päättymiseen. Vuodesta 2011 lähtien ulkoisen vaihtuvuuden lukuihin ovat sisältyneet myös sopimussotilaiden, työllisyysvaroin palkattujen ja harjoittelijoiden tiedot ja vuoden 2016 osalta näistä kertyi 371 määräaikaissuorien päättymistä. Siviilien osalta määräaikaissuoria päättyi 242. Loput 17 määräaikaissuorien päättymistä koskivat pääsääntöisesti aliupseereita. Toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden osuus väheni erityisesti erikoisupseerien ja siviilien osalta edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstön määrään suhteutettuna vuoden 2016 lähtövaihtuvuus on laskenut yli prosenttiyksiköllä vuodesta 2015.



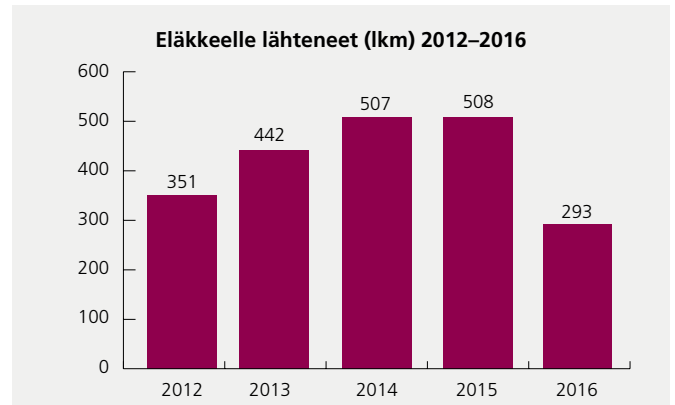
Kuvio 3.2.1 Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2016

Kuviossa 3.2.2 on eläkkeelle lähteneiden lukumäärät viiden vuoden aikana. Eläkkeelle jäi vuonna 2016 yhteensä 293 henkilöä.

Vuonna 2016 erikoisupseereita lähti eniten eläkkeelle suhteessa henkilöstöryhmän kokoon. Upseereita jäi puolestaan vähiten eläkkeelle. Eläkkeelle lähteneiden määrät ja osuudet henkilöstöryhmästä on esitetty taulukossa 3.2.3.

Sotilashenkilöstön eläkkeelle siirtyminen tapahtuu lähitulevaisuudessa aikaisempaa myöhemmin johtuen vuonna 2016 tehdyistä eläkeratkaisuista, joita ovat portaittainen eläkeiän nouseminen ja pakollisen eroamisiän nouseminen. Myöhentynyt eläkkeelle siirtyminen vähentää johtajareserviä sekä hidastaa jonkin verran sotilaiden tehtäväkiertoa. Sotilashenkilöstön eläkkeelle siirtyminen myöhenee 3 kk vuodessa, alkaen vuodesta 2018. Eläkeiän nousu on siirtymävaiheen jälkeen kaksi vuotta kuten muuallakin yhteiskunnassa.

Sekä sotilas- että siviilihenkilöstön ikä, jolloin siirrytään eläkkeelle on noussut asteittain. Sotilaiden keskimääräinen ikä eläkkeen alkaessa vuonna 2003 oli 50,4 vuotta ja 53,1 vuotta vuonna 2016. Siviilihenkilöstön keskimääräinen ikä eläkkeen alkaessa vuonna 2003 oli 57,8 vuotta ja 60,7 vuotta vuonna 2016.



Kuvio 3.2.2 Eläköityminen vuosina 2012–2016 (lkm)

Vuosi	Upseerit	Erikoisupseerit	Opistoupseerit	Aliupseerit	Siviilit
2016	51 (1,8 %)	36 (5,0 %)	54 (3,2 %)	42 (1,9 %)	110 (2,7 %)
2015	88 (3,0 %)	38 (5,2 %)	163 (8,9 %)	42 (1,9 %)	177 (4,3 %)
2014	89 (3,1 %)	33 (3,9 %)	172 (7,9 %)	32 (1,4 %)	181 (3,5 %)
2013	64 (2,3 %)	21 (2,5 %)	161 (7,0 %)	39 (1,6 %)	157 (2,9 %)
2012	43 (1,5 %)	33 (3,8 %)	46 (1,9 %)	47 (1,9 %)	182 (2,9 %)

Taulukko 3.2.3 Eläkkeelle lähteneiden määrä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2012–2016

3.3 Lähtökyselyn tulokset

Kun henkilö poistuu Puolustusvoimien palveluksesta, hänet haastatellaan ja hänelle tarjotaan mahdollisuutta lähtökyselyn täyttämiseen. Lähtöhaastatteluiden avulla hallintoyksiköt saavat suoraan palautetta lähtijöiltä. Puolustusvoimat ja puolustushaarat voivat hyödyntää lähtökyselyiden valtakunnallisia tuloksia.

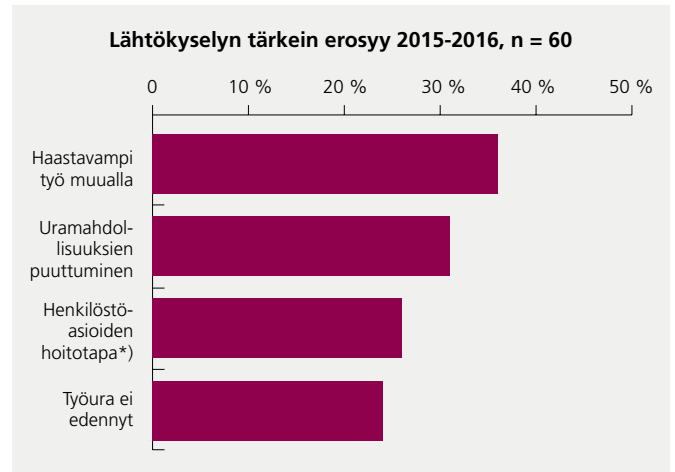
Vuoden 2015 alussa lähtökyselyn toteuttamista muutettiin uuden ohjeistuksen myötä: kyselyssä muuttuivat sekä kysymyssarja että tekninen toteutus. Kyselystä karsittiin joitakin sellaisia osioita, joita kartoitetaan myös vuosittaisessa työilmapiirikyselyssä.

Viimeisimmän kyselyn vastaajista Puolustusvoimista eläköityneitä oli enemmän kuin aikaisempina vuosina. Määräaikaisesta palvelussuhteesta lähteneiden määrä on tasaantumassa puolustusvoimauudistuksen alkuvaiheen tasolle ja irtisanoutuneiden määrä lähteneistä oli enää runsas viidennes (23 %). Vuosina 2013–2015 tärkein yksittäinen irtisanoutumisen syy oli yksikön lakkautus tai sen uhka. Viimeisimmän kyselyn myötä syyt painottuivat uudelleen yksittäisen henkilön työuraan.

Vastaajia pyydettiin kyselyssä arvioimaan eri syiden panoarvoja omassa irtisanoutumisessa. Mahdollisia syitä oli listattuna kaikkiaan 22 kappaletta.

Vuoden 2015 kyselyssä oli uusi kysymys: suosittelisiko vastaaja Puolustusvoimia työnantajana ystävilleen. Puolustusvoimat koettiin organisaationa varsin hyväksi osaksi valtionhallintoa ja suomalaista yhteiskuntaa. Valtaosa vastaajista (67 %) suosittelisi, viidennes (21 %) ei osaa sanoa ja joka kymmenes (11 %) ei suosittelisi.

Suosittelijoista hyvin monet olivat kirjoittaneet perusteluita suosittelulle. Erittäin useassa vastauksessa mainittiin Puolustusvoimien olevan muutoksista huolimatta arvostettu, varma, vakaa, luotettava ja rehti työnantaja. Hyvän työnantajamaineen lisäksi kommentteissa mainittiin Puolustusvoimien yhteiskunnalliseen merkitykseen ja arvopohjaan liittyviä asioita: isänmaallisuus, maanpuolustustahto, turvallisuus ja erityisesti varmuus työnantajana. Ei-suosittelijoiden kommentteissa painottuivat erityisesti organisaation vanhanaikaisuus, byrokraattisuus, monimutkaisuus ja upseerimyönteisyys. Yleisellä tasolla negatiivisina puolina tuotiin esille palkkauksen ja erityisesti alipuseereiden uramahdollisuuksien heikkous.



*) henkilöstöasioiden hoitotapa on ollut kyselyssä vuodesta 2015

Kuvio 3.3.1. Tärkein yksittäinen erosyy (suhteellinen) irtisanoutuneiden osalta (Lähde: Puolustusvoimien lähtökyselyt v. 2012–2016)

4 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen

4.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Koulutustoimialan vuoden 2016 teemana oli ”Koulutuksella valmiutta”. Puolustusjärjestelmän suorituskyvyn kannalta on tärkeää, että osaamisvaatimukset ja yksilöiden osaamiset kyetään yhdistämään haluttujen päämäärien saavuttamiseksi.

Koulutuksella rakennetaan henkilöstön osaamista ja toimintakykyä. Oppimisympäristöjä ja toimintamalleja kehitetään jatkuvasti siten, että ne mahdollistavat motivoivan ja nousujohtoisen koulutuksen järjestämisen henkilökunnalle, asevelvollisille ja vapaaehtoiseen maanpuolustuskoulutukseen osallistuville. Oppimisympäristöjen ja järjestelmien kehittämisessä on otettu huomioon oppimisen laadun ja vaikuttavuuden arviointi.

Puolustusvoimat tarjoaa henkilöstöryhmästä riippuen perus-, jatko- ja täydennyskoulutusta palkatulle henkilöstölle. Koulutusjärjestelmää kehitetään yhteiskunnan koulutuksen osana. Kehittämisessä huomioidaan koulutusjärjestelmän kokonaisuus sekä Puolustusvoimien tarpeet ja erityispiirteet. Palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisessä hyödynnetään tarpeen mukaan myös asevelvollisten koulutusjärjestelmää.

Osaamisen kehittämisellä vastataan toimintaympäristön ja organisaation muutokseen. Henkilöstön ammattitaito rakentuu työssä oppimalla, esimiehiltä, vertaisilta ja alaisilta oppimalla sekä kouluttautumalla. Osaamisen kehittämiseen liittyy myös palvelu kansainvälisissä tehtävissä ja kriisinhallintatehtävissä sekä muiden viranomaisten tukeminen.

Asevelvollisten koulutuksella tuotetaan sodan ajan joukkojen edellyttämä osaava, motivoitunut ja toimintakykyinen henkilöstö. Henkilöstön osaaminen varmistetaan riittäväillä ja laadukkailla kertausharjoituksilla. Reserviläisten omatoimista osaamisen ja toimintakyvyn ylläpitämistä tuetaan kehittämällä asevelvollisten informaatiopalveluja sekä reservin koulutustarjontaa ja kannusteita.

Peruskoulutus

Tunnusluku	2012	2013	2014	2015	2016
Valmistuneet sotatieteiden kandidaatit	122	140	141	140	137
Valmistuneet sotatieteiden maisterit	0	83	64*	119*	104*

* ml. neljä (4) (v. 2014) ja kolme (3) (v. 2015) sekä neljä (4) (v. 2016) viranomaisyhteistyön koulutusohjelmasta valmistunutta siviiliä

Taulukko 4.2.1 Perustutkinnon suoritusmäärät

4.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön koulutuksen tavoitteena on varmistaa henkilöstön osaaminen sodan ja rauhan ajan tehtävissä. Palkatun henkilöstön osaamisen perusta luodaan korkeatasoisella opetuksella ja laadukkaalla koulutuksella. Opetus ja koulutus perustuvat tutkimukseen ja alan parhaisiin käytänteisiin. Täydennyskoulutuksella luodaan henkilölle valmiuksia selviytyä toimintaympäristön muutoksissa tai uudessa tehtävässä.

Kansainvälisellä koulutuksella täydennetään kansallista koulutusjärjestelmää niillä osa-alueilla, joissa osaamista ei ole saatavilla tai sitä ei ole tarkoituksenmukaista järjestää kotimaassa. Yhteistyön tarkoituksena on varmistaa korkeatasoinen osaaminen, säästää käytettävissä olevia resursseja sekä lisätä kansainvälistä yhteistoimintakykyä.

Vuoden 2016 palkatun henkilöstön koulutus toteutettiin suunnitelman mukaisesti ja koulutustavoitteet saavutettiin.

Taulukossa 4.2.1 on valmistuneiden määrät perustutkinto-opetuksen osalta. Upseerin perustutkinnot suoritetaan kahdessa vaiheessa siten, että kandidaatin ja maisterin tutkintojen välissä on neljän vuoden pituinen työssä harjaantumisvaihe.

Sotatieteiden kandidaatin tutkinto yhdessä sotilasammattillisten opintojen kanssa antavat kelpoisuuden nuoremman upseerin määräaikaiseen virkaan. Työssä harjaantuminen sekä sotatieteiden maisterin tutkinto ja sen rinnalla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot antavat kelpoisuuden upseerin vakituisen virkaan.

Sotatieteiden maisterikurssin opetussuunnitelman tarkastaminen on käynnissä. Kokonaan uusimuotoinen opetussuunnitelma otetaan käyttöön vuonna 2018 ohjaajaopintosuunnan opiskelijoilla ja muilla vuonna 2022.

Taulukossa 4.2.2 näkyvät upseerien jatko- ja täydennyskoulutuksen suoritusmäärät. Lisäksi Maanpuolustuskorkeakoulussa väitteli vuonna 2016 kolme sotatieteiden tohtoria ja Tekniikan lisäopinnoista valmistui 11 opiskelijaa.

Jatko- ja täydennyskoulutus

Tunnusluku	2012	2013	2014	2015	2016
Valmistuneet esiuupseerit	101	84	119	61	0
Valmistuneet yleisesikuntaupseerit	0	74	0	77	0

Taulukko 4.2.2 Jatkotutkinnon ja täydennyskoulutuksen suoritusmäärät

Yleisesikuntaupseerin tutkinnon uudistetun opetussuunnitelman mukainen kurssi alkoi syksyllä 2015 ja päättyi vuonna 2017. Kyseiselle kurssille opiskelijat valittiin valintakokeiden perusteella. Tutkinto antaa opiskelijoille vaadittavat tiedot ja taidot sekä tutkijavalmiudet upseerin ylimpiin poikkeus- ja normaaliolojen tehtäviin. Käytännön työssä saavutetun osaamisen ja hankitun kokemuksen myötä tutkinnon suorittaneella on mahdollisuus edetä komentajatehtäviin ja muihin ylimpiin Puolustusvoimien, puolustushallinnon, Rajavartiolaitoksen tai kansainvälisiin johtotehtäviin. Kansallisessa osaamisen ja tutkintojen viitekehysluonnoksessa (NQF, National Qualifications Framework) yleisesikuntaupseerin tutkinto sijoittuu tasolle kahdeksan.

Esiupseerikurssille on laadittu uusi opetussuunnitelma. Ensimmäinen uusimuotoinen kurssi toteutuu vuonna 2017.

Toimialakohtaisen täydennyskoulutuksen kehittäminen on jatkunut toimintamallien ja käytänteiden yhtenäistämällä sekä toiminnallisella kehittämisellä Pääesikunnan johdolla. Työhön ovat osallistuneet puolustushaarojen, laitosten ja sotakoulujen koulutushallinnosta vastaavia henkilöitä. Toimialakohtaisessa täydennyskoulutuksessa on kolmitasoinen järjestelmä; perus- keski- ja ylin taso. Henkilöstön täydennyskoulutuksessa hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan kansallista ja kansainvälistä koulutustarjontaa. Vastaavasti Puolustusvoimien omaa erityisosaamista tarjotaan muiden toimijoiden käyttöön.

Aliupseereiden opinnot muodostuvat perus-, yleis- ja mestaritason opinnoista. Perustason opintojen laajuus on enintään 40 opintoviikkoa ja ne on suunniteltu suoritettavan yhden vuoden aikana, mikäli opintotarjonta sen mahdollistaa. Yleistason opintojen laajuus on enintään 55 opintoviikkoa ja mestaritason opintojen laajuus on enintään 20 opintoviikkoa. Uudistettu aliupseerikoulutus käynnistyi 2016.

Puolustusvoimien esimies- ja vuorovaikutusvalmennus toteutui suunnitelman mukaisesti. Puolustusvoimat kehittää henkilöstönsä esimies-, vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaitoja koulutuksella, esimies- ja johtamisvalmennuksella sekä esimiehiltä, vertaisilta ja alaisilta kerättävällä palautteella. Täydennyskoulutuksen kautta valmennukseen osallistui noin 250 henkilöä ja joukko-osastoissa valmennettiin noin 300 henkilöä.

Perus- ja jatkokoulutuksen sekä täydennyskoulutuksen lisäksi henkilöstön ammattitaito rakentuu työssä oppimalla, mikä on keskeisin osa henkilöstön osaamisen kehittymistä ja kokemuksen karttumista.

4.3 Varusmieskoulutuksen toteutus

Vuonna 2016 päivitettiin puolustushaarojen normistoa sekä joukko-osastojen koulutussuunnitelmia vuoden 2015 aikana päivitettyjen Pääesikunnan varusmieskoulutuksen normien mukaisiksi (uusi varusmieskoulutuksen sisältö). Täysimääräisesti uusi varusmieskoulutuksen sisältö otetaan käyttöön saapumiserästä 1/17.

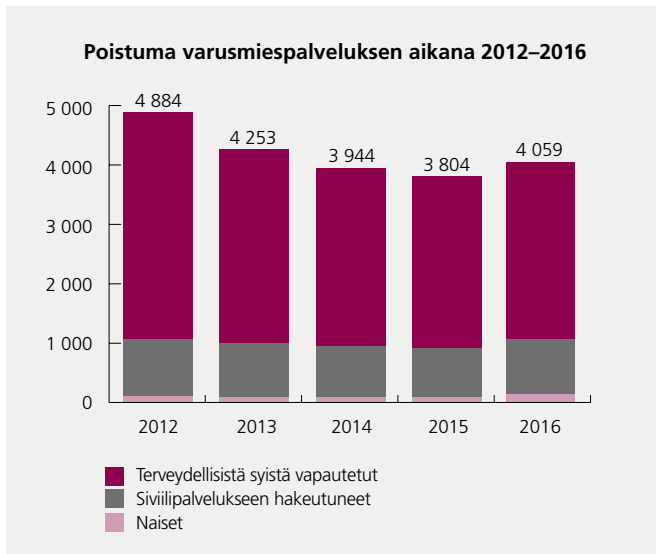
Puolustusvoimissa rakennettiin myös varusmiesten toimintakyvyn kokonaisvaltaiseen kehittämiseen liittyvää koulutusta ja menetelmiä.

Palveluksen aloittaneiden ja kotiutuneiden määrässä ei ollut merkittävää eroa vuoteen 2015 verrattuna.



Kuvio 4.3.1 Palveluksen suorittaneet varusmiehet vuosittain

Vuonna 2016 varusmiespalveluksen suoritti n. 84 % palveluksen aloittaneista. Puolustusvoimat on pyrkinyt aktiivisesti vähentämään varusmiespalveluksen keskeyttäneiden lukumäärää. Varusmieskoulutuksen kokonaispoistuma kääntyi lievään laskuun vuonna 2009 ja on jatkanut laskevalla trendillä. 2015 kokonaispoistumassa päästiin jo alle 15 % tason, jolla aiemmin on oltu viimeksi vuonna 2005. Vuonna 2016 poistuma kasvoi hieman vuoden 2015 ennätysalhaisesta tasosta.



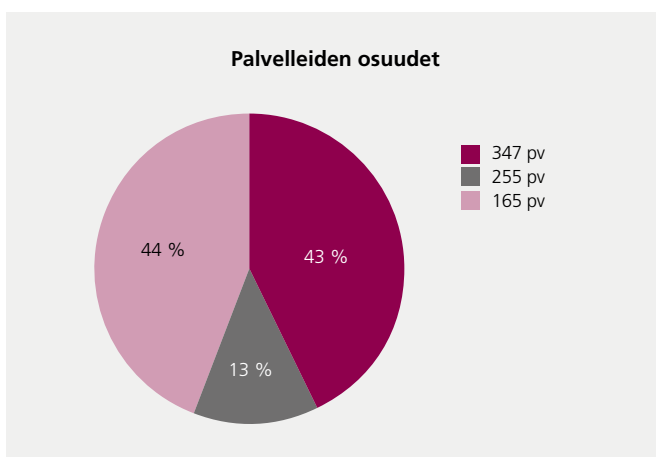
Kuvio 4.3.2 Poistuma varusmiespalveluksen aikana

347 ja 165 päivää palvelevien varusmiesten määrät ovat lähestulkoon yhtä suuret ja 255 päivää palvelee n. 13 %. Varusmiesjohtajat sekä miehistön vaativimpiin erityistehtäviin määrättyt (mm. sotilaskuljettaja, panssarijoukkojen tehtäviä sekä ilma- ja merivoimien erikoistehtäviä) palvelevat 347 päivää.

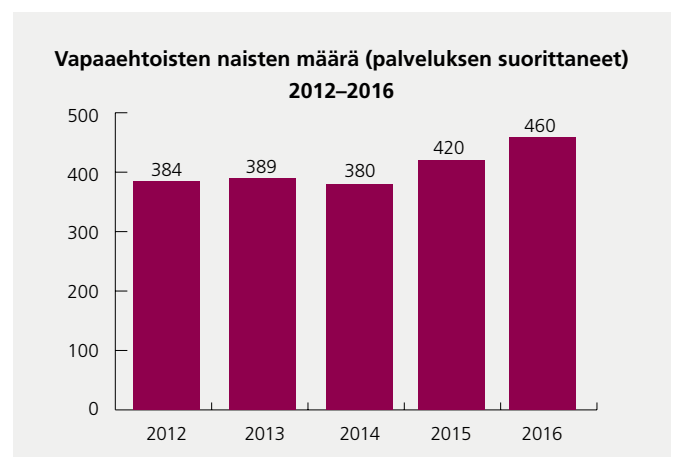
Vapaaehtoisten asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä on nousussa.

Varusmiesten loppukyselyllä hankitaan tietoa kotiutuvan saapumiserän subjektiivisista käsityksistä varusmieskoulutuksen toimeenpanosta puolustusvoimien koulutusta antavissa hallintoyksiköissä. Loppukyselyn tuloksia vertaamalla seurataan koulutuskulttuurin kehittymistä ja koulutusjärjestelyjen mielekkyyttä sekä tehokkuutta. Loppukyselyssä annettu palaute ei kuvaa joukko- tuotantoyoukkojen koulutustasoa tai suorituskykyä sodassa.

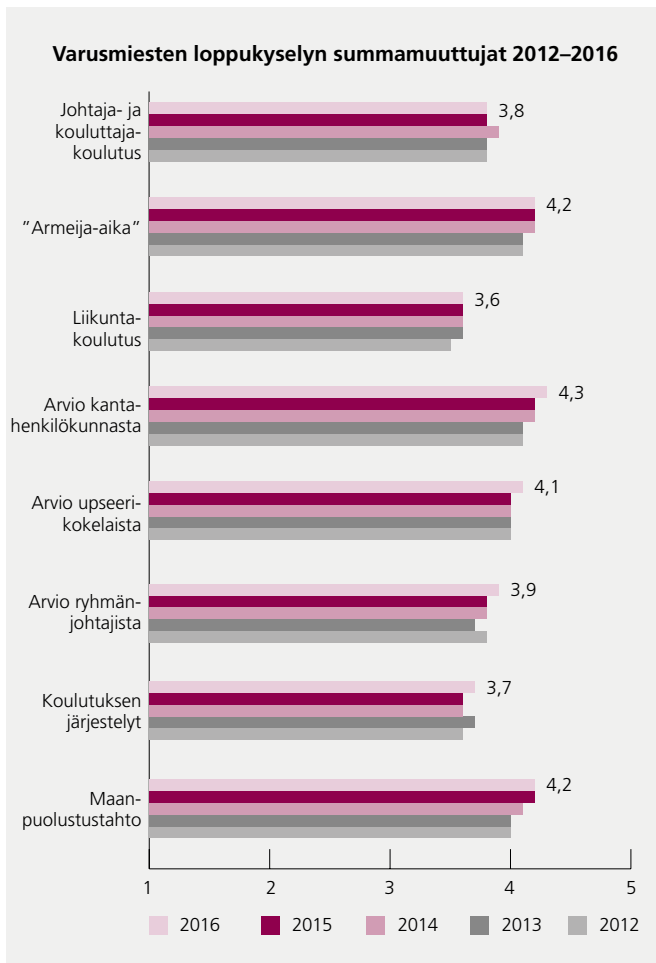
Arvio kantahenkilökunnasta, maanpuolustustahto ja "armeija-aika" ovat saaneet parhaat arviot palautekyselyssä. Tulokset ovat olleet jatkuvasti lievässä nousussa pitkällä aikavälillä.



Kuvio 4.3.3 Palvelleiden osuudet



Kuvio 4.3.4 Täysin palvelleiden vapaaehtoisten naisten määrä



Kuvio 4.3.5 Varusmiesten loppukyselyn summamuuttajat 2012–2016 (indeksi 1–5)

4.4 Reservin koulutuksen toteutus

Puolustusvoimat hyödynsi aktiivisesti reservin eri koulutusmuotoja. Joukkojen suorituskykyä kehitettiin suunnitelmien mukaisesti ja koulutukselle asetetut laadulliset ja määrälliset tavoitteet saavutettiin. Reservin kertausharjoituksissa koulutettiin 18 443 reserviläistä yhteensä 115 744 koulutuspäivänä. Puolustusvoimien johtamissa vapaaehtoisissa harjoituksissa koulutettiin 3 734 reserviläistä yhteensä 9 953 koulutuspäivänä.

Reserviläisten käyttöä kouluttajatehtävissä on laajennettu ja heidän osaamistaan on varmistettu Puolustusvoimien kouluttajakursseilla.

Reserviläisten omatoimista osaamisen ja toimintakyvyn ylläpitämistä on tuettu kehittämällä asevelvollisten digitaalisia palveluja ja oppimisympäristöjä sekä laajentamalla reservin koulutustarjontaa ja tarjoamalla kannusteita.

Maanpuolustuskoulutusyhdistykseltä tilattua sotilaallista koulutusta hyödynnettiin täysimääräisesti tilaussopimuksen mukaisesti ja sille asetetut määrälliset ja laadulliset tavoitteet saavutettiin. Sotilaallisissa koulutustapahtumissa koulutettiin 8 664 reserviläistä yhteensä 20 923 koulutuspäivänä.

Poistuma kertausharjoituksissa laski edellisestä vuodesta 0,9 prosenttiyksiköllä ollen 19,0 %. (peruutukset 8,9 %, vapautukset 8,6 %, saapumattomat 1,5 %).

Puolustusvoimien vapaaehtoisiin harjoituksiin osallistui kutsutuista 48,7 %. Osallistumisprosentti näyttää vakiintuneen tasolle, jossa noin joka toinen kutsun saaneista osallistuu harjoitukseen.

Reservin koulutustapahtumissa kerätyn kyselyn tulosten perusteella reserviläiset olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen. Palautteen mukaan yleinen maanpuolustustahto (4,5), henkilökohtainen motivaatio (4,5) sekä koulutusjärjestelyt ja turvallisuus (4,6) ylsivät korkeimmille tasoille (asteikolla 1–5).

4.5 Koulutus- ja harjoitustoiminnan toteutus

Koulutus- ja harjoitustoiminnassa tavoitteena on kehittää joukkojen valmiutta, suorituskykyä sekä henkilöstön osaamista ja toimintakykyä.

Koulutus- ja harjoitustoiminta muodostaa kokonaisuuden, joka muodostuu kansallisesta ja kansainvälisestä toiminnasta. Osallistuminen kansainväliseen koulutus- ja harjoitusyhteistyöhön on osa puolustusvoimien suorituskykyjen ylläpitoa ja kehittämistä.

Kansainvälisiin harjoituksiin osallistuminen on tukenut kansallisten suorituskykyjen kehittämistä ja ylläpitoa. Harjoitusten arviointitoiminnan kehittäminen on aloitettu.

Koulutus- ja harjoitustoimintaa kehitetään siten, että kansalliset ja kansainväliset harjoitukset muodostavat entistä loogisemman ja nousujohteisemman kokonaisuuden.

5 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten toimintakyky

5.1 Toimintakyvyn kokonaisuus

Toimintakyky on kykyä toimia tehtävien toteuttamisen edellyttämällä tavalla kulloisessakin toimintaympäristössä. Toimintakyvyn kokonaisuuden muodostavat fyysinen, psyykinen, eettinen ja sosiaalinen toimintakyky ja sekä turvallinen työ- ja palveluympäristö.

5.2 Fyysinen toimintakyky

Fyysinen sotilaan toimintakykyisyys määrittää miten hän pystyy suoriutumaan taistelutilanteen ja tehtävän asettamista fyysisistä vaatimuksista. Fyysiseen toimintakykyyn liittyy erityisesti fyysinen suorituskyky, johon kuuluu ominaisuuksina kestävyys, voima, nopeus ja taito.

Laki Puolustusvoimista velvoittaa ammattisotilasta ylläpitämään tehtäviensä edellyttämää ammattitaitoa ja fyysistä kuntoa. Lakia täydentävässä puolustusministeriön asetuksessa todetaan, että sotilaan perustaitoja ja kuntoa arvioidaan säännöllisesti testien ja terveystarkastuksen perusteella.

Edellä esitetyillä perusteilla sotilaiden fyysisen toimintakyvyn suoritusastoa arvioidaan vuosittain. Seurantajärjestelmään kuuluvat muun muassa säännölliset terveystarkastukset ja -kyselyt sekä vuosittaiset kunto- ja kenttäkelpoisuustestit. Fyysistä toimintakykyä tuetaan työajalla ja vapaa-ajalla järjestettävillä liikuntatapahtumilla sekä ennaltaehkäisevällä työterveyshuollolla. Siviilihenkilöstö voi osallistua kuntotesteihin vapaaehtoisuuteen perustuen.

Sotilashenkilöstön kuntotestit koostuvat kestävyys- ja lihaskuntotestistä. Kestävyystesteinä ovat 12 minuutin juoksupöytä sekä 40 vuotta täyttäneillä vaihtoehtoisesti polkupyöräergometritesti. Lihaskuntotesteinä ovat vauhditon pituushyppy, istumaannousu

ja etunojapunnerrus. Siviilihenkilöiden vaihtoehtoisena kestävyystestinä on edellisten lisäksi UKK-kävelytesti.

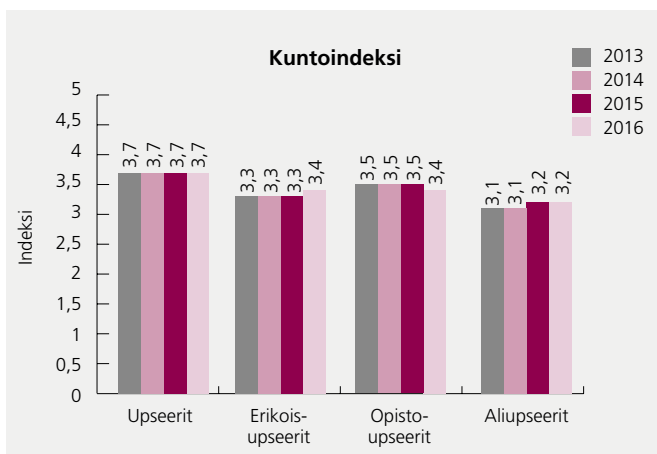
Sotilashenkilöstön kenttäkelpoisuutta arvioidaan kuntotestien lisäksi rynnäkkökivääri- ja pistooliammunnoilla sekä marssi- ja suunnistussuorituksilla. Kenttäkelpoisuus- ja kuntoindeksit ilmaistaan kuusiportaisella (0–5) asteikolla. Yli 50 vuotiailla sotilailla ammunta-, suunnistus- ja marssisuoritukset ovat vapaaehtoisia. Kenttäkelpoisuus ja fyysinen kunto otetaan huomioon vuosittaisissa kehityskeskusteluissa sekä määrättäessä sotilashenkilöä uuteen tehtävään, esitettäessä häntä ylennettäväksi, nimitettäväksi virkaan sekä sijoitettaessa sodan ajan tehtävään.

Työntekijällä on mahdollisuus kuntotestit suorittuaan käyttää kaksi tuntia työaikaan viikossa johdettuun liikuntaan. Työnantajana Puolustusvoimat tarjoaa monipuoliset kuntoharjoittelumahdollisuudet käytössään olevissa liikuntatiloissa sekä muissa suorituspaikoissa. Työnantaja vuokraa tarvittaessa liikuntatiloja tai osallistuu osittain kustannusten maksuun henkilöstönsä osallistuessa ulkopuolisiin liikuntatapahtumiin.

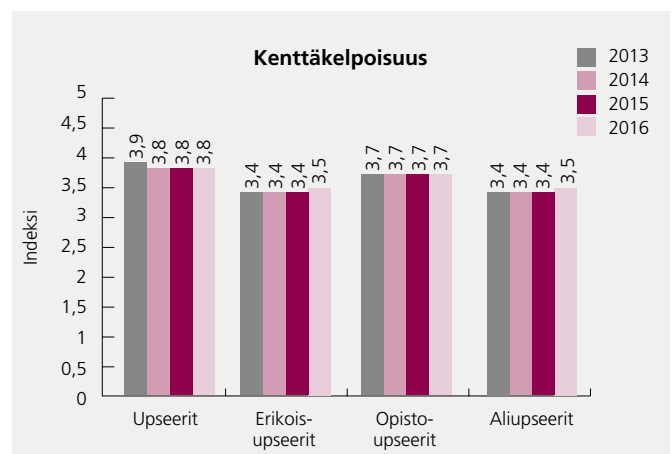
Puolustusvoimien eri sotilashenkilöstöryhmien kuntoindeksit on esitetty kuviossa 5.2.1. Ammattisotilaiden kuntoindeksit säilyivät kaikissa henkilöstöryhmissä edellisvuoden tasolla. Keskiarvo oli 3,5.

Siviilien kuntoindeksin keskiarvo oli tarkasteluvuonna 3,6. Siviilihenkilöstön testien viitearvoluokittelut poikkeavat sotilashenkilöstön viitearvoluokittelusta, minkä vuoksi vertailua ei voi tehdä kyseisten henkilöstöryhmien välillä. Lisäksi on otettava huomioon, että kaikki siviilit eivät suorita testejä.

Sotilashenkilöstön kenttäkelpoisuusindeksit on esitetty henkilöstöryhmittäin kuviossa 5.2.2. Kenttäkelpoisuusindeksin keskiarvo oli ammattisotilailta 3,6.



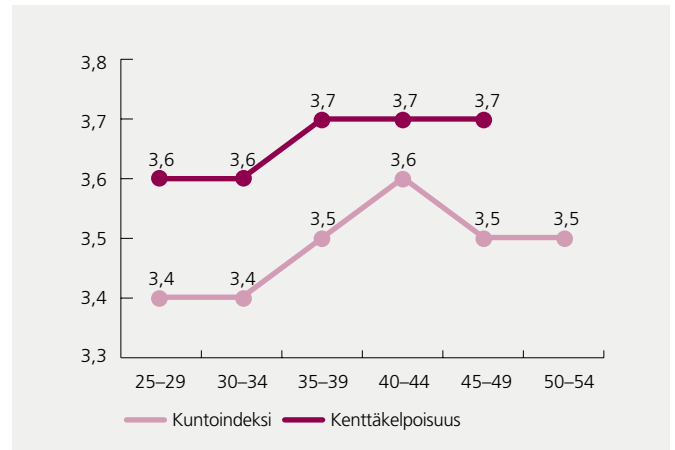
Kuvio 5.2.1 Kuntoindeksi henkilöstöryhmittäin vuosina 2013–2016



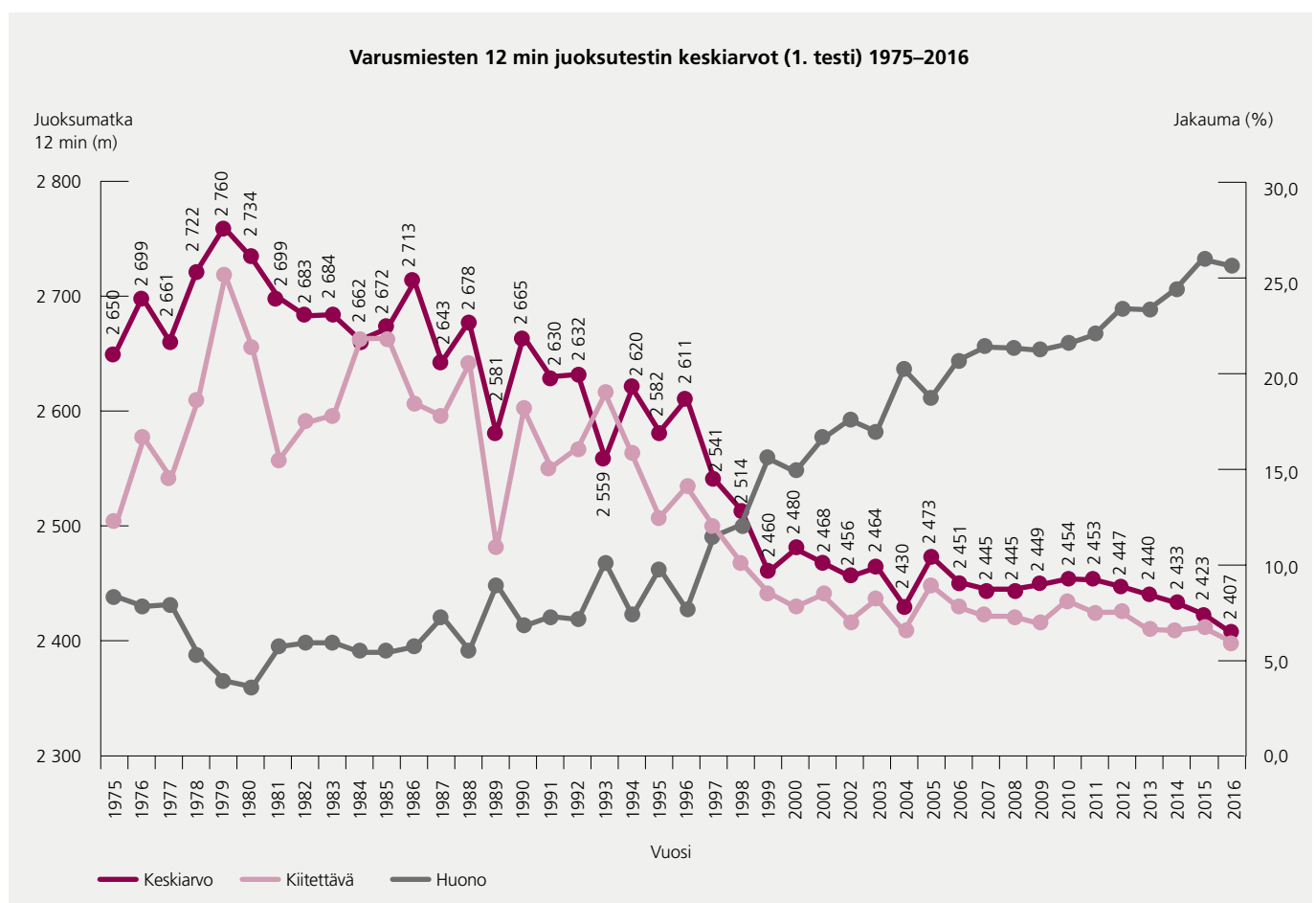
Kuvio 5.2.2 Kenttäkelpoisuusindeksi sotilashenkilöstöryhmittäin vuosina 2013–2016

Kuntoindeksin ja kenttäkelpoisuuden kehittymistä ikäluokittain on tarkasteltu kuviossa 5.2.3. Tuloksia tulkittaessa on otettava huomioon, että testien viitearvoluokituksissa vaativimmat tulosrajat on asetettu nuorimmille ikäluokille. Yksilön toimintakyky heikkenee luonnollisista syistä, mistä johtuen luokitus on laadittu ikäluokittain lineaarisesti laskevaksi. Koska kenttäkelpoisuustestit ovat vapaaehtoisia 50 ikävuodesta alkaen, ei kuviossa ole esitetty 50–54-vuotiaiden sotilaiden kenttäkelpoisuuden tuloksia.

Palvelukseen astuvien varusmiesten kuntotilastoja on seurattu 12 minuutin juoksupuutestin osalta vuodesta 1975 ja lihaskunnan osalta vuodesta 1982. Raportoitavat tulokset kattavat tarkasteluvoiton kaikkien saapumiserien testitulokset, jotka suoritetaan noin kahden viikon kuluttua palveluksen alkamisesta. Tulokset kuvaavat siten melko kattavasti miespuolisen suomalaisväestön kuntotasoa noin 19 vuoden iässä.



Kuvio 5.2.3 Ammattisotilaiden kunto- ja kenttäkelpoisuusindeksit ikäluokittain vuonna 2016.



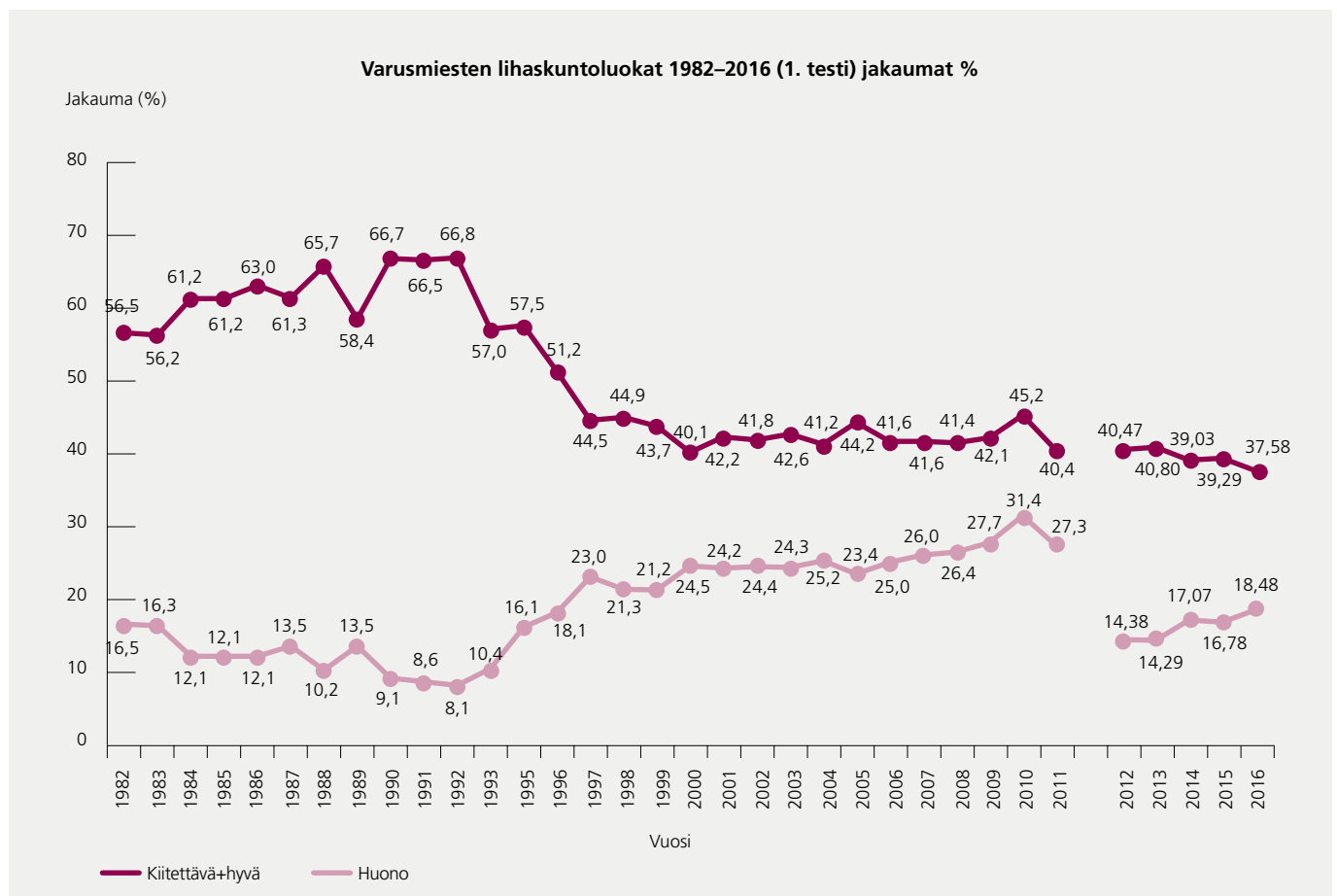
Kuvio 5.2.4 Palvelukseen astuneiden varusmiesten 12 minuutin juoksupuutestin tulos vuosina 1975–2016

Varusmiesten palveluksen alussa suorittaman 12 minuutin juoksutestin keskiarvo vuonna 2016 oli 2407 metriä, mikä oli hieman heikompi tulos kuin edeltävänä vuonna (2423 m). Tulosten kehittymisessä on havaittavissa polarisoitumista erityisesti heikkojen tulosten (< 2200 metriä) osalta (2016: 26 %). Kiitettävien tulosten (> 3000 metriä) osuus vuonna 2016 oli 6 % (Kuvio 5.2.4). Lihaskuntotestien osalta on havaittavissa vastaavaa kehitystä. Kiitettävien ja hyvien tulosten osuus laski 38 % tasolle ja heikkojen tulosten osuus kasvoi edellisvuodesta. Vuonna 2016 heikkojen tulosten osuus oli 18 % (Kuvio 5.2.5).

Reserviläisten fyysistä toimintakykyä kartoitetaan noin viiden vuoden välein toteutettavien tutkimusten avulla ja tuloksista laaditaan erilliset tutkimusraportit. Vuonna 2015 toteutetun reserviläistutkimuksen tulokset osoittivat, että reserviläisten kestävyyskunnan lasku on taittunut vuosien 2008 ja 2015 välillä. Kehon koostumuksessa ei tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisen

10 vuoden aikana. Lihaskunnan osalta muutosten tulkinta on haasteellisempaa, koska osa lihaskuntotestituloksista oli aiempiin vuosiin verrattuna parantunut ja osa heikentynyt. Uusin tutkimusraportti on ladattavissa Puolustusvoimien verkkosivuilta.

Puolustusvoimat jatkaa internetpohjaisen liikuntapalvelun marsmars.fi kehittämistä ja ylläpitoa. Palvelu on ilmainen ja vapaassa käytössä kaikille Puolustusvoimien henkilöstöryhmille kutsuntaikäisistä reserviläisiin. Palvelun avulla käyttäjä voi kartoittaa kuntotasonsa sekä ottaa käyttöönsä kyselyyn pohjautuva yksilöllinen kunto-ohjelma. Vuoden 2016 loppuun mennessä on otettu käyttöön yli 10 000 marsmars.fi-harjoitusohjelmaa.



Kuvio 5.2.5 Palvelukseen astuneiden varusmiesten lihaskunnan kehittyminen vuosina 1982–2016. Saapumiserastä 1/2011 alkaen otettiin käyttöön uusi testipatteri, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempiin vuosiin

5.3 Psykkinen ja sosiaalinen toimintakyky

Psykkinen toimintakykyllä tarkoitetaan kykyä toimia tarkoituksemukaisesti psykkinesti haastavissa ja kuormittavissa tilanteissa, jotka saattavat olla nopeastikin muuttuvia sekä kykyä palautua nopeasti näistä tilanteista.

Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa kykyä hahmottaa itsensä ja toiset osana ryhmää ja valmiuksia toimia mielekkäällä tavalla ryhmässä. Puolustusvoimissa palkatun henkilöstön ja asepalvelustaan suorittavien varusmiesten sekä reserviläisten psykkinen ja sosiaalinen toimintakyky tuetaan toimintakyvyn eri alojen sekä terveydenhuollon toimenpitein.

Kriisinhallintahenkilöstön psykkinen toimintakyvyn tuki

Kriisinhallintahenkilöstön psykososiaalista tukijärjestelmää on kehitetty puolustusministeriön kansallisen veteraaniohjelman tavoitteiden mukaisesti. Toimenpiteiden toteuttamiseen osallistuvat Puolustusvoimien ja puolustusministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, Valtiokonttori ja Suomen Rauhanturvaajaliitto.

Ennen operaatiota toimintakykyä tuetaan kriisinhallintahenkilöstön rotaatiokoulutuksen yhteydessä. Rotaatiokoulutus antaa valmiuksia stressinhallintaan ja operaation aikaisten paineiden kohtaamiseen.

Operaation aikaisesta tuesta operaatioissa vastaavat johdon ohella psykososiaalisen tuen ryhmät sekä isoissa operaatioissa sosiaaliterapeutit, sotilaspappi ja lääkäri. Tukiryhmä tukee henkilöstöä mahdollisten traumaattisten tilanteiden purkamisessa ja läpikäynnissä.

Operaation jälkeisen tuen perustan muodostaa kotiuttamiskoulutus. Kotiuttamiskoulutuksen aikana on kotiutuneilla mahdollisuus keskustella henkilökohtaisesti Puolustusvoimien taikka ulkopuolisen asiantuntijan kanssa kokemuksista ja mieltä painavista asioista. Kotiutuville annetaan perustietoa traumaattisten kokemusten käsittelystä ja niistä mahdollisesti myöhemmin ilmaantuvista oireista, joiden perusteella on syytä ottaa yhteyttä asiantuntijaan hyödyntäen kotiuttamistilanteessa annettuja yhteystietoja.

Vuonna 2016 päätehtäviä ovat olleet kriisinhallintatehtävissä loukkaantuneiden vuotuisen vertaistuki- ja keskustelutilaisuuden kehittäminen, veteraanikortin käyttöönotto yhteistyössä puolustusministeriön ja Suomen valtion kanssa sekä tapaturman ja palvelussairaudesta korvaamista kriisinhallintatehtävissä käsittelevän lain valmistelu sotilastapaturma-asiain neuvottelukunnassa.

Ensimmäinen uusimuotoinen vertaistuki- ja keskustelutilaisuus järjestettiin helmikuussa 2016. Tilaisuudessa olivat mukana Puolustusvoimien ja puolustusministeriön ylimmän johdon edustajat. Tilaisuus oli kolmepäiväinen ja sen aikana loukkaantuneet rauhanturvaajat keskustelivat tilanteestaan sekä saivat tietoa hoidosta, kuntoutuk-

sesta ja muista elämänhallintaan loukkaantumisen jälkeen liittyvistä tekijöistä. Tilaisuus koettiin myönteisenä ja vastaavia tilaisuuksia tullaan järjestämään jatkossa vuosittain.

Kriisinhallintaoperaatioihin osallistuneille myönnettävä veteraanikortti on valtiovalan tunnustus kriisinhallintapalveluksesta, ja siihen liitetään erilaisia kortin haltijalle myönnettäviä taloudellisia etuja. Veteraanikortti jaettiin puolustusministeriöstä syksyllä 2016 kaikille korkeintaan 60-vuotiaille kriisinhallinta- ja rauhanturvatehtäviin osallistuneille. Kortti pystyttiin jakamaan vain korkeintaan 60-vuotiaille, koska heidän yhteystietonsa ovat Puolustusvoimien asevelvollisuusrekisterissä. Tätä iäkkäämpiä opastetaan hakemaan korttia Suomen Rauhanturvaajaliiton kautta. Puolustusvoimat on tukenut Rauhanturvaajaliittoa korttiin liittyvien etujen sopimusneuvotteluissa osallistumalla tarvittaessa neuvotteluihin eri tahojen kanssa.

Puolustusvoimat osallistui sotilastapaturma-asiain neuvottelukunnassa aktiivisesti tapaturman ja palvelussairaudesta kriisinhallintatehtävissä käsittelevän lakitekstin viimeistelyyn. Laki astui voimaan 1.1.2017.

Puolustusvoimien tutkimuslaitoksessa jatkui kriisinhallintahenkilöstön psykkinen toimintakyvyn tutkimus. Tutkimus jatkuu vuoteen 2019 asti, ja tulosten perusteella kehitetään henkilövalintoja, rotaatiokoulutusta sekä operaation aikaista ja kotiinpaluun jälkeistä psykososiaalista tukea.

Asevelvollisten tukeminen

Maavoimien joukko-osastoissa otettiin käyttöön varusmiesten sopeutumiseen liittyvä tupakeskustelumalli. Keskustelujen tarkoituksena on positiivisen ilmapiirin syntyminen alokasajan tuvassa olevien varusmiesten välillä, alokkaiden keskinäisen luottamuksen vahvistaminen, toisiin varusmiehiin kohdistuvan epäluulon vähentäminen ja ryhmähengen edistäminen. Keskustelujen vetäjänä toimii varusmiesesimies tai joukkueen johtaja.

Puolustusvoimien varusmiehiä kouluttavissa joukko-osastoissa toimi 23 sosiaaliterapeuttia vuonna 2016. Lisäksi suomalaisen kriisinhallintajoukkoon Libanonissa (SKJL) oli sijoitettu sosiaaliterapeutti. Sosiaaliterapeutit tukivat varusmiehiä, kriisinhallintahenkilöstöä ja palkattua henkilöstöä antamalla tietoa ja ohjausta sosiaaliturva-, työ- ja opintoasioista.

Varusmiestoimikuntien toimintaan kiinnitettiin aiempaa enemmän huomiota Puolustusvoimien sisäisen tarkastuksen suositusten mukaisesti.

5.4 Työilmapiirin ja tasa-arvon kehittyminen

Työilmapiirikyselyssä on vuodesta 2012 alkaen siirrytty jokavuotiseen toteutukseen. Vuoden 2016 kysely toteutettiin elo-syyskuussa ja siihen vastasi noin 78 % henkilöstöstä. Työilmapiirikyselyn kysymyssarjaa uudistettiin vuoden 2015 alussa maltillisesti, koska haluttiin säilyttää vertailtavuus aikaisempien kyselyiden kanssa.

Työilmapiirikyselyn summamuuttujien kehitys vuosina 2012–2016 on esitetty kuviossa 5.4.1. Suoraa tilastollista vertailua eri vuosien välillä ei voi tehdä, koska sekä kyselyjärjestelmää että kysymyssarjaa muutettiin.

Työilmapiirikyselyn summamuuttujien tulosten perusteella tarkasteltuna, Puolustusvoimien työilmapiiri on säilynyt hyvällä

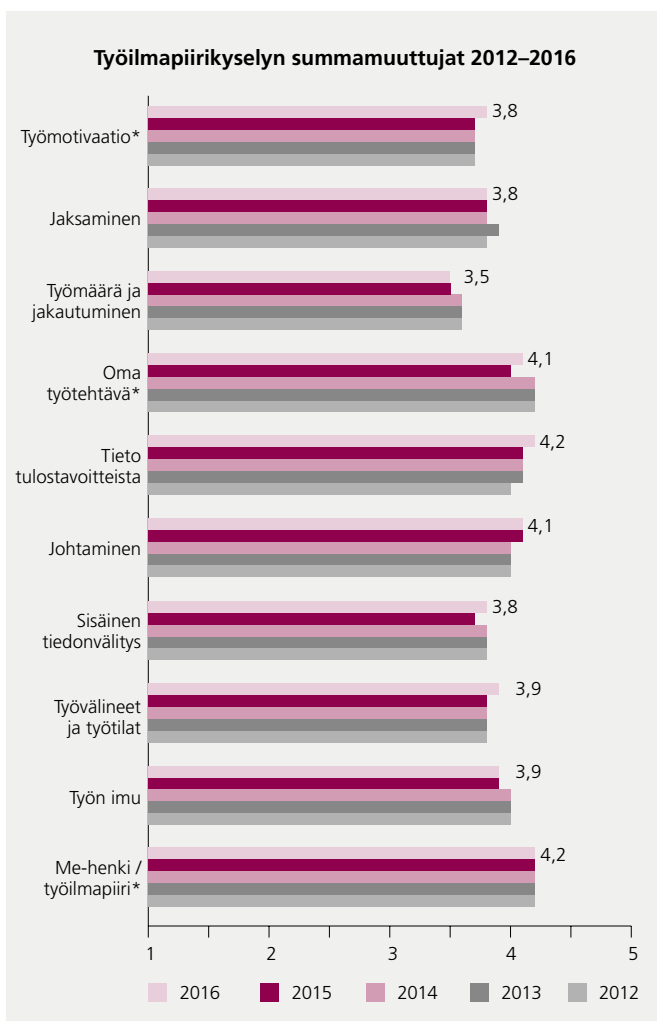
tasolla. Tilastollisesti huomionarvoinen nousu oli summamuuttujassa ”työvälineet ja työtilat”. Korkeimmat keskiarvot saivat ”me-henki” (4,2), ”tieto tulostavoitteista” (4,2), ”johtaminen” (4,1) ja ”oma työtehtävä” (4,1).

Kyselyssä kysytään vastaajan kokemusta hänen omassa työssään huonoimmin tai parhaimmin olevista asioista: listalta valittiin vain yksi kummastakin kategoriasta. Huonoimpien asioiden vastausjakauksissa on tapahtunut huomion arvoisia muutoksia vuosien 2015 ja 2016 välillä: yhä useampi kokee työmäärän ja kiireen olevan kaikkein kielteisintä (16 -> 18 %), samoin työn ja perheen yhteensovittamisen koetaan olevan hankalampaa (10 -> 12 %). Vastaavasti tietojärjestelmien toimivuus on parantunut (33 -> 25 %). Työhön liittyvänä erityisen hyvin olevana asiana olivat edelleen niin työyhteisöön ja työilmapiiriin kuin työn joustavuuteen ja työtehtäviin liittyvät asiat. Näiden osalta ei ollut vuosien välillä tapahtunut muutosta.

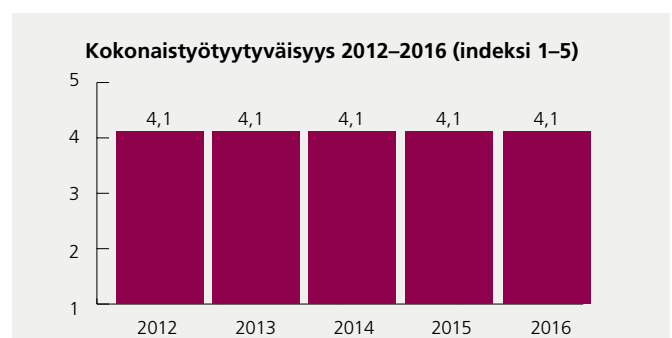
Työilmapiirikyselyn tuloksista on muodostettu myös niin sanottu kokonaistyötyytyväisyyttä kuvaava indeksi, joka muodostuu motivaatiota, me-henkeä, omaa työtä ja lähiesimiestä koskevista yksittäisistä kysymyksistä. Kuviossa 5.4.2 on esitetty kokonaistyötyytyväisyyden kehittyminen viiden vuoden aikana.

Puolustusvoimien työilmapiirikysely on kehitetty työyksiköiden kehittämisen apuvälineeksi, ja kyselyn tulokset puretaan kaikissa työyksiköissä. Tuloksia hyödynnetään itsearviointitilaisuuksissa, joissa yhteisen keskustelun avulla tunnistetaan organisaation ja yksikön vahvuudet ja kehittämiskohteet. Tuloksia hyödynnetään myös havainnoimalla kyselystä kiusaamis- ja häirintätapauksia, joiden osalta Puolustusvoimissa on nollatoleranssi. Puolustusvoimilla on ohjeet epäasiallisen kohtelun ehkäisystä ja käsittelystä. Kiusaamisen ja häirinnän lopettaminen on aina linjaorganisaation ja sen esimiesten vastuulla.

Palkattua henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin vuoden 2015 lopussa ja tasa-arvokyselyn raportti valmistui huhtikuussa 2016. Tulosten mukaan tasa-arvotilanne



Kuvio 5.4.1 Työilmapiirikyselyn summamuuttujat 2012–2016 (asteikko 1–5)
*) summamuuttujan sisältöä muutettu vuoden 2015 kyselyssä



Kuvio 5.4.2 Kokonaistyötyytyväisyys 2012–2016 (asteikko 1–5)

koettiin henkilöstön keskuudessa melko hyväksi. Siviilit ja naiset raportoivat kuitenkin jonkin verran ongelmista urakehityksessä ja arvostuksen ja vaikutusmahdollisuuksien puutteesta. Keskeiset muutokset verrattuna edelliseen, vuoden 2011 kyselyyn olivat naisupseereiden selkeästi aikaisempaa myönteisemmät arviot tasa-arvosta. Kaikissa henkilöstöryhmissä vaikeudet työn ja perheen yhteensovittamisessa koettiin lisääntyneen. Tulosten perusteella naisupseerien asema perinteisesti miehisessä työympäristössä näyttää vakiintuneen ja ”normalisoituneen”. Lisääntyneet vaikeudet työn ja perheen yhteensovittamisessa liittyvät paljolti puolustusvoimauudistuksen yhteydessä tapahtuneisiin siirtoihin eri hallintoyksiköihin ja asumiseen aikaisempaa useammin erillään perheestä.

Puolustusvoimat käynnisti yhteistyössä Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen kanssa varusmiesten tasa-arvotutkimuksen, osana itsenäisyyden juhluvoiteen liittyvää 100-tasa-arvotekoa kampanjaa.

Työilmapiirikyselyn perusteella sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu Puolustusvoimissa varsin hyvin. Yleisellä tasolla 84 % henkilöstöstä on täysin tai pääosin samaa mieltä sen väittämän kanssa, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu omassa työyhteisössä hyvin. Tasa-arvon toteutumisesta on eri henkilöstöryhmien näkemyksissä kuitenkin jonkin verran eroja. Upseereista yli 95 % on täysin ja pääosin samaa mieltä siitä, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin. Siviileistä tätä mieltä oli 72 % vastaajista.

Henkilöstöryhmittäisen tasa-arvon osalta kaksi kolmannesta (68 %) kaikista vastaajista oli väittämän kanssa samaa mieltä, tasa-arvo omassa hallintoyksikössä toteutuu hyvin. Kielteisempiä olivat siviilit, joista vain puolet (52 %) arvioi henkilöstöryhmittäisen tasa-arvon toteutuvan hyvin. Myönteisimpiä olivat upseerit, joista yhdeksän kymmenestä (90 %) oli samaa mieltä. Muiden sotilaiden arvioinnit olivat tässä väittämässä siviilin ja upseerien keskivaiheilla, myönteisten osuuden ollessa 60–73 %.

Tasa-arvoon liittyviä kokonaisuuksia edistetään myös eri hallinnonalojen koordinoimissa hankkeissa ja Pohjoismaisena yhteistyönä toimivassa NORDEFCO:n monimuotoisuus- ja tasa-arvotyöryhmässä.

5.5 Eettinen toimintakyky

Eettisesti toimintakykyinen yksilö ei ole sokea sääntöjen seuraaja eikä pelkkä eteen tuleviin asioihin reagoija. Eettinen toimintakykyisyys vaatii käsitteellistä, teoreettista ja käytännön harjaannusta erilaisista tilanteista ja niiden mahdollisista ratkaisumalleista. Osan tästä kyvystä voi opettaa ja kouluttaa, mutta osa omaksutaan yhteisön esimerkin ja oman arvomaailman kautta.

Eettiseen toimintakykyyn liittyy keskeisellä tavalla kyky perustella omaa toimintaansa itselleen ja muille, tietoisuus omista ja Puolustusvoimien arvoista, käsityskyky oikeasta ja väärästä sekä kyky tehdä ero näiden välillä. Pohjimmiltaan eettinen toimintakyky on valintojen ja päätösten tekoa. Moniarvoistuva yhteiskunta tarjoaa yhä suuremman mahdollisuuden erilaisten valintojen tekoon. Tämä on Puolustusvoimille samanaikaisesti haaste ja mahdollisuus.

Puolustusvoimien kirkollisessa työssä on vuoden aikana vastattu haasteeseen ja hyödynnetty sen avaamia mahdollisuuksia pyrkimällä toimimaan entistä enemmän toimintakyvyn kokonaisuudessa. Tämä näkyy esimerkiksi alan kasvavana panostuksena opetukseen, koulutukseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen. Myös alan omaan ohjeistukseen ja erityisosaamisen varmistamiseen myös poikkeusoloissa on kiinnitetty erityistä huomiota.

	2012	2013	2014	2015	2016
Hartaudet ja jumalanpalvelukset	1 471	1 262	1 311	1 087	1 001
Oppitunnit ja luennot	1 893	2 055	1 604	1 365	1 696
Henkilökohtaiset keskustelut	4 890	5 863	4 763	4 691	3 676

Taulukko 5.5.1 Kirkollisen työn tilasto vuosilta 2012–2016 (kpl)

5.6 Työ- ja palvelusturvallisuuden kehittäminen

Puolustusvoimissa valmistaudutaan rauhan aikana tapahtuvalla realistisella koulutuksella ja harjoittelulla ensisijaisesti sodan ajan tehtäviin. Toiminta on vaativaa ja sisältää tavanomaista suurempia henkilöstöön kohdistuvia vaaroja. Toiminnan luonteen vuoksi asevelvollisten ja palkatun henkilökunnan työ- ja palvelusturvallisuus on Puolustusvoimissa korostetun tärkeää.

Erityisolosuhteiden lisäksi Puolustusvoimat pyrkii suojaamaan henkilöstönsä vaaroilta myös kaikissa rauhan ajan tehtävissä. Henkilöstön turvallisuutta halutaan entisestään kehittää vastaamaan muuttuvaa toimintaympäristöä ja tulevaisuuden haasteita sekä kotimaassa että kansainvälisessä toiminnassa.

Vuosina 2010–2014 toteutetun henkilöturvallisuuden kehittämishankkeen tavoitteena oli parantaa olemassa olevia työ- ja palvelusturvallisuuden käytäntöjä ja luoda nykyistä parempi kyky vaaratekijöiden ennakoivaan hallintaan. Hankkeessa kehitetyn uuden toimintamallin mukainen toiminta on käynnistynyt kaikissa hallintoyksiköissä. Riskienhallinta- ja poikkeamien ilmoitussovelluksen käyttöönotto on kuitenkin viivästynyt ja se tapahtuu vasta vuoden 2017 kuluessa. Työ- ja palvelusturvallisuusauditoinnit aloitettiin vuonna 2015 ja niitä toteutettiin vuonna 2016 kuudessa hallintoyksikössä. Tavoitteena on saada kaikki hallintoyksiköt auditoitua vuoden 2018 loppuun mennessä.

Hallintoyksiköt kokoavat työ- ja palvelusturvallisuuden tilannekuvaan liittyvän neljännesvuosiraportin ja vuosiraportin tapaturmista, läheltä piti -tilanteista (vaaratilanteista) sekä niihin liittyvistä korjaavista toimenpiteistä ja ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä eri tietolähteistä ennen kuin ilmoitussovellus saadaan käyttöön. Tulokset ovat siis suuntaa antavia, eikä hallintoyksiköiden välisistä eroista ja eri ajankohtien välisistä vaihteluista voi tässä vaiheessa tehdä tarkempia johtopäätöksiä.

Puolustusvoimissa pyritään ennalta ehkäisemään ja estämään kaikki vahingot, tapaturmat ja onnettomuudet. Tavoitetilana on nolla tapaturmaa sekä avoin ja aloitteellinen ilmoituskulttuuri. Tavoitetilassa kaikki vahingot ja onnettomuudet ilmoitetaan, parhaat käytännöt jaetaan sekä ennakoivasti ilmoitetaan olosuhteista ja tekijöistä, jotka voivat aiheuttaa vaaraa tai vahinkoa. Vuoden 2016 kuluessa laadittiin useita laadukkaita vaaratilanne- ja onnettomuustutkintanormin mukaisia selvityksiä ja tutkintoja, joiden toimenpidesuosituksia hyödyntämällä voidaan turvallisuutta edelleen parantaa.

Puolustusvoimien sisäisillä varomääräyksillä mahdollistetaan osaltaan suorituskykyisten joukkojen tehokas koulutus ja tuetaan palvelusturvallisuutta. Vuonna 2016 luotiin tai päivitettiin Puolustusvoimien varomääräyksistä 12 (70). Vuonna 2017 varomääräysten suunnitelmallinen päivitystyö ja yhdenmukaistaminen jatkuvat

varomääräystoimikuntien suunnitelmien mukaisesti. Vuoden 2016 alussa julkaistiin myös sisäilma-asioiden laadun hallinta -työturvallisuusnormi.

5.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehittyminen

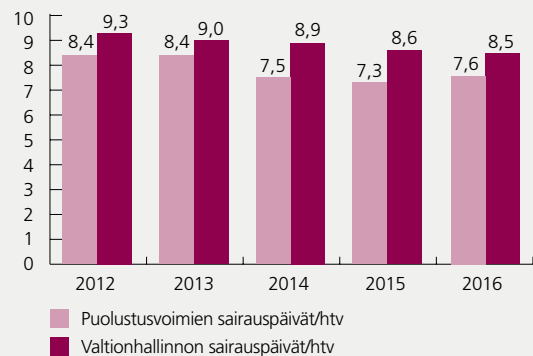
Sairauspoissaolot

Puolustusvoimien sairauspoissaolot ovat ennen vuotta 2012 olleet noin 10 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Vuosina 2012–2016 sairauspoissaolojen määrä/henkilötyövuosi on ollut laskusuuntainen ja vuonna 2016 sairauspoissaolot olivat 7,6 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloissa ei ole mukana tapaturmapoissaoloja. Myöskään lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot (tilapäinen hoitovapaa) eivät ole sairauspoissaololuuvissa mukana. Kuviossa 5.7.1 on sairauspoissaolojen kehitys viimeisen viiden vuoden ajalta.

Puolustusvoimien sairauspoissaolot olivat pitkään korkeammat kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Vuodesta 2012 alkaen Puolustusvoimissa on ollut vähemmän sairauspäiviä kuin valtionhallinnossa keskimäärin.

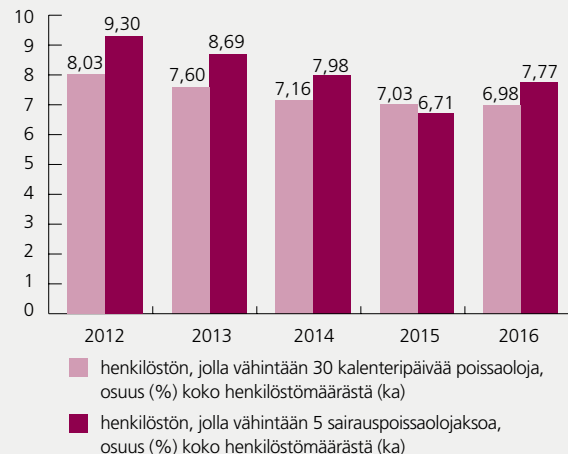
Sairauspoissaolojen vähentynyt määrä vuosina 2012–2016 selittyy useammalla tekijällä. Hallintoyksiköissä on tehty määrätietoista työtä sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Yhteistoiminta työterveyshuollon kanssa on parantunut ja työterveyshuollon toiminnan painopiste on suunnattu ennakkoivaan toimintaan. Myös fyysisen kunnon seuranta ja liikunta-aktiivisuuden tukeminen sekä johtamisen ja esimiestoiminnan kehittäminen varhaisen tuen osalta ovat auttaneet sairauspoissaolojen vähentämisessä. Erityistä huomiota on kiinnitetty pitkäaikaissairaiden kuntoutukseen ja työkokeiluihin. Vuonna 2013 laadittu työkyvyn tukiohjelma on myös antanut hallintoyksiköille välineitä sairauspoissaolojen hallintaan. Sen mukaisesti hallintoyksikön henkilöstöalaa kerää säännöllisesti tiedot niistä henkilöistä, joilla on ollut kuluvan kalenterivuoden aikana vähintään 30 sairauspoissaolopäivää tai 5 sairauspoissaolopaksoa ja raportoi ne säännöllisin väliajoin esimiehille ja työterveyshuollolle. Näiden poissaolojen suhteellinen määrä Puolustusvoimissa on ollut tarkastelujaksolla laskusuuntainen.

Puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairauspäivät/htv



Kuvio 5.7.1 Puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairauspäivien määrä henkilötyövuotta kohden vuosina 2012–2016 (työpäiviä/htv)

Sairauspoissaolojen puuttumisrajat ylittäneet henkilöt (ka)



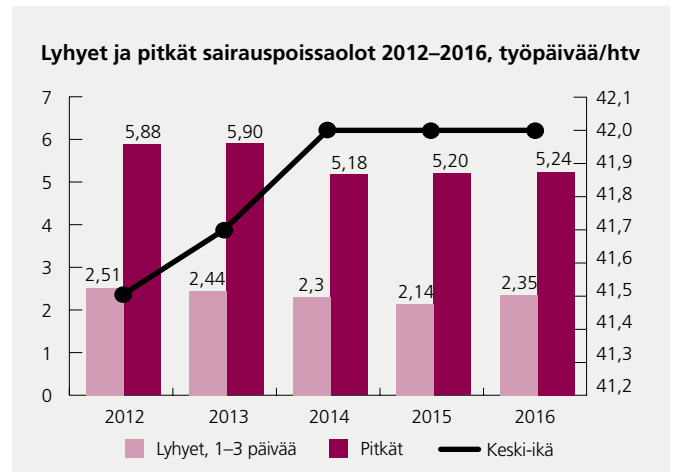
Kuvio 5.7.2 Sairauspoissaolojen puuttumisrajat ylittäneiden henkilöiden määrä 2012–2016

Vuodesta 2012 lähtien tiedot sairauspoissaoloista on raportoitu uudesta tietojärjestelmästä. Järjestelmään liittyvän itsepalveluointimallin mukaisesti työntekijät kirjaavat itse sairauspoissaolon.

Vuonna 2016 sairauspoissaoloista aiheutui Puolustusvoimille 355 henkilötyövuoden menetys ja noin 35 miljoonan euron kustannukset. Kustannusten laskemisessa on käytetty Valtiokonttorin laskentaohjetta, jonka mukaisesti sairauspoissaolopäivän hinta valtiolla on keskimäärin 390 euroa, kun otetaan huomioon myös tuottavuuden menetys. Sairauspäivän hinta riippuu sairauden kestosta ja siitä, palkataanko sairastuneen henkilön tilalle sijainen. Hintaan vaikuttaa myös se, huomioidaanko työvoimakustannusten lisäksi myös tuottavuuden menetykset.

Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2012–2016 on esitetty kuviossa 5.7.3. Kun tarkastellaan lyhyistä ja pitkistä sairauspoissaaloista aiheutuvien sairaustapauksien määrää, voidaan todeta, että lyhyitä, 1–3 työpäivän sairauspoissaalotapauksia oli tarkasteluvuonna 77,2 % kaikista sairauspoissaalotapauksista. Keski-ian noustessa lyhyiden sairauspoissaolojen suhteellinen osuus laskee. Tämä on seurausta iän myötä pitenevistä sairauspoissaalojaksoista, joka johtunee iäkkäämmillä esiintyvien sairaustapausten vaikeammasta asteesta. Toisaalta iän myötä terveysprosentti nousee. Vuonna 2016 terveysprosentti eli ilman sairauspoissaaloja olleiden henkilöiden osuus oli 38 %. Vuonna 2015 vastaava luku oli 40 %.

Normaali sairastavuus kuuluu elämään, mutta osa sairauspoissaaloista johtuu työyhteisöön liittyvistä syistä. Näihin poissaoloihin voidaan työpaikan omin toimenpitein vaikuttaa. Valtiovarainministeriön tekemän selvityksen (Veli-Matti Lehtonen 2010: Miten hallita sairauspoissaaloja) mukaan esimiehen tuki on tärkein työyhteisöön liittyvien sairauspoissaolojen määrää selittävä tekijä. Myös jokaisella työntekijällä on osaltaan vastuu omasta ja työtovereiden hyvinvoinnista.



Kuvio 5.7.3 Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2012–2016 (työpäivää/htv)

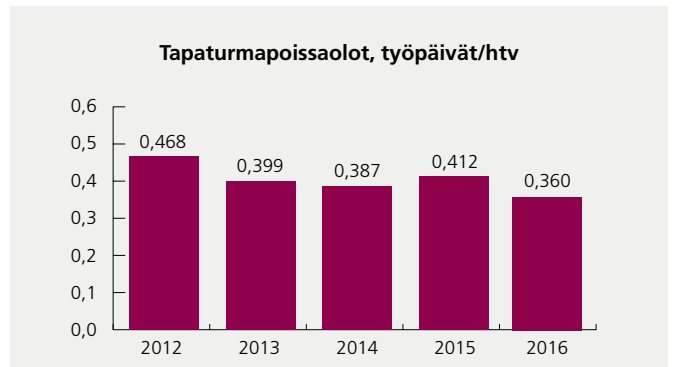
Tapaturmapoissaolot

Vuonna 2016 Puolustusvoimissa sattui palkatulle henkilöstölle 284 tapaturmaa, jotka johtivat vähintään yhden päivän poissaoloon. Tapaturmista noin neljäsosa oli lieviä alle neljän päivän poissaoloon johtaneita ja noin 8 % vakavia yli 45 päivän poissaoloon johtaneita. Keskimäärin Puolustusvoimissa sattuu tapaturmia 2–3 tapausta sataa henkilötyövuotta kohden (tapaturmataajuus). Vuoden 2016 toteuma oli 2,40. Tapaturmien keskimääräinen vakavuus laski ollen 15,1 työpäivää tapaturmatapausta kohden vuonna 2016. Valtiohallinnossa vastaava luku on keskimäärin 12 työpäivää. On huomattava, että tapaturmapoissaolot eivät sisälly sairauspoissaoloja koskeviin taulukoihin.

Tapaturmista johtuvien poissaolojen määrä kääntyi vuonna 2016 laskuun. Poissaolopäiviä oli 4295 eli 0,36 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Valtiohallinnon keskiarvo on 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Jos tapaturmasta aiheutuneen sairauspoissaolopäivän pelkistettynä keskiarvona käytetään 390 euron hintaa (VM 2016), tapaturmista aiheutui näin laskettuna Puolustusvoimille tarkasteluvuonna vajaan 1,7 miljoonan euron kustannukset ja noin 17 menetettyä henkilötyövuotta.

Vuosi	Tapaturma- tapaukset / 100 HTV	Tapaturmapäivät / tapaus	Valtionehallinnon tapaturmapäivät/ tapaus
2016	2,40	15,1 pv	12,0 pv
2015	2,39	17,4 pv	10,3 pv
2014	2,64	14,7 pv	12,5 pv
2013	3,18	12,6 pv	13,2 pv
2012	3,07	15,2 pv	13,8 pv

Taulukko 5.7.4 Tapaturmataajuus ja tapaturmien keskimääräinen vakavuus 2012–2016



Kuvio 5.7.5 Tapaturmasta aiheutuneiden poissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti vuosina 2012–2016

6 Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut

6.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä

Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä muodostuu viidestä eri sopimusosalasta. Henkilöstön palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuden (VAATI-osa) ja henkilökohtaisen suorituksen perusteella (HENKI-osa). Henkilön suoritusarviointi tehdään kehityskeskustelun yhteydessä ja henkilökohtaisen palkanosan suuruus voi olla korkeintaan 37 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Tämän Puolustusvoimien palkkausjärjestelmän piirissä on koko henkilöstö lukuun ottamatta metalli- ja sähköalan työntekijöitä. Palkkausjärjestelmän VAATI- ja HENKI-osista sovitaan virkaehtosopimuksella.

6.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen

Vuonna 2016 Puolustusvoimien varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kustannukset olivat 693,4 miljoonaa euroa. Summa sisältää kertaluonteisina erinä maksetut määräaikaisten sotilaiden vakinaistamisesta aiheutuvia vuoteen 2015 kohdistuvia takautuvia eläkemaksuja 3,6 miljoonaa euroa, puolustusvoimauudistuksen kertaluonteisia palkkamenoja 0,7 miljoonaa euroa, takautuvia eläkemaksujen palautuksia KEVA:lta 0,3 miljoonaa euroa ja palkkojen tasetilioikaisuja 0,7 milj. eurolla, joka vaikutti laskevasti toimintamenojen toteumaan.

Palkkojen ja sivukulujen toteuma alitti suunnitellun tason (3,3 miljoonaa euroa) 0,5 prosenttia. Alitus aiheutui tehtäväkoonpanon suunniteltua (97,7 %) alhaisemmasta täyttöasteen toteumasta (96,1 %). Lukuihin eivät sisälly kertaluonteiset erät. Toimintavuoden aikana palkoista kohdennettiin 3,9 milj. euroa muihin käyttötarkoituksiin.

Merkittävimmät varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitykseen vaikuttaneet tekijät ovat viime vuosina olleet virka- ja työehtosopimusten mukaiset sopimuskorotukset. Lisäksi henkilöstörakenne on kallistunut, sillä ammatillisten tehtävien osuus on viime vuosina vähentynyt ja asiantuntijahenkilöstön suhteellinen osuus kasvanut.

Henkilötyövuoden keskihinta oli tarkasteluvuonna 58 559 euroa, joka on 0,3 % enemmän kuin vuonna 2015 (58 369 euroa). Korottavasti henkilötyövuoden hintaan vaikuttivat vuosina 2015 ja 2016 toteutuneet valtion virka- ja työehtosopimukseen perustuvat sopimuskorotukset (0,62 %). Alentavasti henkilötyövuoden hintaan vaikutti työnantajamaksujen lasku (-0,207 %) ja henkilöstörakenteen muutos (-0,079 %). Pidemmällä aikavälillä henkilötyövuoden hinnan kallistuminen on johtunut virka- ja työehtosopimukseen perustuvista sopimuskorotuksista sekä henkilöstörakenteen kallistumisesta.



Kuvio 6.2.1 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitys 2012–2016

7 Yhteenveto keskeisistä tunnusluvuista

YHTEENVETO PV – KESKEISET TUNNUSLUVUT	2012	2013	2014	2015	2016
Henkilötyövuodet (toimintamenot)	13 845	13 585	13 482	12 012	11 791
Henkilöstömäärä	14 046	13 728	13 513	12 049	11 903
Eläkkeelle lähteneet (lkm)	351	442	507	508	293
Keski-ikä	41,5	41,7	42,0	42,0	42,0
Kuntoindeksi, sotilaat (0–5)	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5
Kenttäkelpoisuusindeksi, sotilaat (0–5)	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6
Palveluksen suorittaneet varusmiehet	21 934	21 904	21 418	21 328	20 671
Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä	384	389	380	420	460
Varusmiesten loppukysely ”armeija-aika”	4,1	4,1	4,2	4,2	4,2
Sairauspoissaolot (työpäivää/htv)	8,4	8,4	7,5	7,3	7,6
Sairauspoissaolojen vuoksi tapahtuva henkilötyövuosimenetyk	465	452	403	352	355
Tapaturmapoissaolot (työpäivää/htv)	0,468	0,399	0,387	0,412	0,360
Työilmapiirikyselyn (TIP) summamuuttujat: Me-henki (1–5)	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
Työmotivaatio (1–5)	3,7	3,7	3,7	3,7	3,8
Johtaminen (1–5)	4,0	4,0	4,0	4,1	4,1
Jaksaminen (1–5)	3,8	3,9	3,8	3,8	3,8
Varsinaiset palkat sivukuluineen (milj. €)	746,4	748,7	768,8	706,7	693,4

PUOLUSTUSVOIMIEN JOHTOSUHTEET 31.12.2016

