



Puolustusvoimat

Henkilöstötilinpäätös 2024



Copyright Pääesikunnan henkilöstöosasto
Kansi Jarno Kovamäki
Valokuvat Puolustusvoimat
Taitto Mainostoimisto SST
ISBN 978-951-25-3500-2
ISBN PDF 978-951-25-3501-9
Painopaikka PunaMusta Oy, Tampere

Sisällysluettelo

	Lukijalle	4
1	Henkilöstön määrä ja rakenne	6
	1.1 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen	6
	1.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen	7
2	Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen	10
	2.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen	10
	2.2 Henkilöstön saatavuus	11
	2.3 Lähtökyselyn tulokset	12
	2.4 Ulkoinen vaihtuvuus	13
3	Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen	14
	3.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen	14
	3.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen	14
	3.3 Varusmieskoulutus	15
	3.4 Reservin koulutus	16
	3.5 Harjoitustoiminta	16
4	Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten toimintakyky	18
	4.1 Toimintakyky	18
	4.2 Fyysinen toimintakyky	18
	4.3 Sosiaalinen ja psyykinen toimintakyky	20
	4.4 Eettinen toimintakyky	21
	4.5 Työyhteisön ja yhdenvertaisuuden kehittyminen	22
	4.6 Työ- ja palvelusturvallisuus	23
	4.7 Sairauspoissaolot	24
	4.8 Tapaturmapoissaolot	27
5	Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut	28
	5.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä	28
	5.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen	28
6	Yhteenveto keskeisistä tunnusluvuista	29
	Puolustusvoimien organisaatio	30

Lukijalle

Vuoden 2024 kuluessa uusi henkilöstöstrategia jalkautui hyvin Puolustusvoimien organisaatioon. Strategiassa linjattujen kehittämistoimenpiteiden ja selvitystehtävien toimeenpano on edennyt suunnitellusti. Loppuvuonna julkaistun valtioneuvoston puolustusselonteon linjaukset tukevat henkilöstöstrategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Puolustusvoimien palkattu henkilöstö ja asevelvolliset yhdistävät osaamisen, materiaalin ja informaation sotilaalliseksi suorituskyyksi. Henkilöstövoimavarojen johtamisella turvataan, että tämä inhimillinen suorituskyy on määrältään, laadultaan ja tahdoltaan riittävä varmistamaan tehtävien toteuttamisen kaikissa valmiustiloissa niin kotimaassa kuin ulkomailla. Puolustusvoimien toimintaa ja suorituskyyä kehitetään henkilöstöjärjestelmän kanto-kyy huomioiden.

Vuotta 2024 sävyttivät Nato-jäsenyyteen liittyvä integraatio sekä toimintaympäristön pysyminen epävakana. Puolustusvoimien henkilöstöä asetettiin lisää Naton rakenteisiin ja muihin kansainvälisiin tehtäviin. Naton komentorakenteen tehtäviä on täytetty etupainoisesti integraation onnistumisen varmistamiseksi. Tehtävissään aloittivat myös kaksi ensimmäistä suomalaista Nato-kenraalia. Naton yhteisen puolustuksen tehtäviin osallistuttiin Romaniassa ja Itämerellä. Henkilöstö on sitoutunut uusiin tehtäviin hienolla tavalla.

Puolustusvoimien henkilöstöä lisättiin vuoden 2021 valtioneuvoston puolustusselonteon ja hallitusohjelman linjausten mukaisesti. Vuoden 2024 lopulla julkaistun valtioneuvoston puolustusselonteon linjausten mukaan henkilöstön määrä kasvaa tasaisesti myös tulevina vuosina. Uusi valmiussopimussotilasmalli sekä sopimussotilasikiintiön vahvistaminen 500 henkilötyövuoteen mahdollistaa entistä joustavamman osallistumisen liittokunnan tehtäviin.



Puolustusvoimien työnantajakuva vahvistettiin vuoden lopulla toimeenpannalla Minkä puolesta teet työtä -kampanjalla. Positiivisella työnantajakuvalle lisätään Puolustusvoimien houkuttelevuutta. Kampanja tuotti selkeän kasvun loppuvuoden työnhakijamääriin. Henkilöstötilanteen kokonaisuudesta voin todeta, että henkilöstön määrän kehitykseen ja kehitysnäkyymiin voidaan olla todella tyytyväisiä.

Puolustusvoimien henkilöstön työssä jaksamiseen on kiinnitetty vahvasti huomiota henkilöstöstrategian mukaisesti. Vuonna 2024 otettiin käyttöön uusi työyhteisökysely SYKE, jonka palautteesta voidaan tunnistaa entistä tarkemmin työyhteisöjen tilanteeseen ja työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä. Hallintoyksiköiden työilmapiirit, arviot johtamisesta sekä työtehtävien mielekkyys ja niihin sitoutuminen olivat erinomaisella tasolla. Työn kuormittavuuden ja työstressin osalta tulokset eivät olleet hälyttäviä. Toiminnan intensiteetistä huolimatta näyttää siltä, että kohdistetut toimenpiteet työaika- ja työkykyjohtamiseen, toimintatapojen kehittämiseen sekä joustavien työaikojen mahdollistamiseen ovat tukeneet työssäjaksamista. Työssäjaksamisen edistämiseksi sekä työn kuormitustekijöiden tunnistamiseksi ajoissa tarvitaan jatkuvaa valppautta esimiehiltä ja myös jokaiselta työntekijältä.

Kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu eivät kuulu työyhteisöihin. SYKE-kyselyyn tuotiin uusi kokonaisuus tällaisten tapausten esille tuomiseksi. Samalla kehitettiin keinoja vastaajien anonymiteetin varmistamiseksi. Toimivan työyhteisön ja yksilön hyvinvoinnin kannalta on olennaista, että epäkohdat tuodaan esille ja ne ratkaistaan ripeästi. Vuoden aikana varmistettiin, että kiusaamisen, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyn ohjeet tavoittavat koko henkilöstön. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edelleen edistämisen toimenpiteenä tarkistettiin hallintoyksiköiden suunnitelmien ajantasaisuus.

Asevelvolliset ovat puolustuksen yksi kivijaloista. Koulutamme varusmiehet laadukkaasti ja hyödynnämme heidän osaamistaan jo palveluksen aikana esimerkiksi valmiustehtävissä. Uudistetussa varusmieskoulutuksessa hyödynnetään uutta tekniikkaa ja toimintamalleja, kuten osaamiskeskustoimintaa, verkko-opetusta, virtuaalisia oppimisympäristöjä ja simulaattoreita. Varusmiehistä kasvaa taitavia ja elämäkokemuksen vahvistamia luotettavia reserviläisiä.

Vuonna 2024 varusmiespalveluksen aloitti 24 373 henkilöä, joista naisia oli 930. Varusmiespalveluksesta kotiutui reserviin 20 655 varusmiestä, joista naisia oli 828. Varusmiesten loppukyselyiden tulokset ovat edelleen hyvällä tasolla. Varusmiesten maanpuolustustahdon mittaustulos nousi ennätyskorkeaksi kuluneen vuoden aikana. Ukrainan sodan vaikutukset ovat osaltaan selkeyttäneet varusmiehille asevelvollisuuden ja varusmiespalveluksen merkitystä sekä tärkeyttä.

Koulutettujen reserviläisten määrä laski hieman verrattuna kahteen edelliseen huippuvuoteen, jolloin siihen kohdennettiin aiempaa enemmän resursseja joukkojen suorituskyvyn parantamiseksi. Reserviläiset ovat vahvasti sitoutu-

neet maanpuolustukseen uskoen omaan kykyynsä suorittaa velvollisuutensa. Viimeisimpien kyselyjen perusteella reserviläisten maanpuolustustahto ja henkilökohtainen motivaatio ovat korkealla tasolla.

Sama vahva maanpuolustustahto näkyy myös vapaaehtoisessa maanpuolustuksessa. Maanpuolustuskoulutusyhdistys (MPK) on kyennyt vastaamaan kysyntään, ja koulutettavien määrä lisääntyi edelleen merkittävästi viime vuoden kuluessa. Tämän pohjalta on hyvä jatkaa vapaaehtoisen maanpuolustuksen kehittämistä puolustushallinnon ja reserviläisjärjestöjen kesken. Puolustusselonteko ja vapaaehtoisen maanpuolustuksen tavoitetilatyö antavat siihen hyvän pohjan.

Haluan kiittää Puolustusvoimien koko henkilöstöä ja kaikkia asevelvollisia Suomen puolesta tehdystä työstä. Tästä on hyvä jatkaa.

*Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö
kenraalimajuri
Rami Saari*

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

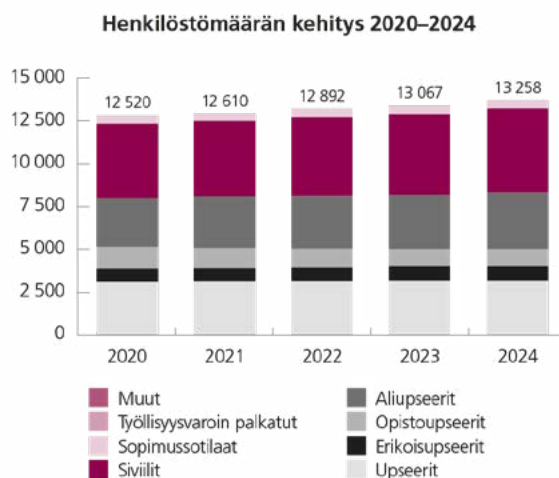
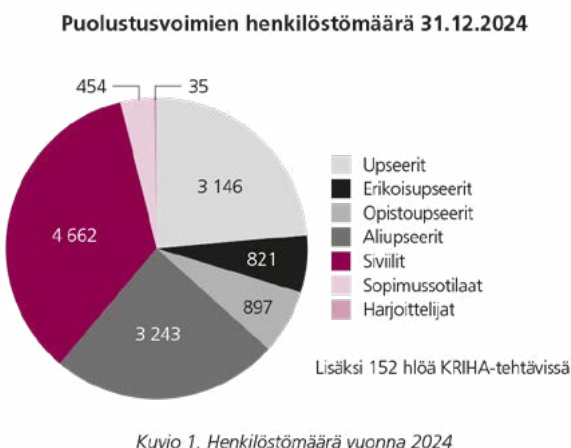
1.1 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen

Henkilöstön määrän mitoituksen ja kehittämisen tärkein perusta on sodan ajan joukkojen kokoonpano ja henkilöstötarve. Palkatun henkilöstön määrässä huomioidaan lisäksi normaaliolojen valmius-, koulutus- ja suunnittelutehtävät sekä niissä tapahtuvat muutokset.

Puolustusvoimien henkilöstömäärä oli vuoden 2024 lopussa 13 258. Raportoitava henkilöstömäärä sisältää palkatun henkilöstön, joka on toiminut kotimaan tehtävissä tai ulkomailla muissa kuin kriisinhallintatehtävissä ja jolle on joulukuun 2024 aikana maksettu palkkaa. Luku sisältää sopimussotilaat ja harjoittelijat. Henkilöstömäärä vaihtelee vuoden aikana avoimiin tehtäviin rekrytoimisen ja virkavapauksien takia. Raportoidun luvun lisäksi 152 henkilöä palveli kriisinhallintatehtävissä joulukuun 2024 aikana.

Henkilöstömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin on kuvattu kuviossa 2.

Kuviossa 3 esitetään Puolustusvoimien eri henkilöstöryhmien henkilötyövuosien määrän kehitys vuosina 2011–2024. Luvuissa ovat mukana toimintamenoista maksettujen henkilöiden henkilötyövuodet. Muista tunnusluvuista poiketen vertailussa tarkastelujakso alkaa vuodesta 2011, jolloin henkilötyövuosien muutoksia on tarkasteltu puolustusvoimauudistuksen toimeenpanon osana.



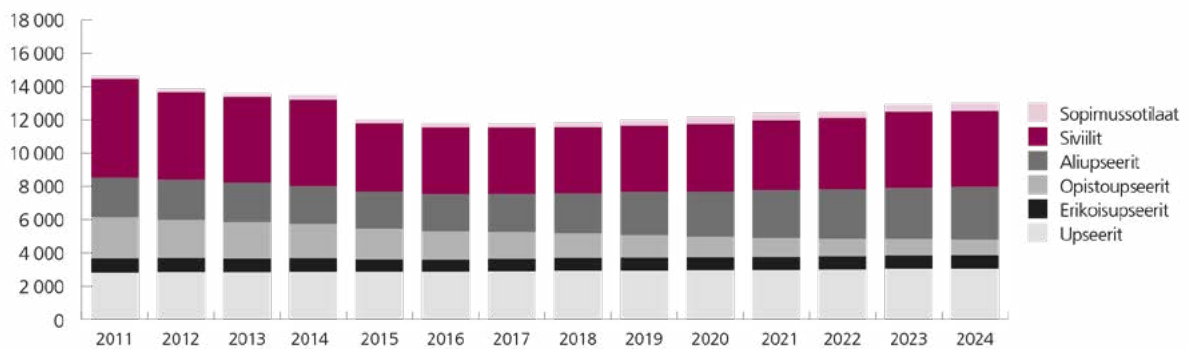
Kuvio 2. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2020–2024

Toimintamenoista maksettuja henkilötyövuosia kertyi tarkasteluvuonna yhteensä 12 995. Nousua edellisvuoteen oli 74 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuosien määrä kasvoi kaikissa muissa henkilöstöryhmissä pois lukien opistoupseerit. Siviilien ja erikoisupseerien henkilötyövuosien nousu johtuu pääasiassa hankkeisiin palkatusta lisähenkilöstöstä, uusista tehtävistä sekä toimintaympäristön muutoksen johdosta myönnetystä lisäresurssista. Suurin osa opistoupseereilta vapautuneista tehtävistä on henkilöstöryhmämuutoksin muutettu aliupseerien tehtäviksi. Upseerien henkilötyövuosikertymän kasvu perustuu valmistuvien kadettikurssien vahvuuksien kasvuun. Kasvuun ovat myös osin vaikuttaneet päätökset, joissa eläköityneiden opistoupseerien tehtäviä on muutettu upseerin tehtäviksi, sekä uudelleen virkaan nimitettyjen upseerien määrä. Sopimussotilaiden määrässä ei saavutettu 500 henkilötyövuoden tavoitetasoa, eikä heitä saatu rekrytoitua täysimääräisesti vuoden päättymiseen mennessä. Henkilötyövuosikertymä mahdollisti kuitenkin riittävän toiminnan tason.

Vuodesta 2023 alkaen ulkopuolisella rahoituksella palkattujen henkilöiden henkilötyövuodet sisältävät toimintamenojen henkilötyövuositoteumaan (8 htv). Siviileiden henkilötyövuodet sisältävät harjoittelijoiden 50 henkilötyövuotta (2023: 42 htv).

Henkilötyövuodet 2011–2024 (toimintamenot)



Kuvio 3. Toimintamenoista maksettujen henkilötyövuosien määrä vuosina 2011–2024 (htv)

Puolustusvoimien kokonaishenkilötyövuosimäärä oli 13 554, josta pääosa – 12 995 henkilötyövuotta (95,9 %) – kohdistui toimintamenoihin. Kansainvälisen sotilaallisen kriisinhallinnan henkilötyövuosikertymä oli 465 (3,4 %) ja muiden (monitoimihävittäjien hankinta, palkkatuettu työ) osuus oli 84 henkilötyövuotta (0,6 %).

1.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen

Henkilöstö sukupuolen mukaan

Puolustusvoimien palveluksessa olevasta henkilöstöstä 81 prosenttia oli miehiä ja 19 prosenttia naisia.

Taulukossa 2 näkyy naisten lukumäärä suurimpien henkilöstöryhmien osalta ja osuus kyseisestä henkilöstöryhmästä viiden viime vuoden aikana.

Naisten lukumäärä ja osuus

Vuosi	Naisten lukumäärä	Prosenttiosuus henkilöstöstä
2024	2 564	19,3
2023	2 504	19,2
2022	2 455	19,0
2021	2 370	18,8
2020	2 344	18,7

Taulukko 1. Naisten osuus henkilöstöstä vuosina 2020–2024

Vuosi	Siviilit	Aliupseerit	Upseerit	Erikoisupseerit	Opistoupseerit	Sopimussotilaat
2024	2 038 (43,7 %)	285 (8,8%)	111 (3,5 %)	30 (3,7 %)	11 (1,2 %)	69 (15,2 %)
2023	2 026 (43,8 %)	261 (8,4%)	98 (3,2 %)	28 (3,4 %)	11 (1,1 %)	64 (15,3 %)
2022	1 978 (43,9 %)	252 (8,3%)	94 (3,1 %)	22 (2,8 %)	11 (1,0 %)	81 (19,1 %)
2021	1 945 (45,3 %)	238 (8,0 %)	84 (2,8 %)	17 (2,2 %)	10 (0,9 %)	64 (16,9 %)
2020	1 922 (45,4 %)	220 (7,9 %)	84 (2,8 %)	17 (2,2 %)	9 (0,7 %)	79 (17,8 %)

Taulukko 2. Naisten lukumäärä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2020–2024

Henkilöstön ikärakenne

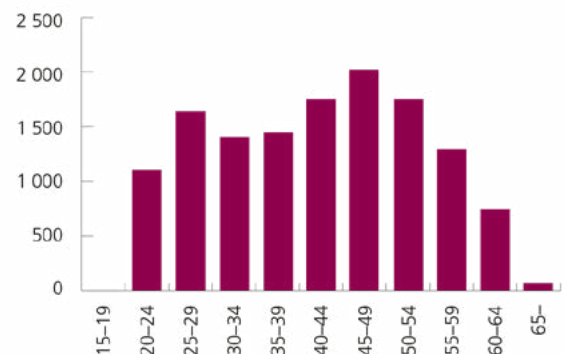
Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli 41,6 vuotta. Suurin yksittäinen ikäryhmä olivat 45–49-vuotiaat, joita oli 2 020 (15,2 %). Vähiten henkilöstöä on nuorimmissa ja vanhimmissa ikäryhmissä. Yli 45-vuotiaita oli henkilöstöstä 5 864 (44,2 %). Eri henkilöstöryhmien ikäjakauma vaihtelee. Siviilien keski-ikä oli 48 vuotta. Kuviossa 4 näkyy koko henkilöstön ikäjakauma.

Kuviossa 5 on esitetty sotilaiden (pl. sopimussotilaat) ikäjakauma. Aliupseerien ikäjakauma painottuu nuorempiin ikäryhmiin. Heidän keski-ikänsä oli 35 vuotta. Koulutusjärjestelmän muutoksen takia opistoupseerien määrä vähennee koko ajan ja heidän keski-ikänsä (50,3 vuotta) nousee. Nuorimpaan ikäryhmään (20–24-vuotiaat) kuuluvat upseerit ovat pääosin määräaikaista nuorempia upseereja. Upseerien keski-ikä vuonna 2023 oli 38,6 vuotta. Erikoisupseereiden keski-ikä oli tarkasteluvuonna 45,2 vuotta.

Sotilaiden ikärakenne poikkeaa siviilien ikärakenteesta sotilaseläkejärjestelmän takia. Poikkeusolojen suorituskykyvaatimukset asettavat sotilastehtävissä palveleville vaatimuksia fyysiseen toimintakykyyn ja ikärakenteeseen. Sotilashenkilöstö aloittaa palveluksen nuorena heti ammattiin valmistumisen jälkeen ja eläköityy eroamisien saavutettuaan. Lisäksi uuden aliupseeriston rekrytointi viime vuosina on nostanut nuorten sotilaiden määrää.

Sotilaiden (pl. sopimussotilaat) keski-ikä oli 39,1 vuotta. Sotilaiden eroamiskä on noin 55 vuotta. Sotilaseläkejärjes-

Palkatun henkilöstön ikäjakauma



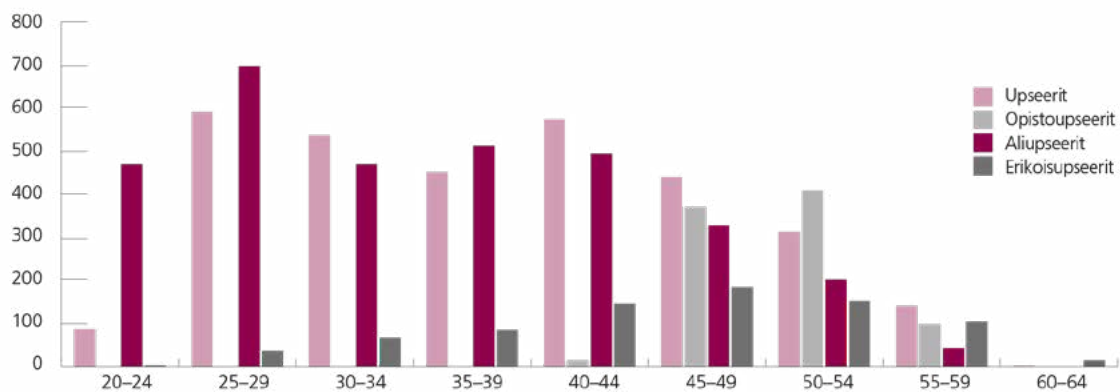
Kuvio 4. Palkatun henkilöstön ikäjakauma

telmällä varmistetaan sodan ajan puolustusjärjestelmän edellyttämä ammatillinen sotilaallinen osaaminen.

Ikärakenne sukupuolen mukaan

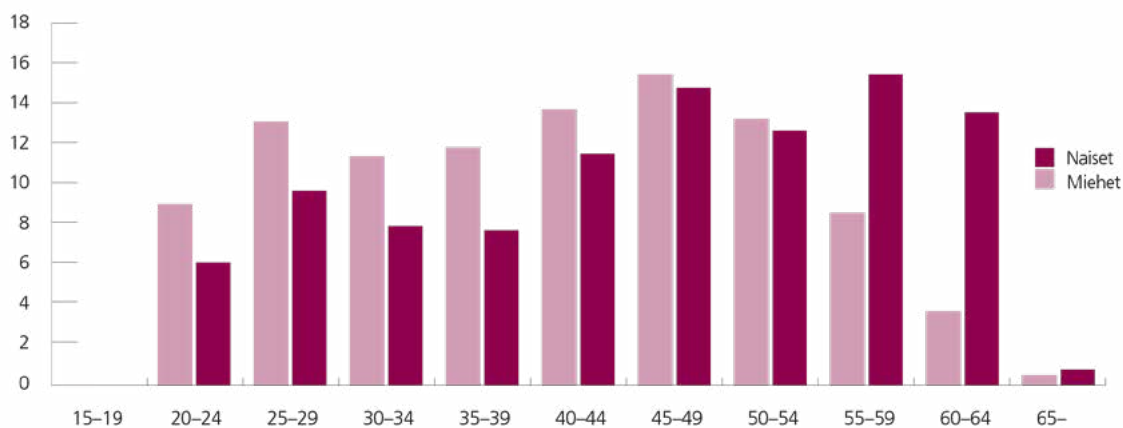
Puolustusvoimien palveluksessa olevien naisten keski-ikä (45,4 vuotta) oli selvästi miesten keski-ikää (40,7 vuotta) korkeampi. Naisista yli 45-vuotiaita oli 1 464 (57,1 %). Miehillä vastaava henkilömäärä oli 4 400 (41,1 %). Kuviossa 6 on naisten ja miesten ikärakenteen jakauma. Naisilla ikärakenne painottuu vanhempiin ikäryhmiin.

Suurimpien sotilasryhmien ikäjakauma



Kuvio 5. Sotilashenkilöstöryhmien määrät eri ikäryhmissä

Naisten ja miesten ikäjakauma (prosenttiosuus ryhmästä)



Kuvio 6. Ikärakenne sukupuolen mukaan (prosenttiosuus)

2 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

2.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen

Puolustusvoimien työnantajakuva vahvistui edelleen eri kohderyhmissä.

Vuonna 2024 lanseerattiin uudistettu työnantajakuva-kampanja ”Minkä hyväksi teet työtä” -kampanjailmeellä. Kampanjan tavoitteena oli vahvistaa Puolustusvoimien tunnettuutta, herättää kiinnostusta Puolustusvoimiin työnantajana sekä ohjata kävijöitä verkkosivuille lisätiedon äärelle. Kampanjan viesteissä huomioitiin tämän hetken yhteiskunnallinen tilanne. Uuden kampanjailmeen lanseerausvaiheessa loka-joulukuussa 2024 kampanja kohdennettiin laajalle kohderyhmälle: työikäisiin suomalaisiin. Kampanjan jatkovuosina kohderyhmää tarkennetaan vuosittain määriteltujen painopistealueiden mukaisesti.

Touko-heinäkuussa 2024 kampanjoitiin edellisten vuosien kampanjailmeellä ”Koska meillä on”. Kampanjan tavoitteena oli vahvistaa Puolustusvoimien tunnettuutta sekä herättää kiinnostusta Puolustusvoimiin työnantajana. Kampanja näkyi Googlen verkostoissa sekä sosiaalisessa mediassa, ja sen kohderyhmänä olivat 18–54-vuotiaat tutkinnon suorittaneet naiset ja miehet koko Suomessa sekä IT-osaajat. Henkilöstöryhmistä keskityttiin etenkin erikoisupseerien tehtävien esille tuomiseen. Kampanjoiden lisäksi käytössä oli vuoden 2024 ajan hakusanamainonta sekä korostettu näkyvyys rekrytointisivustoilla ja verkostoissa.

Uuden kampanjailmeen lanseeraus oli onnistunut ja tavoitteet saavutettiin kustannustehokkaasti. Medioina olivat muun muassa ulkomainonta, Helsingin Sanomien painettu ja verkkolehti, radiomainonta, Googlen ja sosiaalisen median kanavat. Esimerkiksi Googlen ja sosiaalisen median kanavissa mainoksia näytettiin yli 20,6 miljoonaa kertaa ja niitä näki lähes 3,4 miljoonaa käyttäjää. Kampanjan

kokonaistavoittavuus oli kaiken kaikkiaan 7,45 miljoonaa henkeä. Kampanja toi myös lisää kävijöitä pvrekry.fi-kampanjasivustolle sekä Puolustusvoimien sosiaalisen median kanaviin. Pvreky.fi-sivustolla vierailtiin kampanjan aikana yli 202 000 kertaa, ja sivustolla vietettiin keskimäärin 53 sekuntia käyntiä kohden.

Puolustusvoimien rekrytoinnin hallinnoimilla Facebook- ja LinkedIn-sivuilla julkaistiin vuonna 2024 viikoittain keskimäärin 4–5 päivitystä tai artikkelia. Päivityksissä tuotiin esille siviilien, erikoisupseereiden ja aliupseereiden avoimia tehtäviä, rekrytoinnin ajankohtaisia aiheita ja tapahtumia sekä tietoa Puolustusvoimista työnantajana. Päivityksissä kiinnitettiin erityisesti huomiota kohderyhmälle räätälöityihin kohdistuksiin maksullisessa mainonnassa. Onnistuneen kampanjoinnin, mainonnan ja päivitysten tuloksena LinkedIn-sivun seuraajamäärä kasvoi vuodessa yli 20 000 seuraajalla saavuttaen yli 73 000 seuraajan määrän. Puolustusvoimien rekrytoinnin Facebook-sivulla oli seuraajia vuoden 2024 lopulla puolestaan lähes 14 000, ja vuodessa määrä kasvoi noin tuhannella seuraajalla.

Työnantajakuvatyö edellyttää runsaasti kuva- ja videomateriaalia, ja tätä työtä edellisvuodesta jatkettiin. Kampanjaan ja muuhun työnantajakuvatyöhön tarvittavia kuvauksia ja haastatteluita toteutettiin useassa hallintoyksikössä ympäri Suomen.

Kampanjan verkkosivusto pvrekry.fi uudistettiin uuden kampanjailmeen mukaiseksi. Sivuston sisältö muokattiin kokonaisuudessaan uudelleen, ja sivustolle lisättiin uusia artikkeleita, uratarinoita, kuvia ja videoita. Lisäksi toteutettiin kohderyhmäkohtaista rekrytointimarkkinointia.

Vuonna 2024 uudistettiin myös esitemateriaalia ja mesuilme. Aliupseeri-, erikoisupseeri- ja siviiliesitteet uudistettiin kokonaisuudessaan ilmeen ja sisällön osalta. Lisäksi toteutettiin uusi esite erityisesti opiskelijoille. Esitteitä painatettiin

	2020	2021	2022	2023	2024
Avoimet tehtävät	350	290	362	334	401
Hakemukset	n. 8 050	n. 5 830	n. 6 305	n. 6 628	14 714
Hakijamäärä/tehtävä (ka.)	23,0	20,1	17,4	19,8	36,7

Taulukko 3. Hakemukset Valtiolle.fi-rekrytointijärjestelmässä

	2020	2021	2022	2023	2024
Sotatieteiden kandidaatin tutkintoon hakenneet (lkm.)	638	699	590	662	683
Valintakokeissa sotatieteiden kandidaatin tutkintoon hyväksytyt (lkm.)	185	177	195	190	195
Hyväksymisprosentti	29	25	33	29	29

Taulukko 4. Maanpuolustuskorkeakouluun upseerin koulutusohjelmaan hakenneet

yli 185 000, ja ne jaettiin syksyn aikana hallintoyksiköihin. Puolustusvoimille koostettiin messukonsepti ja yhtenäinen messu- ja tapahtumailme. Messukonsepti jalkautettiin hallintoyksiköihin ja otettiin välittömästi käyttöön.

Yksi tärkeä kohderyhmä Puolustusvoimille työnantajakuvatyössä on varusmiehet. Tähän tartuttiin myös vuonna 2024. Varusmiehille koostettiin uusi opetuspaketti pidettäväksi luennoilla ennen heidän kotiutumistaan. Opetuspaketissa tuodaan esille muun muassa Puolustusvoimien eri yksiköt ja joukko-osastot, henkilöstöryhmät sekä palvelusuhteen edut. Lisäksi laadittiin luennoitsijoille ohjeet luennon pitämiseen varusmiehille. Opetuspaketti laajennetaan videomuotoiseksi vuoden 2025 alkupuolella.

Edellisten toimenpiteiden lisäksi Puolustusvoimat osallistui kymmenille opiskelija- ja rekrytointimessuille ympäri Suomen. Lisäksi opiskelijoille ja työnhakijoille pidettiin virtuaalisia esittelyitä sekä vierailtiin oppilaitoksissa kertomassa Puolustusvoimista työnantajana.

Työnantajakuvan kehittymistä ja Puolustusvoimien kilpailukykyä työnantajana on seurattu muun muassa erilaisten opiskelija- ja ammatilaitutkimusten avulla. Keväällä toteutetussa Suomen ihanteellisimmat työnantajat 2024 -opiskelijatutkimuksessa Puolustusvoimat oli IT-alalla 6:nneksi suosituin työnantaja (2023: sija 7) ja tekniikan alalla 4:nneksi suosituin työnantaja (2023: sija 8). Kokonaisuudessaan Puolustusvoimat menestyi opiskelijatutkimuksessa erinomaisesti. Puolustusvoimat paransi sijoitustaan kaikilla kuudella tutkittualla toimialalla (kaupallinen, tekniikka, IT, luonnontieteet, humanistinen, terveys).

Suomen ihanteellisimmat työnantajat 2024 -ammattilais-tutkimuksessa syksyllä Puolustusvoimat oli IT-alalla sijalla 3 (2023: sija 8) ja tekniikan alalla sijalla 3 (2023: sija 3). Mo-

lemmilla aloilla Puolustusvoimat oli julkisen sektorin paras. Lisäksi Puolustusvoimat paransi sijoitustaan erityisesti kaupallisella alalla edellisen vuoden myönteisen kehityksen ta-paan (2022: sija 26; 2023: sija 16; 2024: sija 11).

Tutkimuksista saadun palautteen perusteella työssä olevat ammatillaiset arvostavat kilpailukykyistä peruspalkkaa, joustavia työolosuhteita, monipuolisia työtehtäviä ja työsuhteen varmuutta. Opiskelijoille edellä mainittujen lisäksi tärkeä työpaikan valintakriteeri on ystävällinen työilmapiiri ja selkeä urapolku. Molemmissa kohderyhmissä edellisestä vuodesta työsuhteen varmuus on houkuttelevuuden ajurina noussut merkittävästi. Naisilla korostuvat enemmän työsuhteeseen ja työn tekemiseen liittyvät tekijät ja miehillä taas palkkaan ja ansiotasoon liittyvät tekijät. Lähes puolet opiskelijoista haluaisi työskennellä etänä 2–3 päivää viikossa, kun taas ammatilaisista 40 prosenttia haluaisi työskennellä etätöissä. Työnantajakuvakampanjoinnissa on tuotu esiin niitä ammatilaisille ja opiskelijoille tärkeitä teemoja, jotka ovat Puolustusvoimien työyhteisökyselyn mukaan oman henkilöstön mielestä työpaikan vahvuuksia.

2.2 Henkilöstön saatavuus

Henkilöstösuunnittelun keskeisimmät työkalut ovat Valtiolle.fi-järjestelmän sisäinen liikkuvuus sekä keskitetyt tehtävä- ja seuraajasuunnitelmat. Keskitetyissä tehtävä- ja seuraajasuunnitelmissa mukana olevien tehtävien määrä kasvoi edelleen.

Sisäisen liikkuvuuden käyttö tehtävien täyttämässä kasvoi edellisvuodesta. Vuonna 2024 sisäisessä liikkuvuudessa ilmoitettiin haettavaksi 1 306 tehtävää. Kasvua edelliseen vuoteen oli 208 tehtävää.

Vuosi 2024 oli poikkeuksellinen ulkoisten rekrytointien suuren määrän osalta. Vuonna 2024 ulkoisia rekrytointia oli 401. Hakemuksia Puolustusvoimien tehtäviin tuli yhteensä 14 714, joka on peräti 8 086 enemmän kuin edellisellä vuonna. Keskimääräinen hakijamäärä rekrytoinneissa oli 36,7 henkilöä per tehtävä. Hakijamäärä julkisessa haussa oleviin virkoihin lähti kasvuun erityisesti kesän jälkeen, kun uutisoitiin muiden virastojen vähennystarpeista ja Puolustusvoimille tulevista uusista tehtävistä sekä julkaistiin uusi työnantajakuvakampanja. Myös suurten ikäluokkien eläköityminen näkyy avoimien tehtävien määrän kasvuna. Valtionhallinnosta ja erityisesti turvallisuustoimijoilta eläköityy tulevana vuosina noin 30 prosenttia nykyisestä henkilöstöstä.

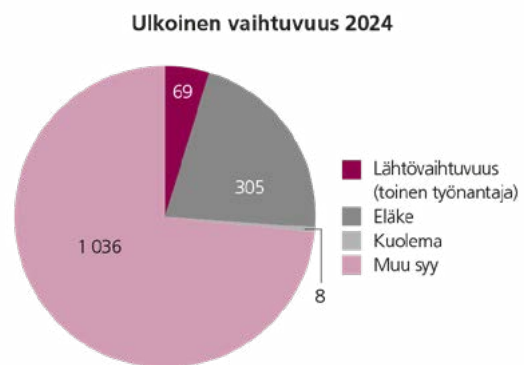
Taulukosta 3 käyvät ilmi Valtiolla.fi-järjestelmän avoimet tehtävät (ulkoinen rekrytointi: siviilien, aliupseerien ja erikoisupseerien tehtävät) ja niihin hakeutuminen. Luvut ovat suuntaa antavia.

Sotatieteiden kandidaatin tutkintoon hakijoita oli yhteensä 683. Lukumäärä on säilynyt viime vuosina keskimäärin samansuuruisena. Puolustusvoimien joukko-osastoissa tehtävällä rekrytointityöllä on edelleen suurin merkitys rekrytoinnissa.

Erikoisupseereita rekrytoitiin aikaisempien vuosien tapaan. Hakijoiden määrässä on tapahtunut positiivista kehitystä. Pääasiallinen rekrytointikanava oli Valtiolla.fi-sovellus. Sosiaalisen median käyttö on vakiinnuttanut paikkansa erikoisupseerien rekrytoinnissa. Sotilaslääkäreiden rekrytoinnissa on ollut haasteita hakijamäärän osalta. Osaan rekrytoinnissa olevista tehtävistä on jouduttu hakemaan useamman kerran. Vuoden 2024 aikana on osallistuttu rekrytointimessuille sekä oppilaitosten rekrytointitapahtumiin. Vuoden 2024 aikana erikoisupseerien tehtäväkoonpanon mukainen tehtävien kokonaismäärä on jonkin verran kasvanut.

Aliupseerien rekrytoinnilla korvattiin opistoupseeripoistumaa ja täytettiin saatuja uusia tehtäviä. Vuoden 2024 aikana tehtäväkoonpanosta väheni 56 opistoupseerin tehtävää. Pääosa opistoupseerien tehtävistä siirrettiin aliupseereille. Aliupseertehtävien määrä kasvoi myös valtioneuvoston puolustuseläkelaitoksen tehtäväkohdennusten myötä. Määräaikaisten aliupseerien virassa palvelevia siirrettiin aliupseerin virkaan tehtäväkoonpanon sallimissa puitteissa.

Opistoupseerien poistuma vuonna 2024 oli 110 henki-



Kuvio 7. Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2024

lää. Opistoupseerien keskimääräinen vuosittainen poistuma vuosina 2021–2023 on pysynyt sadan henkilön tuntumassa. Opistoupseerien tehtävien siirtyminen muille henkilöstöryhmille on toteutunut suunnitelman mukaisesti.

2.3 Lähtökyselyn tulokset

Kun henkilö lähtee Puolustusvoimien palveluksesta, hänet haastatellaan ja hänelle tarjotaan mahdollisuutta lähtökyselyn täyttämiseen. Lähtökysely on anonyymi kysely ja Puolustusvoimat sekä puolustushaarat voivat hyödyntää lähtökyselyiden valtakunnallisia tuloksia. Lähtöhaastatteluiden avulla työyksiköt saavat suoraa palautetta lähtijöiltä.

Irtisanoutuneita (n = 68) oli kaikista ikäluokista kohtuullisen tasaisesti, mutta eniten heitä oli ikäluokissa 25–34 ja 35–44. Irtisanoutuneista yli puolet oli siviilejä. Lähdön syyksi suurin osa (60 % vastaajista) kertoi siirtymisen toisen työnantajan palvelukseen.

Lähtökyselyssä on luettelo mahdollisista syistä, jotka ovat voineet olla vaikuttamassa irtisanoutumiseen. Painavimmaksi syyksi viime vuosina on noussut itse työhön liittyvät seikat, kuten haastavamman työn hakeminen ja uramahdollisuuskien puute. Myös työyhteisön ongelmat, henkilöstöasioiden hoitotapa ja liiallinen työmäärä ja jatkuva kiire sekä parempi palkka muualla nousivat esille irtisanoutumisen taustatekijöinä. Kaikkein vähiten vaikuttaneita syitä lähdön taustalla olivat sukupuoli häirintä, toimeentulemattomuus lähimpien työkalvereiden kanssa tai puolison työ.

Kaikista lähtökyselyyn vastanneista (n = 332) neljä viidestä (81 %) suosittelisi ystävilleen Puolustusvoimia työpaikkana, ja vain harva (7 %) ei suosittelisi. Irtisanoutuneista 60 prosenttia suosittelisi ja 16 prosenttia ei suosittelisi. Suositteluisa nousivat esille ennen kaikkea monipuoliset ja haasteelliset työtehtävät, Puolustusvoimien vakaus ja varmuus työnantajana sekä työn kokeminen merkitykselliseksi. Lähteneiden syyt olla suosittelematta Puolustusvoimia työnantajan liittyivät epätasa-arvoisuuden kokemuksiin sekä kokemuksiin työn ja perheen ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon liittyvistä ongelmista.

Kysely uusitaan vuoden 2025 aikana vastaamaan paremmin Puolustusvoimien nykytilaa ja tietotarpeita.

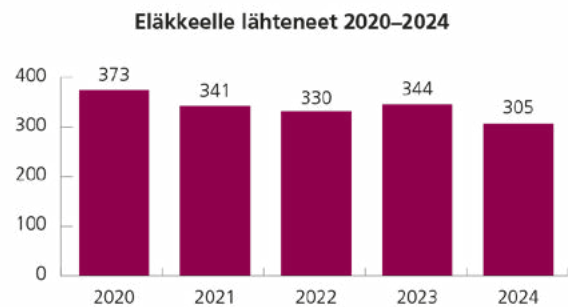
2.4 Ulkoinen vaihtuvuus

Ulkaisen vaihtuvuuden kokonaismäärä oli tarkasteluvuonna 1 418 henkilöä.

Ulkoinen vaihtuvuus sisältää lähtövaihtuvuuden toisen työnantajan palvelukseen, eläköitymisen, kuolleiden määrän sekä muut syyt. Muihin syihin sisältyvät muun muassa määräaikaistuuksien päättymisen ja irtisanomiset. Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2024 oli 10,7 prosenttia (2023: 11,9 %). Kuviossa 7 on tarkasteluvuoden ulkoinen vaihtuvuus syittäin.

Vuoden 2024 ulkoisessa vaihtuvuudessa merkittävimmän osuuden muodostivat muut syyt, joista suurin osa liittyi määräaikaistuuksien päättymiseen. Sopimusotilaiden, työllisyysvaroin palkattujen ja harjoittelijoiden määräaikaistuuksia päättyi 464. Siviilien osalta määräaikaistuuksia päättyi 317.

Kuviossa 8 on eläkkeelle lähteneiden lukumäärät viiden



Kuvio 8. Eläköityminen vuosina 2020–2024 (lkm.)

vuoden aikana. Eläkkeelle jäi vuonna 2024 yhteensä 305 henkilöä.

Vuonna 2024 opistoupseereita lähti eniten eläkkeelle suhteessa henkilöstöryhmän kokoon. Aliupseereita jäi puolestaan vähiten eläkkeelle. Eläkkeelle lähteneiden määrät ja osuudet henkilöstöryhmästä on esitetty taulukossa 5.

Sotilashenkilöstön eläkkeelle siirtyminen tapahtuu lähitulevaisuudessa aikaisempaa myöhemmin johtuen vuonna 2016 tehdyistä eläkeratkaisuista, joita ovat portaittain eläkeiän nouseminen ja pakollisen eroamisajan nouseminen. Myöhentynyt eläkkeelle siirtyminen vähentää johtajareservin ja hidastaa jonkin verran sotilaiden tehtäväkiertoa. Eläkeiän nousu on siirtymävaiheen jälkeen kaksi vuotta kuten muuallakin yhteiskunnassa.

Sekä sotilas- että siviilihenkilöstön eläköitymisikä on noussut asteittain. Sotilaiden keskimääräinen ikä eläkkeen alkaessa vuonna 2003 oli 50,4 vuotta ja 54,9 vuotta vuonna 2024. Siviilihenkilöstön keskimääräinen ikä eläkkeen alkaessa vuonna 2003 oli 57,8 vuotta ja 63,6 vuotta vuonna 2024.

Vuosi	Upseerit	Erikoisupseerit	Opistoupseerit	Aliupseerit	Siviilit
2024	62 (2,0 %)	25 (3,0 %)	57 (6,4 %)	24 (0,7 %)	137 (2,9%)
2023	69 (2,3 %)	25 (3,1 %)	78 (8,0 %)	37 (1,2 %)	135 (2,9 %)
2022	56 (1,8 %)	29 (3,7 %)	50 (4,7 %)	31 (1,0 %)	164 (3,6 %)
2021	84 (2,8 %)	24 (3,1 %)	100 (8,7 %)	23 (0,8 %)	110 (2,6 %)
2020	92 (3,1 %)	32 (4,2 %)	104 (8,3 %)	26 (0,9 %)	119 (2,8 %)

Taulukko 5. Eläkkeelle lähteneiden määrä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2020–2024

3 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen

3.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä vastataan toimintaympäristön ja organisaation muutokseen. Henkilöstön ammattitaito rakentuu työssä oppimalla, esimiehiltä, vertaisilta ja alaisilta oppimalla sekä kouluttautumalla. Osaamisen kehittämiseen liittyy myös palvelus kansainvälisissä ja kriisinhallintatehtävissä sekä viranomaisyhteistyö.

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

Kansainvälisen koulutuksen kysyntä ja tarve ovat lisääntyneet liittokunnan jäsenyyden myötä. Osaamisen lisäämisessä pyritään hyödyntämään sekä kansallista että kansainvälistä koulutustarjontaa.

poikkeusolojen tehtävissä. Palkatun henkilöstön osaamisen perusta luodaan korkeatasoisella opetuksella ja laadukkaalla koulutuksella. Täydennyskoulutuksella vastataan osaamistarpeisiin, jotka syntyvät toiminta- ja työympäristön muutoksista tai siirryttäessä uuteen tehtävään.

Kansainvälisellä koulutuksella täydennetään kansallista koulutusjärjestelmää niillä osa-alueilla, joissa opetusta ei ole saatavilla tai sitä ei ole tarkoituksenmukaista järjestää kotimaassa. Kansainvälinen koulutusyhteistyö lisää yhteistoimintakykyä liittolaisten kanssa, ja sen merkitys on kasvanut liittokunnan jäsenyyden myötä.

Palkatun henkilöstön koulutustapahtumat toteutettiin vuonna 2024 suunnitelman mukaisesti ja koulutustavoitteet saavutettiin. Turvallisuusympäristön muutoksista ja liittokunnan jäsenyydestä johtuen kansainvälistä koulutustarjontaa hyödynnettiin merkittävästi aiempaa laajemmin. Eri toimialat jatkavat edelleen uusien osaamistarpeiden tunnistamista ja kansallisten osaamiskeskusten toiminta kehittyi osana koulutuksen kokonaisuutta.

3.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön koulutuksen tavoitteena on varmistaa henkilöstön osaaminen normaali- ja

Peruskoulutus ja jatkokoulutus

Upseerin perustutkinnot suoritetaan kahdessa vaiheessa siten, että kandidaatin ja maisterin tutkintojen välissä on työssä harjaantumisen vaihe (5 vuotta).

Tunnusluku	2020	2021	2022	2023	2024
Valmistuneet sotatieteiden kandidaatit	150 ml. RVL 24	152 ml. RVL 25	164 ml. RVL 29	163 ml. RVL 29	164 ml. RVL 27
Valmistuneet sotatieteiden maisterit	136* ml. RVL 12	1 ml. RVL 1	127 ml. RVL 13	125 ml. RVL 15	131 ml. RVL 12
Valmistuneet yleisesikuntaupseerit	1 ml. RVL 1	79 ml. RVL 7	0 ml. RVL 0	76 ml. RVL 6	3 ml. RVL 3
Valmistuneet esipuseerit	93 ml. RVL 0	88 ml. RVL 5	55 RVL 0	75 ml. RVL 6	73 ml. RVL 11

Taulukko 6. Perus- ja jatkotutkinnon sekä täydennyskoulutuksena toteutettavan esipuseerikurssin suoritusmäärät

*ML. 1–5 viranomaisyhteistyön koulutusohjelmasta valmistunutta siviiliä

Taulukossa 6 on esitetty valmistuneiden upseerien määrät sekä esiupseerikursilta valmistuneet. Taulukossa on eritelty Rajavartiolaitokseen (RVL) valmistuneet upseerit.

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

Upseerien koulutusta kehitettiin vuoden 2024 aikana. Uusimuotoinen upseerikoulutus aloitetaan vuoden 2025 alusta. Uudistuksen yhteydessä yleisesikuntaupseerin tutkinnosta luovuttiin ja yleisesikuntaupseerikurssi siirtyi täydennyskoulutukseksi. Samalla kaikkien tutkintojen opetuksen sisältöä tarkastettiin ja opetukseen sisällytettiin sotilaallisen liittoutumisen ja turvallisuusympäristön muutoksen aiheuttamia uusia osaamistarpeita. Kieliosaamista ja kielitestausmahdollisuuksia kehitettiin.

Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutusjärjestelmän kehittäminen puolustushaaroissa, aselajeissa ja eri toimialoilla on käynnissä. Erityisesti aliupseeriston osaamisen kehittämiseen liittyen koulutuksen suunnittelussa, järjestämisessä ja resursoinnissa on tunnistettu haasteita, joihin on vastattu vuoden 2023 aikana laaditulla ohjeistuksella. Vuonna 2024 aliupseerien koulutusjärjestelmää kehitettiin kokonaisuutena kaikilla tasoilla, mutta koulutusjärjestelmän vakiintuminen edellyttää työtapojen, resurssien ja suunnittelun kehittämistä puolustushaara- ja joukko-osastotasolla.

Liittokunnan jäsenyyden myötä havaitut uudet osaamistarpeet kartoitetaan ja pyritään sisällyttämään koulutukseen kaikilla toimialoilla ja puolustushaaroissa. Uudistettu, kaikkia henkilöstöryhmiä koskeva kansallisten osaamiskeskusten ohjaus ja toiminta on tässä tärkeässä roolissa.

3.3 Varusmieskoulutus

Varusmieskoulutus toteutettiin 2024 pääsääntöisesti suunnitelman mukaisesti. Paikallisesti adenovirusepidemia kuitenkin

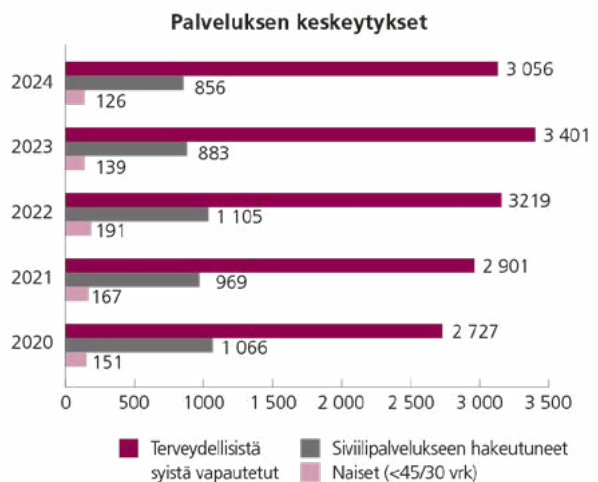
kin vaikutti koulutuksen toteuttamiseen, erityisesti kevään aikana.

Varusmiespalveluksen aloitti toimintavuonna 24 373 henkilöä (24 908 ml. RVL), joista naisia oli 930 (940 ml. RVL). Varusmiespalveluksesta kotiutui reserviin koulutettuna 20 655 varusmiestä (21 158 ml. RVL), joista naisia oli 828 (839 ml. RVL).

Vuonna 2024 varusmiespalveluksen suoritti noin 84,4 prosenttia palveluksen aloittaneista. Varusmieskoulutus



Kuvio 9. Palveluksen suorittaneet varusmiehet vuosina 2020–2024



Kuvio 10. Palveluksen keskeyttäneet vuosina 2020–2024

keskeytyi vuonna 2024 noin 15,6 prosentilta palveluksen aloittaneista, mikä on vähemmän kuin kertaakaan vuoden 2018 jälkeen.

Varusmiesten pitkien palvelusaikojen osuus pieneni kahden prosenttiyksikön verran verrattuna vuoteen 2023. Syyinä laskuun on ollut suurempi palveluksen aloittaneiden määrä, minkä myötä 165 päivää palvelleiden osuus on ollut suurempi. 347 päivää palvelevien osuus oli 48 prosenttia kaikista palvelustehtävistä. Varusmiesjohtajat sekä miehistön vaativimpiin erityistehtäviin määrätty (mm. valmiusyksiköt, sotilaskuljettajat, panssarijoukkojen tehtäviä sekä Ilma- ja Merivoimien erikoistehtäviä) palvelevat 347 päivää. 165 päivää palvelleiden osuus oli 38 prosenttia ja 255 päivää palvelleiden 14 prosenttia varusmiehistä.

Vapaaehtoisten asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä laski hieman edellisvuodesta. Vapaaehtoisten naisten määrään ovat mahdollisesti vaikuttaneet palvelukseen hakeutumisaikataulun muutokset. Puolustusvoimissa vuonna 2024 sekä aloittaneiden (930) että kotiutuneiden (828) naisten määrä on hieman pienempi kuin edellisenä vuonna.

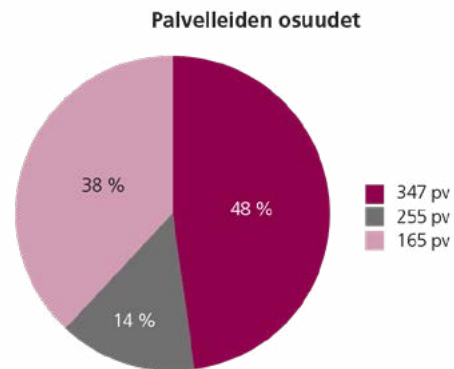
Varusmiesten loppukyselyllä hankitaan tietoa kotiutuvan saapumiserän käsityksistä varusmieskoulutuksen toimeenpanosta. Loppukyselyn tuloksia vertaamalla seurataan koulutuskulttuurin kehittymistä ja koulutusjärjestelyjen mielekkyyttä sekä tehokkuutta. Varusmieskoulutuksessa otettiin 1.1.2024 käyttöön uudet palautekyselyiden kysymyssarjat. Kaikkien uusien summamuuttujien arvot eivät ole suoraan vertailukelpoisia aiempiin vuosiin, mutta yleisesti ottaen loppukyselyiden tulokset olivat edelleen korkealla tasolla ja pitkällä aikavälillä nousussa.

3.4 Reservin koulutus

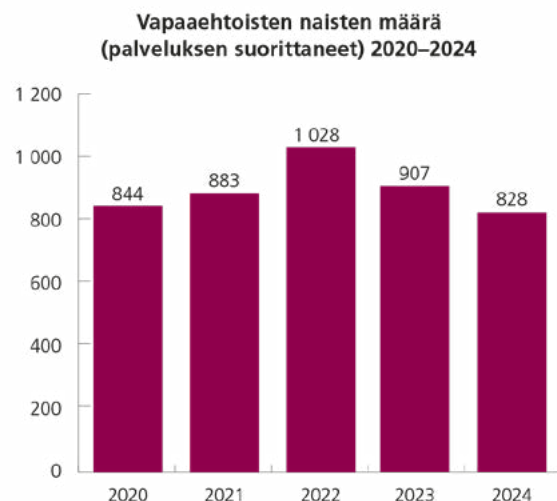
Puolustusvoimat hyödynsi aktiivisesti reservin eri koulutusmuotoja. Joukkojen suorituskykyä kehitettiin suunnitelmien mukaisesti, ja koulutukselle asetetut laadulliset tavoitteet saavutettiin.

Puolustusvoimien reservin koulutuksen määrälliset tavoitteet saavutettiin kertausharjoitusten osalta 84,1-prosenttisesti ja Puolustusvoimien vapaaehtoisten harjoitusten osalta 82,5-prosenttisesti. Reservin kertausharjoituksissa koulutettiin 21 302 reserviläistä (tavoite 25 330) yhteensä 146 478 koulutuspäivänä. Kertausharjoituksissa koulutettujen kokonaismäärä oli 23 986. Poistuma kertausharjoituksissa nousi edellistä vuodesta 1,7 prosenttiyksikköä ollen 19,7 prosenttia.

Puolustusvoimien vapaaehtoisissa harjoituksissa (PVVEH) koulutettiin 8 246 reserviläistä (tavoite 10 000) yhteensä 27 742 koulutuspäivänä. PVVEH:ssa koulutettujen reservi-



Kuvio 11. Palvelleiden osuudet palvelusaioittain vuonna 2024



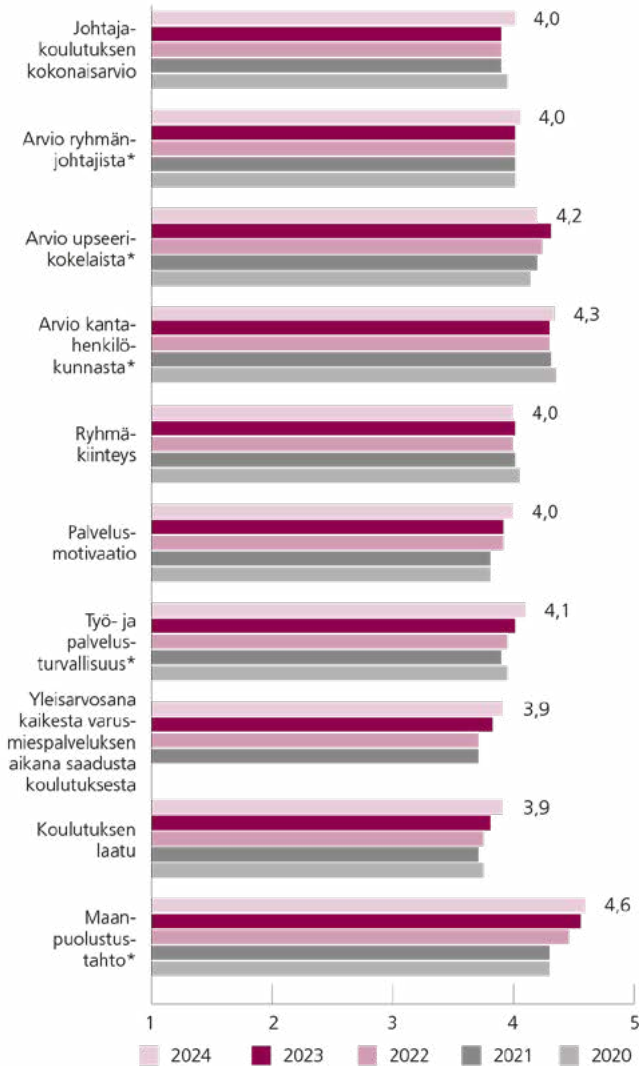
Kuvio 12. Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä vuosina 2020–2024

läisten kokonaismäärä oli 11 165. Puolustusvoimien vapaaehtoisin harjoituksiin osallistui kutsutuista 36,6 prosenttia.

Reserviläiskouluttajien käyttöä kertausharjoituksissa ja Puolustusvoimien vapaaehtoisissa harjoituksissa on jatkettu suunnitelmallisesti. Vuoden 2024 aikana 309 reserviläiskouluttajaa osallistui kertausharjoituksiin ja 650 kouluttajaa vapaaehtoisin harjoituksiin. Keskitettyssä kouluttajakoulutuksessa koulutettiin 422 reserviläistä.

Puolustusvoimien ja Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen (MPK) välistä strategisen ja operatiivisen kumppanuuden kehittämistä jatkettiin suunnitelmallisesti. MPK kehitti koulutusjärjestelmäänsä Puolustusvoimien tarpeiden ja annetun ohjauksen mukaisesti, ja koulutusohjelmien ohjaus- ja hyväksymisprosessi on saatu vakiinnutettua.

Varusmiesten loppukysely 2020–2024



Kuvio 13. Varusmiesten loppukyselyn summamuuttujat vuosina 2020–2024 (asteikko 1–5)

*Osittain vertailukelpoinen vuosien 2020–2023 summamuuttujien kesken. muut summamuuttujat ovat täysin vertailukelpoisia.

MPK:n järjestämästä sotilaallisia valmiuksia palvelevasta (SOTVA) koulutuksesta Puolustusvoimille kohdennettiin 57 430 koulutuspäivää ja 25 035 osallistumiskertaa yhteensä 10 487 osallistujalle. Yksilötaitoihin keskittyvää PVSOTVA-koulutusta voidaan pitää merkittävänä lisänä Puolustusvoimien joukkojen suorituskyvyn kehittämisessä. SOTVA-koulutukseen osallistuneiden henkilöiden antama

palaute koulutuksesta on ollut erinomainen.

Reservin koulutustapahtumissa kerätyn kyselyn tulosten perusteella reserviläiset olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja summamuuttujien keskiarvot ovat säilyneet korkealla tasolla. Harjoitusten yleisarvosana on 4,3 (asteikolla 1–5). Saadun palautteen mukaan korkeimman arvon sai yleinen maanpuolustustahto (4,85), arvio kantahenkilökunnasta (4,75) ja me-henki (4,61). Kyselyyn vastasi yhteensä 23 552 reserviläistä.

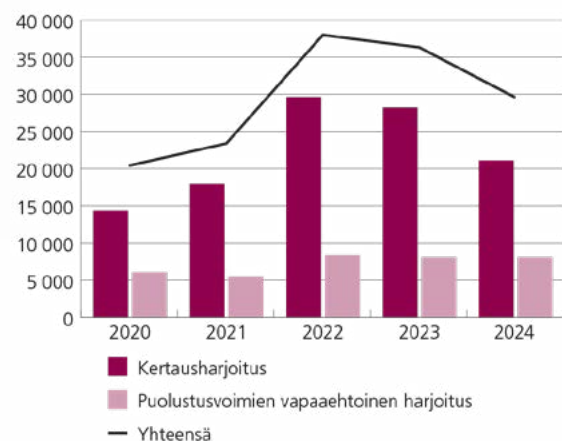
3.5 Harjoitustoiminta

Puolustusvoimien harjoitustoiminnalla tuettiin joukkojen koulutusta ja suorituskykyjen rakentamista sekä osoitettiin puolustuskykyä. Kansainvälisellä harjoitustoiminnalla kehitettiin yhteensopivuutta Naton ja liittolaismaiden kanssa.

Puolustusvoimalliset harjoitukset toteutettiin pääosin suunnitellulla tavalla. Merkittävä osa Suomessa toteutettavista laajemmista harjoituksista avattiin vuonna 2024 myös liittolaisille yhteisen operointikyvyn kehittämiseksi. Samalla osallistumista kansainväliseen harjoitustoimintaan Suomen lähialueilla lisättiin.

Osallistuminen kansainväliseen harjoitustoimintaan on kartuttanut Puolustusvoimien henkilöstön osaamista ja kokemusta puolustusyhteistyöstä ja yhteistoiminnasta liittolaisten kanssa ja samalla lisännyt Puolustusvoimien henkilöstön osaamisen arvostusta liittolaisten keskuudessa.

Reservin koulutus 2020–2024



Kuvio 14. Reservin koulutus vuosina 2020–2024

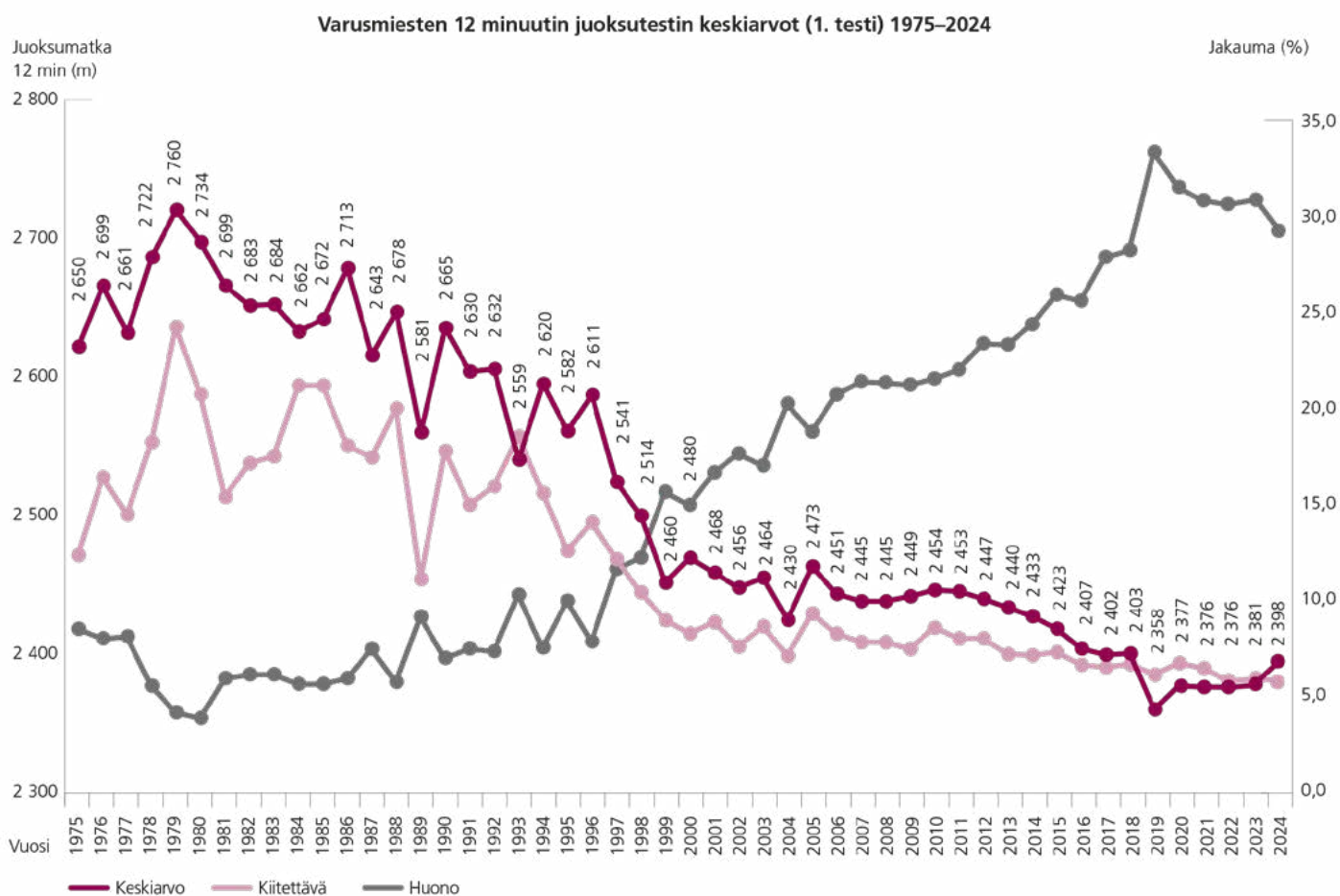
4 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten toimintakyky

4.1 Toimintakyky

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

4.2 Fyysinen toimintakyky

Fyysisen toimintakykyisyytensä ansiosta sotilas pystyy suoriutumaan taistelutilanteen tai työtehtävän asettamista fyysisistä vaatimuksista. Fyysiseen toimintakykyyn liittyvät ominaisuuksina erityisesti kestävyys, voima, nopeus ja taito. Varusmiesten, reserviläisten ja Puolustusvoimien koko henkilöstön fyysisellä toimintakyvyllä on yleiseen asevelvollisuuteen perustuvassa puolustusjärjestelmässä suuri merkitys.

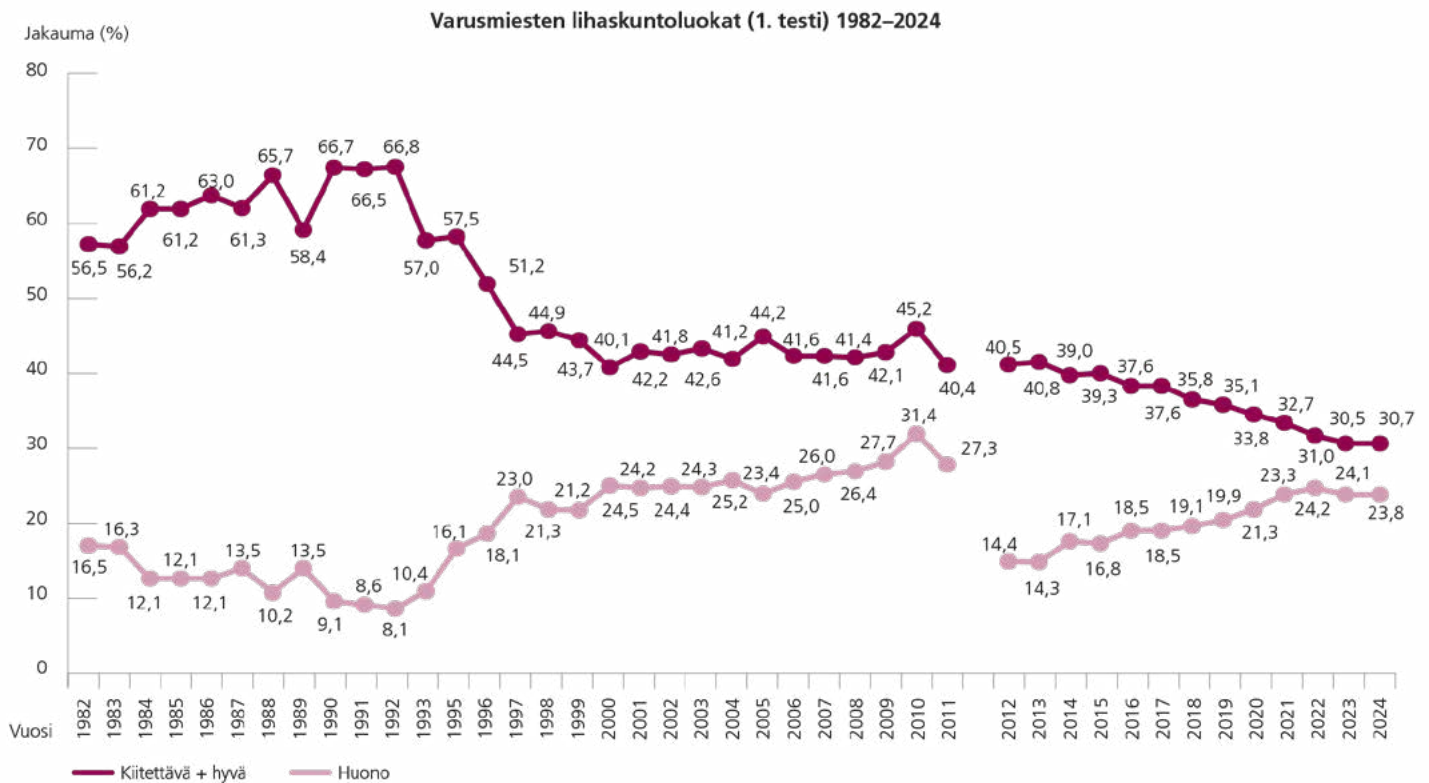


Kuvio 15. Palveluksen aloittaneiden varusmiesten 12 minuutin juoksumatkat vuosina 1975–2024

Palkatun henkilöstön fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisen perusteina ovat poikkeusolojen valmiuden sekä normaaliolojen työtehtävien asettamat vaatimukset. Minimivaatimustason saavutti tarkasteluvuonna 97 prosenttia ammattisotilaista. Puolustusvoimat tarjoaa työnantajana monipuoliset kuntoharjoittelumahdollisuudet käytössään olevissa liikuntatiloissa palvelusaikaista viikkoliikuntaa ja vapaa-ajan liikuntaa varten.

Varusmiesten palveluksen alussa suorittaman 12 minuutin juoksutestin keskiarvo vuonna 2024 oli 2 398 metriä. Vähemmän kuin 2 200 metriä juoksutestissä saavuttaneiden

osuus (29 %) pieneni edellisvuodesta (31 %). Vähintään 3 000 metriä juoksutestissä saavuttaneiden osuus (6 %) pysyi ennallaan vuoteen 2023 verrattuna (kuvio 15). Lihaskuntotestissä pitkään havaittavissa ollut heikkenevä trendi (kuvio 16) vaikuttaa kääntyneen pieneen nousuun ja vastaavasti heikkojen tulosten osuus laskuun. Vuonna 2024 kiitettävän tai hyvän tuloksen saavutti vajaa kolmannes testit suorittaneista varusmiehistä.



Kuvio 16. Palveluksen aloittaneiden varusmiesten lihaskunnan kehittyminen vuosina 1982–2024. Huomioitavaa: Saapumiserästä 1/2011 alkaen otettiin käyttöön uusi testimenetelmä, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia tätä aiempiin vuosiin.

4.3 Sosiaalinen ja psyykkinen toimintakyky

Puolustusvoimissa sosiaalisen ja psyykkisen toimintakyvyn alan tavoitteena on turvata kaikissa olosuhteissa sosiaalisesti ja psyykkisesti toimintakykyinen henkilöstö, jonka koulutuksessa, valmennuksessa ja tukemisessa on huomioitu normaaliolojen lisäksi poikkeusolojen vaatimukset. Sosiaalisen ja psyykkisen toimintakyvyn kehittäminen ja tuki kohdistuvat asevelvollisiin ja palkattuun henkilöstöön.

Sosiaaliseen toimintakykyyn liittyvät keskeisesti vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot, yhteistyö, yhteishenki, muiden huomioiminen ja ”kaveria ei jätetä” -asenne. Psyykkisen toimintakyvyn osalta kehitetään erityisesti kykyä toimia ja palautua psyykkisesti haastavissa ja kuormittavissa olosuhteissa. Psykososiaalisen tuen palveluja suunnattiin tukitarpeiden mukaan erityisesti varusmiespalveluksessa oleville ja kansainvälisten operaatioiden henkilöstölle (KRIHA, Ukrainan koulutusoperaatiot, Naton rauhanajan operaatiot) sekä kriisinhallintaveteraaneille.

Kriisinhallintahenkilöstön psykososiaalinen tuki

Kriisinhallintaoperaatioiden kotiuttamiskoulutustilaisuuDET Porin prikaatissa Säkylässä on toteutettu suunnitellun mukaisesti. Se, että Puolustusvoimien henkilöstö osallistuu Puolustusvoimien toimintasuunnitelman mukaisesti rauhanturvaajien kotiuttamiskoulutustilaisuuksiin ryhmä- ja yksilökeskustelujen (purkukeskustelujen) ohjaajana, tukee joukko-osastojen psykososiaalisten tukiryhmien jäsenten ammatillista osaamista sekä vahvistaa tukihenkilöstön kriisityön taitoja antamalla valmiuksia toimia akuutin kriisitilanteen sattuessa.

Kriisinhallintahenkilöstön pitkän ajan seurantakyselytutkimus käynnistettiin vuonna 2022, ja se valmistui vuoden 2024 aikana. Uuden kyselyn käyttöönotto edellyttää ohjeistuksen ja prosessin päivittämistä, ohjeistuksen jalkauttamista käyttäjille sekä mittareiden validioimista.

Keväällä 2024 toimeenpantiin Vammautuneet Kriisinhallintaveteraanit ry:n (VKV ry) vuosittainen palaute- ja vertaistukitilaisuus. Tilaisuudessa kerättiin vammautuneiden kokemuksia kriisinhallinnan tukijärjestelmän kehittämiseksi, jaettiin tietoa ajankohtaisista asioista sekä tarjottiin mahdollisuus vertaistukeen.

Puolustusvoimien ja Suomen Rauhanturvaajaliiton (SRTL) yhteistyötä jatkettiin ja yhteistoimintakokoukset toteutettiin vuonna 2022 allekirjoitetun puitesopimuksen mukaisesti. SRTL tuki Puolustusvoimia ja muita turvallisuusviranomaisia kriisinhallintakokemuksen siirtämisessä kotimaan puolustuksen ja kokonaisturvallisuuden käyttöön. Liitto myös tuki Puolustusvoimia kriisinhallintatehtäviin lähtevien rekrytoinnissa, koulutuksessa sekä operaatioista palaavien sopeuttamisessa takaisin yhteiskuntaan. Puolustusvoimien ja SRTL:n seuraava puitesopimus saatetaan allekirjoitusvalmiuteen kevään 2025 aikana.

Puolustusministeriön johdolla laadittiin neljäs kansallisen kriisinhallinnan veteraaniohjelma. Ohjelman toimenpiteissä ja tavoitteissa vuosille 2025–2027 korostuvat kriisinhallintaveteraanikeskuksen selvitystyön lisäksi operaatiokummitoiminnan parantaminen, sotilaallisissa kriisinhallintatehtävissä toimineiden veteraanien ja heidän läheistensä tavoitettavuus sekä pidemmän ajan seurantamallin käyttöönotto.

Puolustusvoimien gender-toiminta

Vuonna 2024 Puolustusvoimissa siirryttiin operatiiviseen gender-toimintaan. Kansallinen neuvonantajaverkosto perustettiin ja sen toiminta pilotoitiin. Gender-toimintaan liittyvä henkilöstön osaamistarvekartoitus on käynnistetty kansallisen puolustussuunnittelun perusteella.

Pääesikunnassa ja puolustushaarasikunnissa gender-neuvonantajat (Gender Advisor, GENAD) toimivat väestön turvallisuuden (Human Security, HS) asiantuntijatehtävissä. Gender-toiminta Puolustusvoimissa on operatiivista toimintaa, joka tarkoittaa tilaneymmärrystä ja vahvistaa omasuojaa. Toimintaympäristöanalyysiä täyden-

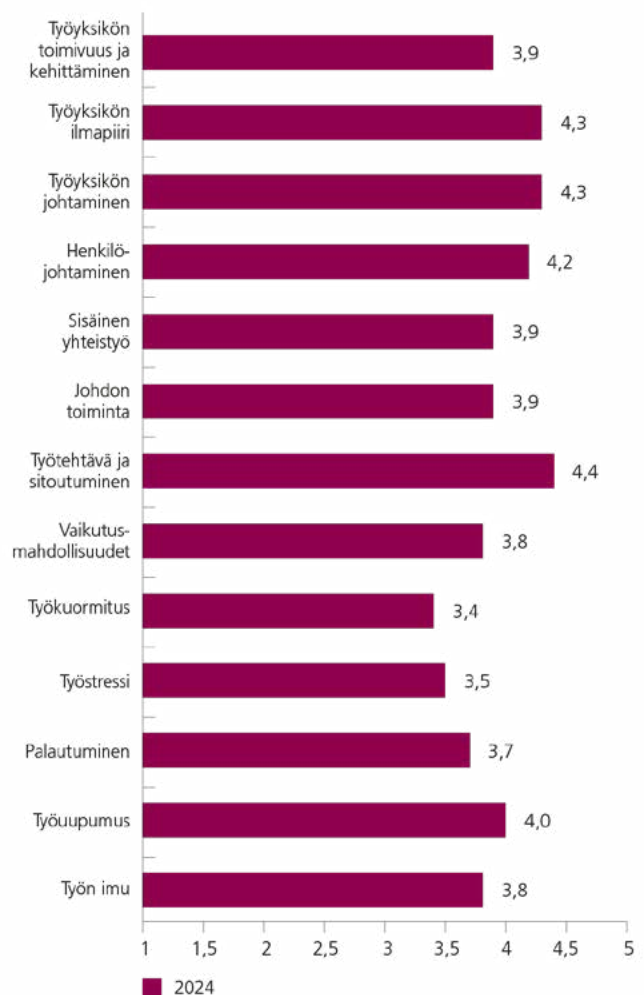
tävä gender-analyysi on edellytys moniulotteisen ei-sotilaallisen voimankäytön vastatoimille. Tavoite on, että väestön turvallisuustilanteen ja yhteiskunnan kriisinkestävyyden jatkuva arviointia toteutetaan Puolustusvoimien operatiivisen toiminnan kannalta keskeisiltä osin, kaikissa turvallisuustilanteissa ja operaatiovaiheissa. Tarkastelun kohteena ovat läpileikkaavat asiakokonaisuudet (Cross-Cutting Topics, CCTs). Tämän toimeenpanosta Puolustusvoimissa vastaa kansallinen GENAD-verkosto, joka toimii poikkihallinnollisessa yhteistyössä sekä kansallisesti että kansainvälisesti, yhdessä Naton neuvonantajaverkoston kanssa.

4.4 Eettinen toimintakyky

Puolustusvoimissa eettinen toimintakyky -käsitteellä tarkoitetaan toimintakyvyn osa-aluetta, joka vaikuttaa kokonaisvaltaisesti yksilön toiminnassa ja päätöksenteossa. Siihen sisältyvät yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan arvot sekä moraalikäsitteet sisältäen näkemykset oikeasta ja väärästä, hyvästä ja pahasta sekä toiminnan oikeutuksesta ja vastuusta. Puolustusvoimien toiminnassa eettinen toimintakyky ilmenee ammattimaisena sitoutumisena tehtävään, haluna perustella toimintaa ja päätöksiä itselle ja muille sekä toimia tehtävässään oikein. Eettinen toimintakyky tarkoittaa moraalisen harkinnan käyttämistä tehtävissä, tehtävään liittyvän ohjeistuksen huomioimista sekä valmiutta arvostusriitojen ja moraalisen stressin käsittelemiseen. Puolustusvoimien eettinen ohje sisältää keskeiset toimintamallit ja esimerkeillä täydennetyt ohjeet, joiden avulla normaaliolojen moraalista harkintaa edellyttävissä tilanteissa jokainen voi arvioida ja perustella ratkaisujaan.

Sotilaspappien työssä lähtökohtana on jokaisen yksilöllisten arvojen, elämäntilanteiden ja vakaumuksen kunnioittaminen kaikissa elämäntilanteissa ja kohtaamisissa. Varusmiesten ja naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittavien tukemiseen palveluksen aikana sekä henkilöstön tukemiseksi turvallisuustilanteen muutoksen vaatiessa suuria työmääriä useat sotilaspapit ovat kouluttautuneet am-

SYKE-työyhteisökyselyn summamuuttujat 2024



Kuvio 17. Työyhteisökyselyn summamuuttujat vuonna 2024 (asteikko 1–5)

matillisiksi työnohjaajiksi tai ratkaisu- ja voimavarakeskeisen lyhytterapian käyttöön. Monet joukko-osastot ovat myös kehittäneet toimintakyvyn tuen yhteistyötä varuskuntien terveysasemien kanssa.

Venäjän hyökkäyksen ja sotilaallisen liittoutumisen seurauksena kansainvälinen yhteistyö liittolaismaiden sotilaspappien ja erityisesti Pohjoismaiden, Yhdysvaltojen ja JEF-maiden kanssa on laajentunut ja tiivistynyt syvemmäksi kuin kertaakaan toisen maailmansodan jälkeen. Yhteistoimintaa on suunniteltu useissa lähi- ja etäyhteyksin toteutetuissa työkokouksissa yhteisen puolustuksen ja laajamittaisen sodan henkisen ja hengellisen tuen ja siihen liittyvän koulutuksen kehittämiseksi. Suomessa toteutettiin Pohjoismaiden johtavien sotilaspappien kokous Tampereella toukokuussa. Lisäksi käynnistettiin seuraavan vuoden nuorten sotilaspappien kurssin ja Itämeren maiden työkokouksen valmistelut. Aktiivisten reservin sotilaspappien ja -diakonien määrä on kasvanut. Kertausharjoituksiin reserviläiset ovat osallistuneet korkealla prosentilla ja motivaatiolla.

Eettisen toimintakyvyn tutkimuksesta on vastannut Puolustusvoimien tutkimuslaitos, joka kansallisten tutkimusten rinnalla on osallistunut liittouman kolmeen tutkimushankkeeseen ja yhden tutkimushankkeen valmisteluun.

4.5 Työyhteisön ja yhdenvertaisuuden kehittyminen

Toimintavuonna saatiin päätökseen työilmapiirikyselyn uudistamisprojekti. Syksyllä toteutettiin ensimmäisen kerran uusi työyhteisökysely, nimeltään työyhteisökysely SYKE. Uusi kysely valmisteltiin yhdessä ulkopuolisen kumppanin kanssa. Työskentelyssä olivat tiivistä mukana eri hallintoyksikköjen edustajista koottu ohjausryhmä sekä pilotoinnissa mukana olleet joukko-osastojen edustajat. Kyselyllä on nyt vahva teoreettinen viitekehys ja sillä mitataan Puolustusvoimien työyhteisön tilaa useasta eri näkökulmasta.

Toimivan työyhteisön ja koko organisaation perusedellytyksiä ovat hyvinvoiva henkilöstö ja hyvä työilmapiiri. Hyvin toimiva ja tavoitteensa saavuttava organisaatio myös arvioi työyhteisönsä toimintaa säännöllisesti ja tarvittaessa kehittää sitä. Yhtenä toteutustapana ovat kyselyt ja kyselyiden hyödyntämistilaisuudet. Hyödyntämistilaisuuksien avulla koko

työyhteisö osallistuu kehittämiseen ja saa näin aikaan myönteisiä muutoksia.

Työilmapiirikysely toteutettiin elo-syyskuussa 2024 ja siihen vastasi noin 75 prosenttia henkilöstöstä.

Työyhteisökyselyn summamuuttujien tulosten perusteella korkeimmat arvot (asteikolla 1–5) saivat työtehtävät ja si-
toutuminen (4,4), työyksikön johtaminen (4,3), työyksikön ilmapiiri (4,3) sekä henkilöjohtaminen (4,2).

Summamuuttujien tulokset toimivat seurannassa tunnuslukuina, joiden avulla saadaan nopeasti tietoa arvioinnin tasosta tai kokemusten muutoksista. Uudessa työyhteisökyselyssä muodostettiin uusia summamuuttujia, mutta myös edellisessä kyselyssä olevien summamuuttujien kysymysten sisältöä on muutettu, joten vertailua aiempiin vuosiin ei voi tehdä.

Työkuormitusta mitattiin useilla Puolustusvoimien erityispiirteitä mittaavilla kysymyksillä – kuormittavimpana koettiin työssä ilmenevä jatkuva kiire, työn jatkuva keskeytyminen, ennakoimattomat pikatehtävät sekä liiallinen työ määrä suhteessa työaikaan. Joka neljäs vastaaja koki edellä mainittuja kuormitustekijöitä usein. Työuupumusta mitattiin neljällä työuupumusta mittaavalla kysymyksellä. Joka kymmenes vastaaja koki olevansa aina tai usein henkisesti uupunut työssään. SYKE-kyselyn tulosten vertailu kansalliseen työolobarometriin osoitti, että Puolustusvoimien työntekijät eivät todennäköisesti koe työuupumusta muita suomalaisia työntekijöitä useammin. Palautuminen sekä normaalista työkuormituksesta että kuormitushuipuista oli melko tyydyttävällä tasolla; kaksi vastaaja kolmesta ilmoitti palautuvansa hyvin. Tuloksista voitiin kuitenkin eritellä huonosti palautuvien ryhmä, johon kuului 13 prosenttia vastaajista. Itsearvioitun työkyvyn mukaan Puolustusvoimien henkilöstöstä kolme neljästä arvioi työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Ne henkilöt, jotka eivät ole esimiesasemassa, vastaavat lähiesimiestyötä mittaaviin väittämiin, joista muodostetaan summamuuttujat työyksikön johtaminen ja henkilöjohtaminen. Näistä saadut arviot olivat myönteisemmät kuin yleisesti suomalaisessa työelämässä.

Puolustusvoimien uudessa työyhteisökyselyssä ei enää ole yksittäistä sukupuolten välistä tasa-arvoa mittaavaa kysymystä. Kyselyn tuloksissa (taustamuuttujien osalta) näkyy kuitenkin sukupuolen mukaista ammatillista eriytymistä. So-tilasammateissa, erityisesti upseeristossa ja aliupseereilla, on selkeä miesenemmistö. Toisaalta naisista valtaosa työskentelee siviilitehtävissä. Tällä segregaatiolla on sukupuolen ohella vaikutuksensa henkilöstöryhmien väliseen yhdenvertaisuuden kokemukseen.

Puolustusvoimallisesti muodostettiin uusi kokonaistyötyytyväisyyttä kuvaava indeksi vanhan tunnusluvun pohjalta. Me-henkeä, omaa työtä ja lähiesimiestyötä mittaavien kysymysten lisäksi kokonaistyötyytyväisyyden mittariin lisättiin työhyvinvoinnin kysymyksiä, kuten työstressi ja palautuminen. Uutta indeksiä ei voi verrata aiempaan tunnuslukuun. Indeksii kuvaa hyvin yhdellä tunnusluvulla Puolustusvoimien henkilöstön tilannetta työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin osalta. Indeksii arvoksi tuli vuoden 2024 SYKE-kyselyssä 4,1 (asteikolla 1–5). Naisvastaajilla kokonaistyötyytyväisyyden keskiarvo oli 4,02 ja miehillä 4,19. Upseerivastaajien keskiarvo oli 4,25, opistoupseerien 4,20, erikoisupseerien 4,18, aliupseerien 4,15 ja siviilivastaajien 4,06. On aloitettu eräitä henkilöstöstrategian mukaisia toimenpiteitä, joilla eri sukupuolten ja henkilöstöryhmien välisiä työtyytyväisyyden eroja voidaan kaventaa. Noin 60 prosenttia varusmiesten palautekyselyihin vastanneista kokee, että tasa-arvo toteutuu varusmiespalveluksessa. Vuonna 2024 epäasiallista kohtelua oli kokenut 12 prosenttia varusmiehistä.

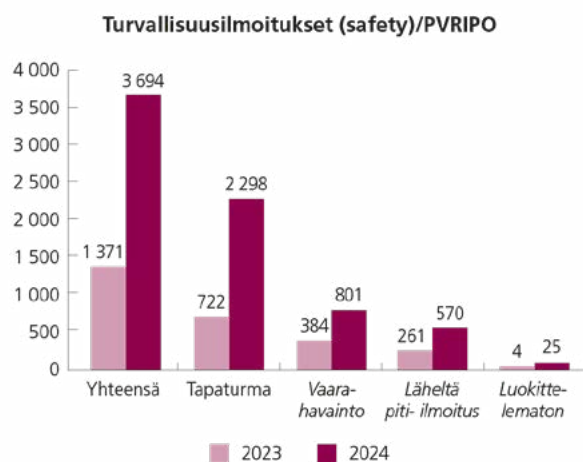
4.6 Työ- ja palvelusturvallisuus

Puolustusvoimien toiminnan vaativan luonteen takia asevelvollisten ja palkatun henkilökunnan työ- ja palvelusturvallisuus (TPT) on korostetun tärkeää. TPT-toiminnan päämääränä on ennakoida riskienhallinta. Puolustusvoimissa asevelvollisena tai palkattuna henkilönä työskentelevän tehtäviin liittyvät haitta- ja vaaratekijät ovat työnantajan ja työn suorittajan toimesta yhteistoiminnassa tunnistettu ja niihin liittyvät riskit on ennalta pyritty poistamaan ja minimoimaan. TPT-toiminnan tavoitteena on ohjata, kouluttaa ja koordinoita työnantajaa ja työntekijöitä sekä asevelvollisia ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan työstä ja palve-

luksesta sekä niihin liittyvistä olosuhteista aiheutuvia haittoja ja vaaroja.

Puolustusvoimat kehittää työ- ja palvelusturvallisuutta, sen osaamista ja ohjeistusta jatkuvasti ja pitkäjänteisesti. Työ- ja palvelusturvallisuuden kehittämisellä tuetaan Puolustusvoimien suorituskäytännön käyttöä turvallisesti ja tehokkaasti. Siinä otetaan huomioon muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden haasteet sekä kotimaassa että ulkomailla.

Vaarahavaintojen, läheltä piti -tapahtumien ja tapaturmien ilmoittaminen luo pohjan riskienhallintaan. Puolustusvoimien riskienhallinta sekä työ- ja palvelusturvallisuuspoikkeamien hallintajärjestelmä (PVRIPO) mahdollistaa TPT-ilmoitusten tekemisen palkatun henkilöstön osalta intranet-ympäristössä ja koko henkilöstön osalta mobiilisti internetin PVMoodle-sivuston kautta. Vuonna 2024 PVRIPO-järjestelmään kirjattiin yhteensä 3 692 TPT-poikkeamailmoitusta (2023: 1 371 ilmoitusta) eli ilmoitusmäärälle asetettu tavoite, 3 500, saavutettiin. Ilmoitusten määrän kasvu on oikeasuuntainen, mutta hallintoyksiköiden ilmoitusaktiivisuudessa on vielä isoja eroja. Ilmoitusten painopiste tulee myös saada siirtymään vahinkoilmoituksista ennaltaehkäiseviin vaara- ja läheltä piti -ilmoituksiin. Hallintoyksiköiden tulee jatkuvasti korostaa PVRIPO-järjestelmän käyttöä ja ohjata sekä rohkaista ilmoitusten tekoon.



Kuvio 18. PVRIPO-poikkeamailmoitusten määrä 2023–2024

Vuoden 2024 aikana vaaratilanteisiin ja onnettomuuksiin liittyviä TPT-selvitysraportteja (suppea onnettomuustutkinta) laadittiin 52 (2023: 79; 2022: 72). Määrän lasku edellisvuosiin verrattuna johtunee osittain PVRIPO-järjestelmän käyttöön otosta, koska sinne tehtyjen ilmoitusten käsittelyprosessi vastaa parhaimmillaan pienimuotoista TPT-selvitystä. Laajoja turvallisuustutkintoja (onnettomuustutkinta) Puolustusvoimissa saatiin päätökseen yksi (Vuosangan ampumaonnettomuuden tutkintaselostus 6.5.2024). Vuoden 2024 aikana Pääesikunta vastaanotti useiden vuoden 2023 aikana tapahtuneiden onnettomuuksien turvallisuussuositukset ulkopuolisilta viranomaisilta tai asiantuntijoilta. Kaikki saadut turvallisuussuositukset käsitellään ja jalkautetaan puolustushaarojen tai Puolustusvoimien varomääräystoimikunnan kautta. Niiden avulla on pystytty kehittämään työ- ja palvelusturvallisuutta hallintoyksikötasolla sekä valtakunnallisesti.

Vuonna 2024 aloitettiin kolmas auditointikierros, ja kaikkiaan työ- ja palvelusturvallisuusauditoinnit toteutettiin 11 hallintoyksikössä. Näiden auditointien painopisteenä olivat tilannekuvan muodostaminen, toiminnan ohjeistus/käskytykset, TPT-perehdytys, riskienhallinta sekä PVRIPO:n käyttöönotto. Työ- ja palvelusturvallisuusauditointeja jatketaan toimintasuunnitelman mukaisesti vuosina 2025–2026.

Pääesikunnan johtamat TPT-asiantuntijakoulutukset toteutettiin vuonna 2024 suunnitellusti. Niihin sisältyivät työsuojeluvaltuutettujen peruskurssi (noin 100 osallistujaa), vaaratilanne- ja onnettomuustutkintakurssi (19 osallistujaa), TPT-päälliköiden koulutuspäivät (37 osallistujaa) sekä TPT-päällikkökurssi sisältäen riskienhallintamoduulin (17 + 41 osallistujaa). Yhteispohjoismainen Safety Officer -kurssi (SAFOC) toteutettiin yhteistoiminnassa Puolustusvoimien kansainvälisen keskuksen (toimeenpano) sekä Pääesikunnan koulutusosaston (opetus) kanssa. Kurssille osallistui opettajia kaikista Pohjoismaista ja oppilaita (24 osallistujaa) Suomesta, Ruotsista ja Norjasta.

Puolustusvoimien sisäisillä varomääräyksillä (palvelusturvallisuusmääräykset) mahdollistetaan osaltaan suorituskykyisten joukkojen tehokas koulutus ja tuetaan palvelusturvallisuutta. Vuonna 2024 luotiin tai päivitettiin ja yhdenmukaistettiin 18 Puolustusvoimien varomääräystä (2023: 13). Sotilaskäskyinä annettavia varomääräyksiä on voimassa yhteensä 65 (2023: 70).

Vuoden 2024 TPT-poikkeamailmoitusten perusteella merkittävimmät riskit (TOP-riskit) työ- ja palvelusturvallisuuden osalta ovat seuraavat:

Koko henkilöstön yhteiset riskit

- psykososiaaliset kuormitustekijät, kuten työn sisältöön, työjärjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät
- liukastumiset ja kaatumiset tapaturmariskeinä
- sisäilmaan liittyvä oireilu ja haittakokemukset

Sotilastoiminnan riskit (palvelusturvallisuus)

- ajoneuvon hallinnan menetys (olosuhteet/väsymys)
- virheellinen asemateriaalin käsittely ja suojainten käyttö
- tuntemattoman asemateriaalin käsittely
- kouluttajien kokemus/ikä rakenne
- ylitetään hyväksyttävät riskirajat

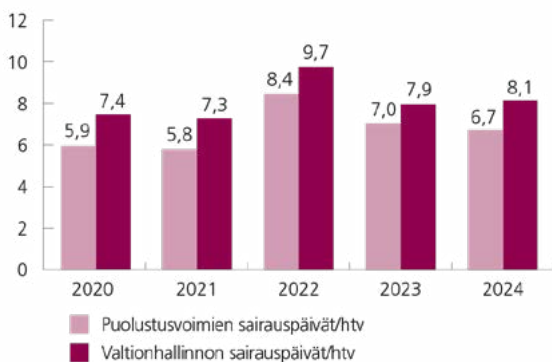
4.7 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen tarkastelussa ei ole mukana tapaturmapoissaoloja eikä lapsen sairaudesta johtuvia poissaoloja (tilapäinen hoitovapaa). Vuosina 2013–2021 sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden on ollut laskusuuntainen, mutta vuonna 2022 sairauspoissaolojen määrä nousi edellisestä vuodesta merkittävästi. Vuodesta 2023 alkaen poissaolojen määrä on jälleen laskenut. Vuodesta 2012 alkaen Puolustusvoimissa on ollut vähemmän sairauspäiviä kuin valtionhallinnossa keskimäärin.

Sairauspoissaolojen syissä ei ollut merkittäviä muutoksia edellisvuoteen. Lääkärintodistuksella myönnettyjen sairauspoissaolojen yleisimmät syyt olivat mielenterveyteen liittyvät syyt (26 %) sekä tuki- ja liikuntaelinaivoihin liittyvät syyt (21 %). Hengitystieinfektioiden osuus oli noin 10 prosenttia ja vammojen osuus noin 10 prosenttia.

Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2020–2024 on esitetty kuviossa 20. Kun tarkastellaan lyhyistä ja pitkistä sairauspoissaaloista aiheutuvien sairaustapauksien määrää, voidaan todeta, että lyhyitä, 1–3 työpäivän sairauspoissaolotapauksia oli tarkasteluvuonna 75,1 prosenttia kaikista sairauspoissaolotapauksista. Vuonna 2024 terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleiden

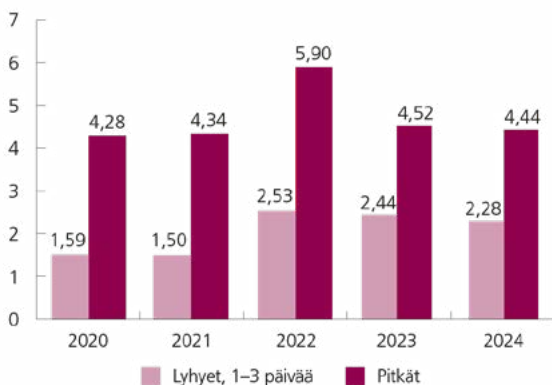
Puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairauspäivät/htv



Kuvio 19. Puolustusvoimien ja valtionhallinnon¹ sairauspäivien määrä henkilötyövuotta kohden vuosina 2020–2024 (työpäiviä/htv)

¹Tahti, valtion henkilöstötietoiäriestelmä

Lyhyet ja pitkät sairauspoissaolot 2020–2024



Kuvio 20. Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2020–2024 (työpäiviä/htv)

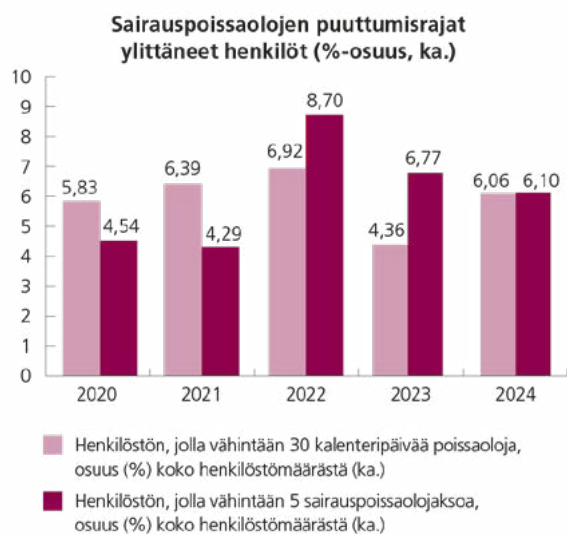
henkilöiden osuus oli 36 prosenttia (2023: 33 %). Naisilla, siviilihenkilöstöllä ja yli 60-vuotiailla oli enemmän sairauspoissaoloja. Hyvä fyysinen toimintakyky vaikuttaa alentavasti sairauspoissaoloihin.

Normaali sairastavuus kuuluu elämään ja poissaolojen syyt ovat monenlaisia. Sairauspoissaolot ovat yksi mittari arvioitaessa työntekijöiden hyvinvointia. Sairauspoissaolojen taustalla voi olla myös työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi johtaminen, työn organisointi, työyhteisöjen ilmapiiri ja vuorovaikutus. Näihin tekijöihin voidaan työpaikan omin toimenpitein vaikuttaa. Tutkimusten mukaan esimiehen tuki on tärkein työyhteisön ilmapiiriin liittyvien sairauspoissaolojen määrää selittävä tekijä. Myös jokaisella työntekijällä on osaltaan vastuu omasta ja työtovereiden hyvinvoinnista.

Työn tekemisen tapojen sekä työ- ja turvallisuusympäristöjen muutokset ovat olleet viime vuosina nopeita, ja tietotyö on osaltaan tuonut moninaisia uusia haasteita. Uusien työskentelytapojen, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on vaatinut ja vaatii edelleen opettelua sekä työntekijöiltä, esimiehiltä että henkilöstöhallinnolta. Erityisesti ajantasainen työkykyjohtaminen on jokaisen työntekijän oikeus ja osa laadukasta päivittäisjohtamista ja esimiestyötä. Työkykyjohtaminen on tavoitellussa kiinteä osa jokapäiväistä esimiestyötä, jonka tavoitteena on ylläpitää henkilöstön työkykyä kulloinkin elämäntilanne huomioiden sekä ennaltaehkäistä mahdollisia työkyvyn haasteita.

Puolustusvoimissa on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen malli, joka antaa työkaluja työkyvyn kokonaisvaltaiselle johtamiselle ja jolla pyritään ennaltaehkäisevästi tukemaan henkilöstöä työkyvyn ylläpitämiseksi.

Puolustusvoimissa työkykyjohtaminen koostuu niistä johtamisen toimenpiteistä, joilla edistetään henkilöstön työkykyä ennakoivasti ja tuetaan työkykyä sen heiketessä. Työterveysyhteistyö ja työkyvyn aktiivisen tuen toimintatapa ovat osa työkykyjohtamisen kokonaisuutta. Työterveyshuollon ja työnantajan välinen yhteistyö on keskittynyt vuonna 2024 työkyvyn strategiseen johtamiseen, tilannekuvan muodostamiseen ja ennakoivampiin työkykyä turvaaviin toimenpiteisiin. Kevan kanssa yhteistyötä on tiivistetty ja pyritty luomaan tiiviimpi asiakkuussuhde sekä laadittu työkykyjohtamisen vuosikello. Lisäksi on sovittu erilaisista tulevista, säännöllisistä koulutuksista Puolustusvoimille. Syksyllä käyn-



Kuvio 21. Sairauspoissaolojen puuttumisraajat ylittäneiden henkilöiden %-osuus vuosina 2020–2024

nistettiin Kevan toimesta turvallisuusalan toimijoiden yhteistyöfoorumi, johon Puolustusvoimat osallistuu aktiivisesti.

Aktiivisen tuen toimintatapa on esihenkilön, työntekijän ja koko työyhteisön toimintamalli sujuvan työn varmistamiseksi. Työkykyvastaavien raporteilta seurattiin kuukausittain aktiivisen tuen mallin mukaisia toimenpiteitä käydyistä työkykykeskusteluista, työterveysneuvotteluista, tehdyistä päätöksistä työn järjestelyistä, ammatillisesta kuntoutuksesta, osittaisista (sairauspäiväraha, osasairauseläke ja osakuntoutustuki) päätöksistä, työhön paluun keskusteluista sekä muista henkilöstön jaksamista edistävästä toimenpiteistä.

Puolustusvoimissa käytiin työkykykeskusteluja vuoden 2024 aikana 582 (–86 vuoteen 2023 verrattuna) ja työterveysneuvotteluja 169 (–31 vuoteen 2023 verrattuna). Työkykyvastaavat raportoivat 347 (–16) tehdystä päätöksestä työn järjestelyistä sekä 154 (–1) tapahtumaa tai toimenpidettä, joilla henkilöstön jaksamista ja työkykyä edistettiin. Tällaisia olivat esimerkiksi päätökset työn keventämisestä, työhön paluun tukeminen sekä esimiesten ja henkilöstön kouluttaminen. Ammatillisen kuntoutuksen päätöksiä oli 1 (–4), osittaisia päätöksiä yhteensä 34 (–14) ja työhön paluun keskusteluja käytiin 15 (±0).

Lukujen valossa työkyvyn aktiivisen tuen mallin mukaisia toimenpiteitä on tehty edellistä vuotta vähemmän. Tämä johtuu osin henkilöstön vaihtuvuudesta sekä työkykyvastaavissa että esimiehissä, jolloin osaamisen tasossa koettiin laskua. Tapaukset ovat myös aiempaa monimutkaisempia, eikä niiden hoitamiseksi ole riittävästi resursseja.

Vuosi	Tapaturmatapaukset/ 100 htv	Tapaturmapäivät/ tapaus	Valtionhallinnon tapaturmapäivät/tapaus
2024	1,72	12,9 pv	13,4 pv
2023	1,82	11,1 pv	13,4 pv
2022	1,61	13,5 pv	15,3 pv
2021	1,92	13,4 pv	14,0 pv
2020	1,93	16,4 pv	15,0 pv

Taulukko 7. Tapaturmataajuus ja tapaturmien keskimääräinen vakavuus 2020–2024

Vuonna 2024 Puolustusvoimien työntekijöille suunnatussa työyhteisökyselyssä kysyttiin työntekijän arvioita omasta työkyvystään asteikolla 1–10. Vastaajista suurin osa (77 %) arvioi työkykynsä tasoksi 8–10. Noin joka viides (19 %) arvioi työkykynsä tasoksi 6–7 ja pieni osa (4 %) 0–5.

Hallintoyksiköissä seurataan säännöllisesti työkykytilannekuvaa, jossa seurataan muun muassa sairauksien kestoja ja tapausten määrää sekä puuttumisrajoja (30 sairauspoissaolopäivää tai 5 sairauspoissaolopakettia 12 viime kuukauden aikana) ylittäneitä. Poissaolojen perusteella tunnistetaan ne henkilöt, joiden kohdalla työkyvyn tukitoimien tarve on viimeistään arvioitava tai niiden toteutumista on seurattava. Esimiehiä rohkaistaan ottamaan työkyky työntekijän kanssa puheeksi heti kun siihen on tarvetta, vaikka poissaoloja ei olisikaan.

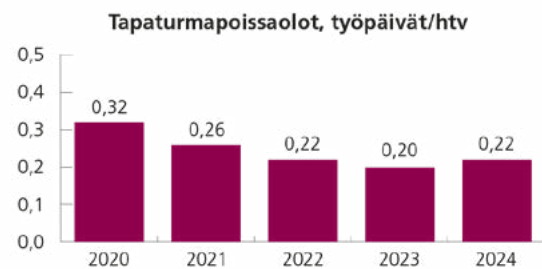
Sairauspoissaolokustannusten laskemisessa on käytetty Valtiokonttorin laskentaohjetta, jonka mukaisesti sairauspoissaolopäivän hinta valtiolla on keskimäärin 454 euroa (VM 2024), kun otetaan huomioon myös tuottavuuden menetys. Sairauspäivän hintaan vaikuttaa sairauden kesto ja se, palkataanko sairastuneen henkilön tilalle sijainen. Vuonna 2024 sairauspoissaoloista aiheutui Puolustusvoimille 346 henkilötyövuoden menetys ja noin 39,6 miljoonan euron kustannus.

4.8 Tapaturmapoissaolot

Vuonna 2024 Puolustusvoimissa sattui palkatulle henkilöstölle 225 tapaturmaa, jotka johtivat vähintään yhden päivän poissaoloon. Tapaturmista 75 (33,3 %) oli lieviä alle neljän päivän poissaoloon johtaneita ja 16 (7,1 %) vakavia yli 45 päivän poissaoloon johtaneita. Puolustusvoimissa tapaturmataajuus on ollut viime vuosina noin 2 sataa henkilötyövuotta kohden. Vuoden 2024 toteuma oli 1,72. Tapaturmien keskimääräinen vakavuus oli 12,9 työpäivää tapaturmatapausta kohden. Valtionhallinnossa tapaturmapoissaolot ovat keskimäärin 13,4 työpäivää tapausta kohden.

Vuonna 2024 Puolustusvoimissa sattui palkatulle henkilöstölle 703 työtapaturmaa, joista 586 oli työpaikkatapaturmia ja 117 työmatkatapaturmia. Työtapaturmista 228 (32 %) johti vähintään yhden työpäivän poissaoloon, ja niis-

tä 32 (5 %) oli vakavia, yli 30 työpäivän poissaoloon johtaneita. Tapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli 2 897 eli 0,22 työpäivää henkilötyövuotta kohden vuonna 2024 (valtionhallinnon keskiarvo on 0,2 työpäivää). Jos tapaturmasta aiheutuneen sairauspoissaolopäivän hintana käytetään 454:ää euroa (VM), tapaturmista aiheutui tarkasteluvuonna Puolustusvoimille noin 1,3 miljoonan euron kustannukset ja noin 11,5 menetettyä henkilötyövuotta.



Kuvio 22. Tapaturmasta aiheutuneiden poissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohden vuosina 2020–2024

5 Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut

5.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä

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

5.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen

Vuonna 2024 Puolustusvoimien toimintamenojen varsinaisten palkkojen ja sivukulujen menot olivat 836,8 miljoonaa euroa. F-35-hankkeen määräaikaisten hanketehtävien palkkamenot on kohdennettu vuodesta 2020 lukien monitoimihävittäjien hankintamomentille.

Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen toteuma alitti suunnitellun tason (11,4 milj. euroa) 1,3 prosentilla. Henkilötyövuosia kertyi 12 995, joka alitti resursoinnin perusteena olleen 13 056 henkilötyövuotta. Tehtäväkokoontalon täytösteeksi muodostui 95,1 prosenttia suunnitteluperusteen oltua 95,0 prosenttia.

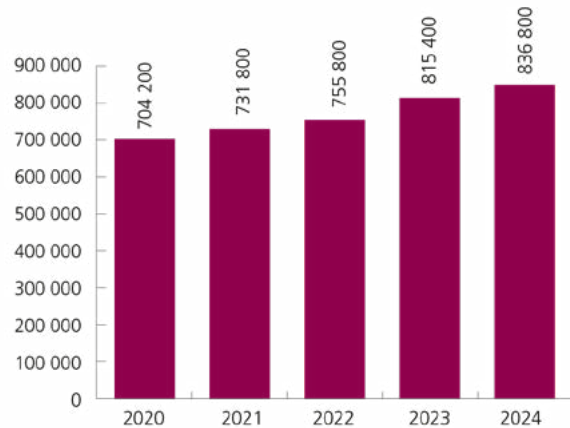
Puolustusvoimien vuoden 2024 tehtäväkokoontalon lisättiin valtioneuvoston puolustuselonteon (2021) linjaaman lisäresurssin johdosta 132 tehtävää sekä sotilaallisen liittoutumisen johdosta 26 kansainvälistä ja 44 kotimaan tehtävää. Henkilötyövuoden keskihinta nousi hieman ennakoitua (2,89 %) vähemmän toteuman oltua 2,0 prosenttia.

Merkittävimmät varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitykseen vaikuttaneet tekijät ovat viime vuosina olleet Puolustusvoimien tehtäväkokoontalon kuuluvien tehtävien lukumäärän kasvu, virka- ja työehtosopimusten mukaiset sopimuskorotukset, henkilöstörakenteen muutos, kilpailukyky sopimuksen vaikutus lomarahoihin, työnantajamaksujen muutokset mukaan lukien valtion eläkemaksujärjestelmän muutos vuonna 2019, lisätaloussarvioissa myönnetty henkilöstön lisäresurssit sekä sopimussotilai-

den ja hankerahoituksella katettavien määräaikaisten tehtävien lukumäärän lisääntyminen.

Henkilötyövuoden keskihinta oli 64 393 euroa, joka on noin 2,0 prosenttia enemmän kuin vuonna 2023 (63 108 euroa). Korottavasti henkilötyövuoden hintaan vaikuttivat valtion virka- ja työehtosopimukseen perustuvat sopimuskorotukset (3,25 %). Laskevasti henkilötyövuoden keskihintaan vaikutti työnantajamaksujen lasku (−0,513 %) sekä henkilöstörakenteen muutoksen ynnä muiden tekijöiden vaikutus.

Varsinaiset palkat ja sivukulut (tuhatta euroa)



Kuvio 23. Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitys vuosina 2020–2024

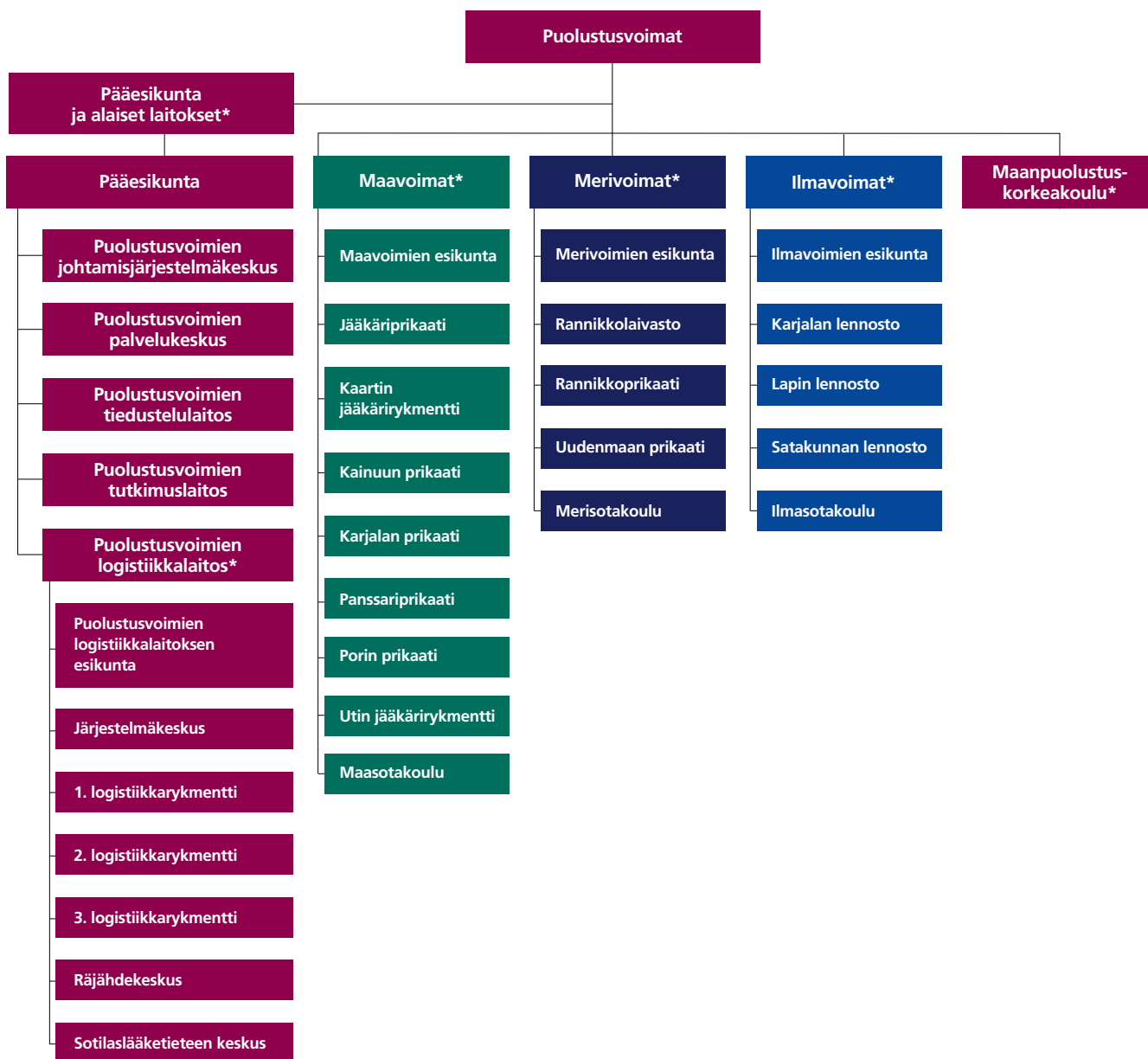
6 Yhteenvedo keskeisistä tunnusluvuista

YHTEENVETO – keskeiset tunnusluvut	2020	2021	2022	2023	2024
Henkilötyövuodet (toimintamenot)	12 147	12 380	12 477	12 921	12 995
Henkilöstömäärä	12 520 (+ 106 KRIHA)	12 610 (+ 109 KRIHA)	13 610 (+ 114 KRIHA)	13 067 (+ 153 KRIHA)	13 258 (+ 152 KRIHA)
Keski-ikä (vuotta)	41,7	41,7	41,7	41,8	41,6
Eläkkeelle lähteneet (lkm.)	373	341	330	344	305
12 minuutin juoksupuotesti, ammattisotilaat (m)	2 585	Testejä ei suoritettu	2 501	2 504	2 513
Palveluksen suorittaneet varusmiehet (lkm.)	19 911	19 781	19 058	19 009	20 655
Vapaaehtoisien asepalveluksen suorittaneet naiset (lkm.)	844	883	1 028	907	828
Varusmiesten loppukysely: Yleisarvosana kaikista palveluksen aikana saadusta koulutuksesta (1–5)	Vastaavaa tietoa ei varusmiehiltä kysytty	3,7	3,7	3,8	3,9
Sairauspoissaolot (työpäivää/htv)	5,9	5,8	8,4	7,0	6,7
Sairauspoissaolojen vuoksi tapahtuva henkilötyövuosimenetys	280	287	418	357	346
Tapaturmapoissaolot (työpäivää/htv)	0,32	0,26	0,22	0,20	0,22
Työyhteisökyselyn summamuuttajat*: – Työyksikön ilmapiiri (1–5) – Työtehtävät ja sitoutuminen (1–5) – Henkilöjohtaminen (1–5) – Työuupumus** (1–5)					4,3 4,4 4,2 4,0
Varsinaiset palkat sivukuluineen (milj. €)	704,2	731,8	755,8	815,4	836,8

*Kysely uudistettiin tarkasteluvuoden aikana eikä summamuuttajia voida verrata aiempiin vuosiin.

**Käänteinen vastausasteikko ja siten käänteiset tunnusluvut on huomioitava, jos puolustusvoimallisia tuloksia verrataan esimerkiksi Työterveyslaitoksen samalla mittarilla tehtyihin tutkimuksiin. Suora vertailu ulkopuoliseen tutkimukseen ei ole mahdollista.

PUOLUSTUSVOIMIEN ORGANISAATIO 31.12.2024



*Tulosyksikkö

