



Puolustusvoimat

Henkilöstötilinpäätös 2022



2022 | Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös

Inhimillistä suorituskykyä

Copyright Pääesikunnan henkilöstöosasto

Kansi Lisa Hentunen

Valokuvat Puolustusvoimat ja Lisa Hentunen

Taitto Mainostoimisto SST

ISBN 978-951-25-3377-0

ISBN PDF 978-951-25-3378-7

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 | 12 |
| 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 | 16 |
| | 3.4 Reservin koulutus | 17 |
| | 3.5 Harjoitustoiminta | 19 |
| 4 | Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten toimintakyky | 20 |
| | 4.1 Toimintakyky | 20 |
| | 4.2 Fyysinen toimintakyky | 20 |
| | 4.3 Psykkinen ja sosiaalinen toimintakyky | 22 |
| | 4.4 Työilmapiirin ja tasa-arvon kehittyminen | 24 |
| | 4.5 Eettinen toimintakyky | 25 |
| | 4.6 Työ- ja palvelusturvallisuus | 26 |
| | 4.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot | 27 |
| 5 | Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut | 30 |
| | 5.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä | 30 |
| | 5.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen | 30 |
| 6 | Yhteenveto keskeisistä tunnusluvuista | 31 |
| | Puolustusvoimien organisaatio | 32 |

Lukijalle

Puolustusvoimien henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteena on turvata, että Puolustusvoimilla on käytettävissä määrältään, laadultaan ja tahdoltaan riittävä henkilöstö, joka varmistaa tehtävien toteuttamisen kaikissa valmiustiloissa niin kotimaassa kuin ulkomaillakin. Puolustusvoimat on turvannut kykynsä toteuttaa lakisääteiset tehtävänsä covid-19-epidemiasta ja turvallisuusympäristön muutoksesta huolimatta. Muuttunut tilanne on kuitenkin jossain määrin haastanut henkilöstön jaksamisen, mikä on havaittavissa työmäärän ja kiireen lisääntymisenä. Lisähenkilöstöllä tilannetta kyettiin kuitenkin vakauttamaan.

Kun tarkastellaan mennyttä vuotta työilmapiirikyselyn kautta, voidaan todeta työilmapiirin ja me-hengen olevan erittäin hyvällä tasolla. Tämä on erittäin tärkeää jatkuvuuden kannalta. Myös puolustusvoimien henkilöstöstrategian päivittäminen käynnistyi 2022. Tässä työssä otetaan huomioon kuluneiden vuosien opit katseen ollessa tiukasti tulevaisuuden haasteissa.

Henkilöstöjohtamisen keskeisiä periaatteita ovat ihmisten tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja yksilöllinen kohtaaminen, oikeudenmukaisuus, johdonmukaisuus sekä yhteistyö ja avoin vuorovaikutus. Oikeudenmukaisuus tarkoittaa kaikkien kohteleminen yhdenvertaisesti ilman syrjintää. Yhteistyö merkitsee yhdessä tekemistä, toisten kannustamista, tukemista ja auttamista.

Hyvä työilmapiiri tukee oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta. On tärkeää pyrkiä sisäisesti toimivaan työyhteisöön, jossa vallitsee henkilöstön tasa-arvo. Hyvä johtaminen tukee organisaation työntekijöiden hyvinvointia ja organisaation menestymistä. Sotilasvala ja -vakuutus velvoittavat esimiehiä olemaan oikeudenmukaisia, pitämään huolta alaisensa hyvinvoinnista ja olemaan heille hyvänä ja kannustavana esimerkkinä.



Työntekijöitä rohkaistaan avoimeen epäkohtien esille tuomiseen. Puolustusvoimissa jokainen esimies saa palautetta alaisiltaan, vertaisiltaan ja esimieheltään. Palautetta annetaan jatkuvasti ja se dokumentoidaan kehityskeskusteluissa. Avoimuuden ja luottamuksen varaan rakennettu esimiesten ja alaisten suhde kannustaa tuomaan esiin epäkohtia ja edistää niiden ripeää ratkaisemista.

Puolustusvoimien työnantajakuva on kehittynyt viime vuosina. Voidaan todeta, että Puolustusvoimat on tutkitusti arvostettu ja hyvämaineinen työnantaja. Näitäkin hyviä tuloksia tulee tarkastella kriittisesti, ja meidän on koko ajan kehitettävä toimintaamme hyvänä työnantajana ja kiinteänä osana yhteiskuntaa.

Puolustusvoimien tehtävien edellyttämän henkilöstön määrän mitoituksen ja kehittämisen perustana ovat Puolustusvoimien sodan ajan joukkojen henkilöstötarve ja valmiusvaatimukset. Puolustusvoimien henkilöstömäärään on saatua tilanteen muututtua sekä tilapäistä että pysyvää lisäystä. Sotilaallinen liittoutuminen muodostaa henkilöstön lisätarpeen, jonka arviointi on käynnissä.

Puolustusvoimien henkilöstöltä edellytetään hyvää toimintakykyä. Puolustusvoimat tukee henkilöstöään toimintakyvyn eri osa-alueiden kehittämisessä. Työ- ja palvelusturvallisuuden keskiössä on riskienhallinta: "Yksilölle turvaa ja Puolustusvoimille suorituskykyä". Henkilöstön osalta ennaltaehkäisevä työterveyshuolto tukee toimintakyvyn ylläpitämistä ja kehittämistä.

Henkilöstön työssä jaksamista on tuettu työaika- ja työkykyjohtamisella, joustavien työaikamuotojen käytöllä ja kehittämisellä, henkilöstökyselyjen tuloksia analysoimalla sekä esille nouseviin kehittämiskohteisiin puuttamalla. Jaksamishaasteissa henkilöstöä tuetaan työkyvyn aktiivisen tuen mallin periaatteiden mukaisesti.

Covid-19-epidemiasta johtuneet sopeuttamistoimenpiteet ovat vaikeuttaneet merkittävästi asevelvollisten koulutuksen uudistusten jalkauttamista vuoden 2022 aikana. Juurruttaminen jatkuu joukko-osastoissa vielä 2023. Uudistuneessa koulutuksessa hyödynnetään uutta tekniikkaa ja toimintamalleja, kuten osaamiskeskustoimintaa, verkko-opetusta, virtuaalisia oppimisympäristöjä ja simulaattoreita.

Vuonna 2022 varusmiespalveluksen aloitti 23 162 henkilöä, joista naisia oli 1 197. Varusmiespalveluksesta kotiutui reserviin 19 058 varusmiestä, joista naisia oli 1 028. Kotiutuneiden naisten lukumäärä oli kaikkien aikojen korkein. Varusmiesten loppukyselyiden tulokset ovat edelleen hyvällä tasolla. Varusmiesten maanpuolustustahto nousi ennätyskorkealle vuoden aikana. Näyttää siltä, että Ukrainan sota on selkeyttänyt varusmiehille asevelvollisuuden ja varusmiespalveluksen merkitystä sekä tärkeyttä. Varusmiesten yhteismajoituskokeilu laajeni lennostoja lukuun ottamatta kaikkiin Puolustusvoimien varusmiehiä kouluttaviin joukko-osastoihin. Kokeilusta on saatu hyviä kokemuksia ja valtaosa varusmiehistä suhtautuu yhteismajoitukseen myönteisesti.

Reserviläiskoulutukseen kohdennettiin aiempaa enemmän resursseja joukkojen suorituskyvyn parantamiseksi ja kertausharjoituksissa koulutettujen reserviläisten määrä nousi lähes 75 % edellisvuodesta. Myös reserviläiset ovat vahvasti sitoutuneet maanpuolustukseen uskoen omaan kykyynsä

suorittaa velvollisuutensa. Viimeisten kyselyjen perusteella reserviläisten maanpuolustustahto ja henkilökohtainen motivaatio ovat nousseet ennätyslukemiin. Kohonnut maanpuolustustahto on näkynyt myös Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen järjestämien koulutusten kysynnän kasvuna. Siihen on vastattu ja koulutukseen osallistuvien määrä lisääntynyt merkittävästi.

Vuoden 2022 tapahtumat aiheuttivat paljon muutoksia, jotka heijastuivat asevelvollisiin ja palkattuun henkilöstöön. Takana on kaiken kaikkiaan historiallinen vuosi, joka on haastanut meitä jokaista. Tästä huolimatta Puolustusvoimille asetetut tavoitteet saavutettiin. Kiitän lämpimästi Puolustusvoimien koko palkattua henkilökuntaa kuin myös varusmiehiä ja reserviläisiä.



*Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö
Kenraalimajuri
Rami Saari*

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

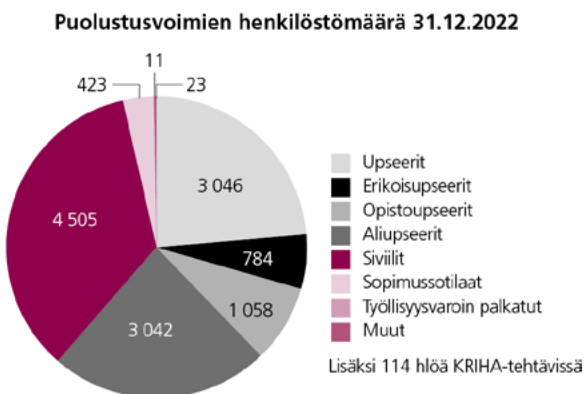
1.1 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen

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.

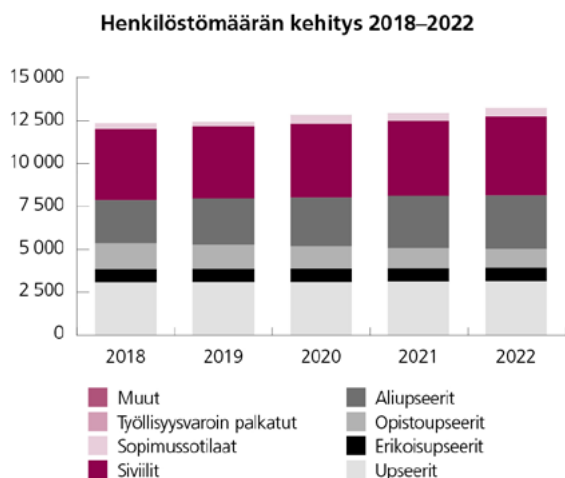
Puolustusvoimien henkilöstömäärä oli vuoden 2022 lopussa 12 892. Raportoitava henkilöstömäärä sisältää palkatun henkilöstön, joka on toiminut kotimaan tehtävissä tai ulkomailla muissa kuin kriisinhallintatehtävissä ja jolle on joulukuun 2022 aikana maksettu palkkaa. Luku sisältää soppimussotilaat, työllisyysvaroin palkatut ja harjoittelijat. Henkilöstömäärä vaihtelee vuoden aikana avoimiin tehtäviin rekrytoimisen ja virkavapauksien takia. Raportoidun luvun lisäksi 114 henkilöä palveli kriisinhallintatehtävissä vuoden 2022 aikana.

Henkilöstömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin on kuvattu kuviossa 1.1.2.

Kuviossa 1.1.3 esitetään Puolustusvoimien eri henkilöstöryhmien henkilötyövuosien määrän kehitys vuosina 2004–2022. Luvuissa on mukana toimintamenoista maksettujen henkilöiden henkilötyövuodet. Muista tunnusluvuista poiketen vertailussa tarkastelujakso alkaa vuodesta 2004, sillä valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon



Kuvio 1.1.1 Henkilöstömäärä vuonna 2022



Kuvio 1.1.2 Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2018–2022

sekä valtionhallinnon tuottavuusohjelmien mukaisten vähennysvelvoitteiden seuranta ovat alkaneet kyseisestä vuodesta päättyen vuoteen 2011. Vuodesta 2011 alkaen henkilötyövuosien muutoksia on tarkasteltu puolustusvoimauudistuksen toimeenpanon osana.

Toimintamenoista maksettuja henkilötyövuosia kertyi tarkasteluvuonna yhteensä 12 477. Nousua edellisvuoteen oli 97 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuosien määrä kasvoi kaikissa muissa henkilöstöryhmissä pois lukien opistoupseerit ja sopimussotilaat. Siviilien ja erikoisupseerien henkilötyövuosien nousu johtuu hankkeisiin palkatusta lisähenkilöstöstä sekä uusista tehtävistä että toimintaympäristön muutokseen johdosta myönnetystä lisäresurssista. Aliupseerien henkilötyövuosikertymän kasvu perustuu aliupseerien tehtävien lisääntymiseen. Suurin osa opistoupseereilta vapautuneista tehtävistä on muutettu aliupseerien tehtäviksi. Upseerien määrään on vaikuttanut oppilasupseerien määrän kasvu, opistoupseerien tehtävien muuttaminen upseerin tehtäviksi sekä saadut lisäresurssit. Sopimussotilaiden määrän laskuun vaikutti kesken vuoden saadut lisäresurssit. On myös huomattava, että vuonna 2021 Puolustusvoimissa työskenteli poikkeuksellisen paljon soppimussotilaita.

Henkilötyövuositoteumasta on poistettu vuoden 2022 osalta ulkopuolisella rahoituksella palkattujen henkilöiden henkilötyövuodet (9 HTV). Siviileiden henkilötyövuodet sisältävät harjoittelijoiden 36 henkilötyövuotta (2021: 35 HTV).

Puolustusvoimien kokonaishenkilötyövuosimäärä oli 12 949, josta pääosa kohdistui toimintamenoihin 12 477 htv (96,4 %). Kansainvälisen sotilaallisen kriisinhallinnan henkilötyövuosikertymä oli 395 htv (3,1 %) ja muiden (monitoimihävittäjien hankinta, ulkopuolinen rahoitus, palkkatuettu työ) osuus oli 77 htv (0,6 %).

Naisten lukumäärä ja osuus

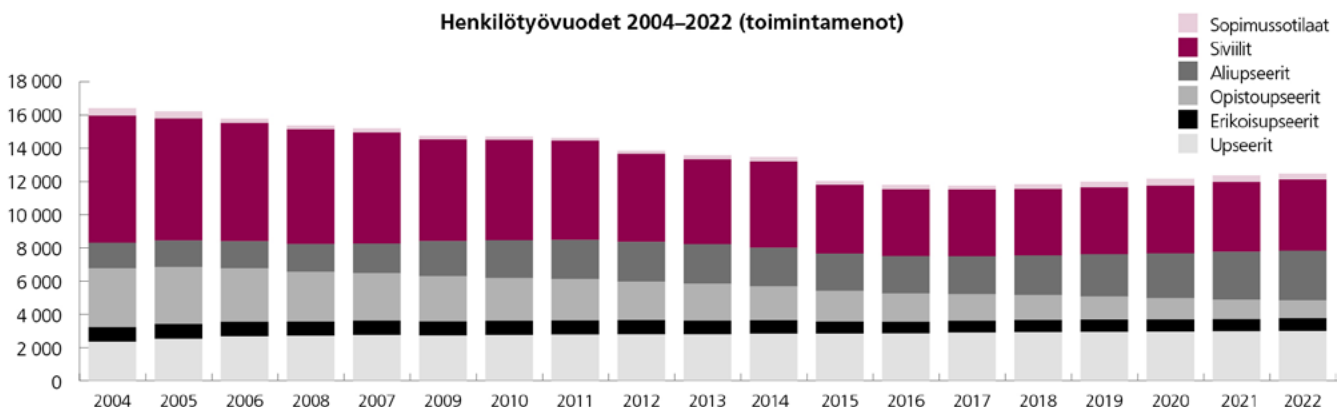
| Vuosi | Naisten lukumäärä | Prosenttiosuus henkilöstöstä |
|-------|-------------------|------------------------------|
| 2022 | 2 455 | 19,0 |
| 2021 | 2 370 | 18,8 |
| 2020 | 2 344 | 18,7 |
| 2019 | 2 249 | 18,5 |
| 2018 | 2 173 | 18,0 |

Taulukko 1.2.1 Naisten osuus henkilöstöstä vuosina 2018–2022

1.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen

Henkilöstö sukupuolen mukaan

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



Kuvio 1.1.3 Toimintamenoista maksettujen henkilötyövuosien määrä vuosina 2004–2022 (htv)

| Vuosi | Siviilit | Aliupseerit | Upseerit | Erikoisupseerit | Opistoupseerit | Sopimussotilaat |
|-------|----------------|-------------|------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 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 %) |
| 2019 | 1 885 (46,0 %) | 201 (7,6 %) | 80 (2,7 %) | 19 (2,5 %) | 10 (0,7 %) | 39 (15,4 %) |
| 2018 | 1 861 (46,0 %) | 171 (6,9 %) | 72 (2,4 %) | 18 (2,4 %) | 10 (0,7 %) | 33 (10,6 %) |

Taulukko 1.2.2 Naisten lukumäärä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2018–2022

Taulukossa 1.2.2 näkyy naisten lukumäärä suurimpien henkilöstöryhmien osalta ja osuus kyseisestä henkilöstöryhmästä viimeisen viiden vuoden aikana.

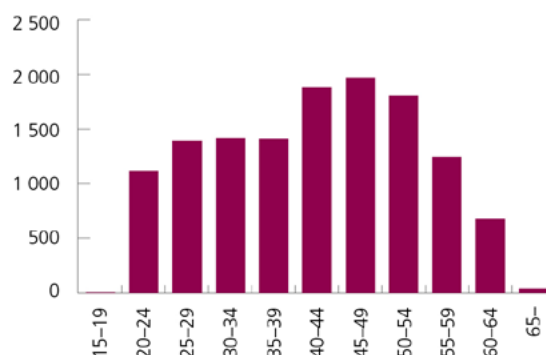
Henkilöstön ikärakenne

Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli 41,7 vuotta. Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45–49-vuotiaat, joita oli 1 960 henkilöä (15,2 %). Vähiten henkilöstöä on nuorimmissa ja vanhimmissa ikäryhmissä. Yli 45-vuotiaita oli henkilöstöstä 5 708 (44,3 %), ja osuus kasvaa vähitellen. Kuviossa 1.2.3 näkyy koko henkilöstön ikäjakauma.

Eri henkilöstöryhmien ikäjakauma vaihtelee. Siviilien keski-ikä oli 48,2 vuotta. Kuviossa 1.2.4 on kuvattu vähintään 55-vuotiaiden siviilien lukumäärät. Yhteensä vähintään 55-vuotiaita siviilejä oli vuoden lopussa 1 650 henkilöä. Nykyisten säännösten puitteissa eläkepoistuman arvioiminen on vaikeampaa, sillä siviilihenkilöstön eläköitymisikä on 63–70 vuotta.

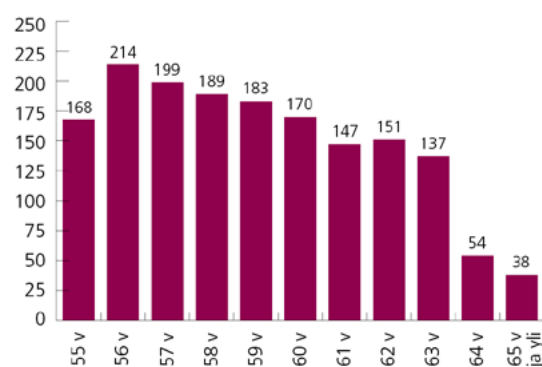
Kuviossa 1.2.5 on esitetty sotilaiden (pl. sopimussotilaat) ikäjakauma. Aliupseerien ikäjakauma painottuu nuorempiin ikäryhmiin. Heidän keski-ikänsä oli 34,8 vuotta. Koulutusjärjestelmän muutoksen takia opistoupseerien määrä vähenee koko ajan, ja heidän keski-ikänsä (49 vuotta) nousee. Nuorimpaan ikäryhmään (20–24-vuotiaat) kuuluvat upseerit ovat pääosin määräaikaaisia nuorempia upseereja. Upseerien keski-ikä vuonna 2022 oli 38,4 vuotta. Erikoisupseereiden keski-ikä oli tarkasteluvuonna 45,5 vuotta.

Palkatun henkilöstön ikäjakauma

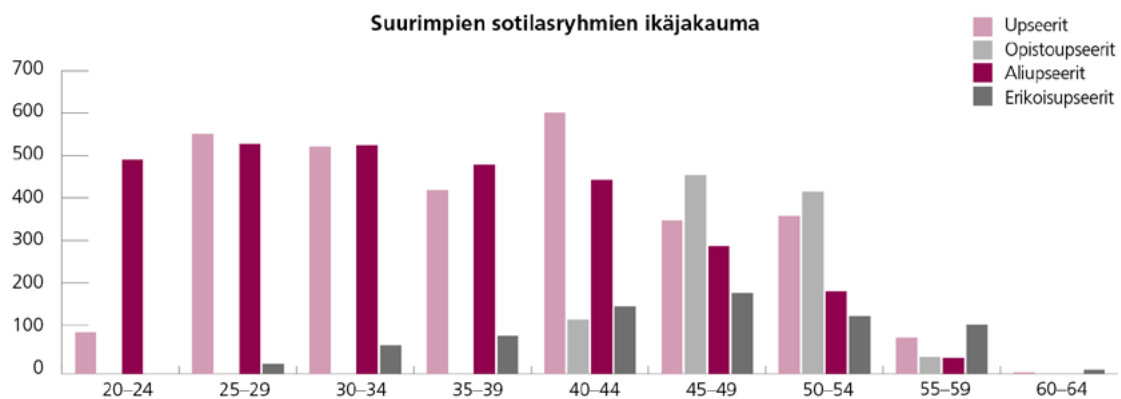


Kuvio 1.2.3 Palkatun henkilöstön ikäjakauma

Väh. 55-vuotiaiden siviilien määrä ikäluokittain



Kuvio 1.2.4 Vähintään 55-vuotiaiden siviilien määrät (kpl)



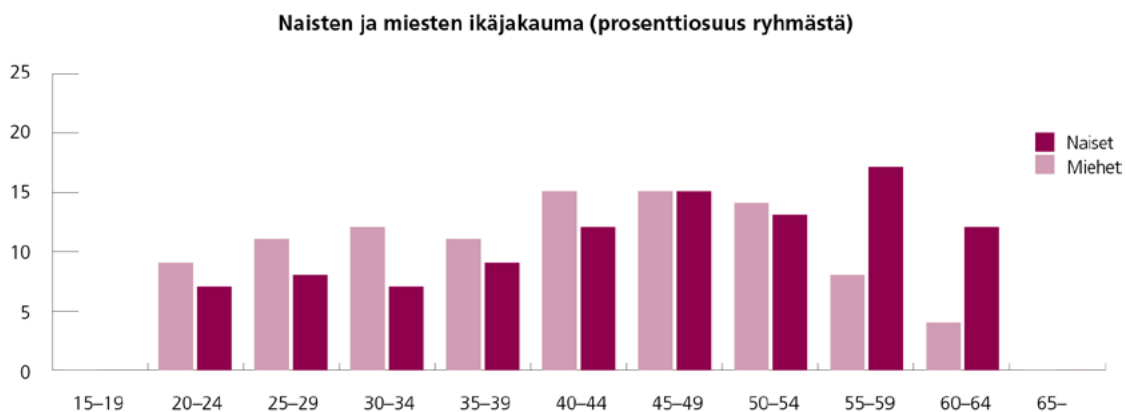
Kuvio 1.2.5 Suurimpien sotilasryhmien määrät eri ikäryhmissä

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

Sotilaiden (pl. sopimusotilaat) keski-ikä oli 39,2 vuotta. Sotilaiden eroamiskä on noin 55 vuotta. Sotilaseläkejärjestelmällä varmistetaan sodan ajan puolustusjärjestelmän edellyttämä ammatillinen sotilaallinen osaaminen.

Ikärakenne sukupuolen mukaan

Puolustusvoimien palveluksessa olevien naisten keski-ikä (45,6 vuotta) oli selvästi miesten keski-ikää (40,8 vuotta) korkeampi. Naisista yli 45-vuotiaita oli 1 429 (58 %). Miehillä vastaava henkilömäärä oli 4 279 (41 %). Kuviossa 1.2.6 on naisten ja miesten ikärakenteen jakauma. Naisilla ikärakenne painottuu vanhempiin ikäryhmiin.



Kuvio 1.2.6 Ikärakenne sukupuolen mukaan (prosenttiosuus)

2 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

2.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen

Puolustusvoimien työnantajakuva on kehittynyt merkittävästi.

Keväällä jatkettiin vuonna 2021 aloitettua ”Koska meillä on” -työnantajielikuvakampanjaa. Kampanjan tavoitteena oli vahvistaa Puolustusvoimien tunnettuutta sekä herättää kiinnostusta Puolustusvoimiin työnantajana. Kohderyhminä olivat tutkinnon suorittaneet 25–54-vuotiaat miehet ja naiset koko Suomessa. Lisäksi erityinen painotus kohdennettiin IT-alan osaajiin. Kampanja ja siihen valitut kanavat toimivat hyvin. Kampanja oli kustannustehokas ja sen avulla Puolustusvoimien verkkosivuille ja sosiaalisen median kanaviin saatiin runsaasti uusia kävijöitä. Syksyn kampanjan tavoite oli sama kuin keväällä. Kohderyhminä olivat 25–54-vuotiaat tutkinnon suorittaneet erityisenä painopisteenä IT-alan naisosaajat. Lisäksi tuotiin esille Puolustusvoimien aliupseerien tehtäviä muun muassa varuskunnissa. Myös syksyn kampanjaan valitut sosiaalisen median kanavat toimivat hyvin ja kampanja sai kattavasti näkyvyyttä.

Puolustusvoimien rekrytoinnin hallinnoimilla Facebook- ja LinkedIn-sivustoilla julkaistiin vuonna 2022 viikoittain keskimäärin 4–5 päivitystä tai artikkelia. Päivitykset koskivat siviilien, erikoisupseereiden ja aliupseereiden avoimia tehtäviä ja uratarinoita sekä muita rekrytoinnin ajankohtaisia aiheita. Päivityksissä kiinnitettiin erityisesti huomiota vuorovaihteteisuuteen, kohderyhmää puhuttelevaan sisältöön sekä kohderyhmälle räätälöityihin kohdistuksiin maksullisessa mainonnassa. Onnistuneen kampanjoinnin, mainonnan ja päivitysten tuloksena LinkedIn-sivuston seuraajamäärä kasvoi vuodessa yli 10 000 seuraajalla saavuttaen yli 40 000 seuraajamäärän. Puolustusvoimien rekrytoinnin Facebook-si-

vustolla oli seuraajia vuoden 2022 lopulla puolestaan noin 12 000, ja vuodessa määrä kasvoi noin tuhannella seuraajalla. Puolustusvoimien LinkedIn-sivusto nousi vuoden 2022 Suomen 5. (vuonna 2021 sija 8) suosituimmaksi sivustoksi suomenkielisten päivitysten tykkäysten ja kommenttien yhteismäärän mukaan. Vuonna 2021 aloitettua Puolustusvoimien Instagram-tilin käyttöä rekryointi- ja työnantajakuvaviestintään jatkettiin vuonna 2022. Instagram koettiin hyväksi kanavaksi erityisesti aliupseeri- ja siviilitehtävien esille tuomiseen. Vuoden 2022 keväällä toteutettiin ensimmäinen rekrytoinnin Instagram-livellä onnistunein tuloksin ja todettiin tarvetta olevan vastaaville jatkossakin.

Edellisten toimenpiteiden lisäksi Puolustusvoimat osallistui kymmenille opiskelija- ja rekrytointimesseille ympäri Suomen. Kesäkuussa julkaistiin omin voimin tuotettu noin neljä minuuttia kestävä Puolustusvoimat työnantajana -video, jossa esiteltiin Puolustusvoimien laaja tehtäväkirjo eri henkilöstöryhmineen. Tämän lisäksi tehtiin lyhyempiä uratarinoita, joita julkaistiin sekä videoina että tekstimuodossa.

Työnantajakuvan kehittymistä ja Puolustusvoimien kilpailukykyä työnantajana on seurattu muun muassa erilaisten opiskelija- ja ammattilaistutkimusten avulla. Keväällä toteutetussa Suomen ihanteellisimmat työnantajat 2022 -opiskelijatutkimuksessa Puolustusvoimat oli IT-alalla 8:nneksi suosituin työnantaja (vuonna 2021 sija 10) ja tekniikan alalla 15:nneksi suosituin työnantaja (vuonna 2021 sija 18). Suomen ihanteellisimmat työnantajat 2022 -ammattilaistutkimuksessa syksyllä Puolustusvoimat oli IT-alalla sijalla 7 (vuonna 2021 sija 6). Tekniikan alalla Puolustusvoimien sijoitus oli kaikkien aikojen paras: sija 2 (vuonna 2021 sija 4). Myös muilla aloilla sijoitus oli noususuuntainen.

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Avoimet tehtävät | 244 | 346 | 350 | 290 | 362 |
| Hakemukset | n. 4 670 | n. 6 436 | n. 8 050 | n. 5 830 | n. 6 305 |
| Hakijamäärä/tehtävä (ka.) | 19,0 | 18,6 | 23,0 | 20,1 | 17,4 |

Taulukko 2.1.1 Hakemukset Valtiolle.fi-rekryointijärjestelmässä

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|
| Sotatieteiden kandidaatin tutkintoon hakeneet (lkm) | 665 | 531 | 638 | 699 | 590 |
| Valintakokeissa sotatieteiden kandidaatin tutkintoon hyväksytyt (lkm) | 163 | 175 | 185 | 177 | 195 |
| Hyväksymisprosentti | 25 | 33 | 29 | 25 | 33 |

Taulukko 2.1.2 Maanpuolustuskorkeakouluun upseerin koulutusohjelmaan hakeneet

Tutkimuksista saadun palautteen perusteella työssä olevat ammattilaiset arvostavat kilpailukykyistä palkkaa, monipuolisia ja vaihtelevia työtehtäviä, joustavia työolosuhteita sekä työntekijöitä kunnioittavaa kulttuuria. Opiskelijoille edellä mainittujen lisäksi tärkeä työpaikan valintakriteeri on ystävällinen työskentelyilmapiiri. Työnantajakuvakampanjoinnissa on tuotu esiin niitä ammattilaisille ja opiskelijoille tärkeitä teemoja, jotka ovat Puolustusvoimien työilmapiiritutkimuksen mukaan oman henkilöstön mielestä työpaikan vahvuuksia.

2.2 Henkilöstön saatavuus

Henkilöstösuunnittelun keskeisimmät työkalut ovat Valtiolle.fi-järjestelmän sisäinen liikkuvuus sekä keskitetyt tehtävä- ja seuraajasuunnitelmat. Määräaikaiset ovat vuoden 2020 alusta voineet ilmoittautua sisäisen liikkuvuuden tehtäviin, ja heidät on huomioitu myös keskitetyissä tehtävä- ja seuraajasuunnitelmissa. Puolustusvoimien tehtäviä, joihin löytyy organisaation sisältä osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä, ei ole tarkoituksenmukaista ilmoittaa julkisessa haussa. Sisäisen liikkuvuuden käyttö tehtävien täyttämiseksi laski edellisvuodesta. Vuonna 2022 sisäisessä liikkuvuudessa ilmoitettiin haettavaksi noin 921 tehtävää. Laskua edelliseen vuoteen oli noin 380 tehtävää.

Sisäisen liikkuvuuden käyttöönotosta lähtien (2015) on ulkoisten rekrytointien määrä laskenut vuosittain, mutta vuonna 2022 julkisten rekrytointien määrä kasvoi huomattavasti. Vuonna 2022 ulkoisia rekrytointeja oli 362. Keskimääräinen hakijamäärä ulkoisissa rekrytoinneissa oli 17,4 henkilöä.

Julkisten rekrytointien määrän kasvu ja sisäisen liikkuvuuden käytön lasku vuonna 2022 johtuu Puolustusvoimien saamasta lisätalousarviorahoituksesta palkata määräaikaisesti lisää henkilöstöresursseja kesäkuusta lukien.

Taulukosta 2.1.1 käy ilmi Valtiolle.fi-järjestelmän avoimet tehtävät (ulkoinen rekrytointi: siviilien, aliupseerien ja erikoisupseerien tehtävät) ja niihin hakeutuminen. Luvut ovat suuntaa antavia.

Sotatieteiden kandidaatin tutkintoon hakijoita oli yhteensä 590 henkeä, joka on 109 vähemmän kuin vuonna 2021. Puolustusvoimien joukko-osastoissa tehtävällä rekrytointityöllä on entistä suurempi merkitys, kun potentiaaliset opiskelijat miettivät tulevia opiskelumahdollisuuksiaan.

Korkeakoulujen yhteishaussa opiskelupaikkaa sotatieteiden kandidaatin tutkintoon hakeneista ensimmäisenä vaihtoehtona haki noin 79 %. Hakijoista pelkästään Maanpuolustuskorkeakouluun hakeneita oli noin 46 %.

Vuonna 2022 alkaneen kadettikurssin opiskelijamäärää kasvatettiin edellisiin vuosiin verrattuna suhteessa nähtävissä oleviin tulevaisuuden upseerien lisätarpeeseen.

Erikoisupseereita rekrytoitiin aikaisempien vuosien tapaan. Pääasiallinen rekrytointikanava oli Valtiolle.fi-järjestelmä. Sosiaalisen median käyttö on vakiinnuttanut paikkansa erikoisupseerien rekrytoinnissa. Sotilaslääkäreiden sekä eräiden alemman vaatavuusluokan tason erikoisupseerien julkisessa rekrytoinnissa on ollut haasteita hakijamäärän osalta. Osaan rekrytoinnissa olevista tehtävistä on jouduttu hakeamaan useamman kerran tai rekrytointi on jouduttu päättämään ja henkilöstöryhmä on muutettu lähinnä aliupseerin tehtäväksi. Vuoden 2022 aikana erikoisupseerien tehtäväkoonpanon mukainen tehtävien kokonaismäärä on vakiinnuttanut edellisvuoden tasolle.

Aliupseerien rekrytoinnilla korvattiin opistoupseeripoistumaa ja täytettiin saatuja uusia tehtäviä. Vuoden 2022 aikana tehtäväkokoontaanosta väheni 74 opistoupseerin tehtävää. Pääosa opistoupseerien tehtävistä siirrettiin aliupseereille. Vuoden aikana tehtäväkokoontaanon tuli 70 aliupseerin tehtävää lisää. Määräaikaisten aliupseerien virassa palvelevia siirrettiin aliupseerin virkaan tehtäväkokoontaanon sallimissa puitteissa.

Opistoupseerien poistuma vuonna 2022 oli 117 henkilöä. Opistoupseerien keskimääräinen vuosittainen poistuma vuosina 2020–2022 on pysynyt 100 henkilön tuntumassa. Opistoupseerien tehtävien siirtyminen muille henkilöstöryhmille on toteutunut suunnitelman mukaisesti.

2.3 Lähtökyselyn tulokset

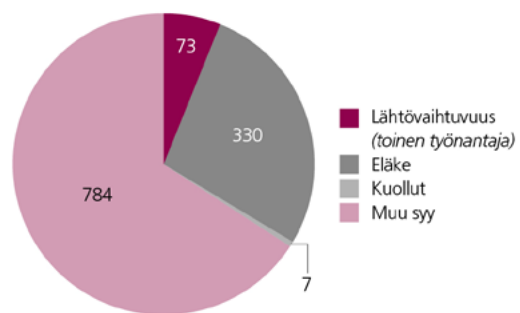
Kun henkilö lähtee Puolustusvoimien palveluksesta, hänet haastatellaan ja hänelle tarjotaan mahdollisuutta lähtökyselyn täyttämiseen. Lähtökysely on anonyymi kysely ja Puolustusvoimat sekä puolustushaarat voivat hyödyntää lähtökyselyiden valtakunnallisia tuloksia. Lähtöhaastatteluiden avulla työyksiköt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

Irtisanoutuneista (n = 96) joka toinen oli palvellut alle viisi vuotta, ja tähän ryhmään kuului suhteellisesti eniten aliupseereita. Valtaosa irtisanoutuneista aliupseereista ja upseereista oli hakeutunut Puolustusvoimiin myönteisen soti- solumussotilaskauden jälkeen; siviilit ja erikoisupseerit rekrytointi-ilmoitusten perusteella.

Irtisanoutuneet ilmoittivat kyselyssä, minne he siirtyvät Puolustusvoimissa työskentelyn jälkeen. Kolmannes kertoi siirtyvänsä yksityissektorin palvelukseen. Toisen työnantajan palvelukseen julkiselle sektorille siirtyi neljännes, ja joka viides siirtyi kolmannelle sektorille. Myös opiskelu tai yrittäjyys olivat lähtemisen syitä, joskin harvinaisempia.

Lähtökyselyssä on luettelo mahdollisista syistä, jotka ovat voineet vaikuttaa irtisanoutumiseen. Painavimmaksi syyksi viime vuosina on noussut itse työhön liittyvät seikat, kuten haastavamman työn hakeminen ja uramahdollisuuksien puute, ja näihin liittyen myös parempaa palkkaa painotettiin jonkin verran. Kaikkein vähiten vaikuttaneita syitä lähdön taustalla olivat sukupuolinen häirintä tai työyksikön lakkausuhka.

Ulkoisen vaihtuvuus 2022



Kuvio 2.3.1 Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2022

Kaikista lähtökyselyyn vastanneista (n = 326) valtaosa (78 %) suosittelisi ystävilleen Puolustusvoimia työpaikkana, ja vain harva (6 %) ei suosittelisi. Irtisanoutuneet olivat kriittisempiä, mutta heistäkin kaksi kolmesta (65 %) suosittelisi Puolustusvoimia työnantajana. Joka kymmenes irtisanoutunut (12 %) ei suosittelisi ja viidennes ei osaa sanoa (23 %). Viime vuosien aikana suosittelijoiden osuus on lähtökyselyaineistojen perusteella pysynyt suhteellisen vakaana.

2.4 Ulkoinen vaihtuvuus

Ulkaisen vaihtuvuuden kokonaismäärä oli tarkasteluvuonna 1 194 henkilöä.

Ulkoinen vaihtuvuus sisältää lähtövaihtuvuuden toisen työnantajan palvelukseen, eläköitymisen, kuolleiden määrän sekä muut syyt. Muihin syihin sisältyvät muun muassa määräaikaissuhteiden päättymisen ja irtisanomiset. Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2022 oli 9,3 % (vuonna 2021 11,2 %). Kuviossa 2.3.1 on tarkasteluvuoden ulkoinen vaihtuvuus eriteltynä lähtösyyn perusteella.

Vuoden 2022 ulkoisessa vaihtuvuudessa muut syyt muodostivat merkittävimmän osuuden, joista suurin osa liittyi määräaikaissuhteiden päättymiseen. Sopimusotilaiden, työ- lisyysvaroin palkattujen ja harjoittelijoiden määräaikaissuhteita päättyi 302. Siviilien osalta määräaikaissuhteita päättyi 184.



Kuvio 2.3.2 Eläköityminen vuosina 2018–2022 (lkm)

Kuviossa 2.3.2 on eläkkeelle lähteneiden lukumäärät viiden vuoden aikana. Eläkkeelle jäi vuonna 2022 yhteensä 330 henkilöä.

Vuonna 2022 opistoupseereita lähti eniten eläkkeelle suhteessa henkilöstöryhmän kokoon. Aliupseereita jäi puolestaan vähiten eläkkeelle. Eläkkeelle lähteneiden määrät ja osuudet henkilöstöryhmästä on esitetty taulukossa 2.3.3.

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. 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 54,8 vuotta vuonna 2022. Siviilihenkilöstön keskimääräinen ikä eläkkeen alkaessa vuonna 2003 oli 57,8 vuotta ja 63,3 vuotta vuonna 2022.

| Vuosi | Upseerit | Erikoisupseerit | Opistoupseerit | Aliupseerit | Siviilit |
|-------|------------|-----------------|----------------|-------------|-------------|
| 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 %) |
| 2019 | 75 (2,5 %) | 36 (4,7 %) | 83 (6,1 %) | 27 (1,0 %) | 102 (2,5 %) |
| 2018 | 87 (2,9 %) | 24 (3,2 %) | 114 (7,8 %) | 15 (0,6 %) | 119 (3,0 %) |

Taulukko 2.3.3 Eläkkeelle lähteneiden määrä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2018–2022

3 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen

3.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Puolustusvoimat tarjoaa henkilöstöryhmän mukaan 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 palvelus kansainvälisissä tehtävissä ja kriisinhallintatehtävissä sekä viranomaisyhteistyö.

Koulutus 2020 -ohjelma (KO20) on suunnittelun, rakenteiden ja ohjauksen näkökulmasta toteutunut. Osaamiskustoiminnan käynnistyminen on keskeinen tavoite vuoden 2023 aikana.

3.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön koulutuksen tavoitteena on varmistaa henkilöstön osaaminen normaali- ja 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 yhteistoi- mintakykyä kumppanimaiden ja -organisaatioiden kanssa.

Vuoden 2022 palkatun henkilöstön koulutustapahtumat toimeenpantiin suunnitelman mukaisesti ja koulutustavoitteet saavutettiin. Turvallisuusympäristön muutoksista johtuen kansainvälistä koulutustarjontaa hyödynnettiin aiempaa enemmän. Liittoutumisen seurauksena keskeisimpänä haasteena eri toimialoilla on ollut tunnistaa uudet osaamistarpeet muuttuvassa tehtäväkentässä.

| Tunnusluku | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| Valmistuneet sotatieteiden kandidaatit | 143 ml. RVL 23 | 143 ml. RVL 22 | 150 ml. RVL 24 | 152 ml. RVL 25 | 164 ml. RVL 29 |
| Valmistuneet sotatieteiden maisterit | 119* ml. RVL 8 | 127* ml. RVL 10 | 136* ml. RVL 12 | 1 ml. RVL 7 | 127 ml. RVL 13 |
| Valmistuneet yleisesikuntaupseerit | 0 | 75 ml. RVL 6 | 1 | 79 ml. RVL 7 | 0 |
| Valmistuneet esiuupseerit | 77 ml. RVL 2 | 94 ml. RVL 5 | 93 ml. RVL 0 | 88 ml. RVL 5 | 55 RVL 0 |

Taulukko 3.2.1 Perus- ja jatkokutkinnon sekä täydennyskoulutuksena toteutettavan esiuupseerikurssin suoritusmäärät

*Ml. 1–5 viranomaisyhteistyön koulutusohjelmasta valmistunutta siviiliä

Peruskoulutus ja jatkokoulutus

Upseerin perustutkinnot suoritetaan kahdessa vaiheessa siten, että kandidaatin ja maisterin tutkintojen välissä on työssä harjaantumisen vaihe (5 vuotta). Jatkotutkintoihin kuuluvat yleisesikuntaupseerin opinnot aloitetaan noin viisi vuotta maisteritutkinnon suorittamisesta. Taulukossa 3.2.1 on esitetty valmistuneiden upseerien määrät sekä esiupseerikurssilta valmistuneet. Taulukossa on eritelty Rajavartiolaitokseen 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.

Joka toinen vuosi alkava yleisesikuntaupseerikurssi 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 ylimpiin Puolustusvoimien, puolustus-hallinnon, Rajavartiolaitoksen tai kansainvälisiin johtotehtäviin.

Sotilaallinen liittoutuminen ja turvallisuusympäristön muutos synnyttivät uusia osaamistarpeita, jotka huomioidaan eri opintotasojen opetuksen sisällössä ja opetusmenetelmissä. Kieliosaamista ja kielitestausmahdollisuuksia kehitetään.

Täydennyskoulutus

Puolustusvoimien päivitetty täydennyskoulutusohjeistus astui voimaan vuoden 2020 alussa. Täydennyskoulutusjärjestelmän kehittäminen puolustushaaroissa, aselajeissa ja eri toimialoilla jatkuu yhä. Erityisesti aliupseeriston osaamisen kehittämiseen liittyen koulutuksen suunnittelussa, järjestämisessä ja resursoinnissa on tunnistettu haasteita. Koulutusjärjestelmän vakiintuminen edellyttää työtapojen, resurssien ja suunnittelun kehittämistä puolustushaara- ja joukko-osastotasolla.

Sotilaallinen liittoutuminen vaatii uudenlaista osaamista. Siksi toimialat ovat kartoittaneet uusia mahdollisuuksia kansainvälisestä koulutustarjonnasta ja osallistumista erityisesti Naton koulutustapahtumiin ja verkkokursseihin on lisätty. Puolustusvoimien koko henkilöstöä on ohjattu itseopiskeluun Naton verkko-oppimislustalle.

Koulutusrakenteen kehittyminen

Puolustusvoimien henkilöstön koulutusrakennetta tarkastellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Koulutustasoindeksin asteikko on 1–8, jossa indeksin arvo on 7, jos kaikki henkilöt ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon.

| Koulutusaste | Henkilöstöryhmän koulutusaste (%) | | | | | | Yhteensä | Valtio |
|----------------------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------|--------------|----------|-----|----------|--------|
| | Upseerit | Erikoisupseerit | Opisto-upseerit | Ali-upseerit | Siviilit | | | |
| Alempi perusaste | | | | | 0,5 | | | |
| Ylempi perusaste | | | | 3,4 | 2,6 | | | |
| Keskiaste | | 2,3 | 1,9 | 85,7 | 36,4 | | | |
| Alin korkea-aste | | 8,3 | 97,4 | 5,1 | 13,9 | | | |
| Alempi korkeakoulu | 33,9 | 42,6 | 0,6 | 4,3 | 20,2 | | | |
| Ylempi korkeakoulu | 65,5 | 43,2 | 0,1 | 1,5 | 23,9 | | | |
| Tutkijakoulutus | 0,6 | 3,6 | | | 2,5 | | | |
| Koulutustasoindeksi | | | | | | 5,2 | 5,5 | |

Taulukko 3.2.2 Puolustusvoimien vuoden 2022 koulutusaste henkilöstöryhmittäin

3.3 Varusmieskoulutus

Varusmieskoulutuksessa säilytettiin uudistettu aikajaksottele, mutta jaksojen sisällä kurssit toteutettiin sopeutetusti. Varusmieskoulutuksen toteutus poikkeusjärjestelyin ja koulutus uudistuksen yhtäaikaisten toimeenpano kuormittivat henkilöstöä ja aiheuttivat lisäkustannuksia.

Varusmiespalveluksen aloitti toimintavuonna 23 162 henkilöä (23 755 ml. RVL), joista naisia oli 1 197 (1 211 ml. RVL). Varusmiespalveluksesta kotiutui reserviin koulutettuna 19 058 varusmiestä (19 558 ml. RVL), joista naisia oli 1 028 (1 040 ml. RVL).

Vuonna 2022 varusmiespalveluksen suoritti noin 82,3 % palveluksen aloittaneista. Varusmieskoulutus keskeytyi vuonna 2022 17,7 %:lla palveluksen aloittaneista, mikä on enemmän kuin edellisvuonna (2021: 16,7 %).

347 päivää palvelevien osuus (49 %) on pysynyt edellisen vuoden tasolla. 347 päivää palvelevat muun muassa varusmiesjohtajat sekä miehistön vaativimpiin erityistehtäviin määrättyt.

Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä on edelleen nousussa. Puolustusvoimissa vuonna 2022 sekä aloittaneiden (1 197) että kotiutuneiden (1 028) naisten määrä on hieman suurempi kuin edellisellä vuonna.

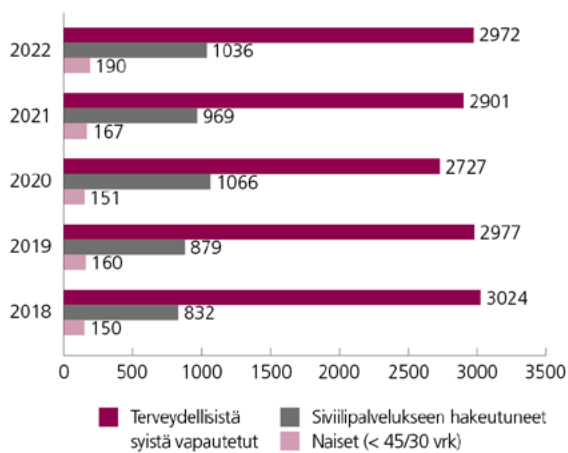
Kotiutuneiden vapaaehtoisten naisten määrä oli kaikkien aikojen suurin.

Varusmiesten loppukyselyllä hankitaan tietoa kotiutuneiden saapumiserän käsityksistä varusmieskoulutuksen toimeenpanosta. Loppukyselyn tuloksia vertaamalla seurataan koulutuskulttuurin kehittymistä ja koulutusjärjestelyjen mielekkyyttä sekä tehokkuutta.



Kuvio 3.3.1 Palveluksen suorittaneet varusmiehet vuosittain 2018–2022

Poistuma varusmiespalveluksen aikana 2018–2022



Kuvio 3.3.2 Poistuma varusmiespalveluksen aikana vuosina 2018–2022

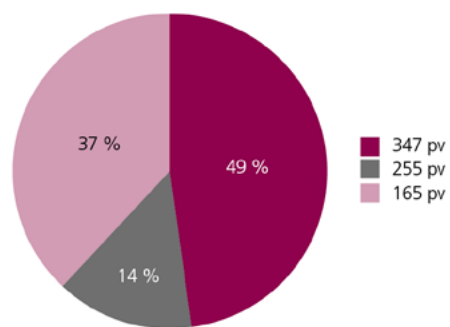
Covid-19-epidemiasta ja koulutuksen sopeutustoimista huolimatta varusmiesten loppukyselyn tulokset pysyivät edelleen korkealla tasolla ja asetetut tulostavoitteet saavutettiin osin. Varusmiesten loppukyselyn tulostavoitteiden mukaiset tulokset olivat maanpuolustustahto 4,5 (tavoite 4,0), arvio koulutuksen järjestelyistä 3,9 (4,0) ja arvio johtajakoulutuksesta 3,8 (4,0). Arvosana maanpuolustustahtosta on mittausajan korkein. Arvosana koulutuksen järjestelyistä on mittausajan korkein, vaikkei tulostavoitetta saavutettu. Tulokset ovat olleet pitkällä aikavälillä nousussa.

3.4 Reservin koulutus

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

Puolustusvoimien reservin koulutuksen määrälliset tavoitteet saavutettiin Puolustusvoimien vapaaehtoista harjoituksia lukuun ottamatta. Reservin kertausharjoituksissa koulutettiin 29 623 reserviläistä (tavoite 28 300) yhteensä 185 234 koulutuspäivänä. Kertausharjoituksissa koulutettujen reserviläisten kokonaismäärä oli 34 079. Poistuma kertaus-

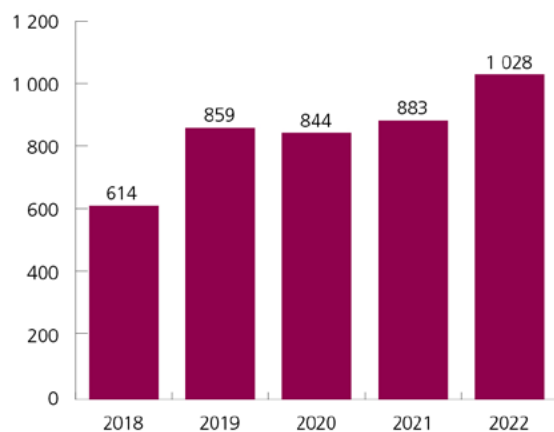
Palvelleiden osuudet



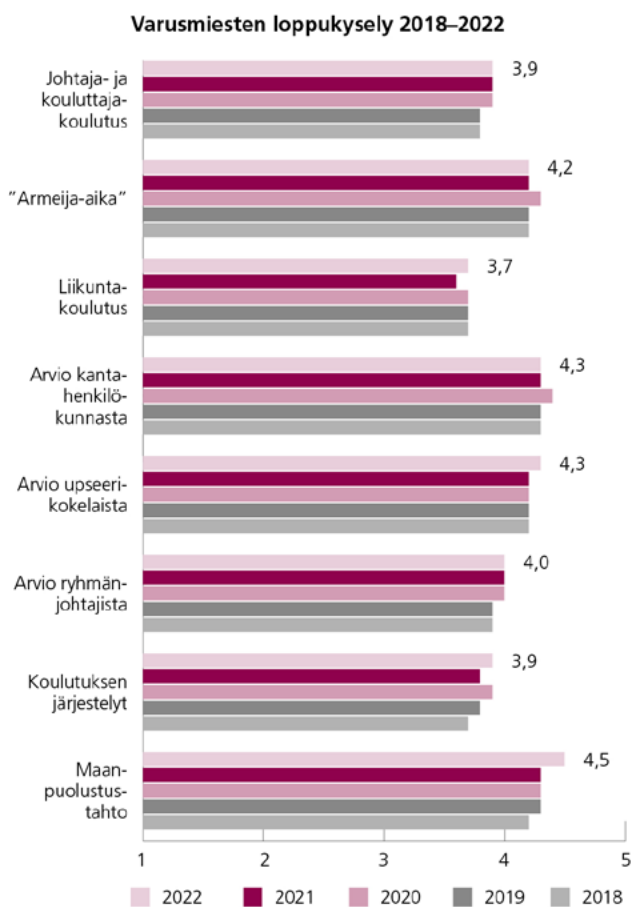
Kuvio 3.3.3 Palvelleiden osuudet palvelusajoittain vuonna 2022

harjoituksissa laski edellistä vuodesta 5,6 prosenttiyksikköä ollen 20,1 %.

Vapaaehtoisten naisten määrä (palveluksen suorittaneet) 2018–2022



Kuvio 3.3.4 Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä 2018–2022



Kuvio 3.3.5 Varusmiesten loppukyselyn summamuuttujat 2018–2022 (asteikko 1–5)

Puolustusvoimien vapaaehtoisissa harjoituksissa (PVVEH) koulutettiin 8 392 reserviläistä (tavoite 12 000) yhteensä 27 707 koulutuspäivänä. PVVEH:ssa koulutettujen reserviläisten kokonaismäärä oli 11 453. Puolustusvoimien vapaaehtoisin harjoituksiin osallistui kutsutuista 35,7 %.

Reserviläiskouluttajien käyttöä kertausharjoituksissa ja Puolustusvoimien vapaaehtoisissa harjoituksissa on lisätty onnistuneesti. Vuoden 2022 aikana reserviläiskouluttajia osallistui 63 kertausharjoitukseen (650 kouluttajaa) ja 76 vapaaehtoiseen harjoitukseen (604 kouluttajaa). Keskitetyssä kouluttajakoulutuksessa koulutettiin 323 reserviläistä, joka on noin 50 % enemmän kuin vuonna 2021.

Reservin koulutustapahtumissa kerätyn kyselyn tulosten perusteella reserviläiset olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen, ja summamuuttujien keskiarvot ovat säilyneet korkealla tasolla. Saadun palautteen mukaan korkeimman arvon sai arvio Puolustusvoimien kouluttajista (4,76). Me-henki (4,59), yleinen maanpuolustustahto (4,69), arvio reserviläisjohtajista (4,60) sekä henkilökohtainen motivaatio (4,59) ylsivät myös korkealle tasolle (asteikolla 1–5). Kyselyyn vastasi yhteensä 31 573 reserviläistä.

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

MPK:n järjestämästä sotilaallisia valmiuksia palvelevasta (SOTVA) koulutuksesta Puolustusvoimille kohdentui 32 820 koulutuspäivää yhteensä 14 860 osallistujalle. Yksilötaitoihin keskittävää Puolustusvoimien SOTVA-koulutusta voidaan pitää merkittävänä lisänä Puolustusvoimien joukkojen suorituskyvyn kehittämisessä. SOTVA-koulutukseen osallistuneiden henkilöiden antama palaute koulutuksesta on ollut erinomainen (4,5).

3.5 Harjoitustoiminta

Puolustusvoimien harjoitustoiminnalla kyettiin vastaamaan sille asetettuihin tavoitteisiin. Harjoitustoiminnalla kehitettiin Puolustusvoimien valmiutta ja operaatioiden toimeenpanon kykyä tavoitteiden mukaisesti sekä osoitettiin puolustuskykyä muuttuneessa turvallisuusympäristössä annettujen vaatimusten mukaisesti. Kansainvälisellä harjoitustoiminnalla kehitettiin yhteistoimintakykyä keskeisten puolustusyhteistyökumppanien kanssa ja vahvistettiin kansallista puolustusta.

Puolustusvoimalliset harjoitukset toteutettiin pääosin suunnitellulla tavalla. Kansainvälistä harjoitustoimintaa lisättiin huomattavasti lyhyellä aikavälillä toukokuusta alkaen. Puolustusvoimien vuoden 2022 hyväksytty kansainvälinen harjoitussuunnitelma sisälsi 62 harjoitustapahtumaa Suomessa ja ulkomailla. Puolustusvoimat perui osallistumisen kahdeksaan harjoitukseen, joista seitsemän peruuntui pandemiatilanteesta johtuen keväällä. Yksi peruuntuneista harjoituksista toimeenpantiin korvaavalla harjoituksella syksyllä. Puolustusvoimat täydensi kansainvälistä harjoitussuunnitelmaa toukokuussa 2022 8 uudella ja 12 muuttuneella tai osin uudella koulutus- ja harjoitustapahtumalla tai -kehysellä.

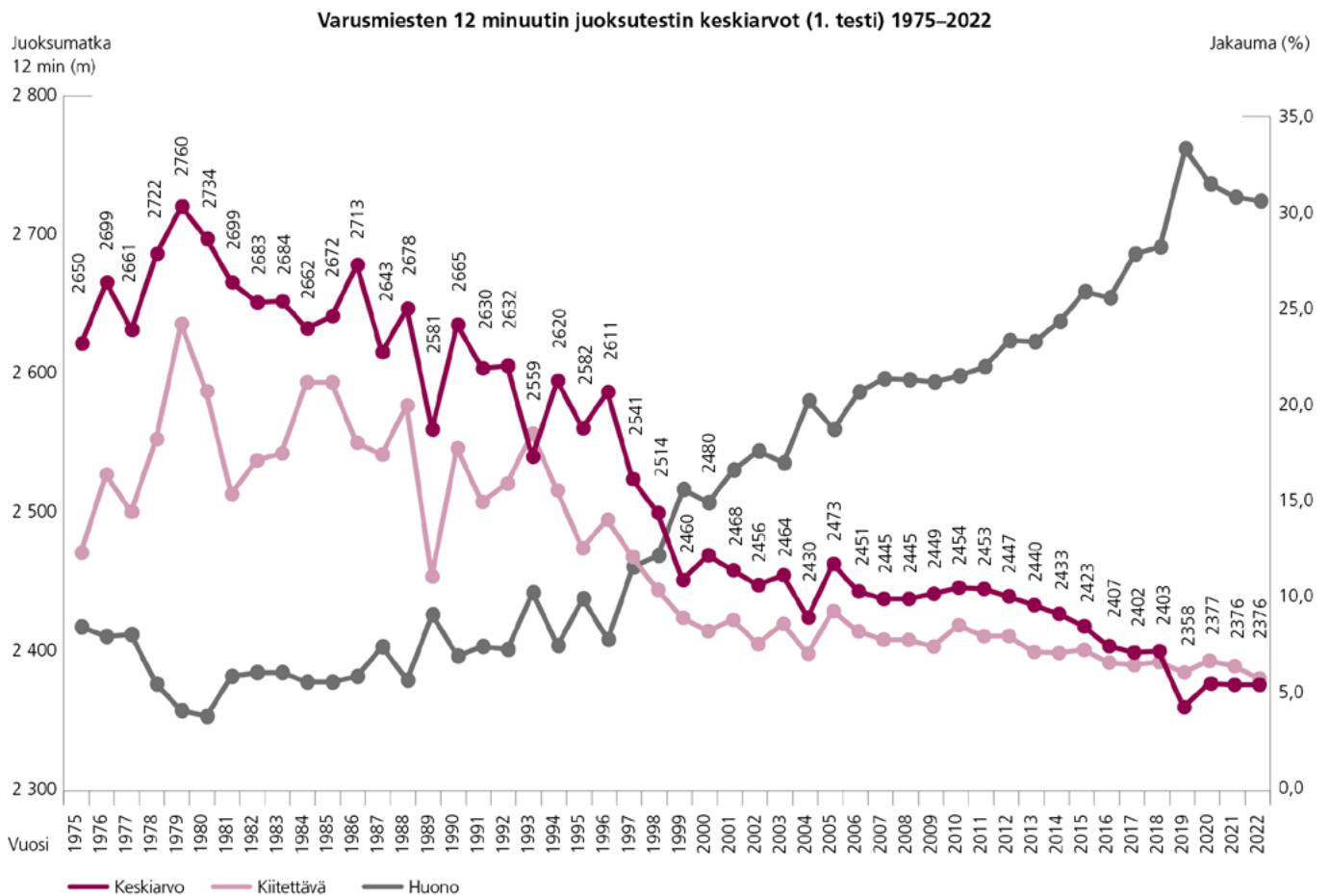
4 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten toimintakyky

4.1 Toimintakyky

Toimintakyky on kykyä toimia tehtävien toteuttamisen edellyttämällä tavalla kulloisessakin toimintaympäristössä. Toimintakyvyn kokonaisuuden muodostavat fyysinen, psyykinen, eettinen ja sosiaalinen 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 liittyy ominaisuuksina erityisesti kestävyys, voima, nopeus ja taito. Varusmiesten, reserviläisten ja Puolustusvoimien koko henkilöstön fyysisellä toimintakyvyllä on yleiseen asevelvollisuuteen perustuvassa maanpuolustusjärjestelmässä suuri merkitys.



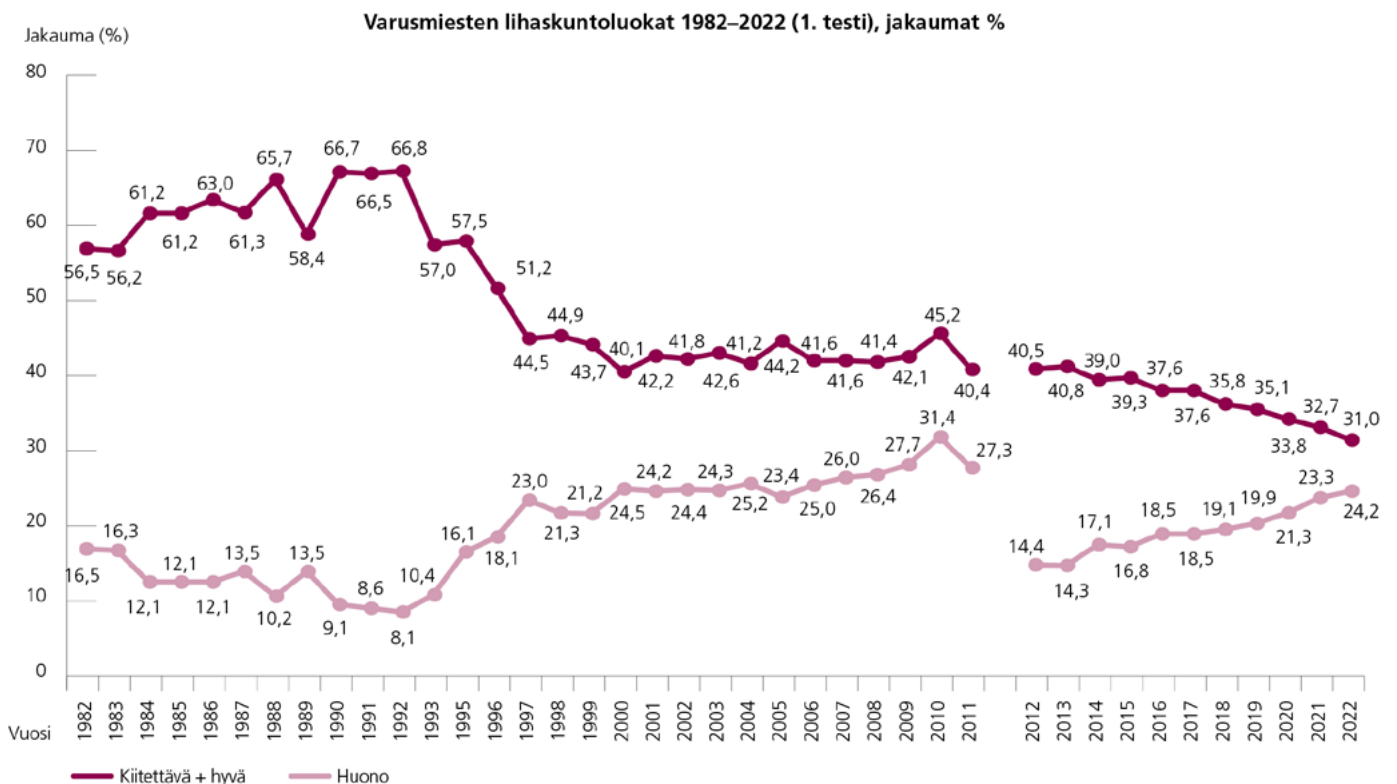
Kuvio 4.2.1 Palveluksen aloittaneiden varusmiesten 12 minuutin juokсутestien tulos vuosina 1975–2022

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

Vuonna 2022 ammattisotilaat suorittivat fyysistä toimintakykyä arvioivat kuntotestit ensimmäistä kertaa kolmeen vuoteen, koska testejä ei järjestetty kahden edellisvuoden aikana covid-19-epidemiasta johtuen. Koska myös kuntotestausjärjestelmää uusittiin vuonna 2019–2020, vertailua aiempien

vuosien tunnuslukuihin ei voida suorittaa. Osana kuntotestiuidustusta ammattisotilaiden tehtäviin määritettiin fyysisen toimintakyvyn minimivaatimus- tai tavoitetasot. Minimivaatimustason saavutti tarkasteluvuonna 96 % ammattisotilaista.

Palveluksensa aloittavien varusmiesten kuntoa on seurattu 12 minuutin juoksupuutella vuodesta 1975 ja lihaskuntaa vuodesta 1982. Testit suoritetaan pääsääntöisesti kahden ensimmäisen palvelusviikon aikana. Tulokset kuvaavat melko kattavasti miespuolisen suomalaisväestön kuntotasoa noin 19 vuoden iässä.



Kuvio 4.2.2 Palveluksen aloittaneiden varusmiesten lihaskunnan kehittyminen vuosina 1982–2022. Saapumiserastä 1/2011 alkaen otettiin käyttöön uusi testimenetelmä, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia tätä aiempiin vuosiin.

Varusmiesten palveluksen alussa suorittaman 12 minuutin juoksutestin keskiarvo vuonna 2022 oli sama kuin edellisvuonna eli 2 376 metriä. Lähes joka kolmannen (31 %) varusmiehen tulos sijoittui luokkaan heikko (< 2200 metriä). Kiitettävien tulosten (> 3000 metriä) osuus vuonna 2021 oli noin 5 % (Kuvio 4.2.1). Lihaskuntotestissä on havaittavissa heikkenevä trendi (Kuvio 4.2.2). Vuonna 2022 kiitettävien ja hyvien tulosten osuus oli 31 %, mikä oli edellisvuotta hieman alhaisempi (33 %). Vastaavasti heikkojen tulosten osuus (24 %) kasvoi edellisvuodesta (23 %).

4.3 Psykkinen ja sosiaalinen toimintakyky

Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan kykyä toimia taroituksenmukaisesti psyykkisesti haastavissa ja kuormittavissa tilanteissa, jotka saattavat olla nopeastikin muuttuvia sekä kykyä palautua nopeasti näistä tilanteista. Sosiaalinen toimintakyky on kykyä hahmottaa itsensä ja toiset osana ryhmää ja valmiuksia toimia mielekkäällä tavalla ryhmässä. Puolustusvoimissa varusmiesten, palkatun henkilöstön, reserviläisten ja kriisinhallintahenkilöstön psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä tuetaan toimintakyvyn eri alojen (sosiaaliala, liikunta-ala, kirkollinen ala, työ- ja palvelusturvallisuusala) sekä terveydenhuollon toimenpitein.

Kriisinhallintahenkilöstön psyykkistä toimintakykyä tuetaan rotaatiokoulutuksen yhteydessä, operaation aikana ja sen jälkeen. Rotaatiokoulutus antaa valmiuksia stressinhallintaan ja operaation aikaisten tilanteiden kohtaamiseen. Operaation aikaisesta tuesta vastaavat johdon ohella henkilöstöstä muodostetut psykososiaalisen tuen ryhmät, jotka tukevat kriisinhallintahenkilöstöä mahdollisten traumaattisten tilanteiden käsittelyssä oman toimensa ohella. Lisäksi henkilöstömäärältään suurissa operaatioissa palvelee sosiaalikuraattori ja sotilaspappi, jotka tarjoavat keskustelutukea operaatioon tai kotimaan asioihin liittyvien asioiden käsittelyssä. Operaation jälkeisen tuen perustan muodostaa kotiuttamiskoulutus, jonka aikana kotiutuneilla on mahdollisuus keskustella asiantuntijan kanssa kokemuksista ja mieltä mahdollisesti painavista asioista. Kriisinhallintahenkilöstön ja heidän läheistensä käytettävissä on myös Suomen Rauhanturvaajaliiton ylläpitämä 24/7 periaatteella päivystävä vertaistukipuhelin, jossa tarjotaan keskustelutukea ja ohjausta ammattiavun piiriin.

Kriisinhallintahenkilöstön kotiuttamiskoulutuksia kehitettiin vuonna 2022 covid-19-epidemian aikana saatujen kokemusten perusteella. Pandemian aikana saatiin hyviä kokemuksia kotiutuneiden kriisinhallintaveteraanien yksilökeskusteluista puhelimitse. Kotiuttamiskoulutustilaisuudet toteutettiin koronapandemian laannuttua toukokuusta lähtien jälleen lähikoulutuksina. Käyttöön otettiin kokeilu, jonka aikana yksilökeskustelut toteutetaan puhelimitse varsinaisen koulutustilaisuuden jälkeen.

Tuki kriisinhallintahenkilöstön läheisille on tärkeä osa psyykkisen toimintakyvyn tukea. Tietoisuus siitä, että läheiset saavat tarvitsemaansa tukea vahvistaa myös kriisinhallintahenkilöstön psyykkistä toimintakykyä ja jaksamista. Porin prikaatin kriisinhallinnan sosiaalikuraattori on läheisten käytettävissä ennen operaatiota, operaation aikana ja sen jälkeen. Rotaatiokoulutuksen aikana Porin prikaati järjestää läheisille iltapäivä tapahtuman ja operaation aikana läheisten päivän, joissa he saavat tietoa kriisinhallintapalveluksesta, operaation olosuhteista ja tarjolla olevasta tuesta. Vuoden 2022 aikana toteutettiin kaksi operaation aikaista läheisten päivää. Läheisten päivät toteutettiin pandemian aikana verkossa, jolloin läheisiä tavoitettiin huomattavasti enemmän kuin aiemmissa Tampereella järjestetyissä tilaisuuksissa. Tilaisuuksien toteutusta verkossa jatkettiin vuonna 2022 kokeiluna. Myöhemmin päätetään, jäävätkö nämä puhelimitse toteutettavat yksilökeskustelut ja läheisten päivät verkossa toteutettavina pysyviksi käytännöiksi.

Vammautuneiden kriisinhallintaveteraanien vuotuinen palaute- ja vertaistukitilaisuus toteutettiin kahden koronavuoden jälkeen toukokuussa.

Vuoden aikana käynnistettiin kriisinhallintahenkilöstön pidemmän ajan seurantakyselyn kehittäminen ja suunniteltiin erikoisjoukkohenkilöstölle ja heidän läheisilleen räätälöityä tukea.

YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 mukaan naisten turvallisuudesta ja asemasta tulee huolehtia aikaisempaa paremmin konflikteissa ja kriisinhallintaoperaatioissa. Toiminnan kehittäminen Puolustusvoimissa tapahtuu ulkoministeriön laatiman kansallisen ”Naiset, rauha ja turvallisuus” -toimintaohjelman linjausten mukaisesti. Vuonna 2022 aloitettiin ulkoministeriön johdolla kansallisen toimintaohjelman päivitys. Puolustusvoimien edustajat osallistuvat päivitystyöhön, ja tavoitteena on syventää edelleen

gender-näkökulman liittämistä koulutukseen ja kriisinhallinnan operatiiviseen toimintaan. Toimintaa kehitettiin myös kansainväliseen harjoitustoimintaan osallistumalla sekä yhdessä Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM) -keskuksen ja Naton Committee on Gender Perspectives (NCGP) -komitean kanssa.

Puolustusvoimien varusmiehiä kouluttavissa joukko-osastoissa oli 22 päätoimista sosiaalikuraattoria vuonna 2022. Sosiaalikuraattoripalvelut ovat olleet kaikkien varusmiesten saatavilla myös covid-19-epidemian aikana. Porin prikaatissa toimi yksi sosiaalikuraattori kriisinhallintahenkilöstön tukipalveluissa. Lisäksi suomalaisessa kriisinhallintajoukossa Libanonissa (SKJL) oli kriisinhallintapalveluksessa sosiaalikuraattori.

Keväällä 2020 alkaneesta yhteismajoituskokeilusta on saatu myönteistä palautetta sekä varusmiehiltä että henkilökunnalta. Yhteismajoitusjärjestelyiden on koettu parantavan muun muassa varusmiesten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Yhteismajoituskokeilussa vapaaehtoisuuteen perustuen varusmiespalvelustaan suorittavat miehet ja naiset majoitetaan kasarmeilla samoihin tupiin. Vuonna 2022 kokeilu oli käynnissä lennostoja lukuun ottamatta kaikissa Puolustusvoimien varusmiehiä kouluttavissa joukko-osastoissa. Yhteismajoitusta koskevan puolustusministeriön asetuksen voimassaoloa jatkettiin vuoden 2023 loppuun saakka.

4.4 Työilmapiirin ja tasa-arvon kehittyminen

Vuosittain tehtävä Puolustusvoimien työilmapiirikysely on johtamisen apuväline ja kyselyn tulokset analysoidaan kaikissa työyksiköissä. Tuloksia hyödynnetään itsearviointitilaisuuksissa, joissa yhteisen keskustelun avulla tunnistetaan organisaation ja yksikön vahvuudet sekä kehittämiskohteet.

Työilmapiirikysely toteutettiin elo-syyskuussa 2022 ja siihen vastasi noin 77 % henkilöstöstä.

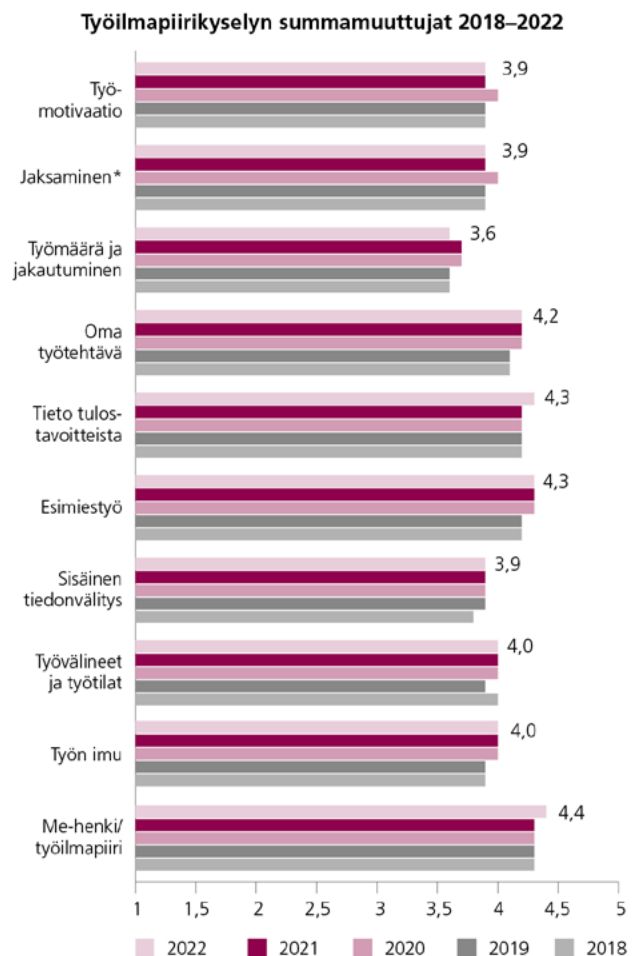
Työilmapiirikyselyn summamuuttujien tulosten perusteella tarkasteltuna Puolustusvoimien työilmapiiri on edelleen erittäin hyvällä tasolla. Korkeimmat keskiarvot saivat me-henki (4,4), tieto tulosavoitteista (4,3), esimiestyö (4,3) ja oma työtehtävä (4,2).

Työilmapiirikyselyssä vastaaja arvioi työnsä erityisen hyvin olevaa asiaa sekä toisaalta huonoita tai ongelmallisuutta aiheuttavaa asiaa. Puolustusvoimien erityinen vahvuus on hyvä me-henki ja työilmapiiri sekä työyhteisö. Tämä tulee ilmi niin me-henki-summamuuttujan korkeana tunnuslukuna (Kuvio 4.4.1) kuin työssä parhaimmin tai erityisen hyvin koettujen asioiden kautta. Joka kolmas vastaaja (33 %) arvioi, että työyhteisön me-henki ja työilmapiiri oli työn tekemisen paras puoli. Sen jälkeen arvostettiin (25 %) työn joustavuutta eli työaikojen joustavuutta sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Joustavuuteen sisältyy mahdollisuus päättää itsensä suorittamisjärjestyksestä. Lisäksi joka viides (19 %) arvosti työtehtävien sisältöä, haasteellisuutta ja monipuolisuutta. Joka viides (20 %) vastaaja ilmoitti, että mikään työhön liittyvä asia ei aiheuttanut ongelmia. Ongelmallisimmiksi koettiin henkilökohtainen työmäärä ja kiire (21 % vastaajista) sekä työn ja perhe-/yksityiselämän yhteensovittamisen haasteet (12 %). Lisäksi joka kymmenes (12 %) koki tietojärjestelmien toimimattomuuden ongelmalliseksi.

Kuormittuneisuutta tarkasteltiin kolmesta näkökulmasta: uupumusasteinen väsymys, stressi ja työhön liitettyjen haittojen avulla. Vähintään viikoittaisia uupumusasteisen väsymyksen oireita ilmoitti 9–25 % vastaajista väittämistä riippuen. Näissä kokemuksissa ei ollut merkittävää muutosta edellisiin vuosiin. Melko tai erittäin paljon stressiä koki joka kymmenes vastaaja. Työhön liittyvänä haittana koettiin yleisellä tasolla työmäärä ja kiire. Näin kokivat muita henkilöstöryhmiä useammin upseerit ja aliupseerit. Kuormittuneisuuden kokeminen ei ole Puolustusvoimissa kuitenkaan korkeampaa

verrattuna kansallisiin työolotutkimuksiin.

Työilmapiirikyselyn tuloksista on muodostettu myös niin sanottu kokonaistyötyytyväisyyttä kuvaava indeksi, joka muodostuu motivaatiota, me-henkeä, omaa työtä ja lähiesimestä koskevista yksittäisistä kysymyksistä. Kuviossa 4.4.2 on esitetty kokonaistyötyytyväisyyden tilanne viiden vuoden aikana.



Kuvio 4.4.1 Työilmapiirikyselyn summamuuttujat 2018–2022 (asteikko 1–5).
*Summamuuttujan sisältöä muutettu vuoden 2018 kyselyssä.

Työilmapiirikyselyn perusteella tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset ovat sukupuolittuneita ja eroavat henkilöstöryhmittäin. Miesvastaajat kokevat naisia selkeästi useammin sukupuolten tasa-arvon toteutuvan hyvin. Vuoden 2022 työilmapiirikyselyssä sukupuolten välisessä tasa-arvossa miesvastaajien (n = 7 792) keskiarvo oli 4,58 (asteikolla 1–5) ja naisvastaajien (n = 1 838) keskiarvo oli 3,97.

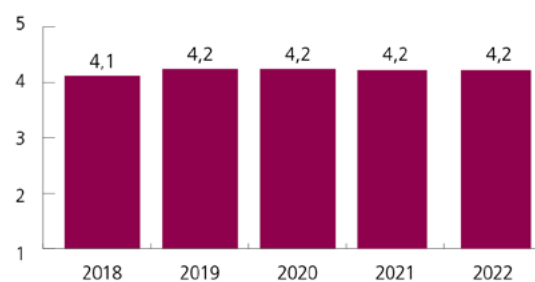
Siviilivastaajat kokevat henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon toteutuvan heikommin kuin muut henkilöstöryhmät. Keskiarvot väittämään, että henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo toteutuu omassa hallintoyksikössä hyvin, olivat seuraavat: upseerit 4,54; opistoupseerit 4,08; erikoisupseerit 3,88; aliupseerit 4,09 ja siviilivastaajat 3,65.

Palkatulle henkilöstölle toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimus, jonka vastausprosentti jäi alhaiseksi (18 %). Tutkimuksen keskeiset havainnot olivat samansuuntaisia aikaisempiin tutkimuksiin ja työilmapiirikyselyihin verrattuna. Siviilit ja naisvastaajat ovat edelleen kriittisimpiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kohtaan. Parhaiten tasa-arvo toteutuu upseereiden ja nuorten vastaajien mielestä. Suurin osa kyselyyn vastanneista on tyytyväisiä työhönsä. Yli neljä viidestä on halukas jatkamaan Puolustusvoimissa.

4.5 Eettinen toimintakyky

Kiinnostus sotilaan eettistä toimintaa, koulutusta ja moraalista kohtaan on kasvanut Venäjän hyökättyä Ukrainaan, jossa hyökkääjän on raportoitu syyllistyneen laajasti rikoksiin ihmisyyttä vastaan. Eettisen toimintakyvyn koulutuksella luodaan perusteet suomalaisille asevelvollisille käyttää moraalista harkintaa ja eettistä arviointia tehtävissään. Lisäksi taistelijoille koulutetaan keinoja käsitellä sotilastoiminnan ja sotilaallisen voimankäytön aiheuttamaa eettistä kuormitusta ja moraalista stressiä. Sotilasetiikan tutkimuksen keskeisin toteuttaja on ollut Puolustusvoimien tutkimuslaitos, jonka eettisen alueen koulutusta tukevien tutkimustehtävien priorisointia on päivitetty muuttuneessa turvallisuustilanteessa.

Kokonaistyötyytyväisyys 2018–2022 (asteikko 1–5)



Kuvio 4.4.2 Kokonaistyötyytyväisyys 2018–2022 (asteikko 1–5)

Sotilasappien työssä jaksamisen tukemiseen on kiinnitetty erityistä huomiota muun muassa harjoitustoiminnan ja koulutusmäärien kuormittaessa henkilöstöä. Noin neljä viidestä kohtaamisesta on toteutunut lähitapaamisena, vaikka etäyhteydet ovat tarvittaessa myös käytettävissä. Lähtökohta työssä on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kunnioitus jokaisen henkilön yksilölliseen lähtökohtaan, tarpeisiin ja arvoihin kaikissa kohtaamisissa, joissa keskustelun kautta usein etsitään voimavaroja ja ratkaisuja hyvin haastavissa elämäntilanteissa. Taistelijan mielen eettisen alueen koulutuksessa on covid-19-epidemian jälkeen palattu pääosin suunnitelmien mukaiseen koulutukseen. Samalla myös kokoava toiminta on aktivoitunut.

Kertausharjoituskoulutettujen reservin sotilasappien lukumäärä on lähes kaksinkertaistunut ja harjoitusvuorokausien määrä noin kolminkertaistunut edelliseen vuoteen verrattuna. Myös kansainvälinen yhteydenpito on lisääntynyt ja laajentunut. Euroopan muuttuneessa turvallisuustilanteessa keskeiset kumppanimaat ovat halukkaita laajentamaan sotilasappien kansainvälistä koulutusyhteistyötä ja kehittämään yhteistointakykyä tulevan sodan varalle.

4.6 Työ- ja palvelusturvallisuus

Puolustusvoimissa valmistaudutaan normaalioloissa mahdollisimman todenmukaisella koulutuksella ja harjoittelulla ensisijaisesti sodan ajan tehtäviin. Toiminnan vaativan luonteen takia asevelvollisten ja palkatun henkilökunnan työ- ja palvelusturvallisuus on Puolustusvoimissa korostetun tärkeää. Erityisolosuhteiden lisäksi Puolustusvoimat pyrkii suojaamaan henkilöstönsä työn ja palveluksen aiheuttamilta vaaroilta myös kaikissa normaaliolojen tehtävissä. Henkilöstön työ- ja palvelusturvallisuutta halutaan entisestään kehittää vastaamaan muuttuvaa toimintaympäristöä ja tulevaisuuden haasteita sekä kotimaassa että ulkomailla.

Työ- ja palvelusturvallisuustoimintaa on toteutettu pääosin suunnitellusti huolimatta covid-19-epidemiatilanteen luomista haasteista. Erityishaasteen vallitsevassa tilanteessa toi palkatun henkilöstön osalta etätöiden merkittävä lisääntyminen ja siihen liittyvien työturvallisuusasioiden (työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työergonomia) huomioiminen sekä toisaalta varusmieskoulutuksen sopeuttamisen järjestelyt, joissa esimer-

kiksi koulutuksen jaksottelun vaikutus oli otettava huomioon palvelusturvallisuuden riskejä arvioitaessa.

Työ- ja palvelusturvallisuutta arvioivien hallintoyksiköiden auditointien toinen kierros on tavoitteena suorittaa vuosien 2020–2023 aikana. Niiden aikana auditointien painopisteenä oli ensimmäisen kierroksen aikana havaitut merkittävimmät kehitettävät asiat sekä työ- ja palvelusturvallisuuden riskienhallinnan toteutuminen työssä ja palveluksessa (sotilaalliset harjoitukset). Vuoden 2022 aikana toteutettiin 12 auditointia, joka nosti toisen kierroksen auditointujen määrän 30 hallintoyksikköön. Vuoden 2022 auditointien havainnot vastaavat vuosien 2020–2021 havaintoja. Hallintoyksiköt ovat määrätietoisesti kehittäneet työ- ja palvelusturvallisuustoimintaa, mutta riskienhallinta ei ole vielä automatisoitunut toivotulla tavalla vaan vaatii hallintoyksikön työ- ja palvelusturvallisuuspäälliköiden aktiivista tukea ja valvontaa.

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 ennakoidusti ilmoitetaan olosuhteista ja tekijöistä, jotka voivat aiheuttaa vaaraa tai vahinkoa.

Työ- ja palvelusturvallisuuspoikkeamien (onnettomuudet, läheltä piti -tilanteet) kokonaislukumäärissä tai niistä muodostetuissa analyyseissä ei ole havaittavissa erityistä muutosta verrattuna aikaisempiin vuosiin. Vuoden 2022 aikana vaaratilanteisiin ja onnettomuuksiin liittyviä työ- ja palvelusturvallisuusselvityksiä (suppea onnettomuustutkinta) laadittiin yhteensä 64 kappaletta (2020: 85 kpl, 2021: 95 kpl). TPT-selvityksien määrä laski aikaisemmista vuosista, mutta niiden laatu jatkoi edelleen kehittymistä. Määrä on edelleen hyvällä tasolla. Kokonaisuutena tämä tukee hallintoyksiköiden aktiivisen ja avoimen turvallisuuskulttuurin kehittämistä, jossa pyritään ennaltaehkäisevästi selvittämään syytä, ei syyllisiä.

Puolustusvoimien sisäisillä varomääräyksillä (palvelusturvallisuusmääräykset) mahdollistetaan osaltaan suorituskykyisten joukkojen tehokas koulutus ja tuetaan palvelusturvallisuutta. Vuonna 2022 luotiin tai päivitettiin ja yhdenmukaistettiin Puolustusvoimien varomääräyksistä 17 kpl (2021: 18 kpl). Sotilaskäskyinä annettavien varomääräyksistä on voimassa yhteensä 76 kpl (2021: 73 kpl). Ne ovat keskimäärin päivitetty 17.3.2019, joka tarkoittaa niiden olevan keskimäärin

3,85 vuotta vanhoja (2021 3,55 vuotta vanhoja). Keski-ikä on vanhentunut edellisvuoteen verrattuna 0,3 vuotta. Tämä voi viitata varomääräysten päivittämisestä vastuussa olevan henkilöstön olleen kuormitetumpi edeltävään vuoteen verrattuna lisääntyneen harjoitustoiminnan johdosta.

4.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Puolustusvoimien sairauspoissaolot ovat ennen vuotta 2012 olleet noin 10 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloissa ei ole mukana tapaturmapoissaoloja eikä lapsen sairaudesta johtuvia poissaoloja (tilapäinen hoitovapaa). Vuosina 2013–2021 sairauspoissaolojen määrä/henkilötyövuosi on ollut laskusuuntainen, mutta vuonna 2022 sairauspoissaolot nousivat edellisestä vuodesta merkittävästi ollen 8,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tämä selittyyneen koronapandemian rajoitusten poistumisella sekä lisääntyneillä hengitystieinfektioilla. Myös muualla yhteiskunnassa sairauspoissaolojen kehittyminen on ollut saman suuntaista. Silti vuodesta 2012 alkaen Puolustusvoimissa on ollut vähemmän sairauspäiviä kuin valtionhallinnossa keskimäärin.

Puolustusvoimien työterveyshuollon potilastietojärjestelmästä saatujen tietojen mukaan sairauspoissaoloissa oli nousua etenkin koronavirus- ja myös muihin hengitystieinfektioihin liittyen. Suurin osa sairauspoissaolovuorokausista aiheutui mielenterveysyistä, joissa poissaolojen pituus on tyypillisesti pitkä. Vammoista sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuvat poissaolot vaikuttavat olevan laskusuunnassa.

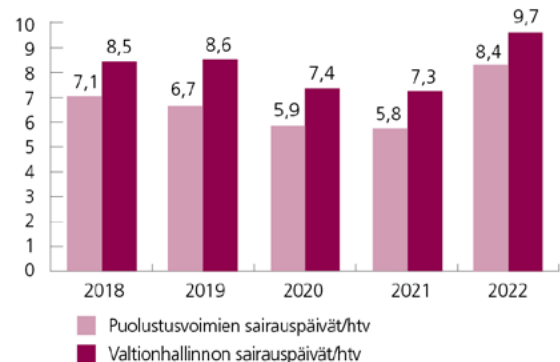
Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2018–2022 on esitetty kuviossa 4.7.4. Kun tarkastellaan lyhyistä ja pitkistä sairauspoissaoloista aiheutuvien sairaustapauksien määrää, voidaan todeta, että lyhyitä, 1–3 työpäivän sairauspoissaolotapauksia oli tarkasteluvuonna 66 % kaikista sairauspoissaolotapauksista. Vuonna 2022 terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden määrä oli 28 % (50 % vuonna 2021). Naisilla oli enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä ja myös henkilöstö- sekä ikäryhmien sekä hallintoyksiköiden välillä oli suuriakin eroja.

Normaali sairastavuus kuuluu elämään, ja poissaolojen syyt ovat monenlaisia. Osa sairauspoissaoloista johtuu työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Näitä ovat esimerkiksi johtaminen, työyhteisöjen ilmapiiri ja vuorovaikutus. Näihin

poissaoloihin voidaan työpaikan omin toimenpitein vaikuttaa. Tutkimusten mukaan esimiehen tuki on tärkein työyhteisöön liittyvien sairauspoissaolojen määrää selittävä tekijä. Myös jokaisella työntekijällä on osaltaan vastuu omasta ja työtovereiden hyvinvoinnista.

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

Puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairauspäivät/htv



Kuvio 4.7.1 Puolustusvoimien ja valtionhallinnon¹ sairauspäivien määrä henkilötyövuotta kohden vuosina 2018–2022 (työpäivä/htv)

¹ Tahti, valtion henkilöstötietojärjestelmä

Puolustusvoimissa on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen malli, joka antaa työkaluja työkyvyn kokonaisvaltaiselle johtamiselle ja jolla pyritään ennaltaehkäisevästi tukemaan henkilöstöä työkyvyn ylläpitämiseksi. Malli on otettu käytöön vuoden 2019 alusta. Jokaiseen hallintoyksikköön on nimetty työkykyvastaava, joka vastaa paikallisesta työterveysyhteistyöstä ja sen sujuvuudesta työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon kanssa.

Aktiivisen tuen mallin mukaisia toimenpiteitä seurattiin kuukausittain työkykyvastaavien raporteilta. Puolustusvoimissa käytiin työkykykeskusteluja vuoden 2022 aikana 660 (+223 vuoteen 2021 verrattuna) ja työterveysneuvotteluja 223 (28 vähemmän kuin vuonna 2021). Työn uudelleenjärjestelyistä tehtiin 402 päätöstä ja lisäksi raportoitiin 218 tapahtumaa tai toimenpidettä, joilla henkilöstön jaksamista ja työkykyä edistettiin. Tällaisia olivat esimerkiksi työn keventäminen, työhön paluun tukeminen sekä esimiesten ja henkilöstön kouluttaminen työkyvyn aktiivisen tuen malliin. Päätösten yhteenlaskettu määrä on kasvanut merkittävästi (308 enemmän kuin vuonna 2021).

Työkykyä edistävien toimenpiteiden sekä yhteisen työkyvyn tilannekuvan kehittämiseksi yhteistyötä on tiivistetty henkilöstötoimialan, työ- ja palvelusturvallisuusalan sekä työterveyshuollon kanssa.

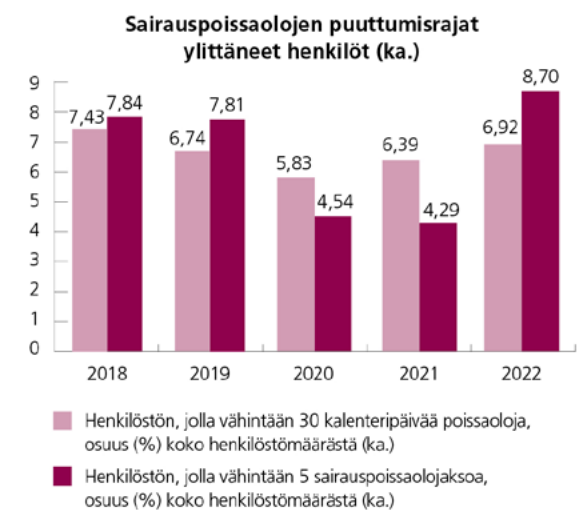
Hallintoyksiköissä seurataan säännöllisesti työkykytilannekuvaa, jossa seurataan muun muassa sairauksien kestoa ja tapausten määrää sekä puuttumisrajat (30 sairauspoissaolopäivää tai 5 sairauspoissaolopaksoa viimeisen 12 kuukauden aikana) ylittäneitä. Poissaolojen perusteella tunnistetaan ne henkilöt, 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.

Kustannusten laskemisessa on käytetty Valtiokonttorin laskentaohjetta, jonka mukaisesti sairauspoissaolopäivän hinta valtiolla on keskimäärin 420 (VM 2022) euroa, kun otetaan huomioon myös tuottavuuden menetys. Sairauspäivän hintaan vaikuttaa sairauden kesto ja se, palkataanko sairastuneen henkilön tilalle sijainen. Vuonna 2022 sairauspoissaoloista aiheutui Puolustusvoimille 418 henkilötyövuoden menetys ja noin 44,5 miljoonan euron kustannus.

Vuonna 2022 Puolustusvoimissa sattui palkatulle henkilös-

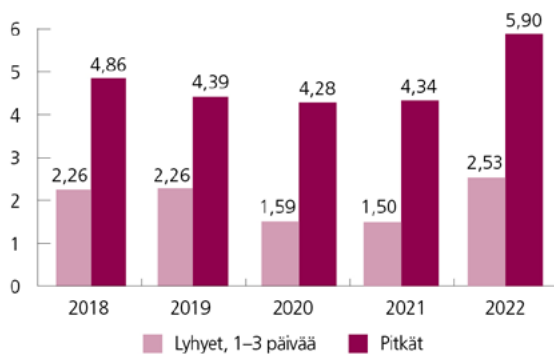
tölle 202 tapaturmaa, jotka johtivat vähintään yhden päivän poissaoloon. Tapaturmista 63 kpl (31 %) oli lieviä alle neljän päivän poissaoloon johtaneita ja 15 (7 %) vakavia yli 45 päivän poissaoloon johtaneita. Puolustusvoimissa tapaturmataajuus on ollut viime vuosina noin 2 sataa henkilötyövuotta kohti. Vuoden 2022 toteuma oli 1,61. Tapaturmien keskimääräinen vakavuus oli 13,5 työpäivää tapaturmatapausta kohden (13,4 vuonna 2021). Valtiohallinnossa tapaturmapoissaolot ovat keskimäärin 15,3 työpäivää tapausta kohden.

Tapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli 2 718 eli 0,22 työpäivää henkilötyövuotta kohden vuonna 2022 (valtionhallinnon keskiarvo on 0,2 työpäivää). Jos tapaturmasta aiheutuneen sairauspoissaolopäivän hintana käytetään 420 euroa (VM), tapaturmista aiheutui näin Puolustusvoimille tarkasteluvuonna noin 1,1 miljoonan euron kustannukset ja noin 10,7 menetettyä henkilötyövuotta.



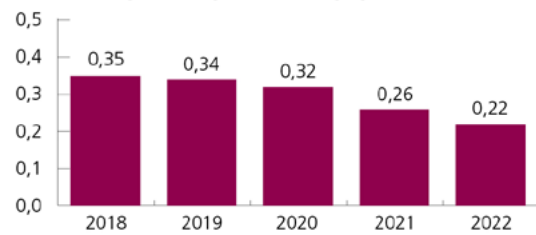
Kuvio 4.7.2 Sairauspoissaolojen puuttumisrajat ylittäneiden henkilöiden määrä vuosina 2018–2022

Lyhyet ja pitkät sairauspoissaolot 2018–2022



Kuvio 4.7.3 Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2018–2022 (työpäiviä/htv)

Tapaturmapoissaolot, työpäivät/htv



Kuvio 4.7.5 Tapaturmasta aiheutuneiden poissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti vuosina 2018–2022

| Vuosi | Tapaturma- tapaukset / 100 htv | Tapaturma- päivät/ tapaus | Valtion- hallinnon tapaturma- päivät/tapaus |
|-------|--------------------------------------|---------------------------------|--|
| 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 |
| 2019 | 2,63 | 13,1 pv | 12,4 pv |
| 2018 | 2,45 | 14,1 pv | 13,9 pv |

Taulukko 4.7.4 Tapaturmataajuus ja tapaturmien keskimääräinen vakavuus 2018–2022

5 Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut

5.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä

Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä muodostuu viidestä eri sopimuslajista. 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 vakituinen henkilöstö lukuun ottamatta metalli- ja sähköalan työntekijöitä. Palkkausjärjestelmän VAATI- ja HENKI-osista sovitaan virkaehtosopimuksella.

5.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen

Vuonna 2022 Puolustusvoimien toimintamenojen varsinaisten palkkojen ja sivukulujen menot olivat 755,8 miljoonaa euroa. F-35-hankkeen määräaikaisten hanketehtävien palkkameno on kohdennettu vuodesta 2020 lukien monitoimihävittäjien hankintamomentille.

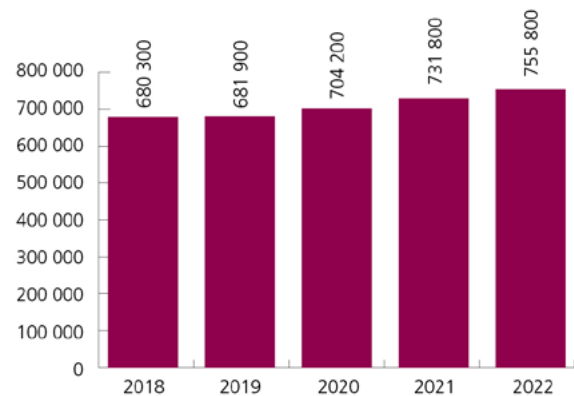
Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen toteuma alitti suunnitellun tason (1,0 miljoonaa euroa) 0,1 prosentilla. Henkilötyövuosia kertyi 12 477, joka alitti resursoinnin perusteena olleen 12 514 henkilötyövuotta. Tehtäväkokoontalon täytöasteeksi muodostui 95,5 % suunnitteluperusteen oltua 95,0 %. Toimintaympäristön muutoksen johdosta lisätalousarviossa myönnettyjä lisäresursseista (344 htv / 14,224 miljoonaa euroa) käytettiin sopimusotilaiden ja määräaikaisten siviilit tehtävien palkkamenoihin noin 78 %. Henkilötyövuoden keskihinta nousi hieman ennakoitua (2,4 %) enemmän toteuman oltua 2,5 %.

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, kilpailukysymyksen vaikutus lomarahoihin, työnantajamaksujen muutokset mukaan lukien valtion eläkemaksujärjestelmän muutos vuonna 2019, lisätalousarviossa myönnetty henkilöstön lisäresurssit ja hankerahoituksella katettavien

määräaikaisten tehtävien lukumäärän lisääntyminen.

Henkilötyövuoden keskihinta oli 60 559 euroa, joka on 2,5 % enemmän kuin vuonna 2021 (59 087 euroa). Korrottavasti henkilötyövuoden hintaan vaikuttivat valtion virka- ja työehtosopimukseen perustuvat sopimuskorotukset (1,87 %) ja henkilöstörakenteen muutoksen ym. tekijöiden vaikutus henkilötyövuoden keskihintaan (0,63 %). Työnantajamaksut säilyivät lähes ennallaan laskun ollessa 0,01 %.

Varsinaiset palkat ja sivukulut (1 000 €)

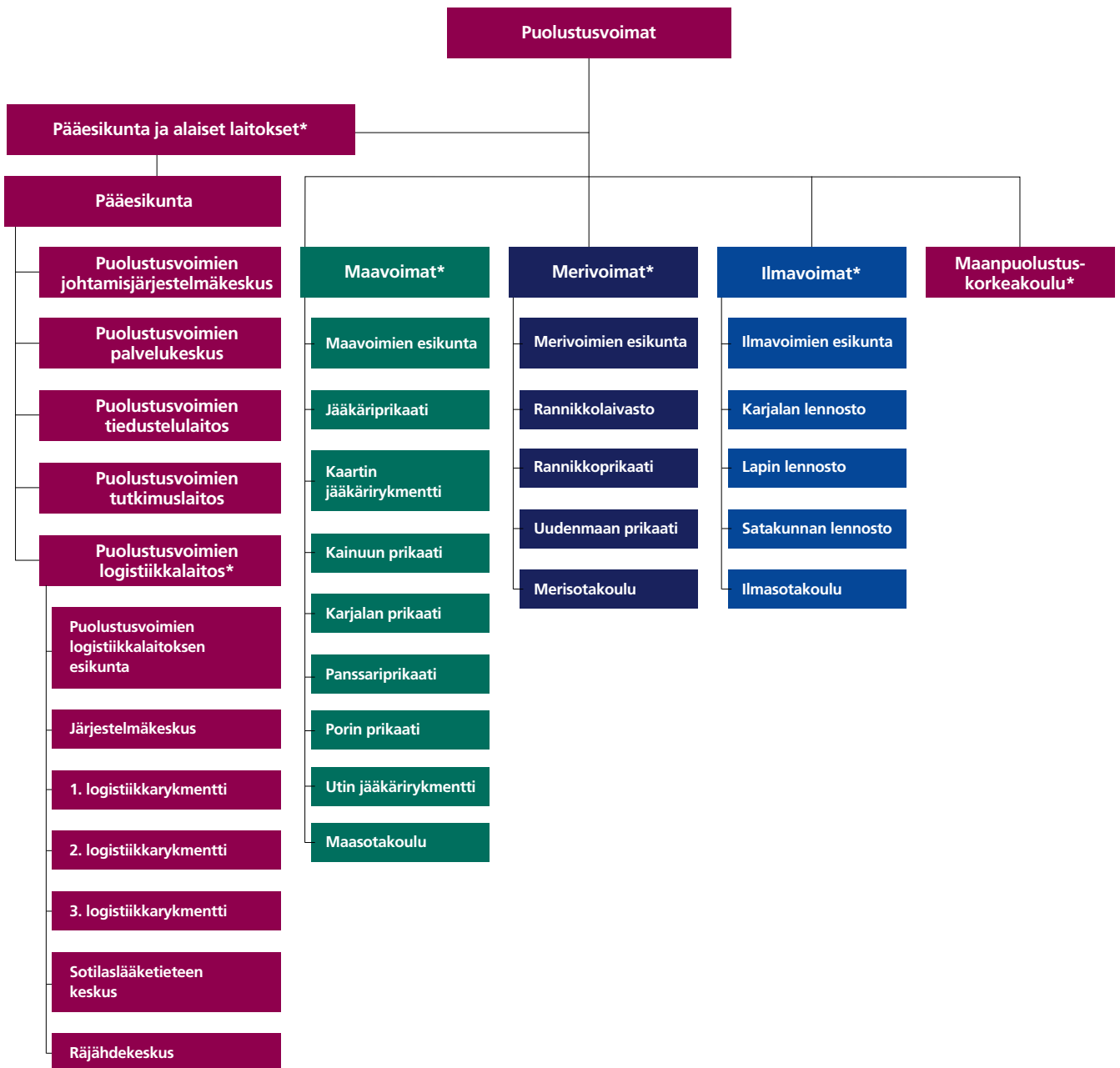


Kuvio 5.2.1 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitys 2018–2022

6 Yhteenveto keskeisistä tunnusluvuista

| YHTEENVETO PV – keskeiset tunnusluvut | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Henkilötyövuodet (toimintamenot) | 11 833 | 11 971 | 12 147 | 12 380 | 12 477 |
| Henkilöstömäärä | 12 053 (+ 149 KRIHA) | 12 138 (+ 142 KRIHA) | 12 520 (+ 106 KRIHA) | 12 610 (+ 109 KRIHA) | 12 892 (+ 114 KRIHA) |
| Keski-ikä | 42,0 | 42,1 | 41,7 | 41,7 | 41,7 |
| Eläkkeelle lähteneet (lkm) | 360 | 323 | 373 | 341 | 330 |
| 12 minuutin juoksuprotesti, ammattisotilaat | | 2 575 | 2 585 | Testejä ei suoritettu | 2 501 |
| Palveluksen suorittaneet varusmiehet | 20 154 | 20 040 | 19 911 | 19 781 | 19 058 |
| Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä | 614 | 859 | 844 | 883 | 1 028 |
| Varusmiesten loppukysely "armeija-aika" (1–5) | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,2 | 4,2 |
| Sairauspoissaolot (työpäiviä/htv) | 7,1 | 6,7 | 5,9 | 5,8 | 8,4 |
| Sairauspoissaolojen vuoksi tapahtuva henkilötyövuosimenetykset | 335 | 318 | 280 | 287 | 418 |
| Tapaturmapoissaolot (työpäiviä/htv) | 0,35 | 0,34 | 0,32 | 0,26 | 0,22 |
| Työilmapiirikyselyn (TIP) summamuuttajat: Me-henki (1–5) | 4,3 | 4,3 | 4,3 | 4,3 | 4,4 |
| Työmotivaatio (1–5) | 3,9 | 3,9 | 4,0 | 3,9 | 3,9 |
| Esimiestyö (1–5) | 4,2 | 4,2 | 4,3 | 4,3 | 4,3 |
| Jaksaminen (1–5) | 3,9 | 3,9 | 4,0 | 3,9 | 3,9 |
| Varsinaiset palkat sivukuluineen (milj. €) | 680,3 | 681,9 | 704,2 | 731,8 | 755,8 |

PUOLUSTUSVOIMIEN ORGANISAATIO 31.12.2022



*Tulosyksikkö

