



Puolustusvoimat
Henkilöstötilinpäätös 2009

Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009



Copyright Pääesikunta / Henkilöstöosasto

Kansi Valokuvaaja Jarno Riipinen & graafikko Annele Palonen

Taitto Tiina Kokkonen

ISBN 978-951-25-2105-0

Painopaikka Edita Prima Oy Helsinki 2010

Sisällysluettelo

Lukijalle

1 Johdanto

- 1.1 Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen periaatteet
- 1.2 Henkilöstöjohtamista tukevien järjestelmien kehittäminen
- 1.3 Tiivistelmä keskeisistä tuloksista

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

- 2.1 Henkilöstömäärän ja rakenteen kehittämistä ohjaavat periaatteet
- 2.2 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen
- 2.3 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen

3 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

- 3.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittämisen periaatteet
- 3.2 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen
- 3.3 Vaihtuvuuden lajit ja lähtökyselyn toteutuksen periaatteet
- 3.4 Lähtövaihtuvuuden ja sisäisen vaihtuvuuden kehittyminen

4 Henkilöstön osaaminen

- 4.1 Osaamisen kehittämisen strategia ja osaamisen kehittämisen järjestelmä
- 4.2 Urapilotointiprojektin toimeenpano ja koulutusrakenteen kehittyminen

5 Henkilöstön toimintakyky

- 5.1 Liikuntastrategian suositukset sekä fyysisen työkyvyn ja kenttäkelpoisuuden testaus
- 5.2 Liikunta-aktiivisuuden sekä fyysisen työkyvyn ja kenttäkelpoisuuden kehittyminen
- 5.3 Psykkisen ja eettisen toimintakyvyn sekä työhyvinvoinnin kehittämisen periaatteet
- 5.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun toteuttaminen ja työilmapiirin kehittyminen
- 5.5 Eettisen toimintakyvyn tukeminen
- 5.6 Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehittyminen

6 Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut

- 6.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä
- 6.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen

7 Yhteenvedo ja johtopäätökset

8 Yhdistelmä henkilöstöä kuvaavista tunnusluvuista



Lukijalle

Toimintavuonna 2009 jatkettiin henkilöstöalan toimintamallien yhtenäistämistä ja eri henkilöstöryhmien henkilöstöprosessien yksinkertaistamista. Toimintamalleja ja niiden pohjalta uudistettavaa tietojärjestelmää kehitetään siten, että tietojärjestelmä tukee entistä paremmin päätöksentekoa tarjoamalla kattavamman tilannekuvan henkilöstön ja osaamisen hallinnasta.

Vuoden aikana jatkettiin henkilötövuosien vähentämistä valtionhallinnon tuottavuusohjelmassa asetettujen velvoitteiden mukaisesti. Vähennys oli kuluneen vuoden aikana 439 henkilötövuotta. Henkilötövuosien vähentäminen painottui kunnossapitoon ja varastonhoitoon vuoden alussa toteutettujen kumppanuuksien myötä. Puolustusvoimilla oli vuonna 2009 käytössään 14 741 henkilötövuotta.

Kouluttajatilanteen parantamiseen tähtäviä toimenpiteitä jatkettiin kohdentamalla aliupseerin virkoja etupainotteisesti ja vapauttamalla sopimussotilaiden määrä henkilötövuosirajoitteista. Sotilaiden määrän lisääntyminen ei kuitenkaan kaikilta osin kohdentunut asevelvollisten koulutukseen. Tulosyksiköillä on myös jatkossa merkittävä rooli siinä, että henkilöstöä kohdennetaan kouluttajatehtäviin ja puolustusvoimien yhteisten suorituskykyjen vaatimiin tehtäviin. Tämä edellyttää henkilöstöressurssien kustannustehokasta käyttöä myös henkilöstöalalla, kun painopiste siirtyy yhä enemmän henkilöstöhallinnosta osaamisen johtamiseen.

Toimintavuonna jatkettiin aliupseeriston osaamisen kehittämistä. Puolustusvoimat osallistui Valtiovarainministeriön urapilotointahankkeeseen ja on sitoutunut tulevaisuudessa toimimaan asian edistämiseksi. Puolustusvoimilla on jo

käytössään toimiva osaamisen kehittämisen ja urasuunnittelun järjestelmä ja jatkossa hyviä käytäntöjä laajennetaan koskemaan koko henkilöstöä.

Pitkään jatkunut sairauspoissaolojen kasvu taittui ja sairauspoissaolot laskivat hieman 10,5 päivään henkilötövuotta kohti. Vuonna 2009 päättynyt kolmivuotinen "Kannusta Kaveri Kuntoon" -kampanja tuotti hyviä tuloksia. Siviilihenkilöstön osallistumisaktiivisuus fyysisen työkyvyn testeihin lisääntyi 40 prosenttiin ja heikkoon kestävyyskuntoluokkaan kuuluvien sotilaiden määrä vähentyi.

Työilmapiirikyselyn hyödyllisyydestä kehittämisen apuvälineenä kertoo se, että myös vuoden 2009 vapaaehtoinen kysely toteutettiin suurimmassa osassa yksiköitä. Vastajaia oli yli 8000 ja kaksi kolmannesta oli sitä mieltä, että edellisen kyselyn perusteella oli tehty hyödyllisiä kehittämistoimenpiteitä. Kehittämistoimenpiteiden onnistunut läpivienti kuvaa hyvin henkilöstön ja esimiesten sitoutumista työyhteisöjen kehittämiseen. Myös työyhteisöjen toimintaa tukeva esimies- ja vuorovaikutusvalmennus käynnistyi koulutettujen valmentajien toimenpitein noin puolessa tulosityksiköistä ja laajenee tulevana vuosina kaikkiin yksiköihin.

Kiitän lämpimästi puolustusvoimien koko palkattua henkilökuntaa tuloksetta toimintavuodesta 2009.

Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö
Kontra-amiraali

Antero Karumaa

PUOLUSTUSVOIMIEN HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2009

1 Johdanto

Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätöksen (HTP) tietoja hyödynnetään henkilöstövoimavarojen johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tukena. Tässä raportissa on käsitelty koko puolustusvoimien HTP-tunnusluvut. Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut raportoidaan puolustusministeriölle vuosiraportissa, ne käsitellään vuosittain tulosneuvotteluissa ja esitellään puolustusvoimien yhteistoimintaelimessä. Henkilöstötilinpäätös on osa henkilöstövoimavarojen johtamista ja se antaa perusteita muun muassa henkilöstöstrategian tuottamiseen ja sen toteutumisen seurantaan.

Koko puolustusvoimien henkilöstöstä voidaan tehdä yleispäteviä johtopäätöksiä, mutta tulosityksiköiden väliset erot voivat olla suuria. Siksi henkilöstötilinpäätöksen merkitys johtamisen apuvälineenä korostuu työyksikkötasolla, jossa työyksiköiden erityispiirteet voidaan huomioida paremmin.

Tulosityksiköiden johto ja henkilöstö ovat käsitelleet saavutettuja tuloksia ja niiden perusteella asetettavia tavoitteita. Puolustushaarojen esikuntien tärkein rooli on toimia joukko-osastojensa tulosten koordinoijana sekä ongelma- ja onnistumisalueiden etsijänä ja ohjaajana.

1.1 Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen periaatteet

Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen päämääränä on turvata puolustusvoimille ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö, joka on laadultaan ja määrältään riittävä sodan ja rauhan ajan tehtäviin. Osaa-va ja toimintakykyinen henkilöstö on keskeinen osa puolustusvoimien suorituskykyä ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Henkilöstöstrategian edellyttämiä toimenpiteitä viedään käytäntöön henkilöstöalan kehittämisellä, jossa on kolme näkökulmaa: henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen, henkilöstön osaaminen sekä henkilöstön toimintakyky. Nämä näkökulmat tukevat toi-

siaan ja myös henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja tarkastellaan näiden näkökulmien kautta.

Henkilöstöjohtamisen keskeisinä periaatteina on puolustusjärjestelmän palveleminen, ihmisten yksilöllinen kohtaaminen, oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus sekä rehti avoimuus ja vuorovaikutus. Vastuu henkilöstöjohtamisesta ja organisaation hyvinvoinnista sekä osaamisesta jakaantuu esimiehille, henkilöstöasiantuntijoille ja työntekijöille. Henkilöstöjohtamista tuetaan ylläpitämällä ja kehittämällä organisaatorakenteita, prosesseja ja tietojärjestelmiä.

1.2 Henkilöstöjohtamista tukevien järjestelmien kehittäminen

Tarkasteluvuoden aikana jatkettiin henkilöstöjärjestelmän kehittämistä. Henkilöstöjärjestelmällä tarkoitetaan henkilöstöjohtamista tukevaa keinovalikoimaa, joka muodostuu henkilöstörakenteesta, puolustusvoimien prosesseihin kiinteästi liittyvistä henkilöstöalan prosesseista ja menettelytavoista, henkilöstöalan osaamisesta ja henkilöstötietojärjestelmistä sekä näitä tukevasta tutkimustoiminnasta. Kehittämisen tavoitteena on painopisteen siirtäminen henkilöstöhallinnosta osaamisen johtamiseen, vastuujon selkiyttäminen, prosessien yksinkertaistaminen ja yhtenäistäminen sekä henkilöstöjohtamiseen käytettävien voimavarojen optimointi organisaation tarpeisiin nähden.

Henkilöstöalan toiminnallisia tavoitteita tukee tietohallintopalvelujen ja johtamisjärjestelmien kehittäminen. Onnistumisen perusedellytys on toiminnan ja teknologian kehittämisen integrointi toisiinsa saumattomasti. Vuoden aikana jatkettiin määrittelyjä henkilöstöalan tietojärjestelmien laajamittaiseksi uudistamiseksi. Uudistuksen laajuutta kuvaa se, että PV SAP KEH HCM -projektissa toimi vuoden lopussa 177 puolustusvoimien henkilöä. Yhteinen toimintatapa ja sitä tukeva tietojärjestelmä kattaa kaikki turvallisuustilanteet ja henkilöstöryhmät.

Kehittämisen tavoitteena on mahdollistaa integroitu henkilöstön ja osaamisen hallinta, jolla kyetään ennakoiden vastaamaan organisaation muuttuviin suorituskyky- ja osaamisvaatimuksiin sekä henkilöstötarpeisiin. Se perustuu yhtenäiseen toimintatapaan, jossa hyödynnetään ajantasaista, oikeanlaista ja eheää osaamis- ja henkilöstötietoa.

1.3 Tiivistelmä keskeisistä tuloksista

Rauhan ajan palkatun henkilöstön määrän kehittymistä ohjasivat puolustusvoimien rakennemuutoksen kehittämissinjaukset ja valtioneuvoston tuottavuusohjelmien puolustusvoimille asettamat velvoitteet. Puolustusvoimilla oli vuonna 2009 käytössään 14 741 henkilötyövuotta (sisältää upseerien, erikoisupseerien, opistoupseerien, aliupseerien, siviilien ja sopimussotilaiden henkilötyövuodet). Laskua edellisvuoteen oli 439 henkilötyövuotta. Lisäksi työllisyysvaroin palkattujen henkilötyövuosia kertyi 49. Varsinaisia palkkoja maksettiin noin 538 miljoonaa euroa sekä sosiaali- ja eläkemaksuja 162 miljoonaa euroa.

Henkilöstöstä oli miehiä noin 76% ja naisia noin 24%. Siviilihenkilöistä naisten osuus oli noin 51%. Lähtövaihtuvuus nousi edellisvuosien tasosta koko-

naispoistuman ollessa 7,4 prosenttia, mikä tarkoittaa noin 1100 henkilöä.

Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli 40,7 vuotta eli yli kolme vuotta alhaisempi kuin valtiolla¹⁾ yleensä (44 v.). Henkilöstön ikärakenne vaihteli kuitenkin henkilöstöryhmittäin. Sotilaiden keski-ikä oli 37,4 vuotta ja siviilien 45,2 vuotta. Naiset olivat miehiä yli viisi vuotta vanhempia (naiset 44,4 v. ja miehet 39,5 v.). Yli 45-vuotiaiden osuus kasvoi edelleen ollen 40,2% (valtionhallinnossa 50,5%). Naisista yli 45-vuotiaita oli noin 55%.

Puolustusvoimien koulutustasoindeksi vuonna 2009 oli 4,8 (valtionhallinnossa 5,3). Sotilaiden koulutustaso oli korkeampi kuin siviileiden. Indeksillä nousi vuosina 2005–2009 yhteensä 0,3 pisteellä. Korkeakoulutettujen määrä on kasvanut ja alempien koulutustasojen omaavan henkilöstön määrä vähentynyt eläkepoistuman myötä.

Sairauspoissaolojen määrä on viimeisten viiden vuoden aikana noussut 10,1 päivästä vuoden 2009 10,5 päivään henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolot kuitenkin laskivat edellisvuoteen nähden 0,2 päivää. Myös työtaturmien määrä laski hieman, ja niitä oli 3,8 tapausta sataa henkilötyövuotta kohden.

1 Henkilöstötilinpäätöksessä käytetyt valtionhallinnon vertailutiedot ovat pääosin vuodelta 2008, ja ne on raportoitu valtionhallinnon Tahti -järjestelmästä.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstömäärän ja rakenteen kehittämistä ohjaavat periaatteet

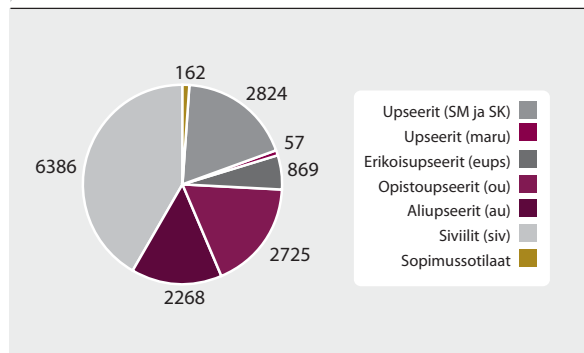
Puolustusvoimia kehitetään valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisten selonteiden ja puolustusministeriön antamien ohjeiden mukaisesti. Rahan ajan palkatun henkilöstön määrän kehittämistä ohjaavat puolustusvoimien rakennemuutoksen kehittämislinjaukset sekä valtioneuvoston tuottavuusohjelmien puolustusvoimille asettamat velvoitteet. Henkilöstörakennetta kehitettäessä tavoitteena on myös yksinkertaistaa rakennetta kokonaisuudessaan.

Puolustusvoimien rakennemuutoksessa noudatetaan hyvän työnantajan periaatteita, jotka tarkoittavat muun muassa henkilöstön uudelleen sijoittamista, kouluttautumista ja työllistymisen tukemista muualle valtionhallintoon tai yksityiselle sektorille.

2.2 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen

Vuoden lopussa (31.12.2009) puolustusvoimien palveluksessa oli 15 291 henkilöä, joista sopimussotilaita oli 162 henkilöä. Sopimussotilaat ovat varusmiespalveluksen suorittaneita nuoria, jotka palkataan pääsääntöisesti kouluttajiksi korkeintaan vuodeksi. Lisäksi työllisyysvaroin palkattuja oli 61.

► Puolustusvoimien henkilöstömäärä 31.12.2009



Kuvio 2.2.1: Henkilöstömäärä vuonna 2009 (kpl)

Puolustusvoimien vuoden 2009 henkilötyövuosimäärä oli 14 741. Lisäksi työllisyysvaroin palkattujen henkilötyövuosia kertyi 49.

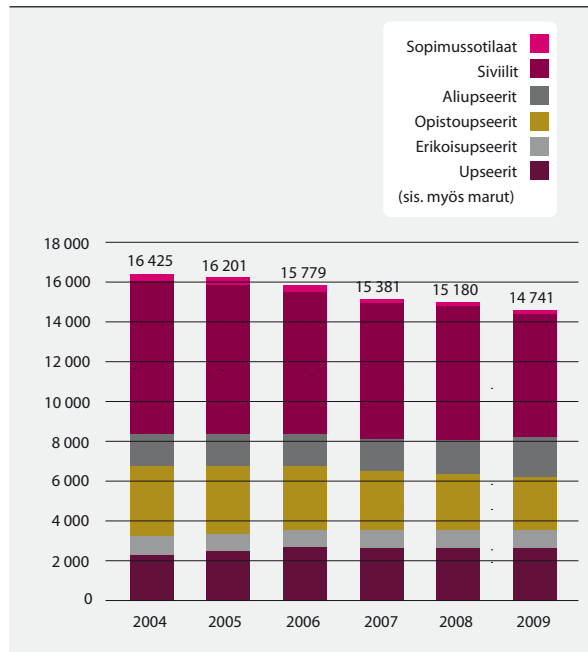
Puolustusvoimien henkilöstön kokonaishenkilötyövuosimäärä laskee, mutta henkilöstöryhmien sisällä on erilaisia kehitysuuntia. Vuosina 2005–2009 upseereiden (sis. sotatieteiden maisterit ja kandidaatit sekä määräaikaiset reserviupseerit) määrä nousi 193 henkilötyövuodella ja aliupseereiden määrä 492 henkilötyövuodella. Aliupseerit korvaavat osaltaan poistuvan opistoupseeriston tehtäviä.

Erikoisupseerien (esim. insinöörit) henkilötyövuodet laskivat 48 henkilötyövuodella vuosina 2005–2009. Opistoupseerien määrä laski suunnitelmien mukaisesti 667 henkilötyövuodella ja siviilityöntekijöiden määrä 1230 henkilötyövuodella. Henkilöstöryhmäkohtaiset luvut osoittavat, että opistoupseerien poistuma on kyetty korvaamaan määrällisesti muiden sotilasryhmien henkilöstöä lisäämällä.

Kuviossa 2.2.2 näkyy puolustusvoimien eri henkilöstöryhmien henkilötyövuosien kehitys vuosina 2004–2009. Muista tunnusluvuista poiketen vertailussa tarkastellaan kuuden vuoden aikasarjaa, sillä valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon sekä valtionhallinnon tuottavuusohjelmien mukaisten vähennysvelvoitteiden seuranta alkaa vuodesta 2004. Puolustusvoimien henkilötyövuosimäärä on laskenut vuoden 2004 tasosta 1684 henkilötyövuodella. Tästä osuudesta 1527 henkilötyövuotta on tuottavuusohjelman mukaista vähennyistä, sillä osa vähennyksistä on muodostunut valtionhallinnon sisäisestä siirtymisestä.

Lisäksi valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon 2004 mukaan puolustusvoimien on kohdennettava 500 henkilötyövuotta puolustusvoimien kehittämiseen vuoteen 2011 mennessä. Kun otetaan huomioon vuoden 2010 henkilöstökokoonpanon mukaiset virat, on kehittämiseen tähän mennessä kohdennettu 540 henkilötyövuotta, joten tavoite on saavutettu.

► Henkilötyövuodet 2004–2009



Kuvio 2.2.2: Henkilötyövuosien määrä 2004–2009 (htv)

Puolustusvoimien toimintamenoilla palkatun henkilöstön määrä väheni vuoden 2009 aikana 439 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosien vähentyminen näkyi erityisesti materiaalin kunnossapidon, tuotantotoiminnan ja varastonpidon toiminnoissa. Yli 600 henkilötyövuoden väheneminen näissä toiminnoissa johtui kunnossapidon kumppanuuden alkamisesta ja varastoalueiden suunnitelluista lakkauttamisista. Henkilötyövuodet laskivat myös muonituksessa, kun Puolustusvoimien Ruokahuollon Palvelukeskuksen henkilöstö väheni suunnitellusti.

Toiminnoittain tarkasteltuna henkilötyövuodet kasvoivat varusmieskoulutuksen ja naisten vapaaehtoinen asepalveluksen osalta. Kouluttajatilanteen parantamiseen tähtääviä toimia jatkettiin kohdentamalla joukkoihin aliupseerin virkoja ja vapauttamalla sopimussotilaiden määrä henkilötyövuosirajoitteista. Sotilaiden määrän lisääntymisen olisi kuitenkin pitänyt näkyä toteutunutta (+35 htv) suurempana lisäyksenä asevelvollisten koulustoittoiminnossa. Osa sotilaiden henkilötyövuosien kasvusta kohdentui jatko- ja täydennyskoulutuksen resursseihin, mikä ei ole hen-

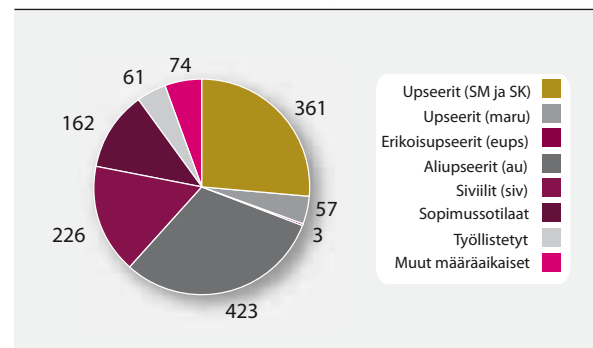
kilöstöjohdon linjausten mukaista. Myös ulkoiseen laskentaan ja taloudenhoidon kasvanneet henkilötyövuodet ovat vastoin suunniteltua kehitystä.

Puolustusvoimien rakennemuutoksessa noudatetut hyvät työnantajan periaatteet ovat tuottaneet hyvää tulosta. Rakennemuutoksen toimeenpanossa vuosina 2005–2009 jouduttiin irtisanomaan 269 henkilöä, joista valtaosa saatiin työllistettyä joko puolustusvoimien tai yhteistoimintaosapuolten avulla. Vuoden 2009 lopussa ilman työtä oli enää 11 henkilöä.

Määräaikaisten työntekijöiden osuus oli tarkasteluvuonna 8,9%. Luvussa olivat mukana myös sopimussotilaat ja työllistetyt. Upseerien kaksiportaisen tutkintorakenteen myötä määräaikaisten sotilastehtävien osuus upseeritehtävistä kasvaa, sillä opinnot suoritetaan kahdessa vaiheessa. Suoritettuaan sotateieteiden kandidaatin tutkinnon henkilö nimitetään määräaikaiseen virkasuhteeseen, jossa hän syventää saamaansa opetusta 4 vuoden ajan työelämässä.

Siviilitehtävien määräaikaiset olivat pääsääntöisesti virkavapaalla olevien sijaisia. Kumppanuushankkeiden ja rakennemuutoksen yhteydessä voidaan myös käyttää määräaikaisia palvelussuhteita. Määräaikaisten osuus kaikista siviilitehtävistä oli 3,5%, joten osuus oli pieni. Valtionhallinnossa määräaikaisten osuus oli 17 prosenttia henkilöstöstä. Kuviossa 2.2.3 on määräaikaiset henkilöstöryhmittäin.

► Määräaikaiset henkilöstöryhmittäin



Kuvio 2.2.3: Määräaikaiset henkilöstöryhmittäin vuonna 2009 (kpl)

2.3 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen

Henkilöstö sukupuolen mukaan

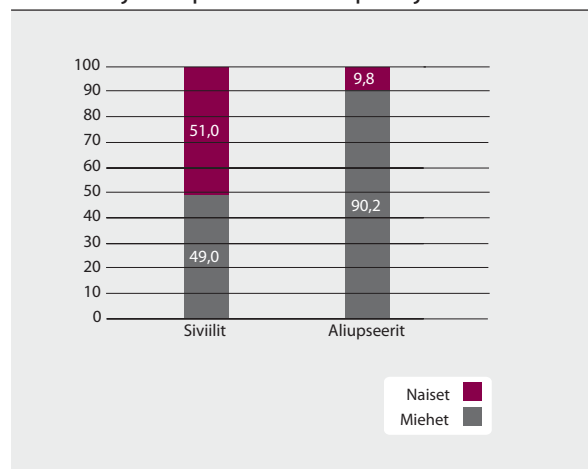
Puolustusvoimien palveluksessa olevasta henkilöstöstä 76,4% oli miehiä ja 23,6% naisia. Kuten taulukosta 2.3.1 käy ilmi naisten määrä on laskenut viimeisten viiden vuoden aikana. Siviilihenkilöstön kokonaismäärän lasku ja siihen liittyvä eläkepoistuma vaikuttavat naisten määrän laskuun.

► VUOSI	NAISTEN LUKUMÄÄRÄ	%-OSUUS HLÖSTÄ	%-MUUTOS
2009	3575	23,6	-2,1
2008	3653	23,8	-2,5
2007	3745	24,4	-4,7
2006	3928	24,9	-3,5
2005	4070	25,2	-3,9

Taulukko 2.3.1: Naisten osuus henkilöstöstä vuosina 2005–2009

Naisia oli edellisvuosien tapaan eniten siviilitehtävissä, joissa heidän osuutensa oli noin puolet (51%). Naisten runsas määrä siviilitehtävissä johtuu siviilihenkilöstön ns. naisvaltaisista aloista eli muun muassa toimisto-, taloushallinto- ja ravitsemuskeskustehävistä. Naisten osuus siviilihenkilöstöstä on pysynyt suunnilleen ennallaan. Aliupseereista naisia oli noin 10%. Naisten osuus aliupseeristosta laski, sillä enemmistö vuonna 2009 rekrytoiduista aliupseereista oli miehiä. Miesten osuus rekrytoiduista aliupseereista korostuu, sillä aliupseeriksi valittavalta edellytetään varusmiespalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamista ja vähintään 2600 metrin tulosta Cooperin juokstestissä.

► Siviilien ja aliupseerien sukupuolijakauma



Kuvio 2.3.1: Siviilihenkilöstön ja aliupseerien sukupuolijakauma vuonna 2009 (%)

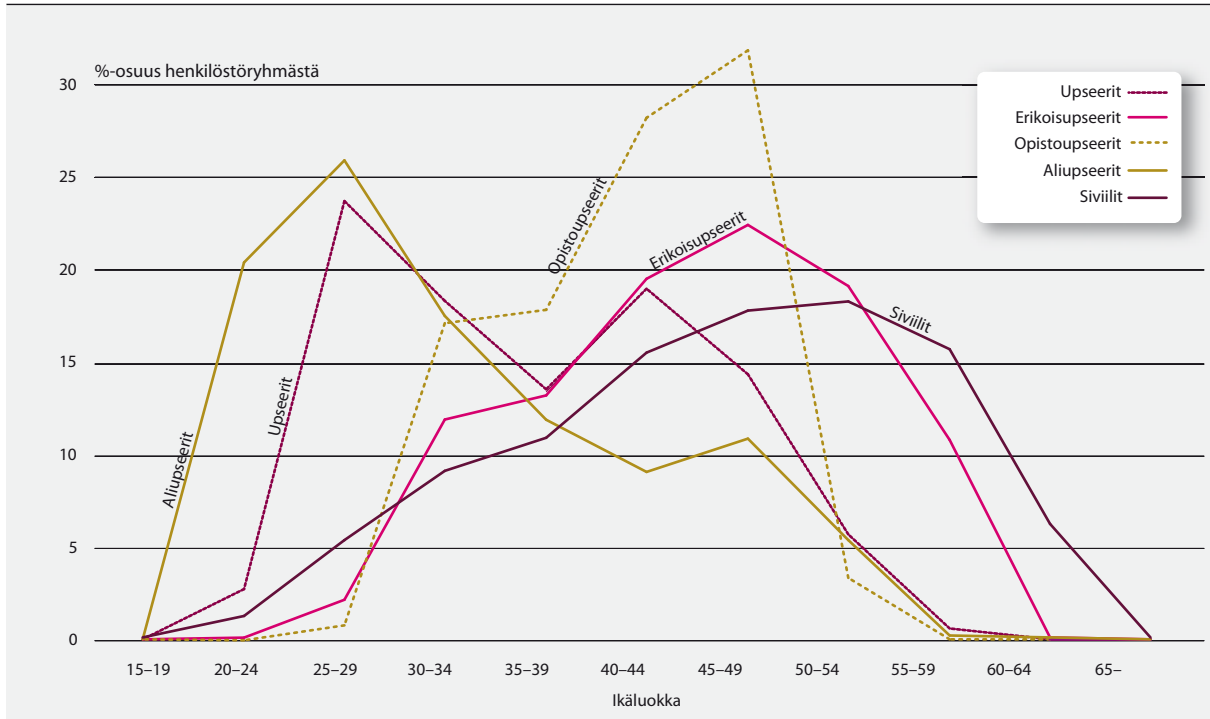
Upseereissa, opistoupseereissa ja erikoisupseereissa oli hyvin vähän naisia. Vuonna 1999 valmistuivat ensimmäiset naisopistoupseerit, joita työskenteli vuonna 2009 11 henkilöä ja vuotta myöhemmin ensimmäiset naisupseerit, joita oli vuonna 2009 77 henkilöä (luku sisältää sotatieteiden maisterit ja kandidaatit sekä määräaikaiset reserviupseerit). Virkaiältään vanhimmat naisupseerit palvelevat tällä hetkellä kapteenin/kapteeniluutnantin sotilasarvoissa. Erikoisupseereista naisia oli yhdeksän.

Henkilöstön ikärakenne

Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli 40,7 vuotta vuonna 2009. Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45 - 49-vuotiaat, joita oli henkilöstöstä noin 19%. Yli 45-vuotiaita oli henkilöstöstä 40,2%, kun vastaava luku viisi vuotta aiemmin oli 37,4%, ja sen osuus kasvaa vähitellen.

Henkilöstöryhmien ikärakenne vaihteli henkilöstöryhmittäin. Siviilihenkilöstön ikäjakauma painottui 40 - 54 -vuotiaiden kohdalle, kun sotilaiden painopiste oli 35 - 44 -vuotiaiden kohdalla. Kuviossa 2.3.2 on esitetty ikärakenne henkilöstöryhmittäin.

► Henkilöstöryhmien prosentuaalinen ikäjakauma



Kuvio 2.3.2: Ikärakenne henkilöstöryhmittäin vuonna 2009 (%-osuus)

Siviilien keski-ikä oli 45,2 vuotta ja 57,5% siviileistä oli yli 45-vuotiaita (vuonna 2005 54,5%). Valtionhallinnossa vastaavat luvut olivat 44 vuotta ja yli 45-vuotiaita 50,5%. Sotilaiden ikärakenne poikkeaa tästä huomattavasti sotilaseläkejärjestelmästä johtuen. Sotilastehtävissä on poikkeusolojen suorituskykyvaatimuksista johtuen siviilitehtävistä poikkeavat vaatimukset ikärakenteen osalta. Sotilashenkilöstö myös astuu palvelukseen nuorena valmistumisen jälkeen.

Koulutusjärjestelmän muutoksista johtuen nuorten opistoupseerien määrä vähenee koko ajan. Erikoisupseerien ikäjakauma oli samanlainen kuin siviilityöntekijöillä. Myös erikoisupseerien eläkepoistuma tulee jatkossa olemaan suuri, sillä erikoisupseereista 52,8% oli yli 45-vuotiaita. Aliupseerien keski-ikä oli henkilöstöryhmien matalin, 32,3 vuotta. Aliupseerien keski-ikä laski edellisvuodesta, sillä vuonna 2009 rekrytoidut aliupseerit olivat keskimäärin nuoria.

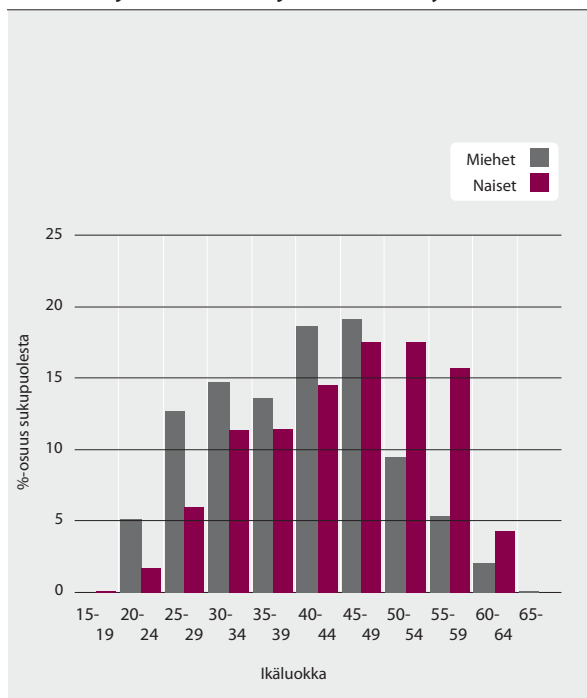
Sotilaiden keski-ikä oli 37,4 vuotta (valtio 44 v.) ja yli 45-vuotiaita oli 27,5% (valtio 50,5,4%). Täyteen sotilaseläkkeeseen oikeuttava palvelusaika on noussut 25:stä 30:een palvelusvuoteen.

Ikärakenne sukupuolen mukaan

Naisten keski-ikä (44,4 vuotta) oli selvästi miesten keski-ikää (39,5 v.) korkeampi. Naisista 55,2% oli yli 45-vuotiaita. Miehillä vastaava luku oli 35,5%.

Kuviossa 2.3.3 on naisten ja miesten ikärakenteen jakauma. Naisilla ikärakenteen painopiste oli vanhemmissa ikäryhmissä. Naisten nuorempien ikäluokkien osuus oli pieni, joten ikärakenne oli voimakkaasti epätasapainossa. Vanhemmissa ikäluokissa ulkoinen vaihtuvuus on yleensä vähäisempää, eikä ikärakenne tule merkittävästi korjaantumaan.

▸ Naisten ja miesten ikäjakauma (% ryhmästä)



Kuvio 2.3.3: *Ikärakenne sukupuolen mukaan (%-osuus)*

3 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

3.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittämisen periaatteet

Lähitulevaisuudessa väestön ikärakenne Suomessa muuttuu ja ikääntyneiden määrä lisääntyy. Lasten ja nuorten määrä vähenee, työikäisen väestön määrä supistuu ja ikääntyneiden määrä myös työikäisissä kasvaa. Vaikka puolustusvoimien palveluksessa olevan henkilöstön kokonaismäärä tulee supistumaan, on ulkoinen vaihtuvuus ja eläkepoistuma vähennysvelvoitteita suurempi. Työmarkkinoille tulevien nuorten määrän vähentyminen asettaa aikaisempaa suurempia vaatimuksia henkilöstön saamiseksi puolustusvoimien palvelukseen.

Varusmiespalvelun aikaiset kokemukset vaikuttavat voimakkaasti työnantajakuvan muodostumiseen. Varusmiehet antavat loppukyselyssä työnantajamielikuvaa koskeviin kysymyksiin selvästi matalampia arvosanoja kuin muille varusmieskyselyssä seurattaville asioille. Tämä johtuu siitä, ettei puolustusvoimien tarjoamien siviili-, erikoisupseeri- ja aliupseeritehtävien tarjoamia vaihtoehtoja kaikilta osin tunneta.

3.2 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen

Puolustusvoimien ulkoista työnantajakuvaa on kehitetty systemaattisesti koko 2000-luvun. Yksi näkyvä osa kehitystä on ollut vuosittain toteutettava "Tee työtä, jolla on tarkoitus" – kampanja, jossa on vuosittain vaihtuvat teemat ja painopisteet. Huomion herättämisen ja mielikuvien muokkaamisen kautta on siirrytty viime vuosina enemmän informatiivisuuden lisäämiseen. Vuoden 2009 kampanjoinnin painopisteenä oli aliupseeriston rekrytointityön tukeminen. Rekrytointityötä tuettiin, sillä aliupseerin virkoja kohdennettiin puolustusvoimien tulosityksiköiden käyttöön etupainoisesti suhteessa opistoupseerien poistumaan. Tavoitteena oli parantaa joukko-osastojen kouluttajatilannetta.

Aliupseeriston kampanjoinnin kohderyhmänä olivat varusmiespalveluksessa olevat ja varusmiespalveluksen suorittaneet ammatillisen koulutuksen hankkineet nuoret ja nuoret aikuiset. Tavoitteena oli kasvattaa aliupseerien virkoihin hakeutuvien määrää. Keväällä 2009 perustettiin kampanjasivustot aliupseeriksi.fi. Sivustojen kokonaiskävijämäärä oli vuoden lopussa jo yli 80 000. Haluttu kohderyhmä saavutettiin, koska kampanjasivustolla vieraillevien keskimääräinen vierailuaika oli korkea ja välitön poistumisprosentti oli pieni.

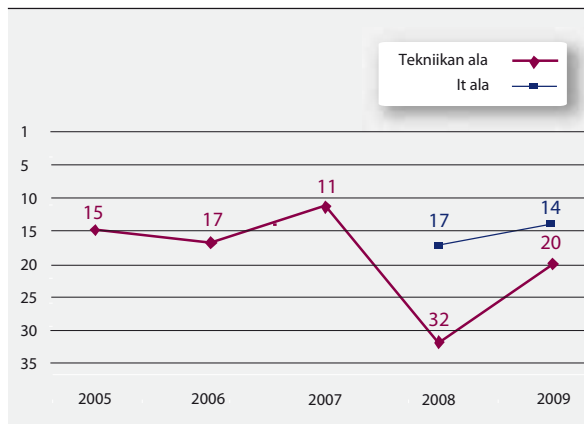
Puolustushaarojen ja joukko-osastojen kanssa yhteistyössä tehtävää rekrytointityötä pyrittiin tiivistämään ja kehittämään. Vuonna 2009 perustettiin puolustusvoimien rekrytointityöryhmä, jossa on edustus puolustushaaroista, pääesikunnan alaisista laitoksista ja Maanpuolustuskorkeakoulusta. Ajankohtaisten asioiden käsittelemisen lisäksi rekrytointityöryhmän tehtävänä on laatia ehdotuksia eri henkilöstöryhmien rekrytointien tehostamiseksi ja varmistaa se, että eri puolilla tehtävä kehittäminen saadaan hyödynnettyä koko organisaatiossa. Puolustusvoimien intranetiin luotiin työnantajakuvakampanja- ja rekrytointisivustot, joilla on materiaalia joukko-osastojen rekrytointityön tukemiseksi.

Syksyllä työnantajakuvakampanja laajeni kriisinhallintatehtäviin hakeutuvien reserviläisten määrän kasvattamiseksi. Tehtäviin hakeutuvien määrä oli laskenut tasaisesti jo vuosia. Kohderyhmäksi valittiin suomalaiset 20–30 -vuotiaat siviiliammattiin koulutetut miehet. Kampanja oli onnistunut, koska rauhanturvaajaksi.fi sivujen kävijämäärä kasvoi huomattavasti ja tehtäviin hakeutuvien reserviläisten määrä kolminkertaistui. Sen sijaan palkatun henkilöstön rekrytointissa osaan kriisinhallintatehtävistä oli haasteita.

Puolustusvoimat otti toimintavuoden keväällä käyttöön valtion sähköisen HELI-rekrytointijärjestelmän Valtiovarainministeriön ohjeistuksen mukaisesti. Järjestelmän tavoitteena on edistää henkilöstön liikkuvuutta koko valtionhallinnossa.

Työnantajakuvan kehittymistä ja puolustusvoimien kilpailukykyä työnantajana seurataan muun muassa erilaisten opiskelija- ja nuorisotutkimusten avulla. Tarkasteluvuonna puolustusvoimat sijoittui sijalle 20 tekniikan alan opiskelijoiden keskuudessa ja sijalle 14 IT-alan opiskelijoiden keskuudessa. Vuosittain tutkimuksessa on ollut mukana noin 100 - 130 organisaatiota. Eri opiskelijatutkimuksista tulee esiin se, että nuoret arvostavat hyvää ilmapiiriä, haastavia työtehtäviä sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Työnantajakampanjoinnissa onkin tuotu esiin näitä teemoja, sillä ne ovat puolustusvoimien työilmapiiritutkimuksen mukaan myös oman henkilöstön mielestä työpaikan vahvuuksia.

► Sijoitus opiskelijatutkimuksissa



Kuvio 3.2.1: Puolustusvoimien sijoitus Universumin opiskelijatutkimuksissa vuosina 2005-2009

3.3 Vaihtuvuuden lajit ja lähtökyselyn toteutuksen periaatteet

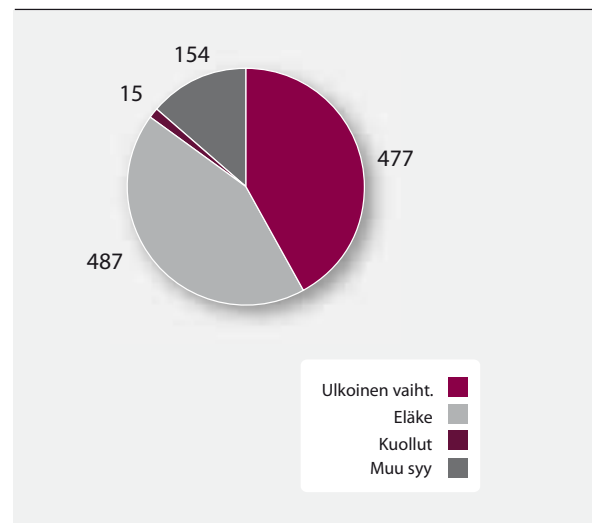
Henkilöstön vaihtuvuus jaetaan lähtövaihtuvuuteen ja sisäiseen vaihtuvuuteen. Lähtövaihtuvuus tarkoittaa kaikkea henkilöstön poistumaa puolustusvoimien palveluksesta sisältäen eläkepoistuman, ulkoisen vaihtuvuuden eli irtisanoutumiset ja määräaikaistutkimusten päättymiset, kuolleet ja muun poistuman, kuten opinto- ja virkavapaat. Sisäinen vaihtuvuus on puolustusvoimien sisällä tapahtuvaa siirtymistä.

Kun henkilö poistuu puolustusvoimien palveluksesta, hänet haastatellaan ja hänelle tarjotaan mahdollisuutta lähtökyselyn täyttämiseen. Lähtöhaastatteluiden kautta työyksiköt saavat suoraan palautetta lähtijöiltä, ja lähtökyselyiden avulla palautetta saadaan puolustusvoimille ja puolustushaaroille kokonaisuudessaan.

3.4 Lähtövaihtuvuuden ja sisäisen vaihtuvuuden kehittyminen

Henkilöstön lähtövaihtuvuus oli vuonna 2009 7,4%. Kuviossa 3.4.1 on tarkasteluvuoden lähtövaihtuvuus erosyittäin.

► Puolustusvoimien lähtövaihtuvuus



Kuvio 3.4.1: Lähtövaihtuvuus erosyittäin vuonna 2009 (kpl)

Taulukosta 3.4.1 näkyy puolustusvoimien lähtövaihtuvuuden kehitys vuosina 2005–2009. Luvut ilmaisevat lähtijöiden prosenttiosuuden puolustusvoimien koko henkilöstöstä.

LÄHTÖSYYY	2005	2006	2007	2008	2009
ULKOINEN VAIHTUVUUS	2,8	2,5	2,7	2,4	3,1
ELÄKE	3	3,3	3,5	2,3	3,2
MUU SYY	0,6	0,6	0,5	0,4	1,0
KUOLLUT	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1
YHTEENSÄ	6,6	6,5	6,9	5,2	7,4

Taulukko 3.4.1: Lähtösyöt vuosina 2005–2009, prosenttia koko henkilöstöstä

Tarkasteluvuonna ulkoinen vaihtuvuus kasvoi 3,1%:iin. Myös eläkepoistuma kasvoi 3,2%:iin. Eläkepoistuma kasvoi kaikissa henkilöstöryhmissä edellisvuoden tasosta.

Taulukko 3.4.2 kuvaa eri henkilöstöryhmien lähtövaihtuvuuden kehitystä. Siviilihenkilöstön vaihtuvuus oli suurin, sillä rakennemuutos on vaikuttanut erityisesti siviilihenkilöstön määrään. Toisaalta myös siviilien ikärakenne on sen kaltainen, että eläköityminen on nostanut vaihtuvuuslukuja. Vaikka upseerien lähtövaihtuvuus oli henkilöstöryhmistä matalimmalla tasolla, on upseerien ulkoisen vaihtuvuuden kasvu erityisesti nuorempien upseerien osalta huolestuttava ilmiö, jota tulee seurata ja analysoida yksiköissä tarkemmin.

LÄHTÖVAIHTUVUUS	2005	2006	2007	2008	2009
UPS	4,8	5,5	4,8	3,6	3,5
EUPS	5,8	6,1	5,8	4,8	6,8
OU	4,1	5,1	6,5	2,9	6,7
AU	7,9	5,1	6,0	4,8	5,3
SIV	8,2	7,9	8,2	7,1	9,9
YHTEENSÄ	6,6	6,5	6,9	5,2	7,4

Taulukko 3.4.2: Henkilöstöryhmien lähtövaihtuvuus vuosina 2005–2009, prosenttia henkilöstöryhmästä

Lähtijöille tarjotaan mahdollisuutta lähtökyselyn täyttämiseen. Lähtökyselyiden tuloksia tarkastellaan kahden vuoden tulosten perusteella ja vuosina 2008-2009 lähtökyselyyn vastasi noin 51% lähtijöistä. Pääimmäiset syyt ennenaikaiselle irtisanoutumiselle olivat haastavampi tai palkkauksellisesti parempi työ muualla.

Tulevien vuosien lähtövaihtuvuutta voidaan arvioida ulkoisen vaihtuvuuden ja eläkepoistuman avulla. Lähi-vuosina vanhuuseläkkeelle jäävien määrä on yhteensä noin 500 henkilöä vuodessa. Ulkoista vaihtuvuutta voidaan arvioida vähintään 2%:n irtisanoutumisenusteella, mikä tarkoittaa lisäksi noin 300 henkilön vuosittaista poistumaa. Eläkepoistuman ja ulkoisen vaihtuvuuden arvioidaan näin ollen olevan tulevina vuosina keskimäärin noin 800 henkilöä vuodessa.

Eläkepoistuma helpottaa valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon ja valtionhallinnon tuottavuusohjelmien edellyttämien vähennysvelvoitteiden toteuttamista. Henkilötyövuosien vähentäminen on kuitenkin haasteellista, sillä kaikkia eläköitymisen kautta avautuvia työpaikkoja ei voida automaattisesti lakkauttaa. Toisaalta eläkepoistuma mahdollistaa myös tulevaisuuden osaamistarpeiden huomioimisen uutta henkilöstöä rekrytoitaessa, sillä henkilöstön lähtövaihtuvuus on korkeampi kuin vähennysvelvoitteet.

Puolustusvoimien sisäinen vaihtuvuus on erityisesti upseereiden osalta heidän tehtäväkiertonsa myötä melko korkea, vaikkakin viime vuosien rakennemuutos on vaikuttanut kaikkien henkilöstöryhmien sisäiseen vaihtuvuuteen. Vuonna 2009 sisäinen vaihtuvuus kuitenkin hieman laski edellisvuoden 7,6 prosentista 7,1 prosenttiin.

4 Henkilöstön osaaminen

4.1 Osaamisen kehittämisen strategia ja osaamisen kehittämisen järjestelmä

Vuoteen 2017 ulottuva osaamisen kehittämisen strategia täydentää henkilöstöstrategiaa ja on osa puolustusvoimien strategista suunnittelua. Sen mukaan puolustusvoimien koko palkatun henkilöstön kehittämisen keskeisenä päämääränä on luoda osaamista sotilaallisen suorituskyvyn varmistamiseksi.

Osaamisen johtaminen integroidaan kiinteäksi osaksi puolustusvoimien kokonaistoimintaa. Osaamisnäkökulma liitetään johdonmukaisesti puolustusvoimien suunnittelu- ja johtamisjärjestelmään sekä käytännön kehittämiseen. Näin ohjataan puolustusvoimien henkilöstön, organisaation ja toimintatapojen kokonaisvaltaista sekä systemaattista kehittämistä.

Henkilöstön osaaminen varmistetaan luomalla edellytyksiä osaamisen kehittämiseksi, ura- ja henkilösuunnittelulle sekä toimivalle tehtäväkierrolle.

Puolustusvoimat tarjoaa palkatulle henkilöstölle perus-, jatko- ja täydennyskoulutusta, perehtymiskoulutusta sekä erilaisia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Puolustusvoimat kouluttaa upseeristonsa Maanpuolustuskorkeakoulussa. Muu puolustusvoimien palvelukseen tuleva henkilöstö palkataan siviilissä hankitun osaamisen perusteella.

Maanpuolustuskorkeakoulusta valmistuneet ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon vuodesta 1995 alkaen. Vuonna 2001 siirryttiin kaksiportaiseen tutkintorakenteeseen ja luotiin sotatieteiden kandidaatin ja sotatieteiden maisterin tutkinnot. Ensimmäiset sotatieteiden kandidaatit valmistuivat vuonna 2004 ja ensimmäiset sotatieteiden maisterit vuonna 2005. Tutkintoja uudistettiin Bolognan prosessin periaatteet huomioiden vuonna 2006. Uudessa rakenteessa opinnot suoritetaan kahdessa vaiheessa siten, että opintojen välissä on nel-

jän vuoden pituinen työssä harjaantumisvaihe. Sotatieteiden kandidaatin tutkinto ja tutkinnon rinnalla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot antavat kelpoisuuden nuoremman upseerin määräaikaiseen virkaan. Työssä harjaantuminen, sotatieteiden maisterin tutkinto ja sen rinnalla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot antavat kelpoisuuden upseerin virkaan. Maanpuolustuskorkeakoulun sotatieteellisiä jatkotutkintoja ovat yleisesikuntaupseerin tutkinto ja sotatieteiden tohtorin tutkinto.

Aliupseeriston osaamisen kehittämisen painopiste on jatkossa yhä enemmän työpisteessä ja joukko-osastossa tapahtuvassa, kokeneemman ammattilaisen ohjaamassa oppimisessa. Aliupseeriston tehtävissä vaadittava osaaminen todennetaan näytöin. Näytöissä osoitettavaa osaamista kehitetään paitsi ohjatulla työssä oppimisella myös sotilasammattillisten opintojen avulla. Aliupseeriston osaamisen kehittämisessä painotetaan osaamista ja erityisesti jo olemassa olevan osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.

Puolustusvoimien tarjoama täydennyskoulutus jakautuu tehtävätasokohtaiseen, toimialakohtaiseen ja puolustushaarakohtaiseen täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen avulla varmistetaan puolustusvoimissa tarvittava erityisosaaminen.

Suunnitelmallisesti toteutettu perehtyminen ja perehtymiskoulutus kuuluvat puolustusvoimissa kaikkiin tehtäviin.

Koulutus- ja tehtävätasorakenteen sekä henkilöstön osaamisen tulee vastata toimintaympäristön muutokseen ja teknistymiseen. Painopisteinä ovat täydennyskoulutusjärjestelmän ja muun osaamisen kehittämisen menetelmien ja sisältöjen hienosäätö vastaamaan tulevia haasteita. Osaamista on kehitettävä myös muilla menetelmillä kuin koulutuksella, esimerkiksi työssä oppimisella. Lähivuosien voimakas eläkepoistuma mahdollistaa tulevaisuuden osamistarpeiden huomioimisen uutta henkilöstöä rekrytoitaessa.

4.2 Urapilotointiprojektin toimeenpano ja koulutusrakenteen kehittyminen

Vuonna 2009 asiantuntijahenkilöstön urapilotointiprojektissa ideoitiin käytännön toimenpiteitä osaamisen johtamisen tueksi. Pilotoinnin keskeinen johtopäätös oli, että puolustusvoimilla on melko toimiva osaamisen kehittämisen ja urasuunnittelun järjestelmä. Tätä järjestelmää tukevien työkalujen kehittämistyö on myös hyvässä vauhdissa. Haasteet liittyvätkin enemmän jo olemassa olevien hyvien käytäntöjen levittämiseen koskemaan koko henkilöstöä. Toinen keskeinen haaste koskee kulttuurin ja asenteiden muutoksen tukemista. Kulttuurin muutos tarkoittaa esimiesten osalta sitä, että heidän on uudessa roolissaan huolehdittava kaikkien alaistensa uraohjauksesta. Yksilöiden kannalta muutos merkitsee uudenlaisista vastuuta oman osaamisensa kehittämisessä. Organisaation tehtävänä on tukea ja luoda edellytyksiä tälle toiminnalle.

Vuoden 2009 aikana kehitettiin edelleen henkilöstöalan toimintatapoja päivittämällä osaamisluekkelon avainosaamisalueet, laatimalla tehtävärakennemalli tehtäväperheineen ja tyyppitehtävineen, harmonisoimalla tehtäväkohtaisia osaamisvaatimuksia, uudistamalla tehtävänimikkeitä ja luomalla osaamisportfolioita.

Puolustusvoimien henkilöstön koulutusrakennetta tarkastellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti, jonka mukaisesti myös vuoden 2009 koulutustasoindeksin tiedot kerättiin. Koulutustasoindeksin asteikko on 1 - 8, jossa indeksin arvo on 7, jos kaikki henkilöt ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon. Taulukossa 4.2.1 upseerien sarakeissa olevat alimman korkeasteen suorittaneet ovat määräraaikaisia reserviupseereita.

▶ KOULUTUSASTE	HENKILÖSTÖRYHMÄN KOULUTUSASTE (%)						VALTIO (2007)
	UPS	EUPS	OU	AU	SIV	YHTEENSÄ	
PERUSASTE				22,5	9,0	7,2	
KESKIASTE		0,6	20,7	63,8	43,5	31,7	
ALIN KORKEA-ASTE	2,0	27,0	77,3	9,2	22,8	26,8	
ALEMPI KORKEAKOULUASTE	14,8	44,4	1,7	3,8	13,3	11,9	
YLEMPI KORKEAKOULUASTE	82,5	24,4	0,3	0,7	9,7	21,3	
TUTKIJAKOULUASTE	0,8	3,6			1,7	1,1	
KOULUTUSTASOINDEKSI						4,8	5,3*

Taulukko 4.2.1: Vuoden 2009 koulutusaste henkilöstöryhmittäin vertailtuna valtion henkilöstön koulutustasoon *

*Alempaan tai ylemmään perusasteeseen luokitellaan kansa-, keski- ja peruskoulu. Keskiasteeseen kuuluvat muun muassa ylioppilastutkinnot ja ammatillisia tutkintoja. Alimpaan korkeasteeseen kuuluvat useat aikaisemmat opistotasoiset tutkinnot (mm. opistoupseerin tutkinto, luutnanttikurssi). Alempi korkeakouluaste tarkoittaa esimerkiksi ammattikorkeakoulututkintoa ja alempia korkeakoulututkintoja (mm. sotatieteiden kandidaatti). Ylemmään korkeakouluasteeseen puolestaan luokitellaan pääasiassa ylemmät korkeakoulututkinnot, mutta myös joitain muita tutkintoja (mm. upseerin tutkinto 1981-, sotatieteiden maisteri). Tutkijakoulutusasteeseen luokitellaan lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot (mm. sotatieteiden tohtori).

Puolustusvoimien koulutustasoindeksi tarkasteluvuonna oli 4,8 ja se on noussut vähitellen 2000-luvulla luvulla johtuen toisaalta upseerien koulutusjärjestelmä uudistuksesta ja toisaalta puolustusvoimien tarpeesta rekrytoida siviilitehtäviin aikaisempaa koulutetumpaa henkilöstöä. Puolustusvoimien koulutustasoindeksi oli valtion budjettitalouden henkilöstön koulutustasoindeksiä (5,3) alempi. Tämä johtui puolustusvoimien siviilihenkilöstön ja aliupseerien tehtävätason edellyttämistä keskimäärin matalammista koulutustasovaatimuksista sekä koko henkilöstön tutkijakoulutuksen saaneiden pienemmästä osuudesta. Puolustusvoimien koulutustasoindeksi oli kuitenkin korkeampi kuin yhteiskunnassamme yleensä.

Korkeakoulutettujen osuus puolustusvoimien henkilöstöstä oli edelleen hienoisessa nousussa. Sotatieiden kandidaattien valmistuminen tulee jatkossa kasvattamaan alemman korkeakouluasteen osuutta. Opistoupseerien osalta keskiasteen koulutuksen saaneiden prosentuaalista osuutta pienentää toimiupseerikoulutuksen saaneiden osuuden väheneminen.

5 Henkilöstön toimintakyky

5.1 Liikuntastrategian suositukset sekä fyysisen työkyvyn ja kenttäkelpoisuuden testaus

Vuoden 2008 alusta voimaan astuneen puolustusvoimain 43 pykälässä ammattisotilaita veloitetaan ylläpitämään tehtäviensä edellyttämää ammattitaitoa ja fyysistä kuntoa. Pykälää täydentävässä puolustusministeriön asetuksessa todetaan, että sotilaan perustaitoja sekä kuntoa arvioidaan säännöllisesti testien ja terveystarkastuksen perusteella. Puolustusvoimien palkatulle sotilashenkilöstölle tehdään vuosittain kenttäkelpoisuuden ja siihen sisältyvät fyysisen työkyvyn testit. Sotilastehtävissä on poikkeusolojen suorituskykyvaatimuksista johtuen siviilitehtävistä poikkeavat toimintakyykyvaatimukset.

Sotilaiden kenttäkelpoisuuden sekä fyysisen työkyvyn suoritustaso arvioidaan vuosittainen henkilöstö- ja ikäryhmittäin. Kenttäkelpoisuus seuranta sisältää kestävyystestin (12 minuutin juoksuproovi tai 40 vuotta täyttäneillä valinnaisena polkupyöräergometritesti), lihaskuntotestit, rynnäkkökivääri- ja sotilaspistooliammunnat, marssin sekä suunnistuksen. Sotilashenkilöille määritetään kestävyys- ja lihaskuntotestien perusteella fyysisen työkyvyn tason mittarina henkilökohtainen kuntoindeksi. Kenttäkelpoisuusindeksi määritetään kuntoindeksin sekä ampumatestitulosten perusteella. Kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky ilmaistaan viisiportaisella (1-5) asteikolla.

Sotilaat osallistuvat kenttäkelpoisuustesteihin palvelusvelvollisuudella. Kenttäkelpoisuus ja fyysinen kunto otetaan huomioon määrättäessä sotilashenkilöuuteen tehtävään, esitettäessä häntä ylennettäväksi, nimitettäväksi ylempään virkaan ja sijoitettaessa sodan ajan tehtävään. Siviilit voivat halutessaan osallistua vapaaehtoisin testeihin. Työntekijä voi kuntotestit suoritettuaan käyttää kaksi tuntia työaikaa viikossa johdettuun liikuntaan. Työnantaja pyrkii tarjoamaan monipuoliset kuntoharjoittelumahdollis-

suudet puolustusvoimien käytössä olevissa liikuntatiloissa. Tarvittaessa työnantaja vuokraa liikuntatiloja ja maksaa osittain henkilöstönsä osallistumisen ulkopuolisiin liikuntatapahtumiin.

5.2 Liikunta-aktiivisuuden sekä fyysisen työkyvyn ja kenttäkelpoisuuden kehittyminen

Puolustusvoimat julkisti uuden liikuntateemansa vuosille 2010–2012. Kannusta Kaveri Kuntoon -teema sai jatkoa uudella teemalla: ”Nauti elämästä kunnolla”. Teemaohjelmalla pyritään edistämään henkilöstön kestävyyskuntoa kehittävää fyysistä aktiivisuutta ekologisen liikunnan keinoin. Uuden liikuntateeman myötä palkatulle henkilöstölle tarjotaan ilmaiseksi käyttöön sähköinen harjoituspäiväkirja -ohjelma ”MilFitTrainer”. Ohjelman avulla on helppoa seurata henkilökohtaisen liikunta-aktiivisuuden muutoksia sekä yhteyksiä esimerkiksi kuntotestituloksiin tai keuhon painoon.

Puolustusvoimien liikuntastrategian liikuntasuosituksen mukaan liikuntaa tulisi harrastaa säännöllisesti vähintään 3–5 kertaa viikossa 20–60 minuuttia kerrallaan noin 60–90 prosentin intensiteetillä maksimisykkeestä. Tavoitteena on yli 10 000 askeleen päivittäinen liikunta, mikä lisää edelleen terveysvaikutuksia. Keskeisiä kestävyysliikuntamuotoja ovat jaloin toteutettavat liikuntalajit, kuten kävely, sauvakävely, juoksu ja hiihto. Myös muut hyötyliikunnan muodot, arkiaskareet ja työmatkaliikkuminen ovat suosittelavia. Tuki- ja liikuntaelimestön toimintakykyisyys edellyttää säännöllistä, lihaksistoa ja luustoa kuormittavaa harjoittelua, lihasvoima- tai kuntosaliharjoittelua sekä lihashuoltoa 1-3 kertaa viikossa. Harjoitteiden oheen suositellaan lisäksi tasapainoa ja lihashallintaa edistäviä asioita.

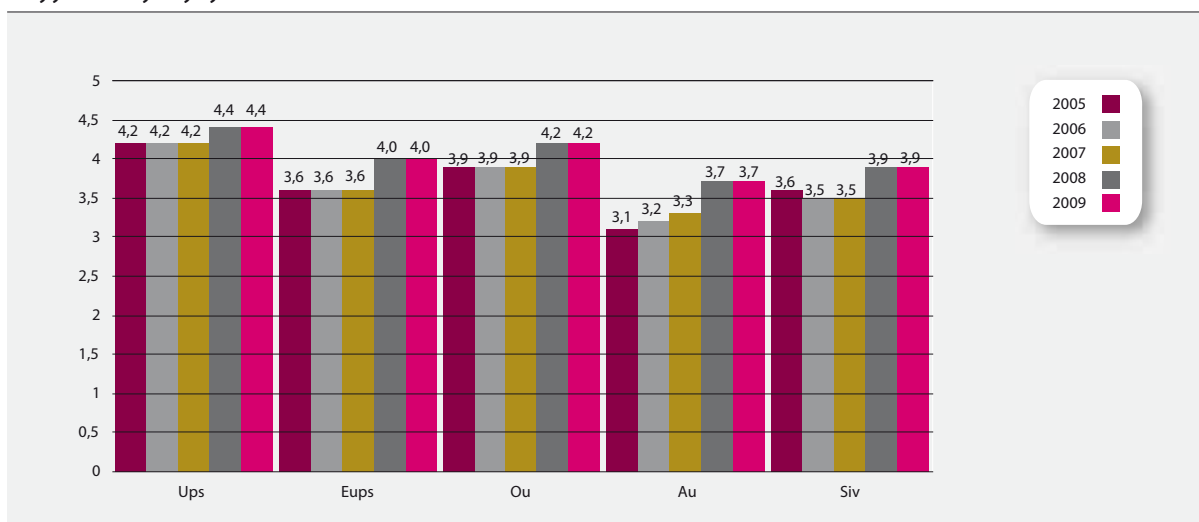
Sotilas- ja siviilihenkilöstön osallistuminen kenttäkelpoisuuden ja fyysisen työkyvyn seurantarjestelmän testeihin on hieman lisääntynyt viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana. Vuoden 2009

aikana testeihin osallistui 98 prosenttia sotilasta ja 40 prosenttia siviileistä. Fyysistä työkykyä kuvaavan kuntoindeksin keskiarvo oli sotilailta 4,1 ja siviileillä 3,9. Sotilaiden kenttäkelpoisuusindeksin keskiarvo oli vastaavasti 4,1.

Puolustusvoimien eri henkilöstöryhmien lihaskunto oli keskimäärin hyvällä tasolla, mutta kestävyyskunnan kehittämiseen tulee kiinnittää edelleen huomiota. Useat tutkimukset ovat osoittaneet kestävyystesteillä arvioitavan hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyvyn tärkeän merkityksen terveydelle ja työkyvyllä. Tämän lisäksi kansainvälisen terveysjärjestö WHO on todennut, että väestön terveyden suurimpina uhkina ovat epäterveellinen ruokavalio ja vähäinen liikunta sekä niihin liittyvä lihavuus. Nämä ovat myös keskeisiä riskitekijöitä useissa sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä lisäävissä sairauksissa.

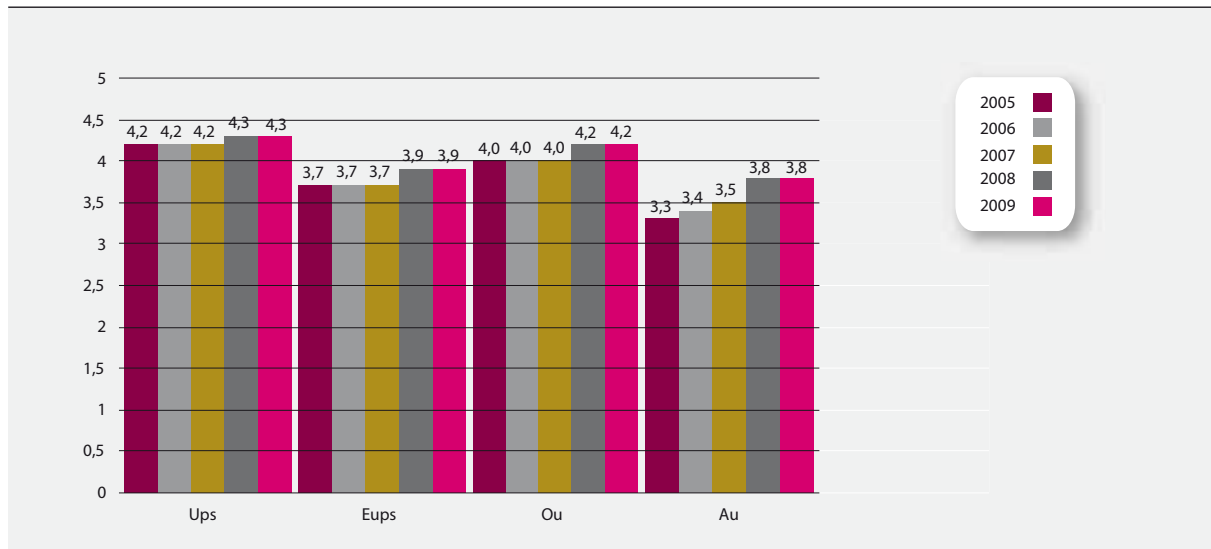
Kuviossa 5.2.1 on palkatun henkilöstön fyysisen työkyvyn (kuntoindeksi) tulokset henkilöstöryhmittäin vuosina 2005–2009. Fyysistä työkykyä kuvaavat indeksit pysyivät edellisvuoden tasolla kaikissa henkilöstöryhmissä. Sotilaiden ja siviilien testitulokset eivät ole vertailukelpoisia, koska kyseisten henkilöstöryhmien kuntoindeksit perustuvat toisistaan poikkeaviin viitearvoluokitukseen. Siviilien testit perustuvat vapaaehtoisuuteen. Siksi on oletettavaa, että liikunnallisesti aktiivisemmat siviilityöntekijät osallistuvat testeihin muita useammin. Siviilien fyysisen työkyvyn tulos kuvaakin enemmän fyysisesti aktiivisimpien ja liikuntaan myönteisesti suhtautuvien kuntotasoa kuin koko siviilihenkilöstön fyysistä työkykyä. Kuviossa 5.2.2 on kuvattu sotilashenkilöstön kenttäkelpoisuuden tulokset.

► Fyysinen työkyky



Kuvio 5.2.1: Fyysinen työkyky henkilöstöryhmittäin vuosina 2005–2009 (indeksi)

► Kenttäkelpoisuus

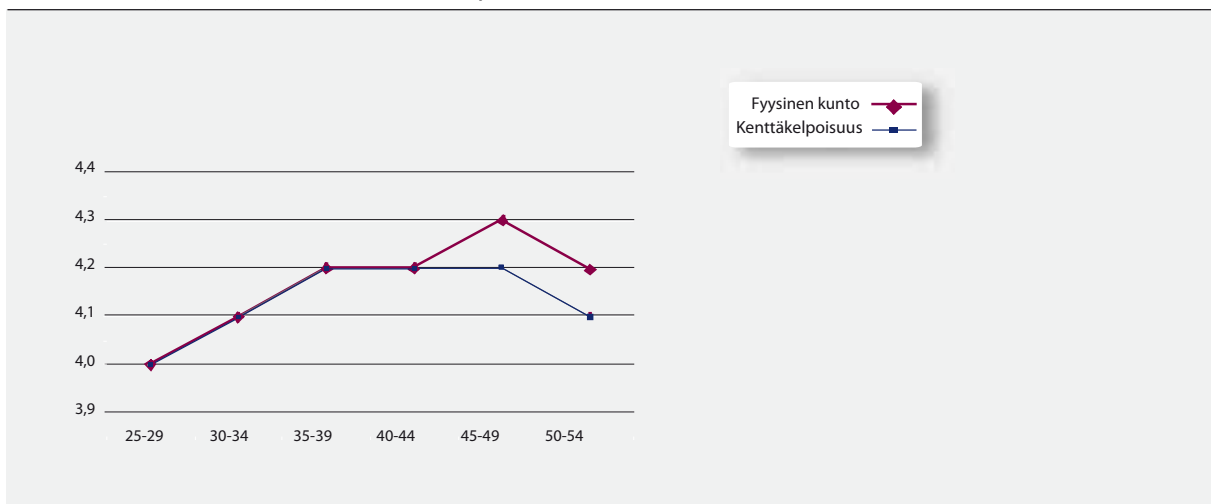


Kuvio 5.2.2: Kenttäkelpoisuus henkilöstöryhmittäin vuosina 2005–2009 (indeksi)

Kenttäkelpoisuusindeksit nousivat vuodesta 2008 alkaen fyysisen työkykyindeksien tapaan viitearvo-luokkien uudistuksesta johtuen kaikissa henkilöstöryhmissä. Vuoden 2009 keskiarvot pysyivät edellisvuoden tasolla. Upseerien keskiarvot olivat kenttäkelpoisuuden sekä fyysisen työkyvyn indekseillä arvi-

oituna sotilashenkilöstöryhmistä korkeimmalla tasolla. Fyysisen työkyvyn ja kenttäkelpoisuuden tuloksia tarkastellaan myös ikäluokan mukaan. Kuviossa 5.2.3 on sotilaiden fyysinen työkyky ja kenttäkelpoisuus ikäluokittain.

► Sotilaiden fyysinen työkyky ja kenttäkelpoisuus ikäluokittain



Kuvio 5.2.3: Sotilaiden fyysinen työkyky ja kenttäkelpoisuus ikäluokittain vuonna 2009 (indeksi)

Ikäluokittain tarkasteltuna kunto- ja kenttäkelpoisuusindeksit kulkivat samalla tasolla kaikissa ikäluokissa 44 ikävuoteen asti. 45–49 -vuotiaiden sotilaiden ikäluokasta alkaen kuntoindeksi oli yhden kymmenyksen kenttäkelpoisuutta korkeampi. Korkein kuntoindeksin keskiarvo saavutettiin ikäluokassa 45–49 vuotta. Tuloksia tulkittaessa on otettava huomioon, että testien viitearvoluokituksissa vaativimmat tulosrajat ovat nuorimmilla ikäluokilla. Yksilön toimintakyky heikkenee ikääntyessä luonnollisista syistä, mistä johtuen luokitus on laadittu ikäluokittain lineaarisesti laskevaksi.

Kuntotestit toimivat myös ennaltaehkäisevän työterveyshuollon tukena ja seulontamenetelmänä. Viime vuosien aikana kuntotestaus riskikartoituksineen on paljastanut useita piileviä sairauksia kuten esimerkiksi verenpaine- ja sepelvaltimotauti. Tämän vuoksi olisi hyvä, että puolustusvoimien työntekijät osallistuisivat aktiivisesti kuntotestausprosessiin ennaltaehkäisevänä työterveyshuollon toimenpiteenä. Kuntotesteihin osallistumisella on myös välillisesti myönteistä vaikutusta henkilöstön työ- ja palvelusturvallisuuteen.

5.3 Psykkisen ja eettisen toimintakyvyn sekä työhyvinvoinnin kehittämisen periaatteet

Henkilöstön psyykkistä ja eettistä toimintakykyä sekä työhyvinvointia kehitetään henkilöstöstrategian periaatteiden mukaisesti. Tavoitteena on kehittää toimintatapoja, rakenteita ja prosesseja sellaisiksi, että ne luovat edellytykset mielekkäälle työnteolle. Näin turvataan yksilöiden toimintakyky ja hyvinvointi arkipäivän työskentelyssä sekä muutos- ja kriisitilanteissa. Psyykkistä toimintakykyä ja työhyvinvointia kehitetään työhyvinvointitoiminnan sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun avulla. Vastuu työhyvinvointitoiminnan sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun toteutuksesta on kullakin tulosyksiköllä. Pääesikunta on laatinut ohjeet toiminnasta. Eettistä toimintakykyä ylläpidetään ja kehitetään kirkollisen työn avulla.

Työhyvinvointitoiminnan ohjeistuksessa korostetaan sitä, että työhyvinvointitoiminnassa tulee toimenpiteiden ja kehittämistyön kohdistua yksilön ominaisuuksien lisäksi myös työhön liittyviin tekijöihin, kuten työn ja työympäristön kehittämiseen, työyhteisön ja työorganisaation kehittämiseen ja osaamisen kehittämiseen. Työpaikan, sen johdon ja henkilöstön apuna toimivat työterveyshuolto ja työhyvinvointitoimikunta. Ne selvittävät vuosittain työpaikan tärkeimpiä kehittämiskohteita, tekevät johdolle hyväksyttäväksi ehdotuksia tarvittavista kehittämistoimenpiteistä ja seuraavat toimenpiteiden toteutusta ja vaikuttavuutta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena on varmistaa kaikkien tasapuolinen ja syrjimätön kohtelu. Tämä tarkoittaa esimerkiksi miesten ja naisten tai eri henkilöstöryhmiin kuuluvien oikeudenmukaisia mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen ja uralla etenemiseen. Suunnittelun pitkän tähtäimen tavoitteena on kehittää toimintatapoja niin, että tasa-arvosta ja syrjimättömyydestä tulee osa normaaleja, jokapäiväisiä toimintakäytäntöjä. Näin parannetaan henkilöstön työhyvinvointia ja sitä kautta myös organisaation tuottavuutta ja tehokkuutta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä on ohjeistettu vuonna 2007 valmistuneessa asiakirjassa ”Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu puolustusvoimissa”. Asiakirjan ensimmäiset luvut ovat puolustusvoimien valtakunnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Siinä käsitellään tasa-arvon ja syrjinnän käsitteitä, lainsäädännön velvoitteita sekä tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä kunnioittavan ilmapiirin rakentamista. Tulosityksiköiden johto veloitetaan huolehtimaan siitä, että lainsäädännön ja tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kunnioittavan toimintakulttuurin periaatteet otetaan huomioon kaikessa suunnittelussa, toiminnassa ja johtamisessa.

Päävastuu suunnittelun perusteella tapahtuvasta kehittämistoiminnasta on tulosyksiköillä samaan tapaan kuin työhyvinvointitoiminnan kohdalla. Edellä mainitun asiakirjan loppuosa on yleisohje työpaik-

katason suunnittelu- ja kehittämistyöstä. Paikallisissa suunnitelmissa yhdistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa käsittelevän lain edellyttämä naisten ja miesten tasa-arvoa käsittelevä tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuslain edellyttämä yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsitellään sitä, miten ehkäistään syrjintä etnisen tai kansallisen alkuperän, iän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaaliseen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Suunnittelutyön yhteydessä selvitetään työpaikan tärkeimmät ongelmat ja kehittämiskohteet, asetetaan valittuihin kehittämiskohteisiin liittyviä tavoitteita ja suunnitellaan kehittämistoimenpiteitä, joiden avulla näitä tavoitteita saavutetaan. Vastuussa tästä ovat työpaikkojen työhyvinvointitoimikunnat ja työsuojelutoimikunnat, jotka laativat vuosittain ehdotuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta johdon hyväksyttäväksi. Suunnitelmissa huomioidaan soveltuvin osin palkattu henkilöstö, kriisinhallintahenkilöstö, opiskelijat ja asevelvolliset.

Eettisen toimintakyvyn kehittämisen kannalta on tärkeää pohtia eettisiä kysymyksiä ja kehittää niihin liittyvää kasvatusta. Toimintakyvyn kannalta on tärkeää, että tiedetään asian ja toiminnan oikeutus. Ihmisellä tulee olla kyky erottaa, mikä on kulloinkin hyvä ja eettisesti kestävä toimintatapa. Eettisen kasvatuksen kehittäminen rakentuu puolustusvoimien arvopohjalle, jossa korostuu vastuun kantaminen lähimmäisistä ja isänmaasta.

Koko puolustusvoimien henkilöstö vastaa vähintään kahden vuoden välein työilmapiirikyselyyn. Puolustusvoimien työilmapiirikyselyn avulla voidaan pureutua työyksikön vahvuuksiin ja kehittämiskohteisiin. Työilmapiirikyselyn tuloksissa esiintyy paikallista vaihtelua ja juuri sen takia tulosten purkutilaisuudet pidetään pienten työyksiköiden tasolla. Jokainen virallisen organisaation mukainen pienikin työyksikkö (esimerkiksi 10 henkilöä) käsittelee tulokset työyksikön omassa purkutilaisuudessa yksikön päällikön johdolla. Jos tyytymättömyyttä tulosten mukaan

esiintyy, tavoitteena on saada yhteisen keskustelun tuloksena selville tyytymättömyyttä aiheuttavat asiat sekä konkreettiset toimenpideehdotukset. Työilmapiirikysely tukee myös työhyvinvointitoiminnan suunnittelua sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua antamalla tietoa työhyvinvointiin ja tasa-arvoon liittyvistä kehittämistarpeista.

5.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun toteuttaminen ja työilmapiirin kehittyminen

Vuonna 2009 valmistui tasa-arvolain edellyttämä selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, heidän tehtäviensä luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

Maavoimien esikunnan johdolla käynnistyi vuonna 2009 kehittämishanke, jonka tarkoituksena on kehittää työhyvinvointitoimintaa aikaisempaa monipuolisemmaksi levittämällä eri tulosyksiköissä kehitettyjä hyviä käytäntöjä myös muualle. Muutoin tarkasteluvuonna kehitettiin erityisesti varusmiehille suunnattua koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista muun muassa liittämällä näiden teemojen koulutus osaksi virallista varusmieskoulutusta.

Myös kutsunnoissa aloitettiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän tiedon jakaminen. Alueoimistojen henkilöstöä koulutettiin asevelvollisuusalan neuvottelupäivillä huomioimaan yhdenvertaisuuden periaatteet kutsuntoja järjestäessään ja nuorten kanssa toimiessaan, ja yhdenvertaisuutta puolustusvoimissa käsittelevä esite laadittiin jaettavaksi kutsuntoihin osallistuville nuorille.

Puolustusvoimissa on toteutettu työilmapiirikyselyitä vuodesta 1996 lähtien. Vuonna 2004 siirryttiin siihen, että joukko-osastot voivat halutessaan toteuttaa kyselyn vuosittain tai ainoastaan parillisina vuosina. Vuoden 2009 kysely oli niin sanottu välivuoden kysely. Työilmapiirikyselyn hyödyllisyyttä kuvastaa se, että kysely toteutettiin myös viime syksynä suurimmassa

osassa yksiköitä. Vastaajia oli vuoden 2009 kyselyssä yli 8000. Ensi syksynä kysely toteutetaan kaikissa yksiköissä.

Työilmapiirikysely on osoittautunut tehokkaaksi apuvälineeksi työyhteisöjen kehittämisessä. 66 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että edellisen kyselyn perusteella oli tehty hyödyllisiä toimenpiteitä. Näin ajattelevien osuus kasvoi edellisestä vuodesta, jolloin tätä mieltä oli hieman runsas puolet vastaajista.

5.5 Eettisen toimintakyvyn tukeminen

Tarkasteluvuonna kirkollisen alan vuositeemana oli "Hengellisen elämän hoitaminen". Teema kertoi osaltaan siitä, että hengellinen elämä luo muun ohella pohjaa eettisyyden toteutumiseksi puolustusvoimissa ja sen toiminnassa. Puolustusvoimien henkilöstön eettisen toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi tehtiin tarkasteluvuoden aikana eettisen kasvatuksen arvopohjaa koskeva kartoitus ja laadittiin eettisen kasvatuksen kehittämislinjaukset.

Kansainvälistyvän aikakautemme henki on moniarvoistuminen, joka osaltaan ohjaa toimintatapoja ja niiden kehittämistä. Toimintakyvyn turvaamiseksi pyrittiin luomaan edellytyksiä eri uskontoja ja vakauksia edustavien uskonnonvapauden toteutumiselle ja heidän haluamansa uskonnollisen ja eettisen tuen saamiselle. Lähtökohtana on uskonnonvapauslain mukainen ajatus positiivisesta uskonnonvapaudesta. Siinä uskonto ymmärretään paitsi yksilön valinnaksi myös yhteisön perinteen osaksi. Valtion tehtävänä on turvata uskonnonvapaus ja luoda edellytykset sen toteutumiselle. Jokaiselle turvataan oman uskonnon harjoittamisen oikeus. Ketään ei aseteta uskonnollisen tai muun vakaumuksen takia eriarvoiseen asemaan.

Taulukossa 5.5.1 on kirkollisen työn keskeisten julistus-, opetus- ja sielunhoitotapahtumien kehitys vuosina 2005–2009. Tunnusluvuissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Sotilaspapiston suuri vaih-

tuvuus tarkasteluvuonna näkyi kuitenkin kokonaisuudessaan kirkollisen työn toteutuksessa. Erityisesti kirkollisten toimitusten, kuten kasteiden, vihkimisten ja hautausten, määrä laski. Ehtoolliselle osallistuneiden määrä oli edelleen korkealla tasolla. Myös henkilökohtaisia keskusteluja käytiin paljon sekä varusmiesten että palkatun henkilöstön kanssa.

	2005	2006	2007	2008	2009
SANAJUMALAN-PALVELUKSIA	166	162	193	169	144
MESSUJA	362	392	381	459	437
HARTAUKSIA	1 781	1 785	1 612	1 510	1 318
EHTOOLLISELLE OSALLISTUNEITA	28 760	31 869	32 963	36 373	34 426
KIRKOLLISIA TOIMITUKSIA	425	409	419	456	354
OPPITUNNIT VARUSMIEHILLE	1 705	1 659	1 798	1 475	1 455
LUENNOT HENKILÖKUNNALLE	247	179	151	215	224
HENKILÖKOHTAISIA KESKUSTELUJA	5 713	5 970	5 311	4 647	4 087

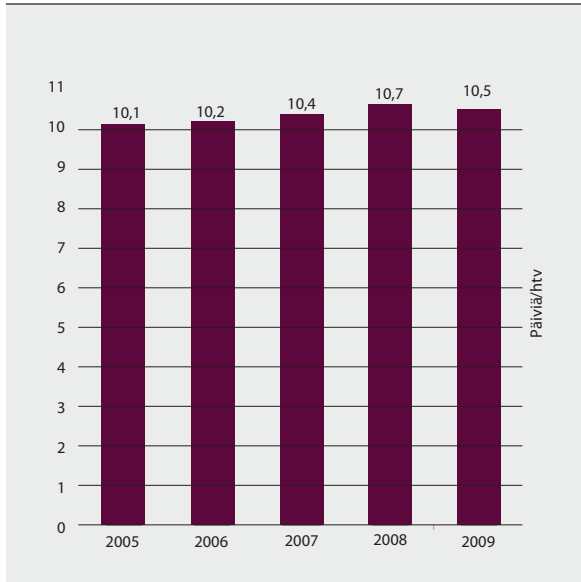
Taulukko 5.5.1: Kirkollisen työn tilasto vuosilta 2005–2009 (kpl).

5.6 Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehittyminen

Sairauspoissaolot

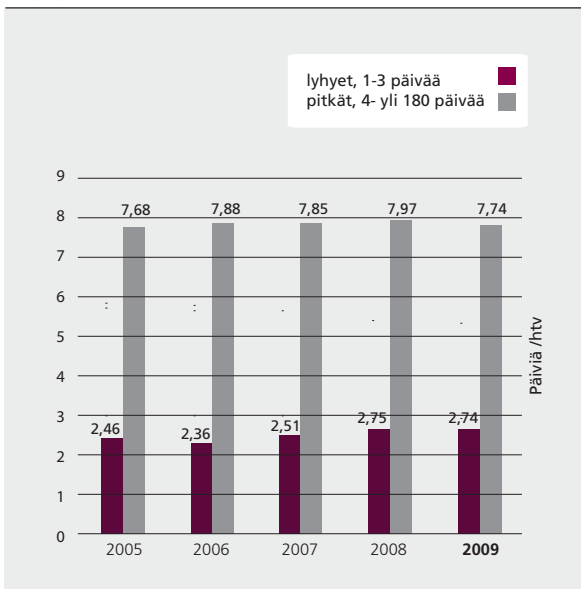
Puolustusvoimien sairauspoissaolojen usean vuoden kestänyt kasvu taittui ja sairauspoissaolot laskivat hieman edellisvuoteen nähden. Vuoden 2009 sairauspoissaoloja oli 10,5 pvää/htv (vuonna 2008 10,7 pvää/htv). Vuoden 2009 sairaspäivistä muodostui 604 henkilötyövuotta. Kuviossa 5.6.1 on puolustusvoimien sairauspoissaolopäivien kehitys vuodesta 2005 vuoteen 2009.

► Sairauspäivät/htv



Kuvio 5.6.1: Sairauspäivien määrä henkilötyövuotta kohden vuosina 2005–2009 (päiviä/htv)

► Lyhyet ja pitkät sairauspoissaolot



Kuvio 5.6.2: Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2005–2009 (päiviä/htv)

Kuviossa 5.6.2 on puolustusvoimien lyhyiden (1-3 päivää) ja pitkien (4-yli 180 päivää) sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2005–2009. Mittavilla organisaatio-uudistuksilla, kuten rakennemuutoksilla, on todettu

olevan yhteys pitkien poissaolojen kasvuun. Työyhteisön sisäisillä ongelmilla taas on todettu olevan yhteys lyhyiden poissaolojen kasvuun. Lyhyet poissaolot voivat heijastaa myös henkilöstön tunnollisuutta, sillä voimakkaasti työhönsä sitoutunut henkilöstö on sairauden vuoksi poissa mahdollisimman lyhyen ajan.

Puolustusvoimien sairauspoissaolot ovat viime vuosina olleet korkeammat kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Sairauspäivien määrä henkilötyövuotta kohden oli puolustusvoimissa 1,5 päivää enemmän kuin valtionhallinnossa ja sairastapauksien kesto hieman pidempi. Taulukossa 5.6.1 näkyy puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairauspäivien määrän ja tapauksien keston kehittyminen viimeisen viiden vuoden aikana.

► VUOSI	PÄIVIÄ / HTV		PÄIVIÄ / TAPAUS	
	Puolustusvoimat	Valtionhallinto	Puolustusvoimat	Valtionhallinto
2009	10,5		5,1	
2008	10,7	9,0	5,2	4,9
2007	10,4	9,9	5,2	5,0
2006	10,2	8,6	5,3	5,0
2005	10,1	8,8	5	4,7

Taulukko 5.6.1: Puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairauspoissaolot vuosina 2005–2009

Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli matalampi kuin valtionhallinnossa, joten ikärakenne ei selitä sairauspäivien korkeampaa määrää puolustusvoimissa. Suurempi merkitys on erilaisiin työskentelyolosuhteisiin ja henkilöstön jaksamiseen liittyvillä tekijöillä. Viime vuosien aikana toteutettu mittava rakenneuudistus on suunnittelu- ja toteutusvaiheessa lisännyt

työpainetta, vaikka sen myötä onkin syntynyt tehokkaampi hallintojärjestelmä.

Rakennemuutoksen kanssa samanaikaisesti toteutetut muut mittavat uudistukset ja kehittämishankkeet ovat kuormittaneet henkilöstöä eri tavoin. Työtavat eivät ole kaikilta osin uudistuneet yhtä nopeasti kuin uusia organisaatorakenteita ja järjestelmiä on otettu käyttöön. Aiempien vuosien työilmapiiritutkimusten mukaan henkilöstö kokee suurimmaksi ongelmaksi jatkuvan kiireen. Lisäksi vain noin puolet henkilöstä kokee, että työmäärä on jakautunut oikeudenmukaisesti eri henkilöiden välille työyksikössä.

Sairauspoissaolot ovat usean tekijän summa, joten niiden vähentämiseksi tarvitaan useita erilaisia toimenpiteitä. Koska toiminnan tehostaminen ja työn tuottavuuden nostaminen vaatii henkilöstöltä jatkossakin sopeutumiskykyä muuttuviin tehtäviin, korostuu esimiestoiminnan merkitys entisestään. Vaikka jokaisella työntekijällä on osaltaan vastuu omasta ja työtovereiden hyvinvoinnista, on esimiehillä keskeinen rooli yhteisten tavoitteiden selkeyttämisessä. Valtionhallinnon tuloksista tehdyissä selvityksissä on myös havaittu, että ylityökorvausten kasvaessa myös sairauspoissaolot kasvavat. Muuttuva toimintaympäristö edellyttää lisäksi jatkuvaa osaamisen varmistamista.

Hyvän esimiestoiminnan ja osaamisen varmistamisen lisäksi sairauspoissaoloja voidaan vähentää liikunnan tukemisella, hyvillä työoloilla sekä ennalta ehkäisevillä työterveyspalveluilla ja tehokkaalla sairauden hoidolla. Liikunnalla ja työilmapiirillä on selvä yhteys sairauspoissaoloihin puolustusvoimien omienkin selvitysten mukaan. Fyysisellä kunnolla on suuri merkitys työssä jaksamiseen.

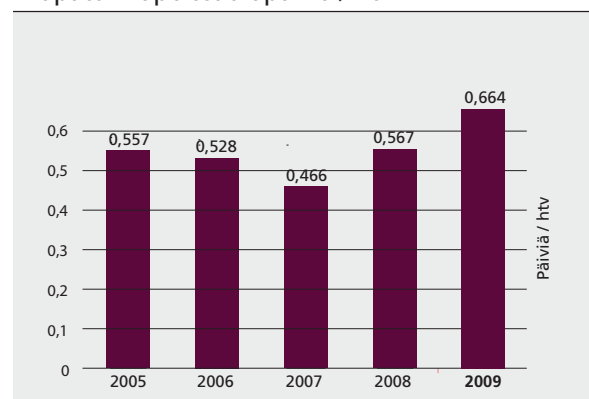
Sairauspoissaolot koskevat puolustusvoimien eri työyksiköitä ja henkilöstöryhmiä eri tavalla, mikä tulee huomioida sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyssä. Työyksiköissä, joissa sairauspoissaolot ovat kasvaneet tai korkealla tasolla tulee analysoida ilmiötä tarkemmin. Joissakin yksiköissä viime vuonna kasvaneisiin

siin sairauspoissaoloihin on syynä sikainfluenssatapausten korkea määrä, mutta usein poissaolojen syyt ovat moninaisempia. Analyysissä tukevat henkilöstötilinpäätöksen muut tunnusluvut, kuten työilmapiiritulosten hyödyntäminen, henkilöstön liikuntaaktiivisuuden ja fyysisen työkyvyn tason seuranta sekä ylitöiden määrän tarkastelu. Syyseuraussuhteita selvittämällä henkilöstön työterveyttä edistävät toimenpiteet voidaan kohdentaa kullekin ryhmälle sopivalla tavalla.

Tapaturmapoissaolot

Keskimäärin tapaturmia sattuu puolustusvoimissa noin 3-4 tapausta sataa henkilötyövuotta kohden. Vuoden 2009 luku oli 3,8. Vaikka tapaturmien määrä hieman laski, kasvoi tapaturmista aiheutuneiden poissaolojen keskimääräinen pituus edellisvuoden tasosta. Tarkasteluvuonna poissaolopäivien määrä oli keskimäärin 17,4 päivää. Valtionhallinnossa keskiarvo oli 14,1 päivää tapaturmaa kohden. Kuviossa 5.6.3 on tapaturmapoissaolopäivien suhde henkilötyövuosiin.

▶ Tapaturmapoissaolopäiviä / htv



Kuvio 5.6.3: Tapaturmasta aiheutuneiden poissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti v. 2005–2009.

Vuoden 2009 aikana tapaturmien takia oltiin poissa 9631 työpäivää (noin 38 henkilötyövuotta). Työyksiköissä, joissa tapaturmapoissaolot ovat kasvaneet, tulee analysoida ilmiötä tarkemmin.

6 Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut

6.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä

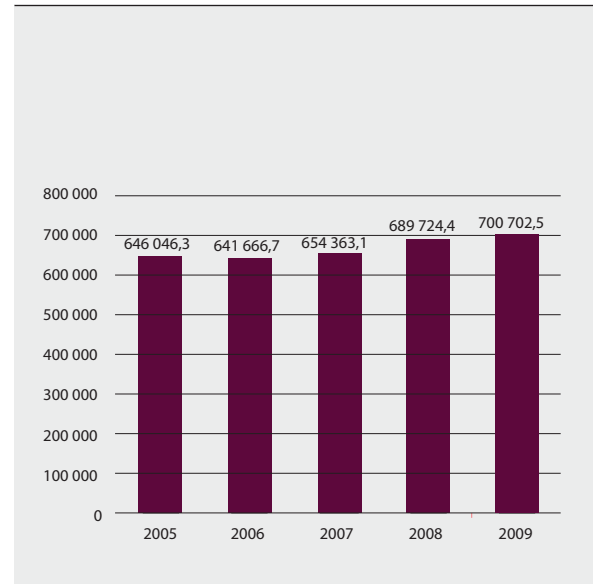
Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä muodostuu viidestä eri sopimusalaista. Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuden (VAATI-osa) ja henkilökohtaisen suorituksen perusteella (HENKI-osa). Henkilön suoritusarviointi tehdään kehityskeskustelun yhteydessä ja henkilökohtaisen palkanosan suuruus voi olla korkeintaan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

Palkkausjärjestelmän VAATI- ja HENKI-osista sovitaan virkaehtosopimuksella. Organisaation, yksikön tai ryhmän tuloksellisuuden perusteella voidaan lisäksi maksaa tulospalkkiota (TUPA-osa). Tulospalkkiota ei makseta toistaiseksi henkilöstömenojen säästövelvoitteiden vuoksi.

6.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen

Vuonna 2009 puolustusvoimien varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kustannukset olivat 700,7 miljoonaa euroa. Palkkasumma kasvoi edellisvuodesta. Merkittävin nousuun vaikuttanut tekijä oli virka- ja työehtosopimusten mukainen palkankorotus. Toinen merkittävä tekijä oli henkilöstörakenteen kallistuminen, jota vuonna 2009 lisäsi henkilöstön luovuttaminen Millog Oy:lle. Ammatillisten tehtävien osuus on viime vuosina vähentynyt ja asiantuntijahenkilöstön suhteellinen osuus kasvanut. Viiden vuoden aikana henkilöstön koulutustasoindeksi on noussut 0,3 yksikköä (ks. tarkemmin kohta 4.2 Koulutusrakenteen kehittyminen).

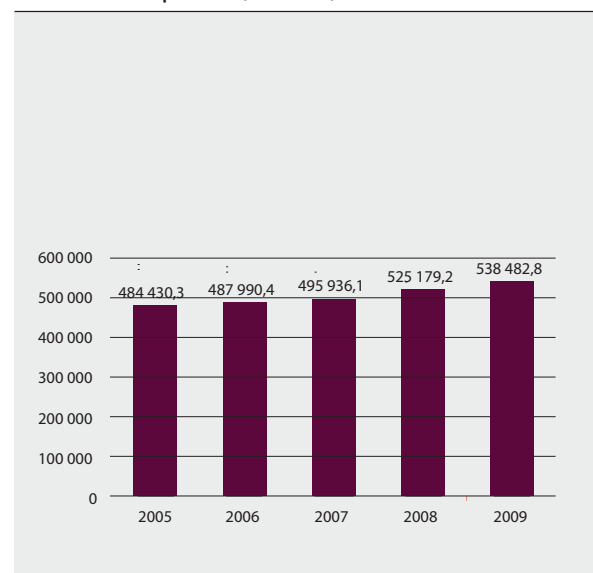
Varsinaiset palkat ja sivukulut (1000 e)



Kuvio 6.2.1: Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitys 2005–2009

Ilman työnantajakuluja tarkasteltuna puolustusvoimien palkkasummat olivat vuonna 2009 noin 538,5 miljoonaa euroa. Henkilötyövuoden hinta nousi noin 5,6%. Oheisessa kuviossa on varsinaisten palkkojen kehitys vuosina 2005–2009.

Varsinaiset palkat (1000 e)



Kuvio 6.2.2 Varsinaisten palkkojen kehitys 2005–2009

Tulevaisuudessa varsinaisiin palkkoihin aiheutuu kasvupaineita, jotka johtuvat vuoden 2007 virka- ja työehtosopimuksen vaikutuksesta jatkovuosina. Vaikutus tulee olemaan vuonna 2010 noin 1,9% eli 14 miljoonaa euroa. Varsinaisten palkkojen lisäksi kasvupaineita kohdistuu henkilöstömenojen kokonaisuuteen varusmiesten päivärahojen korotuksesta johtuen.

Puolustusvoimien mahdollisuudet hillitä henkilöstömenojen kasvua perustuu palkatun henkilöstön määrän vähentämiseen. Vuoteen 2012 mennessä henkilöstön määrä vähenee vielä noin 80:llä, joka vähentää henkilöstömenoja noin 3,2 miljoonaa euroa. Menojen laskua pienentää keskimääräisen henkilötyövuoden hinnan jatkuva nousu. Nousu johtuu henkilöstön rakennemuutoksesta, jossa ammattitehtävät vähenevät ja suunnittelu- sekä asiantuntijatehtävien määrä kasvaa. Henkilöstörakenteen kallistuminen lisää henkilöstökuluja vuosittain noin 2%.

7 Yhteenveto ja johtopäätökset

Henkilöstötilinpäätöksen tehtävänä on tukea henkilöstöjohtamista. Henkilöstötilinpäätös toimii signaalina, joka kertoo sekä vahvuuksista että kehittämisaalueista, joihin joukko-osastoissa (vast) tulee kiinnittää huomiota. Henkilöstötilinpäätöksen merkitys johtamisen apuvälineenä korostuu joukko-osastotasolla, jossa työyksiköiden erityispiirteet voidaan ottaa paremmin huomioon. Koko puolustusvoimien tuloksien avulla arvioidaan myös henkilöstöstrategian toimivuutta ja asetetaan tavoitteita koko puolustusvoimien henkilöstövoimavarojen tasolle.

Henkilöstöjohtaminen sekä henkilöstön määrä ja rakenne

Joukkorakenteen kehittyminen, hallintorakenteen uudistuminen ja osaamisvaatimusten muuttuminen edellyttävät henkilöstöjärjestelmän jatkuvaa kehittämistä. Vuoden 2009 aikana jatkettiin henkilöstöalan toimintamallien yhtenäistämistä ja yksinkertaistamista. Tältä pohjalta valmisteltiin henkilöstöalan tietojärjestelmien laajamittaista uudistamista ja siirtämistä yhteiselle tietojärjestelmäalustalle. Yhtenäiselle tietojärjestelmäalustalle siirtyminen tulee yhtenäistämään eri henkilöstöryhmien henkilöstöasioiden hoidon sekä kaikki henkilöstöalan prosessit eri valmiustiloissa.

Henkilöstöalalla painopistettä siirretään yhä enemmän henkilöstöhallinnosta osaamisen johtamiseen. Samalla henkilöstöhallintoa selkeytetään, jotta vastuuta voidaan siirtää keskustasolta puolustushaaroille ja joukko-osastoille.

Tarkasteluvuonna henkilöstörakennetta kehitettiin henkilöstöstrategian linjausten mukaisesti. Aliupseeriston määrää lisättiin korvaamaan opistoupseerien poistumaa. Myös vuoden 2010 henkilöstökokoonpanossa tulosyksiköille käskettävät aliupseerien tehtävät kohdennetaan jo etupainoisesti tulosyksiköiden käyttöön.

Henkilötyövuodet laskivat tavoitteiden mukaisesti ja vähentyminen jatkuu tulevina vuosina. Tulosityksiköt vastaavat jatkossakin siitä, että virkoja ja tehtäviä täytetään vain toimintamenomäärärahojen mahdollistamissa puitteissa.

Vuoden 2009 osalta sotilaiden määrän lisääminen olisi pitänyt näkyä toteutunutta suurempana lisäyksenä kouluttajatehtävissä. Tulosityksiköiden tulee huolehtia siitä, että henkilöstöä kohdennetaan kouluttajatehtäviin ja puolustusvoimien yhteisten suorituskäytöjen vaatimiin tehtäviin. Henkilöstöresurssien kustannustehokas käyttö tulee jatkuvuusina korostumaan myös talous- ja henkilöstöhallinnossa. Tulevien vähennysvelvoitteiden varmistamiseksi näiden tehtävien täyttämistä rajoitetaan.

Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä nousee vähitellen, jonka vuoksi työkyvyn ylläpitoon ja jaksamiseen liittyviin toimenpiteisiin tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

Ulkoisen työnantajakuivan ja rekrytointiprosessin kehittäminen on tärkeää, sillä ulkoinen vaihtuvuus ja eläkepoistuma ovat vähennysvelvoitteita suuremmat. Henkilöstörakenteen kehittäminen on ohjannut rekrytoinnin ja työnantajakuivakampanjoinnin painopistettä aliupseeristoon. Vuoden 2009 työnantajakuivakampanjoinnilla tuettiin onnistuneesti myös reserviläisten hakeutumista kriisinhallintatehtäviin.

Lähtövaihtuvuus nousi edellisvuoden tasosta, kun sekä eläkepoistuma että ulkoinen vaihtuvuus kasvoivat. Työyksiköissä tulee edelleen kiinnittää huomiota lähtöhaastatteluiden toteuttamiseen, jotta palveluksesta lähtevältä henkilöstöltä saadaan palautetta. Mikäli henkilö on irtisanoutumassa puolustusvoimien palveluksesta, tarjoaa lähtöhaastattelu myös yhden keinon madaltaa kynnystä mahdolliseen myöhempään puolustusvoimien palvelukseen paluuseen. Lähtijöille tulee myös tarjota mahdollisuus lähtökyy-

selyn täyttämiseen. Lähtökyselyn vastaamisprosentti on noussut, kun edellisvuonna siirryttiin sähköiseen vastaamiseen.

Henkilöstön ikääntymisestä johtuva eläkepoistuma tulee olemaan lähivuosina melko suuri. Eläkepoistuma helpottaa osaltaan puolustusvoimille asetettujen vähennysvelvoitteiden toteuttamista henkilötyövuosien osalta. Samanaikaisesti se mahdollistaa tulevaisuuden osaamistarpeiden huomioimisen uutta henkilöstöä rekrytoitaessa. Tehtävien avautuessa tulee myös tarkastella yhä tarkemmin sitä, että henkilöstöä kohdennetaan toimintojen kannalta keskeisille alueille. Henkilöstösuunnittelun kannalta on myös tärkeää kehittää keinoja eläkepoistuman arviointiin, jotta henkilöstön eläkesuunnitelmat voidaan huomioida henkilöstösuunnittelussa.

Henkilöstön osaaminen

Organisaatioiden uudistuessa ja henkilöstön kokonaismäärän vähetessä tulee työyhteisöissä käydä avointa keskustelua tehtävien hoidosta ja olla valmiita tarkistamaan tehtäviä ja työmenetelmiä. Henkilöstön kokonaismäärän väheneminen edellyttää työn tuottavuutta lisäävien menetelmien käyttöönottoa. Uusien työmenetelmien käyttöönotossa on varmistettava, että henkilöstön osaaminen nostetaan tarvittaessa niiden edellyttämälle tasolle, jotta tuottavuus voi aidosti nousta.

Vuoden 2009 urapilotoinnin keskeinen johtopäätös oli, että puolustusvoimilla on jo melko toimiva osaamisen kehittämisen ja urasuunnittelun järjestelmä, jonka käytäntöjä tulee laajentaa koko henkilöstöön. Laajentaminen edellyttää uuden kulttuurin tukemista ja tätä tukemaan muun muassa esimies- ja vuorovaikutusvalmennukseen sisällytetään jatkossa asian tuntijoiden johtamista tukevia osuuksia.

Osaava henkilöstö on keskeinen osa puolustusvoimien suorituskykyä. Osaamistarpeet tunnistetaan osaamistarvekartoitusten avulla. Osaamistarvekartoituk-

set luovat perustan henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja hyödyntämiselle.

Aliupseeriston osaamisen kehittämisen painopiste on jatkossa kokeneemman ammattilaisen ohjaamassa oppimisessa ja opistoupseerien osaamisen siirtämistä jatketaan suunnitelmallisesti aliupseereille. Uusien henkilöiden tukeminen tehtävissään edistää myös uuden henkilöstöryhmän integroitumista osaksi puolustusvoimien työyhteisöjä.

Henkilöstön toimintakyky

Puolustusvoimien toimintaympäristö edellyttää henkilöstöltä korkeita eettisiä, psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia valmiuksia.

Hyvä fyysinen kunto vaikuttaa työssä jaksamiseen. Viime vuosien aikana kuntotestit ja siihen liittyvä riskikartoitus ovat myös paljastaneet useita piileviä sairauksia. Siviilihenkilöstön osallistumisaktiivisuus fyysisen kunnon testeihin nousi tarkasteluvuoden aikana 40 prosenttiin. Työtekijöitä tulee myös jatkossa kannustaa osallistumaan aktiivisesti kuntotestaukseen myös ennaltaehkäisevänä työterveyshuollon toimenpiteenä. Lisäksi on syytä kehittää toimenpiteitä, joilla työntekijöitä kannustetaan ylläpitämään riittävää fyysistä aktiivisuutta sekä harrastamaan erityisesti kestävyystyypistä liikuntaa.

Puolustusvoimien sairauspoissaolot olivat pitkään kasvusuuntaisia, mutta vuoden 2009 sairauspoissaolot laskivat edellisvuodesta 0,2 päivää henkilötyövuotta kohden ollen 10,5 päivää. Vaikka sairauspoissaolot laskivat hieman edellisestä vuodesta, kertyi vuoden 2009 sairauspoissaoloista yli 600 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosimenetysten lisäksi isot sairauspoissaolot vaikuttavat myös muiden työyhteisön jäsenten hyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen.

Työyksiköiden väliset erot sairauspoissaolojen määrässä olivat suuria ja poissaolot johtuivat eri työyksiköissä eri syistä. Onnistuneita toimenpiteitä sairaus-

poissaolojen laskemiseksi on tehty, kun työyksiköissä on kiinnitetty huomioita sairauspoissaolojen syiden analysointiin ja työterveyttä edistäviin toimenpiteisiin. Niissä työyksiköissä, joissa sairauspoissaolot olivat korkealla tasolla, tulee edelleen analysoida poissaolojen syitä. Erilaisia työterveyttä edistäviä toimenpiteitä tulee suunnata analyysin pohjalta esimerkiksi eri henkilöstö- ja ikäryhmille. Toimenpiteet ovat sidoksissa kunkin ryhmän erityispiirteisiin ja ne voivat vaihdella esimerkiksi liikunnan tukemisesta työilmapiiriin tai työmenetelmien kehittämiseen.

Myös tapaturmapoissaolojen analysointiin tulee kiinnittää huomiota. Henkilöturvallisuutta kehitetään kokonaisuudessaan vuonna 2010 käynnistettävällä hankkeella, jossa ensimmäisen vaiheen painopisteenä on myös henkilöturvallisuuden tilannetietoisuuden kehittäminen.

Tehokas apuväline työyhteisöjen kehittämisessä on työilmapiirikysely, joka vuonna 2009 toteutettiin suuressa osassa yksiköitä, vaikka kyseessä oli vapaaehtoinen väli vuoden kysely. Yhä suurempi osa vastaajista totesi, että edellisen kyselyn perusteella oli

tehty hyödyllisiä toimenpiteitä. Työilmapiirikyselyn hyödyntämistä tulee edelleenkin jatkaa yksiköissä.

Varsinaiset palkat

Puolustusvoimien mahdollisuudet hillitä henkilöstömenojen kasvua perustuu palkatun henkilöstön määrän vähentämiseen. Menoja on kuitenkin vaikea hillitä, koska keskimääräinen henkilötyövuoden hinta nousee jatkuvasti. Nousu johtuu henkilöstön rakennemuutoksesta, jossa ammattitehtävät vähenevät ja suunnittelu- sekä asiantuntijatehtävien määrä kasvaa. Henkilöstörakenteen kallistuminen lisää henkilöstökuluja vuosittain noin 2%.

Tulosityksiköt vastaavat siitä, että virkoja ja tehtäviä täytetään vain toimintamenojärärahöjen mahdollistamissa puitteissa. Menettelyn toimivuus edellyttää säännöllistä, kuukausittaista henkilöstö- ja muiden toimintamenojen seurantaä. Tulosityksiköiden on omilla toimenpiteillään tasapainotettava tarpeet ja käytettävissä olevat resurssit.

8. Yhdistelmä henkilöstöä kuvaavista tunnusluvuista

RESURSSIT		Yksikkö	2005	2006	2007	2008	2009
Henkilöstökokoonpano	kpl		16 933	16 785	16 030	15 821	15 996
Henkilötyövuodet*1)	kpl		16 201	15 779	15 381	15 180	14 741
Vars. palkat sivukuluineen*2)	tuhat e		646 046	641 667	654 363	689 724	700 703
HENKILÖSTÖN TILA							
Lähtövaihtuvuus	%hlöstä		6,6	6,5	6,9	5,2	7,4
Lähtövaihtuvuus (ml. sis)	%hlöstä		12,1	13,4	16,5	12,8	14,5
	vanhuuseläke		2,3	2,8	3,0	2,0	2,8
	ulk. vaihtuvuus		2,8	2,5	2,7	2,4	3,1
Sairauspoissaolot	pvä/htv		10,1	10,2	10,4	10,7	10,5
Työilmapiiri (me-henki)	(1-5)	indeksi	-	4,0	-	4,1	-
Kenttäkelpoisuus*3)	(1-5)						
ups			4,2	4,2	4,2	4,3	4,3
eups			3,7	3,7	3,7	3,9	3,9
ou			4,0	4,0	4,0	4,2	4,2
au			3,3	3,4	3,5	3,8	3,8

*1) Henkilötyövuodet eivät sisällä työllisyysvaroin palkattujen henkilötyövuosia.

*2) Vuonna 2006 seuranta on muutettu (aiempien vuosien vertailusta poiketen seurannassa on huomioitu myös eläkemaksujen palautukset) ja tämä muutos on tehty takautuvasti myös vuoden 2005 tietoihin.

*3) Kenttäkelpoisuudessa otettiin vuoden 2008 alussa käyttöön uudistettu viitearvoluokitus, jossa indeksien alarajoja on hieman laskettu ja ylärajoja tiukennettu.

Puolustusvoimien vuoden 2009 henkilöstötilinpäätöksen tekemiseen ovat osallistuneet seuraavat henkilöt:

Tutkija Kati Mikkonen, Pääesikunnan henkilöstöosasto, puh. 0299 510 114

sekä

Kenttärovasti Seppo Ahonen
 Projektipäällikkö Esa Janatuinen
 Erikoissuunnittelija Sirpa Klaavu-Nikula
 Kehittämispäällikkö Virpi Levomaa
 Everstiluutnantti Mika Peltoniemi
 Liikuntasuunnittelija Kai Pihlainen



ISBN 978-951-25-2105-0
Pääesikunta, Henkilöstöosasto
PL 919, 00131 Helsinki
www.puolustusvoimat.fi