



Puolustusvoimat
Henkilöstötilinpäätös 2010

**Puolustusvoimien
henkilöstötilinpäätös
2010**

Copyright Pääesikunta / Henkilöstöosasto
Kansikuva Jarno Riipinen
Taitto Tiina Kokkonen
ISBN 978-951-25-2203-3
ISBN PDF 978-951-25-2204-0
Painopaikka Edita Prima Oy Helsinki 2011

Sisällysluettelo

Lukijalle	5
1 Johdanto	7
1.1 Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen periaatteet	7
1.2 Henkilöstöjohtamista tukevien järjestelmien kehittäminen	7
1.3 Tiivistelmä keskeisistä tuloksista	8
2 Henkilöstön määrä ja rakenne	9
2.1 Henkilöstömäärän ja rakenteen kehittämistä ohjaavat periaatteet	9
2.2 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen	9
2.3 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen	10
3 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen	13
3.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittämisen periaatteet	13
3.2 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen	13
3.3 Vaihtuvuuden lajit ja lähtökyselyn toteutuksen periaatteet	14
3.4 Lähtövaihtuvuuden ja sisäisen vaihtuvuuden kehittyminen	14
4 Henkilöstön osaaminen	16
4.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen	16
4.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen	16
5 Henkilöstön toimintakyky	18
5.1 Liikuntastrategian suositukset sekä fyysisen työkyvyn ja kenttäkelpoisuuden testaus	18
5.2 Liikunta-aktiivisuuden sekä fyysisen työkyvyn ja kenttäkelpoisuuden kehittyminen	18
5.3 Psykkisen, sosiaalisen ja eettisen toimintakyvyn kehittämisen periaatteet	20
5.4 Työilmapiirin kehittyminen	21
5.5 Henkilöstön käsitykset tasa-arvosta	22
5.6 Eettisen toimintakyvyn tukeminen ja kirkollinen työ	23
5.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehittyminen	24
6 Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut	27
6.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä	27
6.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen	27
7 Yhteenveto ja johtopäätökset	28
8 Yhdistelmä henkilöstöä kuvaavista tunnusluvuista	31

Lukijalle

Puolustusvoimien henkilöstön määrää, laatua ja tahtoa on kehitetty tehtävien ja resurssien mukaisesti. Puolustusvoimien henkilöstöalan keskeiset tavoitteet saavutettiin.

Toimintavuonna 2010 käynnistyi puolustushallinnon henkilöstöpoliittisen osastrategian valmistelu puolustusministeriön johdolla. Puolustusvoimien henkilöstörakenteen kehittämisen suunnitelma laaditaan strategiatyön perusteella osana puolustusvoimaudistusta. Henkilöstörakenteen kehittämisen painopiste on ollut uuden aliupseeriston muodostamisessa. Aliupseerien henkilöstö- ja koulutusjärjestelmää kehitettäessä on painotettu käytännönläheistä sotilasammattillista osaamista.

Henkilöstöjärjestelmän kustannustehokkuutta on parannettu jatkamalla henkilötyövuosimäärän vähentämistä. Puolustusvoimien toimintamäärärahoilla maksettuja henkilötyövuosia kertyi 14 702, joista kohdentui noin 8650 sotilaille ja 6050 siviileille. Henkilötyövuosimuutokset on toteutettu annettujen linjauksien mukaisesti. Henkilöstöä on vähennetty hallinnosta ja tukipalveluista sekä kohdennettu asevelvollisten koulutukseen ja suorituskykyjen kehittämiseen.

Puolustusvoimien henkilöstön osaamista ja toimintakykyä on kehitetty sodan ajan suorituskykyvaatimusten mukaisesti. Vuoden alussa alkoi uusi liikuntateema "Nauti Elämästä kunnolla". Kampanjan tarkoituksena on kannustaa henkilöstöä erityisesti kestävyystyypiseen liikuntaan. Siviilihenkilöstön osallisuusaktiivisuus fyysisen kunnon testeihin nousikin tarkasteluvuonna 44 prosenttiin. Samanaikaisesti henkilöstön sairauspoissaolot laskivat 10 päivään henkilötyövuotta kohden.

Työilmapiirikysely toteutettiin syksyllä kaikissa yksiköissä. Aiemmissa työilmapiirikyselyissä esiin tulleet vahvuudet, joita ovat pienryhmien me-henki ja tyytyväisyys lähiesimiehiin, pysyivät hyvällä tasolla. Henkilöstön vastauksissa nousi edelleen kehitettävänä asioina esiin työmäärä ja kiire. Työmäärään ja kiireeseen vaikuttivat omalta osaltaan useat käynnissä olevat hankkeet ja tietojärjestelmä uudistukset.

Henkilöstöalan toimintaa leimasi vuoden aikana uuden henkilötietojärjestelmän käyttöönottovalmistelut. Henkilöstöalan toimintamallien yhtenäistäminen ja toimintamalleihin kiinteästi integroitu tietojärjestelmätuki mahdollistavat tuottavuuden parantamisen pidemmällä aikavälillä. Uusi tietojärjestelmä tukee myös entistä paremmin päätöksentekoa tarjoamalla kattavamman henkilöstötilannekuvan. Uudet toimintamallit tulevat vaikuttamaan henkilöstöalan ammattilaisten lisäksi kaikkien työskentelytapoihin.

Henkilöstöalalla on jatkettu hallinnon tehostamista. Puolustusvoimien matkahallintoa kehitettiin ottamalla käyttöön matkahallintajärjestelmä. Matkustuksessa saavutettiin yli 4 miljoonan euron kustannussäästö valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti.

Puolustusvoimat on onnistunut hyvin eri henkilöstöryhmien rekrytoinnissa. Työnantajakuivatutkimusten perusteella puolustusvoimat on kilpailukykyinen työnantaja.

Tasa-arvon ja hyvinvoinnin edistäminen vahvistavat henkilöstön työmotivaatiota ja toimintakykyä. Kiitän lämpimästi puolustusvoimien koko palkattua henkilökuntaa tuloksekkaasta toimintavuodesta 2010.

Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö
Kontra-amiraali



Antero Karumaa



1 Johdanto

Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätöksen (HTP) tietoja hyödynnetään henkilöstövoimavarojen johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tukena. Tässä raportissa on käsitelty koko puolustusvoimien HTP-tunnusluvut. Osa henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvuista raportoidaan puolustusministeriölle vuosiraportissa, ne käsitellään vuosittain tuloneuvotteluissa 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 yksiköiden väliset erot voivat olla suuria. Siksi henkilöstötilinpäätöksen merkitys johtamisen apuvälineenä korostuu työyksikötasolla, jossa työyksiköiden erityispiirteet voidaan huomioida paremmin.

Tulosyksiköiden 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 poikkeus- ja normaaliolojen tehtäviin. Osaava ja toimintakykyinen henkilöstö on keskeinen osa puolustusvoimien suorituskykyä ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Henkilöstöstrategian edellyttämiä toimenpiteitä viedään käytäntöön henkilöstöalan kehittämällä, jossa on kolme näkökulmaa: henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen, henkilöstön osaaminen sekä henkilöstön toimintakyky. Nämä näkökulmat tukevat toisiaan ja myös henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja tarkastellaan näiden näkökulmien kautta.

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

1.2 Henkilöstöjohtamista tukevien toimintatapojen ja tietojärjestelmien 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 henkilöstövoimavarojen johtamiseen, jossa korostuu henkilöstön osaaminen ja toimintakyky. Lisäksi vastuujakoa selkiytetään, prosesseja yksinkertaistetaan ja yhtenäistetään ja henkilöstöjohtamiseen käytettäviä voimavaroja optimoidaan organisaation tarpeisiin nähden.

Henkilöstöalan toiminnallisia tavoitteita tukee tietohallintopalvelujen ja johtamisjärjestelmien kehittäminen. Onnistumisen perusedellytys on toiminnan ja teknologian kehittämisen integrointi toisiinsa saumattomasti. Henkilöstöalalla merkittävin käynnissä oleva projekti tähän liittyen on puolustusvoimien SAP KEH -hankkeeseen kuuluva PVSAP HCM -projekti. Vuonna 2010 HCM -projektiin oli nimetty 179 puolustusvoimien henkilöä, jotka tekivät projektille töitä noin 30 henkilötyövuoden verran.

SAP Travel Management -matkanhallintajärjestelmän käyttöönotto sujui onnistuneesti tarkasteluvuoden aikana. Matkanhallintajärjestelmä on otettu käyttöön käyttöönottosuunnitelman mukaisesti noin kahdessa kolmasosassa hallintoyksiköitä. Matkalaskujen prosessikustannukset laskivat sähköisessä matkanhallinnassa 50%:lla. Myös järjestelmästä saatu palaute oli myönteistä. Kokonaisuutena matkustustoiminnassa saavutettiin noin 4,5 miljoonan euron säästö vuoteen 2009 verrattuna.

Matkalaskujen sähköinen käsittely tehostaa valtion tuottavuusohjelman mukaisesti puolustusvoimien matkanhallintaprosessia, koska järjestelmän käyttö mahdollistaa matkalaskujen keskitetysti suoritettavan tarkastuksen ja hyväksynnän. Päivärahojen ja matkakustannusten korvausperusteet ylläpidetään järjestelmässä keskitetysti valtion matkustussäännön mukaisesti, jolloin päivärahallaskenta automatisoituu. Puolustusvoimien matkamääräysten ja -laskujen käsittelyn toimintamalli noudattaa Valtiokonttorin Kieku-ohjelman määrittämää valtion yhtenäistä matkanhallintaprosessia.

Myös palkatun henkilöstön henkilötietojärjestelmä oli tarkoitus korvata PVSAP HCM -toiminnallisuuksilla marraskuun alusta alkaen. Palvelut eivät kuitenkaan valmistuneet ajoissa ja käyttöönotto siirrettiin vuoden 2011 alkupuolella toteutettavaksi. Vuoden aikana kuitenkin pilotoitiin kehityskeskustelutoiminnallisuutta kolmessa hallintoyksikössä. Kehityskeskustelutoiminnallisuuden lisäksi muita ensimmäisessä vaiheessa käyttöönotettavia henkilöstöalan kokonaisuuksia ovat organisaatorakenteet, henkilökisteri, ajanhallinnan palvelut ja ensimmäinen vaihe osaamisen hallinnan osuudesta, johon kuuluvat muun muassa koulutuksiin hakeutuminen ja henkilöiden osaamisen ylläpito. Vuoden 2011 aikana tullaan myös korvaamaan varusmiesten henkilötietojärjestelmä.

Tietojärjestelmän 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. Raportointiratkaisut mahdollistavat aiempaa kattavamman henkilöstötilannekuvan esittämisen.

Puolustushallinnon palvelussuhdeasuntojen vuokrausperiaatteet muuttuivat puolustusministeriön ohjeen mukaisesti. Tarkasteluvuoden lopussa puolustusvoimilla oli noin 2400 palvelussuhdeasuntoa, joista tyhjinä oli 15 %. Uusiin vuokrausperiaatteisiin liittyy riski tyhjäkäyntikulujen kasvusta.

1.3 Tiivistelmä keskeisistä tuloksista

Rauhan ajan palkatun henkilöstön määrän kehittymistä ohjasivat puolustusvoimien rakennemuutoksen kehittämislinjaukset ja valtioneuvoston tuottavuusohjelmien puolustusvoimille asettamat velvoit-

teet. Puolustusvoimien toimintamenoilla palkatun henkilöstön määrä vuonna 2010 oli 14 702 henkilötyövuotta¹. Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kustannukset nousivat 717,7 miljoonaan euroon.

Henkilöstöstä oli miehiä 76,7% ja naisia 23,3%. Siviilihenkilöistä naisten osuus oli 50,9%. Puolustusvoimien henkilöstöstä noin 41% oli siviilityöntekijöitä. Lähtövaihtuvuus laski edellisvuosien tasosta kokonaispoistuman ollessa 5 prosenttia (vuonna 2009 7,4%), mikä tarkoittaa noin 750 henkilöä. Lasku johtuu erityisesti ulkoisen vaihtuvuuden vähenemisestä. Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli 40,7 vuotta eli yli kolme vuotta alhaisempi kuin valtiolla² yleensä (44 v.).

Puolustusvoimien koulutustasoindeksi oli tarkasteluvuonna 4,8. Indeksillä on noussut vuosina 2006–2010 yhteensä 0,2 pisteellä. Uudet suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät ovat nostaneet koulutustasoa samanaikaisesti kun alempien koulutustasojen omaavan henkilöstön määrä on erityisesti eläkepoistuman myötä vähentynyt.

Fyysisen kunnon ja kenttäkelpoisuuden tulokset pysyivät lähes ennallaan. Sotilaiden fyysisen kunnon keskiarvo oli 4,2 ja kenttäkelpoisuuden 4,1. Siviilihenkilöstön osallistumisaktiivisuus fyysisen kunnon testeihin nousi tarkasteluvuoden aikana.

Myös työilmapiirikyselyn indeksit pysyivät kahden vuoden takaiseen kyselyyn verrattuna lähes ennallaan. Työilmapiirikyselyn vastausprosentti laski hieman ja oli 77%.

Sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuosiin suhteutettuna laski edellisvuoteen nähden. Sairauspoissaoloja oli 10 työpäivää, mikä oli 0,5 päivää vähemmän kuin edellisvuonna. Myös tapaturmapoissaolojen määrä laski hieman 3,7 tapaukseen sataa henkilötyövuotta kohden (2009: 3,8 tapausta).

¹ Toimintamenojen lisäksi henkilötyövuosia kertyi myös julkisen hallinnon verkkoturvallisuuden edistämisestä (19 htv), työllisyysvaroin palkatuista (56 htv) ja Millog Oy:n suoja-aikana eläköityvistä (40 htv).

² Henkilöstötilinpäätöksessä käytetyt valtionhallinnon vertailutiedot ovat vuodelta 2009, ja ne on raportoitu valtionhallinnon Tahti -järjestelmästä. Puolustusvoimien luvut ovat puolustusvoimien omista HR -järjestelmistä, eivät Tahti -järjestelmästä.

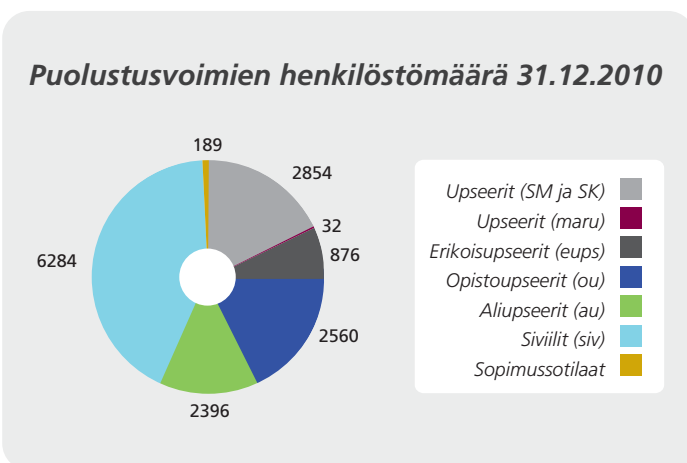
2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstömäärän ja rakenteen kehittämistä ohjaavat periaatteet

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön laatu ja määrä perustuu sodan ajan tarpeeseen. Puolustusvoimia kehitetään valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisten selontekojen ja puolustusministeriön antamien ohjeiden mukaisesti. Rauhan ajan palkatun henkilöstön määrän kehittämistä ohjaavat käytettävissä olevien määrärahojen ohella valtionhallinnon tuottavuusohjelmien velvoitteet. Henkilöstörakenteen yksinkertaistamista jatketaan.

2.2 Henkilöstömäärän ja henkilötövuosien kehittyminen

Vuoden lopussa (31.12.2010) puolustusvoimien palveluksessa oli 15 002 henkilöä, joista sopimussotilaita oli 189 henkilöä. Sopimussotilaat ovat varusmiespalveluksen suorittaneita nuoria, jotka palkataan pääsääntöisesti kouluttajiksi korkeintaan vuodeksi. Lisäksi työllisyysvaroin palkattuja oli 58 ja muita määräaikaisia 43.



Kuvio 2.2.1: Henkilöstömäärä vuonna 2010 (kpl)

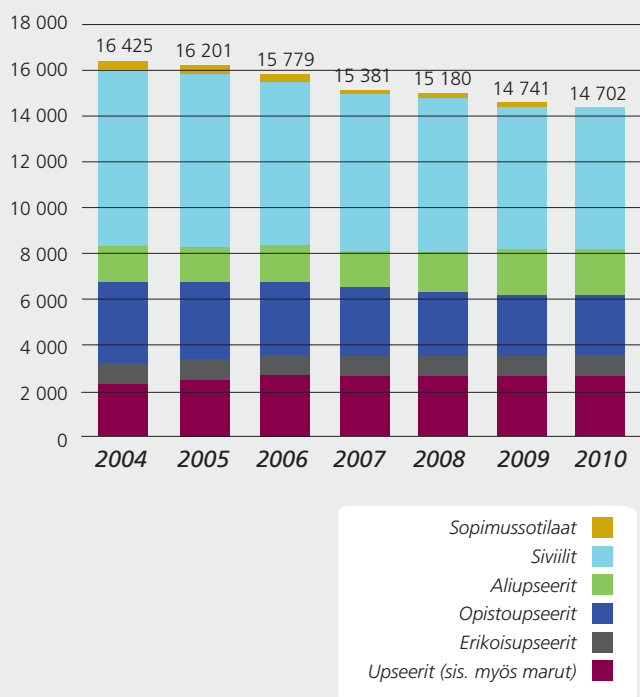
Puolustusvoimien toimintamenoilla palkatun henkilöstön henkilötövuosimäärä vuonna 2010 oli 14 702 henkilötövuotta. Sotilaille kertyi henkilötövuosia 8655, mikä on 23 enemmän kuin vuonna 2009. Eläkkeelle jäävien opistoupseerien tilalle on kohdennettu etupainoisesti aliupseerien virkoja ja aliupseerien henkilötövuosimäärä kasvoi edellisvuoteen nähden 200 henkilötövuodella. Sopimussotilaiden henkilötövuosimäärä laski 189 henkilötövuoden tasolle, koska tulosyksiköt saivat palkata sopimussotilaita vain henkilötövuosikiintiön ja toimintamenoäärärahojensa sallimissa puitteissa. Siviileille henkilötövuosia kertyi 6047, mikä on 62 vähemmän kuin vuonna 2009.

Henkilötövuosimuutokset on toteutettu annettujen linjauksien mukaisesti. Henkilöstöä on vähennetty hallinnosta ja tukipalveluista sekä kohdennettu asevelvollisten koulutukseen ja suorituskykyjen kehittämiseen.

Kuviossa 2.2.2 näkyy puolustusvoimien eri henkilöstöryhmien henkilötövuosien kehitys vuosina 2004–2010. Luvuissa ovat mukana toimintamenoilta maksettujen henkilöiden henkilötövuodet. Muista tunnusluvuista poiketen vertailussa tarkastelujakso alkaa vuodesta 2004, sillä valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon sekä valtionhallinnon tuottavuusohjelmien mukaisten vähennysvelvoitteiden seuranta alkaa vuodesta 2004.

Vuoden 2010 syksyllä linjattiin, että tuottavuusohjelmaan luetaan mukaan puolustusvoimien toimintamenoista maksettujen henkilötyövuosien (14 702 henkilötövuotta) lisäksi myös julkisen hallinnon verkkoturvallisuuden edistämisen (19 htv), työllisyysvaroin palkattujen (56 htv) ja Millog Oy:n suoja-aikana eläköityvien (40 htv) henkilötyövuodet. Suoja-aikana eläköityvät tekevät kumppanuussopimuksen mukaisesti töitä Millog Oy:ssä, mutta heillä on virka- tai työsopimussuhde puolustusvoimiin. Puolustusvoimat maksaa näiden suoja-aikana eläköityvien henkilöiden palkat, mutta Millog Oy maksaa palkkamenot neljännesvuosittain laskua vastaan. Nämä luvut eivät näy kuviossa 2.2.2.

Henkilötyövuodet 2004–2010

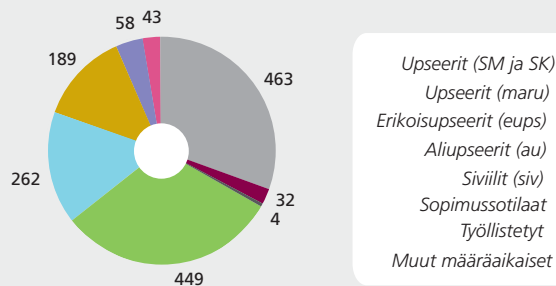


Kuvio 2.2.2: Toimintamenoista maksettujen henkilötyövuosien määrä 2004–2010 (htv)

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

Siviilitehtävissä määräaikaisuuden syynä on pääsääntöisesti virkavapaalla olevien sijaisuus. Kumppanuushankkeiden ja rakennemuutoksen yhteydessä voidaan myös käyttää määräaikaisia palvelussuhteita. Määräaikaisten osuus kaikista siviilitehtävistä oli 4,2%, joten osuus oli pieni. Kuviossa 2.2.3 on määräaikaiset henkilöstöryhmittäin.

Määräaikaiset henkilöstöryhmittäin



Kuvio 2.2.3: Määräaikaiset henkilöstöryhmittäin vuonna 2010 (kpl)

2.3 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen

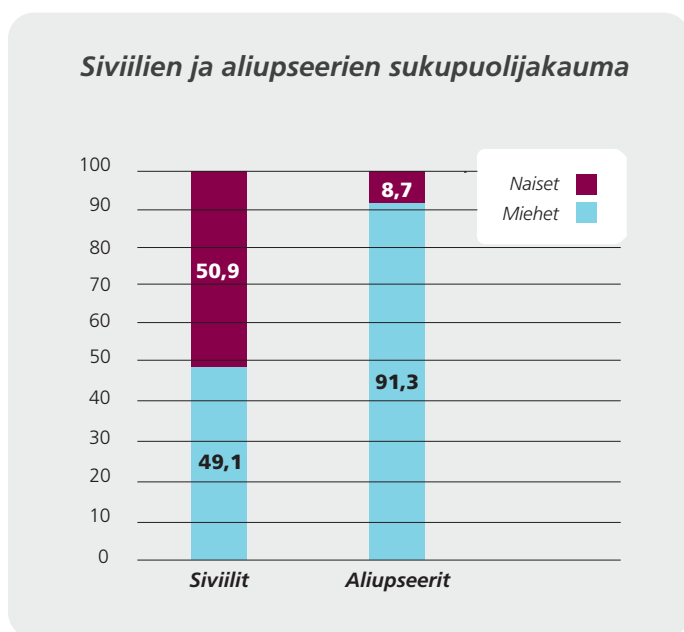
Henkilöstö sukupuolen mukaan

Puolustusvoimien palveluksessa olevasta henkilöstöstä 76,7% oli miehiä ja 23,3% naisia. Kuten taulukosta 2.3.1 käy ilmi naisten määrä on laskenut viimeisten viiden vuoden aikana. Siviilihenkilöstön kokonaismäärän lasku ja siihen liittyvä eläkepoistuma vaikuttivat naisten määrän laskuun.

VUOSI	Naisten lukumäärä	%-osuus henkilöstä	%-muutos
2010	3498	23,3	-2,2
2009	3575	23,6	-2,1
2008	3653	23,8	-2,5
2007	3745	24,4	-4,7
2006	3928	24,9	-3,5

Taulukko 2.3.1: Naisten osuus henkilöstöstä vuosina 2006–2010

Naisia oli edellisvuosien tapaan eniten siviilitehtävissä, joissa heidän osuutensa oli noin puolet (50,9%). Naisten runsas määrä siviilitehtävissä johtuu siviilihenkilöstön ns. naisvaltaisista aloista eli muun muassa toimisto-, taloushallinto- ja ravitsemusalan tehtävistä. Naisten osuus siviilihenkilöstöstä on pysynyt suunnilleen ennallaan. Aliupseereista naisia oli 8,7%. Naisten osuus aliupseeristosta on kahden viime vuoden aikana laskenut, sillä enemmistö viime vuosina rekrytoiduista aliupseereista on ollut miehiä. Miesten osuus rekrytoiduista aliupseereista korostuu, sillä aliupseeriksi valittavalta edellytetään varusmiespalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamista ja vähintään 2600 metrin tulosta Cooperin juoksutestissä.

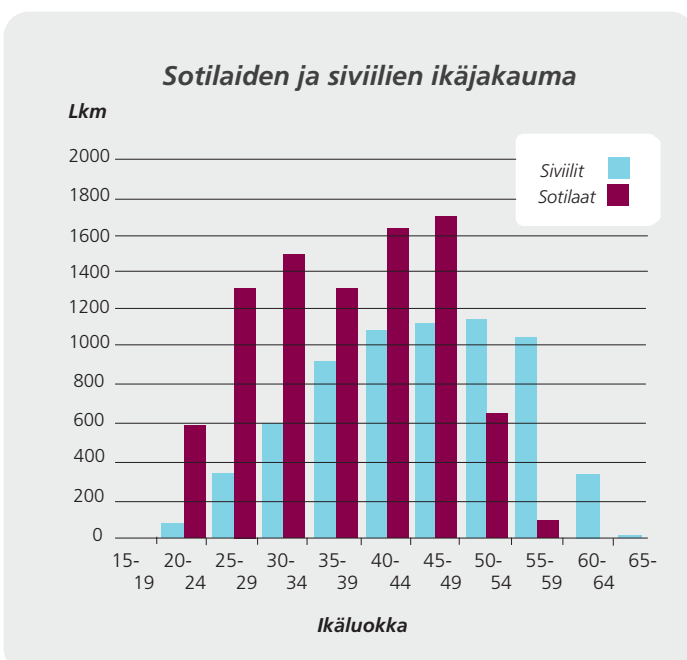


Kuvio 2.3.1: Siviilihenkilöstön ja aliupseerien sukupuolijakauma vuonna 2010 (%)

Upseereissa, opistoupseereissa ja erikoisupseereissa oli vähän naisia. Vuonna 1999 valmistuivat ensimmäiset naisopistoupseerit, joita työskenteli 10 henkilöä vuonna 2010. Vuotta myöhemmin valmistuivat ensimmäiset naisupseerit, joita oli tarkasteluvuonna 76 henkilöä (luku sisältää sotatieteiden maisterit ja kandidaatit sekä määraikaiset reserviupseerit). Erikoisupseereista naisia oli kahdeksan. Virkaiältään vanhin naisupseeri palvelee tällä hetkellä insinöörimajurin sotilasarvossa.

Henkilöstön ikärakenne

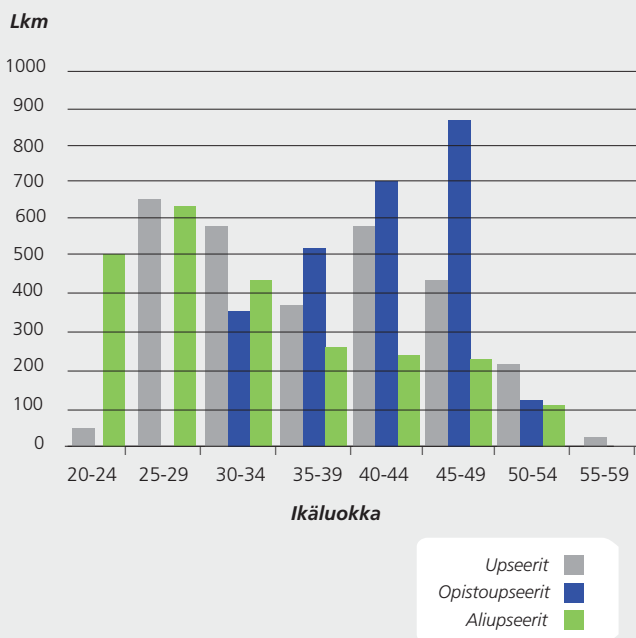
Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli 40,7 vuotta vuonna 2010. Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 45 - 49-vuotiaat, joita oli henkilöstöstä noin 19%. Yli 45-vuotiaita oli henkilöstöstä 40,8%, ja osuus kasvaa vähitellen. Kuviossa 2.3.2 näkyy lukumäärittäin eri-ikäisten sotilaiden ja siviilien määrät.



Kuvio 2.3.2: Sotilaiden ja siviilien määrät eri ikäluokissa

Koska myös sotilaiden osalta eri henkilöstöryhmien ikärakenne vaihtelee, on kuviossa 2.3.3 esitetty suurimpien sotilashenkilöstöryhmien ikäjakauma. Aliupseerien ikäjakauma painottuu nuorempiin ikäluokkiin. Aliupseerien keski-ikä olikin henkilöstöryhmien matalin ja laski 32 vuoteen. Aliupseerien keski-ikä on laskenut kahtena vuonna, sillä rekrytoidut aliupseerit ovat olleet keskimäärin nuoria. Koulutusjärjestelmän muutoksista johtuen nuorten opistoupseerien määrä vähenee koko ajan.

Suurimpien sotilasryhmien ikäjakauma



Kuvio 2.3.3: Suurimpien sotilasryhmien määrät eri ikäluokissa

Siviilien keski-ikä oli 45,2 vuotta ja 58,2% siviileistä oli yli 45-vuotiaita. Valtionhallinnossa vastaavat luvut olivat 44 vuotta ja yli 45-vuotiaita 50,5%.

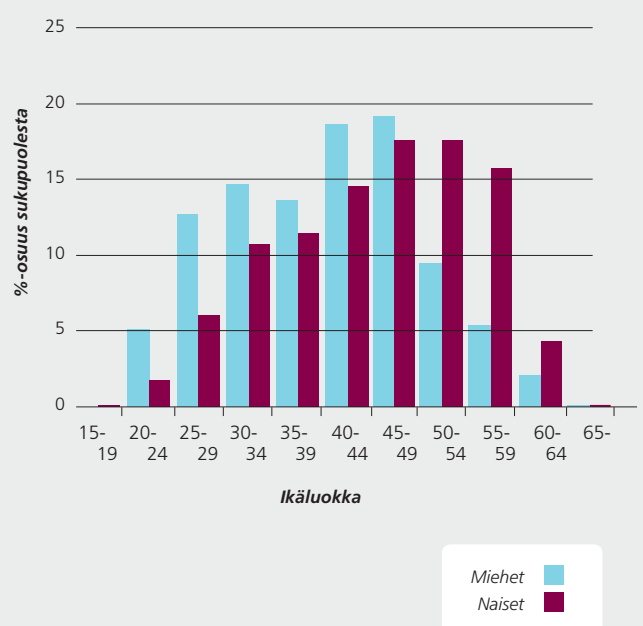
Sotilaiden ikärakenne poikkeaa siviilien ikärakenteesta huomattavasti sotilaseläkejärjestelmästä johtuen. Sotilastehtävissä on poikkeusolojen suorituskykyvaatimuksista johtuen siviilitehtävistä poikkeavat vaatimukset ikärakenteen osalta. Sotilashenkilöstö myös astuu palvelukseen nuorena valmistumisen jälkeen. Lisäksi uuden aliupseeriston rekrytointi viime vuosina on vaikuttanut nuorten sotilaiden määrään. Sotilaiden keski-ikä oli 37,5 vuotta ja yli 45-vuotiaita oli 28,3%. 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 (39,6 v.) korkeampi. Naisista 55,5% oli yli 45-vuotiaita. Miehillä vastaava luku oli 36,4%.

Kuviossa 2.3.4 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 2.3.4: Ikärakenne sukupuolen mukaan (%-osuus)

3

Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

3.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittämisen periaatteet

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

Varusmiespalveluksen aikaiset kokemukset vaikuttavat voimakkaasti työnantajakuvan muodostumiseen. Näkemykset puolustusvoimien tarjoamista siviilitehtävistä jäävät hyvin kapeiksi, eikä sotilas-tehtäviäkään usein nähdä juuri kouluttajan työtä laaja-alaisemmin. Varusmiespalveluksen perusteella nuoret muodostavat näkemyksensä niin sotilas- kuin siviilitehtävistäkin. Varusmiehet antavat loppukyselyssä työnantajamielikuvaa koskeviin kysymyksiin selvästi matalampia arvosanoja kuin muille varusmieskyselyssä seurattaville asioille. Tämä johtuu siitä, ettei puolustusvoimien siviili-, erikoisupseeri- ja aliupseeritehtävien tarjoamia vaihtoehtoja kaikilta osin tunneta.

Työnantajakuvakampanjan tehtävänä on pitää puolustusvoimien työnantajamaine sellaisena, että puolustusvoimat pystyy kilpailemaan osaavasta työvoimasta ja sen avulla pyritään vaikuttamaan nuorison mielikuviin puolustusvoimien työtehtävistä niin, että ne vastaisivat paremmin oman henkilöstön näkemyksiä.

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.

Puolustushaarojen ja joukko-osastojen kanssa yhteistyössä tehtävää rekrytointityötä pyrittiin tiivistämään ja kehittämään. Edellisenä vuonna perustettu puolustusvoimien rekrytointiryhmä kokoontui sekä keväällä että syksyllä. Ajankohtaisten asioiden käsittelemisen lisäksi rekrytointiryhmän tehtävänä on laatia ehdotuksia eri henkilöstöryhmien rekrytointien tehostamiseksi ja varmistaa se, että eri puolilla tehtävä kehittäminen saadaan hyödynnettyä koko organisaatiossa. Varusmiehille suunnattua kampanjointia tehostettiin jakamalla esitteitä, sekä tuottamalla rekrytointiesitysmateriaalia joukko-osastojen käyttöön. Materiaalia tuotettiin muun muassa kriisinhallintatehtävien rekrytointia edistämään.

Työnantajakuvakampanjan painopiste vuonna 2010 oli kriisinhallintatehtäviin hakeutuvien reserviläisten määrän kasvattamisessa. Kampanjan kohderyhmänä olivat suomalaiset 20–30 -vuotiaat siviiliammattiin koulutetut miehet. Tavoitteena oli kasvattaa kriisinhallintatehtäviin hakeutuvien määrää. Tehtäviin hakeutuvien määrä oli laskenut tasaisesti jo vuosia. Kampanja oli onnistunut, koska puolustusvoimat.fi sivujen rauhanturvaajaosion kävijämäärä kasvoi huomattavasti ja tehtäviin hakeutuvien reserviläisten määrä on kääntynyt nousuun vuosina 2009–2010.

Myös palkatun henkilöstön osalta rekrytointitilanne on kohentunut. Kriisinhallintatehtävien palvelussuhteiden ehtojen parantaminen, taloudellinen laskusuhdanne sekä edellisvuoden ja tarkasteluvoiton kampanjointi ovat yhdessä taanneet sen, että pitkäaikainen lasku tehtäviin hakeutumisessa on kääntynyt nousuun. Kriisinhallintatehtävien jatkuva näkyvyys on myös taannut sen, että YK:n päätöslauselma 1325 on pystytty ottamaan huomioon rekrytointia kehitettäessä. Päätöslauselman toimeenpanoon liittyvän gender -toiminnan yhtenä tavoitteena on naisten rekrytoinnin edistäminen kriisinhallintatehtäviin.

Tarkasteluvuonna toteutettiin myös ensimmäisen kerran alkavan operaation hakukampanja ATALANTA -merioperaatioon liittyen. Verkkomainoskampanja herätti poikkeuksellisen paljon kiinnostusta. Kiinnostus tuotti tulosta, koska operaatioon hakeutuneiden määrä ylitti odotukset ja puolustusvoimat sai riittävästi osaavia henkilöitä operaatioon.

Vuosi 2010 oli ensimmäinen, jolloin valtion sähköinen HELI -rekrytointijärjestelmä oli koko vuoden käytettävissä. Toimintavuoden aikana valtiolle.fi -sivuilla oli 843 puolustusvoimien avointa tehtävää. Keskimäärin yhteen tehtävään tuli 23 hakemusta. Järjestelmä mahdollistaa hyvän työnantajapolitiikan toteuttamisen valtionhallinnossa edistämällä henkilöstön liikkuvuutta aluepoliittisissa ja tuottavuutta parantavissa hankkeissa.

Työnantajakuvan kehittymistä ja puolustusvoimien kilpailukykyä työnantajana seurataan muun muassa erilaisten opiskelija- ja nuorisotutkimusten avulla. Puolustusvoimat on sijoittunut hyvin vertailututkimuksissa. Eri nuorisotutkimuksista tulee esiin se, että nuoret arvostavat hyvää työilmapiiriä, mielenkiintoisia ja haastavia työtehtäviä sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Työnantajakuvakampanjoinnissa onkin tuotu esiin näitä teemoja, sillä ne ovat puolustusvoimien työilmapiiritutkimuksen mukaan myös oman henkilöstön mielestä työpaikan vahvuuksia.

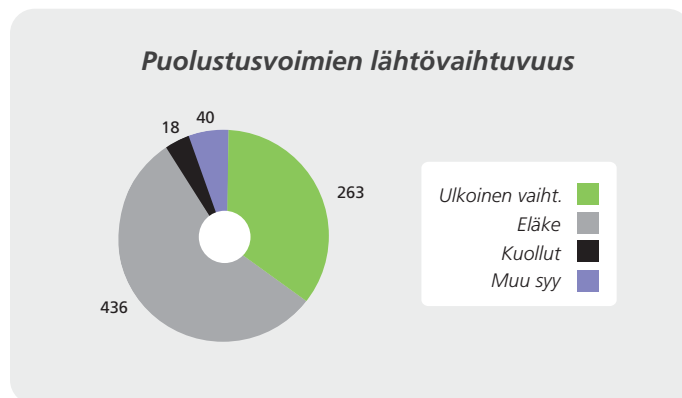
3.3 Vaihtuvuuden lajit ja lähtökyselyn toteutuksen periaatteet

Henkilöstön vaihtuvuus jaetaan lähtövaihtuvuuteen ja sisäiseen vaihtuvuuteen. Lähtövaihtuvuus tarkoittaa kaikkea henkilöstön poistumaa puolustusvoimien palveluksesta sisältäen eläkepoistuman, ulkoisen vaihtuvuuden eli irtisanoutumiset ja määräaikaisuuksien 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 2010 5%. Kuviossa 3.4.1 on tarkasteluvuoden lähtövaihtuvuus erosyittäin.



Kuvio 3.4.1: Lähtövaihtuvuus erosyittäin vuonna 2010 (kpl)

Taulukosta 3.4.1 näkyy puolustusvoimien lähtövaihtuvuuden kehitys vuosina 2006–2010. Luvut ilmaisevat lähtijöiden prosenttiosuuden puolustusvoimien koko henkilöstöstä.

Lähtösy	2006 2007 2008 2009 2010				
	Ulkoinen vaihtuvuus	2,5	2,7	2,4	3,1
Eläke	3,3	3,5	2,3	3,2	2,9
Muu syy	0,6	0,5	0,4	1,0	0,3
Kuollut	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
Yhteensä	6,5	6,9	5,2	7,4	5,0

Taulukko 3.4.1: Lähtösytyt vuosina 2006–2010, prosenttia koko henkilöstöstä

Tarkasteluvuonna ulkoinen vaihtuvuus laski 1,7%:iin. Myös eläkepoistuma vähentyi hieman 2,9%:iin. Sekä eläkkeelle siirtyneitä että ulkoisen vaihtuvuuden myötä lähteneitä oli kaikissa henkilöstöryhmissä lukumäärällisesti vähemmän kuin edellisellä vuonna.

Taulukko 3.4.2 kuvaa eri henkilöstöryhmien lähtövaihtuvuuden kehitystä. Lähtövaihtuvuus laski kaikissa henkilöstöryhmissä. Siviilihenkilöstön vaihtuvuus on ollut pitkään suurin, mutta vuosi 2010 oli aiempia vuosia alempi vähäisempien eläkkeelle siirtymisten ja pienemmän ulkoisen vaihtuvuuden vuoksi. Henkilöstöryhmistä upseerien lähtövaihtuvuus oli matalimmalla tasolla ja laski edellisvuoteen nähden. Toistaiseksi upseerin virkaan nimitettyjen upseerien lähtövaihtuvuus on pysynyt samalla tasolla viimeisen kymmenen vuoden ajan. Määräaikaisten nuorempien upseerien ulkoinen vaihtuvuus näyttää vakiintuneen noin kymmenen henkilön tasolle. Heidän poistumansa on tapahtunut muutamaa vuotta suunniteltua aikaisemmin.

Puolustusvoimien sisäinen vaihtuvuus on erityisesti upseereiden osalta heidän tehtäväkiertonsa myötä korkea, vaikkakin viime vuosien rakennemuutos on vaikuttanut kaikkien henkilöstöryhmien sisäiseen vaihtuvuuteen. Vuonna 2010 sisäinen vaihtuvuus oli 7,8 prosenttia, mikä oli hieman korkeampi kuin edellisenä vuonna.

Lähtövaihtuvuus

	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Ups</i>	5,5	4,8	3,6	3,5	2,8
<i>Eups</i>	6,1	5,8	4,8	6,8	5,9
<i>Ou</i>	5,1	6,5	2,9	6,7	5,9
<i>Au</i>	5,1	6,0	4,8	5,3	4,5
<i>Siv</i>	7,9	8,2	7,1	9,9	5,6
Yhteensä	6,5	6,9	5,2	7,4	5,0

Taulukko 3.4.2: Henkilöstöryhmien lähtövaihtuvuus vuosina 2006–2010, prosenttia henkilöstöryhmästä

Lähtijöille tarjotaan mahdollisuutta lähtökyselyn täyttämiseen. Lähtökyselyissä päällimmäiset syyt ennenaikaiselle irtisanoutumiselle ovat olleet haastavampi tai palkkauksellisesti parempi työ muualla.

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

4

Henkilöstön osaaminen

4.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Puolustusvoimien henkilöstörakenteen ja osaamisen on oltava sellainen, että sotilaallinen suorituskyky varmistetaan. Palkatun henkilöstön osaaminen varmistetaan urasuunnittelun ja osaamisen kehittämisen yhdistämisellä.

Osaamisen johtaminen on osa puolustusvoimien suorituskyvyn rakentamista, jolla ohjataan puolustusvoimien henkilöstön, organisaation sekä toimintatapojen kokonaisvaltaista ja systemaattista kehittämistä.

Puolustusvoimat tarjoaa palkatulle henkilöstölle perus-, jatko- ja täydennyskoulutusta, perehtymiskoulutusta sekä erilaisia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Palkatun henkilöstön koulutusjärjestelmää kehitetään yhteiskunnan koulutuksen osana. Kehittämisessä huomioidaan koulutusjärjestelmän kokonaisuus sekä puolustusvoimien tarpeet ja erityispiirteet. Palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisessä hyödynnetään tarpeen mukaan myös asevelvollisten koulutusjärjestelmää.

Puolustusvoimat kouluttaa upseeristonsa Maanpuolustuskorkeakoulussa. Muu puolustusvoimien palvelukseen tuleva henkilöstö palkataan ensimmäiseen tehtävään siviilissä ja varusmiespalveluksessa hankitun osaamisen perusteella.

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.

Puolustusvoimien tarjoama täydennyskoulutus jakautuu tehtävä- ja toimialakohtaiseen, toimialakohtaiseen ja puolustushaara-kohtaiseen

täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen avulla varmistetaan puolustusvoimissa tarvittava erityisosaaminen.

Suunnitelmallinen perehtyminen ja perehtymiskoulutus kuuluvat puolustusvoimissa kaikkiin tehtäviin.

Osaamisen kehittämisen tulee vastata toimintaympäristön muutokseen. Osaamista on tulevaisuudessa kehitettävä entistä useammin myös muilla menetelmillä kuin koulutuksella.

4.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen

Palkatun henkilöstön koulutus toteutettiin suunnitelman mukaisesti ja koulutustavoitteet saavutettiin. Taulukossa 4.2.1 on valmistuneiden määrät perustutkinto- ja jatkotutkinto-opetuksen osalta. Rajavartiolaitoksen opiskelijoita opiskeli kullakin kolmesta kadettikursista keskimäärin 17 kadettia. Upseerien jatko- ja täydennyskoulutuksen uudistamistarpeiden kartoituksen tuloksena määriteltiin uuden koulutusrakenteen luonnos. Täydennyskoulutusta järjestettiin säästösyistä aiempia vuosia vähemmän.

Tunnusluku

	2008	2009	2010
<i>Valmistuneet sotatieteiden kandidaatit</i>	46	115	118
<i>Valmistuneet sotatieteiden maisterit</i>	118	111	0
<i>Valmistuneet: Esiupseerit</i>	71	76	94
<i>Valmistuneet: Yleisesikuntaupseerit</i>	1	49	0

Taulukko 4.2.1: Perustutkinto ja jatkotutkinto-opetus

Aliupseeriston osaamisen kehittämisen painopiste on työpisteessä ja joukko-osastossa tapahtuvassa kokeneemman ammattilaisen ohjaamassa oppimisessa. Lisäksi puolustushaara- ja aselajikouluisa annettavalla täydennyskoulutuksella on merkittävä vaikutus. Aliupseeriston tehtävissä vaadittava osaaminen todennetaan näytöin. Näytöissä osoitettavaa osaamista kehitetään paitsi ohjatulla työssä oppimisella myös sotilasammattillisten opintojen avulla. Aliupseeriston osaamisen kehittämisessä painotetaan jo olemassa olevan osaamisen tunnustamista. Aliupseerien henkilöstö- ja koulutusjärjestelmää kehitettäessä on painotettu käytännönläheistä sotilasammattillista osaamista.

Vuonna 2010 tarkastettiin aliupseeriston osaamisen kehittämisen tilanne puolustushaaroissa ja logistiikka-alalla. Puolustushaaroissa oli hyviä työssä oppimisen, valmistavan koulutuksen ja näyttöjen järjestämisen käytäntöjä. Pääesikunnan henkilöstöosasto tarkentaa ohjeistusta siten, että koulutuksen laatu ja kustannustehokkuus varmistetaan.

Urasuunnittelujärjestelmää tukevien työkalujen kehittämistyötä jatkettiin vuonna 2010. Uuden henkilötietojärjestelmän käyttöönottovalmisteluihin liittyen koko palkattu henkilöstö linkitettiin toimiperheisiin ja toimiin. Lisäksi jatkettiin puolustusvoimien osaamisluettelon avainosaamisten ja toimiperheiden kuvaamista. Näiden kuvauksen ja linkitysten avulla laaditaan osaamisvaatimukset tyyppitehtäville (toimille) sekä edelleen kehitetään osaamisen kehittämisen koko keinovalikoimaa.

Puolustusvoimien henkilöstön koulutusrakennetta tarkastellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti, jonka mukaisesti myös vuoden 2010 koulutustasoindeksin tiedot kerättiin. Koulu-

tustasoindexin asteikko on 1 - 8, jossa indeksiin arvo on 7, jos kaikki henkilöt ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon. Taulukossa 4.2.2 upseerien sarakkeessa olevat alimman korkea-asteen suorittaneet ovat määräaikaisia reserviupseereita.

Koulutusaste

Henkilöstöryhmän koulutusaste (%)

	Henkilöstöryhmän koulutusaste (%)					Valtio 2009
	Ups	Eups	Ou	Au	Siv	
Perusaste				21,4	8,3	6,9
Keskiaste		2,3	19,6	64,1	42,3	31,4
Alin korkea-aste	1,5	25,2	78,0	10,4	21,9	25,9
Alempi korkeakouluaste	18,5	43,5	2,0	3,5	15,2	13,4
Ylempi korkeakouluaste	79,2	25,5	0,3	0,7	10,5	21,3
Tutkijakoulutusaste	0,8	3,5			1,8	1,1
Koulutustasoindeksi						4,8
						5,3

Taulukko 4.2.2: Vuoden 2010 koulutusaste henkilöstöryhmittäin vertailtuna valtion henkilöstön koulutustasoon *

Puolustusvoimien koulutustasoindeksi oli vuonna 2010 sama kuin edellisvuonna, eli 4,8. Korkeakoulutettujen osuus puolustusvoimien henkilöstöstä oli edelleen hienoisessa nousussa.

*Alempaan tai ylempään perusasteeseen luokitellaan kansa-, keski- ja peruskoulu. Keskiasteeseen kuuluvat muun muassa ylioppilastutkinnot ja ammatillisia tutkintoja. Alimman korkea-asteeseen kuuluvat useat aikaisemmat opistotasoiset tutkinnot (mm. opistoupseerin tutkinto, luutnanttikurssi). Alempi korkeakouluaste tarkoittaa esimerkiksi ammattikorkeakoulututkintoa ja alempia korkeakoulututkintoja (mm. sotatieteiden kandidaatti). Ylempään 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).

5

Henkilöstön toimintakyky

5.1 Liikuntastrategian suositukset sekä fyysisen työkyvyn ja kenttäkelpoisuuden testaus

Laki puolustusvoimista velvoittaa ammattisotilasta ylläpitämään tehtäviensä edellyttämää ammattitaitoa ja fyysistä kuntoa. Lakia täydentävässä puolustusministeriön asetuksessa todetaan, että sotilaan perustaitoja sekä kuntoa arvioidaan säännöllisesti testien ja terveystarkastuksen perusteella. Näihin velvoitteisiin perustuen puolustusvoimien palkatulle sotilashenkilöstölle tehdään vuosittain kenttäkelpoisuuden ja fyysisen työkyvyn testit. Sotilastehtävissä on lisäksi operatiivisista suorituskyvyvaatimuksista johtuen siviilitehtävistä poikkeavat toimintakykyvaatimukset.

Sotilaiden kenttäkelpoisuuden sekä fyysisen työkyvyn suoritustaso arvioidaan vuosittain henkilöstö- ja ikäryhmittäin. Arviointi sisältää kestävyystestin (12 minuutin juoksutesti tai 40 vuotta täyttäneillä valinnaisena polkupyöräergometritesti), lihaskuntotestit, rynnäkökivääri- ja pistooliammunnat, marssin sekä suunnistuksen. Sotilashenkilöille määritetään kestävyys- ja lihaskuntotestien perusteella henkilökohtainen kuntoindeksi, mikä kuvaa myös fyysisen työkyvyn sen hetkistä tasoa. Kenttäkelpoisuusindeksi määritetään kuntoindeksin sekä ampumatestitulosten perusteella. Kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky ilmaistaan viisiportaisella (1-5) asteikolla.

Sotilaat osallistuvat kenttäkelpoisuuden seurantaan palvelusvelvollisuudella 50 ikävuoteen asti, jonka jälkeen palvelusammunnat, marssi ja suunnistus ovat vapaaehtoisia testejä. Kenttäkelpoisuus ja fyysinen kunto otetaan huomioon määrättäessä sotilashenkilöä uuteen tehtävään, esitettäessä häntä ylennettäväksi, nimitettäväksi virkaan sekä sijoitettaessa sodan ajan tehtävään. Siviilit voivat halutessaan osallistua vapaaehtoisesti kuntotesteihin. Työntekijällä on mahdollisuus testit suoritettuaan käyttää kaksi tuntia työaikaa viikossa johdettuun liikuntaan. Työnantajana puolustusvoimat tarjoaakin monipuoliset kuntoharjoittelumahdollisuudet käytössään olevissa liikuntatiloissa sekä muissa suorituspaikoissa. Työnantaja vuokraa tarvittaessa liikuntatiloja tai osallistuu osittain kustannusten maksumen henkilöstönsä osallistuessa ulkopuolisiin liikuntatapahtumiin.

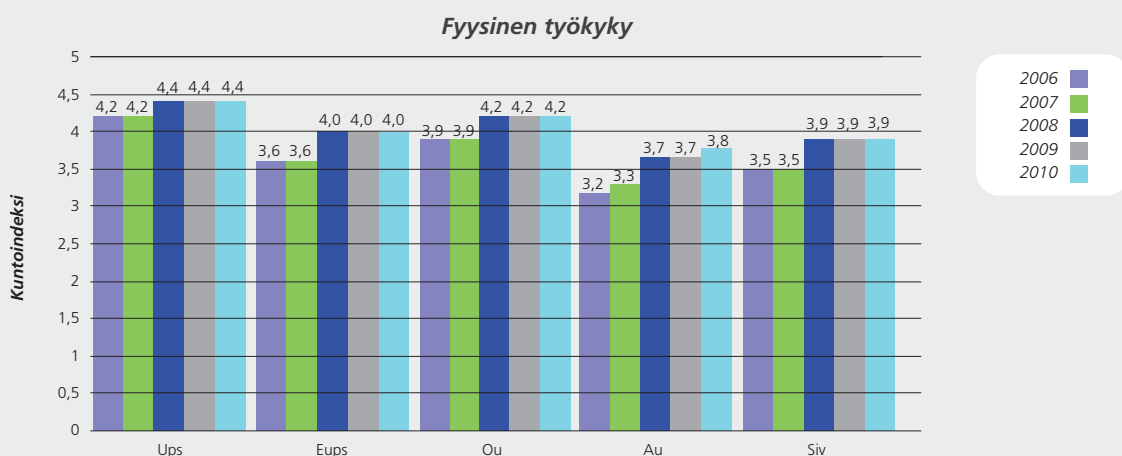
5.2 Liikunta-aktiivisuuden sekä fyysisen työkyvyn ja kenttäkelpoisuuden kehittyminen

Puolustusvoimien liikuntateema vuosille 2010–2012 on ”Nauti elämästä kunnolla”. Teemalla pyritään edistämään etenkin henkilöstön kestävyyskuntoa kehittävää fyysistä aktiivisuutta ekologisen liikunnan keinoin. Liikuntateeman myötä palkatulla henkilöstöllä on mahdollisuus ottaa käyttöönsä sähköinen harjoituspäiväkirja ”MilFitTrainer”. Ohjelman avulla voi seurata henkilökohtaista liikunta-aktiivisuutta sekä sen muutoksia ja yhteyksiä esimerkiksi kuntotestituloksiin tai kehon painoon.

Puolustusvoimien suositusten mukaan liikuntaa tulisi harrastaa säännöllisesti vähintään 3–5 kertaa viikossa 20–60 minuuttia kerrallaan noin 60–90 prosentin intensiteetillä maksimisykkeestä. Tavoitteena voi olla myös yli 10 000 askeleen päivittäinen liikunta. Hyviä kestävyysliikuntamuotoja ovat jaloin toteutettavat liikuntalajit, kuten kävely, sauvakävely, juoksu, hiihto ja pyöräily. Myös muut hyötyliikunnan muodot, kuten esimerkiksi arkiaskareet ja työmatkaliikkuminen ovat suositeltavia. Edellä mainitun lisäksi tuki- ja liikuntaelimestön toimintakykyisyys vaatii säännöllistä lihaksistoa ja luustoa kuormittavaa voimaharjoittelua, kuten lihaskunto- tai kuntosaliharjoittelua sekä lihashuoltoa 1-3 kertaa viikossa. Harjoitteiden oheen suositellaan lisäksi tasapainoa ja lihashallintaa edistäviä osioita.

Sotilas- ja siviilihenkilöstön osallistuminen kenttäkelpoisuuden ja fyysisen työkyvyn seurantajärjestelmän testeihin on hieman lisääntynyt viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana. Vuoden 2010 aikana testeihin osallistui noin 98 prosenttia sotilaista ja 44 prosenttia siviileistä. Fyysistä työkykyä kuvaavan kuntoindeksin keskiarvo oli sotilailta 4,2 ja siviileillä 3,9.

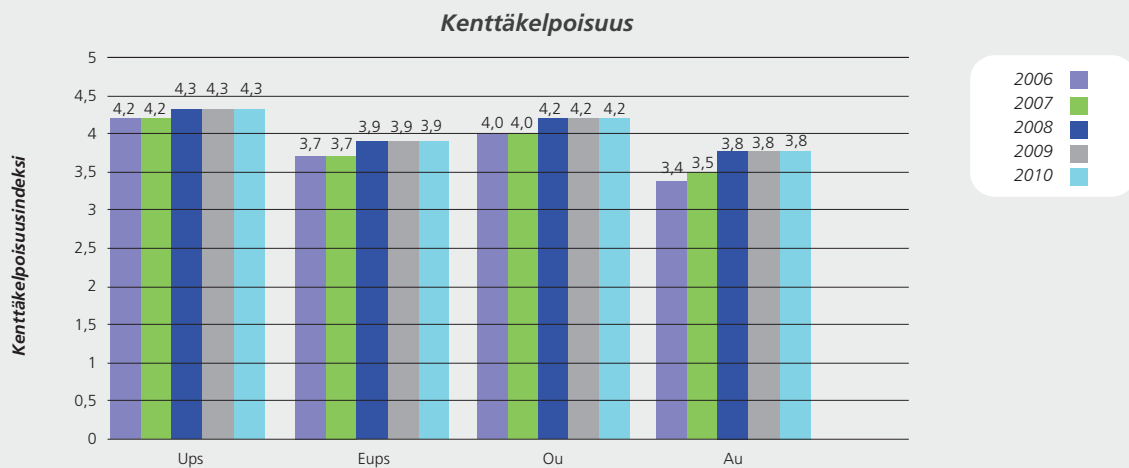
Puolustusvoimien eri henkilöstöryhmien lihaskunto on keskimäärin hyvällä tasolla, mutta kestävyyskunnan kehittämiseen tulee kiinnittää edelleen huomiota. Useat tutkimukset ovat osoittaneet kestävyystesteillä arvioitavan hengitys- ja verenkiertoelimestön toimintakyvyn tärkeän merkityksen terveydelle ja työkyvylle. 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.



Kuvio 5.2.1: Fyysinen työkyky henkilöstöryhmittäin vuosina 2006–2010 (indeksi)

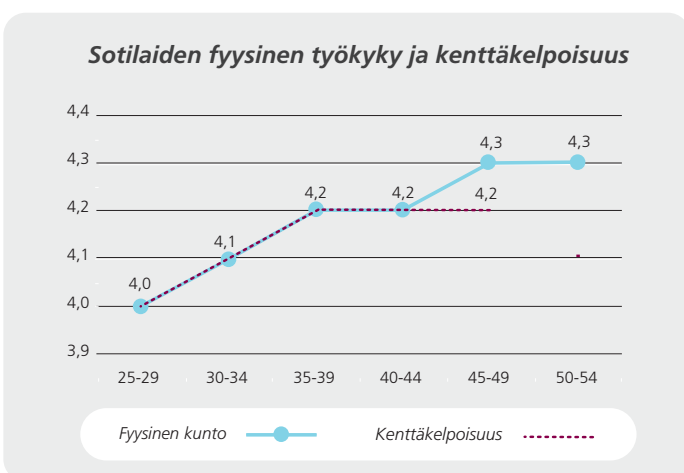
Kuviossa 5.2.1 on palkatun henkilöstön fyysisen työkyvyn (kuntoindeksi) tulokset henkilöstöryhmittäin vuosina 2006–2010. Fyysistä työkykyä kuvaavat indeksit pysyivät edellisvuoden tasolla kaikissa henkilöstöryhmissä aliupseereita lukuun ottamatta, joiden indeksi nousi tasolle 3,8. Sotilaiden ja siviilien testitulokset eivät ole vertailukelpoisia, koska kyseisten henkilöstöryhmien kuntoindeksit perustuvat toisistaan poikkeaviin viitearvoluokituksiin. Lisäksi on huomattava,

että siviilien testit perustuvat vapaaehtoisuuteen. Siksi on oletettavaa, että liikunnallisesti aktiivisemmat siviilityöntekijät osallistuvat testeihin muita useammin. Siviilien kuntoindeksi kuvaakin enemmän fyysisesti aktiivisimpien ja liikuntaan myönteisesti suhtautuvien kuntotasoa kuin koko siviilihenkilöstön fyysistä työkykyä. Kuviossa 5.2.2 on kuvattu sotilashenkilöstön kenttäkelpoisuuden tulokset.



Kuvio 5.2.2: Kenttäkelpoisuus henkilöstöryhmittäin vuosina 2006–2010 (indeksi)

Kenttäkelpoisuusindeksit nousivat vuodesta 2008 alkaen fyysisen työkykyindeksien tapaan viitearvoluokkien uudistuksesta johtuen kaikissa henkilöstöryhmissä. Vuoden 2010 keskiarvot pysyivät kahden edellisvuoden tasolla. Sotilaiden kenttäkelpoisuusindeksin keskiarvo oli 4,1. Upseerien keskiarvot olivat kenttäkelpoisuuden sekä fyysisen työkyvyn indekseillä arvioituna sotilashenkilöstöryhmistä korkeimmalla tasolla. Fyysisen työkyvyn ja kenttäkelpoisuuden tuloksia tarkastellaan myös ikäluokan mukaan. Kuviossa 5.2.3 on sotilaiden fyysinen työkyky ja kenttäkelpoisuus ikäluokittain.



Kuvio 5.2.3: Sotilaiden fyysinen työkyky ja kenttäkelpoisuus ikäluokittain vuonna 2010 (indeksi)

Ikäluokittain tarkasteltuna kunto- ja kenttäkelpoisuusindeksit kulkivat samalla tasolla kaikissa ikäluokissa 44 ikävuoteen asti. Korkein kuntoindeksin keskiarvo saavutettiin ikäluokissa 45–49 ja 50–54 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 lähes lineaarisesti laskeva. Koska kenttäkelpoisuutta arvioivat testit (palvelusammunnat, marssi ja suunnistus) ovat vapaaehtoisia 50 ikävuodesta alkaen, ei kuviossa ole esitetty 50–54 -vuotiaiden kenttäkelpoisuuden tuloksia.

Kuntotestit toimivat ennaltaehkäisevän työterveyshuollon tukena ja seurantamenetelmänä. Viime vuosien aikana kuntotestaus riskikartoituksineen on paljastanut useita piileviä sairauksia, kuten esimerkiksi verenpaine- ja sepelvaltimotautteja. Kuntotesteihin osallis-

tumisella on myös välillisesti myönteistä vaikutusta henkilöstön työ- ja palvelusturvallisuuteen.

5.3 Psykkisen, sosiaalisen ja eettisen toimintakyvyn kehittämisen periaatteet

Henkilöstön psyykkistä, sosiaalista 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 ja sosiaalista toimintakykyä kehitetään työhyvinvointitoiminnan sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun avulla. Vastuu työhyvinvointitoiminnasta sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmallisesta edistämisestä on kullakin hallintoyksiköllä. Pääesikunta on laatinut ohjeet toiminnasta. Eettistä toimintakykyä ylläpidetään ja kehitetään kirkollisen työn avulla.

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. Hallintoyksiköiden työhyvinvointitoimikunnat selvittävät vuosittain työpaikan tärkeimpiä kehittämiskohteita, tekevät johdolle hyväksyttäväksi ehdotuksia tarvittavista kehittämistoimenpiteistä ja seuraavat toimenpiteiden toteutusta ja vaikuttavuutta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on ohjeistettu puolustusvoimissa. Tulosityksiköiden johto on veloitettu huolehtimaan siitä, että lainsäädännön ja tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kunnioittavan toimintakulttuurin periaatteet otetaan huomioon kaikessa suunnittelussa, toiminnassa ja johtamisessa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelun 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.

Myös kriinhallintaoperaatioissa kiinnitetään huomiota naisten ja miesten erilaisiin ongelmiin operaatioiden kohdemaissa YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 (naiset, rauha ja turvallisuus) periaatteiden mukaisesti. Kehittämistyöstä käytetään nimitystä gender-toiminta. Kehittämistyön painopisteinä ovat kriinhallintajoukkojen koulutus, naisten aseman ja erityisongelmien huomioon ottaminen operaatioiden suunnittelussa ja toteutuksessa, gender-neuvonantajien sijoittaminen kriinhallintajoukkoihin sekä naisten rekrytoinnin edistäminen.

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 lähimmäisestä ja isänmaasta.

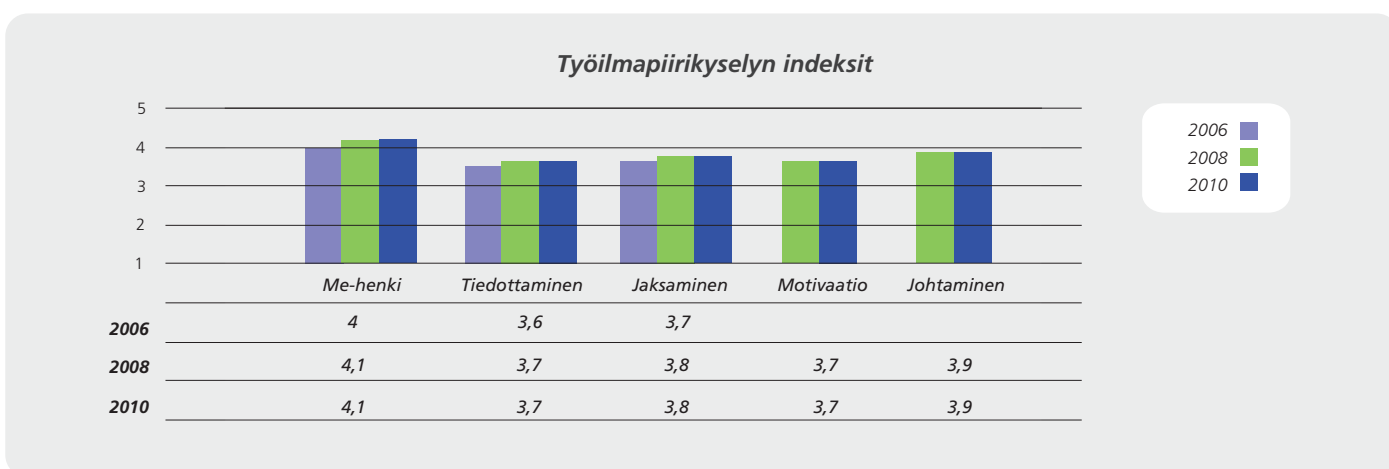
Koko puolustusvoimien henkilöstö vastaa vähintään kahden vuoden välein työilmapiirikyselyyn. Työilmapiirikyselyn avulla voidaan pureutua työyksikön vahvuuksiin ja kehittämiskohteisiin. Työilmapiirikyselyn tuloksissa esiintyy paikallista vaihtelua ja juuri sen takia tulosten purkutilaisuudet pidetään 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 tulokse-

na 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 Työilmapiirin kehittyminen

Puolustusvoimien työilmapiirikyselyn toteutuksessa siirryttiin muutama vuosi sitten siihen, että joukko-osastot voivat halutessaan toteuttaa kyselyn vuosittain tai ainoastaan parillisina vuosina. Tarkasteluvuonna työilmapiirikysely toteutettiin kaikissa yksiköissä.

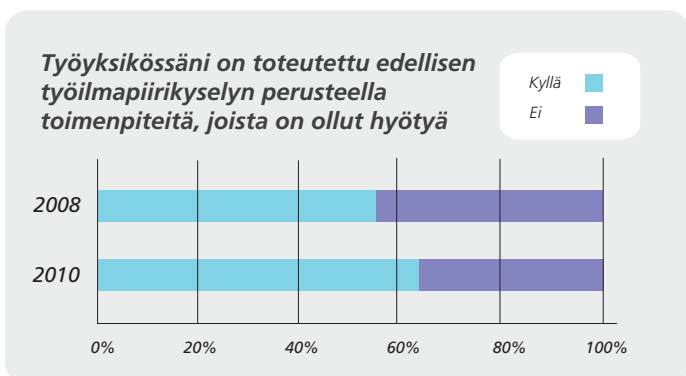
Puolustusvoimien työilmapiirikyselyssä on noin 80 kysymystä, jotka kootaan henkilöstötilinpäätöksessä viideksi osa-alueeksi: me-henki, motivaatio, jaksaminen, tyytyväisyys johtamiseen ja tyytyväisyys sisäiseen tiedottamiseen. Kysymyssarja on kehitetty puolustusvoimissa ja useimmissa väittämässä asteikko on 1-5 (1= täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä). Kuviossa 5.4.1 on työilmapiiritulokset vuosilta 2006–2010 parillisina vuosina esitettynä. Motivaatiota ja johtamista koskevien kysymysryhmien sisältöä ja laskentatapaa muutettiin vuonna 2008 sähköiseen kyselyjärjestelmään siirryttäessä. Tästä syystä näiden kysymysryhmien osalta tulokset esitetään vain vuodesta 2008 alkaen. Työilmapiiritutkimuksen tulokset ovat pysyneet vakaina viime vuosina.



Kuvio 5.4.1: Puolustusvoimien työilmapiiritutkimuksen tulokset vuosina 2006–2010 (indeksi)

Kuviosta 5.4.1 nähdään, että me-henki (4,1) ja johtaminen (3,9) olivat puolustusvoimissa erittäin hyvällä tasolla. Myös jaksaminen, motivaatio ja tyytyväisyys tiedottamiseen olivat hyvällä tasolla. Puolustusvoimien työilmapiiritutkimusten mukaan erityisiä vahvuuksia ovat pienryhmien me-henki sekä tyytyväisyys lähiesimiehiin ja omiin työtehtäviin. Nämä vahvuudet ovat antaneet hyvän pohjan uudistusten läpiviennille. Vuoden 2010 tuloksissa näkyi edellisvuosien tapaan se, henkilökohtainen työ määrä ja kiire koettiin huonoimmin oleviksi asioiksi.

Koko puolustusvoimissa työilmapiirikysely on toteutettu kahteen kertaan sähköisellä kyselyjärjestelmällä. Sähköisen kyselyjärjestelmän merkittävin uudistus on ollut kyselyyn vastaamisen helppouden lisäksi se, että järjestelmä tuottaa automaattisesti tulostuksen kaikille perusyksiköille, joukkoyksiköille ja joukko-osastoille. Automaattitulostus on entisestään helpottanut tulosten käsittelyä ja analysointia yksiköissä. Yhä suurempi osa vastaajista oli sitä mieltä, että edellisen työilmapiirikyselyn avulla on tehty hyödyllisiä toimenpiteitä.



Kuvio 5.4.2: Vastausjakauma työilmapiirikyselyn hyödyllisyyttä koskevaan kysymykseen 2008 - 2010

Vaikka työilmapiirikyselyyn vastaaminen on helpottunut, laski vuoden 2010 vastausprosentti 77%:iin, kun se edelliskerralla vuonna 2008 oli 82%. Vastausaktiivisuutta onkin syytä edelleen korostaa tulevissa työilmapiirikyselyissä, sillä kyselyn tulokset on ensisijaisesti tarkoitettu työvälineeksi paikallisen työyksikön kehittämiseen.

5.5. Henkilöstön käsitykset tasa-arvosta

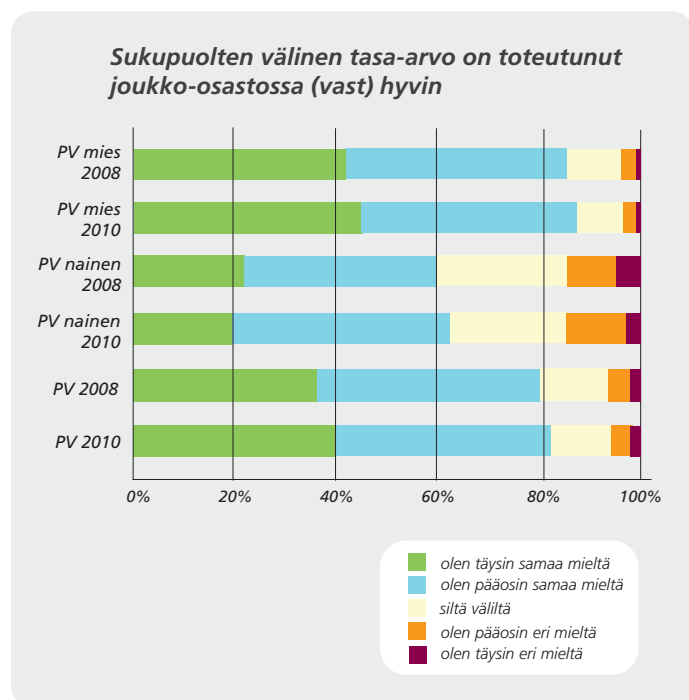
Työilmapiirikyselyssä tarkastellaan myös henkilöstön käsityksiä tasa-arvon toteutumisesta. Miesten ja naisten vastaukset sukupuolten ta-

sa-arvon toteutumista koskevaan väittämään vuosina 2008 ja 2010 esitetään kuviossa 5.5.1.

Vuoden 2010 kyselyn mukaan neljä viidesosaa henkilöstöstä katsoi sukupuolten tasa-arvon toteutuneen hyvin: 81 prosenttia vastaajista oli pääosin tai täysin samaa mieltä väittämästä *sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut joukko-osastossani (vast.) hyvin*. Pääosin tai täysin eri mieltä oli 6 % vastaajista.

Miehet katsoivat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen vähintään melko hyvin selvästi useammin kuin naiset. Miehistä tätä koskevan väittämän kanssa oli pääosin tai täysin samaa mieltä 87 prosenttia, naisista 61 prosenttia. Pääosin tai täysin eri mieltä oli miehistä 3 prosenttia, naisista puolestaan 16 prosenttia.

Käsitykset tasa-arvon toteutumisesta olivat muuttuneet myönteisemmiksi vuodesta 2008. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus oli lisääntynyt 37 prosentista 41 prosenttiin. Muutoksia oli tapahtunut erityisesti miesten käsityksissä. Miesten keskuudessa väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus oli lisääntynyt 42 prosentista 47 prosenttiin. Naisten käsitykset olivat pysyneet suunnilleen ennallaan.



Kuvio 5.5.1: Miesten ja naisten käsitykset sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta vuosien 2008 ja 2010 työilmapiirikyselyssä.

Ammattiryhmien tasa-arvon toteutumista kohtaan oltiin useammin kriittisiä. Miesten ja naisten vastaukset ammattiryhmien välisen tasa-arvon toteutumista koskevaan väittämään vuosina 2008 ja 2010 esitetään kuviossa 5.5.2.

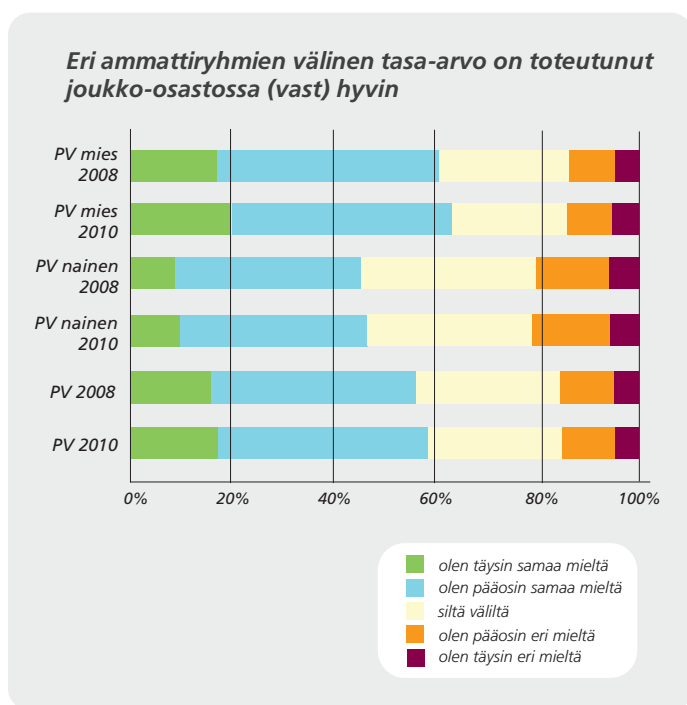
Vastaajista 59 prosenttia oli pääosin tai täysin samaa mieltä väittämästä ammattiryhmien välinen tasa-arvo on toteutunut joukko-osastossani (vast.) hyvin. Eri mieltä väittämän kanssa oli 17 prosenttia vastaajista.

Naiset olivat tämän väittämän kohdalla miehiä useammin kriittisiä. Miehistä oli väittämän kanssa pääosin tai täysin samaa mieltä kaksi kolmasosaa (63 %), naisista vajaa puolet (47 %). Pääosin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa oli miehistä 15 prosenttia ja naisista 21 prosenttia.

Vuosien 2008 ja 2010 välillä vastaajien mielipiteissä ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevien miesten osuus oli kuitenkin lisääntynyt 17 prosentista 20 prosenttiin.

Tulosten perusteella tasa-arvotilanteen voi katsoa olevan puolustusvoimissa kohtuullisen hyvällä tasolla. Kuitenkin osa henkilöstöstä, erityisesti naisista, pitää tasa-arvotilannetta ainakin jossain määrin ongelmallisena. Erityisesti tämä näkyy käsityksissä ammattiryhmien välisestä tasa-arvosta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyötä on tehty systemaattisesti vuodesta 2007 asti, ja tuloksia on myös saavutettu. Erityisesti vuosien 2006 ja 2008 välillä henkilöstön käsitykset tasa-arvon toteutumisesta muuttuivat selvästi myönteisemmiksi. Tässä käsitellyllä aikavälillä 2008 - 2010 kehitys on ollut hitaampaa.

Tarvetta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun avulla toteutettavalle tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi on siis edelleen. Hallintoyksiköissä tulee kiinnittää huomiota siihen, että paikallisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia laadittaessa selvitetään eri lähteitä käyttäen henkilöstön, ja sen ohella myös asevelvollisten, käsityksiä tasa-arvon ongelmakohdista huolellisesti ja suunnitellaan vaikuttavia toimenpiteitä näiden ongelmien ratkaisemiseksi pääesikunnan ohjeistusta noudattaen. Toimenpiteiden vaikuttavuutta on seurattava ja tuloksista on keskusteltava koko henkilöstön kanssa.



Kuvio 5.5.2. Miesten ja naisten käsitykset henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon toteutumisesta vuosien 2008 ja 2010 työilmapiirikyselyssä.

5.6 Eettisen toimintakyvyn tukeminen ja kirkollinen työ

Puolustusvoimissa tarkasteltiin henkilöstön eettisiä toimintaperiaatteita. Toiminnan eettisyys tukee puolustusvoimia tavoitteiden saavuttamisessa. Puolustusvoimien eettiset periaatteet noudattavat valtionhallinnon yhteisten arvojen sisältöä ja niissä otetaan huomioon puolustusvoimien omat yhteiskunnalliset perustehtävät.

Tarkasteluvuonna kirkollisen alan vuositemenä oli "Sanan varassa". Teema sisälsi vahvan eettisen ulottuvuuden osaltaan siinä, että kirkollinen työ luo pohjaa eettisyyden toteutumiselle puolustusvoimissa ja sen toiminnassa. Ihminen on kokonaisuus, johon liittyy hengellisen elämän ja spiritualiteetin ulottuvuus ja hoitaminen. Tähän vastattiin perustyön hyvällä suunnittelulla ja hoitamisella, josta esimerkkinä on muun muassa puolustusvoimien ehtoolliskäytännön säädöksellinen vahvistuminen kirkkolainsäädännössä.

Moniulotteisessa yhteiskunnassa on tärkeää pohtia käsityksiä oikeasta ja väärästä. Siksi puolustusvoimien kannalta on tärkeää pohtia eettisiä kysymyksiä ja kehittää niihin liittyvää kasvatusta. Kirkollisen alan kaikki normit uudistettiin eettisen toimintakyvyn vahvistamiseksi, hoitamiseksi ja ylläpitämiseksi. Puolustusvoimien kirkollinen työ osallistuu eettisen kasvatuksen kehittämiseen.

Puolustusvoimat muodostaa vahvan osallisuuden kokemisen yhteisön. Yhteisöllisyys on koko organisaation keskeinen voimatekijä. Sen syventämiseen on pyritty käynnistämällä ehkäisevän päihdetyön hankesuunnitelma, jolla on merkittävät yhteisölliset ja eettiset vaikutukset.

Taulukossa 5.6.1 on kirkollisen työn keskeisten julistus-, opetus- ja sielunhoitotapahtumien kehitys vuosina 2006–2010. Vuoden 2010 luvuissa on kauttaaltaan nousua. Vuositeema "Sanan varassa" sekä sotilaspapiston vaihtuvuus ovat mahdollistaneet osaltaan entistä laaja-alaisemman kirkollisen työn toteuttamisen ja kehittämisen. Toisaalta nousua saattaa selittää myös se, että kriisinhallintahenkilöstön parissa tehtävä työ sekä varusmiespappien ja -diakonien työ tilastoitiin aiempia vuosia kattavammin vuonna 2010.

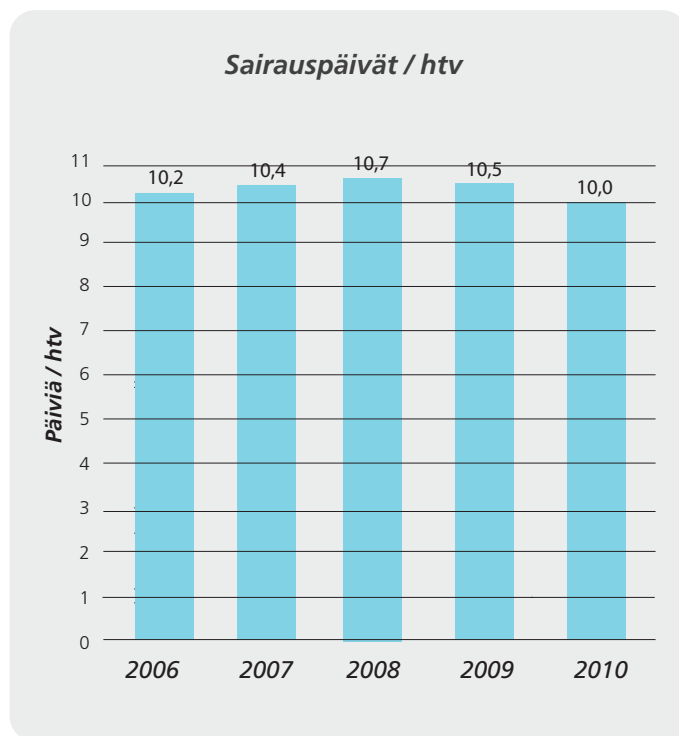
	2006	2007	2008	2009	2010
Sanajumalanpalveluksia	162	193	169	144	163
Messuja	392	381	459	437	549
Hartauksia	1785	1612	1510	1318	1405
Ehtoolliselle osallistuneita	31869	32963	36373	34426	36146
Kirkollisia toimituksia	409	419	456	354	444
Oppitunnit varusmiehille	1659	1798	1475	1455	1850
Luennot henkilökunnalle	179	151	215	224	290
Henkilökohtaisia keskusteluja	5970	5311	4647	4087	4674

Taulukko 5.6.1: Kirkollisen työn tilasto vuosilta 2006–2010 (kpl).

5.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehittyminen

Sairauspoissaolot

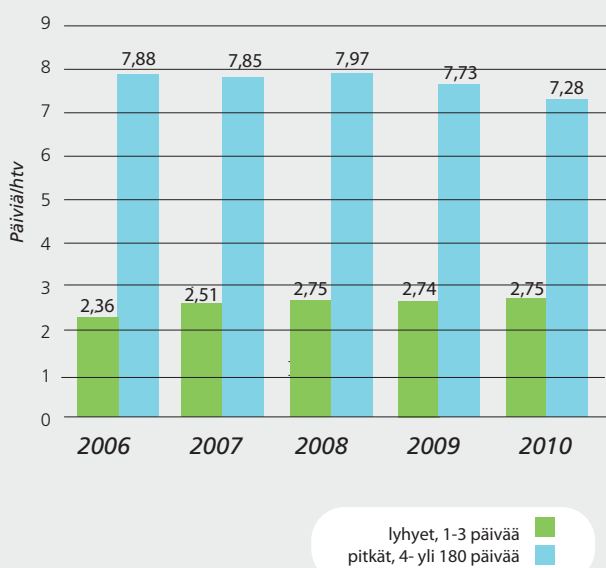
Puolustusvoimien sairauspoissaolojen kasvu taittui edellisvuonna ja tarkasteluvuonna sairauspoissaolot laskivat edelleen 10 päivään henkilötyövuotta kohden. Vuoden 2010 sairaspäivistä muodostui 575 henkilötyövuotta. Kuviossa 5.7.1 on puolustusvoimien sairauspoissaolopäivien kehitys vuodesta 2006 vuoteen 2010.



Kuvio 5.7.1: Sairauspäivien määrä henkilötyövuotta kohden vuosina 2006–2010 (päiviä/htv)

Kuviossa 5.7.2 on puolustusvoimien lyhyiden (1-3 päivää) ja pitkien (4-yli 180 päivää) sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2006–2010. Mittavilla organisaatiouudistuksilla, kuten rakennemuutoksilla, on todettu olevan yhteys pitkien poissaolojen kasvuun. Työyhteisön sisällä 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.

Lyhyet ja pitkät sairauspoissaolot



Kuvio 5.7.2: Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2006–2010 (päiviä/htv)

Puolustusvoimien sairauspoissaolot ovat viime vuosina olleet korkeammat kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Sairauspoissaolojen kehitys on kuitenkin kahden viimeisen vuoden aikana ollut laskusuuntainen. Sairauspäivien määrä henkilötyövuotta kohden oli kuitenkin tarkasteluvuonna puolustusvoimissa edelleen noin 1,5 päivää enemmän kuin valtionhallinnossa. Sairastapauksien kesto sen sijaan oli vuonna 2010 samaan luokkaan kuin valtionhallinnossa edellisvuonna, mikä kertoo siitä, että pitkien poissaolojen suhteellinen osuus laskee puolustusvoimissa edellisvuoteen nähden. Taulukossa 5.7.1 näkyy puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairaspäivien määrän ja tapauksien keston kehittyminen viimeisen viiden vuoden aikana.

Vuosi	Päiviä / htv		Päiviä / tapaus	
	Puolustusvoimat	Valtiohallinto	Puolustusvoimat	Valtiohallinto
2010	10,0	-	4,8	-
2009	10,5	8,6	5,1	4,9
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

Taulukko 5.7.1: Puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairauspoissaolot vuosina 2006–2010

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. Niissä työyksiköissä, joissa sairauspoissaolot ovat korkealla tasolla, tulee analysoida ilmiötä tarkemmin. Poissaolojen syyt ovat usein moninaisia. Analyysissä tukevat henkilöstöti-

linpäättökseen muut tunnusluvut, kuten työilmapiiritulosten hyödyntäminen, henkilöstön liikunta-aktiivisuuden ja fyysisen työkyvyn tason seuranta sekä ylitöiden määrän tarkastelu. Syy-seuraussuhteita selvittämällä henkilöstön työterveyttä edistävät toimenpiteet voidaan kohdentaa kullekin ryhmälle sopivalla tavalla. Sairauspoissaolojen raportointi kehittyy uuden tietojärjestelmän käyttöönoton myötä, mikä helpottaa ennaltaehkäisevien toimenpiteiden laatimisessa kullekin ryhmälle sopivalla tavalla.

Työ ja -palvelusturvallisuuden kehittäminen ja tapaturmapoissaolot

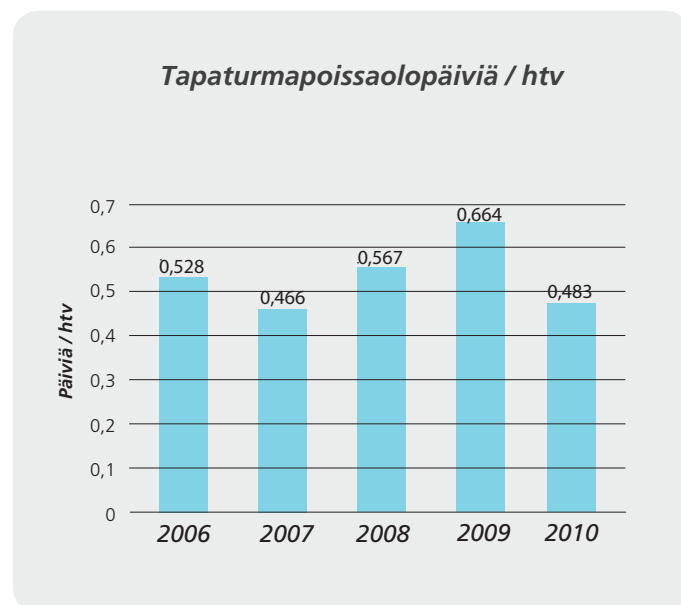
Puolustusvoimien operaatiot ovat luonnostaan vaativia, haastavia ja sisältävät tavanomaista suurempia henkilöstöön kohdistuvia vaaroja. Normaalioloissa tapahtuvalla realistisella koulutuksella ja harjoittelulla valmistaudutaan ensisijaisesti poikkeusolojen tehtäviin. Tämän vuoksi sekä asevelvollisten että palkatun henkilökunnan työ- ja palvelusturvallisuus onkin puolustusvoimille korostetun tärkeää. Vuosina 2010-2014 toteutettavalla henkilöturvallisuuden kehittämishankkeella halutaan parantaa olemassa olevia käytäntöjä, saada lisää tehokkuutta henkilöstön turvaamiseen sekä ottaa käyttöön ennakoinnin riskienhallinnan menetelmät myös erityisiä sotilaallisia taitoja kehittävässä koulutuksessa ja harjoittelussa.

Erityisolosuhteiden lisäksi puolustusvoimat pyrkii suojaamaan henkilöstönsä vaaroilta myös kaikissa rauhan ajan tehtävissä. Henkilöstön turvallisuutta halutaan entisestään kehittää vastaamaan muuttuvaa toimintaympäristöä ja tulevaisuuden haasteita sekä kotimaassa että kansainvälisessä toiminnassa. Samalla tuetaan myös koko yhteiskuntaa koskevien turvallisuuden kehittämistavoitteiden saavuttamista.

Hankkeen tavoitteena on luoda nykyistä parempi kyky henkilöstöön kohdistuvien vaaratekijöiden ennakoinnin hallintaan. Lisäksi kehitetään työ- ja palvelusturvallisuuden johtamista ja luodaan uusia edellytyksiä hyvälle turvallisuuskulttuurille. Työ- ja palvelusturvallisuusturvallisuustoiminta on tulevaisuudessa aikaisempaa järjestelmällisempää ja paremmin integroitu osaksi puolustusvoimien kokonaistoimintaa. Hanke tuottaa entistä paremmat edellytykset muun muassa tapaturmapoissaolojen analysoinnille.

Kuviossa 5.7.3 tarkastellaan tapaturmasta aiheutuneiden poissaolopäivien määrän kehitystä henkilötyövuotta kohden. Poissaolo-

päivien määrä laski edellisvuoteen nähden. Keskimäärin tapaturmia sattuu puolustusvoimissa noin 3-4 tapausta sataa henkilötyövuotta kohden. Vuoden 2010 luku oli 3,7. Sekä tapaturmien määrä että tapaturmista aiheutuneiden poissaolojen keskimääräinen pituus laskee edellisvuoden tasosta. Tarkasteluvuonna poissaolopäivien määrä oli keskimäärin 13 päivää, kun se edellisvuonna oli 17,4 päivää. Valtionhallinnossa keskiarvo oli 15,3 päivää tapaturmaa kohden. Vuoden 2010 tapaturmapoissaoloista kertyi noin 28 henkilötyövuotta. On huomattava, että tapaturmapoissaolot eivät sisälly edellä oleviin sairauspoissaoloja koskeviin taulukoihin.



Kuvio 5.7.3: Tapaturmasta aiheutuneiden poissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti v. 2006–2010.

6 Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut

6.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä

Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä muodostuu viidestä eri sopimuslajista. 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.

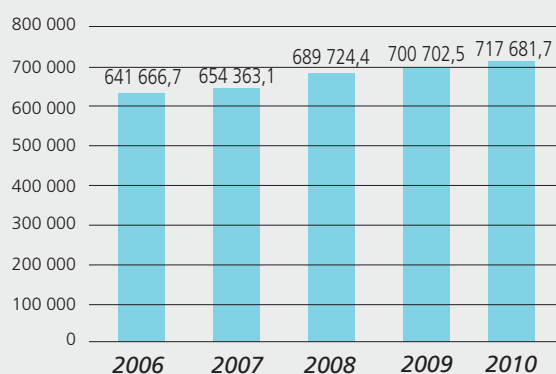
Palkkausjärjestelmän VAATI- ja HENKI-osista sovitaan virkaehtosopimuksella. Organisaation, yksikön tai ryhmän tuloksellisuuden perusteella voidaan lisäksi maksaa tulospalkkiota (TUPA-osa). Tulospalkkiota ei makseta toistaiseksi henkilöstömenojen säästövelvoitteiden vuoksi.

6.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen

Vuonna 2010 puolustusvoimien varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kustannukset olivat 717,7 miljoonaa euroa. Palkkasumma kasvoi edelleen edellisvuodesta. Merkittävimmät nousuun vaikuttaneet tekijät ovat viime vuosina olleet virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset ja henkilöstörakenteen kallistuminen. Henkilöstörakenne on kallistunut, sillä ammatillisten tehtävien osuus on viime vuosina vähentynyt ja asiantuntijahenkilöstön suhteellinen osuus kasvanut. Lisäksi tehtävien vaativuusluokat ja suoritusarvioinnit ovat nousseet.

Talousarvion toimeenpanossa varsinaisiin palkkoihin kohdennettiin vuodelle 2010 690,8 miljoonaa euroa, PURU:n palkkarahatarve (19,2 milj. euroa) sisältyi asiakkaiden kehyksiin ja vuoden 2010 kolmannessa lisätalousarviossa virkaehtosopimuksen tarkistukseen (sopimuskorotukset) kohdennettiin yhteensä 4,8 miljoonaa euroa. Näin ollen puolustusvoimien varsinaisiin palkkoihin varattu määräraha 714,8 miljoonaa euroa ylittyi 2,9 miljoonalla eurolla (0,4%) toteuman ollessa 717,7 miljoonaa euroa.

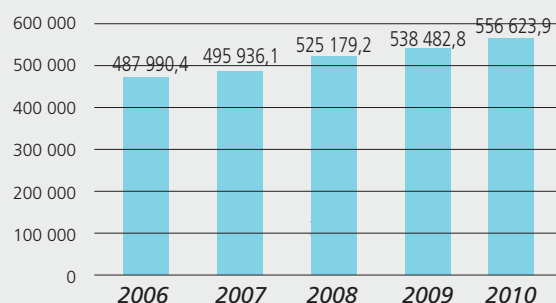
Varsinaiset palkat ja sivukulut (1000 e)



Kuvio 6.2.1: Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitys 2006–2010

Ilman työntantajakuluja tarkasteltuna puolustusvoimien palkkasuomennot olivat vuonna 2010 noin 556,6 miljoonaa euroa. Oheisessa kuviossa on varsinaisten palkkojen kehitys vuosina 2006–2010.

Varsinaiset palkat (1000 e)



Kuvio 6.2.2 Varsinaisten palkkojen kehitys 2006–2010

Puolustusvoimien mahdollisuudet hillitä henkilöstömenojen kasvua perustuu ensisijaisesti palkatun henkilöstön määrän vähentämiseen. Henkilötyövuoden keskihinta vuonna 2010 oli 48 815 euroa, joka on 2,7 % enemmän kuin vuonna 2009. Nousu johtuu henkilöstörakenteen kallistumisesta

7 Yhteenveto ja johtopäätökset

Henkilöstötilinpäätöksen tehtävänä on tukea henkilöstöjohtamista. Henkilöstötilinpäätös toimii signaalina, joka kertoo sekä vahvuuksista että kehittämisalueista, joihin hallintoyksiköissä tulee kiinnittää huomiota. Henkilöstötilinpäätöksen merkitys johtamisen apuvälineenä korostuu hallintoyksikkötasolla, 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. Puolustusvoimien henkilöstön määrää sekä laatua kehitettiin vuoden 2010 aikana tehtävien, tavoitteiden ja resurssien mukaisesti. Puolustushallinnon henkilöstöpoliittisen osastrategian valmistelu käynnistyi puolustusministeriön johdolla ja puolustusvoimien henkilöstörakenteen kehittämisen suunnitelma laaditaan strategiatyön perusteella osana puolustusvoimauudistusta.

Henkilöstöalalla painopistettä siirretään yhä enemmän henkilöstöhallinnosta henkilöstövoimavarojen johtamiseen, jossa korostuu henkilöstön osaaminen ja toimintakyky. Toimintamallien yhtenäistämiseen liittyy uuden henkilötietojärjestelmän käyttöönotto. Palkatun henkilöstön osuuksien suunniteltu käyttöönotto jouduttiin siirtämään tarkasteluvuoden lopusta vuodelle 2011. Sähköisen matkahallinnan laajentuminen onnistui hyvin tarkasteluvuoden aikana. Sähköisen käsittelyn todettiin tehostavan matkahallintaprosessia valtion tuottavuusohjelman mukaisesti.

Henkilöstörakenteen kehittämisen painopiste on ollut uuden aliupseeriston muodostamisessa. Kouluttajatilanteen parantamiseen tähtääviä toimia jatkettiin tarkasteluvuonna kohdentamalla joukkoihin aliupseerien virkoja. Tämä näkyi henkilöstövuosien kehityksessä siten, että vaikka henkilöstövuosien kokonaismäärä vähentyi, kasvoivat aliupseerien henkilöstövuodet 200 henkilöstövuodella. Tuottavuusohjelman mukainen henkilöstön vähentämisveloite on kuitenkin vaikeuttanut perusyksiköiden kouluttajahenkilöstön mää-

rän lisäämistä vaadittavalle tasolle. Kaikkia aliupseerien virkoja ei ole kyetty täyttämään suunnitellusti, eikä myöskään sopimusotilaita ole kyetty palkkaamaan tarvittavaa määrää.

Puolustusvoimien toimintamenoilla palkatun henkilöstön määrä vuonna 2010 oli 14 702 henkilöstövuotta. Siviilien henkilöstövuosimäärä jatkoi laskuaan ja väheni 62 henkilöstövuodella. Kun lukuun lasketaan mukaan myös työllisyysvaroin palkattujen ja Millog Oy:n suoja-aikana eläköityvien sekä verkkoturvallisuuden edistämiseen käytetyt henkilöstövuodet, nousee kokonaismäärä yli 14 800 henkilöstövuoteen. Puolustusministeriö ei ole vielä käsenyt tuottavuusohjelman toisen vaiheen vähentämisveloitteen kohdentumista hallinnonalan sisällä.

Tulosyksiköt vastaavat jatkossakin siitä, että virkoja ja tehtäviä täytetään vain henkilöstövuosikiintiöiden ja toimintameno määrärahojen mahdollistamissa puitteissa. Tulosyksiköiden tulee huolehtia myös siitä, että henkilöstöä kohdennetaan kouluttajatehtäviin ja puolustusvoimien yhteisten suorituskykyjen vaatimiin tehtäviin. Henkilöstöressurssien kustannustehokas käyttö tulee jatkuvuutena korostumaan myös talous- ja henkilöstöhallinnossa.

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

Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

Ulkoisen työnantajakuvan ja rekrytointiprosessien kehittäminen on tärkeää, sillä ulkoinen vaihtuvuus ja eläkepoistuma ovat vähennysveloitteita suuremmat. Henkilöstörakenteen kehittäminen on ohjannut rekrytointin ja työnantajakuvakampanjoinnin painopistettä. Työnantajakuvakampanjan painopiste vuonna 2010 oli kriisinhallintatehtäviin hakeutuvien reserviläisten määrän kasvattamisessa.

Puolustusvoimat on onnistunut hyvin eri henkilöstöryhmien rekrytoinnissa. Kriisinhallintatehtäviin hakeneiden reserviläisten määrät olivat yhä kasvussa ja aliupseerien rekrytoinnit onnistuivat niiltä osin kuin avoimet tehtävät oli mahdollista henkilöstövuosikiinti-

öiden rajoissa täyttää. Myös palkatun henkilöstön osalta rekryointi-tilanne on kohentunut. Kriinhallintatehtävien jatkuva näkyvyys on myös taannut sen, että naisten rekryoinnin edistäminen on pystytty ottamaan huomioon rekryointia kehitettäessä YK:n päätöslauselman mukaisesti.

Lähtövaihtuvuus laski edellisvuoden tasosta, kun sekä eläkepoistuma että ulkoinen vaihtuvuus vähenivät. 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 lähtökyselyn täyttämiseen.

Siviilihenkilöstön ikääntymisestä johtuva eläkepoistuma tulee olemaan lähivuosina melko suuri. Eläkepoistuma helpottaa osaltaan puolustusvoimille asetettujen vähennysveloitteiden 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.

Sotilashenkilöstön eläkkeelle siirtyminen tapahtuu nyt ja lähitulevaisuudessa aikaisempaa myöhemmin johtuen tehdyistä eläkeratkaisuista, joita ovat portaittainen eläkeiän nouseminen ja elinaikaker-toimen käyttöönotto. Myöhentynyt eläkkeelle siirtyminen hidastaa jonkin verran sotilaiden tehtäväkiertoa ja uralla vaativimpiin tehtäviin etenemistä. Hidastunut tehtäväkierto asettaa henkilö- ja urasuunnittelulle yhä suurempia haasteita. Edellä mainituilla tekijöillä saattaa myös olla vaikutusta sotilasuralle rekrytoitumiseen. Eläkeratkaisujen vaikutusta on pyrittävä kompensoimaan muun muassa kehittämällä edelleen palvelussuhteen ehtoja ja huolehtimalla henkilöstön työhyvinvoinnista sekä hakemalla uusia innovatiivisia ratkaisuja.

Henkilöstösuunnittelun kannalta on myös tärkeää kehittää keinoja eläkepoistuman arviointiin, jotta henkilöstön eläkesuunnitelmat voidaan huomioida henkilöstösuunnittelussa.

Henkilöstön osaaminen

Osaava henkilöstö on keskeinen osa puolustusvoimien suorituskykyä. Palkatun henkilöstön osaaminen varmistetaan urasuunnittelun ja osaamisen kehittämisen yhdistämisellä. Urasuunnittelujärjestelmää tukevien työkalujen kehittämistyötä jatkettiin vuonna 2010.

Aliupseerien henkilöstö- ja koulutusjärjestelmää kehitettäessä on painotettu käytännönläheistä sotilasammattillista osaamista. Vuoden aikana tarkastettiin aliupseeriston osaamisen kehittämisen tilanne. Puolustushaaroissa oli hyviä työssä oppimisen, valmistavan koulutuksen ja näyttöjen järjestämisen käytäntöjä. Valtakunnallista ohjeistusta tullaan vielä tarkentamaan siten, että koulutuksen laatu ja kustannustehokkuus varmistetaan.

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

Henkilöstön kokonaismäärän väheneminen edellyttää työn tuottavuutta lisäävien menetelmien käyttöönottoa. Uusien työmenetelmien ja tietojärjestelmien käyttöönotossa on varmistettava, että henkilöstön osaaminen nostetaan niiden edellyttämälle tasolle, jotta tuottavuus voi aidosti nousta. Siirtyminen uuteen henkilötietojärjestelmään vaikuttaa tulevina vuosina kaikkien palkattujen henkilöiden toimintatapoihin, ei ainoastaan henkilöstöammattilaisten työnkuvaan.

Henkilöstön toimintakyky

Puolustusvoimien toimintaympäristö edellyttää henkilöstöltä korkeita fyysisiä, psyykkisiä, eettisiä sekä sosiaalisia valmiuksia, mitkä korostuvat poikkeusolojen sekä kansainvälisten kriinhallinta- ja rauhanturvaamistehtävien yhteydessä.

Hyvä fyysinen kunto vaikuttaa työssä jaksamiseen. Viime vuosien aikana kuntotestit ja siihen liittyvä riskikartoitus ovat myös pal-

jastaneet useita piileviä sairauksia. Siviilihenkilöstön osallistumisaktiivisuus fyysisen kunnon testeihin nousi tarkasteluvuoden aikana 44 prosenttiin. Työntekijöitä tulee myös jatkossa kannustaa osallistumaan aktiivisesti kuntotestaukseen myös ennaltaehkäisevänä työterveyshuollon toimenpiteenä. Tämän lisäksi on syytä kehittää toimenpiteitä, joilla työntekijöitä kannustetaan ylläpitämään riittävää fyysistä aktiivisuutta sekä harrastamaan erityisesti kestävyystyyppeistä liikuntaa. Heikkoon tai välttävää kestävyysindeksiluokkaan kuuluu liian monta ammattisotilasta.

Puolustusvoimien sairauspoissaolot olivat pitkään kasvusuuntaisia, mutta edellisvuonna alkanut laskusuunta jatkui edelleen tarkasteluvuonna 10 päivään henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloista kertyi kuitenkin edelleen 575 henkilötyövuotta. Onnistuneita toimenpiteitä sellaisten sairauspoissaolojen vähentämiseksi, joihin työyhteisössä voidaan vaikuttaa, tulee jatkossa. Henkilötyövuosimennytysten lisäksi isot sairauspoissaolot vaikuttavat myös muiden työyhteisön jäsenten hyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen.

Työyksiköiden väliset erot sairauspoissaolojen määrissä olivat suuria ja poissaolot johtuivat eri työyksiköissä eri syistä. Onnistuneita toimenpiteitä sairauspoissaolojen 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. Jatkossa sairauspoissaolojen määrien tarkastelu on helpompaa esimerkiksi ikäryhmittäin ja henkilöstöryhmittäin, jolloin työterveyttä edistäviä toimenpiteitä voidaan suunnitella entistä paremmin.

Tarkasteluvuonna käynnistettiin henkilöturvallisuuden kehittämissuunnitelma, jossa ensimmäisen vaiheen painopisteitä ovat järjestelmällisen riskienhallinnan ulottaminen myös sotilaallisia valmiuksia kehittävään koulutukseen ja henkilöturvallisuuden tilannetietoisuuden kehittäminen. Hanke tuottaa entistä paremmat edellytykset muun muassa tapaturmapoissaolojen analysoinnille, johon edelleen on kiinnitettävä huomiota.

Tehokas apuväline työyhteisöjen kehittämisessä on työilmapiirikysely, joka tarkasteluvuonna toteutettiin kaikissa yksiköissä. Työilmapiirikyselyn tulokset olivat puolustusvoimallisesti tarkasteltuna hyvällä tasolla, mutta samoin kuin muissakin tunnusluvuissa, yksiköiden väliset erot olivat suuria. Työilmapiirikyselyn tuloksia tulee hyödyntää myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tukena. Vaikka tulosten perusteella tasa-arvotilanne on viime vuosina parantunut ja sen voi katsoa olevan puolustusvoimissa kohtuullisen hyvällä tasolla, vaikuttaisi erityisesti henkilöstöryhmien tasa-arvossa olevan edelleen kehittämistä. Tarvetta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun avulla toteutettavalle tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen on siis edelleen.

Työilmapiirikyselyn hyödyntämistä tulee edelleen jatkaa yksiköissä. Tulevissa kyselyissä myös vastausaktiivisuuteen tulee kiinnittää huomiota, sillä kyselyn vastausprosentti laski 77 prosenttiin. Työilmapiirikyselyn tarkoituksena on mahdollistaa se, että työyksikön koko henkilöstö osallistuu työyksikön kehittämiseen.

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 henkilöstörakenteen kallistumisesta. Varsinaisiin palkkoihin käytettiin tarkasteluvuonna 717,7 miljoonaa euroa. Varsinaiset palkkausmenot ylittyivät 2,9 miljoonaa euroa, koska asetettuja säästövelvoitteita ei saavutettu täysimääräisesti. Henkilötyövuoden keskihinta vuonna 2010 oli 48 815 euroa, joka on 2,7 % enemmän kuin vuonna 2009. Nousu johtuu henkilöstörakenteen kallistumisesta.

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

8

Yhdistelmä henkilöstöä kuvaavista tunnusluvusta

RESURSSIT

	Yksikkö	2006	2007	2008	2009	2010
Henkilötyövuodet ^{1*)}	kpl	15 779	15 381	15 180	14 741	14 702
Varsinaiset palkat sivukuluineen	tuhat e	641 667	654 363	689 724	700 703	717 682

HENKILÖSTÖN TILA

Lähtövaihtuvuus	% hlöstä	6,5	6,9	5,2	7,4	5,0
vanhuuseläke		2,8	3,0	2,0	2,8	2,5
ulkoinen vaihtuvuus		2,5	2,7	2,4	3,1	1,7
Sairauspoissaolot	pvä / htv	10,2	10,4	10,7	10,5	10,0
Työilmapiiri (me-henki)	indeksi (1-5)	4,0	-	4,1	-	4,1
Kenttäkelpoisuus^{*2)}						
ups		4,2	4,2	4,3	4,3	4,3
eups		3,7	3,7	3,9	3,9	3,9
ou		4,0	4,0	4,2	4,2	4,2
au		3,4	3,5	3,8	3,8	3,8

*1) Toimintamenojen lisäksi henkilötyövuosia kertyi myös julkisen hallinnon verkkoturvallisuuden edistämisestä (19 htv), työllisyysvaroin palkatuista (56 htv) ja Millog Oy:n suoja- aikana eläköityivistä (40 htv).

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

Pääesikunta, Henkilöstösasto
PL 919, 00131 Helsinki
www.puolustusvoimat.fi
ISBN 978-951-25-2203-3
ISBN PDF 978-951-25-2204-0