



Puolustusvoimat

Henkilöstötilinpäätös 2018



2018 | Puolustusvoimien
henkilöstötilinpäätös

Copyright Pääesikunta Henkilöstöosasto
Kansi Mainostoimisto SST
Kansikuva Lisa Hentunen
Taitto Mainostoimisto SST
ISBN 978-951-25-3074-8
ISBN PDF 978-951-25-3075-5
Painopaikka PunaMusta Oy, Tampere

Sisällysluettelo

	Lukijalle	4
1	Johdanto	6
	1.1 Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen periaatteet	6
	1.2 Henkilöstöjohtamista tukevien toimintatapojen ja tietojärjestelmien kehittäminen	7
2	Henkilöstön määrä ja rakenne	8
	2.1 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen	8
	2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen	9
3	Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen	12
	3.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen	12
	3.2 Ulkoinen vaihtuvuus	14
	3.3 Lähtökyselyn tulokset	15
4	Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen	16
	4.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen	16
	4.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen	16
	4.3 Varusmieskoulutuksen toteutus	17
	4.4 Reservin koulutuksen toteutus	18
	4.5 Koulutus- ja harjoitustoiminnan toteutus	19
5	Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten toimintakyky	20
	5.1 Toimintakyvyn kokonaisuus	20
	5.2 Fyysinen toimintakyky	20
	5.3 Psykkinen ja sosiaalinen toimintakyky	22
	5.4 Työilmapiirin ja tasa-arvon kehittyminen	24
	5.5 Eettinen toimintakyky	25
	5.6 Työ- ja palvelusturvallisuuden kehittäminen	26
	5.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehittyminen	27
6	Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut	30
	6.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä	30
	6.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen	30
7	Yhteenvedo keskeisistä tunnusluvuista	31



Lukijalle

Toimintavuoden 2018 aikana jatkettiin Puolustusvoimien henkilöstöstrategian kehittämistoimenpiteiden jalkauttamista. Puolustusvoimien henkilöstöstrategiaan on kirjattu Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen ja -hallinnon sekä henkilöstön osaamisen ja toimintakyvyn keskeisimmät kehittämistavoitteet. Strategia kattaa Puolustusvoimien palkatun henkilöstön ja asevelvolliset. Puolustusvoimien tehtävien täyttäminen edellyttää, että sillä on ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö, joka on laadultaan ja määrältään riittävä sodan, erilaisten kriisien ja rauhan ajan tehtäviin.

Valtioneuvoston vuonna 2017 julkaisemassa Puolustusselonteossa todetaan puolustusvoimauudistuksen jälkeisen palkatun henkilöstön määrän, noin 12 000, olevan vähimmäistarve Puolustusvoimien nykyisten tehtävien toteuttamiseksi. Selonteon pohjalta Puolustusvoimien henkilöstön määrän ja laadun kehittämistä on jatkettu tehtävien, tavoitteiden ja resurssien edellyttämällä tavalla. Tärkeimpiä suunnittelun kohteita ovat olleet henkilöstötarpeiden kartoitus 2020-luvulla, opistoupseerien tehtävien muuttaminen muiden henkilöstöryhmien tehtäviksi sekä sadan lisätehtävän kohdentaminen Puolustusvoimien tulosyksiköille. Lisätehtäviin annettujen varojen avulla rekrytoinnit voitiin käynnistää heti vuoden 2019 alusta. Lisätehtävät kohdistettiin ensisijaisesti asevelvollisten koulutukseen, aluspalvelukseen ja lentotoiminnan tukemiseen sekä helpottamaan työkuormaa työyksiköissä.

Puolustusvoimallisesti tarkasteltuna työilmapiirikyselyn tulokset säilyivät edelleen hyvällä tasolla. Puolustusvoimien työilmapiirin erityinen vahvuus on pienryhmien vahva me-henki. Myös johtamiseen ja esimiestyöhön sekä tietoon tulostavoitteista ollaan tyytyväisiä. Työilmapiirikyselyn tuloksia hyödynnetään myös havainnoimalla kyselystä kiusaamis- ja häirintätapauksia, joiden osalta Puolustusvoimissa on nollatoleranssi. Toimintavuonna Puolustusvoimat tarkensi ohjeistusta epäasiallisen käyttäytymiseen puuttumisesta.

Puolustusvoimauudistuksen jälkeisinä vuosina on työhyvinvointiin panostaminen korostunut entisestään. Henkilöstömäärä on vähentynyt ja työtehtävien määrä on usein jopa lisääntynyt. Erityisesti valmiuden ylläpitoon liittyvät tehtävät ovat lisänneet henkilös-

tön työkuormaa. Esimiestyöllä on keskeinen merkitys työssä jakamisen tukemisessa, jotta työkuorma jakautuu mahdollisimman tasaisesti ja riittävä lepo toteutuu raskaiden työjaksojen jälkeen.

Vuoden 2016 alusta lukien etätöiden mahdollisuutta laajennettiin koskemaan kaikkia Puolustusvoimien organisaatioita. Etätömahdollisuudella Puolustusvoimat pyrkii lisäämään hajautetun työn rinnalla työntekomuotojen joustavuutta ja parantamaan erityisesti siirtymisvelvollisten työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Puolustusvoimien palvelussuhteen ehtoja kehitettiin. Perheestään erillään asuvien etuuksia parannettiin muutto- ja siirtokustannusten korvausten osalta.

Puolustusvoimat tarjoaa henkilöstöryhmästä riippuen perus-, jatko- ja täydennyskoulutusta palkatulle henkilöstölle. Henkilöstön koulutusjärjestelmää on kehitetty yhteiskunnan koulutuksen osana. Vuonna 2018 henkilöstön koulutus toteutettiin suunnitelman mukaisesti ja asetetut koulutustavoitteet saavutettiin.

Asevelvollisten koulutuksella tuotetaan sodan ajan joukkojen edellyttämä osaava, motivoitunut ja toimintakykyinen henkilöstö. Varusmiesten loppukyselyssä antamassa palautteessa ollut myönteinen trendi on jatkunut viime vuosien aikana. Naisten vapaaehtoinen asepalvelus kasvatti merkittävästi suosiotaan. Naisten vapaaehtoiseen asepalvelukseen haki vuonna 2018 jälleen ennätysmäärä naisia, yhteensä 1 516.

Reservin koulutuksen eri muotoja hyödynnettiin aktiivisesti. Joukkojen suorituskykyä kehitettiin suunnitelmien mukaisesti ja koulutukselle asetetut laadulliset ja määrälliset tavoitteet saavutettiin. Reservin koulutustapahtumissa kerätyn kyselytulosten perusteella reserviläiset olivat vuonna 2018 tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja tuloksissa on vuoteen 2017 verrattuna tapahtunut lievää nousua jokaisella tutkitulla osa-alueella.

Koulutuksen kehittämistä jatkettiin Koulutus 2020 -ohjelman mukaisesti. Vuoden 2018 aikana toteutettiin varusmiehiä koulutavissa joukko-osastoissa useita kokeiluja, joista saatiin arvokasta palautetta jatkokehittämisen pohjaksi. Ohjelman vaikuttavuus kattaa koko asevelvollisuusajan koulutuksen ja siihen liittyvät valinnat. Koulutusta kehitetään kustannustietoisesti vastamaan muuttuneita valmiusvaatimuksia hyödyntämällä uutta tekniikkaa

ja toimintamalleja kuten verkko-opetusta, virtuaalisia oppimisympäristöjä ja simulaattoreita. Uusia koulutusjärjestelyjä toimeenpannaan kokeillen ja vaiheittain.

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

Varusmiesten kestävyys- ja lihaskunnon osalta on tulosten kehittämisessä havaittavissa edelleen voimakas jakautuminen hyvä- ja heikkokuntoisten välillä. Toimintakyvyn kaikkien osa-alueiden huomioiminen on yksi varusmieskoulutuksen kehittämiskohteista. Fyysisen toimintakyvyn parantamisen tukena toimii Marsmars-mobiilisovellus, jonka avulla käyttäjä voi kartoittaa kuntotasonsa sekä ottaa käyttöönsä kyselyyn pohjautuvan yksilöllisen kunto-ohjelman. Sovellus on avoin kaikille kansalaisille ja sen käyttö on lisääntynyt tasaisesti.

Puolustusvoimat saavutti vuonna 2018 hyvin sille asetetut tulostavoitteet. Lisäksi Puolustusvoimat oli näkyvästi esillä ”Puolustusvoimat 100 vuotta” -teeman ympärillä järjestetyissä tapahtumissa. Kiitän lämpimästi Puolustusvoimien koko palkattua henkilökuntaa kuin myös varusmiehiä ja reserviläisiä tuloksekkaasta toimintavuodesta 2018.

Puolustusvoimien
henkilöstöpäällikkö
Kenraalimajuri



Ilkka Korkiamäki

1 Johdanto

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

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

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

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

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

1.1 Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen periaatteet

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

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

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

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

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

Puolustusvoimissa oli vuonna 2018 noin 12 000 tehtävää, joista sotilastehtäviä oli noin 8 000 ja siviilitehtäviä noin 4 000. Puolustusvoimien henkilöstön määrän ja laadun kehittämistä on jatkettu vuoden 2018 aikana tehtävien, tavoitteiden ja resurssien edellyttämällä tavalla. Suunnittelun perustana on ollut Puolustusvoimien sodan ajan joukkojen henkilöstötarve ja uusien suorituskykyjen, erityisesti kyberpuolustuksen kehittäminen.

Puolustusvoimat jatkoi vuonna 2018 tehtäväkokoontalon kehittämistä mm. tarkentamalla henkilöstösuunnittelua ja päivittämällä keskeiset normit, ohjeistamalla oppilasupseerien hallinnointia sekä eläköityneiden ja irtisanoutuneiden henkilöiden palkkaamista. Tehtäväkokoontalon ulkopuolisten henkilöiden sijoittamista jatketaan Puolustusvoimien tehtäväkokoontalon mukaisiin tehtäviin vuonna 2019.

1.2 Henkilöstöjohtamista tukevien toimintatapojen ja tietojärjestelmien kehittäminen

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

Etätyötä on ollut mahdollista tehdä Puolustusvoimissa vuoden 2016 alusta alkaen. Vuoden 2017 alusta etätyöpäivien maksimimäärää kuukausitasolla nostettiin 10 työpäivään. Etätyön toteutuksen havaintojen kokoaminen jatkuu mm. reppuruustutkimusta hyödyntäen.

Puolustusvoimien palvelussuhteen ehtoja kehitettiin. Perheestään erillään asuvien etuuksia parannettiin muutto- ja siirtokustannusten korvausten osalta.

Vuonna 2018 Puolustusvoimissa jatkettiin PVSAP-järjestelmän henkilöstöalan toiminnallisuuksien ylläpitävää kehittämistä ja datan laadun parantamista mm. koulutusten avulla.

Puolustusvoimien asiointi otettiin käyttöön varusmiesten valtakunnallisessa erityistehtävähaussa. Verkkopalvelupohjaista asiointia on kokeiltu myös kutsunnoissa ja alokaskirjeen (ennakkokysely tuleville alokkaille) toteutuksessa.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen

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

Puolustusvoimien henkilöstömäärä oli vuoden 2018 lopussa 12 053. Raportoitava henkilöstömäärä sisältää koko palkatun henkilöstön, joka on toiminut kotimaan tehtävissä tai ulkomailla muissa kuin kriisinhallintatehtävissä ja joille on joulukuun 2018 aikana maksettu palkkaa. Henkilöstömäärä sisältää myös sotiinsovelletut, työllisyysvaroin palkatut sekä harjoittelijat. Henkilöstömäärä vaihtelee vuoden aikana avoimiin tehtäviin rekrytoimisen ja virkavapauksien myötä.

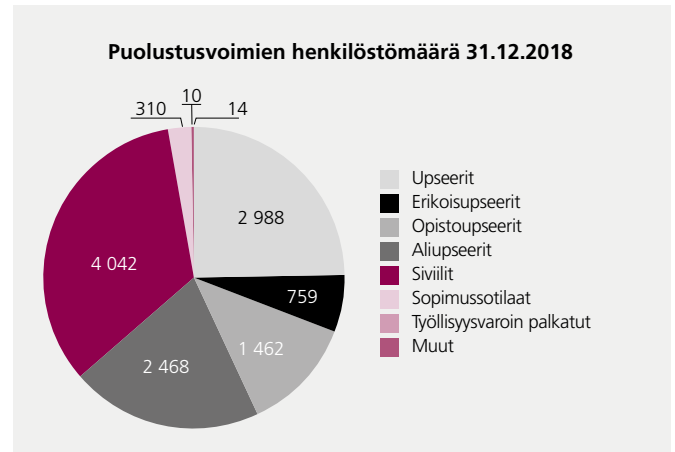
Edellä mainittujen lisäksi Puolustusvoimien palkattua henkilöstöä oli kriisinhallintatehtävissä 149 henkilöä, joka ei sisälly henkilöstötilinpäätöksessä käsiteltäviin lukuihin.

Henkilöstömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin on kuvattu kuviossa 2.1.2.

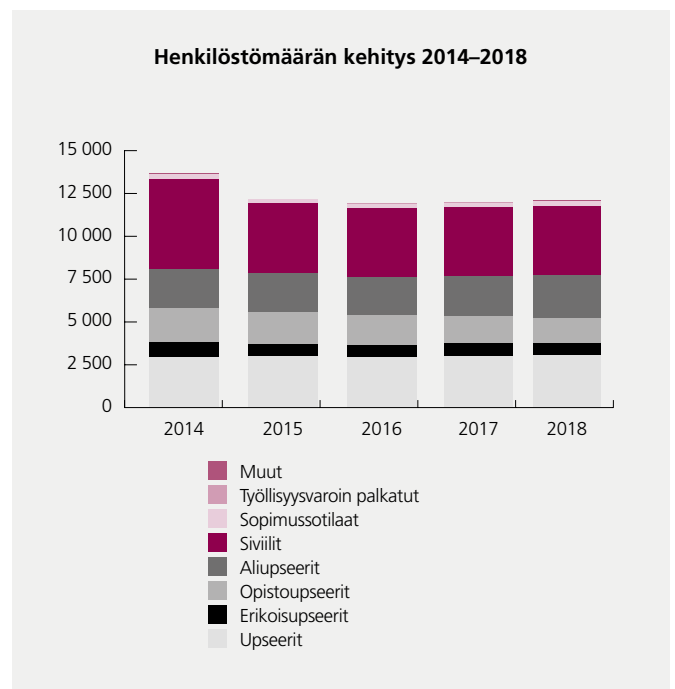
Kuviossa 2.1.3 näkyy Puolustusvoimien eri henkilöstöryhmien henkilötyövuosien kehitys vuosina 2004–2018. Luvuissa ovat mukana toimintamenoista maksettujen henkilöiden henkilötyövuodet. Muista tunnusluvuista poiketen vertailussa tarkastelujakso alkaa vuodesta 2004, sillä valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon sekä valtionhallinnon tuottavuusohjelmien mukaisten vähennysveloitteiden seuranta ovat alkaneet kyseisestä vuodesta päättyen vuoteen 2011. Vuodesta 2011 alkaen henkilötyövuosien muutoksia on tarkasteltu puolustusvoimaudistuksen toimeenpanon osana.

Toimintamenoilta maksettujen henkilötyövuosia kertyi tarkasteluvuonna yhteensä 11 833. Nousua edellisvuoteen oli 91 henkilötyövuotta.

Upseereiden ja aliupseereiden henkilötyövuodet ovat lisääntyneet ja opistoupseerien henkilötyövuodet ovat vähentyneet suunnitelmallisesti. Henkilötyövuosikertymän kasvu perustuu päätöksiin, joissa eläköityneiden opistoupseerien tehtäviä on muutettu upseerin tehtäviksi. Siviilien henkilötyövuosien lasku johtuu pääasiassa osin avointen tehtävien määrän lisääntymisestä sekä osin siviilitehtävien muuttamisesta pääosin aliupseerin tehtäviksi hankkeisiin liittyvien suunnitelmien mukaisesti. Aliupseerien henkilötyövuosikertymä kasvu perustuu suurelta osin aliupseerien tehtävien lisääntymiseen. Suurin osa opistoupseereilta vapautuneista tehtävistä on muutettu aliupseerien tehtäviksi. Sotiinsovellettuja



Kuvio 2.1.1 Henkilöstömäärä vuonna 2018



Kuvio 2.1.2 Henkilöstömäärän kehitys 2014–2018

on palkattu käytettävissä olevien määräraharesurssien puitteissa asevelvollisten koulutuksen tukemiseksi ja henkilöstön rekrytoimisen edistämiseksi.

Toimintamenoista maksettujen henkilötyövuosien lisäksi Puolustusvoimien henkilötyövuosien seurannassa tulee huomioida myös muita henkilötyövuosieriä, joita vuonna 2018 kertyi 7 henkilötyövuotta työllisyysvaroin palkatuista. Lahjoitusvaroilla palkattujen 6 henkilötyövuotta eivät myöskään näy kuviossa 2.1.3.

Naisten lukumäärä ja osuus

Vuosi	Naisten lukumäärä	%-osuus henkilöstöstä
2018	2 173	18,0
2017	2 164	18,1
2016	2 165	18,2
2015	2 175	18,1
2014	2 602	19,3

Taulukko 2.2.1 Naisten osuus henkilöstöstä vuosina 2014–2018

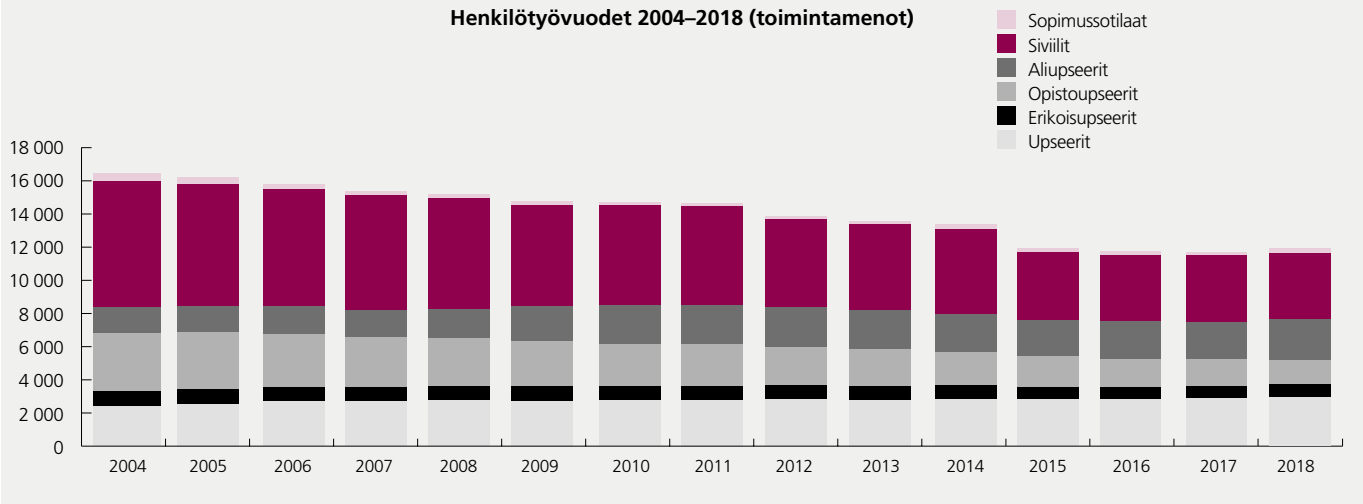
2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen

Henkilöstö sukupuolen mukaan

Puolustusvoimien palveluksessa olevasta henkilöstöstä 82 % oli miehiä ja 18 % naisia. Kuten taulukosta 2.2.1 käy ilmi naisten määrä on laskenut viimeisten viiden vuoden aikana alle viidennekseen. Siviilihenkilöstön kokonaismäärän lasku on vaikuttanut eniten naisten määrän laskuun.

Naisia oli edellisvuosien tapaan eniten siviilitehtävissä, joissa heidän osuutensa oli 46 %. Aliupseereista naisia oli 6,9 %. Miesten osuus rekrytoiduista aliupseereista on korostunut, sillä aliupseeriksi valittavalta edellytettiin aiemmin varusmiespalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamista ja sotilaan tehtäviin edellytettävää fyysistä suorituskkyä (vähintään 2600 metrin tulosta 12 minuutin juoksutestissä). Vuonna 2015 voimaan astuneessa uudistetussa aliupseereita koskevassa normissa on tarkennettu fyysiseen suorituskkyyn liittyviä vaatimuksia ja fyysisen suorituskvyn tulosta tarkastellaan jatkossa sotilashenkilöstölle ikäluokittain ja sukupuolitain määritetyn taulukon mukaisesti.

Henkilötyövuodet 2004–2018 (toimintamenot)



Kuvio 2.1.3 Toimintamenoista maksettujen henkilötyövuosien määrä 2004–2018 (htv)

Vuosi	Siviilit	Aliupseerit	Upseerit	Erikoisupseerit	Opistoupseerit
2018	1 861 (46,0 %)	171 (6,9 %)	72 (2,4 %)	18 (2,4 %)	10 (0,7 %)
2017	1 874 (46,5 %)	153 (6,6 %)	72 (2,4 %)	17 (2,3 %)	10 (0,6 %)
2016	1 880 (46,4 %)	158 (7,1 %)	69 (2,4 %)	17 (2,3 %)	10 (0,6 %)
2015	1 905 (46,5 %)	157 (6,9 %)	65 (2,2 %)	14 (1,9 %)	10 (0,5 %)
2014	2 322 (44,6 %)	166 (7,2 %)	61 (2,1 %)	14 (1,7 %)	10 (0,5 %)

Taulukko 2.2.2 Naisten lukumäärä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2014–2018

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

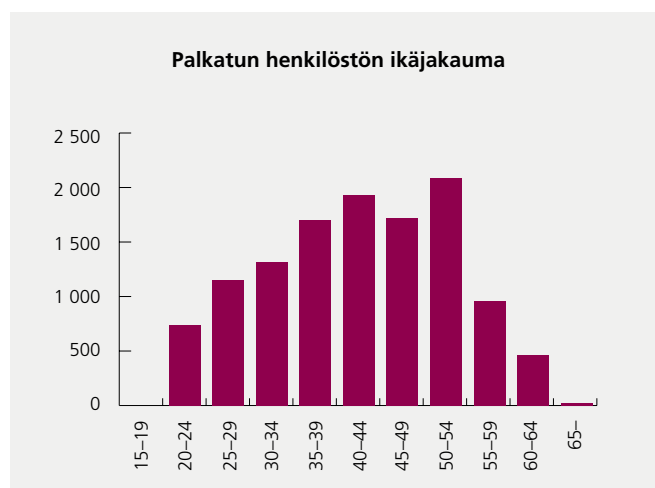
Vuonna 1999 valmistuivat ensimmäiset naisopistoupseerit. Opistoupseereina oli 10 naista vuonna 2018. Vuonna 2000 valmistuivat ensimmäiset naisupseerit. Tarkasteluvuonna naisupseereita oli 72 henkilöä. Erikoisupseereista naisia oli 18 ja aliupseereista 171.

Henkilöstön ikärakenne

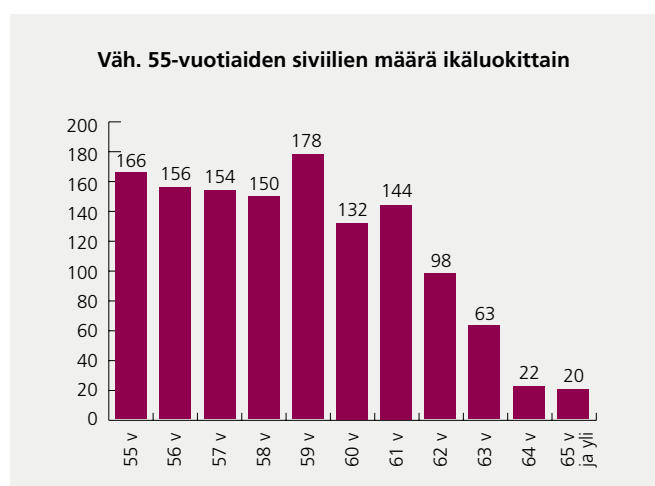
Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli 42 vuotta vuonna 2018. Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 50–54-vuotiaat, joita oli 2 081 henkilöä (17,3 %). Vähiten henkilöstöä on nuorimmissa ja vanhimmissa ikäluokissa. Yli 45-vuotiaita oli henkilöstöstä 5 239 (43,5 %) ja osuus kasvaa vähitellen. Kuviossa 2.2.3 näkyy koko henkilöstön ikäjakauma.

Eri henkilöstöryhmien ikäjakauma vaihtelee erittäin paljon. Siviilit (48,1 vuotta) ovat keski-ikänsä vanhin henkilöstöryhmä. Valtionhallinnon henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta. Kuviossa 2.2.4 on kuvattu vähintään 55-vuotiaiden siviilien määrät kussakin ikäluokassa. Yhteensä vähintään 55-vuotiaita siviilejä oli vuoden lopussa 1 283 henkilöä. Siviilien eläkepoistuma on ollut aiemmin helpommin ennakoitavissa. Nykyisten säännösten puitteissa eläkepoistuman arvioiminen on vaikeampaa, sillä siviilihenkilöstön eläköitymisikä vaihtelee 63–68 ikävuoden välillä.

Kuviossa 2.2.5 on esitetty sotilashenkilöstöryhmien (pl.erikoisupseerit) ikäjakauma. Aliupseerien ikäjakauma painottuu nuorempiin ikäluokkiin. Heidän keski-ikänsä oli 35,1 vuotta. Koulutusjärjestelmän muutoksista johtuen opistoupseerien määrä vähenee koko ajan ja heidän keski-ikänsä (46,7 vuotta) nousee. Nuorimpaan ikäryhmään (20–24-vuotiaat) kuuluvat upseerit ovat pääosin määräaikaisia nuorempia upseereja. Upseerien keski-ikä vuonna 2018 oli 38,4 vuotta. Erikoisupseereiden (puuttuu kuvasta) keski-ikä oli tarkasteluvuonna 45,9 vuotta.



Kuvio 2.2.3 Palkatun henkilöstön ikäjakauma



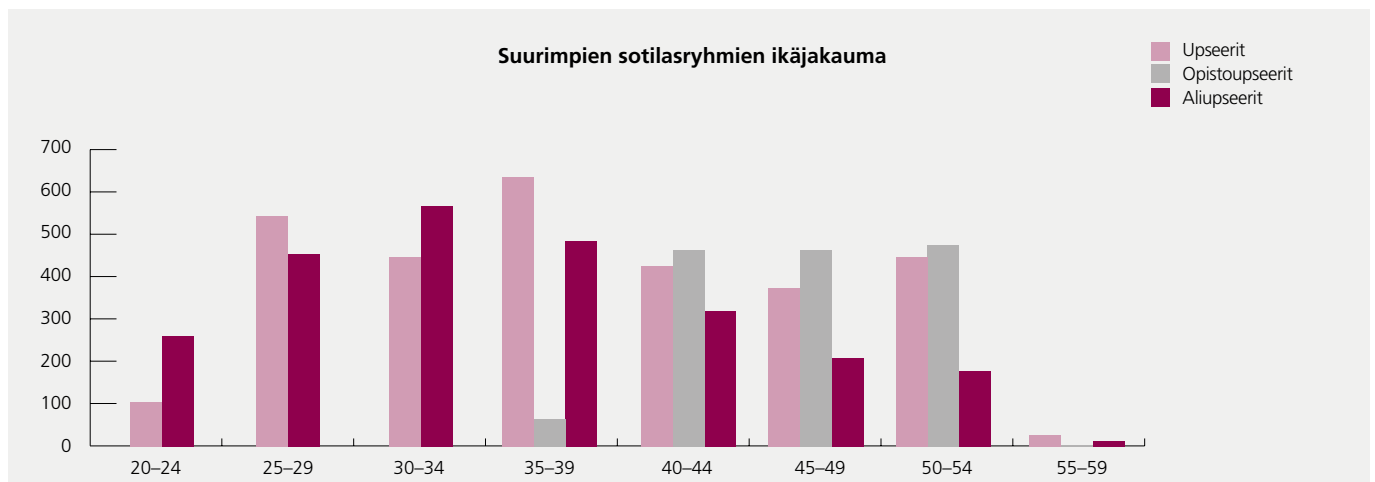
Kuvio 2.2.4 Vähintään 55-vuotiaiden siviilien määrät (kpl)

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

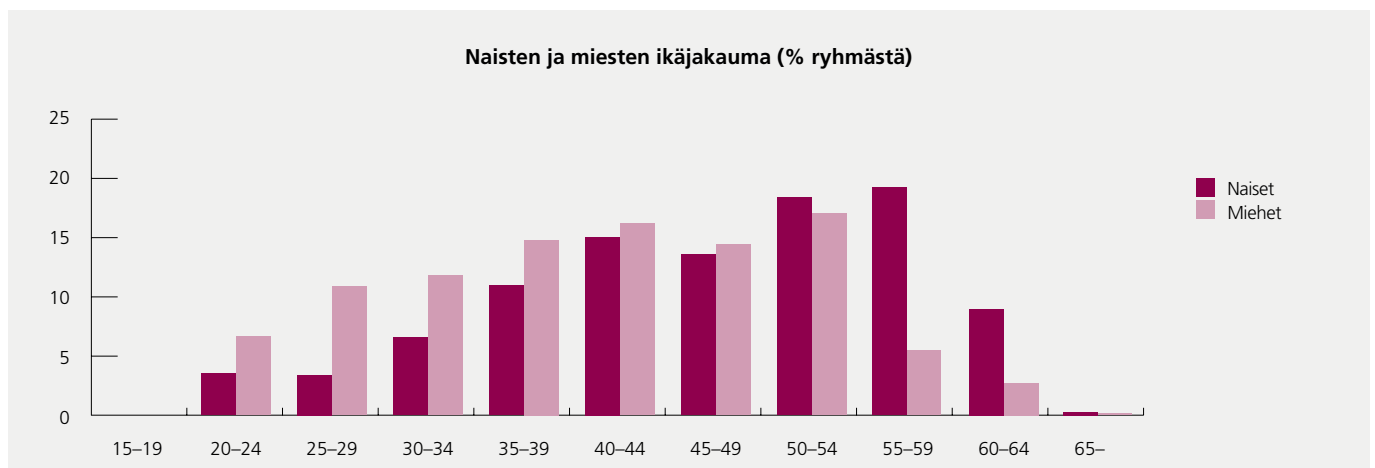
Sotilaiden keski-ikä oli 39,6 vuotta. Sotilaiden eroamiskä on pääsääntöisesti 55 vuotta. Sotilaseläkejärjestelmällä varmistetaan sodan ajan puolustusjärjestelmän edellyttämä ammatillinen sotilaallinen osaaminen.

Ikärakenne sukupuolen mukaan

Naisten keski-ikä Puolustusvoimien palveluksessa (46,9 vuotta) oli selvästi miesten keski-ikää (40,9 vuotta) korkeampi. Naisista yli 45-vuotiaita oli 1 314 (60,5 %). Miehillä vastaava henkilömäärä oli 3 925 (39,7 %). Kuviossa 2.2.6 on naisten ja miesten ikärakenteen jakauma. Naisilla ikärakenteen painopiste oli vanhemmissa ikäryhmissä.



Kuvio 2.2.5 Suurimpien sotilasryhmien määrät eri ikäryhmissä



Kuvio 2.2.6 Ikärakenne sukupuolen mukaan (%-osuus)

3 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

3.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen

Puolustusvoimien valtakunnallisen "Itsenäisyyden ammattilaiseksi" -työnantajakuvakampanjan painopisteenä olivat tekniikan ja ICT-alan korkeakoulutetut ammattilaiset, erityisenä painopisteenä kyber-alan osaajat. Kampanjan tavoitteena oli houkutella Puolustusvoimiin töihin oman alan ammattilaisia, ensisijaisesti jo työssä olevia asiantuntijoita sekä kasvattaa Puolustusvoimien sosiaalisen median kanavien seuraajamääriä ja parantaa Puolustusvoimien yleistä mielikuvaa työpaikkana. Kampanjalla haluttiin kertoa, että Puolustusvoimat on kilpailukykyinen, nykyaikainen ja hyvä työpaikka, joka tarjoaa mielenkiintoisia ja haastavia työtehtäviä miellyttävässä työilmapiirissä. Kampanjassa korostettiin erityisesti asiantuntijatyötä. Kampanjan tavoitteena oli myös parantaa opiskelijoiden ja ammattilaisten keskuudessa mielikuvaa Puolustusvoimista työnantajana.

Työnantajakuva- ja rekrytointikampanjoita suunniteltaessa seurataan nuoriso- ja opiskelijatutkimuksia sekä tehdään kohde-ryhmäanalyysiä. Kampanjan painottui kevääseen ja syksyyn. Kampanjan toimenpiteinä oli kohdennettu mainonta eri sosiaalisen median kanavissa, ammattilehdissä sekä radiossa. Kampanjan jälkeen sen vaikuttavuutta tutkittiin. Mainontaa nähneiden keskuudessa kiinnostus Puolustusvoimia kohtaan kasvoi selvästi ja se tarjosi uutta tietoa ja mainontaa pidettiin informatiivisena. Kampanjan huomioarvo ja kustannustehokkuus oli korkealla tasolla.

Avoimien kyberalan tehtävien täyttämässä on ollut haasteita. Haasteet lisääntyvät edelleen tulevaisuudessa. Kyberhenkilöstön rekrytointin kehittämiseksi ja tehostamiseksi perustettiin työryhmä, jonka tavoitteena on luoda toimintamalleja, joilla parannetaan näiden erityisosaajien rekrytoitumista Puolustusvoimiin.

Puolustusvoimien rekrytointin Facebook-sivulla julkaistiin v. 2018 viikoittain keskimäärin 5-10 päivitystä, jotka koskivat siviili-, erikoisupseeri- ja alipuseeritehtävien avoimia tehtäviä, uratarinoita ja joukko-osastojen esittelyjä. Puolustusvoimien LinkedIn-sivulla päivityksiä julkaistiin viikoittain yhdestä kolmeen. Sosiaalisessa mediassa tavoitteena on aktiivinen ja vuorovaikutteinen läsnäolo laadukkaana sisällön kera. Puolustusvoimien rekrytointin

Facebook-sivulla on seuraajia noin 6 700 henkilöä ja Puolustusvoimien LinkedIn-sivulla noin 14 400.

Työnantajakuvakampanjoinnissa keskityttiin perinteisen medianäkyvyyden lisäksi myös messunäkyvyyteen. Puolustusvoimat oli mukana sekä valtakunnallisilla että paikallisilla rekrytointimessuilla lähes kuukausittain. Myös oppilaitosvierailuja tehtiin. Työnantajakuvan kehittymistä ja Puolustusvoimien kilpailukykyä työnantajana on seurattu erilaisten tutkimusten avulla. Puolustusvoimat on edelleen suosittu työnantaja, mitä osoittavat vuonna 2018 saadut tutkimustulokset. Keväällä tehdyssä opiskelijatutkimuksessa Puolustusvoimat oli IT-alalla 11. suosituin työnantaja (2017: sijoitus 8) ja tekniikan alalla 24. suosituin työnantaja (2017: sijoitus 14). Syksyllä tehdyssä ammattilaisten tutkimuksessa Puolustusvoimat oli tekniikan alalla kahdeksanneksi suosituin työnantaja (2017 sijoitus 11) IT-alalla Puolustusvoimat oli seitsemänneksi suosituin työnantaja (2017 sijoitus 20).

Tutkimuksista saadun palautteen perusteella nuoret arvostavat merkityksellistä työtä, mielenkiintoisia ja vaihtelevia työtehtäviä, hyvää esimiestyötä, työn ja vapaa-ajan tasapainoa, työpaikan turvallisuutta ja ystävällistä ja työntekijää kunnioittavaa työskentelyä sekä kehittymismahdollisuuksia. Myös kilpailukykyinen peruspalkkaus on heille tärkeää. Työnantajakuvakampanjoinnissa onkin tuotu esiin niitä nuorille tärkeitä teemoja, jotka ovat Puolustusvoimien työilmapiiritutkimuksen mukaan oman henkilöstön mielestä työpaikan vahvuuksia.

Valtiolle.fi-järjestelmän sisäisen liikkuvuuden hyödyntäminen on vakiintunut osaksi henkilöstösuunnittelua. Sisäisen liikkuvuuden käyttö nopeuttaa tehtävien täyttöä sekä luo lisämahdollisuuksia henkilöstölle kehittää omaa osaamistaan ja parantaa työn mielekkyyttä. Sisäisen liikkuvuuden käyttöönotosta lähtien (2015) on ulkoisten rekrytointien määrä yleisesti laskenut. Vuonna 2018 ulkoisia rekrytoituneita oli 244. Sisäisen liikkuvuuden ilmoituksia julkaistiin vuonna 2018 yhteensä 728, jossa on 37 prosentin kasvu edellisvuodesta. Keskimääräinen hakijamäärä ulkoisissa rekrytoinneissa oli 19 henkilöä (2017: 23, 2016: 33, 2015: 42 ja 2014: 18).

Siviilihenkilöstön keskitetyssä seuraajasuunnitelmassa suunniteltiin vuonna 2018 seuraajaehdokas 395 tehtävään, kun lu-

	2014	2015	2016	2017	2018
Avoimet tehtävät	732	311	n. 300	n. 420	244
Hakemukset	13 045	12 931	n. 10 000	n. 9 660	n. 4 670
Hakijamäärä/tehtävä (ka)	18	42	33	23	19

Taulukko 3.1.1 Hakemukset Valtiolle.fi-rekrytointijärjestelmässä

	2014	2015	2016	2017	2018
Kadettikouluun hakeneet (lkm)	790	778	808	733	665
Pääsykokeissa kadettikouluun hyväksytyt	160	162	161	161	163
Hyväksymisprosentti	20	21	20	22	25

Taulukko 3.1.2 Maanpuolustuskorkeakouluun upseerin koulutusohjelmaan hakeneet

kumäärä vuotta aiemmin oli 330. Suunnitelmaa hyödynnetään myös osaamisen kehittämisen suunnittelussa ja se mahdollistaa tehtävän täyttämisen ilman hakua sen avautuessa.

Julkisten rekrytointien määrää on vähentänyt myös se, että määräaikaisessa virkasuhteessa Puolustusvoimissa palvelevia henkilöitä on voitu vakinaistaa menettelyllä, joka edellyttää Pääesikunnan lupaa. Vuoden aikana 37 siviilivirkkaa täytettiin tällä tavalla. Puolustusvoimien tehtävät, joihin löytyy organisaation sisältä osaa-vaan ja motivoitunutta henkilöstöä, ei ole tarkoituksenmukaista ilmoittaa julkisessa haussa.

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

Upseerirekrytointi onnistui hyvin. Hakijamäärä aikaisempiin seurantavuosiin verrattuna oli tippunut hieman, mutta oli riittävällä tasolla. Korkeakoulujen yhteishaussa opiskelupaikkaa 1. vaihtoehtona kadettikouluun hakeneiden määrä on hienoisessa kasvussa ja noin puolella hakijoita kadettikoulu oli ainoa hakukohde. Maanpuolustuskorkeakoulu on suurimmalle osalle sotatieteiden kandidaatin tutkinnon hakijoista edelleen ensisijainen hakukohde.

Valintakokeista saadun palautteen perusteella mielenkiintoa upseerikoulutusta ja Maanpuolustuskorkeakoulua kohtaan on eniten herättänyt varusmiespalvelusaikainen joukkueen kouluttaja sekä vierailut Maanpuolustuskorkeakoululle, infotilaisuudet Reserviupseerikoulussa sekä tuttava tai perheen jäsen joka työskentelee Puolustusvoimissa.

Hakeutumis päätökseen on puolestaan vaikuttanut kutsumus, sotatieteet alana, varma työpaikka, halu uralle, teorian ja käytännön yhdistyminen sekä positiiviset kokemukset varusmiesajalta.

Aliupseerien rekrytointia jatkettiin suunnitelmallisesti. Aliupseerien rekrytoinnilla korvattiin opistoupseeripoistumaa. Vuoden 2018 aikana tehtäväkokoontaanosta väheni 111 opistoupseerin tehtävää. Opistoupseeristolta vapautuneita tehtäviä siirrettiin

kaikille henkilöstöryhmille pääosin kuitenkin aliupseeritehtäviksi. Vuoden aikana tehtäväkokoontaanon tuli lisää 120 aliupseerin tehtävää.

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

Opistoupseerien poistuma vuonna 2018 oli 141 henkilöä. Opistoupseerien keskimääräinen vuosittainen poistuma vuosina 2016–2017 on pysynyt 100 henkilön tuntumassa.

Erikoisupseerien rekrytointia toteutettiin aikaisempien vuosien tapaan. Pääasiallisena rekrytointikanavana oli Valtiolle.fi-sovellus. Sosiaalisen median käyttö on vakiinnuttanut paikkansa erikoisupseerien rekrytoinnissa ja lehti-ilmoituksia käytettiin edelleen tiettyjen erikoisupseeritehtävien osalta. Yleisellä tasolla voidaan todeta, että Puolustusvoimien erikoisupseerien tehtävät kiinnostavat myös Puolustusvoimien ulkopuolella ja avoimiin virkoihin/tehtäviin on ollut riittävästi erityiset kelpoisuusvaatimukset täyttäviä hakijoita. Aikaisempien vuosien tapaan sotilaslääkäreiden rekrytoinnissa on ollut haasteita hakijamäärän osalta.

3.2 Ulkoinen vaihtuvuus

Ulkaisen vaihtuvuuden kokonaismäärä oli tarkasteluvuonna 1 154 henkilöä.

Ulkoinen vaihtuvuus sisältää lähtövaihtuvuuden toisen työnantajan palvelukseen, eläköitymisen, kuolleiden määrän sekä muut syyt. Muihin syihin sisältyvät muun muassa määräaikaisuuksien päättymisen ja irtisanomiset. Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2018 oli 9,6 %. vuoden 2017 vastaava luku oli 9,9 %, Kuviossa 3.2.1 on tarkasteluvuoden ulkoinen vaihtuvuus syittäin.

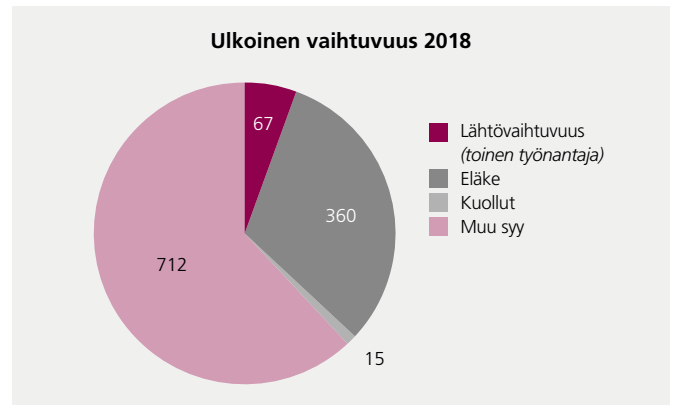
Vuoden 2018 ulkoisessa vaihtuvuudessa muut syyt muodostivat merkittävimmän osuuden, joista suurin osa liittyi määräaikaisuuksien päättymiseen. Vuodesta 2011 lähtien ulkoisen vaihtuvuuden lukuihin ovat sisältyneet myös sopimussotilaiden, työllisyysvaroin palkattujen ja harjoittelijoiden tiedot ja vuoden 2018 osalta näistä kertyi 310 määräaikaisuuden päättymistä. Siviilien osalta määräaikaisuuksia päättyi 202. Loput kahdeksan määräaikaisuuden päättymistä koskivat pääsääntöisesti aliupseereita.

Kuviossa 3.2.2 on eläkkeelle lähteneiden lukumäärät viiden vuoden aikana. Eläkkeelle jäi vuonna 2018 yhteensä 360 henkilöä.

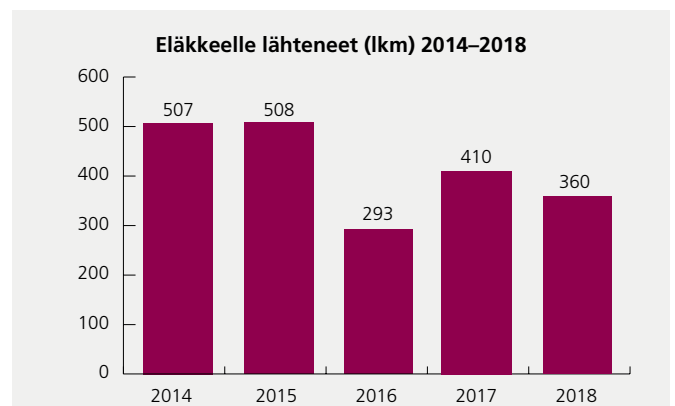
Vuonna 2018 opistoupseereita lähti eniten eläkkeelle suhteessa henkilöstöryhmän kokoon. Aliupseereita jäi puolestaan vähiten eläkkeelle. Eläkkeelle lähteneiden määrät ja osuudet henkilöstöryhmästä on esitetty taulukossa 3.2.3.

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

Sekä sotilas- että siviilihenkilöstön ikä, jolloin siirrytään eläkkeelle, on noussut asteittain. Sotilaiden keskimääräinen ikä elä-



Kuvio 3.2.1 Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2018



Kuvio 3.2.2 Eläköityminen vuosina 2014–2018 (kpl)

keen alkaessa vuonna 2003 oli 50,4 vuotta ja 53,0 vuotta vuonna 2018. Siviilihenkilöstön keskimääräinen ikä eläkkeen alkaessa vuonna 2003 oli 57,8 vuotta ja 61,6 vuotta vuonna 2018.

Vuosi	Upseerit	Erikoisupseerit	Opistoupseerit	Aliupseerit	Siviilit
2018	87 (2,9 %)	24 (3,2 %)	114 (7,8 %)	15 (0,6 %)	119 (3,0 %)
2017	84 (2,8 %)	26 (3,5 %)	137 (8,5 %)	37 (1,6 %)	126 (3,1 %)
2016	51 (1,8 %)	36 (5,0 %)	54 (3,2 %)	42 (1,9 %)	110 (2,7 %)
2015	88 (3,0 %)	38 (5,2 %)	163 (8,9 %)	42 (1,9 %)	177 (4,3 %)
2014	89 (3,1 %)	33 (3,9 %)	172 (7,9 %)	32 (1,4 %)	181 (3,5 %)

Taulukko 3.2.3 Eläkkeelle lähteneiden määrä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2014–2018

3.3 Lähtökyselyn tulokset

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

Vastaajia pyydettiin kyselyssä arvioimaan eri syiden painoarvoja omassa irtisanoutumisessa. Eri syiden painoarvot ovat vaihdelleet jonkin verran 2010-luvun lähtökyselyissä, ja viime vuosina merkityksellisimmiksi ovat nousseet haastavampi ja/tai mielenkiintoisempi työ muualla sekä haasteet Puolustusvoimien työuralla tai suoranainen uramahdollisuuksien puute. Lisäksi perhe- tai elämäntilanne oli vuoden 2018 kyselyssä vaikuttanut paljon. Vuosina 2013–2015 tärkein yksittäinen irtisanoutumisen syy oli yksikön lakkautus tai sen uhka. Tämän jälkeen kyselyn myötä syyt painotuivat uudelleen yksittäisen henkilön työuraan.

Irtisanoutuneistakin kaksi kolmannelta suositteli Puolustusvoimia työnantajana; perusteluina mainittiin työnantajan tarjoama perusturvallisuuden tunne, mielekäs, monipuolinen ja vaihteleva työ sekä toimiva ja yhteisöllinen me-henki. Kommentit, joissa ei suositeltu Puolustusvoimia työnantajana, jakaantuivat kahteen luokkaan: niihin, joissa kuvattiin työntekijöiden olevan ”itsestäänselvyyksiä” ja toisaalta niihin, joissa kuvattiin henkilökohtaisten vaikutusmahdollisuuksien kaventumista tai puuttumista. Koettiin, että sekä ulkoiset (kuten uralla eteneminen, palkitseminen tai palkka) että sisäiset (kuten ilmapiirin negatiivisuus) motivaatiotekijät olivat vähentyneet.

Puolustusvoimien vahvuuksina tässäkin kyselyssä mainitaan erityisesti henkilöstö sekä hyvät työolosuhteet. Henkilöstön osalta korostettiin asiantuntijuutta ja työyhteisön hyvinvointia: asiantuntijuuden johtamisen osalta tuotiin esille niin henkilöstön sitoutuneisuuden ylläpitäminen kuin arvostuksen tasapuolinen osoittaminenkin. Yhtäältä myös mainittiin työssä oppimisen mahdollistaminen koulutuksen, itsensä kehittämisen ja jatkuvan toiminnan kehittymisen kautta.

4 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen

4.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Koulutustoimialan vuoden 2018 teemana oli ”Kouluttaja keskiössä”. Puolustusjärjestelmän suorituskyvyn kannalta on tärkeää, että osaamisvaatimukset ja yksilöiden osaamiset kyetään yhdistämään haluttujen päämäärien saavuttamiseksi.

Koulutus 2020 -ohjelman kokeilut toteutettiin lähes suunnitellulla tavalla. Kokeiluista saatiin arvokasta palautetta, jota on pystytty hyödyntämään vuoden 2019 kokeilujen kehittämisessä. Kokeilut ovat osoittaneet, että Koulutus 2020 -ohjelmalla pystytään vastaamaan konseptissa esille nostettuihin kehityskohteisiin.

Koulutus 2020 -ohjelman yhtenä tavoitteena on kokeilukulttuurin juurruttaminen Puolustusvoimiin. Jo tehtyjen kokeilujen valossa menettely on todettu käyttökelpoiseksi keinoksi eri asioiden toimivuuden selvittämiseksi. Kokeilukulttuuri mahdollistaa jatkuvan kehittämisen ja uudistamisen nopeassa aikataulussa.

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

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

Osaamisen kehittämisellä vastataan toimintaympäristön ja organisaation muutokseen. Henkilöstön ammattitaito rakentuu työssä oppimalla, esimiehiltä, vertaisilta ja alaisilta oppimalla sekä

kouluttautumalla. Osaamisen kehittämiseen liittyy myös palvelu kansainvälisissä tehtävissä ja kriisinhallintatehtävissä sekä muiden viranomaisten tukeminen.

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

4.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen

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

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

Vuoden 2018 palkatun henkilöstön koulutus toteutettiin suunnitelman mukaisesti ja koulutustavoitteet saavutettiin.

Tutkintoon johtavan koulutuksen ja täydennyskoulutuksen lisäksi henkilöstön ammattitaito rakentuu työssä oppimalla. Työssä oppiminen on keskeinen osa henkilöstön osaamisen kehittymistä.

Tunnusluku	2014	2015	2016	2017	2018
Valmistuneet sotatieteiden kandidaatit	141	140	137	150	143
Valmistuneet sotatieteiden maisterit	64*	119*	104*	103*	119*
Valmistuneet yleisesikuntaupseerit	0	77	0	74	0
Valmistuneet esiupseerit	119	61	0	78	77

* ml. 1-5 viranomaisyhteistyön koulutusohjelmasta valmistunutta siviiliä

Taulukko 4.2.1 Perus- ja jatkokutkinnon suoritusmäärät

Peruskoulutus ja jatkokoulutus

Upseerin perustutkinnot suoritetaan kahdessa vaiheessa siten, että kandidaatin ja maisterin tutkintojen välissä on työssä harjautusvaihe. Jatkotutkintoihin kuuluva yleisesikuntaupseerin tutkinto ajoittuu noin viisi vuotta maisteritutkinnon suorittamisesta. Taulukossa 4.2.1 on esitetty valmistuneiden upseerien määrät sekä esiuupseerikursilta valmistuneet.

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

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

Yleisesikuntaupseerin tutkinto antaa opiskelijoille vaadittavat tiedot ja taidot sekä tutkijavalmiudet upseerin ylimpiin poikkeus- ja normaaliolojen tehtäviin. Käytännön työssä saavutetun osaamisen ja hankitun kokemuksen myötä tutkinnon suorittaneella on mahdollisuus edetä komentajatehtäviin ja muihin ylimpiin Puolustusvoimien, puolustushallinnon, Rajavartiolaitoksen tai kansainväliin johtotehtäviin.

Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutuksen kehittäminen on jatkunut toimintamallien ja käytäntöjen yhtenäistämällä sekä toiminnallisella kehittämisellä Pääesikunnan johdolla. Täydennyskoulutusta koskeva päivitetty ohjeistus otettiin käyttöön vuoden 2018 aikana. Täydennyskoulutustarjonnan tunnettavuutta ja saavutettavuutta on kehitetty mm. julkaisemalla ylivuotinen koulutustarjonta puolustusvoimallisesti ja pilotoimalla sähköistä koulutuskalenteria Puolustusvoimien intranetissä.

Päivitetyn täydennyskoulutusnormin mukaisesti aliupseeriston opinnot muodostuvat perus-, yleis- ja mestaritason opinnoista. Aliupseeriston koulutuksen kehittämistarpeita on analysoitu ja koulutuksen kehittämistä jatketaan.

4.3 Varusmieskoulutuksen toteutus

Varusmiespalveluksen aloitti kertomusvuonna 23 930 henkilöä, joista naisia oli 943. Varusmiespalveluksesta siirrettiin reserviin koulutettuna kertomusvuonna 20 154 varusmiestä, joista naisia oli 614. Sekä aloittaneiden että kotiutuneiden naisten määrä on ennätyksellinen.

Kertomusvuonna aloitettiin Koulutus 2020 -ohjelmaan liittyvä koulutuksen kehittämiseen tähtäävä kokeilutoiminta, joka jatkuu vuonna 2019.

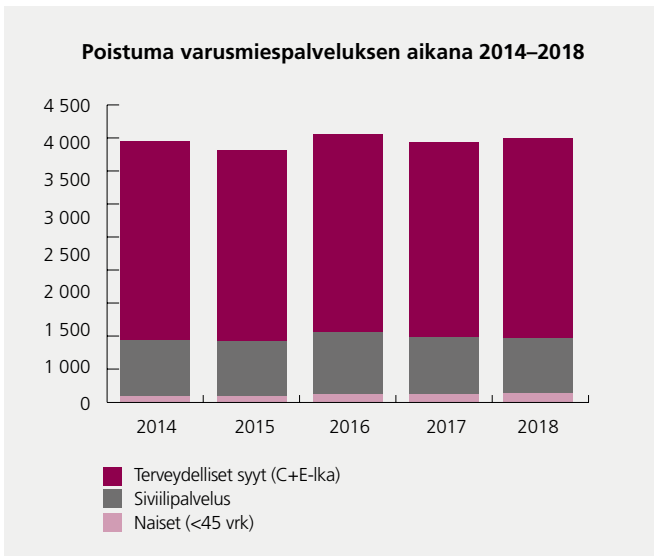
Varusmiesten loppukyselyssä saavutettiin tai ylitettiin kaikki asetetut tulostavoitteet. Tulokset ovat samaa tasoa kuin edellisvuonna. Varusmiesten loppukyselyn summamuuttujissa on ollut myönteinen trendi viime vuosien aikana.

Palveluksen suorittaneet varusmiehet vuosittain 2014–2018



Kuvio 4.3.1 Palveluksen suorittaneet varusmiehet vuosittain 2014–2018

Vuonna 2018 varusmiespalveluksen suoritti noin 84 % palveluksen aloittaneista. Varusmieskoulutuksen kokonaispoistuma oli vuonna 15,7 %, mikä on hieman enemmän kuin 2017 mutta samaa tasoa kuin 2016. Poistumassa on ollut vuodesta 2009 alkaen laskeva trendi. Keskeyttämisten määrä väheni vuosina 2008–2013 n. 19 % tasosta n. 15 % tasolle ja on pysynyt samalla tasolla vuodet 2013–2018.



Kuvio 4.3.2 Poistuma varusmiespalveluksen aikana

347 päivää palvelevien osuus (vuonna 2018 osuus oli 47 %) on noussut johtuen mm. valmiusyksiköiden koulutuksen aloittamisesta. Varusmiesjohtajat sekä miehistön vaativimpiin erityistehtäviin määrättyt (mm. valmiusyksiköt, sotilaskuljettajia, panssarijoukkojen tehtäviä sekä ilma- ja merivoimien erikoistehtäviä) palvelevat 347 päivää. 165 päivää palvelleiden osuus on laskenut 40 %:iin. 255 päivää palvelee 13 % varusmiehistä.

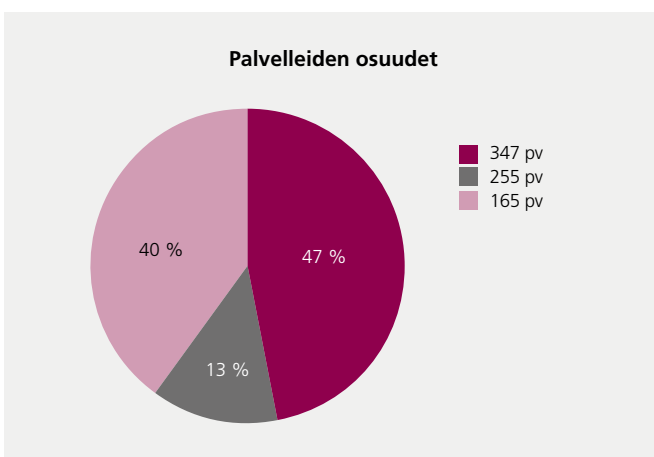
Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä on nousussa. Vuonna 2018 sekä aloittaneiden (943) että kotiutuneiden (614) naisten määrä on ennätysellinen.

Varusmiesten loppukyselyllä hankitaan tietoa kotiutuvan saapumiserän subjektiivisista käsityksistä varusmieskoulutuksen toimeenpanosta Puolustusvoimien koulutusta antavissa hallintoyksiköissä. Loppukyselyn tuloksia vertaamalla seurataan koulutus- ja kulttuurin kehittymistä ja koulutusjärjestelyjen mielekkyyttä sekä tehokkuutta.

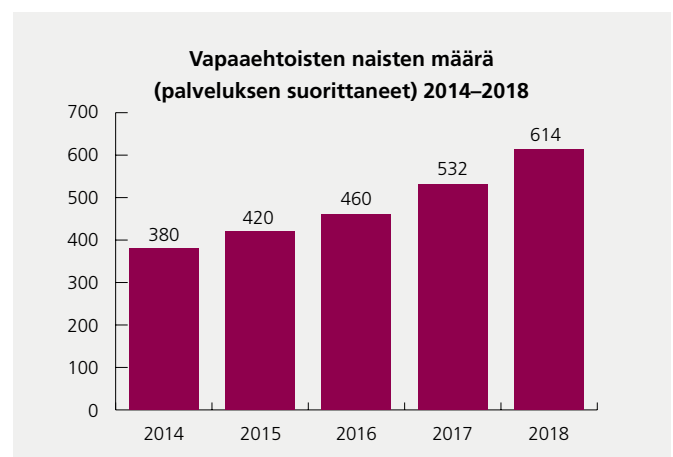
Arvio kantahenkilökunnasta, Arvio upseerikokelaista, Maanpuolustustahto ja ”Armeija-aika” ovat saaneet parhaat arviot palautekyselyssä. Tulokset ovat olleet lievässä nousussa pitkällä aikavälillä.

4.4 Reservin koulutuksen toteutus

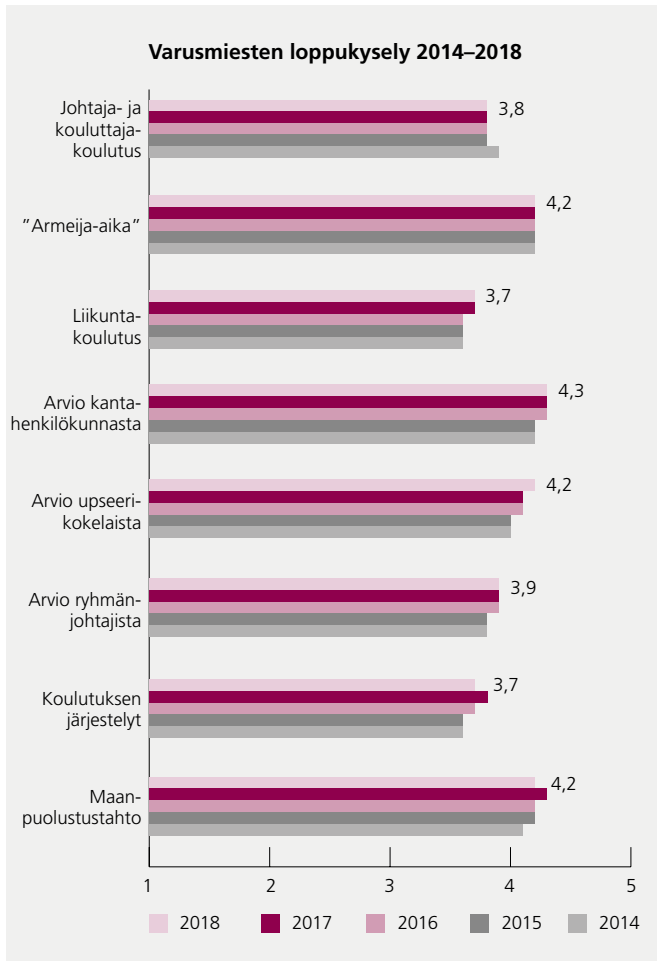
Puolustusvoimat hyödynsi aktiivisesti reservin eri koulutusmuotoja. Joukkojen suorituskykyä kehitettiin suunnitelmien mukaisesti ja koulutukselle asetetut laadulliset tavoitteet saavutettiin. Määrällisistä tavoitteista jäätin hieman kertausharjoituksissa koulutettujen reserviläisten osalta. Syynä tähän oli valmistavien, tehtäväkohtaisten kertausharjoitusten määrän lisääntyminen, jolloin sama henkilö



Kuvio 4.3.3 Palvelleiden osuudet



Kuvio 4.3.4 Täysin palvelleiden vapaaehtoisten naisten määrä 2014–2018



Kuvio 4.3.5 Varusmiesten loppukyselyn summamuuttajat 2014–2018 (indeksi 1–5)

osallistui useampaan kuin yhteen kertausharjoitukseen. Reservin koulutusta kehitettiin laaditun kehittämissuunnitelman mukaisesti.

Reservin kertausharjoituksissa koulutettiin 17 616 reserviläistä yhteensä 105 282 koulutuspäivänä. Puolustusvoimien johtamisessa vapaaehtoisissa harjoituksissa koulutettiin 4 062 reserviläistä yhteensä 10 112 koulutuspäivänä.

Poistuma kertausharjoituksissa laski edellisestä vuodesta 0,2 prosenttiyksiköllä ollen 20,2 %. (peruutukset 8,7 %, vapautukset 9,7 %, saapumattomat 1,8 %).

Reserviläisten käyttöä kouluttajatehtävissä on laajennettu ja heidän osaamistaan on varmistettu Puolustusvoimien johtamalla kouluttajakursseilla. Avainhenkilöstölle suunnattujen tehtäväkohtaisten kertausharjoitusten kirjoja on laajennettu.

Reserviläisten omatoimista osaamisen ja toimintakyvyn ylläpitämistä on tuettu laajentamalla asevelvollisten mahdollisuuksia osallistua mm. avoimessa oppimisympäristössä toteutettaviin koulutuksiin sekä tarjoamalla niistä kannusteita. Puolustusvoimien ja asevelvollisten välistä vuoroaikutusta on kehitetty sähköisen asioinnin keinoin.

Maanpuolustuskoulutusyhdistykseltä tilattua sotilaallista koulutusta hyödynnettiin tilaussopimuksen mukaisesti ja sille asetetut määrälliset ja laadulliset tavoitteet saavutettiin ja osin ylitettiin. Sotilaallisissa koulutustapahtumissa koulutettiin 8 941 reserviläistä yhteensä 22 530 koulutuspäivänä.

Puolustusvoimien vapaaehtoisin harjoituksiin osallistui kutsutuista 41,7 %. Osallistumisprosentti näyttää vakiintuneen tasolle, jossa lähes joka toinen kutsun saaneista osallistuu harjoitukseen.

Reservin koulutustapahtumissa kerätyn kyselyn tulosten perusteella reserviläiset olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja summamuuttajien keskiarvossa on edelliseen vuoteen verrattuna tapahtunut lievää nousua jokaisella osa-alueella.

Saadun palautteen mukaan korkeimman arvon sai arvio Puolustusvoimien kouluttajista (4,7). Yleinen maanpuolustustahto (4,5), henkilökohtainen motivaatio (4,5) sekä me-henki (4,5) ylsivät myös korkealle tasolle (asteikolla 1-5). Kyselyyn vastasi yhteensä 19 560 reserviläistä.

4.5 Koulutus- ja harjoitustoiminnan toteutus

Koulutus- ja harjoitustoiminnassa tavoitteena on kehittää joukkojen valmiutta, suorituskykyä sekä henkilöstön osaamista ja toimintakykyä. Kaikessa harjoitustoiminnassa päämääränä on ylläpitää ja kehittää puolustussuunnitelman ja sen alasuunnitelmien edellyttämää johtamis- ja toimeenpanovalmiutta sekä henkilöstöä operatiivisessa johtamisessa. Harjoitustoiminta on nousujohteista henkilöstön ja joukkojen koulutusta.

Koulutus- ja harjoitustoiminnan kokonaisuus muodostuu kansallisesta ja kansainvälisestä toiminnasta. Kansainvälinen koulutus- ja harjoitustoiminta on osa puolustusyhteistyötä, joka tukee puolustuskyvyn kehittämistä, parantaa uhkien ennaltaehkäisykykyä ja edesauttaa kansainvälisen avun antamista ja vastaanottamista. Normaaliolojen yhteistyö on perusta poikkeusoloissa tapahtuvalle yhteistyölle.

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

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

5 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten toimintakyky

5.1 Toimintakyvyn kokonaisuus

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

5.2 Fyysinen toimintakyky

Fyysisen toimintakykyisyytensä ansiosta sotilas pystyy suoriutumaan taistelutilanteen tai työtehtävän asettamista fyysisistä vaatimuksista. Fyysiseen toimintakykyyn liittyy ominaisuuksina erityisesti kestävyys, voima, nopeus, ja taito.

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

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

Sotilashenkilöstön kuntotestit koostuvat kestävyys- ja lihaskuntotestistä. Kestävyystestinä ovat 12 minuutin juoksutesti sekä 40 vuotta täyttäneillä vaihtoehtoisesti polkupyöräergometritesti. Lihaskuntotestinä ovat vauhditon pituushyppy, istumaannousu ja etu-

nojapunnerrus. Siviilihenkilöiden vaihtoehtoisena kestävyystestinä on edellisten lisäksi UKK-kävelytesti.

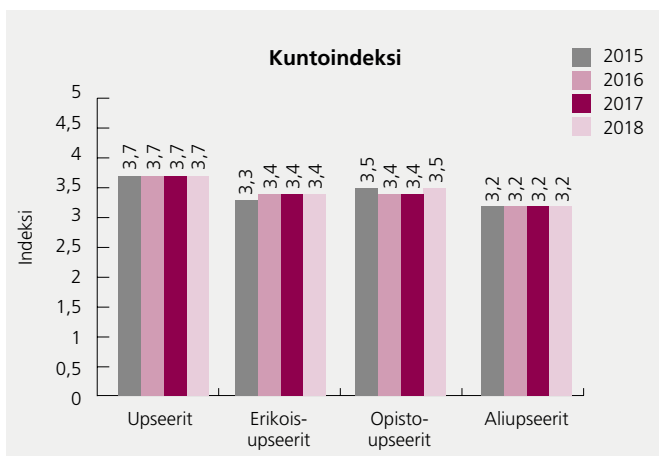
Sotilashenkilöstön kenttäkelpoisuutta arvioidaan kuntotestien lisäksi rynnäkkökivääri- ja pistooliammunnoilla sekä marssi- ja suunnistussuorituksilla. Kenttäkelpoisuus- ja kuntoindeksit ilmaistaan kuusiportaisella (0–5) asteikolla. Yli 50-vuotiailla sotilailla ammunta-, suunnistus- ja marssisuoritukset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

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

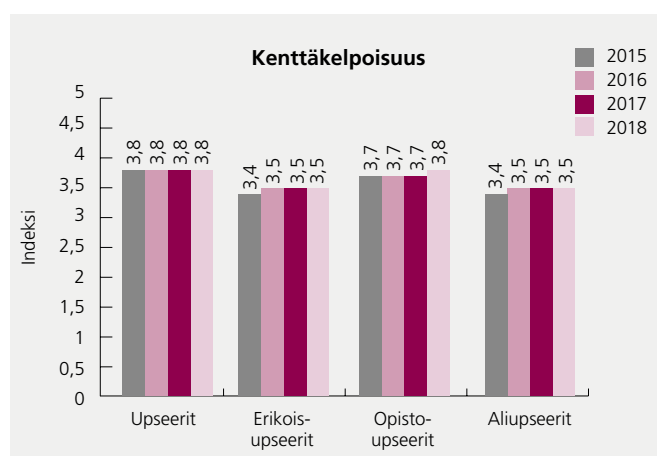
Puolustusvoimien eri sotilashenkilöstöryhmien kuntoindeksit on esitetty keskiarvoina kuviossa 5.2.1. Ammattisotilaiden kuntoindeksit säilyivät henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna pääsääntöisesti edellisvuosien tasolla. Koko joukon keskiarvo tarkasteluvuonna 2018 oli 3,5.

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

Sotilashenkilöstön kenttäkelpoisuusindeksit on esitetty henkilöstöryhmittäin kuviossa 5.2.2. Kenttäkelpoisuusindeksin keskiarvo oli ammattisotilailta 3,7.



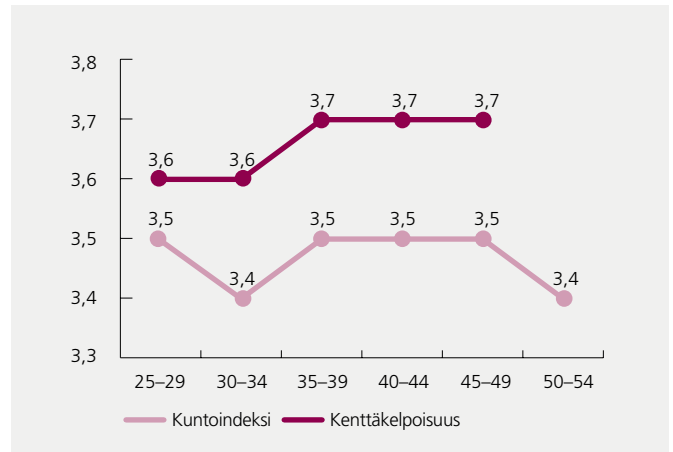
Kuvio 5.2.1 Kuntoindeksi henkilöstöryhmittäin vuosina 2015–2018



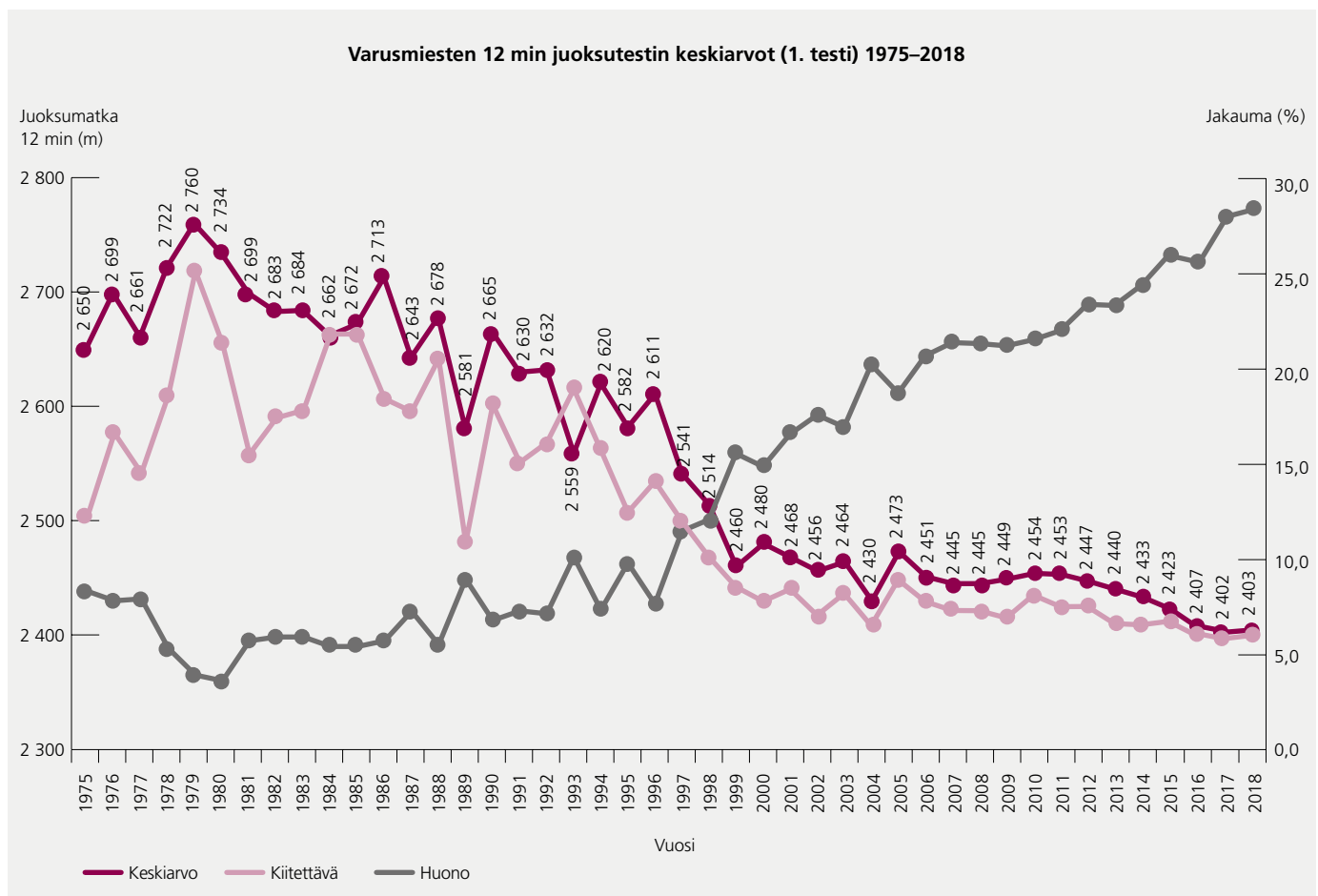
Kuvio 5.2.2 Kenttäkelpoisuusindeksi sotilashenkilöstöryhmittäin vuosina 2015–2018

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

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



Kuvio 5.2.3 Ammattisotilaiden kunto- ja kenttäkelpoisuusindeksit ikäluokittain vuonna 2018



Kuvio 5.2.4 Palvelukseen astuneiden varusmiesten 12 minuutin juokсутestien tulos vuosina 1975–2018.

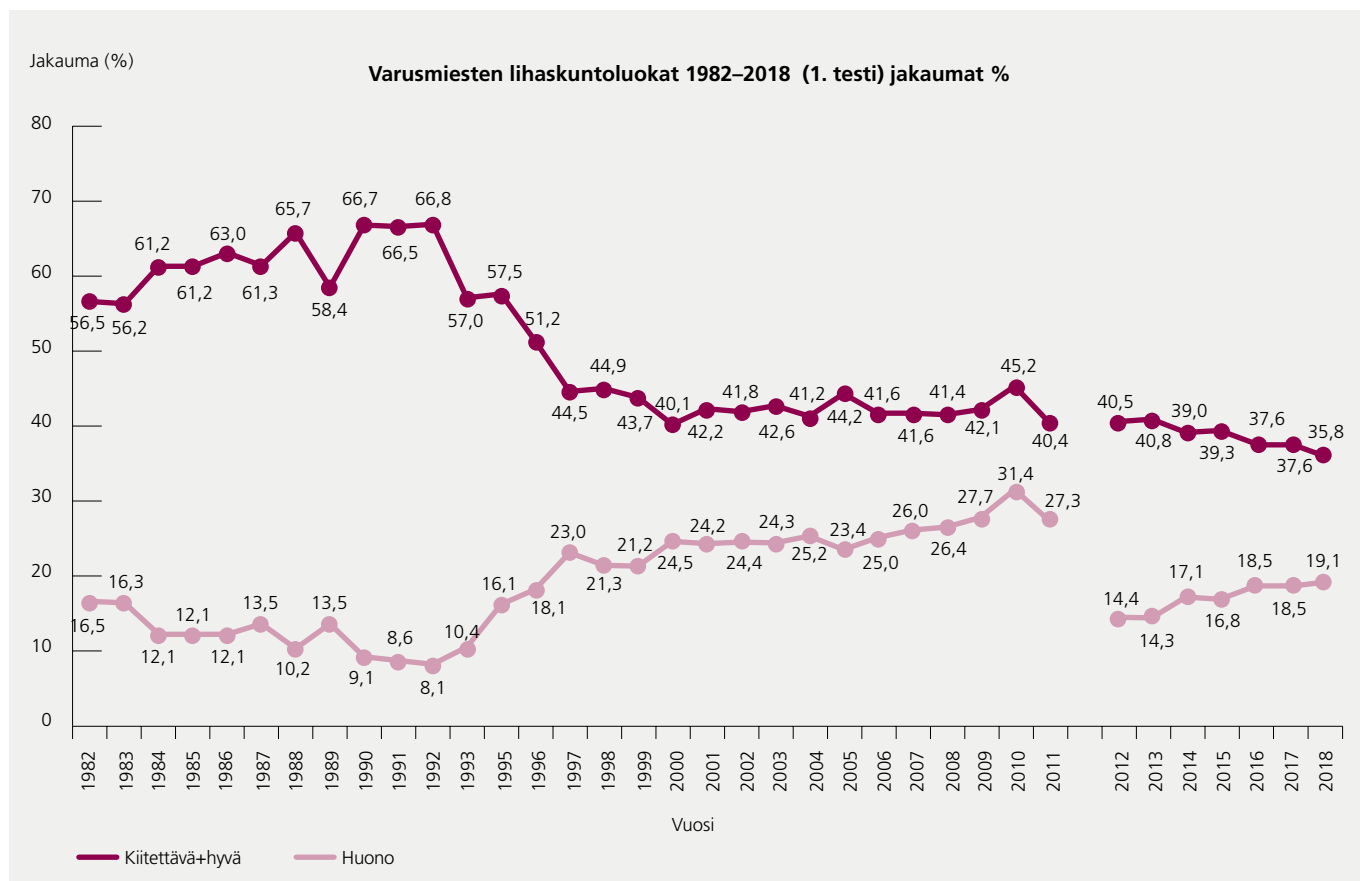
Varusmiesten palveluksen alussa suorittaman 12 minuutin juoksutestin keskiarvo vuonna 2018 oli 2403 metriä, mikä oli lähes sama tulos kuin edeltävänä vuonna (2402 m). Tulosten kehittämisessä on havaittavissa polarisoitumista erityisesti heikkojen tulosten (< 2200 metriä) osalta (Kuvio 5.2.4). Kiitettävien tulosten (> 3000 metriä) osuus vuonna 2018 oli 6 %. Lihaskuntotestien osalta on havaittavissa vastaavaa kehitystä (Kuvio 5.2.5). Kiitettävien ja hyvien tulosten osuus vuonna 2018 oli 36 %, mikä oli edellisvuotta hieman viime vuotta alhaisempi (38 %). Heikkojen tulosten osuus oli tarkasteluvuonna 19 %, mikä oli lähes sama osuus kuin vuonna 2017 (18,5 %).

Puolustusvoimat jatkaa marsmars.fi-liikuntasovelluksen kehittämistä ja ylläpitoa. Sovellus on ladattavissa ilmaiseksi Android- ja iOS-älypuhelinmalleihin ja se soveltuu kaikille Puolustusvoimien henkilöstöryhmille kutsuntaikäisistä reserviläisiin. Sovelluksen avulla käyttäjä voi kartoittaa kuntotasonsa sekä ottaa käyttöönsä

kyselyyn pohjautuvan yksilöllisen kunto-ohjelman. Sovelluksessa on lisäksi kattava videokirjasto erilaisista liikuntaharjoitteista.

5.3 Psykkinen ja sosiaalinen toimintakyky

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



Kuvio 5.2.5 Palvelukseen astuneiden varusmiesten lihaskunnan kehittyminen vuosina 1982–2018. Saapumiserastä 1/2011 alkaen otettiin käyttöön uusi testipatteri, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempiin vuosiin.

Kriisinhallintahenkilöstön psyykkisen toimintakyvyn tuki

Kriisinhallintahenkilöstön psykososiaalista tukijärjestelmää on kehitetty puolustusministeriön kansallisen veteraaniohjelman tavoitteiden mukaisesti.

Ennen operaatiota toimintakykyä tuetaan kriisinhallintahenkilöstön rotaatiokoulutuksen yhteydessä. Rotaatiokoulutus antaa valmiuksia psyykkisen toimintakyvyn kannalta stressinhallintaan ja operaation aikaisten tilanteiden kohtaamiseen.

Operaation aikaisesta tuesta operaatioissa vastasivat johdon ohella psykososiaalisen tuen ryhmät, jotka tukevat kriisinhallintahenkilöstöä traumaattisten tilanteiden käsittelyssä oman toimensa ohella. Näihin ryhmiin on valittu soveltuvan siviilikoulutuksen perusteella sosiaali- tai terveydenhuoltoalan ammattilaisia tai kriisityön perusteet osaavia henkilöitä. Lisäksi henkilöstömäärältään suurissa operaatioissa palvelee sosiaalikuraattori ja sotilaspappi, jotka tarjoavat keskustelutukea operaatioon tai kotimaan asioihin liittyvien mieltä painavien asioiden käsittelyssä. Sosiaalikuraattorilta henkilöstö saa neuvoja työhön, opiskeluun ja sosiaaliturvaan liittyvissä asioissa.

Operaation jälkeisen tuen perustan muodostaa kotiuttamiskoulutus, jonka aikana kotiutuneilla on mahdollisuus keskustella henkilökohtaisesti Puolustusvoimien taikka ulkopuolisen asiantuntijan kanssa kokemuksista ja mieltä mahdollisesti painavista asioista. Lisäksi Suomen Rauhanturvaajaliitto ja Vammautuneet Kriisinhallintaveteraanit ry järjestävät operaation jälkeen erilaista vertaistukitoimintaa kriisinhallintaveteraaneille ja heidän läheisilleen.

Tuki kriisinhallintahenkilöstön läheisille on tärkeä osa psyykkisen toimintakyvyn tukea. Tietoisuus siitä, että läheiset saavat tarvitsemaansa tukea tukee myös kriisinhallintahenkilöstön psyykkistä toimintakykyä ja jaksamista. Porin prikaatin kansainvälinen sosiaalikuraattori ja Suomen rauhanturvaajaliiton tukipuhelin ovat läheisten käytettävissä ennen operaatiota, operaation aikana ja sen jälkeen. Rotaatiokoulutuksen aikana Porin prikaati järjestää läheisille iltapäivätahtuman ja operaation aikana läheisten päivän, joissa he saavat tietoa kriisinhallintapalveluksesta, operaation olosuhteista ja tarjolla olevasta tuesta. Lisäksi Suomen rauhanturvaajaliitto kehittää alueellisia läheisten päiviä operaation aikana. Näissä Porin prikaatin ja Suomen Rauhanturvaajaliiton tilaisuuksissa läheisille tarjotaan läheisille myös mahdollisuus verkostoitua vertaistukiryhmäksi.

Vuonna 2018 päätehtäviä ovat olleet kriisinhallintatehtävissä vammautuneiden vuotuisen vertaistuki- ja keskustelutilaisuuden kehittäminen, pienten operaatioiden tukijärjestelmän kehittäminen sekä kriisinhallintaveteraanien vertaistukijärjestelmän kehittäminen yhdessä Suomen Rauhanturvaajaliiton kanssa.

Suomi toimi vuoden 2018 syksyyn saakka NORDEFCO Veteran Issues -työryhmän puheenjohtajana. Tähän työryhmään osallistuvat pohjoismaiden ohella myös Baltian maat, ja siinä kehitetään kriisin-

hallintahenkilöstön ja -veteraanien tukea jakamalla eri maiden hyviä käytäntöjä, toteuttamalla vertailevia tutkimushankkeita ja suunnitteleamalla uusia tukitoimia. Suomen puheenjohtajakauden päätteeksi Puolustusvoimat järjesti työryhmän kansainvälisten jäsenten tuella syyskuussa 2018 kaksipäiväisen veteraanikonferenssin Helsingissä. Konferenssiin osallistui yli sata henkilöä, ja sen päätteeksi puheenjohtajuus luovutettiin Norjalle. Konferenssivierailta saatu palaute oli kiittävä.

Puolustusvoimat osallistui sotilastapaturma-asiain neuvottelukunnassa vuoden 2017 alussa voimaan astuneen, tapaturman ja palvelussairaudesta korvaamista kriisinhallintatehtävissä käsittelevän lain toimivuuden arviointiin ja vuoden 2019 alussa lain toimivuudesta eduskunnalle annettavan selvityksen laadintaan.

Asevelvollisten tukeminen

Pääesikunta velvoitti hallintoyksiköitä pitämään nollatoleranssi simputusta, kiusaamista ja häirintää kohtaan säännöllisesti esillä varusmieskoulutuksessa. Muun muassa ryhmäkiinteyden kehittämiseen liittyviä asioita ja varusmiesjohtajien toimintaa epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumisessa tarkennettiin.

Varusmiestoimikuntien keskeinen tehtävä on osallistua varusmiesten palvelusolosuhteiden kehittämiseen sekä varusmiesten toimintakyvyn ja hyvinvoinnin tukemiseen. Varusmiestoimikunnat ovat osa palautejärjestelmää varusmiespalveluksessa ilmenevien kielteisten kokemusten esille tuomisessa joukko-osastojen johdolle ja ylemmille esikunnille. Asevelvollisia tuettiin myös jo vakiintuneella tavalla Puolustusvoimien sosiaalisen median kanavilla viestimällä varusmiespalvelukseen kuuluvista asioista.

Puolustusvoimien varusmiehiä kouluttavissa joukko-osastoissa toimi 23 sosiaalikuraattoria vuonna 2018. Kaikki varusmiehet olivat sosiaalikuraattoripalvelujen piirissä. Lisäksi suomalaiseen kriisinhallintajoukkoon Libanonissa (SKJL) oli sijoitettu sosiaalikuraattori. Sosiaalikuraattorit tukivat varusmiehiä, palkattua henkilöstöä, kriisinhallintahenkilöstöä ja reserviläisiä ohjaamalla sosiaaliturva-, työ- ja opintoasioissa sekä käymällä tukikeskusteluita.

Koulutus 2020 -ohjelmaan liittyvänä yhtenä uutena elementtinä aloitettiin kokeilut varusmiesten psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kehittämiseksi erityisellä Taistelija mieli -opintokokonaisuudella. Koulutus 2020 -ohjelmaan suunniteltu opintokokonaisuus sisältää vaikutteita seuraavista asioista: kokonaisvaltaisen toimintakyvyn teoriasta, Yhdysvaltain armeijan käsityksestä kokonaisvaltaisen toimintakyvyn, erityisesti psyykkisen toimintakyvyn tekijöistä, Poliisin tutkimusperustaisesti kehittämästä tilannestressin hallintaan tähtäävästä Prep-koulutuksesta sekä kilpaurheilussa hyödynnetystä mentaalivalmennuksen psyykkisten taitojen mallista.

Tavoitteena on ottaa käyttöön tämä uusi psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kehittämiseen tähtäävä opintokokonaisuus kaikille varusmiehille 1/20 saapumiserästä alkaen.

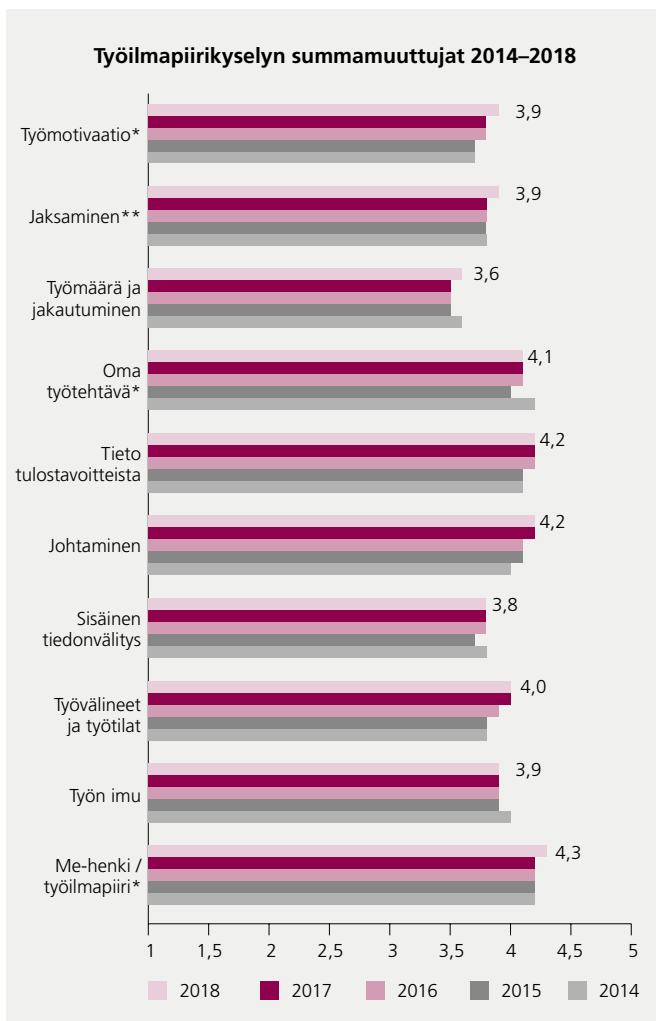
5.4 Työilmapiirin ja tasa-arvon kehittyminen

Työilmapiirikyselyssä on vuodesta 2012 alkaen siirrytty jokavuotiseen toteutukseen. Vuoden 2018 kysely toteutettiin elo-syyskuussa ja siihen vastasi noin 80 % henkilöstöstä. Työilmapiirikyselyn kysymyssarjaa uudistettiin vuoden 2015 alussa maltillisesti, koska haluttiin säilyttää vertailtavuus aikaisempien kyselyiden kanssa. Vuonna 2018 täsmennettiin neljää kysymystä. Näistä kaksi kuuluu Jaksaminen-summamuuttajaan liittyviin kysymyksiin.

Työilmapiirikyselyn summamuuttajien kehitys vuosina 2014–2018 on esitetty kuviossa 5.4.1.

Työilmapiirikyselyn summamuuttajien tulosten perusteella tarkasteltuna, Puolustusvoimien työilmapiiri on edelleen hyvällä tasolla. Korkeimmat keskiarvot saivat ”me-henki” (4,3), ”tieto tulostavoitteista” (4,2) ja ”johtaminen ja esimiestyö” (4,2). Jaksaminen-summamuuttajan keskiarvon nousu johtuneen kahden siihen kuuluvan muuttujan sanamuodon muutoksesta.

Liittymisen sitoutumiseen sekä mahdolliseen työn vaihtohalukkuuteen, tarkasteltiin jonkin verran työmotivaatiota ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Puolustusvoimien työilmapiirikyselyssä työmotivaatiota mitataan kolmella väittämällä. Yksittäisistä väittämissä parhaimmat keskiarvot saa vastaajan arvio omasta lähi-menneytyden ja -tulevaisuuden hyvästä työmotivaatiosta: hiukan alhaisemmalla keskiarvolla arvioidaan sitä, onko työpaikalla asioita, jotka haittaavat työmotivaatiota. Eri henkilöstöryhmillä työmotivaatiota selittävät muuttajat vaihtelivat hiukan: upseerien vastauksissa viiden selittävän muuttujan joukkoon nousi oman työn merkitykselliseksi kokeminen. Tämä viitanee siihen kutsumuksellisuuden kokemukseen, joka upseerin uralla hakeutumisessa on usein taustalla. Erikoisupseereilla ja siviileillä selittäjien joukkoon tuli myös esimiestyö - nämä henkilöstöryhmät ovatkin usein sekä



Kuvio 5.4.1 Työilmapiirikyselyn summamuuttajat 2014–2018 (asteikko 1–5)

*) summamuuttajan sisältöä muutettu vuoden 2015 kyselyssä

** summamuuttajan sisältöä muutettu vuoden 2018 kyselyssä



Kuvio 5.4.2 Kokonaistyötyytyväisyys 2014–2018 (asteikko 1–5)

työtehtäviltään ja pohjakoulutusvaatimuksiltaan lähellä toisiaan ja konventionaalista sotilasammateista erilaisia. Aliupseeriston vastaajilla viiden selittäjän mallissa esimiestyö nousi neljänneksi vahvimaksi selittäjäksi.

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

Puolustusvoimien työilmapiirikysely on johtamisen apuväline ja kyselyn tulokset puretaan kaikissa työyksiköissä. Tuloksia hyödynnetään itsearviointitilaisuuksissa, joissa yhteisen keskustelun avulla tunnistetaan organisaation ja yksikön vahvuudet. Tuloksia hyödynnetään myös havainnoimalla kyselystä kiusaamis- ja häirintätapauksia, joiden osalta Puolustusvoimissa on nollatoleranssi. Puolustusvoimilla on ohjeet epäasiallisen kohtelun ehkäisystä ja käsittelystä. Kiusaamisen ja häirinnän lopettaminen on aina linjaorganisaation ja sen esimiesten vastuulla. Työilmapiirikyselyyn vastanneista oli sukupuolista häirintää kokenut muutamia henkilöitä viimeisen vuoden aikana. Pääesikunta tarkensi ohjeistusta epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumisesta.

Työilmapiirikyselyn perusteella sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu Puolustusvoimissa varsin hyvin. Yleisellä tasolla 86 % henkilöstöstä on täysin tai pääosin samaa mieltä sen väittämän kanssa, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu omassa työyhteisössä hyvin. Sukupuolittain vastausjakaumat olivat seuraavat: miesvastaajista 91 % vastasi positiivisesti, ja naisvastaajista 68 %.

Henkilöstöryhmittäisen tasa-arvon osalta 70 % kaikista vastaajista oli väittämän kanssa samaa mieltä, että tasa-arvo omassa hallintoyksikössä toteutuu hyvin. Kielteisempiä olivat siviilit, joista hieman yli puolet (56 %) arvioi henkilöstöryhmittäisen tasa-arvon toteutuvan hyvin. Myönteisimpiä olivat upseerit, joista yhdeksän kymmenestä (91 %) oli samaa mieltä. Muiden sotilaiden arvioinnit olivat tässä väittämässä siviilin ja upseerien keskivaiheilla, myönteisten osuuden ollessa keskimäärin 69 %.

Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskeva määräys antaa perusteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle hallintoyksiköissä sekä keinoja näiden asioiden edistämiseksi. Kaikkia hallintoyksiköitä veloitettiin laatimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat 31.5.2018 mennessä. Määräajan umpeuduttua Pääesikunnan oikeudellinen osasto suoritti laillisuusvalvontatarkastuksen hallintoyksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista ja antoi niistä palautteen. Puolustusvoimien tasa-arvoryhmä kokoontui kaksi kertaa loppuvuoden aikana keskustelemaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden kehittämistä.

5.5 Eettinen toimintakyky

Eettisen toimintakyvyn tukemisessa ja koulutuksessa on vuoden aikana liitytty entistä tiiviimmin kokonaisvaltaisen toimintakyvyn koulutukseen koulutus 2020 ohjelman mukaisesti. Myös eettisen toimintakyvyn tutkimusta on lähdetty määrätietoisesti kehittämään. Tutkimuksista saatavia tuloksia tullaan tulevana vuosina hyödyntämään koko henkilöstön koulutuksessa ja tukitoimissa. Sotilasapiston työtä on suunnattu entistä enemmän koulutukselliseen suuntaan tinkimättä kuitenkin henkisen tuen tarjoamista yksilöille ja työyhteisöille.

	2014	2015	2016	2017	2018
Hartaudet ja jumalanpalvelukset	1 311	1 087	1 001	1 093	891
Oppitunnit ja luennot	1 604	1 365	1 696	2 009	1 851
Henkilökohtaiset keskustelut	4 763	4 691	3 676	4 236	4 419

Taulukko 5.5.1 Kirkollisen työn tilasto vuosilta 2014–2018 (kpl)

5.6 Työ- ja palvelusturvallisuuden kehittäminen

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

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

Työ- ja palvelusturvallisuusauditoinnit aloitettiin vuonna 2015 ja vuoden 2018 loppuun mennessä kaikki 32 hallintoyksikköä saatiin auditoitua. Auditointien havaintojen ja suositusten perusteella hallintoyksiköt ovat kehittäneet toimintaansa, ja näiden toimenpiteiden seuranta sekä harjoitusten riskienhallinta ovat auditointien painopisteenä v. 2019.

Riskienhallinta- ja poikkeamien ilmoitussovelluksen osalta vuoden 2018 aikana käynnistettiin uusi projekti, jonka toimeksiantona on hankkia useamman eri alan tarpeisiin vastaava sovellus (riskienhallinta, tietosuojan riskiarviointi GDPR-kriteereitä varten, safety-turvallisuuspoikkeamien ilmoittaminen). Sovelluksen testaus- ja käyttöönotto on suunniteltu tapahtuvaksi vuoden 2020–2021 aikana.

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

Puolustusvoimissa pyritään ennaltaehkäisemään ja estämään kaikki vahingot, tapaturmat ja onnettomuudet. Tavoitetilana on nolla tapaturmaa sekä avoin ja aloitteellinen ilmoituskulttuuri. Tavoitetilassa kaikki vahingot ja onnettomuudet ilmoitetaan, parhaat käytännöt jaetaan sekä ennakoivasti ilmoitetaan olosuhteista ja tekijöistä, jotka voivat aiheuttaa vaaraa tai vahinkoa. Vuoden 2018 kuluessa vaaratilanneselvityksiin ja onnettomuustutkintaan liittyvät toimintatavat on saatu jalkautettua hallintoyksiköissä ja erilaisia selvityksiä ja tutkintoja laadittiin 78 kpl.

Puolustusvoimien sisäisillä varomääräyksillä mahdollistetaan osaltaan suorituskykyisten joukkojen tehokas koulutus ja tuetaan palvelusturvallisuutta. Vuonna 2018 luotiin tai päivitettiin Puolustusvoimien varomääräyksistä 14 (67). Vuonna 2018 varomääräysten suunnitelmallinen päivitystyö ja yhdenmukaistaminen jatkuivat varomääräystoimikuntien suunnitelmien mukaisesti.

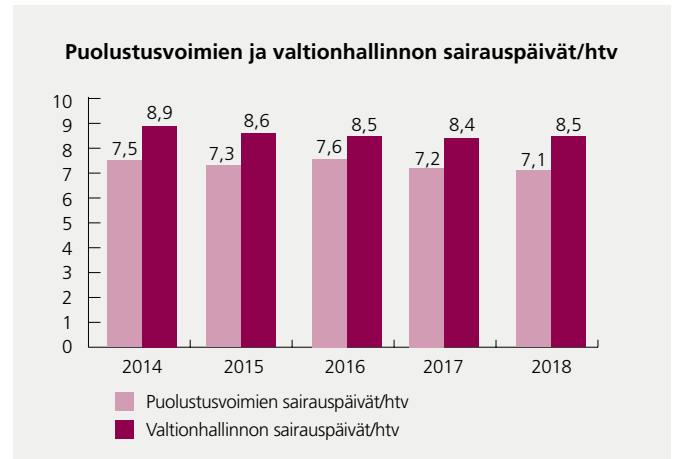
5.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehittyminen

Sairauspoissaolot

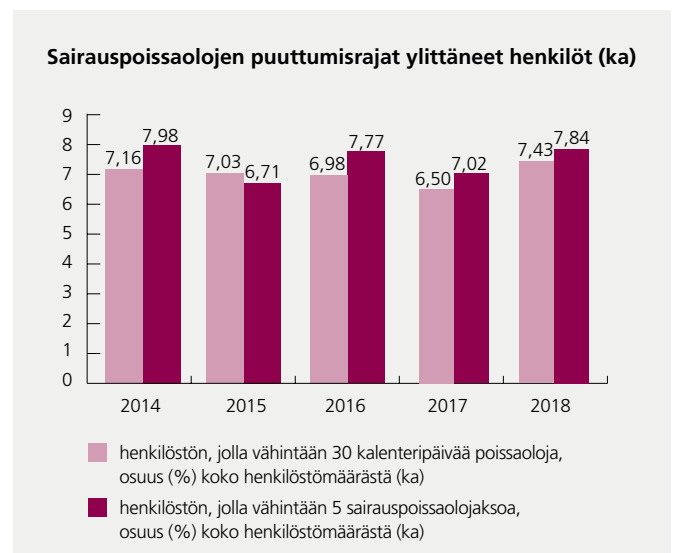
Puolustusvoimien sairauspoissaolot ovat ennen vuotta 2012 olleet noin 10 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Vuosina 2013–2018 sairauspoissaolojen määrä/henkilötyövuosi on ollut laskusuuntaisen ja vuonna 2018 sairauspoissaolot olivat 7,1 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloissa ei ole mukana tapaturmapoissaoloja. Myöskään lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot (tilapäinen hoitovapaa) eivät ole sairauspoissaololuviissa mukana. Vuodesta 2012 alkaen Puolustusvoimissa on ollut vähemmän sairauspäiviä kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Kuviossa 5.7.1 on sairauspoissaolojen kehitys viimeisen viiden vuoden ajalta.

Sairauspoissaolot kuvastavat henkilöstön hyvinvointia ja se on yksi keskeinen työhyvinvoinnin mittari. Vuonna 2018 käyttöön otettu Työkyvyn aktiivisen tuen malli lisää työhyvinvointia ja tuoksellisuutta, tukee työkykyä sekä vähentää sairauspoissaoloja ja niiden aiheuttamia kustannuksia. Painopiste on ennaltaehkäisevisissä toiminnoissa, joilla tuetaan henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä taikka uusissa tehtävissään. Hallintoyksiköissä seurataan säännöllisesti työkykytilannekuvaa, jossa seurataan mm. sairauksien kestoa ja tapausten määrää sekä puuttumisrajat (30 sairauspoissaolopäivää tai 5 sairauspoissaolojaksoa) ylittäneitä.

Vuonna 2018 sairauspoissaoloista aiheutui Puolustusvoimille 335 henkilötyövuoden menetys ja noin 32 miljoonan euron kustannukset. Kustannusten laskemisessa on käytetty Valtiokonttorin laskentaohjetta, jonka mukaisesti sairauspoissaolopäivän hinta valtiolla on keskimäärin 384 (VM 2018) euroa, kun otetaan huomioon myös tuottavuuden menetys. Sairauspäivän hinta riippuu sairauden kestosta ja siitä, palkataanko sairastuneen henkilön tilalle sijainen. Hintaan vaikuttaa myös se, huomioidaanko työvoimakustannusten lisäksi myös tuottavuuden menetykset.



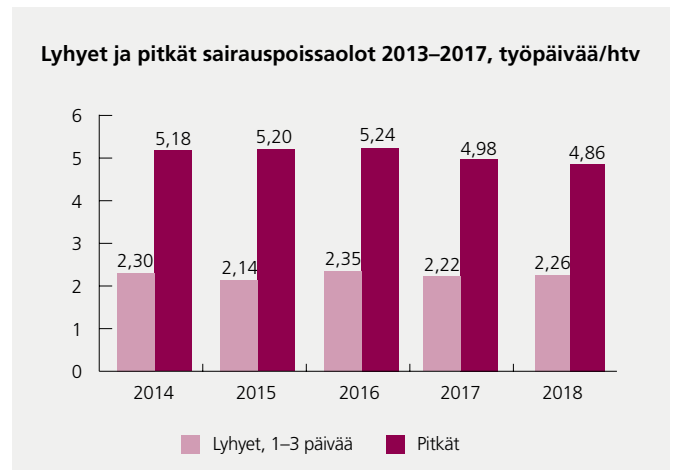
Kuvio 5.7.1 Puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairauspäivien määrä henkilötyövuotta kohden vuosina 2014–2018 (työpäiviä/htv)



Kuvio 5.7.2 Sairauspoissaolojen puuttumisrajat ylittäneiden henkilöiden määrä 2014–2018

Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2014–2018 on esitetty kuviossa 5.7.3. Kun tarkastellaan lyhyitä ja pitkistä sairauspoissaoloista aiheutuvien sairaustapauksien määrää, voidaan todeta, että lyhyitä, 1–3 työpäivän sairauspoissaolotapauksia oli tarkasteluvuonna 76,7 % kaikista sairauspoissaolotapauksista. Keski-ikä noudettaessa lyhyiden sairauspoissaolojen suhteellinen osuus laskee. Tämä on seurausta iän myötä pitenevistä sairauspoissaolojaksoista, joka johtuu iäkkäämmillä esiintyvien sairaustapausten vaikeammasta asteesta. Toisaalta iän myötä terveysprosentti nousee. Vuonna 2018 terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden määrä oli 40 %. Vuonna 2017 vastaava luku oli 41 %. Naisilla oli enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä.

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



Kuvio 5.7.3 Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2014–2018 (työpäivää/htv)

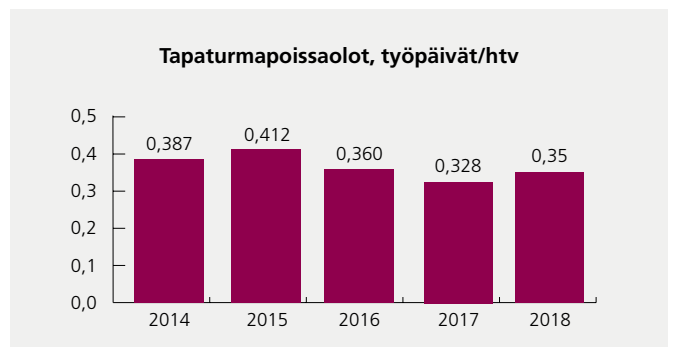
Tapaturmapoissaolot

Vuonna 2018 Puolustusvoimissa sattui palkatulle henkilöstölle 290 tapaturmaa, jotka johtivat vähintään yhden päivän poissaoloon. Tapaturmista 30 % oli lieviä alle neljän päivän poissaoloon johtaneita ja noin 10 % vakavia yli 45 päivän poissaoloon johtaneita. Keskimäärin Puolustusvoimissa sattuu tapaturmia 2-3 tapausta sataa henkilötyövuotta kohden (tapaturmataajuus). Vuoden 2018 toteuma oli 2,45. Tapaturmien keskimääräinen vakavuus nousi ollen 14,1 työpäivää tapaturmatapausta kohden vuonna 2018. Valtiohallinnossa vastaava luku on keskimäärin 13,9 työpäivää. On huomattava, että tapaturmapoissaolot eivät sisälly sairauspoissaoloja koskeviin taulukoihin.

Poissaolopäiviä oli 4 083 eli 0,35 työpäivää henkilötyövuotta kohden vuonna 2018. Valtiohallinnon keskiarvo on 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Jos tapaturmasta aiheutuneen sairauspoissaolopäivän pelkistettynä keskiarvona käytetään 384 euron hintaa, tapaturmista aiheutui näin laskettuna Puolustusvoimille tarkasteluvuonna vajaan 1,6 miljoonan euron kustannukset ja noin 16,5 menetettyä henkilötyövuotta.

Vuosi	Tapaturma- tapaukset / 100 HTV	Tapaturmapäivät / tapaus	Valtioneuvoston tapaturmapäivät/ tapaus
2018	2,45	14,1 pv	13,9 pv
2017	2,58	12,7 pv	13,5 pv
2016	2,40	15,1 pv	12,0 pv
2015	2,39	17,4 pv	10,3 pv
2014	2,64	14,7 pv	12,5 pv

Taulukko 5.7.4 Tapaturmataajuus ja tapaturmien keskimääräinen vakavuus 2014–2018



Kuvio 5.7.5 Tapaturmasta aiheutuneiden poissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti vuosina 2014–2018

6 Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut

6.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä

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

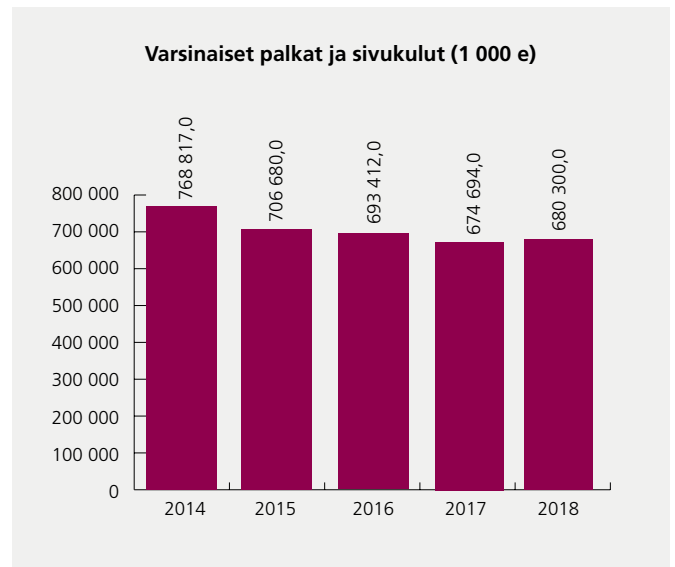
6.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen

Vuonna 2018 Puolustusvoimien varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kustannukset olivat 680,3 miljoonaa euroa. Summa sisältää kertaluonteisina erinä maksetut määräaikaisten sotilaiden vakinaistamisesta aiheutuvia vuoteen 2017 kohdistuvia takautuvia eläkemaksuja 1,5 miljoonaa euroa sekä takautuvia eläkemaksujen korjauksia KEVA:lta 0,05 miljoonaa euroa ja työttömyysvakuutusrahaston omavastuuosuuksia 0,2 milj. euroa.

Palkkojen ja sivukulujen toteuma alitti suunnitellun tason (1,2 miljoonaa euroa) 0,2 prosenttia. Alitus aiheutui tehtäväkoonpanon suunniteltua (96,3 %) alhaisemmasta täyttöasteen toteumasta (95,1 %). Lukuihin eivät sisälly kertaluonteiset erät.

Merkittävimmät varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitykseen vaikuttaneet tekijät ovat viime vuosina olleet virka- ja työehtosopimusten mukaiset sopimuskorotukset, työnantajamaksujen muutokset ja henkilöstörakenteen muutos.

Henkilötyövuoden keskihinta oli tarkasteluvuonna 57 489 euroa, joka on 0,4 % enemmän kuin vuonna 2017 (57 271 euroa). Korottavasti henkilötyövuoden hintaan vaikuttivat vuonna 2018 toteutuneet valtion virka- ja työehtosopimukseen perustuvat sopimuskorotukset (1,02 %) ja henkilöstörakenteen muutos ym. tekijät (0,5 %). Alentavasti henkilötyövuoden hintaan vaikutti työnantajamaksujen lasku (-1,122 %).



Kuvio 6.2.1 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitys 2014–2018

7 Yhteenveto keskeisistä tunnusluvusta

YHTEENVETO PV – KESKEISET TUNNUSLUVUT	2014	2015	2016	2017	2018
Henkilötyövuodet (toimintamenot)	13 482	12 012	11 791	11 742	11 833
Henkilöstömäärä	13 513	12 049	11 903	11 940	12 053
Eläkkeelle lähteneet (lkm)	507	508	293	410	360
Keski-ikä	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0
Kuntoindeksi, sotilaat (0–5)	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5
Kenttäkelpoisuusindeksi, sotilaat (0–5)	3,6	3,6	3,6	3,6	3,7
Palveluksen suorittaneet varusmiehet	21 418	21 328	20 671	20 323	20 154
Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä	380	420	460	532	614
Varusmiesten loppukysely ”armeija-aika”	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
Sairauspoissaolot (työpäivää/htv)	7,5	7,3	7,6	7,2	7,1
Sairauspoissaolojen vuoksi tapahtuva henkilötyövuosimenetys	403	352	355	340	335
Tapaturmapoissaolot (työpäivää/htv)	0,387	0,412	0,360	0,328	0,35
Työilmapiirikyselyn (TIP) summamuuttujat: Me-henki (1–5)	4,2	4,2	4,2	4,2	4,3
Työmotivaatio (1–5)	3,7	3,7	3,8	3,8	3,9
Johtaminen (1–5)	4,0	4,1	4,1	4,2	4,2
Jaksaminen (1–5)	3,8	3,8	3,8	3,8	3,9
Varsinaiset palkat sivukuluineen (milj. €)	767,8	706,7	693,4	674,7	680,3

PUOLUSTUSVOIMIEN JOHTOSUHTEET 31.12.2018

