



Puolustusvoimat

# Henkilöstötilinpäätös 2019





**2019** | Puolustusvoimien  
henkilöstötilinpäätös

**Copyright** Pääesikunta Henkilöstöosasto  
**Kansi** Mainostoimisto SST  
**Kansikuva** Antti Nikkanen  
**Taitto** Mainostoimisto SST  
**ISBN** 978-951-25-3133-2  
**ISBN PDF** 978-951-25-3134-9  
**Painopaikka** PunaMusta Oy, Tampere

## Sisällysluettelo

	Lukijalle .....	4
<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>6</b>
	1.1 Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen periaatteet .....	6
	1.2 Henkilöstöjohtamista tukevien toimintatapojen, tutkimusten ja tietojärjestelmien kehittäminen .....	7
<b>2</b>	<b>Henkilöstön määrä ja rakenne</b> .....	<b>8</b>
	2.1 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen .....	8
	2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen .....	9
<b>3</b>	<b>Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen</b> .....	<b>12</b>
	3.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen .....	12
	3.2 Ulkoinen vaihtuvuus .....	14
	3.3 Lähtökyselyn tulokset .....	15
<b>4</b>	<b>Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen</b> .....	<b>16</b>
	4.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen .....	16
	4.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen .....	17
	4.3 Varusmieskoulutuksen toteutus .....	18
	4.4 Reservin koulutuksen toteutus .....	20
	4.5 Koulutus- ja harjoitustoiminnan toteutus .....	21
<b>5</b>	<b>Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten toimintakyky</b> .....	<b>22</b>
	5.1 Toimintakyvyn kokonaisuus .....	22
	5.2 Fyysinen toimintakyky .....	22
	5.3 Psykkinen ja sosiaalinen toimintakyky .....	25
	5.4 Työilmapiirin ja tasa-arvon kehittyminen .....	26
	5.5 Eettinen toimintakyky .....	28
	5.6 Työ- ja palvelusturvallisuuden kehittäminen .....	29
	5.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehittyminen .....	30
<b>6</b>	<b>Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut</b> .....	<b>32</b>
	6.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä .....	32
	6.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen .....	32
<b>7</b>	<b>Yhteenvedo keskeisistä tunnusluvuista</b> .....	<b>33</b>



## Lukijalle

Toimintavuoden 2019 aikana jatkettiin Puolustusvoimien henkilöstöstrategian toteuttamista. 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.

Puolustuselonteossa 2017 puolustusvoimien nykyisten tehtävien hoitamisen vähimmäistarpeeksi on määritetty 12 000 henkilöä. Paineita henkilöstömäärän lisäämiselle ovat aiheuttaneet muun muassa uudistunut lainsäädäntö, kuten tiedustelulaki ja lakimuutos vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta, lisääntyneet valmiudelliset tehtävät sekä uusien suorituskykyjen rakentaminen ja käyttöönotto. Vuonna 2019 alusta puolustusvoimat sai lisärahoituksen sataan uuteen tehtävään. Tehtävät kohdennettiin pääosin asevelvollisten koulutukseen, valmiuden kehittämiseen ja ylläpitämiseen sekä aluspalvelukseen ja lentotoimintaan. Henkilöt on rekrytoitu tehtäviinsä toimintavuoden aikana.

Puolustusvoimat on tarkastellut henkilöstön ja tehtävien lisätarpeita aina 2020-luvun loppuun saakka. Puolustusvoimat esitti keväällä 2019 650 lisätehtävää 2020-luvun tarpeiden kattamiseksi. Hallitusohjelmaan kirjattiin 100 tehtävän lisäys puolustusvoimille hallituskauden aikana. Näiden tehtävien suunnittelu aloitettiin syksyllä ja ensimmäiset 50 tehtävää kohdennettiin vuoden 2020 alusta pääosin vapaaehtoisen maanpuolustuksen tehtäviin uuden lain edellyttämällä tavalla.

Toimintavuonna laadittiin 2030-luvulle ulottuva suunnitelma opistoupseereilta vapautuvien tehtävien siirtymisestä muille henkilöstöryhmille. Osittain tähän liittyvänä uudistettiin alipuseerien koulutusjärjestelmää ja tarkasteltiin upseerimäärän kehittymistä pitkällä aikavälillä. Puolustusvoimien vaativimmat opistoupseeritehtävät ja mestaritason alipuseeritehtävät on liitetty keskitetyn tehtävä- ja seuraajasuunnittelun piiriin.



Puolustusvoimallisesti tarkasteltuna työilmapiirikyselyn tulokset säilyivät edelleen hyvällä tasolla. Puolustusvoimien työilmapiiriin erityinen vahvuus on vahva me-henki. Myös johtamiseen ja esimiestyöhön sekä tietoon tulostavoitteista ollaan edelleen tyytyväisiä. Työilmapiirikyselyn tuloksia hyödynnetään myös havainnoimalla kyselystä kiusaamis- ja häirintätapauksia, joiden osalta puolustusvoimissa on nollatoleranssi.

Työkuorman kasvaminen edellyttää panostamista henkilöstön hyvinvointiin. Esimiestyön merkitys on keskeinen työssä jaksamisen tukemisessa. Uusi aktiivisen tuen malli, siihen liittyvä ohjeistus ja koulutus ovat tärkeitä uusia työkaluja esimiehille henkilöstön johtamisessa. Joustavien työaikamuotojen käytöllä pyritään vähentämään työn kuormittavuutta ja parantamaan erityisesti siirtymisvelvollisten työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Jo 42 % henkilöstöstä on käyttänyt joustavia työaikamuotoja hyväkseen. Toimintavuonna toteutetun ns. reppuruus-tutkimuksen tulosten mukaan siirtymisvelvollisista yli puolet oli onnistunut sovittamaan työn ja yksityiselämän yhteen vähintään melko hyvin -tasolla.

Henkilöstön koulutusjärjestelmää on kehitetty yhteiskunnan koulutuksen osana. Perustutkinnoissa sotatieteiden maisterikoulutuksen uudistettu opetusohjelma otetaan käyttöön seuraavalla aloittavalla maisterikursseilla. Sotatieteiden kandidaattitutkinnon aloitusvahvuutta lisättiin syksyllä aloittaneen kadettikurssin osalta, jolla halutaan varmistaa upseerien tavoitteen mukainen valmistumisvahvuus tulevina vuosina. Täydennyskoulutuksen suunnittelua ja toteuttamista kehitettiin laatimalla uusi normi, joka parantaa henkilöstön täydennyskoulutuksen kohdentamista ja ajoitusta nykyistä paremmin.

Asevelvollisten koulutuksen kehittämistä jatkettiin Koulutus 2020 -ohjelman mukaisesti. Vuoden 2019 aikana toteutettiin varusmiehiä kouluttavissa joukko-osastoissa useita kokeiluja, joista saatiin arvokasta palautetta jatkokehittämisen ja 1/20-erän valtakunnallisen pilotoinnin toimeenpanon pohjaksi. Ohjelman vaikuttavuus kattaa koko asevelvollisuusajan koulutuksen ja siihen liittyvät valinnat. Koulutusta kehitetään kustannustietoisesti vastaamaan muuttuneita valmiusvaatimuksia hyödyntämällä uutta tekniikkaa ja toimintamalleja, kuten verkko-opetusta, virtuaalisia oppimisympäristöjä ja simulaattoreita.

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 asepalveluksen suosio on pysynyt edelleen hyvällä tasolla. Naisten vapaaehtoiseen asepalvelukseen haki vuonna 2019 yhteensä 1 265 naista, joista palveluksen aloitti 1 100 naista.

Puolustusvoimat hyödynsi aktiivisesti reservin eri koulutusmuotoja ja koulutukselle asetetut laadulliset tavoitteet saavutettiin. Reservin koulutustapahtumissa kerätyn kyselyn tulosten perusteella reserviläiset olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja heidän antamansa arviot olivat samalla korkealla tasolla kuin kahtena edellisellä vuotena. Laajin reservin koulutukseen liittyvä uudistus tehtiin vapaaehtoisessa maanpuolustuskoulutuksessa. Vuoden aikana suunniteltiin koulutuksen toteutus uuden lain pohjalta ja reservin koulutusta ja vapaaehtoista maanpuolustuskoulutusta ohjaava normisto uudistettiin kokonaisuudessaan. Keskeisiä tavoitteita uudistuksessa ovat vapaaehtoisten harjoitusten nykyistä suunnitelmallisempi toteutus sodan ajan joukkojen suorituskyvyn parantamiseksi ja reserviläisten hyödyntäminen kouluttajina nykyistä laajemmin.

Puolustusvoimien toimintaympäristö edellyttää henkilöstöltä korkeita fyysisiä, psyykkisiä, eettisiä sekä sosiaalisia valmiuksia. Hyvää toimintakykyä edellytetään paitsi normaaliolojen toiminnassa, mutta etenkin poikkeusoloissa sekä kansainvälisissä kriisinhallinta- ja rauhanturvaamistehtävissä. Uudet

tehtäväkohtaiset fyysisen toimintakyvyn vaatimukset ja tavoitetasot määritettiin osana uutta ohjeistusta, joka otettiin käyttöön tämän vuoden alusta. Hyvän toimintakyvyn saavuttamisen yhtenä edellytyksenä on laadukkaasti toteutettu työ- ja palvelusturvallisuus. Puolustusvoimat tukee toimintakykyä kouluttamalla henkilöstöä toimintakyvyn eri osa-alueiden ja työ- ja palvelusturvallisuuden kehittämällä sekä ennaltaehkäisevällä työterveyshuollolla.

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

Puolustusvoimat saavutti vuonna 2019 sille asetetut tulostavoitteet. Kiitän lämpimästi Puolustusvoimien koko palkattua henkilökuntaa kuin myös varusmiehiä ja reserviläisiä tuloksekkaasta toimintavuodesta 2019.



*Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö  
Kenraaliluutnantti  
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 työilmiöpiirikyselyn 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.

Puolustusvoimien henkilöstöstä voidaan tehdä yleispäteviä johtopäätöksiä, mutta hallintoyksiköiden väliset erot voivat olla suuria. Siksi henkilöstötietojen hyödyntäminen johtamisen apuvälineenä korostuu työyksikkötasolla, 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 edellyttämiä toimenpiteitä viedään käytäntöön henkilöstö- ja koulutustoimialojen johdolla. Toimenpiteitä voidaan tarkastella viiden näkökulman kautta: henkilöstön määrä ja rakenne, henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen, henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen ja toimintakyky, johtaminen ja vuorovaikutustaidot sekä työskentely- ja toimintatavat. Näkökulmat muodostavat selkeän kokonaisuuden ja palvelevat myös henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja tarkasteltaessa.

Henkilöstöjohtamisen keskeisiä periaatteita ovat ihmisten tasa-arvoinen ja yksilöllinen kohtaaminen, oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus sekä avoin 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 ylläpitämisen edellytys ovat hyvän työyhteisön periaatteiden noudattaminen myös varusmiesten ja reserviläisten kanssa toimittaessa.



Työkyvyn aktiivisen tuen malli otettiin käyttöön vuoden 2019 alusta. Työkyvyn aktiivisen tuen mallilla tavoitellaan tasalaatuaista työkykyjohtamista, jonka tarkoituksena on ennaltaehkäisevästi tukea henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä taikka uusissa tehtävissään. Aktiivisen tuen mallin käyttö on osa normaalia esimies- ja johtamistyötä. Hyvin toimiva aktiivisen tuen malli antaa tukea, kun työntekijän työkyky on heikentynyt.

Puolustusvoimat jatkoi vuonna 2019 tehtäväkokooppaanon kehittämistä mm. tarkentamalla henkilöstösuunnittelua ja kuukausittaista raportointia. Puolustusvoimien vaativimmat opistoupseeritehtävät ja mestaritason aliupseeritehtävät on liitetty keskitetyn tehtävä- ja seuraajasuunnittelun piiriin. Lisäksi on toteutettu opistoupseereilta eläköitymisen myötä vapautuvien tehtävien siirtymistä muille henkilöstöryhmille. Tarkastelukaudella on edelleen jatkettu aliupseerikoulutuksen kehittämistä ja upseerimäärän tarkastelua.

Puolustusvoimissa oli vuonna 2019 noin 12 300 tehtävää, joista sotilastehtäviä oli noin 8 200 ja siviilitehtäviä noin 4 100. Puolustusvoimien henkilöstön määrän ja laadun kehittämistä on jatkettu vuoden 2019 aikana tehtävien, tavoitteiden ja resurssien edellyttämällä tavalla. Suunnittelun perustana on ollut Puolustusvoimien sodan ajan joukkojen henkilöstötarve sekä valmiusvaatimusten ja muuttuneen lainsäädännön edellyttämä toiminta.

## 1.2 Henkilöstöjohtamista tukevien toimintatapojen, tutkimusten ja tietojärjestelmien kehittäminen

Tarkasteluvuoden aikana jatkettiin henkilöstöjärjestelmän kehittämistä tehtävien, tavoitteiden ja resurssien mukaisesti Puolustusvoimien uudistamisen edellyttämällä tavalla. Henkilöstöjärjestelmään kuuluvat osa-alueina henkilöstö- ja tehtäväkokooppaanon, rekrytointi ja valinnat, henkilöstösuunnittelu, palvelussuhdeasiat sekä sitouttaminen ja motivointi. Kehittämisen tavoitteena on vastuujalon selkiinnyttäminen, 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. Toimintavuonna valmistuivat tutkimukset työaikajoustoista Puolustusvoimissa sekä reppuruudesta. Suurimpina hyötyinä etätyön tekemisestä koettiin parempi mahdollisuus keskittyä tehtäviin ja tehokkuuden parantuminen. Tärkeitä hyötyjä tulosten perusteella olivat edellisten lisäksi työn ja perheen yhteensovittamisen helpottuminen ja oman jaksamisen kohentuminen. Haasteina koettiin tietojärjestelmien ajoittaiset häiriöt sekä työn tauottamisen unohdaminen.

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

Vuonna 2019 Puolustusvoimissa jatkettiin PVSAP-järjestelmän henkilöstöalan toiminnallisuuksien ylläpitävää kehittämistä ja datan eheyttä infotilaisuuksien avulla.

Puolustusvoimien sähköisiä asiointipalveluja (PVAsiointi) on vuoden 2019 aikana hyödynnetty mm. varusmiesten erikoisjoukko- ja erityistehtävähaussa sekä ennakkokyselyssä tuleville alokkaille.

## 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 valmiusvaatimusten ja muuttuneen lainsäädännön edellyttämä toiminta.

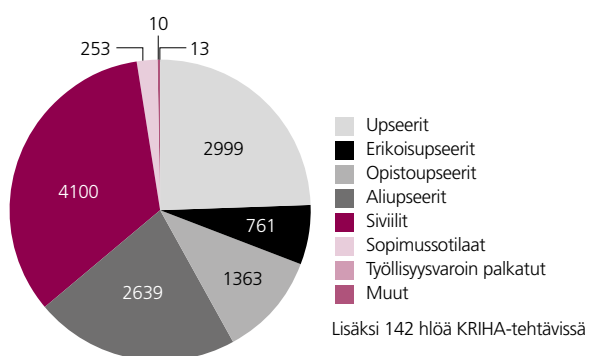
Puolustusvoimien henkilöstömäärä oli vuoden 2019 lopussa 12 138. Raportoitava henkilöstömäärä sisältää koko palkatun henkilöstön, joka on toiminut kotimaan tehtävissä tai ulkomailla muissa kuin kriisinhallintatehtävissä ja joille on joulukuun 2019 aikana maksettu palkkaa. Henkilöstömäärä sisältää myös sopimussotilaat, työllisyysvaroin palkatut sekä harjoittelijat. Henkilöstömäärä vaihtelee vuoden aikana avoimiin tehtäviin rekrytoimisen ja virkavapauksien myötä.

Edellä mainittujen lisäksi puolustusvoimien palkattua henkilöstöä oli kriisinhallintatehtävissä 142 henkilöä, joka ei sisälly henkilöstötilinpäätöksessä käsiteltäviin lukuihin.

Henkilöstömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin on kuvattu kuviossa 2.1.2.

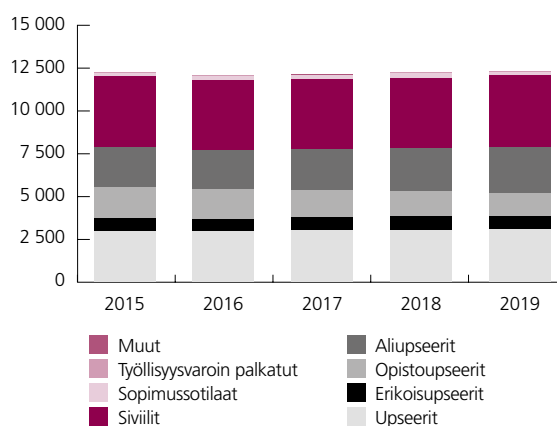
Kuviossa 2.1.3 näkyy Puolustusvoimien eri henkilöstöryhmien henkilötyövuosien kehitys vuosina 2004–2019. Luvuis-

**Puolustusvoimien henkilöstömäärä 31.12.2019**



Kuvio 2.1.1 Henkilöstömäärä vuonna 2019

**Henkilöstömäärän kehitys 2015–2019**



Kuvio 2.1.2 Henkilöstömäärän kehitys 2015–2019

sa ovat mukana toimintamenoista maksettujen henkilöiden henkilötyövuodet. Muista tunnusluvuista poiketen vertailussa tarkastelujakso alkaa vuodesta 2004, sillä valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon sekä valtionhallinnon tuottavuusohjelmien mukaisten vähennysvelvoitteiden seuranta ovat alkaneet kyseisestä vuodesta päättyen vuoteen 2011. Vuodesta 2011 alkaen henkilötyövuosien muutoksia on tarkasteltu puolustusvoimauudistuksen toimeenpanon osana.

Toimintamenoilta maksettujen henkilötyövuosia kertyi tarkasteluvuonna yhteensä 11 971. Nousua edellisvuoteen oli 138 henkilötyövuotta.

Upseereiden, aliupseereiden ja erikoisupseereiden henkilötyövuodet ovat lisääntyneet ja opistoupseerien henkilötyövuodet ovat vähentyneet suunnitelmallisesti. Henkilötyövuosikertymän kasvu perustuu päätöksiin, joissa eläköityneiden opistoupseerien tehtäviä on muutettu upseerin tehtäviksi. Siviilien henkilötyövuosien nousu johtuu hankkeisiin palkata lisähenkilöstöstä, uusista tehtävistä sekä henkilöstöryhmämuutoksista, jotka on toteutettu suunnitelman mukaisesti. Aliupseerien henkilötyövuosikertymä kasvu perustuu suurelta osin aliupseerien tehtävien lisääntymiseen. Suurin osa opistoupseereilta vapautuneista tehtävistä on muutet-

tu aliupseerin tehtäväksi. Sopimussotilaita on palkattu käytettävissä olevien määräraharesurssien puitteissa asevelvoitteen koulutuksen tukemiseksi ja henkilöstön rekrytoinnin edistämiseksi.

Toimintamenoista maksettujen henkilötyövuosien lisäksi Puolustusvoimien henkilötyövuosien seurannassa tulee huomioida myös muita henkilötyövuosierä, joita vuonna 2019 kertyi 7 henkilötyövuotta työllisyysvaroin palkatuista. Lahjoitusvaroilla palkattujen 8 henkilötyövuotta eivät myöskään näy kuviossa 2.1.3.

## 2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen

### Henkilöstö sukupuolen mukaan

Puolustusvoimien palveluksessa olevasta henkilöstöstä 81 % oli miehiä ja 19 % naisia. Kuten taulukosta 2.2.1 käy ilmi naisten määrä on laskenut viimeisten viiden vuoden aikana alle viidennekseen.

Naisia oli edellisvuosien tapaan eniten siviilitehtävissä, joissa heidän osuutensa oli 46 %. Aliupseereista naisia oli 7,6 %. Miesten osuus aliupseeristossa korostuu, koska aliupseeriksi rekrytoitavalta edellytetään, että hän on suo-

### Naisten lukumäärä ja osuus

Vuosi	Naisten lukumäärä	%-osuus henkilöstöstä
2019	2 249	18,5
2018	2 173	18,0
2017	2 164	18,1
2016	2 165	18,2
2015	2 175	18,1

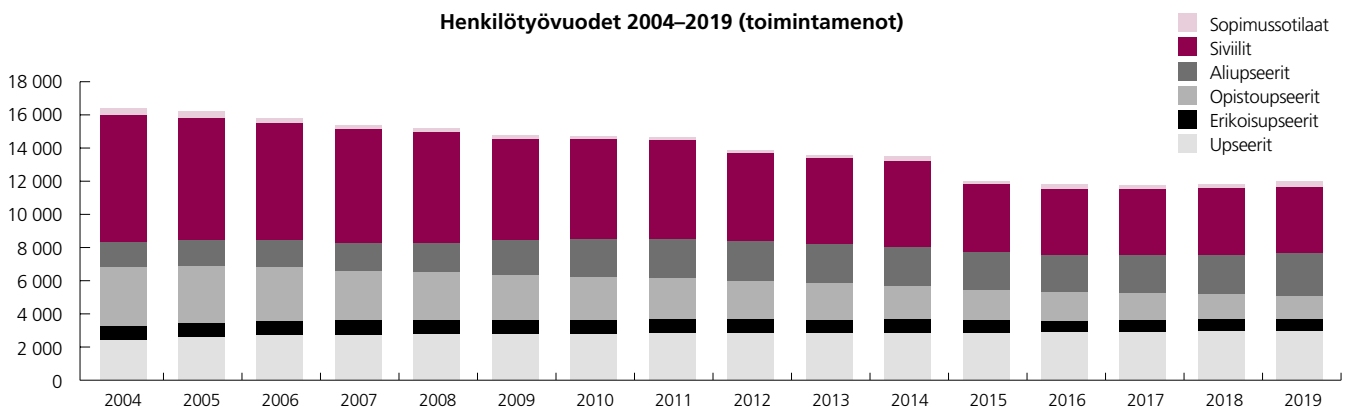
Taulukko 2.2.1 Naisten osuus henkilöstöstä vuosina 2015–2019

rittanut Suomen Puolustusvoimissa tai Rajavartiolaitoksessa varusmiespalveluksen aseellisessa palveluksessa tai naisten vapaaehtoisessa asepalveluksessa.

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 2019. Vuonna 2000 valmistuivat ensimmäiset naisupseerit. Tarkasteluvuonna naisupseereita oli 80 henkilöä. Erikoisupseereista naisia oli 19 ja aliupseereista 201. Naissopimussotilaita oli toimintavuoden lopussa 39.

### Henkilötyövuodet 2004–2019 (toimintamenot)



Kuvio 2.1.3 Toimintamenoista maksettujen henkilötyövuosien määrä 2004–2019 (hvt)

Vuosi	Siviilit	Aliupseerit	Upseerit	Erikoisupseerit	Opistoupseerit	Sopimussotilaat
2019	1 885 (46,0 %)	201 (7,6 %)	80 (2,7 %)	19 (2,5 %)	10 (0,7 %)	39 (15,4 %)
2018	1 861 (46,0 %)	171 (6,9 %)	72 (2,4 %)	18 (2,4 %)	10 (0,7 %)	33 (10,6 %)
2017	1 874 (46,5 %)	153 (6,6 %)	72 (2,4 %)	17 (2,3 %)	10 (0,6 %)	26 (10,4 %)
2016	1 880 (46,4 %)	158 (7,1 %)	69 (2,4 %)	17 (2,3 %)	10 (0,6 %)	24 (9,2 %)
2015	1 905 (46,5 %)	157 (6,9 %)	65 (2,2 %)	14 (1,9 %)	10 (0,5 %)	17 (9,2 %)

Taulukko 2.2.2 Naisten lukumäärä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2015–2019

## Henkilöstön ikärakenne

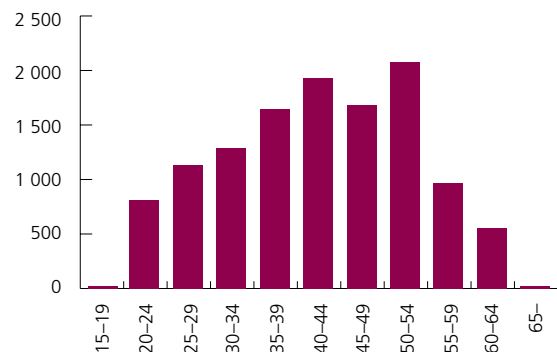
Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli 42,1 vuotta vuonna 2019. Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 50–54-vuotiaat, joita oli 2 077 henkilöä (17,1 %). Vähiten henkilöstöä on nuorimmissa ja vanhimmissa ikäluokissa. Yli 45-vuotiaita oli henkilöstöstä 5 316 (43,8 %) ja osuus kasvaa vähitellen. Kuviossa 2.2.3 näkyy koko henkilöstön ikäjakauma.

Eri henkilöstöryhmien ikäjakauma vaihtelee erittäin paljon. Siviilit (48,2 vuotta) ovat keski-ikänsä vanhin henkilöstöryhmä. Valtionhallinnon henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta. Kuviossa 2.2.4 on kuvattu vähintään 55 -vuotiaiden siviilien määrät kussakin ikäluokassa. Yhteensä vähintään 55 -vuotiaita siviilejä oli vuoden lopussa 1 357 henkilöä. 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 34,8 vuotta. Koulutusjärjestelmän muutoksista johtuen opistoupseerien määrä vähenee koko ajan ja heidän keski-ikänsä (47,2 vuotta) nousee. Nuorimpaan ikäryhmään (20–24-vuotiaat) kuuluvat upseerit ovat pääosin määräaikaaisia nuorempia upseereja. Upseerien keski-ikä vuonna 2019 oli 38,5 vuotta. Erikoisupseereiden (puuttuu kuvasta) keski-ikä oli tarkasteluvuonna 46 vuotta.

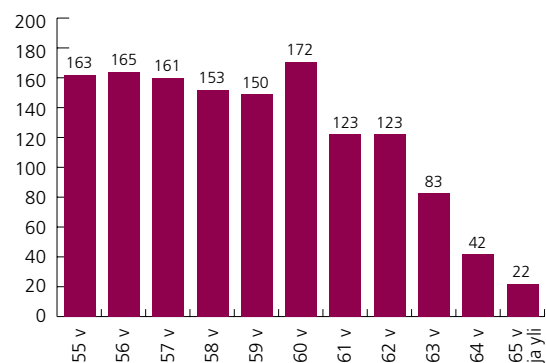
Sotilaiden ikärakenne poikkeaa siviilien ikärakenteesta sotilaseläkejärjestelmästä johtuen. Poikkeusolojen suorituskyvyvaatimukset asettavat sotilastehtävissä palveleville

## Palkatun henkilöstön ikäjakauma

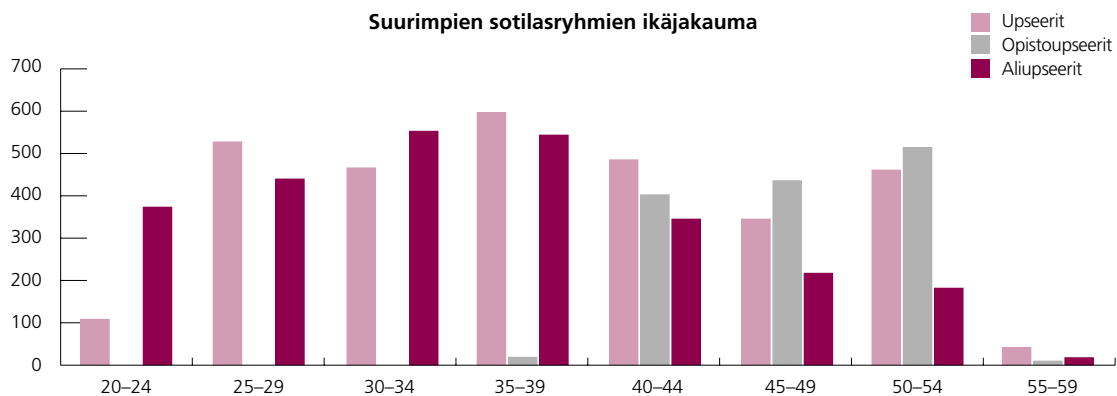


Kuvio 2.2.3 Palkatun henkilöstön ikäjakauma

## Väh. 55-vuotiaiden siviilien määrä ikäluokittain



Kuvio 2.2.4 Vähintään 55-vuotiaiden siviilien määrät (kpl)



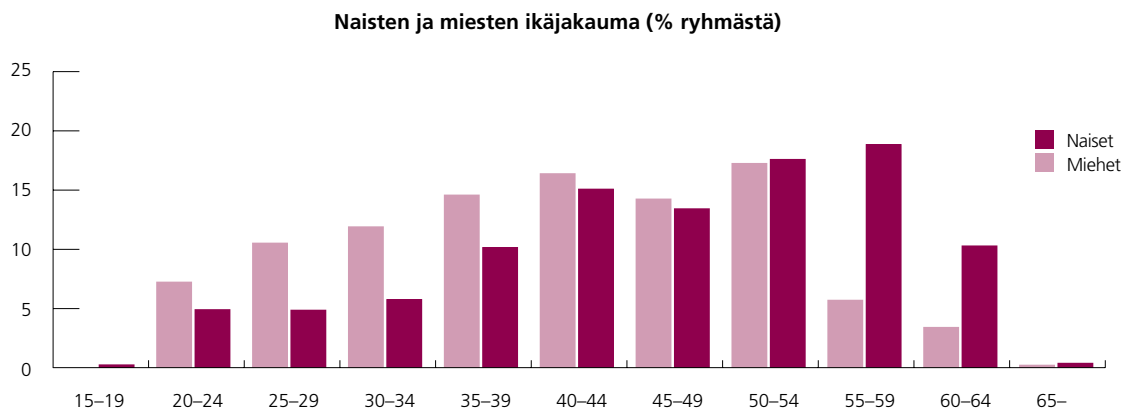
Kuvio 2.2.5 Suurimpien sotilasryhmien määrät eri ikäryhmissä

vaatimuksia fyysiseen toimintakykyyn ja ikärakenteeseen. Sotilashenkilöstö aloittaa palveluksen nuorena heti ammattiin valmistumisen jälkeen ja eläköityy eroamisiän saavuttuaan. Lisäksi uuden aliupseeriston rekrytointi viime vuosina on nostanut nuorten sotilaiden määrää.

Sotilaiden keski-ikä oli 39,5 vuotta. Sotilaiden eroamisi-ikä on noin 55 vuotta. Sotilaseläkejärjestelmällä varmistetaan sodan ajan puolustusjärjestelmän edellyttämä ammatillinen sotilaallinen osaaminen.

### Ikärakenne sukupuolen mukaan

Naisten keski-ikä Puolustusvoimien palveluksessa (46,5 vuotta) oli selvästi miesten keski-ikää (41 vuotta) korkeampi. Naisista yli 45-vuotiaita oli 1 343 (59,7 %). Miehillä vastaava henkilömäärä oli 3 973 (40,2 %). Kuviossa 2.2.6 on naisten ja miesten ikärakenteen jakauma. Naisilla ikärakenteen painopiste oli vanhemmissa ikäryhmissä.



Kuvio 2.2.6 Ikärakenne sukupuolen mukaan (%-osuus)

## 3 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

### 3.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen

Puolustusvoimat jatkoi valtakunnallista "Itsenäisyyden ammattilaiseksi" työnantajakuvakampanjaa vuoden 2018 teemalla. Sen painopisteenä olivat tekniikan ja ICT-alan korkeakoulutetut ammattilaiset ja opiskelijat, erityisenä painopisteenä kyber-alan osaajat ja opiskelijat. Kampanjan tavoitteena oli tavoittaa avoinna oleviin sekä tuleviin tehtäviin potentiaalisia työntekijöitä, luoda positiivista työnantajamielikuvaa Puolustusvoimista ja kasvattaa Puolustusvoimien sosiaalisen median kanavien seuraajamääriä. Toimenpiteet painottuivat entistä enemmän mobiiliin, joka toimii tutkitusti ko. kohderyhmällä. Kampanjalla haluttiin kertoa, että Puolustusvoimat on kilpailukykyinen, nykyaikainen ja hyvä työpaikka, joka tarjoaa mielenkiintoisia ja haastavia työtehtäviä miellyttävässä työilmapiirissä. Kampanjassa korostettiin erityisesti asiantuntijatyötä.

Työnantajakuva- ja rekrytointikampanjoita suunniteltaessa seurataan ammattilais- ja opiskelijatutkimuksia ja tehdään kohderyhmäanalyysiä. Kampanjan toimenpiteinä sekä syys- että kevätkaudella oli kohdennettu mainonta eri sosiaalisen median kanavissa sekä ammattilehtien nettisivuilla. Kampanjan jälkeen sen vaikuttavuutta tutkittiin. Sen huomioarvo ja kustannustehokkuus olivat korkealla tasolla.

Kyberhenkilöstön rekrytoinnin kehittämiseksi ja tehostamiseksi perustettiin työryhmä syksyllä 2018. Työryhmän tavoitteena oli luoda yhteisiä puolustusvoimallisia toimintamalleja, joilla parannetaan näiden eritysosajien rekrytoimista Puolustusvoimiin. Vuonna 2019 kaikki julkisessa haussa avoinna olleet kybertehtävät saatiin täytettyä. Toimintavuonna kuitenkin suurempi osa avoinna olevista kybertehtävistä täytettiin sisäisen liikkuvuuden puolella. Osa

tehtävistä on täyttämättä ja nähtävissä on, että kybertehtävien täyttämisen haasteet lisääntyvät edelleen tulevaisuudessa.

Puolustusvoimien rekrytoinnin Facebook-sivustolla julkaistiin v. 2019 viikoittain keskimäärin 4-5 päivitystä, jotka koskivat siviili-, erikoisupseeri- ja aliupseeritehtävien avoimia tehtäviä, uratarinoita ja joukko-osastojen esittelyjä. Puolustusvoimien LinkedIn-sivustolla päivityksiä julkaistiin keskimäärin kolme per viikko. Puolustusvoimien henkilöstön kuvaukset omista tehtävistään ovat sisällöistä luetuimpia. Maaliskuussa kokeiltiin Twitterissä PVrekry-tiliä. Tili lopetettiin vuoden lopussa, sillä se ei kanavana palvellut rekrytoinnin tarpeita.

Työnantajakuvan kehittymistä ja Puolustusvoimien kilpailukykyä työnantajana on seurattu muun muassa erilaisten opiskelija- ja ammattilaistutkimusten avulla. Puolustusvoimat on edelleen suosittu työnantaja, mitä osoittavat vuonna 2019 saadut tutkimustulokset. Keväällä tehdyssä opiskelijatutkimuksessa Puolustusvoimat oli IT-alalla 10. suosituin työnantaja (2018: sij. 11) ja tekniikan alalla 19. suosituin työnantaja (2018: sij. 24). Syksyllä tehdyssä ammattilaisten tutkimuksessa Puolustusvoimat oli tekniikan alalla 19. suosituin työnantaja (2018 sij. 8) IT-alalla Puolustusvoimat oli kahdeksanneksi (8.) suosituin työnantaja (2018 sij. 7). Puolustusvoimat oli julkisen sektorin halutuin työnantaja IT-alalla ammattilaisten tutkimuksessa.

	2015	2016	2017	2018	2019
Avoimet tehtävät	311	n. 300	n. 420	244	346
Hakemukset	12 931	n. 10 000	n. 9 660	n. 4 670	n. 6 436
Hakijamäärä/tehtävä (ka)	42	33	23	19	18,6

Taulukko 3.1.1 Hakemukset Valtiolle.fi-rekrytointijärjestelmässä



	2015	2016	2017	2018	2019
Kadettikouluun hakeneet (lkm)	778	808	733	665	531
Pääsykokeissa kadettikouluun hyväksytyt	162	161	161	163	175
Hyväksymisprosentti	21	20	22	25	33

Taulukko 3.1.2: Maanpuolustuskorkeakouluun upseerin koulutusohjelmaan hakeneet

Tutkimuksista saadun palautteen perusteella työssä olevat ammattilaiset arvostavat kilpailukykyistä palkkaa, vaihtelevia työtehtäviä, joustavia työolosuhteita, ystävällistä työilmapiiriä ja työntekijää kunnioittavaa työkuultuuria, sekä esimiestä, joka tukee kehittymistä. Opiskelijoilla painottuu edellä mainittujen ominaispiirteiden lisäksi se, että työstä saadaan hyvä referenssi tulevalle uralle. Työnantajakuvakampanjoinnissa onkin tuotu esiin niitä ammattilaisille ja opiskelijoille 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 täyttööä sekä luo lisämahdollisuuksia henkilöstölle kehittää omaa osaamistaan ja parantaa työn mielekkyyttä.

Sisäisen liikkuvuuden käyttöön otosta lähtien (2015) on ulkoisten rekrytointien määrä laskenut. Vuonna 2019 ulkoisia rekrytointeja oli 346. Sisäisen liikkuvuuden ilmoituksia julkaistiin vuonna 2019 yhteensä 1 049, jossa on 44 prosentin kasvu edellisvuodesta. Keskimääräinen hakijamäärä ulkoisissa rekrytoinneissa oli 18,6 henkilöä.

Siviilihenkilöstön keskitetyssä seuraajasuunnitelmassa suunniteltiin vuonna 2019 seuraajaehdokas 563 tehtävään, kun lukumäärä vuotta aiemmin oli 395. Suunnitelmaa hyödynnetään myös osaamisen kehittämisen suunnittelussa ja se mahdollistaa tehtävän täyttämisen ilman haku sen avautuessa.

Julkisten rekrytointien määrää on vähentänyt myös se, että määräaikaissa virkasuhteessa Puolustusvoimissa palvelevia henkilöitä on voitu vakinaistaa menettelyllä, joka edellyttää Pääesikunnan lupaa. Vuoden aikana 102 siviilivir-

kaa ja 115 määräaikaisen aliupeerin virkaa täytettiin tällä tavalla. Siviilivirkojen julkisiin hakuihin liittyvä valitusoikeus tuli voimaan vuoden 2019 alusta. Tämän johdosta korotettiin oman henkilöstön hakeutumista sisäisen liikkuvuuden kautta ja ilmoittautumisten määrä järjestelmässä nousi. Puolustusvoimien tehtävät, joihin löytyy organisaation sisältä osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä, ei ole tarkoituksenmukaista ilmoittaa julkisessa haussa.

Taulukosta 3.1.1 käy ilmi Valtiolle.fi-järjestelmän avoimet tehtävät (ulkoinen rekrytointi, siviilien, aliupeerien 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 laskenut, mutta oli laadullisesti ja määrällisesti riittävällä tasolla. Korkeakoulujen yhteishaussa opiskelupaikkaa sotatieteiden kandidaatin tutkintoon hakeneista ensimmäisenä vaihtoehtona haki noin 81 %.

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

Hakeutumispäätökseen on puolestaan vaikuttanut kutsumus, sotatieteet alana, varma työpaikka, halu uralle, teorian ja käytännön yhdistyminen sekä positiiviset kokemukset varusmiesajalta sekä upseerin ammatin arvostus.

Aliupseerien rekrytointia jatkettiin suunnitelmallisesti. Aliupseerien rekrytoinnilla korvattiin opistoupseeripoistumaa. Vuoden 2019 aikana tehtäväkokoontaanosta väheni 110 opistoupseerin tehtävää. Opistoupseeristolta vapautuneita tehtäviä siirrettiin kaikille henkilöstöryhmille pääosin kuitenkin aliupseeritehtäviksi. Vuoden aikana tehtäväkokoontaanon tuli 144 aliupseerin tehtävää lisää.

Määräaikaisten aliupseerien virassa palvelevia siirrettiin aliupseerin virkaan tehtäväkokoontaanon sallimissa puitteissa.

Opistoupseerien poistuma vuonna 2019 oli 137 henkilöä. Opistoupseerien keskimääräinen vuosittainen poistuma vuosina 2017–2019 on pysynyt hieman yli 100 henkilön tuntumassa.

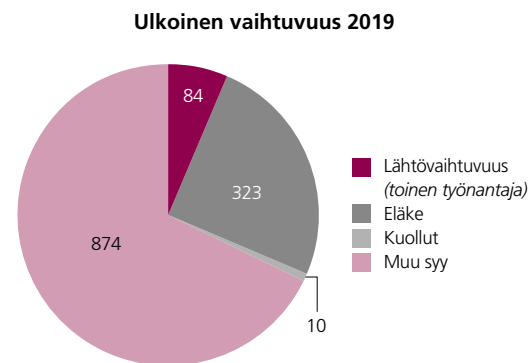
Erikoisupseerien rekrytointia toteutettiin aikaisempien vuosien tapaan. Pääasiallisena rekrytointikanavana oli Valtiolle.fi-sovellus. Sosiaalisen median käyttö on vakiinnuttanut paikkansa erikoisupseerien rekrytoinnissa ja lehti-ilmoituksia käytettiin edelleen tiettyjen erikoisupseeritehtävien osalta. 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 sekä eräiden merivoimien lähinnä aluksille tarvittavien erikoisupseerien rekrytoinnissa on ollut haasteita hakijamäärän osalta.

### 3.2 Ulkoinen vaihtuvuus

Ulkoinen vaihtuvuuden kokonaismäärä oli tarkasteluvuonna 1 291 henkilöä.

Ulkoinen vaihtuvuus sisältää lähtövaihtuvuuden toisen työnantajan palvelukseen, eläköitymisen, kuolleiden määrän sekä muut syyt. Muihin syihin sisältyvät muun muassa määräaikaistuuksien päätyminen ja irtisanomiset. Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2019 oli 10,6 %. Vuoden 2018 vastaava luku oli 9,6 %, Kuviossa 3.2.1 on tarkasteluvuoden ulkoinen vaihtuvuus syittäin.

Vuoden 2019 ulkoisessa vaihtuvuudessa muut syyt muodostivat merkittävimmän osuuden, joista suurin osa liittyi määräaikaistuuksien päätymiseen. Sopimussotilaiden, työllisyysvaroin palkattujen ja harjoittelijoiden määräaikaistuuksia päättyi 411. Siviilien osalta määräaikaistuuksia päättyi 236.



Kuvio 3.2.1 Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2019

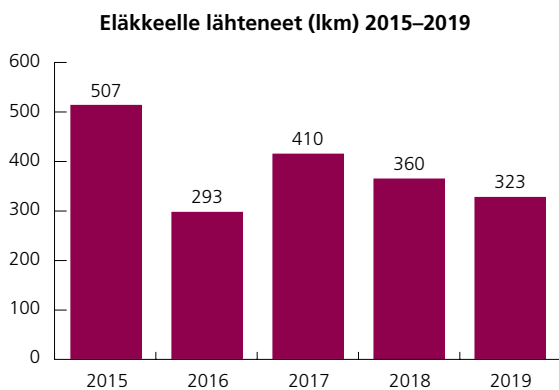
Loput 28 määräaikaistuuksien päätyminen koskivat pääsääntöisesti aliupseereita.

Kuviossa 3.2.2 on eläkkeelle lähteneiden lukumäärät viiden vuoden aikana. Eläkkeelle jäi vuonna 2019 yhteensä 323 henkilöä.

Vuonna 2019 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 eläkkeen alkaessa vuonna 2003 oli 50,4 vuotta ja 53,8 vuotta vuonna 2019. Siviilihenkilöstön keskimääräinen ikä eläkkeen alkaessa vuonna 2003 oli 57,8 vuotta ja 61,0 vuotta vuonna 2019. Valtionhallinnossa vastaava luku oli 62,7 vuonna 2019.



Kuvio 3.2.2 Eläköityminen vuosina 2015–2019 (lkm)

### 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. Vuoden 2019 lähtökyselyssä kolme painokkainta syytä liittyivät uramahdollisuuksiin, työtehtävien haasteellisuuteen ja parempaan palkkaukseen. Edellisten ohella vastauksista havaittiin työkuormitukseen liittyviä syitä. Viime vuosien aikana irtisanoutumisen paina-

vimmat perusteet ovatkin liittyneet yksilötasoon eli uusiin työmahdollisuuksiin ja haasteisiin mahdollisesti toisella työnantajalla.

Irtisanoutuneistakin 69 % suosittelisi Puolustusvoimia työnantajana. Kaikkein merkityksellisemmäksi suositelluperusteeksi nostettiin Puolustusvoimien työtehtävät ja -urat. Työtehtäviä kuvattiin mielenkiintoisiksi, monipuolisiksi ja laaja-alaisiksi sekä ainutkertaisiksi – sellaisiksi, joihin ei millään muulla työnantajasektorilla voisi perehtyä. Työtehtäviä kuvattiin myös sopivalla tavalla haastaviksi ja haasteelliseksi sekä kannustaviksi. Kommentteissa mainittiin toistuvasti ne johdonmukaiset koulutukset, kouluttautumismahdollisuudet ja tehtävä- ja seuraajasuunnittelun, joita Puolustusvoimat tarjoaa niin henkilöstön uramahdollisuuksien tueksi kuin mahdollisten uusien tehtävähaasteiden edessä. Toiseksi tärkein suositellun peruste oli Puolustusvoimien maine työnantajana. Puolustusvoimia kuvattiin arvostetuksi, luotettavaksi, reiluksi, varmaksi ja vakaaksi työpaikaksi. Tärkeiksi arvoiksi ja aatteelliseksi pohjaksi koettiin Suomen itsenäisyyden puolustamisen sekä maanpuolustushenkisyyden ja maanpuolustustyön.

Kommentteissa (9 % vastauksista), joissa ei suositeltu Puolustusvoimia työnantajana, perustelut liittyivät Puolustusvoimiin organisaationa tai työstä tulevaan lisääntyneeseen kuormittuneisuuteen. Puolustusvoimia arvioitiin byrokraattisena, kankeana ja jäykkänä organisaationa. Useammassa perustelussa mainittiin lisääntynyt töiden ja tehtävien määrä, lisääntynyt kiire sekä henkilöstöresurssien puute.

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

Taulukko 3.2.3 Eläkkeelle lähteneiden määrä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2015–2019

## 4 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen

### 4.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Koulustustoimialan vuoden 2019 toiminnan painopisteenä oli Koulutus 2020 -ohjelman suunnittelun, kokeilutoiminnan ja toimeenpanon johtaminen.

Koulutus 2020 -ohjelman kokeilut toteutettiin lähes suunnitellulla tavalla. Kokeiluista saatiin arvokasta palautetta, jota on pystytty hyödyntämään vuoden 2020 valtakunnallisen pilotoinnin (1/20-erä) sekä käyttöönoton (2/20-erä) valmisteluissa. 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 vaihtavuuden 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 riittäväillä ja laadukkailla kertausharjoituksilla. Reserviläisten omatoimista osaamisen ja toimintakyvyn ylläpitämistä tuetaan kehittämällä asevelvollisten informaatiopalveluja sekä reservin koulutustarjontaa ja kannusteita.

Tunnusluku	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Valmistuneet sotatieteiden kandidaatit</b>	140 ml RVL 22	137 ml RVL 21	150 ml RVL 21	143 ml RVL 23	143 ml RVL 22
<b>Valmistuneet sotatieteiden maisterit</b>	119* ml RVL 9	104* ml RVL 6	103* ml RVL 8	119* ml RVL 8	127* ml RVL 10
<b>Valmistuneet yleisesikuntaupseerit</b>	77 ml RVL 2	0	74 ml RVL 2	0	75 ml RVL 6
<b>Valmistuneet esiuupseerit</b>	61 ml RVL 7	0	78 ml RVL 4	77 ml RVL 2	94 ml RVL 5

Taulukko 4.2.1 Perus- ja jatkotutkinnon suoritusmäärät

\* ml. 1–5 viranomaisyhteistyön koulutusohjelmasta valmistunutta siviiliä

## 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 2019 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 kehittämistä.

### Peruskoulutus ja jatkokoulutus

Upseerin perustutkinnot suoritetaan kahdessa vaiheessa siten, että kandidaatin ja maisterin tutkintojen välissä on työssä harjaantumisvaihe. Jatkotutkintoihin kuuluva yleisesikuntaupseerin tutkinto ajoittuu noin viisi vuotta maisteritutkinnon suorittamisesta. Taulukossa 4.2.1 on esitetty valmistuneiden upseerien määrät sekä esiuupseerikursseille valmistuneet. Taulukossa on eritelty Rajavartiolaitokseen valmistuneet upseerit. Ne sisältyvät kuitenkin valmistuneiden lukuun.

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

Sotatieteiden maisterikurssin opetussuunnitelman tarkastaminen on toteutettu. Kokonaan uusimuotoinen opetussuunnitelma otetaan käyttöön vuonna 2022, pois lukien ohjaajaopintosuunnalla, jolla se otettiin käyttöön 2018.

Yleisesikuntaupseerin tutkinto antaa opiskelijoille vaa-dittavat 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 kansainvälisiin johtotehtäviin.

### Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutuksen kehittäminen on jatkunut toimintamallien ja käytänteiden yhtenäistämällä. Vuoden aikana on kehitetty koulutustarvekartoitusta muun muassa julkaisemalla ylivuotinen koulutustarjonta puolustusvoimallisesti ja otettu käyttöön sähköinen koulutuskalenteri.

Aliupseeriston koulutuksen kehittämistyössä on uusittu koulutusta ohjaava ohjeistus. Aliupseeriston koulutuksen kehittämistyö jatkuu opetussuunnitelmatyöllä. Päivitetyt täydennyskoulutusnormin mukaisesti aliupseeriston opinnot muodostuvat perus-, yleis- ja mestaritason opinnoista. Aliupseeriston koulutuksen kehittämistarpeita on analysoitu ja koulutuksen kehittämistä jatketaan.

Koulutusaste	Henkilöstöryhmän koulutusaste (%)						
	UPS	EUPS	OU	AU	SIV	Yht.	Valtio
Alempi perusaste					1,0		
Ylempi perusaste			0,2	4,0	2,7		
Keskiaste		1,1	5,1	84,9	37,3		
Alin korkea-aste		11,1	93,6	5,7	16,0		
Alempi korkeakoulu	29,7	44,2	0,7	4,2	19,7		
Ylempi korkeakoulu	69,6	39,7	0,4	1,2	20,8		
Tutkijakoulutus	0,7	3,9			2,5		
Koulutustasoaindeksi						5,2	5,2

### Koulutusrakenteen kehittyminen

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

Puolustusvoimien koulutustaso on hiljalleen noussut. Esimerkiksi vuonna 2010 Puolustusvoimien koulutustasoaindeksi oli 4,8 ja valtion vastaava luku oli tuolloin 5,3.

### 4.3 Varusmieskoulutuksen toteutus

Varusmiespalveluksen aloitti kertomusvuonna 23 534 henkilöä, joista naisia oli 1 100. Varusmiespalveluksesta siirrettiin reserviin koulutettuna 20 040 varusmiestä, joista naisia oli 859. Sekä aloittaneiden että kotiutuneiden naisten määrä on ennätysellinen.

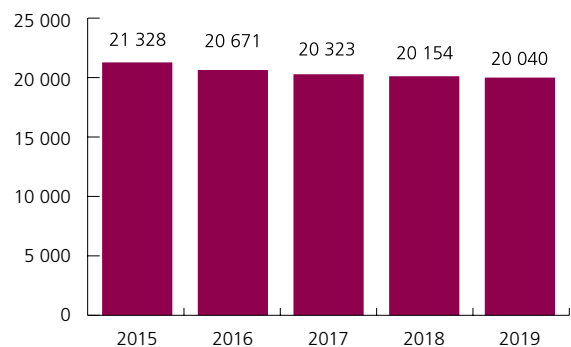
Kertomusvuonna jatkettiin Koulutus 2020 -ohjelmaan liittyvä koulutuksen kehittämiseen tähtäävä kokeilutoimintaa.

Varusmiesten loppukyselyssä saavutettiin tai ylitettiin kaikki asetetut tulostavoitteet, paitsi kohta ”arvio johtaja-

koulutuksesta” jäi hieman alle tavoitetason. Tulokset ovat samaa tasoa kuin edellisvuonna. Viime vuosien aikana varusmiesten loppukyselyn summamuuttujissa on ollut myönteinen trendi.

Vuonna 2019 varusmiespalveluksen suoritti noin 84 % palveluksen aloittaneista. Varusmieskoulutuksen kokonaispoistuma on hieman enemmän kuin edellisvuonna. Poistumassa on ollut vuodesta 2009 alkaen laskeva trendi, mutta

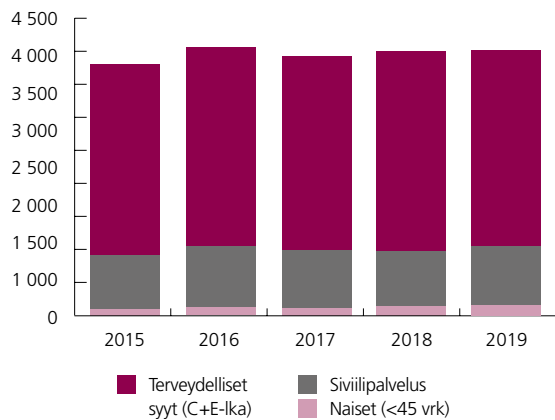
Palveluksen suorittaneet varusmiehet vuosittain 2015–2019



Kuvio 4.3.1 Palveluksen suorittaneet varusmiehet vuosittain 2015–2019

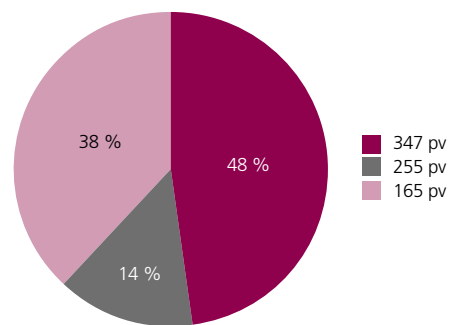


### Poistuma varusmiespalveluksen aikana 2015–2019



Kuvio 4.3.2 Poistuma varusmiespalveluksen aikana

### Palvelleiden osuudet



Kuvio 4.3.3 Palvelleiden osuudet

nyt kahtena vuonna peräkkäin kokonaispoistuman määrä on kasvanut.

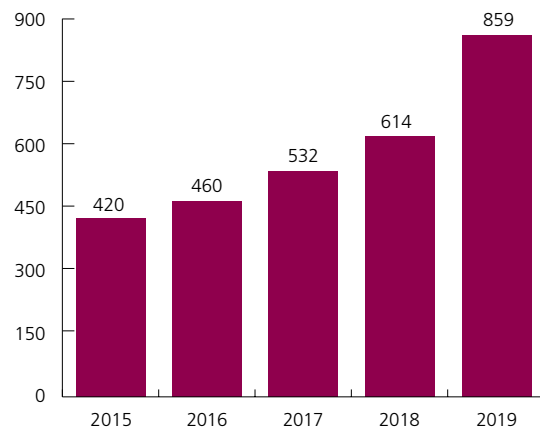
347 päivää palvelevien osuus (vuonna 2019 osuus oli 48 %) on noussut johtuen mm. valmiusyksiköiden koulutuksen aloittamisesta. Varusmiesjohtajat sekä miehistön vaativimpiin erityistehtäviin määrätty (mm. valmiusyksiköt, sotilaskuljettajia, panssarijoukkojen tehtäviä sekä ilma- ja merivoimien erikoistehtäviä) palvelevat 347 päivää. 165 päivää palvelleiden osuus on laskenut 38 %:iin. 255 päivää palvelee 14 % varusmiehistä.

Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä on nousussa. Vuonna 2019 sekä aloittaneiden (1100) että kotiutuneiden (859) naisten määrä on ennätysellinen.

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

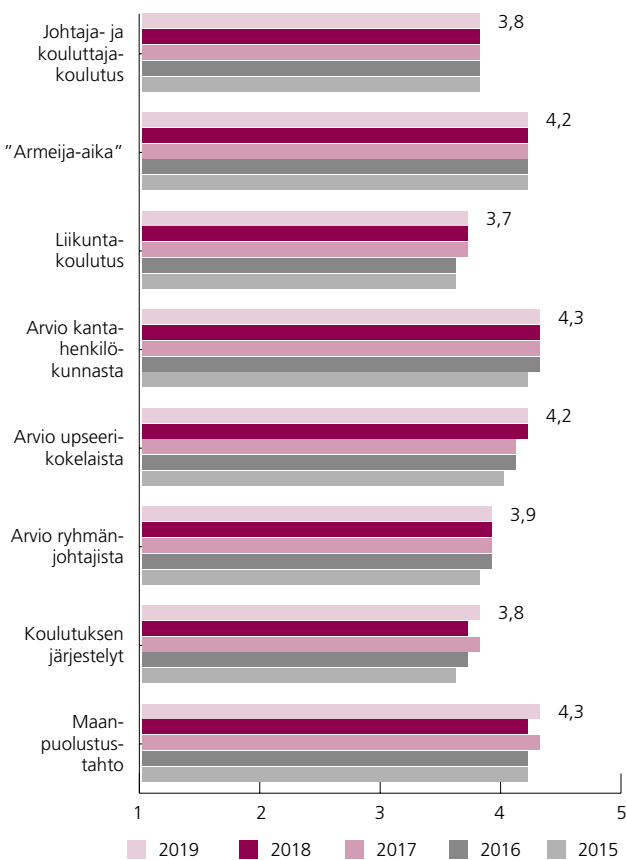
Arvio kantahenkilökunnasta, Arvio upseerikokelaista, Maanpuolustustahto ja "Armeija-aika" ovat saaneet parhaat arviot palautekyselyssä. Tulokset ovat olleet pitkällä aikavälillä lievässä nousussa.

### Vapaaehtoisten naisten määrä (palveluksen suorittaneet) 2015–2019



Kuvio 4.3.4 Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä 2015–2019

## Varusmiesten loppukysely 2015–2019



Kuvio 4.3.5 Varusmiesten loppukyselyn summamuuttajat 2015–2019 (indeksi 1–5)

## 4.4 Reservin koulutuksen toteutus

Puolustusvoimat hyödynsi aktiivisesti reservin eri koulutusmuotoja. Joukkojen suorituskykyä kehitettiin suunnitelmien mukaisesti ja koulutukselle asetetut laadulliset tavoitteet saavutettiin. Kertausharjoituksissa koulutettavien reserviläisten määrällinen tavoite ei täysin toteutunut. Syynä tähän oli edellisen vuoden tavoin valmistavien ja tehtäväkohtaisten kertausharjoitusten määrän lisääntyminen, jolloin sama henkilö osallistui useampaan kuin yhteen kertausharjoitukseen. Suunniteltu koulutuspäivien määrä kuitenkin ylittyi.

Reservin koulutusta kehitettiin laaditun reservin koulutuksen kehittämissuunnitelman mukaisesti päämuutosvaihtokurssien kohdistuessa Puolustusvoimien ja Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen (MPK) strategisen kumppanuuden, reserviläisten tehtäväkohtaisten kurssien ja reserviläisten tehtäväpolkujen kehittämiseen.

Reservin kertausharjoituksissa koulutettiin 17 411 (tavoite 18 000) reserviläistä yhteensä 111 377 koulutuspäivänä. Koulutettujen reserviläisten kokonaismäärä oli 19 558. Puolustusvoimien johtamissa vapaaehtoisissa harjoituksissa koulutettiin 4 809 (kokonaismäärä 6 136) reserviläistä yhteensä 13 301 koulutuspäivänä.

Poistuma kertausharjoituksissa nousi edellisestä vuodesta 0,7 % ollen 20,9 % (peruutukset 8,8 %, vapautukset 10,5 %, saapumattomat 1,6 %). Puolustusvoimien vapaaehtoisiin harjoituksiin osallistui kutsutuista 36,7 %.

Maanpuolustuskoulutusyhdistykseltä (MPK) tilattua sotilaallista koulutusta hyödynnettiin tilaussopimuksen mukaisesti ja sille asetetut laadulliset tavoitteet saavutettiin. Määrällisistä tavoitteista jäätin hieman, johtuen osittain PV:n omien vapaaehtoisten harjoitusten volyymin kasvusta ja osittain joidenkin tilattujen kurssien perumisista vähäisen osallistujamäärän perusteella. Sotilaallisissa koulutustapah-tumissa koulutettiin 5 433 (kokonaismäärä 8 396; tavoite 9 500) reserviläistä yhteensä 20 921 koulutuspäivänä (ta-voite 23 500).

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

Reservin koulutustapahtumissa kerätyn kyselyn tulosten perusteella reserviläiset olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja summamuuttujien keskiarvot olivat samalla tasolla edellisiin kahteen vuoteen verrattuna.

Saadun palautteen mukaan korkeimman arvon sai arvio Puolustusvoimien kouluttajista (4,7). Yleinen maanpuolustustahto (4,5), henkilökohtainen motivaatio (4,5) sekä mehenki (4,5) ylsivät myös korkealle tasolle (asteikolla 1-5). Kyselyyn vastasi yhteensä 19 336 reserviläistä.

#### 4.5 Koulutus- ja harjoitustoiminnan toteutus

Koulutus- ja harjoitustoiminnassa tavoitteena on kehittää joukkojen ja esikuntien valmiutta, suorituskykyä sekä henkilöstön osaamista ja toimintakykyä. Kaikessa harjoitustoiminnassa päämääränä on ylläpitää ja kehittää operatiivisen suunnitelman 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 kehittämistä on jatkettu. Kansainvälisiin harjoituksiin osallistuminen on tukenut kansallisten suorituskykyjen kehittämistä ja ylläpitoa.

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

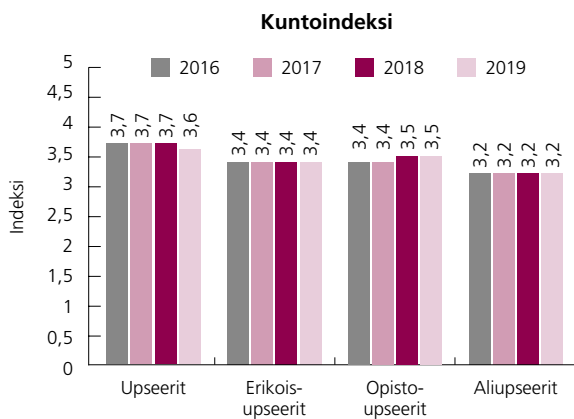
Fyysisen toimintakykyisyytensä ansiosta sotilas pystyy suoriutumaan taistelutilanteen tai työtehtävän asettamista fyysisistä vaatimuksista. Fyysiseen toimintakykyyn liittyy ominaisuuksina erityisesti kestävyys, voima, nopeus, ja taito.

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.

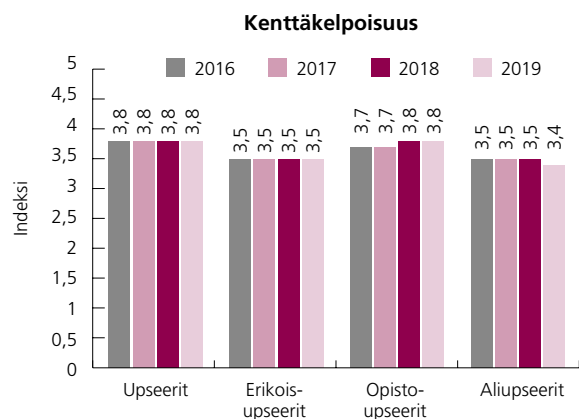
Edellä esitetyillä perusteilla sotilaiden fyysisen toimintakyvyn suoritusastoa arvioidaan vuosittain. Seurantajärjestelmään kuuluvat muun muassa säännölliset terveystarkastukset ja -kyselyt sekä vuosittaiset kunto- ja kenttäkelpoisuustestit. Fyysistä toimintakykyä tuetaan työaikaisilla ja vapaa-ajan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

Sotilashenkilöstön kuntotestit koostuvat kestävyys- ja lihaskuntotestistä. Kestävyystestinä ovat 12 minuutin juoksutesti sekä 40 vuotta täyttäneillä vaihtoehtoisesti polkupyöräergometritesti. Lihaskuntotestinä ovat vauhditon pituushyppy, istumaannousu ja etunojapunnerrus. 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 sotilaille ammunta-, suunnistus- ja marssisuoritukset ovat vapaaehtoisia. Kenttäkelpoisuus ja fyysinen kunto otetaan huomioon vuosittaisissa kehityskeskusteluissa sekä määrättäessä sotilashenkilöä uuteen tehtävään, esitettäväksi häntä ylennettäväksi, nimitettäväksi virkaan sekä sijoitettaessa sodan ajan tehtävään.



Kuvio 5.2.1 Kuntoindeksi sotilashenkilöstöryhmittäin vuosina 2016–2019.



Kuvio 5.2.2 Kenttäkelpoisuusindeksi sotilashenkilöstöryhmittäin vuosina 2016–2019.

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.

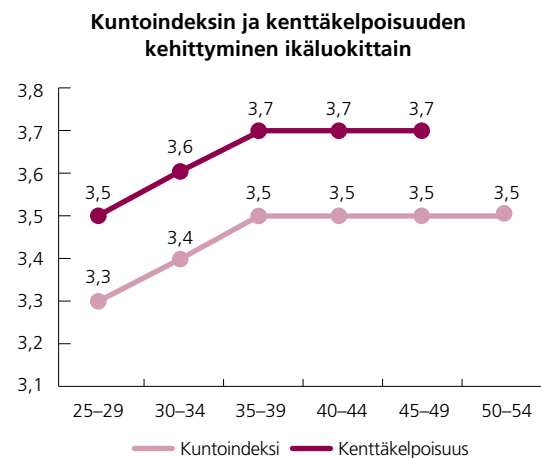
Puolustusvoimien eri sotilashenkilöstöryhmien kuntoindeksit on esitetty keskiarvoina kuviossa 5.2.1. Ammattisotilaiden kuntoindeksit säilyivät henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna pääsääntöisesti edellisvuosien tasolla. Koko joukon keskiarvo tarkasteluvuonna 2019 oli 3,4.

Siviilien kuntoindeksin keskiarvo oli tarkasteluvuonna 3,5. 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 3,6.

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 juoksutestin osalta vuodesta 1975 ja lihaskunnon osalta vuodesta 1982. Raportoitavat tulokset kattavat tarkasteluvuoden kaikkien saapumiserien testitulokset, jotka suoritetaan noin kahden viikon kuluttua palveluksen alkamisesta. Tulokset kuvaavat siten melko kattavasti miespuolisen suomalaisväestön kuntotasoa noin 19 vuoden iässä.



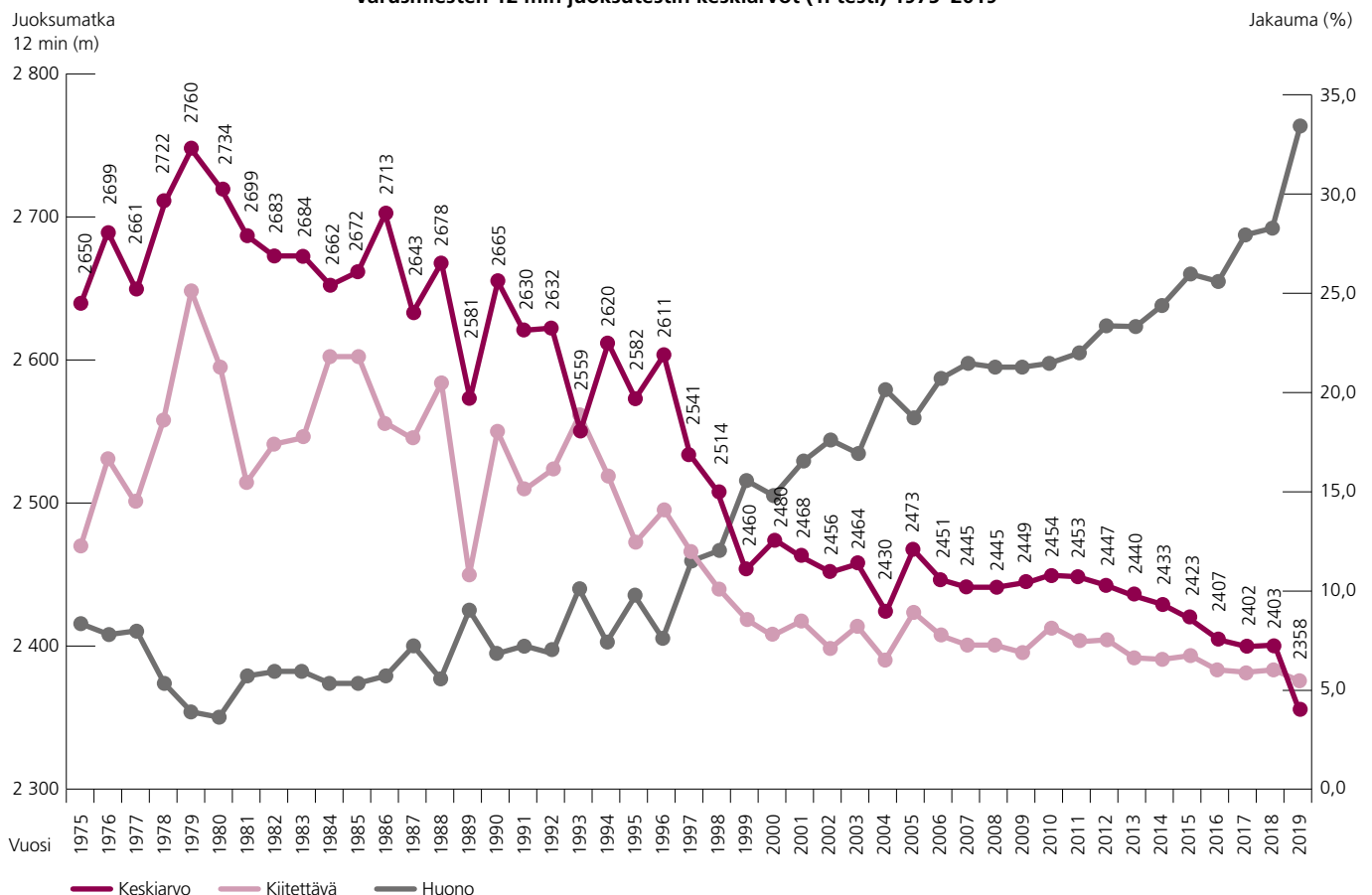
Kuvio 5.2.3 Ammattisotilaiden kunto- ja kenttäkelpoisuusindeksit ikäluokittain vuonna 2019

Varusmiesten palveluksen alussa suorittaman 12 minuutin juoksumatkan keskiarvo vuonna 2019 oli 2358 metriä. Tulos heikkeni edellisvuodesta (2403 m) ja laski ensimmäisen kerran mittaushistorian aikana alle 2400 metriin. Tuloksissa on havaittavissa polarisoitumista, kun tarkasteluvuonna joka kolmannen (33%) varusmiehen tulos sijoittui luokkaan heikko (< 2200 metriä). Kiitettävien tulosten (> 3000 metriä) osuus vuonna 2019 oli 5 % (Kuvio 5.2.4). Lihaskunto-testien osalta on havaittavissa heikkenevää trendiä (Kuvio 5.2.5). Vuonna 2019 kiitettävien ja hyvien tulosten osuus

oli 35 %, mikä oli edellisvuotta hieman alhaisempi (36 %). Vastaavasti heikkojen tulosten osuus (20 %) kasvoi edellisvuodesta (19 %).

Puolustusvoimat jatkaa Marsmars -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.

Varusmiesten 12 min juoksumatkan keskiarvot (1. testi) 1975–2019



5.2.4. Palvelukseen astuneiden varusmiesten 12 minuutin juoksumatkan tulos vuosina 1975–2019.



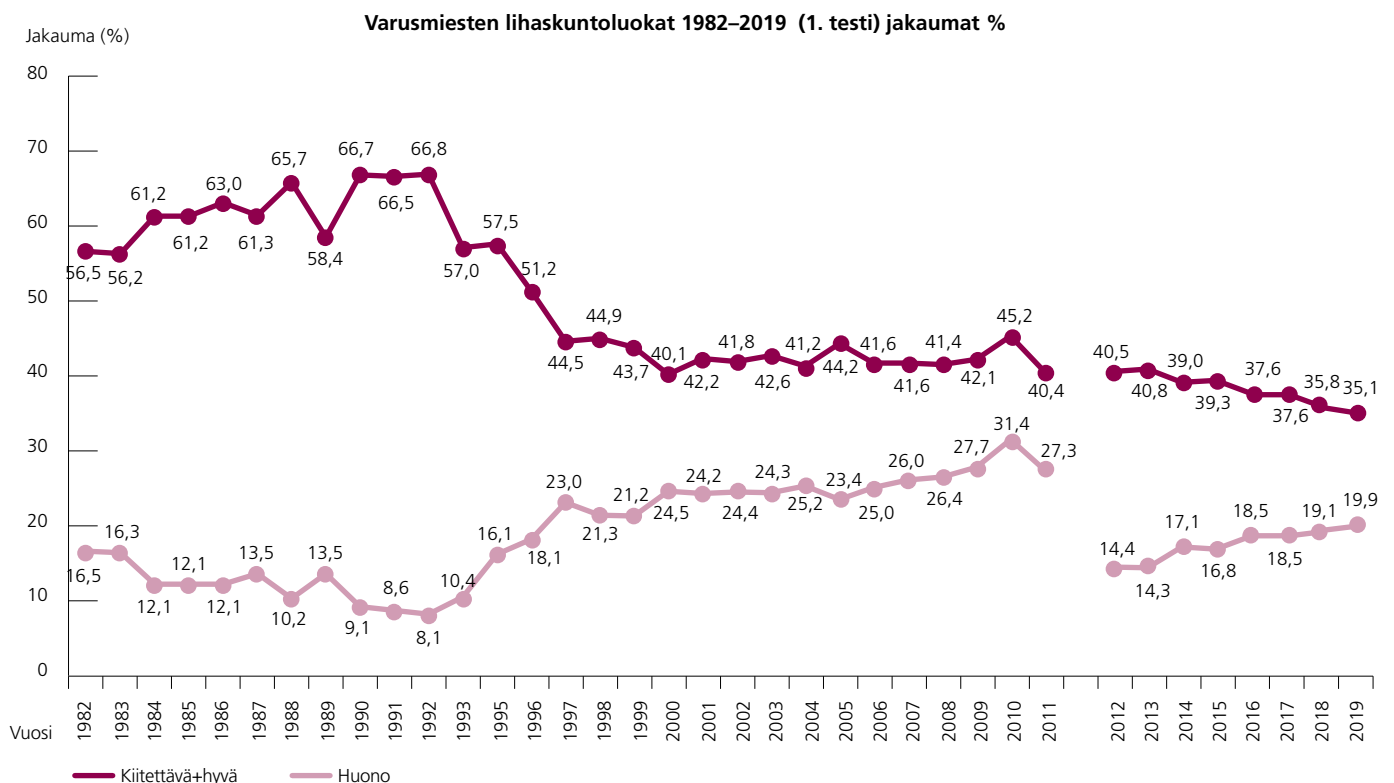
### 5.3 Psykkinen ja sosiaalinen toimintakyky

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 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.

### Kriisinhallintahenkilöstön psyykkisen toimintakyvyn tuki

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

Operaation aikaisesta tuesta vastaavat 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 kä-



Kuvio 5.2.5. Palvelukseen astuneiden varusmiesten lihaskunnan kehittyminen vuosina 1982–2019. Saapumiserästä 1/2011 alkaen otettiin käyttöön uusi testipatteri, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia tätä aiempiin vuosiin.

sittelyssä. Sosiaalikuraattori antaa myös neuvoja työhön, opiskeluun ja sosiaaliturvaan liittyvissä asioissa.

Operaation jälkeisen tuen perustan muodostaa kotiut-tamiskoulutus, jonka aikana kotiutuneilla on mahdollisuus keskustella asiantuntijan kanssa kokemuksista ja mieltä mahdollisesti painavista asioista. Lisäksi Suomen Rauhan-turvaajaliitto ja Vammautuneet Kriisinhallintaveteraanit ry järjestävät operaation jälkeen erilaista vertaistukitoimintaa kriisinhallintaveteraaneille ja heidän läheisilleen. Psykkisen ja fyysisen terveydenhuollon kustantaa Valtiokonttori.

Tuki kriisinhallintahenkilöstön läheisille on tärkeä osa psyykkisen toimintakyvyn tukea. Tietoisuus siitä, että läheiset saavat tarvitsemaansa tukea tukee myös kriisinhallintahenki-löstön psyykkistä toimintakykyä ja jaksamista. Porin prikaatin kansainvälinen sosiaalikuraattori ja Suomen rauhanturvaaja-liiton tukipuhelin ovat läheisten käytettävissä ennen operaatiota, operaation aikana ja sen jälkeen. Rotaatiokoulutuksen aikana Porin prikaati järjestää läheisille iltapäiväpahtuman ja operaation aikana läheisten päivän, joissa he saavat tietoa kriisinhallintapalveluksesta, operaation olosuhteista ja tar-jolla olevasta tuesta. Näissä tilaisuuksissa tarjotaan läheisille myös mahdollisuus verkostoitua vertaistukiryhmiksi.

Vuonna 2019 kehittämisen painopisteitä olivat henkilö-määrältään pienten operaatioiden ja erikoisjoukkohenkilös-tön tukijärjestelmien kehittäminen. Lisäksi Puolustusvoimien edustajat osallistuivat puolustusministeriön johtamaan työ-ryhmään, jossa päivitettiin kansallista kriisinhallinnan vete-raaniohjelmaa. Päivitys valmistuu vuoden 2020 alkupuolella, ja päivitetty ohjelma kattaa vuodet 2020–2023.

Tukijärjestelmän kehittämistä tuettiin NORDEFKO Vete-ran Issues työryhmään työllä. Tähän työryhmään osallistuvat pohjoismaiden ohella myös Baltian maat, ja siinä kehitetään kriisinhallintahenkilöstön ja – veteraanien tukea jakamalla eri maiden hyviä käytäntöjä, suunnittelemalla uudenlaisia tukitoimia sekä toteuttamalla vertailevia tutkimushankkeita.

### Asevelvollisten tukeminen

Puolustusvoimien varusmiehiä kouluttavissa joukko-osas-toissa toimi 22 sosiaalikuraattoria vuonna 2019. Kaikki va-rusmiehet olivat sosiaalikuraattori-palvelujen piirissä. Lisäksi suomalaisen kriisinhallintajoukkoon Libanonissa (SKJL) oli

sijoitettu sosiaalikuraattori. Sosiaalikuraattorit tukivat va-rusmiehiä, palkattua henkilöstöä, kriisinhallintahenkilöstöä ja reserviläisiä sosiaaliturva-, työ- ja opintoasioissa sekä käy-mällä tukikeskusteluita.

Koulutus 2020 -ohjelmaan liittyvänä uutena elementtinä varusmiesten psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kehit-tämiseksi on kokeiltu ja jatkokehitetty Taistelijan mieli -opin-tokokonaisuutta. Opintokokonaisuus sisältää vaikutteita kokonaisvaltaisen toimintakyvyn teoriasta, erityisesti psyyk-kisen toimintakyvyn tekijöistä, Suomessa Poliisin tutkimuspe-rustaisesti kehittämästä tilannestressin hallintaan tähtäävästä koulutuksesta sekä kilpaurheilussa hyödynnetystä mentaa-livalmennuksen psyykkisten taitojen mallista. Psykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kehittämiseen tähtäävä opintoko-konaisuus on käytössä kaikilla varusmiehillä 1/20 saapumi-serästä alkaen. Varusmieskoulutuksen opetuspaketit mm. tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, lähisuuhdeväkivallan eh-käisystä sekä reservin polusta päivitettiin.

Varusmiestoimikuntien keskeinen tehtävä on osallis-tua varusmiesten palvelusolosuhteiden kehittämiseen. Va-rusmiestoimikuntia veloitettiin seuraamaan ja tuomaan palkatun henkilöstön tietoon havaittuja epäasialliseen käyt-täytymiseen liittyviä ilmiöitä. Asevelvollisia tuettiin myös Puolustusvoimien sosiaalisen median kanavilla viestimällä varusmiespalvelukseen kuuluvista asioista.

### 5.4 Työilmapiirin ja tasa-arvon kehittyminen

Vuosittain tehtävä Puolustusvoimien työilmapiirikysely on johtamisen apuväline ja kyselyn tulokset puretaan kaikissa työyksiköissä. Tuloksia hyödynnetään itsearviointitilaisuuksissa, joissa yhteisen keskustelun avulla tunnistetaan orga-nisaation ja yksikön vahvuudet.

Työilmapiirikysely toteutettiin elo-syyskuussa 2019 ja sii-hen vastasi noin 79 % henkilöstöstä. Työilmapiirikyselyn ky-symyssarjaa uudistettiin vuoden 2015 alussa maltillisesti, koska haluttiin säilyttää vertailtavuus aikaisempien kyselyi-den kanssa. Vuonna 2018 täsmennettiin neljää kysymystä. Näistä kaksi kuuluvat Jaksaminen-summamuuttuun liitty-viin kysymyksiin.

Työilmapiirikyselyn summamuuttujien kehitys vuosina 2015–2019 on esitetty kuviossa 5.4.1.

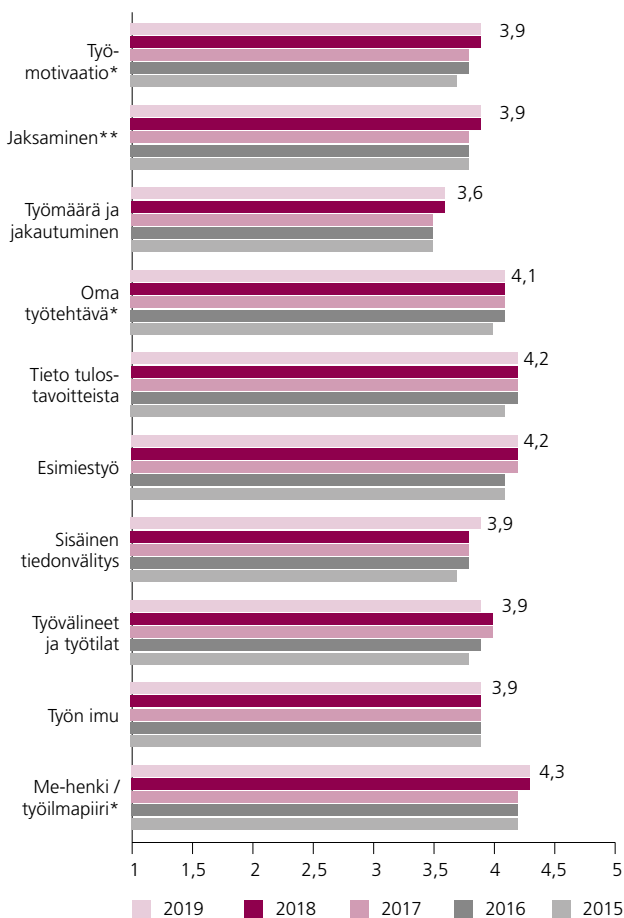
Työilmapiirikyselyn summamuuttujien tulosten perusteella tarkasteltuna, Puolustusvoimien työilmapiiri on edelleen hyvällä ja lähes kiitettävällä tasolla. Korkeimmat keskiarvot saivat ”me-henki” (4,3), ”tieto tulostavoiteista” (4,2) ja ”esimiestyö” (4,2). Jaksaminen -summamuuttujan keskiarvon nousu johtunee kahden siihen kuuluvan muuttujan sanamuodon muutoksesta. Summamuuttujien yksittäisten väittämien osalta parhaimmat tulokset kertovat esimerkiksi me-henkeen

liittyen siitä, että yhdeksän vastaajasta kymmenestä (89 %) vastasi työtovereidensa auttavan ja tukevan toisiaan ja että heillä on hyvät välit keskenään. Tehtäväkuvien täsmentäminen ja toimiva kehityskeskustelukulttuuri ovat taustalla todennäköisesti siinä, että valtaosa (85 %) vastaajista ilmoitti tietävänsä tarkasti omat henkilökohtaiset tulostavoitteensa. Esimiestyön osalta kaikkein myönteisemmin vastattiin siihen, että esimies ottaa vastaajan huomioon yksilönä (82 %).

Vuoden 2019 työilmapiirikyselyn tuloksia tarkasteltaessa arvioitiin tarkemmin esimiestyötä. Kyselyssä esimiehellä tarkoitetaan lähiesimiestä eli henkilöä, jonka kanssa käydään vuotuinen kehityskeskustelu. Työssä huonoimmin olevien asioiden listauksessa erittäin harva (4 %) oli valinnut esimiestyön tällaiseksi. Vastaavasti työssä parhaimmin olevien asioiden listauksessa lähiesimieheen liittyvät asiat olivat joka kahdeksannen (13 %) vastaajan kokemuksen mukaan erityisen hyvällä mallilla. Analyysissä, jossa otettiin mukaan kaikki summamuuttujat, saatiin esimiestyöhön neljä merkittävää selittäjää. Näillä kullakin tekijällä oli positiivinen yhteys esimiestyöhön. Näitä selittäviä tekijöitä olivat: sisäinen tiedonvälitys, me-henki, työmotivaatio ja tieto tulostavoiteista. Nämä edellä mainitut tekijät siis liittyvät siihen, miten esimiestyö koetaan.

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

#### Työilmapiirikyselyn summamuuttujat 2015–2019

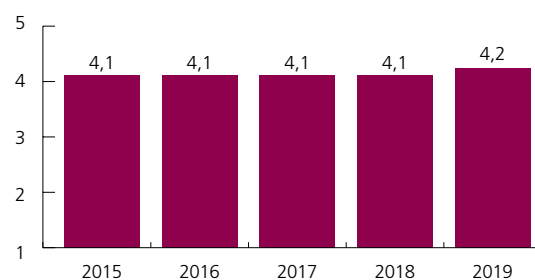


Kuvio 5.4.1 Työilmapiirikyselyn summamuuttujat 2015–2019 (asteikko 1–5)

\*) summamuuttujan sisältöä muutettu vuoden 2015 kyselyssä

\*\* summamuuttujan sisältöä muutettu vuoden 2018 kyselyssä

#### Kokonaistyötyytyväisyys 2015–2019 (indeksi 1–5)



Kuvio 5.4.2 Kokonaistyötyytyväisyys 2015–2019 (asteikko 1–5)

Työilmapiirikyselyn tuloksia hyödynnetään havainnollisella 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.

Työilmapiirikyselyn (2019) perusteella sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu Puolustusvoimissa hyvin. Henkilöstöstä 86 % on täysin tai pääosin samaa mieltä kyselyssä esitetyn väittämän kanssa, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu omassa työyhteisössä hyvin. Miesvastaajista tätä mieltä oli 91 % ja naisvastaajista 67 %.

Työilmapiirikyselyyn vastanneista 72 % oli sitä mieltä, että henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo toteutuu omassa hallintoyksikössä hyvin. Kriittisimmin tähän väittämään suhtautuvat siviilit, joista 56 % arvioi henkilöstöryhmittäisen tasa-arvon toteutuvan hyvin. Upseereista puolestaan 93 % oli väittämän kanssa samaa mieltä. Muiden sotilaiden arvioissa myönteisten osuus on keskimäärin 71 %.

Työilmapiirikyselyyn verrattuna samansuuntaisia havaintoja saatiin myös palkatun henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimuksessa, joka toteutettiin yhteistyössä Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen kanssa.

Tuoreimman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimuksen mukaan sukupuolten välinen tasa-arvo on kehittynyt myönteiseen suuntaan aikaisempiin, vuosina 2011 ja 2016 tehtyihin, tutkimuksiin verrattuna. Myönteisestä kehityksestä huolimatta etenkin siviilihenkilöstö sekä johto- ja asiantuntijatehtävissä olevat naiset näkevät kehitettävää edelleenkin sekä henkilöstöryhmien välisessä yhdenvertaisuudessa,

että sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Upseerit kokivat kehittämistarpeita muita henkilöstöryhmiä vähemmän. Naiset, henkilöstöryhmästä riippumatta, kokevat myös miehiä useammin, että sukupuoliin kohdistuu Puolustusvoimissa erilaisia odotuksia.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa koettiin haittoja vähemmän kuin aikaisemmin. Kielteisten kokemusten määrässä ei ole merkittäviä muutoksia aikaisempaan verrattuna. Kielteiset kokemukset liittyvät pääsääntöisesti epäasialliseen kielenkäyttöön. Yleisin huolenaihe kaikissa henkilöstöryhmissä oli oma työssä jaksaminen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden osalta varusmiesten loppukyselyiden tuloksista seurataan erityisesti epäasialliseen käyttäytymiseen liittyviä kokemuksia. Pääesikunnan vuonna 2018 antaman määräyksen, asiallisen käyttäytymisen edistäminen, vaikutuksista ei ole vielä selkeitä tuloksia saatavissa. Naiset kokevat varusmiespalveluksessa edelleenkin suhteellisesti miehiä enemmän simputusta, kiusaamista ja sukupuolista häirintää.

## 5.5 Eettinen toimintakyky

Eettisen toimintakyvyn tukemisessa ja koulutuksessa on vuoden aikana liitytty entistä tiiviimmin kokonaisvaltaisen toimintakyvyn koulutukseen. Eettisen toimintakyvyn koulutuksessa koulutettavan omien kokemusten ja voimavarojen kautta kehitetään sotilasta, joka kykenee eettisesti kestäviin päätöksiin ja toimintaan myös paineenalaisissa tilanteissa. Perinteisestä sotilaspapiston työstä ollaankin en-

	2015	2016	2017	2018	2019
Hartaudet ja jumalanpalvelukset	1 087	1 001	1 093	891	639
Oppitunnit ja luennot	1 365	1 696	2 009	1 851	1 975
Henkilökohtaiset keskustelut	4 691	3 676	4 236	4 419	2 573

Taulukko 5.5.1 Kirkollisen työn tilasto vuosilta 2015–2019 (lkm).

tistä enemmän siirtymässä kouluttajaksi sekä kouluttajien ja koulutuksen tueksi. Henkinen tuki säilyy toisena sotilaspaperien työn painopisteenä. Nämä kehityskulut näkyvät myös tilastoluvuissa sekä vuoden aikana luodussa sotilaspaperiston strategiassa.

## 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 riskejä ja 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. Vuoden 2019 aikana auditoinneilla selvitettiin erityisesti ampumarjoitusten riskienhallintaa. Auditointien havaintojen ja suositusten perusteella hallintoyksiköt ovat kehittäneet toimintaansa, ja näiden toimenpiteiden seuranta ovat auditointien painopisteenä v. 2020.

Riskienhallinta- ja poikkeamien ilmoitussovelluksen osalta vuoden 2019 aikana toteutettiin toimeksiantoa, jonka tavoitteena oli hankkia valmis sovellus vastaamaan useamman eri alan tarpeisiin (riskienhallinta, tietosuojan riskiarviointi GDPR-kriteereitä varten, safety-turvallisuuspoikkeamien ilmoittaminen). Hankinta viedään loppuun vuoden 2020 alkupuolella, ja 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 ennalta ehkäisemään ja estämään kaikki vahingot, tapaturmat ja onnettomuudet. Tavoitetilana on nolla tapaturmaa sekä avoin ja aloitteellinen ilmoituskulttuuri. Tavoitetilassa kaikki vahingot ja onnettomuudet ilmoitetaan, parhaat käytännöt jaetaan sekä ennaltaehkäisevästi ilmoitetaan olosuhteista ja tekijöistä, jotka voivat aiheuttaa vaaraa tai vahinkoa. Vuoden 2019 kuluessa vaaratilanneselvityksiin ja onnettomuustutkintaan liittyvät toimintatavat kehittivät edelleen positiivisesti hallintoyksiköissä, mistä osoituksena erilaisten selvityksien sekä tutkintojen määrän kasvu, joita laadittiin 87 kpl (2018 78 kpl). Tämä on yksi osoitus hallintoyksiköissä vallitsevasta aktiivisesta sekä avoimesta turvallisuuskulttuurista, jossa pyritään ennaltaehkäisevästi selvittämään syytä, ei syyllisiä.

Puolustusvoimien sisäisillä varomääräyksillä mahdollistetaan osaltaan suorituskykyisten joukkojen tehokas koulutus ja tuetaan palvelusturvallisuutta. Vuonna 2019 luotiin tai päivitettiin Puolustusvoimien varomääräyksistä 13 (66). Vuonna 2019 varomääräysten suunnitelmallinen päivitystyö ja yhdenmukaistaminen jatkuivat varomääräystoimikuntien suunnitelmien mukaisesti.

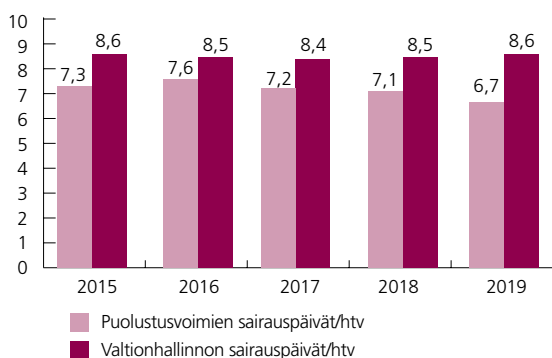
## 5.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehittyminen

### Sairauspoissaolot

Puolustusvoimien sairauspoissaolot ovat ennen vuotta 2012 olleet noin 10 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Vuosina 2013–2019 sairauspoissaolojen määrä/henkilötyövuosi on ollut laskusuuntainen ja vuonna 2019 sairauspoissaolot olivat 6,7 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloissa ei ole mukana tapaturmapoissaoloja. Myöskään lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot (tilapäinen hoitovapaa) eivät ole sairauspoissaololuissa mukana. Vuodesta 2012 alkaen Puolustusvoimissa on ollut vähemmän sairauspäiviä kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Vaikka kokonaisuutena sairauspoissaolojen määrä on hyvällä tasolla voivat hallintoyksiköiden väliset erot olla suuria. Kuviossa 5.7.1 on sairauspoissaolojen kehitys viimeisen viiden vuoden ajalta.

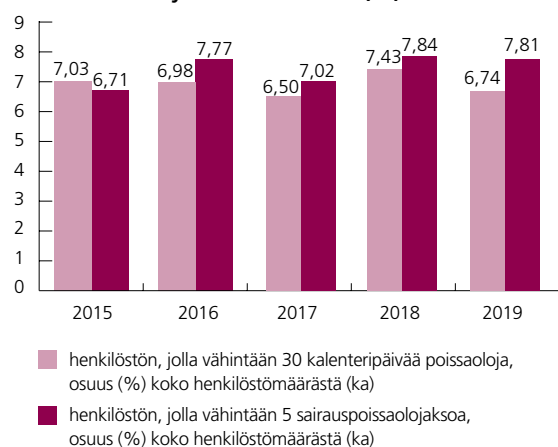
Puolustusvoimissa on sairauspoissaolojen ehkäisyssä siirtynyt entistä enemmän ennalta ehkäisevään toimintaan. Työkyvyn aktiivisen tuen malli on otettu käyttöön vuoden 2019 alusta ja mallissa painopiste on ennaltaehkäisevissä toiminnoissa, joilla tuetaan henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä taikka uusissa tehtävissään. Työkyvyn aktiivisen tuen malli lisää työhyvinvointia ja tuloksellisuutta, tukee työkykyä sekä vähentää sairauspoissaoloja ja niiden aiheuttamia kustan-

### Puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairauspäivät/htv



Kuvio 5.7.1 Puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairauspäivien määrä henkilötyövuotta kohden vuosina 2015–2019 (työpäiviä/htv)

### Sairauspoissaolojen puuttumisrajat ylittäneet henkilöt (ka)



Kuvio 5.7.2 Sairauspoissaolojen puuttumisrajat ylittäneiden henkilöiden määrä 2015–2019

nuksia. Aktiivisen tuen malli lienee vaikuttanut sairauspoissaolojen vähenemiseen.

Työterveyshuollon tilastosta ilmenee, että vuonna 2019 merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt olivat suuruusjärjestyksessä seuraavat: tuki- ja liikuntaelinsairaudet, vammat, mielenterveyden häiriöt ja hengityselinten sairaudet. Huomattavaa on, että mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaolojen määrä vaikuttaisi olevan nousussa, sen sijaan tuki- ja liikuntaelinsairauksien osalta määrä on laskenut.

Hallintoyksiköissä seurataan säännöllisesti työkykytilannekuvaa, jossa seurataan mm. sairauten kestoa ja tapaus-ten määrää sekä puuttumisrajat (30 sairauspoissaolopäivää tai 5 sairauspoissaolojaksoa) ylittäneitä.

Vuonna 2019 sairauspoissaoloista aiheutui Puolustusvoimille 318 henkilötyövuoden menetys ja noin 32 miljoonan euron kustannukset. Kustannusten laskemisessa on käytetty Valtiokonttorin laskentaohjetta, jonka mukaisesti sairauspoissaolopäivän hinta valtiolla on keskimäärin 398 (VM 2019) 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.

Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2015–2019 on esitetty kuviossa 5.7.3. Kun tarkastellaan lyhyistä ja pitkistä sairauspoissaoloista aiheutuvien sairaustapauksien määrää, voidaan todeta, että lyhyitä, 1–3 työpäivän sairauspoissaolotapauksia oli tarkasteluvuonna 78,5 % kaikista sairauspoissaolotapauksista. Vuonna 2019 terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden määrä oli 40 % ja se oli pysynyt samalla tasolla kuin edellisvuonna. Naisilla oli enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä ja myös henkilöstöryhmien välillä oli eroja.

Normaali sairastavuus kuuluu elämään ja poissaolojen syyt ovat monenlaisia. Osa sairauspoissaoloista johtuu työyhteisöön liittyvistä syistä. Näihin poissaoloihin voidaan työpaikan omin toimenpitein vaikuttaa. Tutkimusten mukaan esimiehen tuki on tärkein työyhteisöön liittyvien sairauspoissaolojen määrää selittävä tekijä. Myös jokaisella työntekijällä on osaltaan vastuu omasta ja työtovereiden hyvinvoinnista.

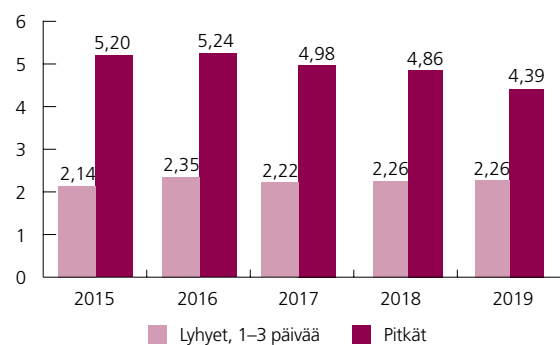
### Tapaturmapoissaolot

Vuonna 2019 Puolustusvoimissa sattui palkatulle henkilöstölle 315 tapaturmaa, jotka johtivat vähintään yhden päivän poissaoloon. Tapaturmista 32 % oli lieviä alle neljän päivän poissaoloon johtaneita ja noin 9 % vakavia yli 45 päivän poissaoloon johtaneita. Keskimäärin Puolustusvoimissa sat-

Vuosi	Tapaturma- tapaukset / 100 HTV	Tapaturma- päivät / tapaus	Valtion- hallinnon tapaturma- päivät / tapaus
2019	2,63	13,1 pv	12,4 pv
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

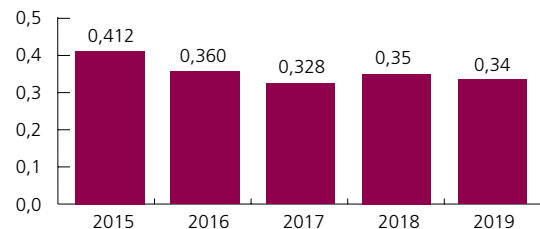
Taulukko 5.7.4 Tapaturmataajuus ja tapaturmien keskimääräinen vakavuus 2015–2019

### Lyhyet ja pitkät sairauspoissaolot 2015–2019



Kuvio 5.7.3 Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2015–2019 (työpäivä/htv)

### Tapaturmapoissaolot, työpäivät / htv



Kuvio 5.7.5 Tapaturmasta aiheutuneiden poissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti vuosina 2015–2019

tuu tapaturmia 2–3 tapausta sataa henkilötyövuotta kohden (tapaturmataajuus). Vuoden 2019 toteuma oli 2,63. Tapaturmien keskimääräinen vakavuus laski ollen 13,1 työpäivää tapaturmatapausta kohden vuonna 2019. Valtiohallinnossa vastaava luku on keskimäärin 12,4 työpäivää. On huomattava, että tapaturmapoissaolot eivät sisälly sairauspoissaoloja koskeviin taulukoihin.

Poissaolopäiviä oli 4 133 eli 0,34 työpäivää henkilötyövuotta kohden vuonna 2019. Valtiohallinnon keskiarvo on 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Jos tapaturmasta aiheutuneen sairauspoissaolopäivän pelkistettynä keskiarvona käytetään 398 euron hintaa, tapaturmista aiheutui näin laskettuna Puolustusvoimille tarkasteluvuonna 1,6 miljoonan euron kustannukset ja noin 16,2 menetettyä henkilötyövuotta.

## 6 Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut

### 6.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä

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

### 6.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen

Vuonna 2019 Puolustusvoimien varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kustannukset olivat 681,9 miljoonaa euroa.

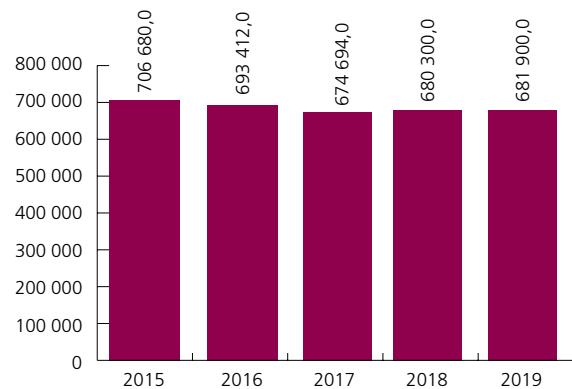
Palkkojen ja sivukulujen toteuma alitti suunnitellun tason (0,2 miljoonaa euroa) 0,0 prosenttia. Alitus aiheutui tehtäväkokoontalon suunniteltua (95,0 %) alhaisemmasta täyt- töasteen toteumasta (94,7 %).

Merkittävimmät varsinaisten palkkojen ja sivukulujen ke- hitykseen vaikuttaneet tekijät ovat viime vuosina olleet puo- lustusvoimien tehtäväkokoontalon kuuluvien tehtävien

lukumäärän kasvu, virka- ja työehtosopimusten mukaiset sopimuskorotukset, työnantajamaksujen muutokset ja hen- kilöstörakenteen muutos. Vuonna 2019 valtion eläkemaksu- järjestelmän muutoksen johdosta työnantajamaksut laskivat noin 4,4 prosenttia.

Henkilötyövuoden keskihinta oli tarkasteluvuonna 56 962 euroa, joka on 0,9 % vähemmän kuin vuonna 2018 (57 489 euroa). Korottavasti henkilötyövuoden hintaan vai- kuttivat vuosina 2018 ja 2019 toteutuneet valtion virka- ja työehtosopimukseen perustuvat sopimuskorotukset (2,53 %) ja henkilöstörakenteen muutos ym. tekijät (1,0 %). Alen- tavasti henkilötyövuoden hintaan vaikutti työnantajamaksu- jen lasku (-4,43 %).

Varsinaiset palkat ja sivukulut (1 000 e)



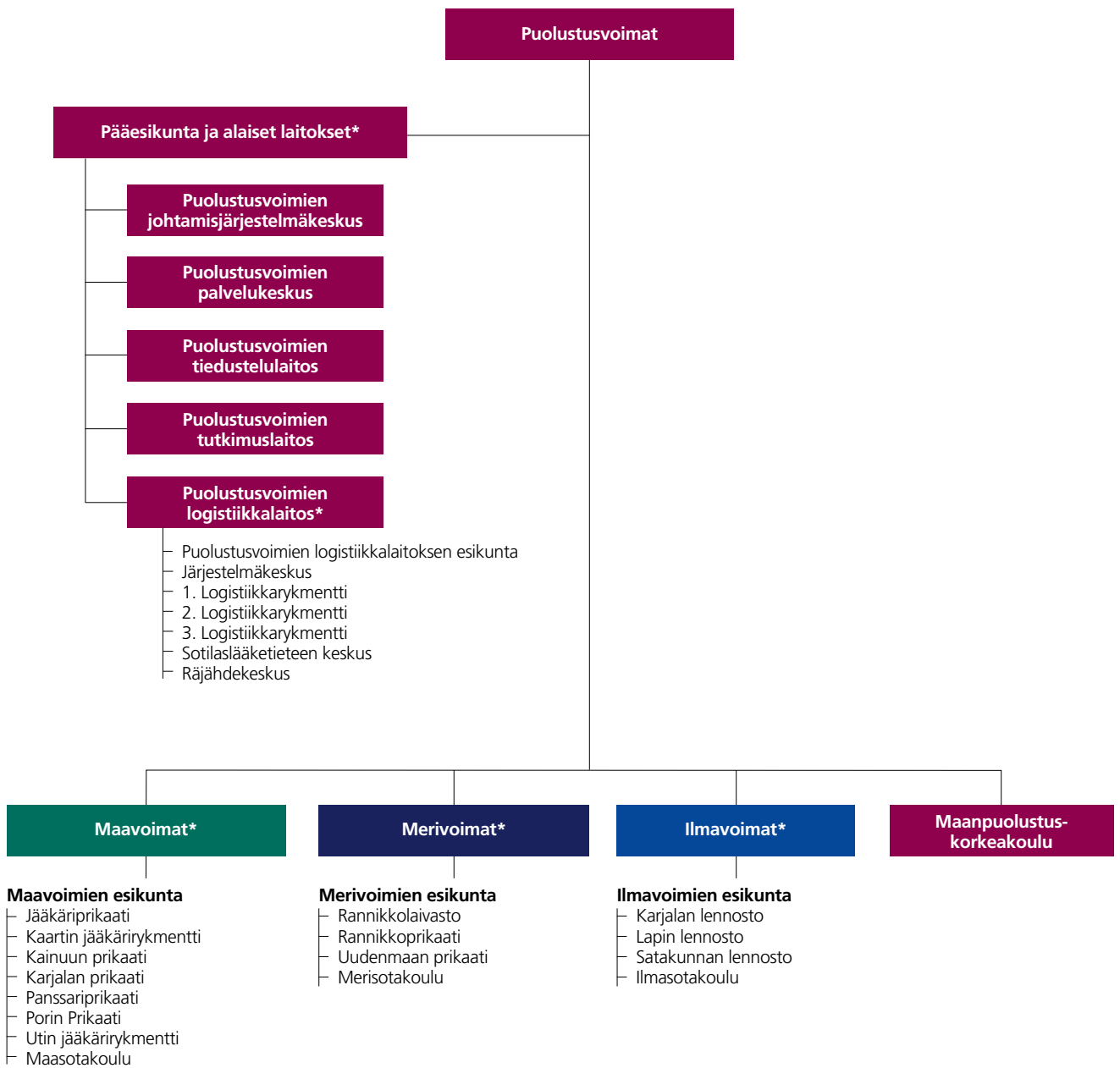
Kuvio 6.2.1 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitys 2015–2019



## 7 Yhteenveto keskeisistä tunnusluvuista

<b>YHTEENVETO PV</b> – keskeiset tunnusluvut	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Henkilötyövuodet (toimintamenot)	12 012	11 791	11 742	11 833	11 971
Henkilöstömäärä	12 049 (+ 150 KRIHA)	11 903 (+135 KRIHA)	11 940 (+ 137 KRIHA)	12 053 (+ 149 KRIHA)	12 138 (+ 142 KRIHA)
Keski-ikä	42,0	42,0	42,0	42,0	42,1
Eläkkeelle lähteneet (lkm)	508	293	410	360	323
Kuntoindeksi, sotilaat (0-5)	3,5	3,5	3,5	3,5	3,4
Kenttäkelpoisuus-indeksi, sotilaat (0-5)	3,6	3,6	3,6	3,7	3,6
Palveluksen suorittaneet varusmiehet	21 328	20 671	20 323	20 154	20 040
Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä	420	460	532	614	859
Varusmiesten loppukysely "armeija-aika" (1-5)	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
Sairauspoissaolot (työpäivää/htv)	7,3	7,6	7,2	7,1	6,7
Sairauspoissaolojen vuoksi tapahtuva henkilötyövuosimenetyk	352	355	340	335	318
Tapaturmapoissaolot (työpäivää/htv)	0,412	0,360	0,328	0,35	0,34
Työilmapiirikyselyn (TIP) summamuuttajat: Me-henki (1-5)	4,2	4,2	4,2	4,3	4,3
Työmotivaatio (1-5)	3,7	3,8	3,8	3,9	3,9
Esimiestyö (1-5)	4,1	4,1	4,2	4,2	4,2
Jaksaminen (1-5)	3,8	3,8	3,8	3,9	3,9
Varsinaiset palkat sivukuluineen (milj. €)	706,7	693,4	674,7	680,3	681,9

PUOLUSTUSVOIMIEN ORGANISAATIO 31.12.2019



\*Tulosyksikkö







