Puolustusvoimat

Henkilöstötilinpäätös 2021

2021 | Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös

Puolustusvoimien parhaaksi – yksilöstä huolehtien

Copyright Pääesikunnan henkilöstöosasto
Kansi Pasi Väätäinen
Valokuvat Puolustusvoimat ja Christian Pirskanen
Taitto Mainostoimisto SST
ISBN 978-951-25-3275-9
ISBN PDF 978-951-25-3276-6
Painopaikka PunaMusta Oy, Tampere

Sisällysluettelo

Lukijalle 4

1 Henkilöstön määrä ja rakenne 6
1.1 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen 6
1.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen 7

2 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen 10
2.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen 10
2.2 Lähtökyselyn tulokset 12
2.3 Ulkoinen vaihtuvuus 12

3 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen 14
3.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen 14
3.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen 14
3.3 Varusmieskoulutus 16
3.4 Reservin koulutus 17
3.5 Harjoitustoiminta 19

4 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten toimintakyky 20
4.1 Toimintakyky 20
4.2 Fyysinen toimintakyky 20
4.3 Psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky 22
4.4 Työilmapiirin ja tasa-arvon kehittyminen 24
4.5 Eettinen toimintakyky 26
4.6 Työ- ja palvelusturvallisuus 26
4.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot 27

5 Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut 30
5.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä 30
5.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen 30

6 Yhteenveto keskeisistä tunnusluvuista 31

Puolustusvoimien organisaatio 32

Lukijalle

Henkilöstövoimavarojen johtamisen päämääränä on turvata Puolustusvoimille riittävä, ammattitaitoinen, osaava ja motivoitunut henkilöstö, joka on toimintakykyistä kaikissa valmiustiloissa. Covid-19-epidemiasta huolimatta Puolustusvoimat onnistui turvaamaan kykynsä toteuttaa lakisääteiset tehtävänsä.

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

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

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

Puolustusvoimien henkilöstön määrän suunnittelun perustana ovat Puolustusvoimien sodan ajan joukkojen henkilöstötarve ja valmiusvaatimukset. Puolustusvoimat on johdonmukaisesti eri yhteyksissä tuonut esille lisähenkilöstötarpeensa tuleville vuosille.

Puolustusvoimien henkilöstöltä edellytetään hyvää toimintakykyä. Toimintakyvyn merkitys on korostunut etenkin Covid-19-epidemian aikana, jolloin olosuhteita liikunnan harrastamiseen on rajoitettu. Puolustusvoimat tukee henkilöstöään toimintakyvyn eri osa-alueiden kehittämisessä. Työ- ja palvelusturvallisuuden kehittäminen sekä ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ovat tärkeitä huolehdittaessa toimintakyvystä.

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

Koulutus 2020 -ohjelma päätettiin erillisenä Pääesikunnan johtamana kehittämisohjelmana vuonna 2021. Covid-19-epidemiasta johtuneet sopeuttamistoimenpiteet ovat hidastaneet ja vaikeuttaneet merkittävästi asevelvollisten koulutuksen uudistusten jalkauttamista ja juurruttamista. Juurruttaminen jatkuu joukko-osastoissa vielä ainakin vuosina 2022 ja 2023. Uudistuneessa koulutuksessa hyödynnetään uutta tekniikkaa ja toimintamalleja, kuten verkko-opetusta, virtuaalisia oppimisympäristöjä ja simulaattoreita.

Vuonna 2021 varusmiespalveluksen aloitti 23 454 henkilöä, joista naisia oli 1 173. Varusmiespalveluksesta kotiutui reserviin 19 781 varusmiestä, joista naisia oli 883. Varusmiesten loppukyselyiden tulokset ovat edelleen hyvällä tasolla. Naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suosio nousi edellisestä vuodesta. Varusmiesten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä yhteismajoituskokeilu laajeni kaikkiin puolustushaaroihin ja kokeilua jatketaan vuoden 2022 loppuun saakka. Työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja epäasiallisen käyttäytymisen vähentämiseksi jatketaan.

Puolustusvoimat hyödynsi aktiivisesti reservin eri koulutusmuotoja ja koulutukselle asetetut laadulliset tavoitteet saavutettiin. Määrällisistä tavoitteista jäätiin Covid-19-epidemiasta johtuneiden harjoitusten perumisten ja siirtojen vuoksi. Reserviläiset olivat koulutustapahtumien palautekyselyiden perusteella tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja annettu palaute on säilynyt korkealla tasolla.

Covid-19-epidemiasta johtuen vapaaehtoisen maanpuolustuksen kehittämisen konseptin käytännön kokemukset jäivät vuoden 2020 tavoin edelleen vaillinaisiksi, mutta vastaavasti toimintojen suunnitteluun jäi enemmän aikaa. Tämä näkyi erityisesti reservin koulutusta ja vapaaehtoista maanpuolustuskoulutusta ohjaavien normien sekä toimintatapojen yhdenmukaisena jalkautumisena niin, että ne ymmärretään kaikilla tasoilla samalla tavalla.

Palkatulle henkilöstölle Covid-19-epidemia näkyi lisääntyneenä etätyönä ja erilaisina rajoituksina, jotka koskivat muun muassa kokoontumisia ja virkamatkustamista. Etätyön ja rajoitusten tavoitteena oli turvata palkatun henkilöstön, reserviläisten ja varusmiesten terveys.

Poikkeuksellisesta vuodesta huolimatta Puolustusvoimille asetetut tavoitteet saavutettiin. Kiitos tästä kuuluu ammattitaitoiselle palkatulle henkilöstölle sekä motivoituneille reserviläisille ja varusmiehille.

Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö
kenraalimajuri
Vesa Virtanen

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehittyminen

Palkatun henkilöstön määrän kehittämistä ohjaavat Puolustusvoimien kehittäminen, valmiusvaatimukset sekä käyttöön saatavat resurssit.

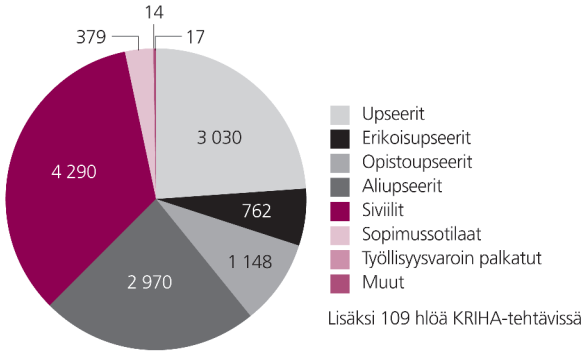
Puolustusvoimien henkilöstömäärä oli vuoden 2021 lopussa 12 610. Raportoitava henkilöstömäärä sisältää palkatun henkilöstön, joka on toiminut kotimaan tehtävissä tai ulkomailla muissa kuin kriisinhallintatehtävissä ja jolle on joulukuun 2021 aikana maksettu palkkaa. Luku sisältää sopimussotilaat, työllisyysvaroin palkatut ja harjoittelijat. Henkilöstömäärä vaihtelee vuoden aikana avoimiin tehtäviin rekrytoimisen ja virkavapauksien takia.

Raportoidun luvun lisäksi 109 henkilöä palveli kriisinhallintatehtävissä vuoden 2021 aikana.

Henkilöstömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin on kuvattu kuviossa 1.1.2.

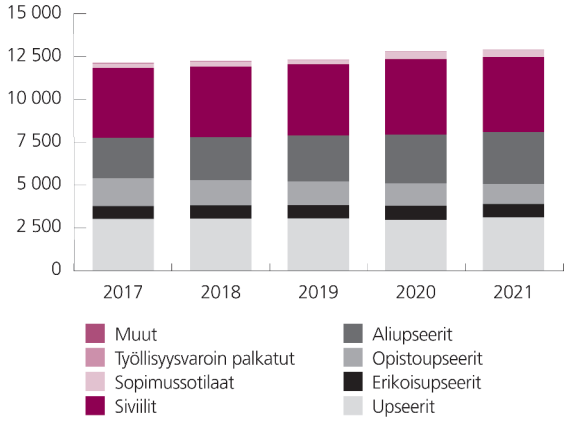
Kuviossa 1.1.3 esitetään Puolustusvoimien eri henkilöstöryhmien henkilötyövuosien määrän kehitys vuosina 2004–2021. Luvuissa ovat mukana toimintamenoista maksettujen henkilöiden henkilötyövuodet. Muista tunnusluvuista poiketen vertailussa tarkastelujakso alkaa vuodesta 2004, sillä valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon sekä valtionhallinnon tuottavuusohjelmien mukaisten vähennysvelvoitteiden seuranta ovat alkaneet kyseisestä vuodesta päättyen vuoteen 2011. Vuodesta 2011 alkaen henkilötyövuosien muutoksia on tarkasteltu puolustusvoimauudistuksen toimeenpanon osana.

Puolustusvoimien henkilöstömäärä 31.12.2021



Kuvio 1.1.1 Henkilöstömäärä vuonna 2021

Henkilöstömäärän kehitys 2017–2021



Kuvio 1.1.2 Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2017–2021

Toimintamenoista maksettuja henkilötyövuosia kertyi tarkasteluvuonna yhteensä 12 380. Nousua edellisvuoteen oli 233 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuosien määrä kasvoi kaikissa muissa henkilöstöryhmissä pois lukien erikois- ja opistoupseerit. Siviilien henkilötyövuosien nousu johtuu hankkeisiin palkatusta lisähenkilöstöstä, uusista tehtävistä sekä lisätalousarviossa myönnetystä resurssista. Aliupseerien henkilötyövuosikertymän kasvu perustuu aliupseerien tehtävien lisääntymiseen. Suurin osa opistoupseereilta vapautuneista tehtävistä on muutettu aliupseerien tehtäviksi. Sopimussotilaiden määrän kasvun mahdollisti myönnetyt lisäresurssit. Sopimussotilaita on palkattu käytettävissä olevien määräraharesurssien puitteissa asevelvollisten koulutuksen tukemiseksi ja henkilöstön rekrytoinnin edistämiseksi.

Henkilötyövuositoteumasta on poistettu vuoden 2021 osalta ulkopuolisella rahoituksella palkattujen henkilöiden henkilötyövuodet (10 htv). Siviileiden henkilötyövuodet sisältävät harjoittelijoiden 35 henkilötyövuotta (2020: 25 htv).

Puolustusvoimien kokonaishenkilötyövuosimäärä oli 12 847, josta pääosa – 12 380 htv (96,4 %) – kohdistui toimintamenoihin. Kansainvälisen sotilaallisen kriisinhallinnan henkilötyövuosikertymä oli 405 htv (3,1 %) ja muiden (monitoimihävittäjien hankinta, ulkopuolinen rahoitus, palkkatuettu työ) osuus oli 62 htv (0,5 %).

1.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen

Henkilöstö sukupuolen mukaan

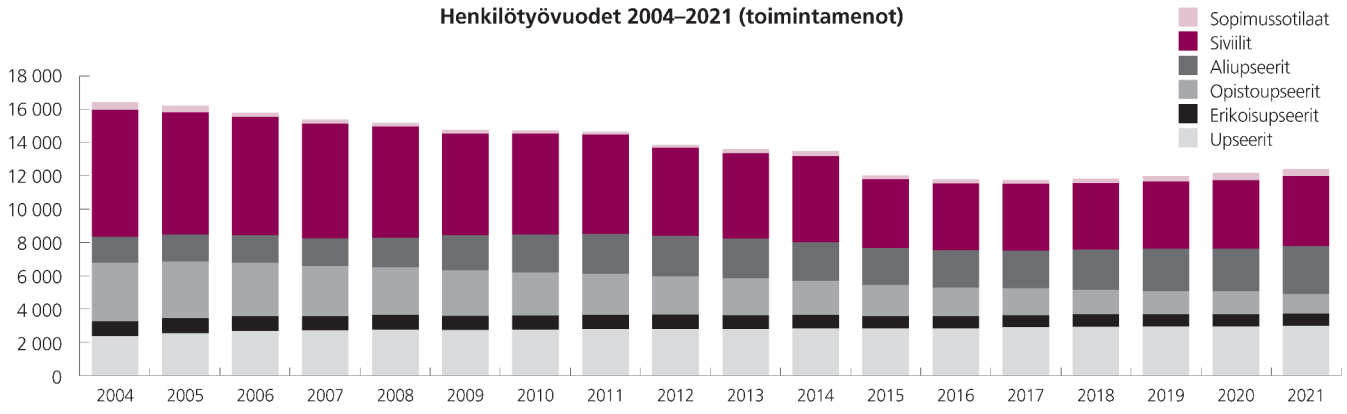
Puolustusvoimien palveluksessa olevasta henkilöstöstä 81,2 % oli miehiä ja 18,8 % naisia.

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

Naisten lukumäärä ja osuus

Vuosi	Naisten lukumäärä	%-osuus henkilöstöstä
2021	2 370	18,8
2020	2 344	18,7
2019	2 249	18,5
2018	2 173	18,0
2017	2 164	18,1

Taulukko 1.2.1 Naisten osuus henkilöstöstä vuosina 2017–2021



Kuvio 1.1.3 Toimintamenoista maksettujen henkilötyövuosien määrä vuosina 2004–2021 (htv)

Vuosi	Siviilit	Aliupseerit	Upseerit	Erikoisupseerit	Opistoupseerit	Sopimussotilaat
2021	1 945 (45,3 %)	238 (8,0 %)	84 (2,8 %)	17 (2,2 %)	10 (0,9 %)	64 (16,9 %)
2020	1 922 (45,4 %)	220 (7,9 %)	84 (2,8 %)	17 (2,2 %)	9 (0,7 %)	79 (17,8 %)
2019	1 885 (46,0 %)	201 (7,6 %)	80 (2,7 %)	19 (2,5 %)	10 (0,7 %)	39 (15,4 %)
2018	1 861 (46,0 %)	171 (6,9 %)	72 (2,4 %)	18 (2,4 %)	10 (0,7 %)	33 (10,6 %)
2017	1 874 (46,5 %)	153 (6,6 %)	72 (2,4 %)	17 (2,3 %)	10 (0,6 %)	26 (10,4 %)

Taulukko 1.2.2 Naisten lukumäärä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2017–2021

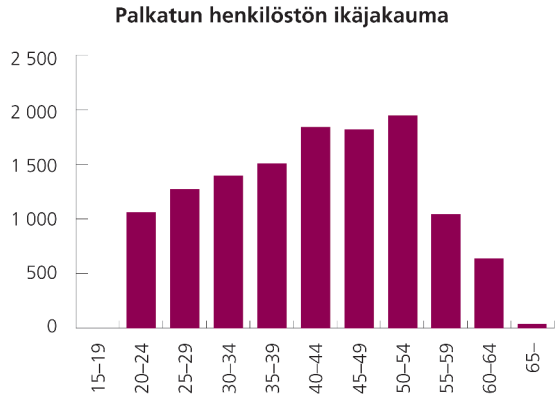
Henkilöstön ikärakenne

Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli 41,7 vuotta. Suurin yksittäinen ikäryhmä olivat 50–54-vuotiaat, joita oli 1 951 henkilöä (15,5 %). Vähiten henkilöstöä on nuorimmissa ja vanhimmissa ikäryhmissä. Yli 45-vuotiaita oli henkilöstöstä 5 508 (43,7 %) ja osuus kasvaa vähitellen. Kuviossa 1.2.3 näkyy koko henkilöstön ikäjakauma.

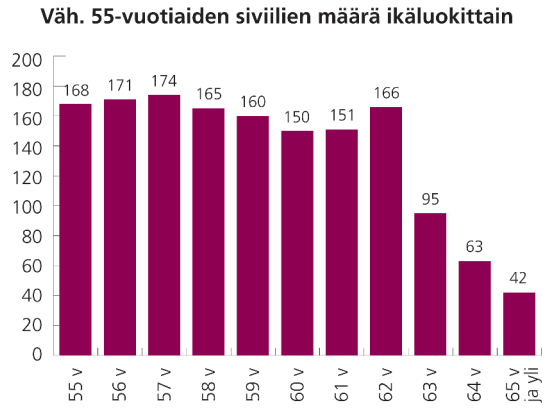
Eri henkilöstöryhmien ikäjakauma vaihtelee. Siviilit (48,2 vuotta) ovat keski-iältään vanhin henkilöstöryhmä. Kuviossa 1.2.4 on kuvattu vähintään 55-vuotiaiden siviilien lukumäärät. Yhteensä vähintään 55-vuotiaita siviilejä oli vuoden lopussa 1 505 henkilöä. Nykyisten säännösten puitteissa eläkepoistuman arvioiminen on vaikeampaa, sillä siviilihenkilöstön eläköitymisikä vaihtelee 63–70 ikävuoden välillä.

Kuviossa 1.2.5 on esitetty sotilaiden (pl. sopimussotilaat) ikäjakauma. Aliupseerien ikäjakauma painottuu nuorempiin ikäryhmiin. Heidän keski-ikänsä oli 34,7 vuotta. Koulutusjärjestelmän muutoksen takia opistoupseerien määrä vähenee koko ajan ja heidän keski-ikänsä (48,4 vuotta) nousee. Nuorimpaan ikäryhmään (20–24-vuotiaat) kuuluvat upseerit ovat pääosin määräaikaisia nuorempia upseereja. Upseerien keski-ikä vuonna 2021 oli 38,4 vuotta. Erikoisupseereiden keski-ikä oli tarkasteluvuonna 45,9 vuotta.

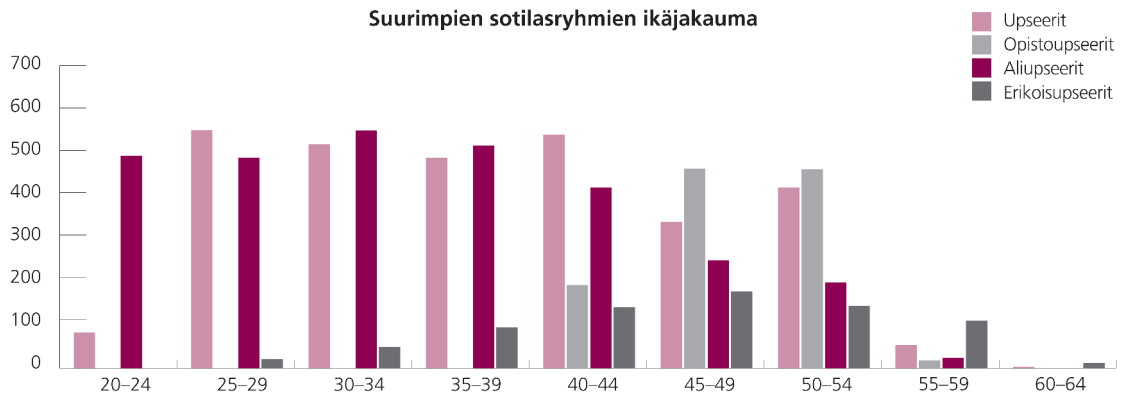
Sotilaiden ikärakenne poikkeaa siviilien ikärakenteesta sotilaseläkejärjestelmän takia. Poikkeusolojen suorituskykyvaatimukset asettavat sotilastehtävissä palveleville vaatimuksia fyysiseen toimintakykyyn ja ikärakenteeseen. Sotilashenkilöstö aloittaa palveluksen nuorena heti ammattiin valmistumisen jälkeen ja eläköityy eroamisiän



Kuvio 1.2.3 Palkatun henkilöstön ikäiakauma



Kuvio 1.2.4 Vähintään 55-vuotiaiden siviilien määrät (kpl)



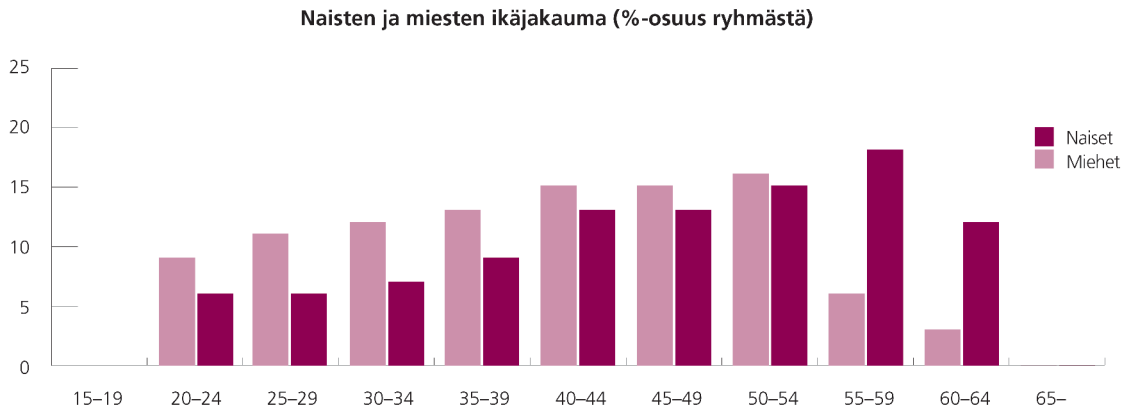
Kuvio 1.2.5 Suurimpien sotilasryhmien määrät eri ikäryhmissä

saavutettuaan. Lisäksi uuden aliupseeriston rekrytointi viime vuosina on nostanut nuorten sotilaiden määrää.

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

Ikärakenne sukupuolen mukaan

Puolustusvoimien palveluksessa olevien naisten keski-ikä (46,2 vuotta) oli selvästi miesten keski-ikää (40,7 vuotta) korkeampi. Naisista yli 45-vuotiaita oli 1 395 (58,9 %). Miehillä vastaava henkilömäärä oli 4 106 (40,1 %). Kuviossa 1.2.6 on naisten ja miesten ikärakenteen jakauma. Naisilla ikärakenne painottuu vanhempiin ikäryhmiin.



Kuvio 1.2.6 Ikärakenne sukupuolen mukaan (%-osuus)

2 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

2.1 Ulkoisen työnantajakuvan kehittyminen

Toukokuussa aloitettiin työnantajamielikuvakampanja "Koska meillä on". Kampanjan tavoitteena oli lisätä Puolustusvoimien tunnettuutta sekä herättää kiinnostusta Puolustusvoimiin työnantajana. Kohderyhminä olivat tutkinnon suorittaneet 25–54-vuotiaat sekä 16+-vuotiaat (erityisesti Snapchatissa ja Instagramissa). Kampanja ja siihen valitut kanavat toimivat hyvin. Kampanja oli kustannustehokas ja sen avulla Puolustusvoimien verkkosivuille ja sosiaalisen median kanaviin saatiin runsaasti uusia kävijöitä. Syksyn kampanja oli marras-joulukuussa 2021 ja sen tavoite oli sama kuin keväällä. Kohderyhmänä olivat 25–54-vuotiaat tutkinnon suorittaneet, IT-alan osaajat sekä 16–34-vuotiaat. Myös syksyn kampanjaan valitut sosiaalisen median ja Googlen kanavat toimivat hyvin ja kampanja sai kattavasti näkyvyyttä.

Puolustusvoimien rekrytoinnin hallinnoimilla Facebook- ja LinkedIn-sivustoilla julkaistiin vuonna 2021 viikoittain keskimäärin 4–5 päivitystä tai artikkelia. Päivitykset koskivat siviilien, erikoisupseereiden ja aliupseereiden avoimia tehtäviä ja uratarinoita sekä muita rekrytoinnin ajankohtaisia aiheita. Päivityksissä kiinnitettiin erityisesti huomiota vuorovaikutteisuuteen, kohderyhmää puhuttelevaan sisältöön sekä kohderyhmälle räätälöityihin kohdistuksiin maksullisessa mainonnassa. Onnistuneen kampanjoinnin, mainonnan ja päivitysten tuloksena LinkedIn-sivuston seuraajamäärä kasvoi vuodessa yli 5 000 seuraajalla saavuttaen yli 28 600 seuraajamäärän. Puolustusvoimien rekrytoinnin Facebook-sivustolla oli seuraajia vuoden 2021 lopulla puolestaan noin 11 000 ja vuodessa määrä kasvoi noin 2 500 seuraajalla. Puolustusvoimien LinkedIn-sivusto nousi vuonna 2021 Suomen 8:nneksi suosituimmaksi sivustoksi suomenkielisten päivitysten tykkäysten ja kommenttien yhteismäärän mukaan. Vuoden 2021 kolmannella kvartaalilla rekrytoinnissa otettiin aktiivisemmin käyttöön Puolustusvoimien Instagram-tili. Tiliä käytettiin erityisesti aliupseeri- ja siviilirekrytointien esille tuomiseksi. Ensimmäiset tulokset puoltavat kanavan käyttämistä ja kehittämistä rekrytoinnin näkökulmasta jatkossakin.

Työnantajakuvan kehittymistä ja Puolustusvoimien kilpailukykyä työnantajana on seurattu muun muassa erilaisten opiskelija- ja ammattilaistutkimusten avulla. Keväällä toteutetussa Suomen ihanteellisimmat työnantajat 2021 -opiskelijatutkimuksessa Puolustusvoimat oli IT-alalla 10:nneksi suosituin työnantaja (vuonna 2020 sija 12) ja tekniikan alalla 18:nneksi suosituin työnantaja (vuonna 2020 sija 19). Nousua tapahtui myös talouden ja koulutuksen aloilla edelliseen vuoteen verrattuna. Suomen ihanteellisimmat työnantajat 2021 -ammattilaistutkimuksessa syksyllä Puolustusvoimat nousi IT-alalla sijalle 6 (vuonna 2020 sija 16). Tarkasteltaessa erityisesti IT-alalla työskenteleviä naisia, oli nousu puolestaan ennätyksellinen sijalle 4 sijalta 34. Tähän vaikuttavat erityisesti naisiin ja IT-alaan kohdennetut kampanjat, rekrytoinnin sosiaalisen median kanavissa oikealla kohdennuksella tehty työ sekä virtuaalitapahtumissa tavoitettu yleisö. Tekniikan alalla Puolustusvoimat paransi sijoitustaan nousemalla sijalle 4 sijalta 8. Puolustusvoimat oli sekä IT- että tekniikan alalla toimialansa paras ja IT-alalla paras sijoitustaan nostanut. Myös muilla aloilla sijoituksessa tapahtui nousua.

Tutkimuksista saadun palautteen perusteella työssä olevat ammattilaiset arvostavat kilpailukykyistä palkkaa, monipuolisia ja vaihtelevia työtehtäviä sekä joustavia työolosuhteita. Opiskelijoilla painottuu edellä mainittujen ominaispiirteiden lisäksi esimiesten tuki omalla työuralla. Työnantajamielikuvakampanjoinnissa on tuotu esiin niitä

	2017	2018	2019	2020	2021
Avoimet tehtävät	n. 420	244	346	350	290
Hakemukset	n. 9 660	n. 4 670	n. 6 436	n. 8 050	n. 5 830
Hakijamäärä/tehtävä (ka.)	23,0	19,0	18,6	23,0	20,1

Taulukko 2.1.1 Hakemukset Valtiolle.fi-rekrytointijärjestelmässä

	2017	2018	2019	2020	2021
Sotatieteiden kandidaatin tutkintoon hakeneet (lkm)	733	665	531	638	699
Valintakokeissa sotatieteiden kandidaatin tutkintoon hyväksytyt (lkm)	161	163	175	185	177
Hyväksymisprosentti	22	25	33	29	25

Taulukko 2.1.2 Maanpuolustuskorkeakouluun upseerin koulutusohjelmaan hakeneet

ammattilaisille ja opiskelijoille tärkeitä teemoja, jotka ovat Puolustusvoimien työilmapiiritutkimuksen mukaan oman henkilöstön mielestä työpaikan vahvuuksia.

Henkilöstösuunnittelun keskeisimmät työkalut ovat Valtiolle.fi-järjestelmän sisäinen liikkuvuus sekä keskitetyt tehtävä- ja seuraajasuunnitelmat. Sisäisen liikkuvuuden käyttö tehtävien täyttämisessä on kasvanut ja vuonna 2021 sisäisessä liikkuvuudessa ilmoitettiin haettavaksi noin 1 300 tehtävää. Kasvua edelliseen vuoteen oli noin 300 tehtävää.

Sisäisen liikkuvuuden käyttöönotosta lähtien (2015) on ulkoisten rekrytointien määrä laskenut. Vuonna 2021 ulkoisia rekrytointeja oli 290. Keskimääräinen hakijamäärä ulkoisissa rekrytoinneissa oli 20,1 henkilöä.

Ulkoisten rekrytointien määrää on vähentänyt henkilöstösuunnittelun laajentaminen koskemaan määräaikaisesti Puolustusvoimissa palvelevia henkilöitä. Määräaikaiset ovat vuoden 2020 alusta voineet ilmoittautua sisäisen liikkuvuuden tehtäviin ja heidät on huomioitu myös keskitetyissä tehtävä- ja seuraajasuunnitelmissa. Puolustusvoimien tehtäviä, joihin löytyy organisaation sisältä osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä, ei ole tarkoituksenmukaista ilmoittaa julkisessa haussa.

Taulukosta 2.1.1 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.

Sotatieteiden kandidaatin tutkinnon valintamenettely syyskuussa alkaneelle kadettikurssille toteutettiin korkeakoulujen yhteisten periaatteiden mukaisesti osin verkko- ja etäratkaisuin. Palaute valintakokeista oli myönteinen. Hakijoita oli yhteensä 699 henkeä, joka on 61 enemmän kuin vuonna 2020. Puolustusvoimien joukko-osastoissa tehtävällä rekrytointityöllä on tärkeä merkitys.

Korkeakoulujen yhteishaussa opiskelupaikkaa sotatieteiden kandidaatin tutkintoon hakeneista ensimmäisenä vaihtoehtona haki noin 85 %. Hakijoista pelkästään MPKK:uun hakeneita oli noin 49 %.

Erikoisupseereita rekrytoitiin aikaisempien vuosien tapaan. Pääasiallinen rekrytointikanava oli Valtiolle.fi-sovellus. Sosiaalisen median käyttö on vakiinnuttanut paikkansa erikoisupseerien rekrytoinnissa. Puolustusvoimien erikoisupseerien tehtävät kiinnostavat myös Puolustusvoimien ulkopuolella. Sotilaslääkäreiden sekä eräiden alemman vaativuusluokan tason erikoisupseerien rekrytoinnissa on hakijamäärän osalta ollut haasteita. Vuoden 2021 aikana erikoisupseerien tehtäväkokoonpanon mukainen tehtävien kokonaismäärä on vakiintunut edellisvuoden tasolle.

Aliupseerien rekrytoinnilla korvattiin opistoupseeripoistumaa ja täytettiin saatuja uusia tehtäviä. Vuoden 2021 aikana tehtäväkokoonpanosta väheni 113 opistoupseerin tehtävää. Pääosa opistoupseerien tehtävistä siirrettiin aliupseereille. Vuoden aikana tehtäväkokoonpanoon tuli 111 aliupseerin tehtävää lisää. Määräaikaisten aliupseerien virassa palvelevia siirrettiin aliupseerin virkaan tehtäväkokoonpanon sallimissa puitteissa.

Opistoupseerien poistuma vuonna 2021 oli 124 henkilöä. Opistoupseerien keskimääräinen vuosittainen poistuma vuosina 2019–2021 on pysynyt 120 henkilön tuntumassa.

2.2 Lähtökyselyn tulokset

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

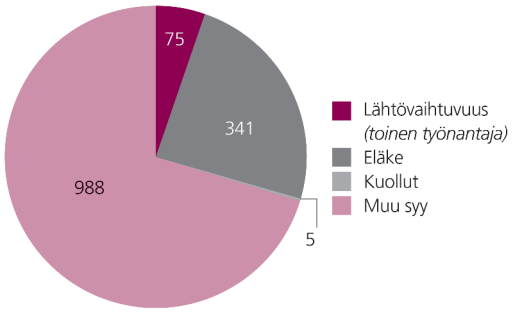
Vastaajia pyydettiin kyselyssä arvioimaan eri syiden painoarvoja omassa irtisanoutumisessa. Irtisanoutuminen tapahtuu ennen saavutettua eläkeikää. Tärkeimmät syyt irtisanoutumisen taustalla olivat haastavampi tai mielenkiintoisempi työ muualla, uramahdollisuuksien puute, liiallinen työmäärä ja jatkuva kiire sekä töiden huono järjestely työyksikössä. Kaikkein vähiten vaikuttaneet syyt olivat irtisanominen, työn siirto toiselle paikkakunnalle tai sukupuolinen häirintä.

Kolme neljästä (74 %) vastanneesta suosittelisi Puolustusvoimia työnantajana ja vain harva (7 %) ei suosittelisi. Irtisanoutuneiden osalta havaittiin, että heistäkin puolet (50 %) antaisi suosittelunsa Puolustusvoimista työpaikkana. Suosittelijoiden osuus on pysynyt viime vuosina tasaisena.

Kommenteissa (7 % vastauksista), joissa ei suositeltu Puolustusvoimia työnantajana, tuotiin esille erityisesti lisääntynyt työmäärä ja siihen liittyvä kuormittuneisuus sekä organisaation byrokraattisuus ja jäykkyys.

Lähtökyselyssä kehotetaan: ”Muistele työurasi aikana tapahtuvia merkittäviä asioita; ne voivat olla myönteisiä tai kielteisiä. Kuvaile kolmea tärkeintä.” Kuvaukset olivat pääsääntöisesti myönteisiä. Kaikkein eniten kuvattiin työssä kehittymisen ja oppimisen kokemuksia. Puolustusvoimat oli tarjonnut vastuuta ainutlaatuisista, mahdollisesti yhä haasteellisemmista työ- ja palvelustehtävistä sekä koulutus-, kouluttautumis- ja oppimismahdollisuuksia. Erittäin positiivisesti kuvattiin tiimihenkeä, joka koettiin erinomaiseksi ja ainutlaatuiseksi verrattuna toisiin työpaikkoihin. Kielteisinä asioina muisteltiin organisaatiomuutoksia ja yksikön lakkauttamisia.

Ulkoinen vaihtuvuus 2021



Kuvio 2.3.1 Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2021

2.3 Ulkoinen vaihtuvuus

Ulkoisen vaihtuvuuden kokonaismäärä oli tarkasteluvuonna 1 409 henkilöä.

Ulkoinen vaihtuvuus sisältää lähtövaihtuvuuden toisen työnantajan palvelukseen, eläköitymisen, kuolleiden määrän sekä muut syyt. Muihin syihin sisältyvät muun muassa määräaikaisuuksien päättyminen ja irtisanomiset. Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2021 oli 11,2 %, vuoden 2020 vastaava luku oli 10,5 %, Kuviossa 2.3.1 on tarkasteluvuoden ulkoinen vaihtuvuus syittäin.

Vuoden 2021 ulkoisessa vaihtuvuudessa merkittävimmän osuuden muodostivat muut syyt, joista suurin osa liittyi määräaikaisuuksien päättymiseen. Sopimussotilaiden, työllisyysvaroin palkattujen ja harjoittelijoiden määräaikaisuuksia päättyi 485. Siviilien osalta määräaikaisuuksia päättyi 277.

Kuviossa 2.3.2 on eläkkeelle lähteneiden lukumäärät viiden vuoden aikana. Eläkkeelle jäi vuonna 2021 yhteensä 341 henkilöä.

Vuonna 2021 opistoupseereita lähti eniten eläkkeelle suhteessa henkilöstöryhmän kokoon. Aliupseereita jäi puolestaan vähiten eläkkeelle. Eläkkeelle lähteneiden määrät ja osuudet henkilöstöryhmästä on esitetty taulukossa 2.3.3.

Sotilashenkilöstön eläkkeelle siirtyminen tapahtuu lähitulevaisuudessa aikaisempaa myöhemmin johtuen vuonna 2016 tehdyistä eläkeratkaisuista, joita ovat portaittainen

Kuvio 2.3.2 Eläköityminen vuosina 2017–2021 (lkm)

eläkeiän nouseminen ja pakollisen eroamisiän nouseminen. Myöhentynyt eläkkeelle siirtyminen vähentää johtajareserviä sekä hidastaa jonkin verran sotilaiden tehtäväkiertoa. Eläkeiän nousu on siirtymävaiheen jälkeen kaksi vuotta kuten muuallakin yhteiskunnassa.

Sekä sotilas- että siviilihenkilöstön eläköitymisikä on noussut asteittain. Sotilaiden keskimääräinen ikä eläkkeen alkaessa vuonna 2003 oli 50,4 vuotta ja 54,1 vuotta vuonna 2021. Siviilihenkilöstön keskimääräinen ikä eläkkeen alkaessa vuonna 2003 oli 57,8 vuotta ja 62,7 vuotta vuonna 2021.

Vuosi	Upseerit	Erikoisupseerit	Opistoupseerit	Aliupseerit	Siviilit
2021	84 (2,8 %)	24 (3,1 %)	100 (8,7 %)	23 (0,8 %)	110 (2,6 %)
2020	92 (3,1 %)	32 (4,2 %)	104 (8,3 %)	26 (0,9 %)	119 (2,8 %)
2019	75 (2,5 %)	36 (4,7 %)	83 (6,1 %)	27 (1,0 %)	102 (2,5 %)
2018	87 (2,9 %)	24 (3,2 %)	114 (7,8 %)	15 (0,6 %)	119 (3,0 %)
2017	84 (2,8 %)	26 (3,5 %)	137 (8,5 %)	37 (1,6 %)	126 (3,1 %)

Taulukko 2.3.3 Eläkkeelle lähteneiden määrä ja osuus henkilöstöryhmästä vuosina 2017–2021

3 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten osaaminen

3.1 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

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

Osaamisen kehittämisellä vastataan toimintaympäristön ja organisaation muutokseen. Henkilöstön ammattitaito rakentuu työssä oppimalla, esimiehiltä, vertaisilta ja alaisilta oppimalla sekä kouluttautumalla. Osaamisen kehittämiseen liittyy myös palvelus kansainvälisissä tehtävissä ja kriisinhallintatehtävissä sekä viranomaisyhteistyö.

Vuonna 2021 valmistui hallinnollinen määräys "Puolustusvoimien osaaminen", joka antaa perusteet osaamista, opetusta ja koulutusta koskeville asiakirjoille ja oppaille Puolustusvoimissa. Lisäksi vuoden aikana päivitettiin johtajan käsikirja ja kouluttajan käsikirja, jotka ovat hyödynnettävissä vuodesta 2022 alkaen.

Koulutus 2020 -ohjelma (KO20) on suunnittelun, rakenteiden ja normiohjauksen näkökulmasta toteutunut, ja ohjelma erillisenä Pääesikunnan koulutusosaston toiminnan kehittämisohjelmana päätettiin vuoden 2021 lopulla.

Valintajärjestelmän konsepti saatiin laadittua vuoden 2021 aikana. Valintajärjestelmä saataneen portaittain käyttöön vuosien 2024–2026 aikana.

3.2 Palkatun henkilöstön koulutuksen toteutus ja koulutusrakenteen kehittyminen

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön koulutuksen tavoitteena on varmistaa henkilöstön osaaminen normaali- ja poikkeusolojen tehtävissä. Palkatun henkilöstön osaamisen perusta luodaan korkeatasoisella opetuksella ja laadukkaalla koulutuksella. Opetus ja koulutus perustuvat tutkimukseen ja alan parhaisiin käytänteisiin. Täydennyskoulutuksella vastataan osaamistarpeisiin, jotka syntyvät toiminta- ja työympäristön muutoksista tai siirryttäessä uuteen tehtävään.

Kansainvälisellä koulutuksella täydennetään kansallista koulutusjärjestelmää niillä osa-alueilla, joissa opetusta ei ole saatavilla tai sitä ei ole tarkoituksenmukaista järjestää kotimaassa. Kansainvälinen koulutusyhteistyö lisää yhteistoimintakykyä kumppanimaiden ja -organisaatioiden kanssa.

Tutkintoon johtavan koulutuksen ja täydennyskoulutuksen lisäksi henkilöstön osaaminen kehittyy itseopiskelulla sekä työssä oppimalla. Työssä oppiminen on keskeinen osa henkilöstön osaamisen kehittymistä.

Vuoden 2021 palkatun henkilöstön koulutustapahtumat

Tunnusluku	2017	2018	2019	2020	2021
Valmistuneet sotatieteiden kandidaatit	150 ml. RVL 21	143 ml. RVL 23	143 ml. RVL 22	150 ml. RVL 24	152 ml. RVL 25
Valmistuneet sotatieteiden maisterit	103* ml. RVL 8	119* ml. RVL 8	127* ml. RVL 10	136* ml. RVL 12	1
Valmistuneet yleisesikuntaupseerit	74 ml. RVL 2	0	75 ml. RVL 6	1	79 ml. RVL 7
Valmistuneet esiupseerit	78 ml. RVL 4	77 ml. RVL 2	94 ml. RVL 5	93 ml. RVL 0	88 ml. RVL 5

Taulukko 3.2.1 Perus- ja jatkotutkinnon sekä täydennyskoulutuksena toteutettavan esiupseerikurssin suoritusmäärät

*Ml. 1–5 viranomaisyhteistyön koulutusohjelmasta valmistunutta siviiliä

toimeenpantiin pääosin suunnitelman mukaisesti ja koulutustavoitteet saavutettiin lähes kaikilta osin. Koulutuksen toteutuksessa hyödynnettiin monimuotoisia menetelmiä vuoden 2020 kokemusten perusteella. Lähiopetuksena järjestettiin vain toiminnan kannalta kriittinen koulutus, jonka toteuttaminen etäyhteyksin ei ollut mahdollista.

Peruskoulutus ja jatkokoulutus

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

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

Sotatieteiden maisterikurssin opetussuunnitelma tarkastettiin vuonna 2020 ja uudistettu opetusohjelma otettiin käyttöön syksyllä 2020 aloittaneella maisterikurssilla. Sotatieteiden kandidaattien työelämävaiheen pidentäminen neljästä vuodesta viiteen aiheutti sen, että vuonna 2021 ei valmistunut maisterikurssia.

Joka toinen vuosi alkava 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 ylimpiin Puolustusvoimien, puolustushallinnon, Rajavartiolaitoksen tai kansainvälisiin johtotehtäviin.

Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutuksen kehittäminen on jatkunut toimintamallien ja käytänteiden yhtenäistämisellä. Opistoupseerien poistuma aiheuttaa kasvavaa tarvetta rekrytoida ja kouluttaa aliupseereita. Aliupseeriston opinnot muodostuvat perus-, yleis- ja mestaritason opinnoista. Aliupseeriston koulutuksen kehittämistarpeita on analysoitu ja koulutuksen kehittämistä jatketaan. Täydennyskoulutusjärjestelmän resursseja sopeutetaan kasvavaan volyymiin.

Covid-19-epidemia on aiheuttanut täydennyskoulutustapahtumien supistamista ja kasvattanut koulutusvelkaa koko Puolustusvoimissa niin kansallisen kuin kansainvälisen koulutuksen osalta.

Koulutusrakenteen kehittyminen

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

Koulutusaste	Henkilöstöryhmän koulutusaste (%)						
	Upseerit	Erikois-upseerit	Opisto-upseerit	Ali-upseerit	Siviilit	Yhteensä	Valtio
Alempi perusaste					0,5		
Ylempi perusaste				3,5	2,5		
Keskiaste		2,2	2,3	86,3	37,0		
Alin korkea-aste		9,5	96,9	5,0	14,0		
Alempi korkeakoulu	35,4	40,5	0,7	4,0	20,0		
Ylempi korkeakoulu	64,0	44,1	0,1	1,2	23,3		
Tutkijakoulutus	0,6	3,7			2,7		
Koulutustasoindeksi						5,2	5,4

Taulukko 3.2.2 Puolustusvoimien vuoden 2021 koulutusaste henkilöstöryhmittäin

3.3 Varusmieskoulutus

Varusmieskoulutuksessa säilytettiin uudistettu aikajaksottelu, mutta jaksojen sisällä kurssit toteutettiin sopeutetusti. Varusmieskoulutuksen poikkeusjärjestelyiden ja Koulutus 2020 -ohjelman yhtäaikainen toimeenpano kuormittivat henkilöstöä ja aiheuttivat lisäkustannuksia.

Varusmiespalveluksen aloitti toimintavuonna 23 454 henkilöä (24 048 ml. RVL), joista naisia oli 1 173 (1 189 ml. RVL). Varusmiespalveluksesta kotiutui reserviin koulutettuna 19 781 varusmiestä (20 268 ml. RVL), joista naisia oli 883 (892 ml. RVL).

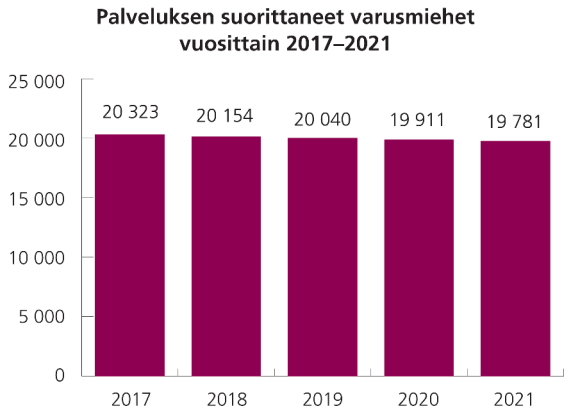
Vuonna 2021 varusmiespalveluksen suoritti noin 83,3 % palveluksen aloittaneista. Varusmieskoulutuksen keskeytti 16,7 % palveluksen aloittaneista, mikä on Covid-19-epidemiasta johtuen enemmän kuin edellisvuonna (2020: 15,8 %).

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

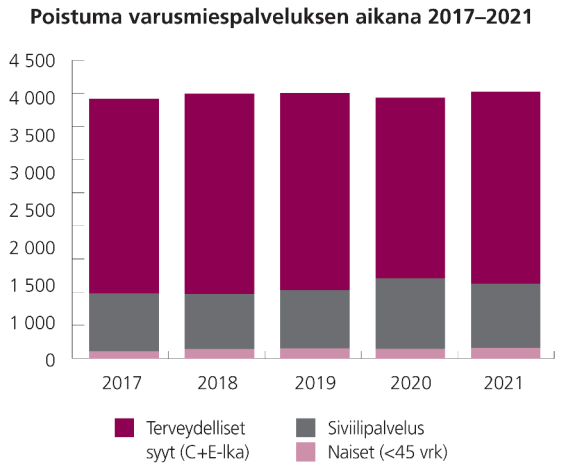
Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä on edelleen nousussa. Puolustusvoimissa vuonna 2021 sekä aloittaneiden (1 173) että kotiutuneiden (883) naisten määrä on hieman suurempi kuin edellisenä vuonna.

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

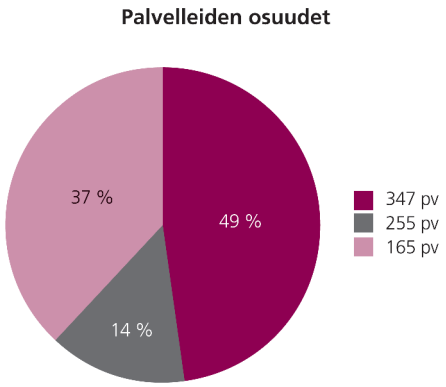
Covid-19-epidemiasta ja koulutuksen sopeutustoimista huolimatta varusmiesten loppukyselyn tulokset pysyivät edelleen korkealla tasolla ja asetetut tulostavoitteet



Kuvio 3.3.1 Palveluksen suorittaneet varusmiehet vuosittain 2017–2021



Kuvio 3.3.2 Poistuma varusmiespalveluksen aikana vuosina 2017–2021



Kuvio 3.3.3 Palvelleiden osuudet palvelusajoittain vuonna 2021

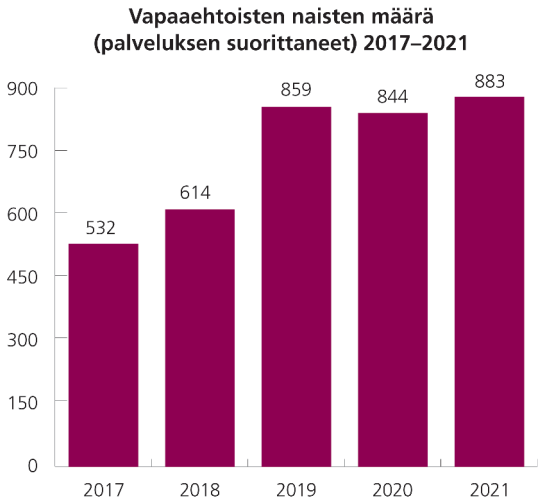
saavutettiin. Varusmiesten keskuudessa on loppukyselyn tulosten ja henkilökunnan havaintojen perusteella vallinnut erittäin hyvä me-henki, mikä on vaikuttanut merkittävästi varusmiespalveluksen aikaisiin koulutustuloksiin.

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

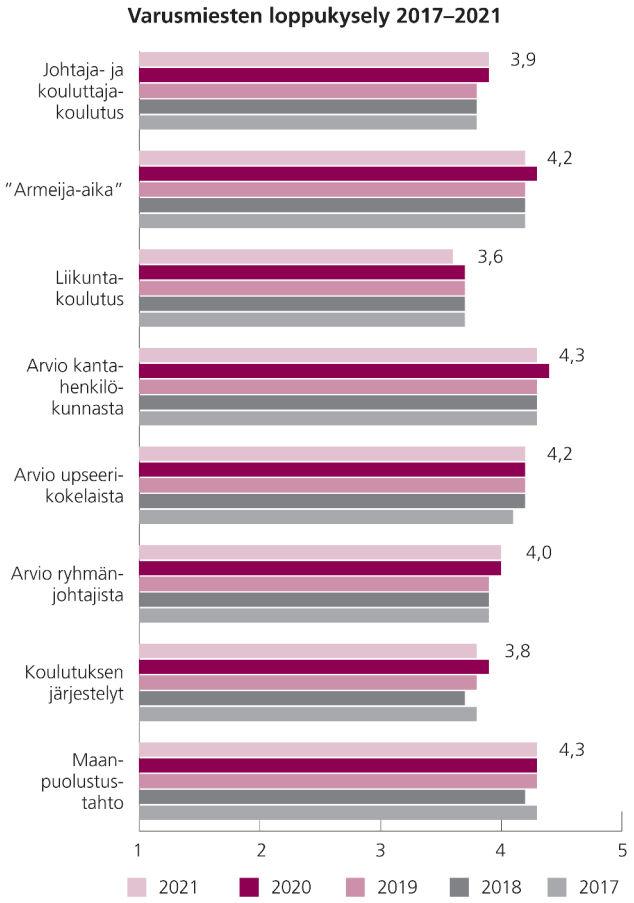
3.4 Reservin koulutus

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

Puolustusvoimien reservin koulutuksen määrälliset tavoitteet eivät täyttyneet Covid-19-epidemian aiheuttamien harjoitusten perumisten ja siirtojen vuoksi. Reservin kertausharjoituksissa koulutettiin 17 938 reserviläistä (tavoite 19 300) yhteensä 108 647 koulutuspäivänä. Kertausharjoituksissa koulutettujen reserviläisten kokonaismäärä oli 19 422. Poistuma kertausharjoituksissa laski edellistä vuodesta 1,5 % ollen 25,7 %.



Kuvio 3.3.4 Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä 2017–2021



Kuvio 3.3.5 Varusmiesten loppukyselyn summamuuttujat 2017–2021 (asteikko 1–5)

Puolustusvoimien vapaaehtoisissa harjoituksissa (PVVEH) koulutettiin 5 487 reserviläistä (tavoite 12 000) yhteensä 18 624 koulutuspäivänä. PVVEH:ssa koulutettujen reserviläisten kokonaismäärä oli 7 493. Puolustusvoimien vapaaehtoisiin harjoituksiin osallistui kutsutuista 29,5 %.

Reserviläiskouluttajien käyttöä kertausharjoituksissa ja Puolustusvoimien vapaaehtoisissa harjoituksissa on onnistuttu lisäämään. Vuonna 2021 reserviläiskouluttajia osallistui 22 kertausharjoitukseen (156 kouluttajaa) ja 52 vapaaehtoiseen harjoitukseen (562 kouluttajaa). Keskitetty kouluttajakoulutus tuotti 152 uutta reserviläiskouluttajaa.

Reservin koulutustapahtumissa kerätyn kyselyn tulosten perusteella reserviläiset olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja summamuuttujien keskiarvot ovat säilyneet korkealla tasolla. Saadun palautteen mukaan korkeimman arvon sai arvio Puolustusvoimien kouluttajista (4,75). Me-henki (4,57), yleinen maanpuolustustahto (4,56), arvio reserviläisjohtajista (4,56) sekä henkilökohtainen motivaatio (4,53) ylsivät myös korkealle tasolle (asteikolla 1–5). Kyselyyn vastasi yhteensä 19 356 reserviläistä.

Puolustusvoimien ja Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen (MPK) välistä strategisen ja operatiivisen kumppanuuden kehittämistä jatkettiin suunnitelmallisesti. MPK kehitti koulutusjärjestelmäänsä Puolustusvoimien tarpeiden ja annetun ohjauksen mukaisesti ja koulutusohjelmien ohjaus- ja hyväksymisprosessi on saatu vakiinnutettua. Vuoden 2021 aikana on hyväksytty 20 koulutusohjelmaa, joiden mukaan MPK toteuttaa koulutusta valtakunnallisesti.

MPK:n järjestämässä sotilaallisia valmiuksia palvelevassa (SOTVA) koulutuksesta Puolustusvoimille kohdentui 13 481 koulutuspäivää yhteensä 6 850 reserviläiselle. Yksilötaitoihin keskittyvää PV SOTVA -koulutusta voidaan pitää merkittävänä lisänä Puolustusvoimien joukkojen suorituskyvyn kehittämisessä. SOTVA-koulutukseen osallistuneiden henkilöiden antama palaute koulutuksesta on ollut erinomainen (4,57).

3.5 Harjoitustoiminta

Harjoitustoiminnan kokonaisuus muodostuu kansallisesta ja kansainvälisestä toiminnasta. Kansainvälinen harjoitustoiminta on osa puolustusyhteistyötä, joka tukee puolustuskyvyn kehittämistä, parantaa uhkien ennaltaehkäisykykyä ja edesauttaa kansainvälisen avun antamista ja vastaanottamista.

Covid-19-epidemia aiheutti edelleen vuonna 2021 Puolustusvoimien harjoitustoimintaan sopeuttamistarpeen. Vuoden 2020 kokemuksia ja oppeja kyettiin hyödyntämään, mikä mahdollisti harjoitusten aiempaa tehokkaamman sopeuttamisen. Pandemia on aiheuttanut harjoitusten suunnitteluun jatkuvaa epävarmuutta, joka on heikentänyt suunnittelun tehoa ja lisännyt henkilöstön kuormitusta.

Kansainvälisiä harjoituksia oli suunniteltu toteutettavaksi 60 kappaletta. Näistä peruuntui 28, joista 25 Covid-19-epidemian johdosta. Kaksi harjoitusta toimeenpantiin suunnitelman ulkopuolisena harjoituksena.

Harjoitustoiminnalla kyettiin vastaamaan osin sille asetettuihin tavoitteisiin. Puolustushaarojen johtamien tärkeimpien joukkotuotantoharjoitusten toimeenpanolla mahdollistettiin varusmieskoulutuksen osalta riittävä osaaminen, mutta yhteistoimintaharjoitusten toimeenpano oli vuoden 2020 tapaan haastavaa pandemiatilanteesta johtuen. Covid-19-epidemia vaikeutti edelleen merkittävästi myös kertausharjoitusten toimeenpanoa.

Vuonna 2020 asetettu vaatimus harjoitustoiminnan vaikuttavuuden arvioinnin käyttöönotosta on toteutunut. Harjoitustoiminnan vaikuttavuus arvioidaan ja sisällytetään Puolustusvoimien operatiiviseen vuosiraporttiin ensimmäisen kerran vuonna 2022.

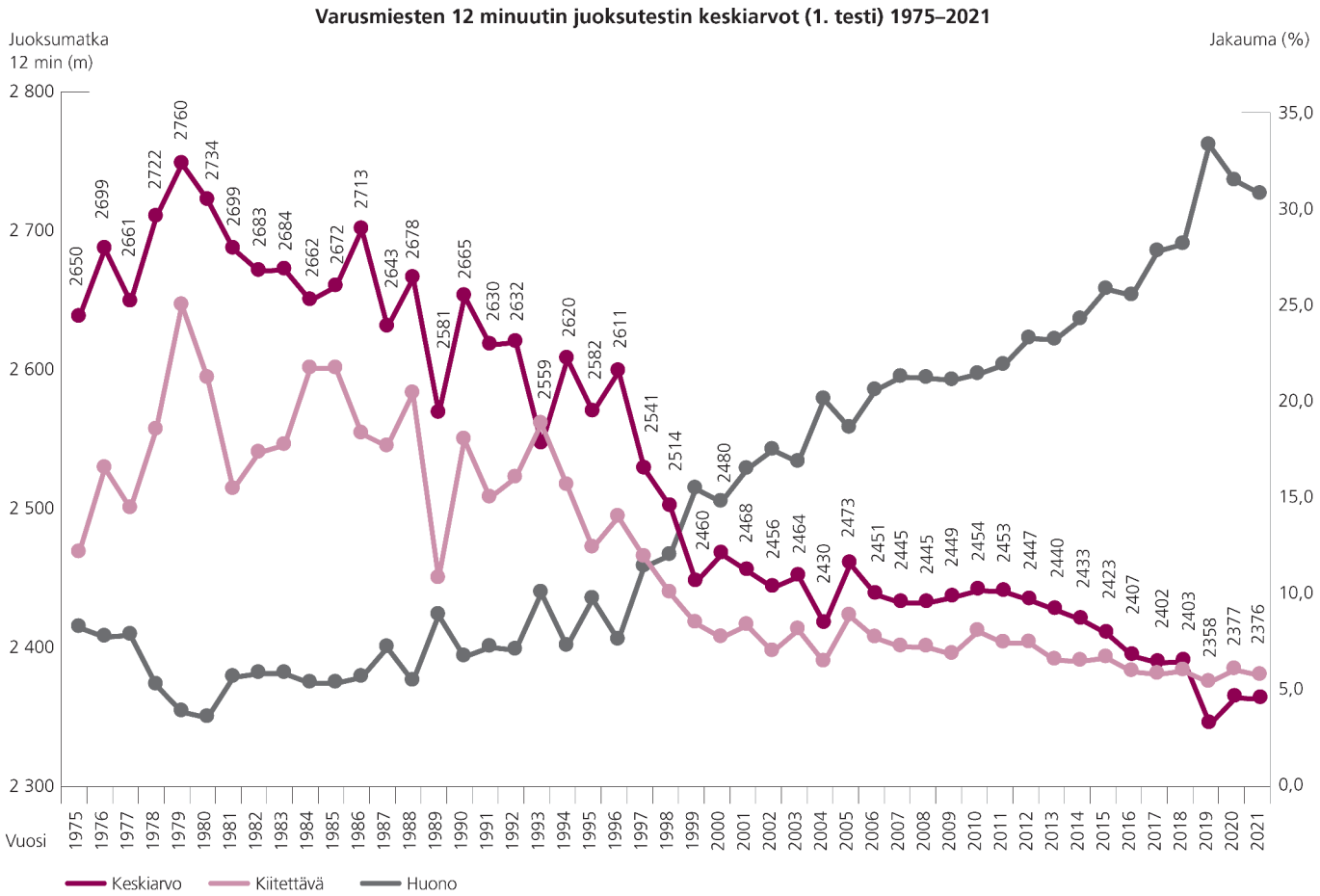
4 Palkatun henkilöstön ja asevelvollisten toimintakyky

4.1 Toimintakyky

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

4.2 Fyysinen toimintakyky

Fyysisen toimintakykynsä ansiosta sotilas pystyy suoriutumaan taistelutilanteen tai työtehtävän asettamista fyysisistä vaatimuksista. Fyysiseen toimintakykyyn liittyy ominaisuuksina erityisesti kestävyys, voima, nopeus ja taito. Varusmiesten, reserviläisten ja Puolustusvoimien koko henkilöstön fyysisellä toimintakyvyllä on yleiseen asevelvollisuuteen perustuvassa maanpuolustusjärjestelmässä suuri merkitys.



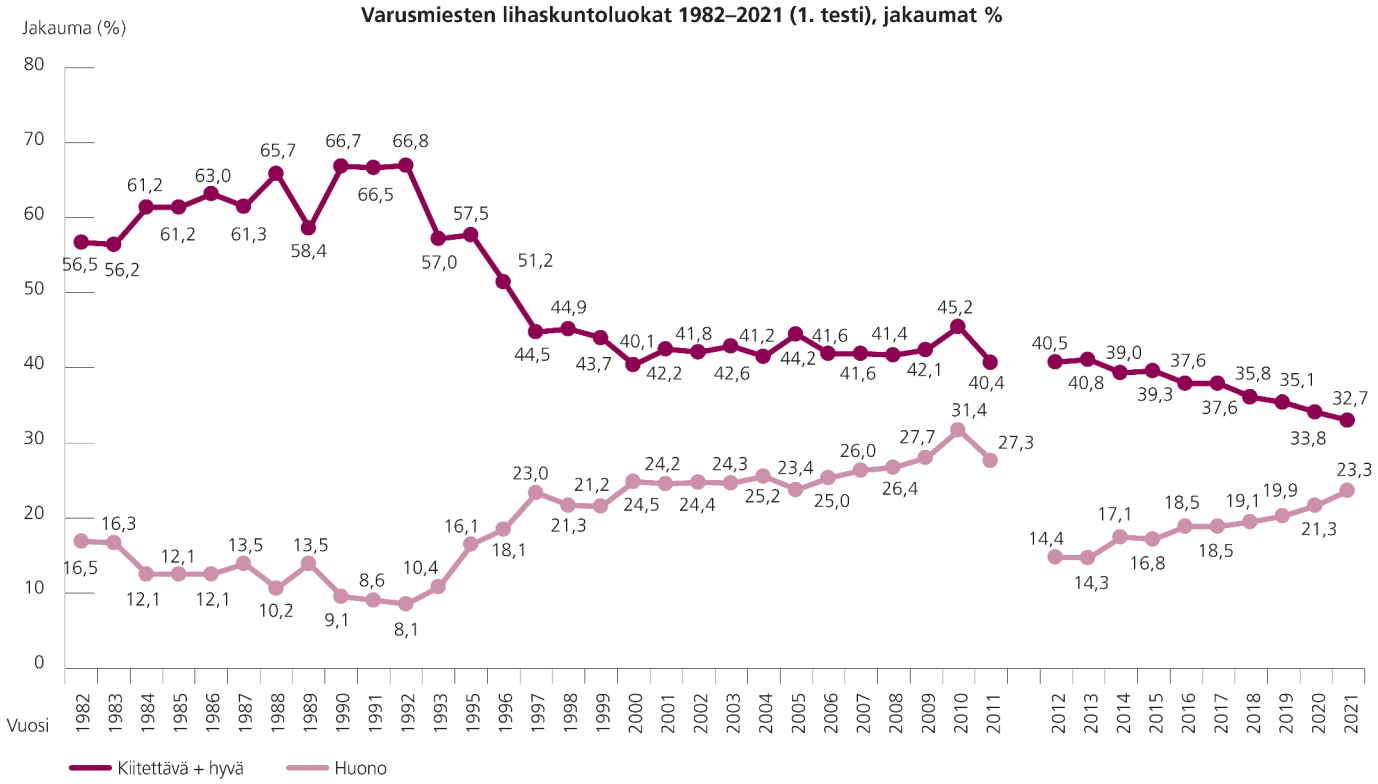
Kuvio 4.2.1 Palveluksen aloittaneiden varusmiesten 12 minuutin juoksutestien tulos vuosina 1975–2021

Palkatun henkilöstön fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisen perusteina ovat poikkeusolojen valmiuden sekä normaaliolojen työtehtävien asettamat vaatimukset. Puolustusvoimat tarjoaa työnantajana monipuoliset kuntoharjoittelumahdollisuudet käytössään olevissa liikuntatiloissa sekä muissa suorituspaikoissa, osin myös työajalla. Työnantaja vuokraa tarvittaessa liikuntatiloja tai osallistuu osittain kustannusten korvauksiin henkilöstönsä osallistuessa ulkopuolisiin liikuntatapahtumiin.

Vuonna 2021 palkatun henkilökunnan testejä ei suoritettu Covid-19-epidemian takia.

Palveluksensa aloittavien varusmiesten kuntoa on seurattu 12 minuutin juoksutestillä vuodesta 1975 ja lihaskuntoa vuodesta 1982. Testit on suoritettu noin kahden viikon kuluttua palveluksen alkamisesta. Tulokset kuvaavat melko kattavasti miespuolisen suomalaisväestön kuntotasoa noin 19 vuoden iässä.

Varusmiesten palveluksen alussa suorittaman 12 minuutin juoksutestin keskiarvo vuonna 2021 oli 2 376 metriä, mikä oli metrin vähemmän kuin edeltävänä vuonna. Lähes joka kolmannen (31 %) varusmiehen tulos sijoittui luokkaan heikko (<2 200 metriä). Kiitettävien tulosten (>3 000 metriä) osuus vuonna 2021 oli noin 6 % (Kuvio 4.2.1). Lihaskuntotestissä on havaittavissa heikkenevä trendi (Kuvio 4.2.2).



Kuvio 4.2.2 Palveluksen aloittaneiden varusmiesten lihaskunnon kehittyminen vuosina 1982–2021. Saapumiserästä 1/2011 alkaen otettiin käyttöön uusi testimenetelmä, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia tätä aiempiin vuosiin.

Vuonna 2021 kiitettävien ja hyvien tulosten osuus oli 33 %, mikä oli edellisvuotta hieman alhaisempi (34 %). Vastaavasti heikkojen tulosten osuus (23 %) kasvoi edellisvuodesta (21 %).

Saapumiserästä 1/2011 alkaen otettiin käyttöön uusi testimenetelmä, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia tätä aiempiin vuosiin.

Puolustusvoimat jatkaa Marsmars-liikuntasovelluksen kehittämistä ja ylläpitoa. Sovellus on ladattavissa maksutta 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.

4.3 Psyykkinen 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 (sosiaaliala, liikunta-ala, kirkollinen ala, työ- ja palvelusturvallisuusala) sekä terveydenhuollon toimenpitein.

Kriisinhallintahenkilöstön psyykkistä toimintakykyä tuetaan rotaatiokoulutuksen yhteydessä, operaation aikana ja sen jälkeen. Rotaatiokoulutus antaa valmiuksia stressinhallintaan ja operaation aikaisten tilanteiden kohtaamiseen. Operaation aikaisesta tuesta vastaavat johdon ohella henkilöstöstä muodostetut psykososiaalisen tuen ryhmät, jotka tukevat kriisinhallintahenkilöstöä mahdollisten traumaattisten tilanteiden käsittelyssä oman toimensa ohella. Lisäksi henkilöstömäärältään suurissa operaatioissa palvelee sosiaalikuraattori ja sotilaspappi, jotka tarjoavat keskustelutukea operaatioon tai kotimaan asioihin liittyvien asioiden käsittelyssä. Operaation sosiaalikuraattori antaa neuvoja muun muassa työnhakuun, opiskeluihin ja sosiaaliturvaan liittyvissä asioissa. Operaation jälkeisen tuen perustan muodostaa kotiuttamiskoulutus, jonka aikana kotiutuneilla on mahdollisuus keskustella asiantuntijan kanssa kokemuksista ja mieltä mahdollisesti painavista asioista. Vuonna 2021 kotiuttamiskoulutuksia ei järjestetty fyysisinä tapahtumina Covid-19-epidemian takia. Sen sijaan jokaiselle kotiutuneelle kriisinhallintasotilaalle soitettiin ja asiat käytiin läpi puhelinkeskusteluna.

Tuki kriisinhallintahenkilöstön läheisille on tärkeä osa psyykkisen toimintakyvyn tukea. Tietoisuus siitä, että läheiset saavat tarvitsemaansa tukea vahvistaa myös kriisinhallintahenkilöstön psyykkistä toimintakykyä ja jaksamista. Porin prikaatin kriisinhallinnan sosiaalikuraattori on läheisten käytettävissä ennen operaatiota, operaation aikana ja sen jälkeen. Rotaatiokoulutuksen aikana Porin prikaati järjestää läheisille iltapäivätapahtuman ja operaation aikana läheisten päivän, joissa he saavat tietoa kriisinhallintapalveluksesta, operaation olosuhteista ja tarjolla olevasta tuesta. Näissä tilaisuuksissa tarjotaan läheisille myös mahdollisuus verkostoitua vertaistukiryhmiksi. Vuonna 2021 yksi läheisten päivä toteutettiin virtuaalisesti Covid-19-epidemian takia.

Kriisinhallintahenkilöstön ja heidän läheistensä käytettävissä on myös Suomen Rauhanturvaajaliiton ylläpitämä 24/7-periaatteella päivystävä vertaistukipuhelin, jossa tarjotaan keskustelutukea ja ohjausta ammattiavun piiriin.

Vuonna 2021 jatkettiin kriisinhallintahenkilöstön tukimuotojen kehittämistä puolustusministeriön kansallisen toimintaohjelman mukaisesti. Vuoden aikana käynnistettiin toimintaohjelmaan kirjatun kriisinhallintahenkilöstön pidemmän ajan seurantakyselyn kehittäminen ja suunniteltiin erikoisjoukkohenkilöstölle ja heidän läheisilleen räätälöityä tukea.

YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 mukaan naisten turvallisuudesta ja asemasta tulee huolehtia aikaisempaa paremmin konflikteissa ja kriisinhallintaoperaatioissa. Puolustusvoimissa jatkettiin päätöslauselmaan perustuvan gender-näkökulman liittämistä koulutukseen ja kriisinhallinnan operatiiviseen toimintaan Puolustushallinnon "Naiset, rauha ja turvallisuus" -toimintaohjelman mukaisesti. Toimintaa kehitettiin myös kansainväliseen harjoitustoimintaan osallistumalla sekä yhdessä Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM) -keskuksen ja Naton Committee on Gender Perspectives (NCGP) -komitean kanssa.

Puolustusvoimien varusmiehiä kouluttavissa joukko-

osastoissa oli 22 sosiaalikuraattoria vuonna 2021. Sosiaalikuraattoripalvelut ovat olleet kaikkien varusmiesten saatavilla myös Covid-19-epidemian aikana. Porin prikaatissa toimi yksi sosiaalikuraattori kriisinhallintahenkilöstön tukipalveluissa. Lisäksi suomalaisessa kriisinhallintajoukossa Libanonissa (SKJL) oli kriisinhallintapalveluksessa sosiaalikuraattori.

Varusmieskoulutukseen laadittua psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn Taistelijan mieli -opintokokonaisuuden jalkauttamista jatkettiin. Varusmieskoulutuksen muita psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn oppimismateriaaleja muun muassa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, lähisuhdeväkivallan ehkäisystä sekä reserviin siirtymiseen liittyvistä asioista päivitettiin saadun palautteen perusteella.

Keväällä 2020 alkanut yhteismajoituskokeilu, jossa vapaaehtoisuuteen perustuen varusmiespalvelustaan suorittavat miehet ja naiset majoitetaan kasarmeilla samoihin tupiin, on otettu myönteisesti vastaan sekä varusmiesten että henkilökunnan keskuudessa. Yhteismajoituskokeilu oli vuonna 2021 käynnissä kuudessa joukko-osastossa. Yhteismajoitusjärjestelyt ovat parantaneet erityisesti ryhmäkiinteyttä, palveluksen sujuvuutta ja tiedonkulkua, ja järjestelyillä on saatu tehostettua tilojen käyttöä. Yhteismajoituksen on koettu parantavan myös varusmiesten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Koulutustuloksiin yhteismajoituksella ei ole havaittu olevan kovin suurta vaikutusta. Yhteismajoitusta koskevan puolustusministeriön asetuksen voimassaoloa jatkettiin vuoden 2022 loppuun saakka.

4.4 Työilmapiirin ja tasa-arvon kehittyminen

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

Työilmapiirikysely toteutettiin elo-syyskuussa 2021 ja siihen vastasi noin 80 % henkilöstöstä.

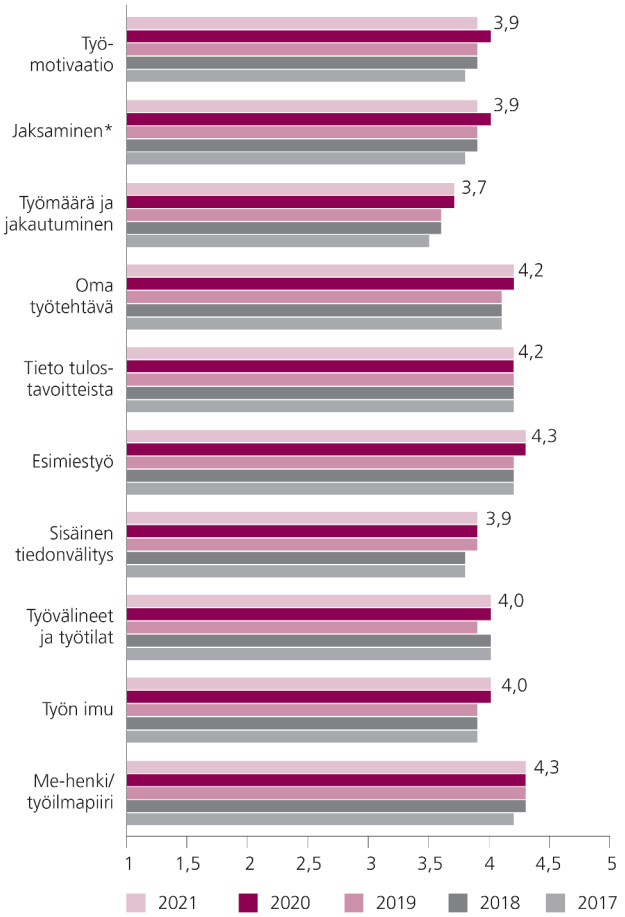
Työilmapiirikyselyn summamuuttujien tulosten perusteella Puolustusvoimien työilmapiiri on edelleen hyvällä ja lähes kiitettävällä tasolla. Korkeimmat keskiarvot saivat me-henki (4,3), esimiestyö (4,3), oma työtehtävä (4,2) ja tieto tulostavoitteista (4,2). Henkilöstön työilmapiiri on koko henkilöstön osalta pysynyt stabiilina huolimatta siitä, että kahden kyselykerran välinen aika (syksy 2020 – syksy 2021) on työskennelty poikkeuksellisissa koronapandemian värittämissä olosuhteissa ja etätyöskentely on lisääntynyt.

Työilmapiirikyselyssä työntekijät saavat arvioida hyvin ja huonosti olevia asioita. Puolustusvoimien erityinen vahvuus on hyvä me-henki ja työilmapiiri sekä työyhteisö. Tämä tulee ilmi niin me-henki-summamuuttujan korkeana tunnuslukuna (Kuvio 4.4.1) kuin työssä parhaimmin tai erityisen hyvin koettujen asioiden kautta. Joka kolmas vastaaja (32 %) ilmoitti, että työn paras puoli olivat työyhteisö ja -ilmapiiri. Vastaajista 28 % koki työn joustavuuden (esim. työajat, töiden suorittamisjärjestys, muun elämän yhteensovittaminen) olevan työssään parhaiten oleva asia. Vastaajista 18 % koki työtehtävien sisällön (haastavuus, monipuolisuus ja merkityksellisyys) olevan heidän kohdallaan parhaiten oleva asia. Toisaalta viidennes (19 %) vastaajista koki henkilökohtaisen työmäärän ja kiireen olleen omassa työssään kaikkein huonoimmin oleva asia.

Vuoden 2021 keväällä tehtiin erillinen etätyötä kartoittanut kysely. Kyselyyn vastasi 33 % palkatusta henkilöstöstä. Tulokset osoittavat etätyöskentelyn laajentuneen Puolustusvoimissa pandemian aikana. Pääsääntöisesti etätyötä tehdään kotona luottaen omiin ja työyhteisön virtuaalisen työskentelyn taitoihin sekä esimiehen luottamukseen nojautuen. Uupuneisuus oli jossain määrin lisääntynyt edeltävään työilmapiirikyselyyn verrattuna, mikä on samansuuntainen havainto Työterveyslaitoksen tutkimukseen verrattuna. Työn imun kokemuksia koettiin jonkin verran useammin kuin aikaisemmin. Osa koki haittaa hitaista tai epävarmoista tietoliikenneyhteyksistä. Etätyöskentelystä irrottautuminen koettiin suhteellisen vaivattomaksi, ja siihen käytettiin pääsääntöisesti tietoista päätöstä tai työlaitteiden sulkemista.

Työilmapiirikyselyn tuloksista on muodostettu myös niin sanottu kokonaistyötyytyväisyyttä kuvaava indeksi, joka muodostuu motivaatiota, me-henkeä, omaa työtä ja lähiesimiestä

Työilmapiirikyselyn summamuuttujat 2017–2021



Kuvio 4.4.1 Työilmapiirikyselyn summamuuttujat 2017–2021 (asteikko 1–5)
**Summamuuttujan sisältöä muutettu vuoden 2018 kyselyssä*

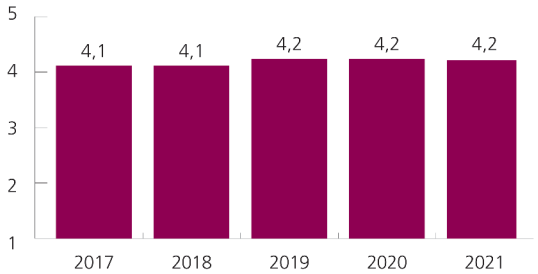
koskevista yksittäisistä kysymyksistä. Kuviossa 4.4.2 on esitetty kokonaistyötyytyväisyyden kehittyminen viiden vuoden aikana.

Työilmapiirikyselyn tuloksista saadaan tietoa myös palkatun henkilöstön kokemasta kiusaamisesta ja häirinnästä. Puolustusvoimissa on nollatoleranssi häirintään ja kiusaamiseen, mutta silti epäasiallista käyttäytymistä esiintyy vähäisessä määrin. Miehistä kiusaamista oli kokenut kyselyhetkellä alle 1 % kyselyyn vastanneista ja naisista kiusaamista oli kokenut kyselyhetkellä alle 2 %. Kukaan kyselyyn vastanneesta miehestä ei ollut kokenut sukupuolista häirintää, mutta naisista noin 1 % oli kokenut häirintää viimeksi kuluneen vuoden aikana. Epäasiallisen käyttäytymisen kokemuksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosina. Pääesikunnassa aloitettiin opetusmateriaalin valmistelu henkilökunnan käyttöön syrjinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisystä ja siihen puuttumisesta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset ovat työilmapiirikyselyiden perusteella sukupuolittuneita ja eroavat myös henkilöstöryhmittäin. Miesvastaajat kokevat naisia useammin sukupuolten tasa-arvon toteutuvan hyvin. Siviilivastaajat puolestaan kokevat henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon heikommaksi kuin muut henkilöstöryhmät. Sukupuolten ja henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo on yleisellä tasolla kehittynyt myönteiseen suuntaan viime vuosien aikana.

Vuoden 2021 työilmapiirikyselyssä sukupuolten välisessä tasa-arvossa miesvastaajien (n = 7 996) keskiarvo oli 4,6 (asteikolla 1–5) ja naisvastaajien (n = 1 860) keskiarvo oli 4,0. Henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa miesvastaajien keskiarvo oli 4,1 ja naisvastaajien 3,7. Kolme neljästä (76 %) kyselyyn vastanneesta oli sitä mieltä, että henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin. Siviileistä 63 % oli väittämän kanssa samaa mieltä ja upseereista 93 %. Kokonaistyötyytyväisyydessä ei naisten ja miesten välillä ole merkittävää eroa.

Kokonaistyötyytyväisyys 2017–2021 (asteikko 1–5)



Kuvio 4.4.2 Kokonaistyötyytyväisyys 2017–2021 (asteikko 1–5)

4.5 Eettinen toimintakyky

Eettisen toimintakyvyn koulutuksessa on jatkettu Taistelijan mielen eettisen koulutuksen toimeenpanoa. Eettisen toimintakyvyn ja sotilaspappien tuki varusmiehille ja henkilöstölle, samoin kuin alan yhteydenpito, ohjaus ja tutkimus on jatkunut myös Covid-19-epidemian aikana. Etäyhteyksiä on hyödynnetty monipuolisesti, vaikka määrällisesti suurin osa erityisesti varusmiesten kohtaamisista on ollut lähitapaamisia, jotka on pidetty usein ulkotiloissa tai maastossa. Asevelvollisten ja henkilöstön eettinen toimintakyky on näkynyt muun muassa vastuullisuutena koronatilanteen hoitamisessa. Yksilöiden jaksamiseen on kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Tukea on tarjottu tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti, ihmisen yksilöllisiä tarpeita, lähtökohtia, elämäntilannetta ja arvoja kunnioittaen.

Eettisen toimintakyvyn alueella on jatkettu taustatutkimusta sotilasetiikasta ja sen vaatimuksista. Puolustusvoimat tarvitsee eettisesti toimintakykyisiä sotilaita, jotka sen lisäksi että tekevät tarvittavan, käyttävät tehtävissään moraalista harkintaa ja eettistä arviointia, sekä omaavat taidot sotilastoiminnan ja kuolettavan voimankäytön aiheuttaman eettisen kuormituksen ja moraalisen stressin käsittelyyn ja purkamiseen.

Puolustusvoimien henkilöstön eettiset ohjeet julkaistiin päivitettynä. Ohje esittää kootusti Puolustusvoimien ja sen henkilöstön toimintaan vaikuttavia eettisiä näkemyksiä ja periaatteita sekä tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden oman toimintansa ja ratkaisujensa eettiseen ennakkoarviointiin esimerkiksi tilanteissa, joissa heidän tulee tarkastella toimintaansa esimerkiksi Puolustusvoimien arvojen, tehtävän ja yhteiskuntavastuun näkökulmasta.

4.6 Työ- ja palvelusturvallisuus

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

Työ- ja palvelusturvallisuustoimintaa on toteutettu pääosin suunnitellusti huolimatta Covid-19-epidemiatilanteen luomista haasteista. Erityishaasteen vallitsevassa tilanteessa toi palkatun henkilöstön osalta etätyön merkittävä lisääntyminen ja siihen liittyvien työturvallisuusasioiden (työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työergonomia) huomioiminen sekä toisaalta varusmieskoulutuksen sopeuttamisen järjestelyt, joissa esimerkiksi koulutuksen jaksottelun vaikutus oli otettava huomioon palvelusturvallisuuden riskejä arvioitaessa.

Pääesikunnan koulutusosaston tilaaman ja Puolustusvoimien tutkimuslaitoksen toteuttaman Työ- ja palvelusturvallisuuskulttuurikyselyn avulla selvitettiin palkatun henkilöstön suhtautumista turvallisuustoimintaan (TPT) sekä siinä tapahtuvaa muutosta. Kyselyn perusteella yleiskuva työ- ja palvelusturvallisuuskulttuurista on myönteinen ja hieman parantunut viime vuosina. Suurinta huolta työ- ja palvelusturvallisuudelle ja työhyvinvoinnille sekä toimintakyvylle aiheuttavat Covid-19-epidemiatilanne, kiire ja henkilöstöresurssien puute. Yleisesti Covid-19-epidemian edellyttämää toimintaa Puolustusvoimissa arvioitiin kyselyssä hyväksi.

Työ- ja palvelusturvallisuutta arvioivat auditoinnit aloitettiin vuonna 2015, ja vuoden 2018 loppuun mennessä kaikki 32 hallintoyksikköä oli auditoitu. Auditointien havaintojen ja suositusten perusteella hallintoyksiköt ovat kehittäneet toimintaansa, ja näiden toimenpiteiden seuranta on toisen auditointikierroksen painopisteenä vuosina 2020–2023. Vuoden 2021 aikana toteutettiin 8 auditointia.

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

Työ- ja palvelusturvallisuuspoikkeamien (onnettomuudet, läheltä piti -tilanteet) kokonaislukumäärissä tai niistä muodostetuissa analyyseissä ei ole havaittavissa erityistä muutosta verrattuna aikaisempiin vuosiin. Vuoden 2021 aikana vaaratilanteisiin ja onnettomuuksiin liittyviä työ- ja palvelusturvallisuusselvityksiä (suppea onnettomuustutkinta) laadittiin 95

kappaletta (2020: 85 kpl). TPT-selvityksien määrä on vakaassa kasvussa; tämä on yksi osoitus hallintoyksiköissä vallitsevasta aktiivisesta sekä avoimesta turvallisuuskulttuurista, jossa pyritään ennaltaehkäisevästi selvittämään syitä, ei syyllisiä.

Puolustusvoimien sisäisillä varomääräyksillä (palvelusturvallisuusmääräykset) mahdollistetaan osaltaan suorituskykyisten joukkojen tehokas koulutus ja tuetaan palvelusturvallisuutta. Vuonna 2021 luotiin tai päivitettiin ja yhdenmukaistettiin Puolustusvoimien varomääräyksistä 18 (yhteensä 73 kpl).

4.7 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Puolustusvoimien sairauspoissaolot ovat ennen vuotta 2012 olleet noin 10 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Vuosina 2013–2021 sairauspoissaolojen määrä/henkilötyövuosi on ollut laskusuuntainen, ja vuonna 2021 sairauspoissaolot olivat 5,8 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloissa ei ole mukana tapaturmapoissaoloja. Myöskään lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot (tilapäinen hoitovapaa) eivät ole sairauspoissaololuvuissa 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 4.7.1 on sairauspoissaolojen kehitys viiden viime vuoden ajalta.

Työn muutos on ollut viime vuosina nopeaa ja tietotyö on osaltaan tuonut moninaisia uusia haasteita työhön ja esimiestyöhön. Ajantasainen työkykyjohtaminen on jokaisen työntekijän oikeus ja osa laadukasta päivittäisjohtamista ja esimiestyötä. Työuran aikana voi eri tilanteista johtuen tulla tarve tehostetulle työkyvyn tuelle. Työnantajalla on käytössä toimintaa ohjaava ennaltaehkäiseviin toimiin painottuva Työkyvyn aktiivisen tuen malli.

Työterveyshuollon rooli yksilön, esimiehen ja työyhteisön tukena sekä asiantuntijana työkykyprosessin eri vaiheissa on tärkeä. Työterveyshuollossa työtä toteutetaan laaja-alaisesti moniammatillista työotetta hyödyntäen. Parhaimmillaan työterveyshuolto pääsee vaikuttamaan asioihin jo ennakoivasti muun muassa työpaikkaselvitystyön sekä terveystarkastusten kautta.

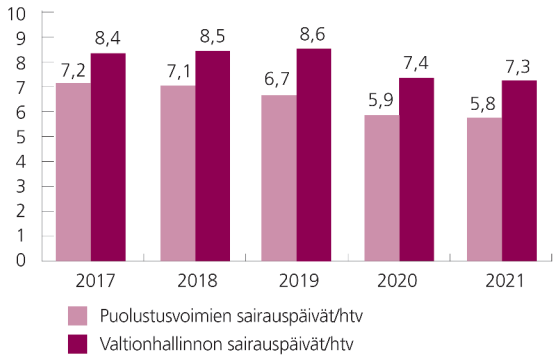
Ajantasainen ja eri toimijoiden tiedot yhdistävä yhteinen näkemys työkykytilanteesta ja toimenpidetarpeista on työkykyjohtamisen perusta. Suunnitelmallinen työterveysyhteistyö henkilöstöhallinnon, esimiesten ja johdon välillä mahdollistaa oikea-aikaisen ja ennaltaehkäisevän työkyvyn tuen.

Aktiivisen tuen mallin mukaisia toimenpiteitä seurattiin kuukausittain työkykyvastaavien raporteilta käydyistä työkykykeskusteluista sekä työterveysneuvotteluista. Puolustusvoimissa käytiin työkykykeskusteluja vuoden aikana 437 ja työterveysneuvotteluja 251. Jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen kiinnitettiin erityistä huomiota. Työkykyvastaavat raportoivat yhteensä 312 tapahtumaa tai toimenpidettä, joilla henkilöstön jaksamista ja työkykyä edistettiin. Tällaisia olivat esimerkiksi päätökset työn keventämisestä, työhön paluun tukeminen sekä esimiesten ja henkilöstön kouluttaminen. Päätösten määrä on laskenut merkittävästi edellisvuodesta.

Työterveyshuollon tilastosta ilmenee, että vuonna 2021 merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt olivat suuruusjärjestyksessä: mielenterveyden häiriöt, tuki- ja liikuntaelinsairaudet, vammat ja hengityselinten sairaudet.

Hallintoyksiköissä seurataan säännöllisesti työkykytilannekuvaa, jossa seurataan muun muassa sairausten kestoa ja tapausten määrää sekä puuttumisrajat (30 sairauspoissaolopäivää tai 5 sairauspoissaolojaksoa) ylittäneitä. Tavoitteena on

Puolustusvoimien ja valtionhallinnon sairauspäivät/htv



Kuvio 4.7.1 Puolustusvoimien ja valtionhallinnon[1] sairauspäivien määrä henkilötyövuotta kohden vuosina 2017–2021 (työpäiviä/htv)

1 Tahti, valtion henkilöstötietojärjestelmä

tunnistaa ne henkilöt, joiden kohdalla työkyvyn tukitoimien tarve on arvioitava tai niiden toteutumista on seurattava.

Sairauspoissaolojen seurantaa tehostaa robotti. Järjestelmä lähettää esimiehelle tiedon ja muistuttaa toimenpiteiden käynnistämisestä, mikäli alaisen sairauspoissaolot ylittävät työkyvyn aktiivisen tuen mukaisen puuttumisrajan seurantajaksolla.

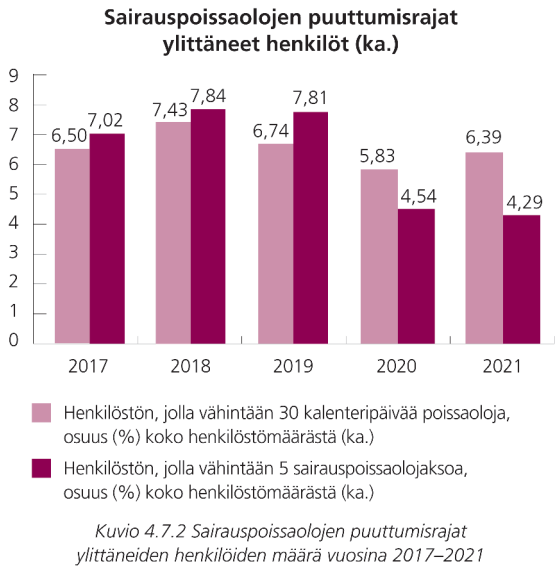
Vuonna 2021 sairauspoissaoloista aiheutui Puolustusvoimille 287 henkilötyövuoden menetys ja noin 30 miljoonan euron kustannus. Kustannusten laskemisessa on käytetty Valtiokonttorin laskentaohjetta, jonka mukaisesti sairauspoissaolopäivän hinta valtiolla on keskimäärin 413 euroa (VM 2021), kun otetaan huomioon myös tuottavuuden menetys. Sairauspäivän hintaan vaikuttaa sairauden kesto ja se, palkataanko sairastuneen henkilön tilalle sijainen. Hintaan vaikuttaa myös se, huomioidaanko työvoimakustannusten lisäksi myös tuottavuuden menetykset.

Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2017–2021 on esitetty kuviossa 4.7.3. Kun tarkastellaan lyhyistä ja pitkistä sairauspoissaoloista aiheutuvien sairaustapauksien määrää, voidaan todeta, että lyhyitä, 1–3 työpäivän sairauspoissaolotapauksia oli tarkasteluvuonna 70 % kaikista sairauspoissaolotapauksista. Vuonna 2021 terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden määrä oli 50 %. Vuonna 2020 terveysprosentti oli 49 %. Naisilla oli enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä, ja myös henkilöstö- ja ikäryhmien välillä oli eroja.

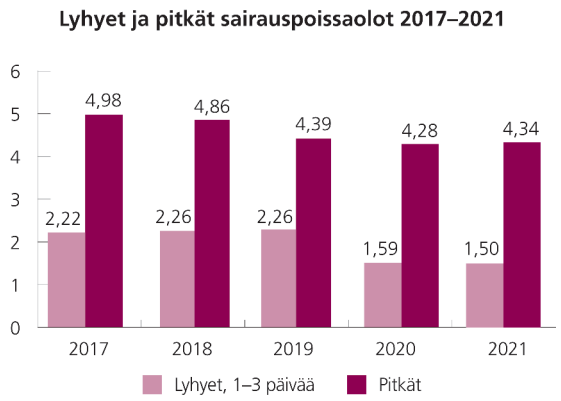
Normaali sairastavuus kuuluu elämään ja poissaolojen syyt ovat monenlaisia. Osa sairauspoissaoloista johtuu työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Näitä ovat esimerkiksi johtaminen, työyhteisöjen ilmapiiri ja vuorovaikutus. Näihin poissaoloihin voidaan työpaikan omin toimenpitein vaikuttaa. Tutkimusten mukaan esimiehen tuki on tärkein työyhteisöön liittyvien sairauspoissaolojen määrää selittävä tekijä. Myös jokaisella työntekijällä on osaltaan vastuu omasta ja työtovereiden hyvinvoinnista.

Vuonna 2021 Puolustusvoimissa sattui palkatulle henkilöstölle 239 tapaturmaa, jotka johtivat vähintään yhden päivän poissaoloon. Tapaturmista 32 % oli lieviä alle neljän päivän poissaoloon johtaneita ja noin 7 % vakavia yli 45 päivän poissaoloon johtaneita. Puolustusvoimissa tapaturmataajuus on ollut sataa henkilötyövuotta kohti keskimäärin 2–3. Vuoden 2021 toteuma oli 1,92. Tapaturmien keskimääräinen vakavuus laski ollen 13,4 työpäivää tapaturmatapausta kohden vuonna 2021. Tapaturmapoissaolot ovat selvästi pidempiä kuin sairauspoissaolot (sairauspäivät/tapaus 5,01). Valtionhallinnossa tapaturmapoissaolot ovat keskimäärin 14,0 työpäivää tapausta kohden. On huomattava, että tapaturmapoissaolot eivät sisälly sairauspoissaoloja koskeviin taulukoihin.

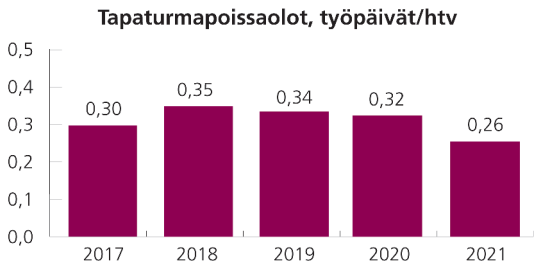
Poissaolopäiviä oli 3 205 eli 0,26 työpäivää henkilötyövuotta kohden vuonna 2021. Valtionhallinnon keskiarvo on 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Jos tapaturmasta aiheutuneen sairauspoissaolopäivän pelkistettynä keskiarvona käytetään 413 euron hintaa, tapaturmista aiheutui näin laskettuna Puolustusvoimille tarkasteluvuonna noin 1,3 miljoonan euron kustannukset ja noin 12,7 menetettyä henkilötyövuotta.



Kuvio 4.7.2 Sairauspoissaolojen puuttumisrajat ylittäneiden henkilöiden määrä vuosina 2017–2021



Kuvio 4.7.3 Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2017–2021 (työpäiviä/htv)



Kuvio 4.7.5 Tapaturmasta aiheutuneiden poissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti vuosina 2017–2021

Vuosi	Tapaturma-tapaukset/ 100 htv	Tapaturma-päivät/ tapaus	Valtion-hallinnon tapaturma-päivät/tapaus
2021	1,92	13,4 pv	14,0 pv
2020	1,93	16,4 pv	15,0 pv
2019	2,63	13,1 pv	12,4 pv
2018	2,45	14,1 pv	13,9 pv
2017	2,58	12,7 pv	13,5 pv

Taulukko 4.7.4 Tapaturmataajuus ja tapaturmien keskimääräinen vakavuus 2017–2021

5 Palkkausjärjestelmä sekä varsinaiset palkat ja sivukulut

5.1 Puolustusvoimien palkkausjärjestelmä

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

5.2 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehittyminen

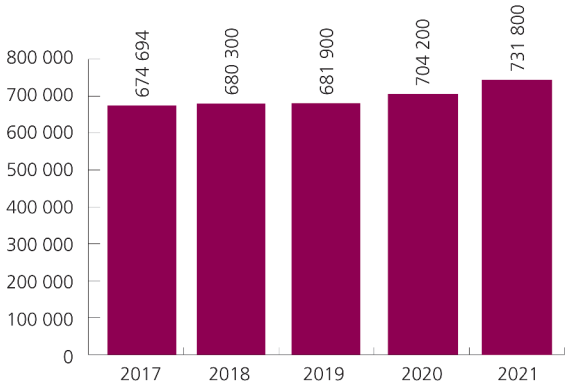
Vuonna 2021 Puolustusvoimien toimintamenojen varsinaisten palkkojen ja sivukulujen menot olivat 731,8 miljoonaa euroa. HX-hankkeen määräaikaisten hanketehtävien palkkamenot on kohdennettu vuodesta 2020 lukien monitoimihävittäjien hankintamomentille.

Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen toteuma ylitti suunnitellun tason (1,9 miljoonaa euroa) 0,3 prosentilla. Henkilötyövuosia kertyi 12 380, mikä ylitti resursoinnin perusteena olleen 12 315 henkilötyövuotta. Tehtäväkokoonpanon täyttöasteeksi muodostui 95,4 % suunnitteluperusteen oltua 95,0 %. Elvytysbudjetin myötä käytössä olleet lisäresurssit (182 htv/6,2 milj. euroa) käytettiin sopimussotilaiden ja määräaikaisten siviilitehtävien palkkamenoihin. Henkilötyövuoden keskihinta nousi ennakoitua (2,4 %) maltillisemmin toteuman oltua 2,0 %.

Merkittävimmät varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitykseen vaikuttaneet tekijät ovat viime vuosina olleet Puolustusvoimien tehtäväkokoonpanoon kuuluvien tehtävien lukumäärän kasvu, virka- ja työehtosopimusten mukaiset sopimuskorotukset, henkilöstörakenteen muutos, kilpailukykysopimuksen vaikutus lomarahoihin, työnantajamaksujen muutokset mukaan luettuna valtion eläkemaksujärjestelmän muutos vuonna 2019, lisätalousarvioissa myönnetyt henkilöstön lisäresurssit ja hankerahoituksella katettavien määräaikaisten tehtävien lukumäärän lisääntyminen.

Henkilötyövuoden keskihinta oli 59 087 euroa, mikä on 2,0 % enemmän kuin vuonna 2020 (57 955 euroa). Korottavasti henkilötyövuoden hintaan vaikuttivat työnantajamaksujen nousu (0,03 %-yksikköä), valtion virka- ja työehtosopimukseen perustuvat sopimuskorotukset (1,81 %-yksikköä) ja henkilöstörakenteen muutos ynnä muut tekijät (0,11 %-yksikköä).

Varsinaiset palkat ja sivukulut (1 000 €)

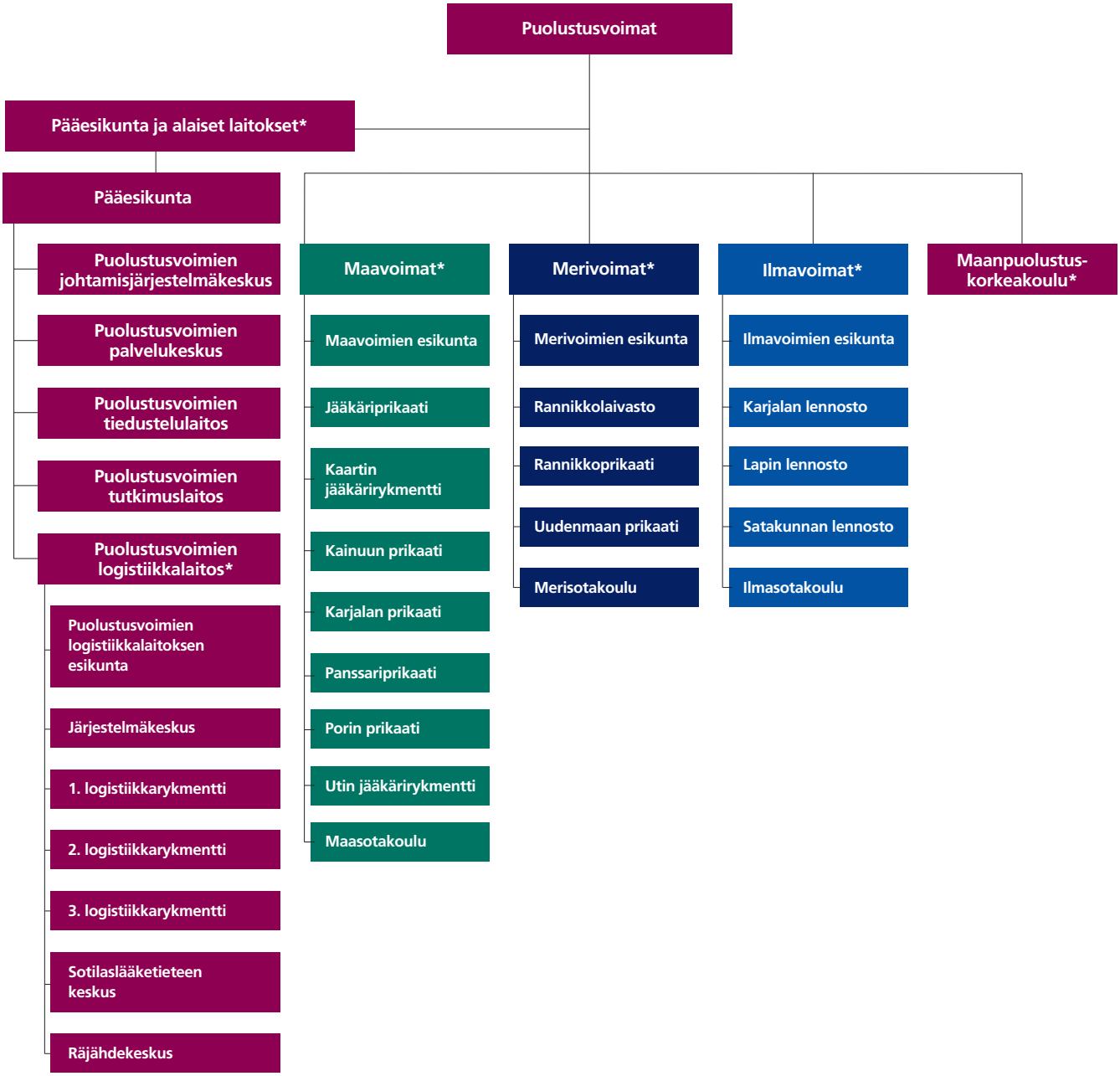


Kuvio 5.2.1 Varsinaisten palkkojen ja sivukulujen kehitys 2017–2021

6 Yhteenveto keskeisistä tunnusluvuista

YHTEENVETO PV – keskeiset tunnusluvut	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Henkilötyövuodet (toimintamenot)	11 742	11 833	11 971	12 147	12 380
Henkilöstömäärä	11 940 (+ 137 KRIHA)	12 053 (+ 149 KRIHA)	12 138 (+ 142 KRIHA)	12 520 (+ 106 KRIHA)	12 610 (+ 109 KRIHA)
Keski-ikä	42,0	42,0	42,1	41,7	41,7
Eläkkeelle lähteneet (lkm)	410	360	323	373	341
12 minuutin juoksutesti, ammattisotilaat			2 575	2 585	Testejä ei suoritettu
Palveluksen suorittaneet varusmiehet	20 323	20 154	20 040	19 911	19 781
Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten määrä	532	614	859	844	883
Varusmiesten loppukysely "armeija-aika" (1–5)	4,2	4,2	4,2	4,3	4,2
Sairauspoissaolot (työpäiviä/htv)	7,2	7,1	6,7	5,9	5,8
Sairauspoissaolojen vuoksi tapahtuva henkilötyövuosimenetys	340	335	318	280	287
Tapaturmapoissaolot (työpäiviä/htv)	0,33	0,35	0,34	0,32	0,26
Työilmapiirikyselyn (TIP) summamuuttujat: Me-henki (1–5)	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3
Työmotivaatio (1–5)	3,8	3,9	3,9	4,0	3,9
Esimiestyö (1–5)	4,2	4,2	4,2	4,3	4,3
Jaksaminen (1–5)	3,8	3,9	3,9	4,0	3,9
Varsinaiset palkat sivukuluineen (milj. €)	674,7	680,3	681,9	704,2	731,8

PUOLUSTUSVOIMIEN ORGANISAATIO 31.12.2021



*Tulosyksikkö