Upseeriliitto ry:n lausunto
puolustusvaliokunnalle 11.10.2016

EDUSKUNTA
Puolustusvaliokunta

HE 134/2016 VP HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE VALTION TALOUSARVIOKSI VUODELLE 2017

Talousarvioissa leikataan sekä Puolustusvoimien että Rajavartiolaitoksen rahoituskehyksiä. Puolustusvoimat ja Rajavartiolaitos ovat ainoina toteuttaneet aina niille osoitetut leikkaukset ja toimenpiteet täysimääräisinä. Puolustusvoimat teki mittavan uudistuksen, jolla resurssit ja tehtävät pyrittiin saamaan tasapainoon. Rajavartiolaitos teki omat laajat sopeuttamistoimensa ylläpitääkseen toimintakyvyn. Juuri tehdyiltä toimenpiteiltä on jo nyt viety pohja pois. Tehdyt ja suunnitellut leikkaukset ovat saattaneet virastot uudistuksia edeltäneeseen tilanteeseen.

Kehyksistä leikataan 24 tunnin vuosityöajan lisäystä vastaavan htv-määrän verran rahoitusta. Ajatuksena on, että kun työaika lisääntyy, tarvitaan vähemmän henkilöstöä. Tämä päätelmä on Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen osalta virheellinen. Erityisesti Puolustusvoimien kohdalla tämä on aivan mahdotonta. Puolustusvoimauudistuksessa organisaatiot ja toimintamenetelmät hiottiin tarkasti tehtäviä ja vaatimuksia vastaaviksi. Käytännössä joka tasolla on henkilöstöstä pulaa. Joukot ovat hajallaan ympäri Suomea. Henkilöstön vähentäminen edellyttäisi toimintojen keskittämistä ja vaatisi uusia joukkojen lakkauttamisia. Tehtävät ja osaaminen ovat enemmän sirpaloituneita kuin aiemmin. Rahoituksen leikkaus tarkoittaa sitä, että se on pakko ottaa pois toiminnasta. Tämä tulee taas aiheuttamaan mittavia ongelmia, koska menot on höylätty tarkasti tehtävien mukaiseksi. Nykyisen turvallisuuspoliittisen tilanteen takia pitäisi kuitenkin kehittää valmiutta ja lisätä toimintaa sekä harjoittelua.

Mikäli Puolustusvoimiin kohdistuvat leikkaukset jatkuvat, eikä rahoitusta saateta tehtäviä edellyttävälle tasolle, on edessä hyvinkin pian tilanne, joka edellyttää jälleen mittavaa uudistusta. Puolustusvoimien organisaatiota täytyy pienentää, henkilöstöä ja joukkoja vähentää sekä tehtäviä muuttaa. Nykyisiä tehtäviä ei kyetä toteuttamaan. Vastaavat ongelmat koskevat Rajavartiolaitosta, jonka leikkaukset ovat olleet suhteellisesti jopa Puolustusvoimia suuremmat.

Sotilaiden koulutus ja työskentely on ratkaisukeskeistä. Jo sotilaallisessa peruskoulutuksessa lähdetään siitä, että resurssit eivät ole riittävät. Taistelua suunniteltaessa pitää varautua siihen, ettei käytössä ole oikeaa määrää joukkoja ja kalustoa. Pitää suunnitella ja valmistautua siihen, kuinka tästä huolimatta tehtävä saadaan toteutettua mahdollisimman hyvin. Sotilaat koulutetaan vastaamaan haasteisiin ja tuomaan esimiehelle vaihtoehtoja, ei ongelmia. Tämä heijastuu myös rauhan ajan toimintaan. Kun Puolustusvoimille käsketään leikkauksia, tullaan valtiojohdolle ja valiokuntiin kertomaan, kuinka aiotaan onnistua, vaikkei se olisi edes mahdollista. On siis totuttu, että kun leikataan, niin kyllä sotilaat sen hoitavat. Tällä ajattelulla voi olla ikävä loppu.

Henkilöstön jaksaminen Puolustusvoimissa

Puolustusvoimauudistuksen jälkeen henkilöstön heikentynyt jaksaminen on noussut esiin Upseeriliiton jäsenkyselyissä sekä Upseeriliiton edustajien käynteihin liittyvissä henkilöstön tapaamisissa. Upseeriliiton jäsenkyselyssä 79,1% ilmoitti havainneensa työuupumusta työyhteisössään. Olemme kartoittaneet henkilöstön tapaamisissa syitä työkuorman kasvamiseen. Merkittävä syy työuupumiseen ovat hallintoyksiköiden lisääntyneet tehtävät joihin uudistuksessa suunniteltu henkilöstöresurssi ei ole riittävä. Harmaa ylityö on hyvin yleinen ongelma. Henkilöstö tekee normaalien virkatehtävien lisäksi esimiestehtäviin liittyvät hallinnolliset velvoitteet yhä enemmän työajan ulkopuolella iltaisin tai viikonloppuisin.

Puolustusvoimien tekemässä työilmapiirikyselyssä tulokset eivät ole näin huonot. Syynä on se, että tulokset ovat koko puolustusvoimien yhteiset. Uupumus keskittyy eri joukkoihin ja henkilöstöryhmiin. Ongelmat tulevat esille tulosyksiköiden tuloksissa. Lisäksi tuloksiin vaikuttaa sotilaiden lojaalisuus ja pyrkimys ratkaista asiat parempaan suuntaan. Työuupumuskysymyksiä pohditaan itsestä käsin ja työuupumus koetaan henkilökohtaiseksi heikkoudeksi, omaksi viaksi sen sijaan, että organisaation toiminta olisi aiheuttanut sen. Upseeriliiton kyselyssä kysyttiin havaintoja muista kuin itsestä. Vastaukset ovat työilmapiirikyselystä poikkeavat, koska edellä mainittujen seikkojen vääristävä vaikutus on paljon vähäisempi.

Valmiuden kehittämisen seuraukset

Sotilaallisen maanpuolustuksen toimintaympäristön muutoksesta johtuva sotilaallisen suorituskyvyn valmiuden lisääminen toteutetaan samalla henkilöstöllä, jota käytetään varusmiesten ja reserviläisten kouluttamiseen. Valmiudellisen suorituskyvyn tehostaminen joudutaan tekemään samanaikaisesti nk. normaalin asevelvollisen kouluttamisen kanssa. Joukko-osastojen perusyksiköiden henkilöstöä ei olla saatu suunnitellulle 2,5 kouluttajan tasolle. Nyt joukoissa joudutaan tulemaan toimeen alle puolella tarvittavasta tasosta. Tämä aiheuttaa henkilöstölle ylitöitä ja samalla vapaa-ajan vähenemistä, mikä on raskasta erityisesti perheellisille.

Erillään asumisen lisääntyminen

Koska Puolustusvoimauudistus vähensi varuskuntaverkostoa, lisäsi se merkittävästi perheellisten erillään asumista. Valmiudellisten velvoitteiden lisääntyessä pahimmat esimerkit löytyvät Merivoimista. Muualla kuin aluksen kotisataman paikkakunnalla asuva virkamies on joutunut olemaan yhtäjaksoisesti aluspalveluksessa jopa seitsemän viikkoa yhtäjaksoisesti. Syynä ovat olleet valmiusalusvelvoitteiden muutokset ja henkilöstön tehtäviin nähden riittämätön määrä.

Hallintobyrokratian kasvaminen

Puolustusvoimauudistuksen hallintorakenneuudistus tiivisti myöskin esikuntien kokoonpanoja siten, että eri toimialojen osaajia vähennettiin hallintoyksiköissä ja keskitettiin suurempiin kokonaisuuksiin. Asiantuntijoita on vähemmän joukko-osastojen esikunnissa, mutta siellä joudutaan edelleen tekemään myös keskitettäviksi suunniteltuja tehtäviä.

Perusyksiköiden työkuorman kasvaminen

Perusyksiköissä hallintobyrokratia on kasvanut viimeisten vuosien aikana mittavasti. Puolustusvoimissa käynnistettyjen kehittämistoimien vaikutukset eivät näyttäisi kuitenkaan kehittävän asevelvollisten oikeudenhoitoon ja hallinnointiin liittyviä prosesseja vaan ne tulevat jatkossakin vaatimaan liikaa palkatun henkilöstön työpanosta.

Palkatun henkilöstön itsepalveluperiaatteella toimivat henkilöstöhallinnoinnin, mm. työajan sekä virkamatkustamisen menetelmät ja toimintamallit syövät työaikaa turhaan ja ovat pois päätehtävistä. Huonosti toimivat hallinnolliset tietojärjestelmän kuormittavat henkilöstöä.

Lisää ei voi saada vähemmällä

Sotilaallisen toimintaympäristön muutoksista johtuva sotilaallisen suorituskyvyn ja valmiuden kehittäminen vaatii lisää resursseja. Käytännössä tämä tarkoittaa henkilöstömäärän kasvattamista erityisesti niissä puolustushaaroissa, joissa valmiuden ylläpito on jatkuvaa. Lisää henkilöstöä ja muita resursseja tarvitaan, sillä nykyisellä henkilöstöllä on jo täysimääräiset tehtävät. Kysymys on siis osaavan henkilöstön määrästä sekä toimintamenomäärärahojen tarpeesta. Puolustuskykyä ei voi kehittää jatkuvilla leikkauksilla.

Puheenjohtaja
Jari Rantala

Pääluottamusmies
Mika Ylönen