PUOLUSTUSVOIMIEN HENKILÖSTÖRESURSSIT

Valtioneuvoston puolustusselonteon linjauksia henkilöstön kehittämisestä:

> *Sodan ajan joukkorakenne määrittää puolustusvoimien henkilöstörakenteen. Lisäksi tähän vaikuttavat puolustusvoimien rahoituskehys, tehtävät sekä puolustusvoimien uusien suorituskykyjen ja valtion toimintamallien kehittäminen. Henkilöstövoimavaroja kohdennetaan puolustusvoimien ydintehtäviin kuten toimintavalmiuden ylläpitämiseen, asevelvollisten kouluttamiseen sekä uusien suorituskykyjen ylläpidon ja kehittämisen edellyttämiin tehtäviin.*
>
> *Sotilaseläkejärjestelmän muutos ja opistoupseeripoistuman edellyttämät toimenpiteet, joilla turvataan ammattisotilasreservin riittävä kokonaismäärä, vaikuttavat henkilöstörakenteeseen. Henkilöstörakennetta sekä reservin koulutusjärjestelmää muutetaan kriisiajan vaatimusten perusteella. Henkilöstöjärjestelmää kehitettäessä otetaan huomioon valmiuden sekä kansainvälisen yhteistoiminnan ja sotilaallisen kriisinhallinnan asettamat vaatimukset. Puolustusvoimauudistuksen jälkeinen palkatun henkilöstön määrä, noin 12 000, on vähimmäistarve puolustusvoimien nykyisten tehtävien toteuttamiseksi.*

Puolustusvoimien henkilöstövoimavarojen johtamisella varmistetaan ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö, joka on laadultaan ja määrältään riittävä sodan, erilaisten kriisien ja rauhan ajan tehtävien täyttämiseksi. Tavoitteena on säilyttää asetettujen tehtävien ja henkilöstöresurssien tasapaino.

Valtioneuvoston puolustusselonteon mukaan puolustuksen kehittämisen keskiössä ovat valmius, käytöstä poistuvien suorituskykyjen korvaaminen sekä tiedustelu, kyberpuolustus ja kaukovaikuttaminen.

Puolustusvoimat varmistaa tehtäväkokoonpanoissa ja niiden muutoksissa alueellisen koskemattomuuden valvonnan ja turvaamisen edellyttämän henkilöstön, kouluttajahenkilöstön sekä uusien ja kehitettävien suorituskykyjen edellyttämän henkilöstön riittävyyden.

Puolustusvoimat panostaa kyberpuolustukseen voimakkaasti seuraavan vuosikymmenen aikana. Tämä tulee merkitsemään myös aiempaa huomattavamman henkilötyövuosimäärän kohdentumista tulevina vuosina uusiin kyberpuolustuksen tehtäviin. Strategisten hankkeiden (Laivue 2020 ja HX) rakentamisen aikaista toimeenpanoa valmistaudutaan turvaamaan perustamalla määräaikaisia tehtäviä meri- ja ilmavoimien sekä Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen tehtäväkokoonpanoon.

Puolustusvoimien sodan ajan joukot koostuvat suuresta reservistä ja pienestä määrästä ammattisotilaita (3,5 % joukkojen vahvuudesta). Puolustusvoimien sodan ajan suorituskyky edellyttää, että reserviläisten lisäksi sodan ajan henkilöstörakenteessa on riittävästi kokeneita ja kenttäkelpoisia ammattisotilaita sodan ajan johtajiksi sekä teknisesti pitkälle kehittyneiden ase- ja johtamisjärjestelmien käytön ja teknisen elinjakson hallinnan osaajiksi.

Puolustusvoimien sodan ajan joukkorakenteen edellyttämä ammattisotilaiden tarve on noin 11 000 henkilöä. Puolustusvoimissa on noin 8 000 palveluksessa olevaa ammattisotilasta. Vajaus sodan ajan joukkorakenteen tarpeeseen on noin 3 000. Sotilaiden eläkeiän nostaminen kahdella (2) vuodella pienentää ammattisotilasreservin muodostumista 40 prosentilla.

Puolustusvoimauudistuksessa puolustusvoimien tehtäväkokoonpano pieneni 2 408 tehtävällä ja henkilöstön määrä väheni 2 281 henkilöllä. Puolustusvoimat pyrkii mahdollisuuksiensa mukaan pitämään henkilöstömääränsä nykyisiin tehtäviin nähden riittävänä, minimitason ollessa puolustusselonteossa esiin tuotu noin 12 000 henkilöä.

Nykyiseen henkilöstörakenteeseen kohdistuu jatkossakin suuria muutoksia opistoupseerien poistuessa asteittain vuoteen 2035 mennessä. Noin kahdesta tuhannesta opistoupseerin tehtävästä vapautuu eläkepoistuman myötä vuosittain 50–150 opistoupseerin tehtävää. Korvaava henkilöstöryhmä määritetään tehtävässä tarvittavan osaamisen perusteella. Opistoupseereilta vapautuvia tehtävistä siirtyy kaikille henkilöstöryhmille, pääosan erityisesti kouluttajatehtävistä kohdentuessa aliupseeristolle.

Opistoupseerien vaativimmat tehtävät pyritään säilyttämään opistoupseeristolla niin kauan kuin riittävän osaamisen ja kokemuksen omaavia opistoupseereita pystytään hyödyntämään kyseisten tehtävien hoidossa. Eteneminen vaativampiin opistoupseerin tehtäviin tulee edellyttämään henkilöstöltä myös valmiutta palveluspaikkakunnan vaihtoon.

Puolustusvoimissa seurataan vuosittaisten työilmapiirikyselyiden avulla mm. työkuorman jakautumista ja työssä jaksamista. Puolustusvoimien ammattitaitoinen ja vastuunsa tunteva henkilöstö kokee toimintaympäristön muutoksen työnsä haasteellisuutta entisestään lisäävänä tekijänä. Tämä selittänee osaltaan henkilöstön kokemaa lisääntynyttä työpainetta.

Puolustusvoimat suhtautuu hyvin vakavasti kaikkiin työssä jaksamiseen liittyviin ongelmiin. Kaikki työuupumistapaukset käsitellään yksilöllisesti. Kaikilla esimiestasoilla tarkastellaan oman joukon jaksamisesta ja luodaan edellytykset sille, että tehtävät saadaan täytettyä henkilöstön terveys ja työkyky säilyttäen. Keskeistä on työpisteen avoin työilmapiiri ja vuorovaikutus esimiehen ja alaisen välillä.

Joustavilla työaikamuodoilla sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tähtäävillä toimilla tuetaan henkilöstön työssä jaksamista ja sitoutumista. Puolustusvoimat jatkaa joustavien työaikamuotojen edelleen kehittämistä.

Puolustuksen kehittäminen ei ole vain materiaalihankintoja. Henkilöstörakennetta kehitetään osaltaan vastaamaan toimintaympäristön ja kustannustehokkuuden vaatimuksia. Selontekokaudella puolustusvoimien henkilöstövoimavarojen mitoituksessa otetaan huomioon sodan ajan joukkorakenteen lisäksi käytettävissä oleva rahoituskehys ja rauhan ajan hallintorakenne sekä uusien suorituskykyjen ja valtion toimintamallien kehittäminen.