Puolustusvaliokunta

PUOLUSTUSVOIMIEN HENKILÖSTÖTILANNE

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.

Puolustusvoimien tehtäväkokoonpanossa on noin 12 000 tehtävää. Tämä henkilöstö- ja tehtävämäärä on minimi puolustusvoimien tehtävien hoitamiseen, kuten myös puolustusselonteossa on todettu. Noin 12 000 tehtävän muodostama tehtäväkokoonpano on Puolustusvoimien henkilöstömenojen laskennan perusta. Ainoastaan tehtäväkokoonpanoon kuuluvien tehtävien ja virkojen täyttämiseen on olemassa rahoitus, ei tehtäväkokoonpanon (12 000 tehtävää) yli oleviin virkoihin.

Puolustusvoimien tehtäväkokoonpano mitoitettiin puolustusvoimauudistuksessa vastaamaan Puolustusvoimien tehtäviä, organisaatiorakenteita ja toimintamalleja. Samalla tasapainotettiin menorakenne henkilöstömenojen, materiaalihankintojen ja toimintaan käytettävien menojen osalta. Puolustusvoimat varmistaa tehtäväkokoonpanoissa ja niiden muutoksissa alueellisen koskemattomuuden valvonnan ja turvaamisen edellyttämän henkilöstön, kouluttajahenkilöstön sekä uusien ja kehitettävien suorituskykyjen edellyttämän henkilöstön riittävyyden.

Sodan ajan joukkorakenne määrittää Puolustusvoimien henkilöstörakenteen. Puolustusvoimien sodan ajan joukot koostuvat suuresta reservistä ja pienestä määrästä ammattisotilaita (3 % joukkojen vahvuudesta; 280 000). Puolustusvoimien sodan ajan suorituskyky edellyttää, että 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 henkilöstörakenteeseen vaikuttavat myös 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. Valtioneuvoston puolustusselonteon mukaan puolustuksen kehittämisen keskiössä ovat valmius, käytöstä poistuvien suorituskykyjen korvaaminen sekä tiedustelu, kyberpuolustus ja kaukovaikuttaminen.

Strategisten hankkeiden (Laivue 2020 ja HX) rakentamisen aikaista toimeenpanoa valmistaudutaan turvaamaan perustamalla määräaikaisia tehtäviä meri- ja ilmavoimien sekä Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen tehtäväkokoonpanoon. Puolustusvoimat panostaa kyberpuolustukseen merkittävästi seuraavan vuosikymmenen aikana. Tämä tulee merkitse-

mään myös aiempaa huomattavamman henkilötyövuosimäärän kohdentumista tulevina vuosina uusiin kyberpuolustuksen tehtäviin. Kyberpuolustuksen henkilöstövaikutuksia ei vielä mallinnettu puolustusvoimauudistuksen mukaisessa tehtävärakenteessa. Tästä johtuen suorituskyvyn rakentamiseen on kuluvan vuosikymmenen loppupuolella kohdennettu määräaikaisesti lisätehtäviä. Kybersuorituskyvyn rakentamiseen kohdennetut tehtävät pyritään 2020 -luvulla toimintatapojen kehittämisen ja digitalisaation avulla ainakin pääosin sopeuttamaan Puolustusvoimien tehtäväkokoonpanoon.

Puolustusvoimissa on myös avoimia virkoja ja tehtäviä. Uutta henkilöstöä rekrytoidaan eläköitymisen, toisen työnantajan palvelukseen siirtymisen sekä muun poistuman korvaamiseksi. Puolustusvoimilla on tehtäväkokoonpanoa enemmän virkoja, joka mahdollistaa tehtäväkokoonpanon virka- ja henkilöstöryhmämuutokset 12 000 tehtävän sisällä. Esimerkiksi opistoupseerien eläkepoistuman seurauksena avautuvien tehtävien henkilöstöryhmän muuttamisen aliupseerien tehtäviksi, joihin tarvitaan käytettävissä olevia virkoja.

Nykyiseen henkilöstörakenteeseen kohdistuu jatkossakin suuria muutoksia opistoupseerien poistuessa asteittain vuoteen 2037 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.

Sopimussotilaat eivät sisälly edellä mainittuun tehtäväkokoonpanoon. Puolustusvoimat resursoi vuosittain 200 - 300 henkilötyövuotta sopimussotilaiden palkkaamiseksi. Sopimussotilaiksi rekrytoidaan varusmiespalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneita henkilöitä varusmieskoulutusta antaviin joukko-osastoihin. Sopimussotilaat nimitetään valtion virkamieslain 9 §:n 1 momentin nojalla määräajaksi virkasuhteeseen pääosin kouluttajan tehtävään. Sopimussotilasjärjestelmän tarkoituksena on ennen kaikkea varmistaa riittävä kouluttajamäärä varusmieskoulutusta antavissa joukoissa. Erityisesti tarve painottuu peruskoulutuskausien sekä lomakauden ajalle. Sopimussotilastehtävät ovat myös keskeinen rekrytointiväylä upseerin ja aliupseerin tehtäviin. Sopimussotilaan virkasuhteen kesto on tyypillisesti 3-6 kuukautta, jotta mahdollisimman moni saisi harjoitusta sotilaan ammatista ja kokemusta Puolustusvoimista työnantajana.

Puolustusvoimien kouluttajahenkilöstön rakenne tehtäväkokoonpanossa on mitoitettu vastaamaan puolustusvoimauudistuksen tavoitteen mukaista 2,5 kouluttajan määrää varusmiesjoukkuetta kohden. Tavoitteena on, että koulutusjoukkuetta kohden on kaksi palkattuun henkilökuntaan kuuluvaa kouluttajaa sekä vähintään 0,5 sopimussotilaan henkilötyövuotta. Tavoitteen mukainen kouluttajamäärä mahdollistaa laadullisesti korkeatasoisen koulutuksen, sallii henkilöstön joustavan käytön, mahdollistaa vuosilomien suunnitelmallisen toteuttamisen ja tukee työssä jaksamista.

Puolustusvoimien neljäs tehtävä on osallistuminen kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan ja sotilastehtäviin muussa kansainvälisessä kriisinhallinnassa. Suomella on kriisinhallintaoperaatioissa yhteensä noin 500 henkilöä, joista Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osuus on runsas 100 henkilöä (140 henkilöä viikolla 40). Henkilöstön kokonaismäärä ja palkatun henkilöstön osuus siinä vaihtelee meneillään olevien operaatioiden mukaan. Kriisinhallintatehtävät on otettu huomioon Puolustusvoimien tehtäväkokoonpanon suunnittelussa ja sen perusteella määritetyissä resursseissa (täyttöaste). Kansainväliset tehtävät ovat osa henkilöstön ammattitaidon kehittämistä ja tehtäväkiertoa kaikissa Puolustusvoimien henkilöstöryhmissä.

Puolustusvoimissa koulutetaan vuosittain vähintään 18 000 reserviläistä kertausharjoituksissa. Tämä on puolustusvoimauudistuksessa ja sen jälkeen toimintasuunnitelmissa määritetty sodan ajan joukkorakenteeseen mitoitettu tarve. Puolustusvoimien hallintoyksiköt kykenevät selviytymään tälle tasolle mitoitetusta kertausharjoitusvolyymista. Puolustuselonteon mukainen sodan ajan vahvuuden kasvattaminen ei aiheuta tarpeeseen merkittävää muutosta. Muistettavaa on, että reserviläiskoulutuksessa hyödynnetään laajaa keinovalikoimaa; kertausharjoituksia, vapaaehtoisia harjoituksia, Puolustusvoimien Maanpuolustuskoulutusyhdistykseltä tilaamaa kohdennettua koulutusta ja henkilöstön omaehtoista kouluttautumista Maapuolustuskoulutusyhdistyksen sotilaallisia valmiuksia lisäävillä kursseilla ja muussa vapaaehtoistoiminnassa.

Puolustusvoimissa seurataan vuosittain valtakunnallisesti hallintoyksiköissä ja työpisteissä toimeenpantavien työilmapiirikyselyiden avulla mm. työkuorman jakautumista ja työssä jaksamista. Puolustusvoimien ammattitaitoinen ja vastuunsa tunteva henkilöstö kokee toimintaympäristön ja toimintatapojen muutoksen työnsä haasteellisuutta entisestään lisäävänä tekijänä. Tämä selittänee osaltaan henkilöstön kokemaa lisääntynyttä työpainetta. Puolustusvoimallisesti tarkasteltuna työilmapiirin tulokset ovat säilyneet hyvällä tasolla. Puolustusvoimien henkilöstön jaksamisessa ei kyselyn mittarien mukaan ole ollut merkittävää muutosta edelliseen vuoteen verrattuna. Puolustusvoimat kiinnittää erityistä huomiota niihin tekijöihin, joiden on todettu aiheuttavan riskejä uupumiselle (esim. sotaharjoitusvuorokausien ja alusvuorokausien määrä).

Jaksaminen on kuitenkin yhteinen huolenaihe, josta Puolustusvoimat työnantajana tuntee erityistä vastuuta. Kaikki työuupumistapaukset käsitellään yksilöllisesti. Kaikilla esimiestasoilla tarkastellaan oman joukon jaksamista ja luodaan edellytykset sille, että tehtävät saadaan täytettyä henkilöstön terveys ja työkyky säilyttäen. Keskeistä on työpisteen avoin työilmapiiri ja vuorovaikutus esimiehen ja alaisen välillä. Työnjohdollisilla toimilla ja työmäärän ja sen jakautumisen hallinnalla voidaan välittömästi ja tehokkaasti vaikuttaa jaksamiseen. Esimerkiksi joustavilla työaikamuodoilla sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tähtäävillä toimilla tuetaan henkilöstön työssä jaksamista ja sitoutumista.

Työturvallisuuden seurannan konkreettisina mittareina käytetään Puolustusvoimissa mm. työtapaturmia sekä sairauspoissaoloja. Viime vuosina sairauspoissaolojen määrä/henkilötyövuosi on ollut Puolustusvoimissa laskusuuntainen. Vuonna 2016 sairauspoissaolot olivat 7,6 työpäivää/HTV, mikä on alle valtionhallinnon keskiarvon (8,5).

Tapaturmista johtuvien poissaolojen määrä kääntyi vuonna 2016 laskuun. Tapaturmista aiheutuvia poissaolopäiviä aiheutui 0,36 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Valtionhallinnon keskiarvo oli 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden.