Henkilöstöjohtaja Antti Korkala
Puolustusministeriö
15.11.2021

Eduskunnan puolustusvaliokunta

Asia: VNS 8/2021 vp Valtioneuvoston puolustusselonteko
Teema: Puolustusvoimien henkilöstöresurssit selontekokaudella, työssä jaksaminen; Puolustusministeriön lausunto

Valtioneuvoston puolustusselonteossa 2021 linjataan, että puolustuksen toimintaedellytysten turvaamiseksi henkilöstömäärää olisi lisättävä asteittain 500 henkilötyövuodella 2030-luvun alkuun mennessä. Esitetty henkilöstömäärä perustuu nykyisen hallitusohjelman valmistelussa todettuun lisätarpeeseen. Nykyisessä hallitusohjelmassa ei nähty mahdollisuuksia henkilöstötarpeen täysimääräiseen kattamiseen ja niin hallitusohjelmassa kohdennettiin puolustusvoimille 100 lisähenkilötyövuotta, joka toteutetaan vuoteen 2023 mennessä.

Sodan ajan joukkorakenne määrittää Puolustusvoimien henkilöstörakenteen. Rakenteeseen vaikuttavat rahoituskehys, tehtävät sekä uusien suorituskykyjen ja valtion toimintamallien kehittäminen. Puolustusvoimien henkilöstön kohdentamisen painopisteenä ovat toimintavalmiuden ylläpitäminen, asevelvollisten kouluttaminen sekä uusien suorituskykyjen kehittäminen ja ylläpito.

Lisäksi varusmiesten kouluttajamäärätavoitteen, 2,5 kouluttajaa/joukkue, varmistaminen edellyttää sopimussotilaiden määrän turvaamisen 350 henkilötyövuoden tasolle.

Puolustushallinnon intressissä on osaava rauhan ajan työssään jaksava henkilöstö, jolla on hyvä henkinen ja fyysinen työkyky. Myös työssä jaksamisen kannalta oikein mitoitettu henkilöstömäärä on kriittinen tekijä.

Ainoastaan oikein mitoitettu henkilöstömäärä ei kuitenkaan ole riittävä keino työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin takaamiseksi. Henkilöstön työssä jaksamista, toimintakykyä ja motivaatiota tuetaan laadukkaalla työaika- ja työkykyjohtamisella, osaamisen johtamisella, joustavien työntekomenetelmien sekä työaikamuotojen käytöllä ja kehittämisellä, analysoimalla henkilöstökyselyjen tuloksia sekä reagoimalla esille nouseviin kehittämiskohteisiin.

Haastavia tilanteita varten puolustusvoimat on rakentanut käyttöönsä varsin toimivan työkyvyn aktiivisen tuen mallin, joka on ollut käytössä vuoden 2019 alusta lukien. Työkyvyn aktiivisen tuen malli lisää työhyvinvointia ja tuloksellisuutta, tukee työkykyä sekä vähentää sairauspoissaoloja ja niiden aiheuttamia kustannuksia. Painopiste on ennaltaehkäisevissä toimissa, joilla tuetaan henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä taikka uusissa tehtävissään. Hallintoyksiköissä seurataan säännöllisesti työkykytilannetta,

Eduskunnan puolustusvaliokunta

jolloin seurataan mm. sairauspoissaolojen kestoa ja tapausten määrää sekä puuttumisrajat ylittäneitä.

Puolustusvoimien kokoisessa organisaatiossa henkilöstön työssä jaksamista on seurattava ja kehitettävä jatkuvasti. Yhtenä esimerkkinä toteutetuista ja kehitettävistä toimenpiteistä on joustavien työaikamuotojen määrittäminen ja käyttöönotto. Puolustusvoimat on tehtäviinsä ja toimintansa luonteeseen nähden ottanut käyttöön varsin edistykselliset ja pitkälle menevät työaikamuotojen joustot, joihin kuuluu muun muassa liukuvat työajat, liukumasaldovapaiden viettomahdollisuus, tiivistetty työaika ja yksilöllinen työaika. Myös monipaikkaista työskentelymahdollisuutta on lisätty hajautetun työn ja etätyön muodoissa.

Työssä jaksaminen on kehittynyt paremmaksi yhtäjaksoisesti jo vuosia ja se on tällä hetkellä mittareiden mukaan hyvällä tasolla. Henkilöstö kokee puolustusvoimat hyvänä työnantajana ja työnsä mielekkäänä.