PÄÄESIKUNTA 16.11.2021

Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö

Kenraalimajuri Vesa Virtanen

Eduskunnan puolustusvaliokunnalle

PUOLUSTUSVOIMIEN HENKILÖSTÖRESURSSIT SELONTEKOKAUDELLA, TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Valtioneuvoston puolustusselonteossa linjataan, että Puolustusvoimien henkilöstömäärää kasvatetaan asteittain 500 henkilötyövuodella 2020-luvun loppuun mennessä. Lisäykset tarvitaan, jotta Puolustusvoimat kykenee vastamaan sille asetettuihin tehtäviin.

1 Resurssi

Puolustusvoimauudistuksen henkilöstöä koskevat päätökset tehtiin nykyistä matalamman uhkatason aikana. Uudistuksessa tehty 2300 henkilön vähennys asettaa haasteen Puolustusvoimien koulutus- ja harjoitustoiminnalle sekä operoinnille. Nykyinen turvallisuusympäristö edellyttää Puolustusvoimilta korkean valmiuden ylläpitämistä ja suorituskyvyn jatkuvaa kehittämistä.

Puolustusvoimissa on arvioitu pitkäjänteisesti henkilöstön tarvetta ja riittävyyttä. Vuonna 2019 tehdyssä selvityksessä Puolustusvoimat esitti Puolustusministeriölle henkilöstötarpeensa vuoteen 2032 ulottuvassa tarkastelussa. Lisätarve oli tuolloin 600 henkilötyövuotta.

Nykyinen hallitus kohdensi hallitusohjelmassaan Puolustusvoimille 100 uutta henkilötyövuotta. Puolustusvoimat hyödyntää saadun resurssin täysimääräisesti vuoteen 2023 mennessä. Resurssi jakaantuu lähes kaikkiin Puolustusvoimien organisaatioihin ja alueellisesti eri puolelle Suomea. Jokainen uusi henkilötyövuosi vaikuttaa myönteisesti Puolustusvoimien henkilöstön jaksamiseen.

Puolustusvoimien nykyinen henkilöstömäärä on ehdoton minimi Puolustusvoimien tehtävien toteuttamiselle.

Hallitusohjelmasta saatujen tehtävien lisäksi tarve on 500 henkilötyövuotta (n 38 M€ lisätarve vuodessa). Tämä lisähenkilöstö ei poista tarvetta sopimussotilaille (350 HTV). Sopimussotilaiden palkkaaminen on

Puolustusvoimille tärkeä rekrytointikanava. Se parantaa joukko-osastojen valmiutta ja osaltaan toimii konkreettisena keinona nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä.

Lisähenkilöstötarve kohdentuu valmiuden kehittämiseen, kansainväliseen harjoitus- ja yhteistoimintaan, uusien suorituskykyjen käyttöönottoon sekä muiden suorituskykyjen kehittämiseen.

Puolustusvoimat valmistautuu vuoden 2022 aikana päivittämään henkilöstötarpeensa ja suunnittelemaan 500 henkilötyövuoden tarkemman jakautumisen. Jakosuunnittelu tehdään Puolustusvoimien tehtävien ja kehittämisen (uudet suorituskyvyt) ehdoilla. Suunnitelmassa esitetään henkilöstöresurssin jakautuminen Puolustusvoimien organisaatioon henkilöstöryhmän tarkkuudella. Lisäksi suunnitelmassa arvioidaan resurssin mahdollisen lisäämisen seurannaisvaikutukset esimerkiksi koulutusjärjestelmän näkökulmasta. Henkilöstöjärjestöt pidetään tietoisina suunnittelutilanteesta.

Puolustusvoimilla on selontekokirjauksen konkretisoituessa kyky rekrytoida lisähenkilöstöä noin 100 henkilötyövuoden verran vuodessa.

2 Työssä jaksaminen

Puolustusvoimien henkilöstön toimintakyky on toistaiseksi hyvällä tasolla eri mittareilla tarkasteltuina.

Muuttuja	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Työmotivaatio	3,7	3,8	3,8	3,9	3,9	4,0	3,9
Jaksaminen	3,8	3,8	3,8	3,9	3,9	4,0	3,9
Työmäärä ja jakautuminen	3,5	3,5	3,5	3,6	3,6	3,7	3,7
Oma työtehtävä	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1	4,2	4,2
Tieto tulostavoitteista	4,1	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
Johtaminen ja esimiestyö	4,1	4,1	4,2	4,2	4,2	4,3	4,3
Sisäinen tiedonvälitys	3,7	3,8	3,8	3,8	3,9	3,9	3,9
Työvälineet ja työtilat	3,8	3,9	4,0	4,0	3,9	4,0	4,0
Työn imu	3,9	3,9	3,9	3,9	4,0	4,0	4,0
Me-henki / työilmapiiri	4,2	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3
PV työnantajana	3,6	3,6	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8
Maanpuolustustahto	4,7	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8

Taulukko 1: Työilmapiirikyselyn (n = noin 10 000) tulokset vuosina 2015 – 2021

Puolustusvoimat huolehtii henkilöstönsä jaksamisesta laadukkaalla esimiestoiminnalla sekä työaika- ja työkykyjohtamisella, käyttämällä ja kehittämällä joustavia työntekomenetelmiä ja työaikamuotoja, analysoimalla henkilöstökyselyjen tuloksia sekä reagoimalla esille nouseviin kehittämiskohteisiin.

Henkilöstön tuntoja kyetään jatkossa seuraamaan entistä tarkemmin, kun vuoden 2022 aikana uudistettava työilmapiirikysely otetaan käyttöön.

3 Johtopäätöksiä

Henkilöstöjärjestelmän kehittämistä jatketaan. Puolustusvoimien henkilöstöstrategia päivitetään vuoden 2022 aikana.

Puolustusvoimien tehtävät vaativat suorituskykyistä henkilöstöä. Puolustusvoimien työnantajatoiminnan prioriteetti on tukea työssä jaksamista, jotta annetuista tehtävistä suoriudutaan kaikissa valmiustiloissa.

2030-luvulle tultaessa Puolustusvoimien tehtävien täyttäminen ja henkilöstön jaksamisen ylläpitäminen nykyisellä tasolla vaativat nyt käytössä olevien keinojen lisäksi selontekoon kirjatun lisäresurssin.