

Eduskunnan puolustusvaliokunta

Asia: HE 99/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2026

Puolustusvoimien henkilöstövoimavaroja on keskitetty toimintavalmiuden ylläpitämiseen, asevelvollisten kouluttamiseen, uusien suorituskkyjen ylläpidon ja kehittämisen tehtäviin. Henkilöstöjärjestelmän kehittämisessä on huomioitu valmiuden, kansainvälisen yhteistoiminnan ja sotilaallisen kriisinhallinnan asettamat vaatimukset kansallisesti sekä osana liittokuntaa.

Puolustusvoimat suunnittelee ja toimeenpanee valtion henkilöstöstrategiaa toteuttavia toimenpiteitä omat henkilöstöpoliittiset tavoitteensa ja toimintaympäristönsä huomioiden.

Puolustuskyvyn vahvistamiseksi Puolustusvoimien henkilöstömäärää lisätään Valtioneuvoston puolustusselonteon 2021 mukaisesti vuosien 2023–2026 aikana 500 henkilötyövuodella. Vuonna 2026 Puolustusvoimien pysyvää henkilölisäystä Nato-jäsenyyteen liittyen on 120 henkilötyövuotta ja vuoden 2021 puolustusselontekoon perustuen 121 henkilötyövuotta. Lisäksi 1.1.2026 perustetaan alkaen kaksi kenraalin/amiraalin virkaa Puolustusvoimiin sotilaallisen liittoutumisen myötä lisääntyneiden tehtävien vuoksi. Sopimussotilaiden määrä vuodesta 2024 alkaen on vuosittain noin 500 henkilötyövuotta.

Puolustusvoimien sotilaallinen liittoutuminen ja siihen liittyvät valmiusvaatimukset muodostavat merkittävän henkilöstön lisäresurssitarpeen yllä mainitun 500 henkilötyövuoden lisäksi. Lisähenkilöstön määrää jatkuvuudelle on tarkasteltu Valtioneuvoston puolustusselonteko 2024, jossa todetaan tarpeeksi 1 500 henkilötyövuotta.

Toimintaympäristön muutos ja Suomen Nato-jäsenyys ovat tuoneet uusia merkittäviä lisätarpeita koko puolustushallinnon henkilöstörakenteeseen. Tämän lisäksi viime vuosina on asetettu uusia velvoitteita, jotka ovat edellyttäneet henkilöstömäärän lisäämistä myös puolustusministeriöön, johon on suunniteltu 10 henkilötyövuoden lisäystä vuodelle 2026. Yhteensä puolustusministeriössä olisi vuonna 2026 käytössä 185 henkilötyövuotta.

Puolustushallinnon intressissä on työssään jaksava henkilöstö, jolla on hyvä henkinen ja fyysinen työkyky. Oikein mitoitettulla henkilöstömäärällä on kriittinen vaikutus työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työssä jaksamista ja työhyvinvointia tuetaan myös laadukkaalla työaika- ja työkykyjohtamisella, osaamisen johtamisella, käyttämällä ja kehittämällä

Eduskunnan puolustusvaliokunta

joustavia työtekomenetelmiä ja työaikamuotoja, analysoimalla henkilöstökyselyjen tuloksia sekä reagoimalla esille nouseviin kehittämiskohteisiin. Vuoden 2024 alussa voimaan tullut Puolustusvoimien Henkilöstöstrategia 2030+, jonka tavoitetilassa Puolustusvoimilla on käytettävissään riittävä henkilöstö. Henkilöstöstrategia ohjaa kokonaisuutena toimenpiteitä myös kuormituksen hallitsemiseksi.

Puolustushallinnon tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa kuvataan toimet, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti edistetään ja epäkohtiin puututaan. Puolustusvoimien hallintoyksiköt ovat päivittäneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ja suunnitelmiin sisältyviä kehittämistoimenpiteitä toteutetaan.

Sotilaallinen liittoutuminen on tuonut Puolustusvoimille uusia tehtäviä ja vaatinut muutoksia aikaisempiin toimintatapoihin. Puolustushallinnon henkilöstön palvelussuhdetta koskevien ehtojen kokonaisuuden kehittäminen koetaan erittäin tärkeäksi yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa, jotta palvelussuhteen ehdot olisivat kilpailukykyiset ja riittävät osaavan henkilöstön saamiseksi kansainvälisiin tehtäviin.