



Henkilöstökertomus

2006

	Sivu
1 JOHDANTO	3
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
2.1 Henkilöstön määrä	4
2.2 Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset palvelussuhteet	5
2.3 Osa-aikaiset ja kokoaikaiset	5
2.4 Vaihtuvuus ja henkilökierro	6
2.4.1 Lähtövaihtuvuus	6
2.4.2 Tulovaihtuvuus	7
2.4.3 Hakujen ja hakemusten määrä	8
2.4.4 Yhteistyö yliopistojen ja oppilaitosten kanssa	8
2.4.5 Organisatoriset muutokset ja tehtäväkierto STUKin sisällä	8
2.4.6 Kansainvälinen tehtäväkierto	9
2.5 Sukupuolijakauma	9
2.6 Ikärakenne	12
2.7 Eläköityminen ja henkilöstötarve tulevaisuudessa	15
2.8 Koulutusrakenne	17
2.9 Kokemusvuodet	19
3 TYÖTYTYVÄISYYS, TYÖKUNTO JA TYÖKYVYN YLLÄPITO	19
3.1 Yhteistoiminta	19
3.2 Työtyytyväisyyskysely sekä muut toiminnan kehittämisen tueksi tehdyt selvitykset	20
3.3 Poissaolot	22
3.4 Työterveyshuollon kustannukset	23
3.5 Suoritetut terveystarkastukset ja muut tutkimukset	24
3.6 Omaehtoiseen työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja	26
3.7 Vapaa-ajan toiminnot ja virkistystoiminta	27
4 TYÖAJAN KÄYTTÖ	29
4.1 Säännöllinen vuosityöaika	29
4.2 Ylityöt	30
5 HENKILÖSTÖKOULUTUS	32
5.1 Koulutukseen käytetty työaika	32
5.2 Koulutuskustannukset	33
5.3 Suoritetut tutkinnot	34
5.4 Osaamiskartoitus	34
5.5 Keskitetty koulutus	35
6 PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	37
LIITE 1: Poissaolotilasto	40
LIITE 2: ATK-koulutus	42

1. JOHDANTO

STUKin toiminta-ajatus on ihmisten, yhteiskunnan, ympäristön ja tulevien sukupolvien suojeleminen säteilyn haitallisilta vaikutuksilta. STUKin visio on, että

- säteily- ja ydinturvallisuus on Suomessa korkealla tasolla ja näyttää suuntaa alan kansainväliselle kehittämiselle
- STUK on arvostettu ja tunnettu alansa asiantuntijana, riippumattomana turvallisuutta vaalivana viranomaisena ja kansainvälisenä vaikuttajana.

STUKin toimintaa ohjaavat arvot ovat

- Asiantuntemus. Valinnat, kannanotot ja ratkaisut perustuvat ammatilliseen asiantuntemukseen.
- Avoimuus. Toiminta on avointa ja rehellistä sekä sidosryhmiä ja kansalaisia kohtaan että sisäisessä kanssakäymisessä.
- Rohkeus. Havaitut ongelmat ja omat näkökannat tuodaan rohkeasti esille. Tehdyistä ratkaisuista otetaan vastuu. Virheet korjataan.

STUKin tavoitteiden saavuttamiseksi on henkilöstön osalta strategisiksi menestystekijöiksi määritellyt seuraavat:

- Henkilöstö on hyvässä henkisessä ja fyysisessä kunnossa
- Henkilöstö on ammatillisesti korkeatasoista, hyvin motivoitunutta ja omaa korkean työmoraa
- Johto toteuttaa tinkimättä oikeudenmukaista ja kannustavaa henkilöstöpolitiikkaa.

Indikaattoreita ovat koulutukseen käytetty aika, opinnäytteiden määrä, työtyytyväisyys, henkilöstön vaihtuvuus, työmäärä, poissaolot, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen, keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä, työterveyshuollon kustannukset, tasa-arvon toteutuminen.

STUKin ja STM:n välisessä tulossopimuksessa on pysyviksi ja pitkän aikavälin tavoitteiksi asetettu seuraavaa:

- Henkilöstön koulutukseen käyttämä aika on 3-4 % kokonaistyöajasta.
- Opinnäytteitä valmistuu vuosittain muutamia.
- Henkilöstön työtyytyväisyys ja motivaatio kehittyvät myönteiseen suuntaan.
- Kenenkään työmäärä ei ole kohtuuton.
- Henkilöstön poissaolopäivien kokonaismäärä on alle 7,5 henkilötyövuotta kohden ja omasta sairaudesta ja työtapaturmista johtuvien poissaolopäivien määrä alle 6,5 henkilötyövuotta kohden.

Vuodelle 2006 tulossopimuksessa asetettuja tavoitteita olivat:

- STUKin asiantuntemusta ylläpitävä ja kehitettävä koulutus toteutetaan vuotta 2006 koskevan suunnitelman mukaisesti.
- Toteutetaan työhyvinvointia koskevan suunnitelman mukaiset toimenpiteet (uusien esimiesten järjestelmällinen koulutus, työnohjaus, vuorovaikutuskoulutus)
- Osallistutaan valtionhallinnon IIP-pilottiin (Investors in People). Saatavan selvityksen perusteella laaditaan toimenpidesuunnitelma. Tutkimuksessa selvitetään mm, millä tavoin strategian tavoitteet on sisäistetty ja konkretisoitu henkilökohtaisiksi tavoitteiksi ja millä tavoin arvot on sisäistetty toimintaa ohjaaviksi menettelytavoiksi.

Henkilöstökertomuksen tarkoitus

Tarkoituksena on antaa tietoa erilaisista STUKin henkilöstöön liittyvistä asioista

- henkilöstöresurssien tilan arvioimiseksi ja analysoimiseksi,
- kehittämiskohteiden tunnistamiseksi ja priorisoimiseksi sekä
- kehittämistoimien käynnistämiseksi,
- tavoitteiden asettamiseksi sekä näiden toteutumisen seuraamiseksi.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrä

STUKin henkilöstömäärä kasvoi edellisvuodesta 1,5 prosentilla eli 5 henkilöllä. Vuoden 2006 lopussa STUKissa työskenteli 338 henkilöä. Virkasuhteisten osuus oli 93,2 % ja työsopimus-suhteisten osuus 6,8 %. Virkavapaalla olevat mukaan lukien STUKiin palvelussuhteessa oli vuoden 2006 lopussa yhteensä 350 henkilöä.

Henkilöstön määrä ja sen kehitys esitetään taulukoissa 1-3 ja kuvassa 1.

STUK 31.12.2006	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	Yht. v.2006	Yht. v. 05	Yht. v. 04	Yht. v. 03	Yht. v. 02
Vakinaisessa virkasuhteessa olleet	7	4	4	6	9	25	24	20	82	39	65	285	276	255	234	231
Vakinaisessa työsopimussuhteessa olleet						2	2		1	1	17	23	23	25	33	33
VAKINAISET YHTEENSÄ	7	4	4	6	9	27	26	20	83	40	82	308	299	280	267	264
Määräaikaisessa palv.suhteessa olleet					2	2	3	1	5	3	14	30	34	35	35	32
VAKINAISET JA MÄÄRÄAIKAISET YHTEENSÄ (työssä olleet)	7	4	4	6	11	29	29	21	88	43	96	338	333	315	302	296
Virkavapaana olleet	1			1			1	2	3	2	2	12	12	18	20	15
STUKIN PALVELUKSESSA OLLEET (virkavapaat mukaan lukien)	8	4	4	7	11	29	30	23	91	45	98	350	345	333	322	311
31.12.06 avoinna olleet virat					1	1				1		3	8	7	7	4
Vakinaiset vakanssit (täytetyt+avoimet; ei sisällä määräaikaisia)												323	319	305	294	283

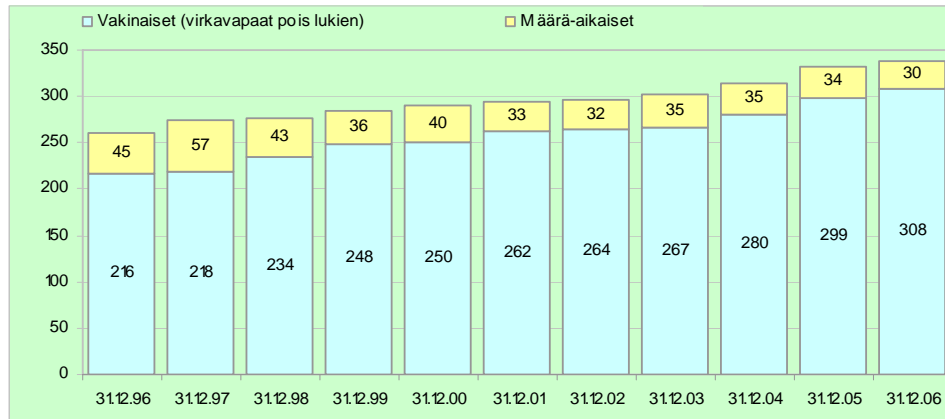
Taulukko 1. STUKin henkilöstö 31.12.2006.

	Vakinaisessa palvelussuhteessa olleet			Määrä-aikaiset			Yhteensä			Vakinaisten työssä olleiden osuus	Määrä-aikaisten työssä olleiden osuus	
	Työssä olleet	Muutos ed.v:een	V-vap. olleet	Vakinaiset virkavapaat mukaan lukien	Määrä-aikaiset	Muutos ed.v:een	Kaikki työssä olleet	Muutos ed. v:een	Työssä ja v-vapaailla olleet yht.			Muutos ed. v:een
31.12.06	308	3,0 %	12	320	30	-11,8 %	338	1,5 %	350	1,4 %	91,1 %	8,9 %
31.12.05	299	6,8 %	12	311	34	-2,9 %	333	5,7 %	345	3,6 %	89,8 %	10,2 %
31.12.04	280	4,9 %	18	298	35	0,0 %	315	4,3 %	333	3,4 %	88,9 %	11,1 %
31.12.03	267	1,1 %	20	287	35	9,4 %	302	2,0 %	322	3,5 %	88,4 %	11,6 %
31.12.02	264	0,8 %	15	279	32	-3,0 %	296	0,3 %	311	1,6 %	89,2 %	10,8 %
31.12.01	262	4,8 %	11	273	33	-17,5 %	295	1,7 %	306	-0,3 %	88,8 %	11,2 %
31.12.00	250	0,8 %	17	267	40	11,1 %	290	2,1 %	307	3,4 %	86,2 %	13,8 %
31.12.99	248	6,0 %	13	261	36	-16,3 %	284	2,5 %	297	2,1 %	87,3 %	12,7 %
31.12.98	234	7,3 %	14	248	43	-24,6 %	277	0,7 %	291	0,3 %	84,5 %	15,5 %
31.12.97	218	0,9 %	15	233	57	26,7 %	275	5,4 %	290	5,1 %	79,3 %	20,7 %
31.12.96	216		15	231	45		261		276		82,8 %	17,2 %

Taulukko 2. STUKin henkilöstömäärän kehitys vuosina 2006 - 1996.

	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	Yht.
Henkilömäärä 31.12.06	7	4	4	6	11	29	29	21	88	43	96	338
Henkilömäärä 31.12.05	7	4	6	6	11	29	27	20	83	45	95	333
Henkilömäärä 31.12.04	5	4	6	7	9	27	26	19	76	41	95	315

Taulukko 3. Henkilöstömäärän muutos osastoittain vuosien 2006 - 2004 lopussa.



Kuva 1. STUKin henkilöstön määrä vuosina 1996 - 2006.

2.2 Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset palvelussuhteet

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa (vakinaiset) työskenteli vuoden 2006 lopussa 308 henkilöä (91,1 % henkilöstöstä) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 30 henkilöä (8,9 % henkilöstöstä). Koko valtionhallinnossa määräaikaisten osuus oli vuoden 2005 marraskuussa 25,8 % (tukityöllistetyt, harjoittelijat ym. mukaan lukien). Taulukossa 4 on esitetty vakinaisessa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa työskennelleiden osuudet vuosien 1996-2006 lopussa.

Vuoden 2006 aikana siirtyi 9 henkilöä määräaikaisesta virkasuhteesta vakinaiseen virkaan.

	31.12.96	31.12.97	31.12.98	31.12.99	31.12.00	31.12.01	31.12.02	31.12.03	31.12.04	31.12.05	31.12.06
VAKINAISET	82,8 %	79,3 %	84,5 %	87,3 %	86,2 %	88,8 %	89,2 %	88,4 %	88,9 %	89,8 %	91,1 %
MÄÄRÄ-AIKAISET	17,2 %	20,7 %	15,5 %	12,7 %	13,8 %	11,2 %	10,8 %	11,6 %	11,1 %	10,2 %	8,9 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Taulukko 4. Toistaiseksi voimassa olevien (vakinaisten) ja määräaikaisten palvelussuhteiden osuus vuosien 1996 - 2006 lopussa.

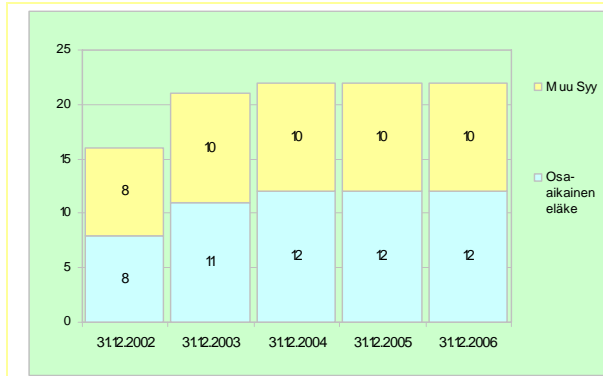
Henkilötyövuodet: Henkilötyövuosien määrä (säännöllisen työajan mukaan laskettuna) oli 329,14 vuonna 2006. Edellisvuoden luku oli 320,49; kasvua oli 2,7 %. Tarkemmin henkilötyövuosia tarkastellaan kohdassa 4, Työajan käyttö.

2.3 Osa-aikaiset ja kokoaikaiset

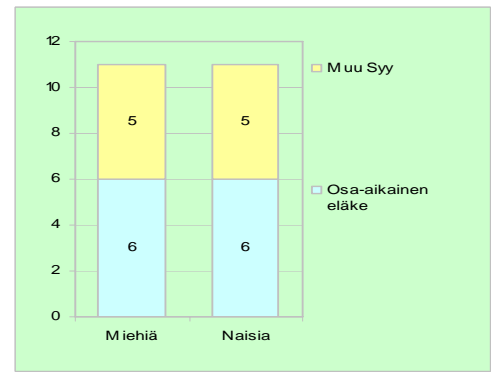
Osa-aikaisten määrä oli 31.12.2006 sama kuin edellisvuoden lopussa, 22 henkilöä. Kokoaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 93,5 % ja osa-aikaisten 6,5 %. Koko valtionhallinnossa kokoaikaisten osuus oli 91,7 % ja osa-aikaisten osuus 8,3 % vuonna 2005. STUKin luvut ovat mediaanin tuntumassa muuhun valtionhallintoon verrattuna.

STUKin osa-aikaisista oli 12 henkilöä osa-aikaisella eläkkeellä ja 10 henkilöä muusta syystä osa-aikaisena. Vuoden 2006 aikana osa-aikaiselle eläkkeelle siirtyneitä oli kaksi henkilöä. Heidän keskimääräinen ikänsä oli siirtymishetkellä 57 vuotta.

Kuvissa 2 ja 3 esitetään osa-aikaisten määrän kehitystä ja rakennetta.



Kuva 2. Osa-aikaiset vuosien 2002 - 2006 lopussa



Kuva 3. Osa-aikatyössä olevien miesten ja naisten lukumäärät vuoden 2006 lopussa.

2.4 Vaihtuvuus ja henkilökierto

2.4.1 Lähtövaihtuvuus

Vakinaisesta palveluksesta erosi vuoden 2006 aikana 10 henkilöä. Heistä eläkkeelle siirtyi viisi henkilöä; vanhuuseläkkeelle kaksi ja työkyvyttömyyseläkkeelle kolme. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,6 vuotta ja kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 58 vuotta. Koko valtionhallinnossa oli keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 58 v 7 kk vuonna 2005. Muualle kuin eläkkeelle siirtyi viisi henkilöä; heistä kolme toisen työnantajan palvelukseen.

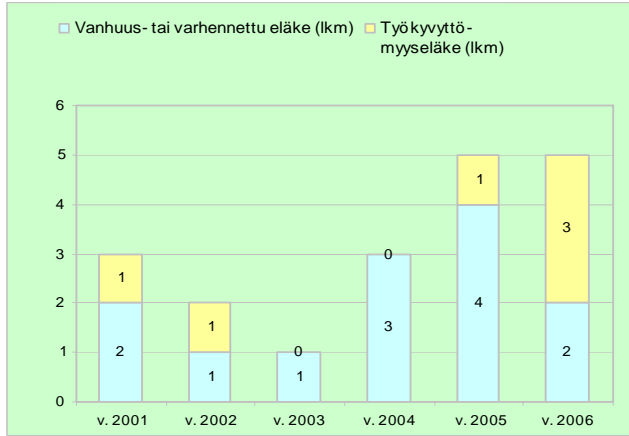
Työkyvyttömyyseläkkeelle v:n 2006 aikana siirtyneiden osuus oli v:n 2005 lopun henkilöstöstä 0,97 %. Vastaava vuoden 2005 luku oli 0,33 % v:n 2004 lopun henkilöstöstä. Koko valtionhallinnossa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi keskimäärin 0,4 % henkilöstöstä (v. 2005).

LÄHTÖVAIHTUVUUS VAKINAISISSA TEHTÄVISSÄ													
	V. 2006				Vaihtu- vuus %	V. 2005				V. 2004 Vaihtu- vuus %	V. 2003		
	M	N	Yht.			M	N	Yht.	vuus %		M+N	vuus %	M+N
Eläkkeelle	3	2	5	1,6 %	4	1	5	1,7 %	3	1,0 %	1	0,4 %	
Muu syy	1	4	5	1,6 %			0	0,0 %	3	1,0 %	9	3,2 %	
Kaikki yhteensä	4	6	10	3,2 %	4	1	5	1,7 %	6	2,1 %	10	3,6 %	

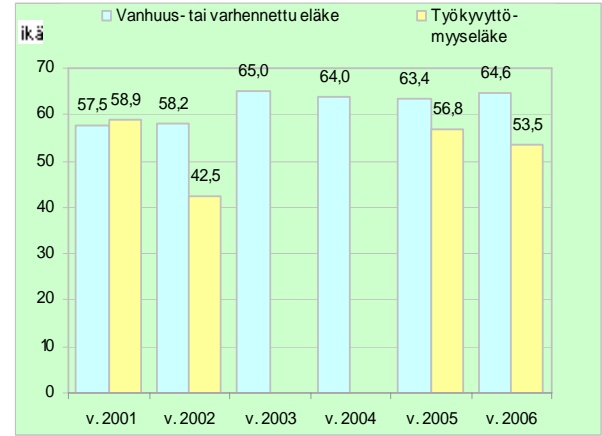
Taulukko 5. Lähtövaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä vuonna 2006.

	Vanhuus- tai varhennettu eläke (lkm)	Keskimääräinen siirtymisikä	Työkyvyttömyyseläke (lkm)	Keskimääräinen siirtymisikä	Yhteensä	Keskimääräinen siirtymisikä
v. 2001	2	57,5	1	58,9	3	58,0
v. 2002	1	58,2	1	42,5	2	50,4
v. 2003	1	65,0	0		1	65,0
v. 2004	3	64,0	0		3	64,0
v. 2005	4	63,4	1	56,8	5	62,1
v. 2006	2	64,6	3	53,5	5	58,0

Taulukko 6. Vuosina 2001 - 2006 eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät ja keskimääräinen ikä siirtymishetkellä.



Kuva 4. Vanhuus/varhennetulle eläkkeelle ja työkyvyttö-myysseläkkeelle siirtyneiden lukumäärät vuosina 2001 - 2006.



Kuva 5. Vanhuus/varhennetulle ja työkyvyttö-myysseläkkeelle vuosina 2001-2006 siirtyneiden keskimääräinen ikä.

2.4.2 Tulovaihtuvuus

Vakinaiseen palvelussuhteeseen tuli vuonna 2006 yhteensä 19 uutta henkilöä. Heistä yhdeksän henkilöä siirtyi STUKin määräaikaisesta palvelussuhteesta vakinaiseen ja kymmenen henkilöä tuli STUKin ulkopuolelta. STUKin ulkopuolelta tulleista neljä henkilöä siirtyi yksityisen työnantajan palveluksesta, viisi henkilöä valtio- tai kuntatyönantajan palveluksesta ja yksi oli opintojensa loppuvaiheessa STUKiin tullessaan.

	TULOVAIHTUVUUS VAKINAISISSA TEHTÄVISSÄ											
	V. 2006				Vaihtu- vuus %	V. 2005			V. 2004 M+N	Vaihtu- vuus %	V. 2003	
	M	N	Yht.	M		N	Yht.	M+N			M+N	
Ulkopuolelta	7	3	10	3,2 %	8	6	14	4,7 %	8	2,8 %	8	2,9 %
Määräaikaisesta vakinaiseksi	3	6	9	2,9 %	3	2	5	1,7 %	7	2,4 %	4	1,4 %
Yhteensä	10	9	19	6,1 %	11	8	19	6,4 %	15	5,2 %	12	4,3 %

Taulukko 7. Tulovaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä vuosina 2006 - 2003.

	M	N	Yht.
Tulokkaiden lukumäärä v. 2006	10	9	19
Keski-ikä vuotta	35,6	36,6	36,1
Alle 30 vuotiaita (lkm)	4	1	5
30-39 vuotiaita (lkm)	3	6	9
40 v. täyttäneitä (lkm)	3	2	5
Tohtorin tutkinto (lkm)	1	2	3
Ylempi korkeakoulututkinto (lkm)	7	3	10
Alempi kk-tutkinto (lkm)		1	1
Alin korkea-aste (lkm)		1	1
Keskiaste tai perusaste (lkm)	2	2	4
Koulutustasoindeksi (k.a.)	6,40	6,1	6,26

Taulukko 8. Vakinaiseen palvelussuhteeseen vuonna 2006 tulleiden ikärakennetta ja koulutusta koskevia tunnuslukuja.

Määräaikaistehtäviin palkattiin STUKin ulkopuolelta vuonna 2006 yhteensä 54 henkilöä. Näistä 35 henkilöllä palvelussuhde päättyi ennen vuoden loppua (kesälomasijaisuus tai vastaava lyhytaikainen pesti). Vuoden 2006 lopussa työskenteli 30 määräaikaista henkilöä; heistä 11 henkilöllä palvelussuhde oli alkanut ennen vuotta 2006 ja 19 henkilöllä vuoden 2006 aikana.

2.4.3 Hakujen ja hakemusten määrä

Haettavaksi julistettiin v. 2006 yhteensä 33 tehtävää; ydin- ja säteilyturvallisuusalan asiantuntijatehtäviin haettavina oli yhteensä 22 tehtävää, joihin tuli yhteensä 387 hakemusta. Muita hakuja oli yhteensä 11. Näihin tuli yhteensä 168 hakemusta. Taulukossa 9 on tarkasteltu hakemusten ja hakujen lukumääriä. Lukuihin eivät sisälly työllistämisrahoituksella tehdyt tai korkeakoulu harjoitteluun liittyvät rekrytoinnit eivätkä myöskään oma-aloitteiset nk. avoimet hakemukset ja työpaikkatiedustelut.

	Hakemusten			
	Hakujen lkm	lkm	Naisten lkm	Naisten osuus
Ydin- ja säteilyturvallisuusalan asiantuntijatehtävät	22	387	119	31 %
Muut tehtävät	11	168	125	74 %
Kaikki tehtävät	33	555	244	44 %

Taulukko 9. Hakujen ja hakemusten lukumäärätietoja tehtäväryhmittäin ja sukupuolen mukaan.

2.4.4 Yhteistyö yliopistojen ja oppilaitosten kanssa

STUKissa oli vuonna 2006 kesätöissä yhteensä 27 korkeakouluopiskelijaa opintoihinsa liittyvässä harjoittelussa. Näissä rekrytoinneissa palkkausrahoitus saatiin 17 tapauksessa suurelta osin ao. korkeakoululta. Opintoihinsa liittyvää harjoittelua ilman työsopimusta teki 16 henkilöä oppilaitosten kanssa tehtyjen harjoittelusopimusten puitteissa.

Lisäksi työvoimahallinnon järjestämällä työssäoppimisjaksoilla oli kolme henkilöä ja kaksi peruskoululaista oli TET-harjoittelussa (työelämään tutustuminen).

2.4.5 Organisatoriset muutokset ja tehtäväkierto STUKin sisällä

TKO

TKO:lla perustettiin työryhmä miettimään ehdotuksensa vaihtoehtoisiksi tavoiksi ja malleiksi organisoida TKO:n laboratoriot ja niiden toiminta uudelleen ottaen huomioon v. 2005 tehdyn evaluointiraportin kirjaukset sekä lähivuosien eläköitymisistä johtuvat osaamisen siirtämisen tarpeet. Työryhmä sai mietintönsä valmiiksi elokuussa ja sen ehdotusten pohjalta muodostettiin uusi organisaatio 1.1.2007 alkaen voimaan tulevaksi. Muutosprosessissa panostettiin siihen, että henkilöt toisivat omat näkemyksensä ja toivomuksensa TKO:n ja organisaation kehittämiseksi. Ehdotuksia ja näkemyksiä käsiteltiin koko TKO:n yhteisissä seminaareissa, laboratorionkokouksissa, uusien työporukoiden kesken sekä henkilökohtaisissa keskusteluissa. Uuden organisaation mukaiset yksiköt ovat

- Nuklidianalytiikka (NAL)
- Ympäristötutkimus (YTL)
- Ympäristövalvonta ja valmius (YVV)
- Turvateknologia (TTL)
- Epidemiologia (EPI)
- Pohjois-Suomen aluelaboratorio (PSL)
- Radonturvallisuus (RAL)
- Säteilybiologia (SBL)

SBL:n, EPI:n, PSL:n osalta yksiköiden toimintaan ei tullut muutoksia. Myös yksiköiden nimet pysyivät entisenä kuitenkin niin, että Epidemiologia ja biostatistiikka muutettiin nimeltään Epidemiologiaksi. Entisen organisaation mukainen LSL (Luonnonsäteily) muutettiin nimeltään RAL:ksi. Yksiköstä siirtyi joitakin toimintoja ja henkilöitä uusiin perustettaviin yksiköihin, ja yksikön tehtäväalue painottuu nimensä mukaisesti radonturvallisuuteen. Entinen ASL (Ilman radioaktiivisuus) yksikkö muutettiin TTL:ksi samalla, kun ympäristön säteilyvalvon-

taan osallistuvat henkilöt siirtyivät uuteen YVV yksikköön ja uusi TTL keskittyy turvateknologian kehittämiseen ja operatiivista valmiutta tukevaan tutkimukseen. Edellä mainittuja viittä laboratoriota johtavat samat päälliköt kuin aiemmassakin organisaatiossa. Entisen organisaation mukaisten laboratorioiden SHL (säteilyhygienia), YVL (ydinvoimalaitosten ympäristövalvonta) ja ETL (ekologia ja elintarvikkeet) tilalle muodostettiin kolme uutta laboratoriota, NAL, YTL ja YVV. NAL toimii osaston analyysi- ja mittauspalveluyksikkönä, kehittää määrittämenetelmiä ja mittanormaalitoimintaa. YTL keskittyy ympäristötutkimukseen ihmismittaukset ja annosarviointi mukaanlukien. YVV huolehtii ympäristön säteilyvalvonnasta ja koordinoi osaston valmiustoimintaa. Laboratorioihin nimitettiin päälliköt TKO:n sisältä. Organisaatiouudistuksen johdosta 36 henkilöllä vaihtui esimies.

YTO

YTON Voimalaitostekniikka -toimisto (VLT) jaettiin keväällä toimiston henkilöstömäärän kasvamisen johdosta kahdeksi jaostoksi nimiltään Sähkö- ja automaatiotekniikka sekä Rakentaminen ja voimalaitostekniikka. Jaostojen vetäjinä toimivat ryhmäpäälliköt. Toinen heistä nimettiin toimiston sisältä, ja toinen siirtyi tehtävään saman osaston muusta toimistosta.

Loppuvuodesta vahvistettiin 1.1.2007 alkaen voimaantulevaksi muutokset HAN- ja TUR-yksiköissä: YTON Laitoshankkeet -toimiston (HAN) nimi muutettiin Projektit -toimistoksi (PRO) ja Turvallisuuden hallinta -toimiston (TUR) nimi Organisaatiot ja käyttötoiminta (OKA) -toimistoksi. Järjestelyjen yhteydessä neljän henkilön kohdalla vaihtuu yksikkö. Toimistopäällikköinä jatkavat samat henkilöt kuin HAN:ssa ja TUR:ssa. Lisäksi OKA-toimistoon nimettiin kaksi käytönvalvontapäällikköä. Heidät valittiin osaston sisältä.

Muut

Vuoden kuluessa siirtyi vakinaisesta henkilöstöstä kaksi henkilöä ja määräaikaista tehtävistä samoin kaksi henkilöä uusiin tehtäviin. Lisäksi loppuvuonna sovittiin kolmen henkilön kanssa siirtymisestä uusiin tehtäviin ja uuteen yksikköön vuoden 2007 alusta lukien.

2.4.6 Kansainvälinen tehtäväkierto

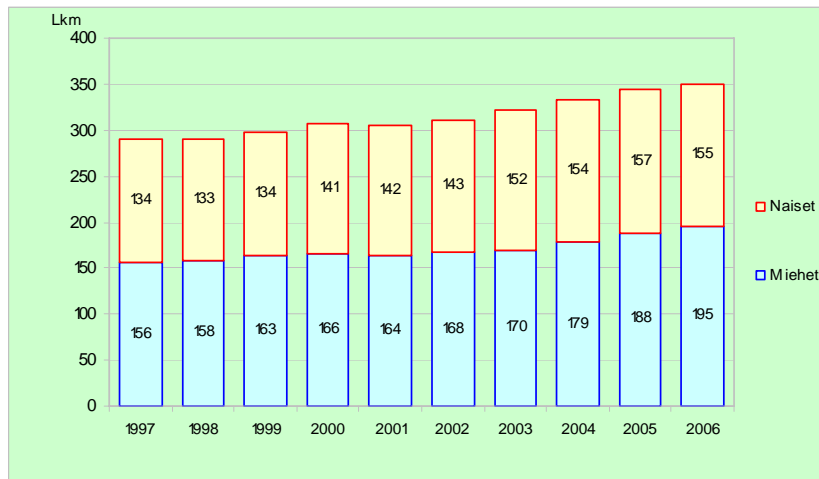
Vuonna 2006 työskenteli ulkomailla kansainvälisissä tehtävissä yhteensä viisi henkilöä:

- Yksi henkilö työskenteli edelleen EU:ssa Brysselissä ydinenergia-alan asiantuntijatehtävissä virkavapaana STUKista. Työskentely on alkanut vuonna 1999.
- Kolme henkilöä jatkoi aiempina vuosina (2001, 2002, 2003) aloittamaansa työskentelyä IAEA:ssa Wienissä virkavapaana STUKista.
- Yksi henkilö työskenteli Katholike Universitet Leuvenissa Belgiassa lähetettynä työntekijänä. Työskentely alkoi vuoden 2005 puolella ja päättyi maaliskuussa 2006.

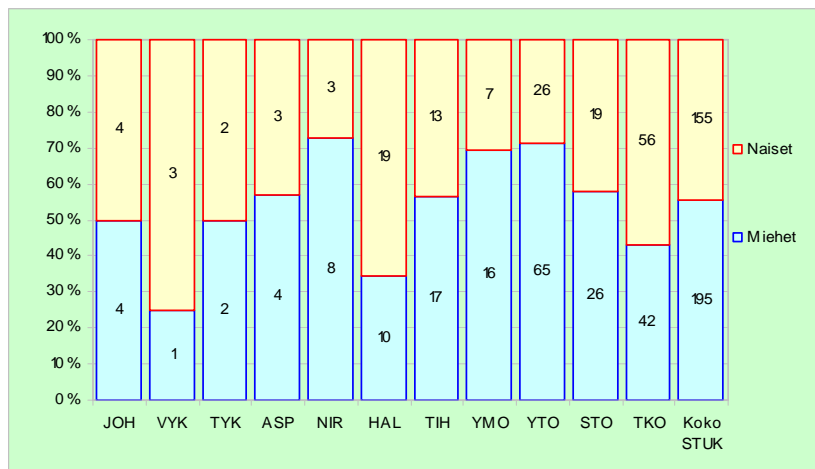
2.5 Sukupuolirakenne

Miesten osuus koko henkilöstöstä oli vuoden 2006 lopussa 55,7 % ja naisten osuus 44,3 %. Vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 43,9 %.

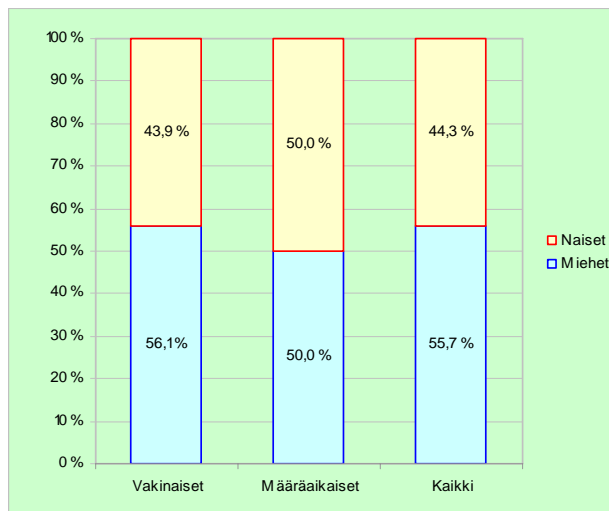
Naisten osuus on laskenut hiukan aiempiin vuosiin verrattuna. Se on myös jonkun verran pienempi kuin muualla valtionhallinnossa, jossa miesten osuus oli 50,9 % ja naisten osuus 49,1 % (v. 2005). Miesten ja naisten lukumääriä selvitetään kuvissa 6-8.



Kuva 6. Miesten ja naisten lukumäärät vuosien 1997 - 2006 lopussa (sis. virkavapaana olevat).



Kuva 7. Miesten ja naisten %-osuudet ja lukumäärät osastoittain 31.12.2006



Kuva 8. Miesten ja naisten %-osuudet palvelusuhdelajin mukaan 31.12.2006.

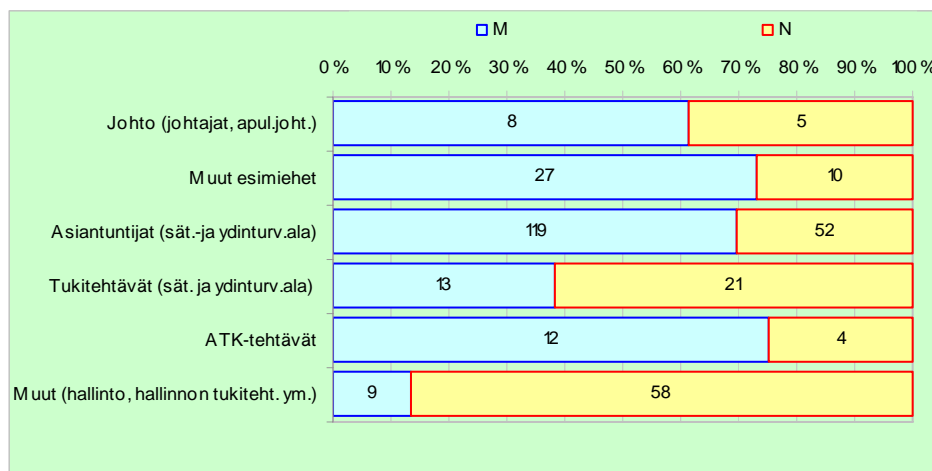
Miesten ja naisten osuudet eri tehtäväryhmissä

Naisten osuus johdosta (johtajat, apulaisjohtajat) vuonna 2006 oli 38,5 % ja muissa esimiestehtävissä toimivista 27 %. Vuonna 2005 naisten osuus johdosta oli 25 % ja muista esimiestehtävissä olevista 32,4 %.

Miesten ja naisten osuudet johdossa ja muissa esimiestehtävissä sekä muissa tehtäväryhmissä esitetään taulukossa 10 ja kuvassa 9.

	Lukumäärät			Osuus koko henkilöstöstä			Osuus kaikista oman sukupuolen edustajista		Osuus oman viite-ryhmän henkilöstä		
	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	M	N	
Johto (johtajat, apul.joht.)	8	5	13	2,4 %	1,5 %	3,8 %	4,3 %	3,3 %	61,5 %	38,5 %	100 %
Muut esimiehet	27	10	37	8,0 %	3,0 %	10,9 %	14,4 %	6,7 %	73,0 %	27,0 %	100 %
Asiantuntijat (sät.-ja ydinturv.ala)	119	52	171	35,2 %	15,4 %	50,6 %	63,3 %	34,7 %	69,6 %	30,4 %	100 %
Tukitehtävät (sät. ja ydinturv.ala)	13	21	34	3,8 %	6,2 %	10,1 %	6,9 %	14,0 %	38,2 %	61,8 %	100 %
ATK-tehtävät	12	4	16	3,6 %	1,2 %	4,7 %	6,4 %	2,7 %	75,0 %	25,0 %	100 %
Muut (hallinto, hallinnon tukiteht. ym.)	9	58	67	2,7 %	17,2 %	19,8 %	4,8 %	38,7 %	13,4 %	86,6 %	100 %
Yhteensä	188	150	338	56 %	44 %	100 %	100 %	100 %			

Taulukko 10. Miesten ja naisten osuudet eri tehtäväryhmissä 31.12.2006 (ei sisällä virkavapaana olevia).



Kuva 9. Miesten ja naisen prosentiosuudet ja lukumäärät 31.12.2006 eri tehtäväryhmissä (ei sisällä virkavapaana olevia).

Johto- ja esimiestehtävissä olevien osuudet STUKissa ja muualla valtionhallinnossa

Taulukossa 11 on esitetty naisten prosentiosuudet johdossa ja esimiestehtävissä STUKissa ja koko valtionhallinnossa. STUKissa naisten osuus johdossa (johtajat, apulaisjohtajat) on suurempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Sitä vastoin STUKin muussa esimieskunnassa on naisten osuus pienempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin.

Taulukossa 12 kuvataan johdon ja muissa esimiestehtävissä toimivien (miehet ja naiset yhteensä) osuutta koko henkilöstöstä toisaalta STUKissa ja toisaalta koko valtionhallinnossa.

	STUK 2006	valtionhallinto 2005
Naisten osuus johdosta.	38,5 %	32,7 %
Naisten osuus muista esimiehistä.	27,0 %	38,3 %

Taulukko 11. Naisten osuus johdosta ja muista esimiehistä STUKissa ja koko valtionhallinnossa.

	STUK 2006	valtionhallinto 2005
Johdossa olevien osuus koko henkilöstöstä (M+N).	3,8 %	5,1 %
Muissa esimiestehtävissä olevien osuus koko henkilöstöstä (M+N)	10,9 %	6,6 %

Taulukko 12. Johdossa ja muissa esimiestehtävissä olevien osuus koko henkilöstöstä STUKissa ja koko valtionhallinnossa.

2.6 Ikärakenne

STUKin henkilöstö oli 31.12.2006 keskimäärin 46,27 vuoden ikäistä. Vakinaisesta henkilöstöstä on 74 % 40 vuotta täyttäneitä ja 46 % 50 vuotta täyttäneitä. Vakinaisen, määräaikaisen ja koko henkilöstön keski-ikä oli vuosien 2006, 2005 ja 2004 lopussa seuraava:

Keski-ikä STUKissa:			
	v. 2006	v. 2005	v. 2004
Vakinaiset	47,5	47,34	47,36
Määräaikaiset	33,07	34,24	35,25
Kaikki	46,27	46,05	46,09

STUKin henkilöstö on hiukan ikääntyneempää kuin valtionhallinnon henkilöstö keskimäärin. Koko valtionhallinnossa keski-ikä on ollut viime vuosien lopussa seuraava:

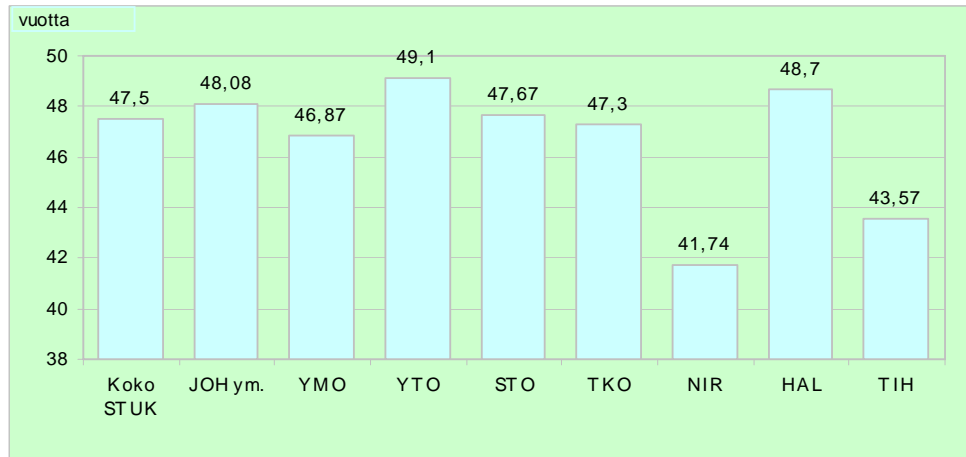
Keski-ikä koko valtiohallinnossa:	
v. 2005	43,1
v. 2004	42,9
v. 2003	42,7
v. 2002	42,5
v. 2001	42,4

STUKin henkilöstöhallinnon periaatteiden (STUK 5.1) mukaan rekrytoinnin lähtökohta on parhaan hakijan nimittäminen. Tämän peruslähtökohdan lisäksi otetaan huomioon myös henkilöstön tasapainoisen ikärakenteen säilyttäminen ja sukupuolten tasa-arvo. Jos ikärakenteelle haluttaisiin asettaa tavoitetasoja tasaisen ikärakenteen tavoittelemiseksi, niin yleisten tulkintojen (lähde: VM:n henkilöstötilinpäätös) mukaan 45 - vuotiaiden ja sitä vanhempien henkilöiden osuuden ei tulisi olla yli 45 %. Optimaalisena pidetään, että eri ikäryhmissä olisi mahdollisimman sama määrä henkilöitä. Tällöin henkilöstö jäisi tasaisesti eläkkeelle. STUKissa vakituisessa palvelussuhteessa olevien 45 vuotta täyttäneiden osuus oli vuoden 2006 lopussa 61 %. Johto- ja esimiestehtävissä 45 vuotta täyttäneiden osuus oli 74 %.

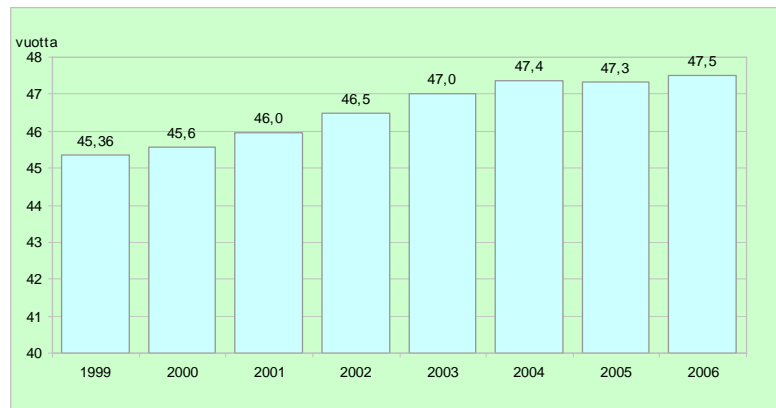
STUKin henkilöstön ikärakennetta ja sen kehittymistä kuvataan tarkemmin taulukoissa 13 - 14 ja kuvissa 10 - 15.

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KESKI-IKÄ VV. 1999-2006									
	Koko STUK	JOH ym.	YMO	YTO	STO	TKO	NIR	HAL	TIH
31.12.2006	47,5	48,08	46,87	49,1	47,67	47,3	41,74	48,7	43,57
31.12.2005	47,3	47,5	48,5	48,4	47,5	47,1	41,7	48,6	43,8
31.12.2004	47,4	49,5	47,5	48,0	48,2	47,5	40,7	47,6	43,8
31.12.2003	47,0	48,9	46,5	47,6	48,9	46,6	41,5	45,9	
31.12.2002	46,5	47,5	45,9	47,0	47,6	46,4	40,4	45,9	
31.12.2001	46,0	45,6	45,9	46,8	46,2	45,5		45,6	
31.12.2000	45,6	44,6	45,7	46,5	45,5	45,6		45,0	
31.12.1999	45,4	42,9	45,3	45,6	45,5	46,2		44,4	

Taulukko 13. STUKin vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuosien 2006 - 1999 lopussa.



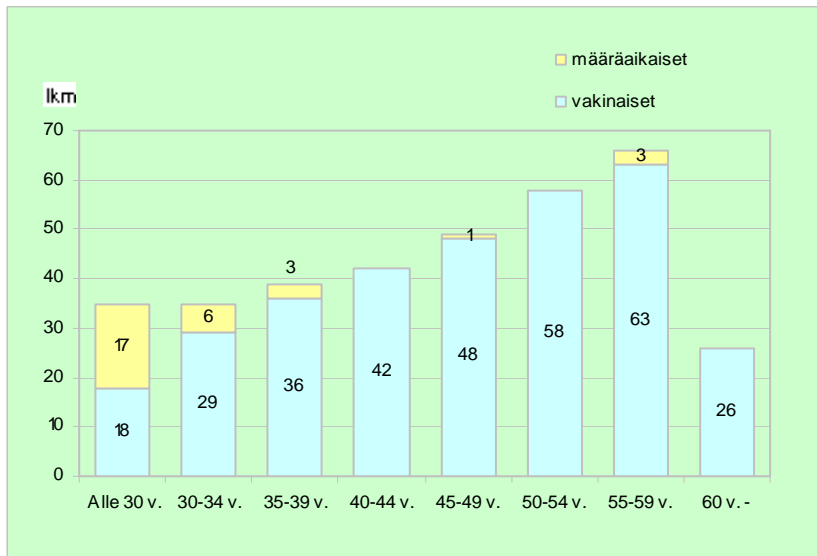
Kuva 10. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä osastoittain 31.12.2006.



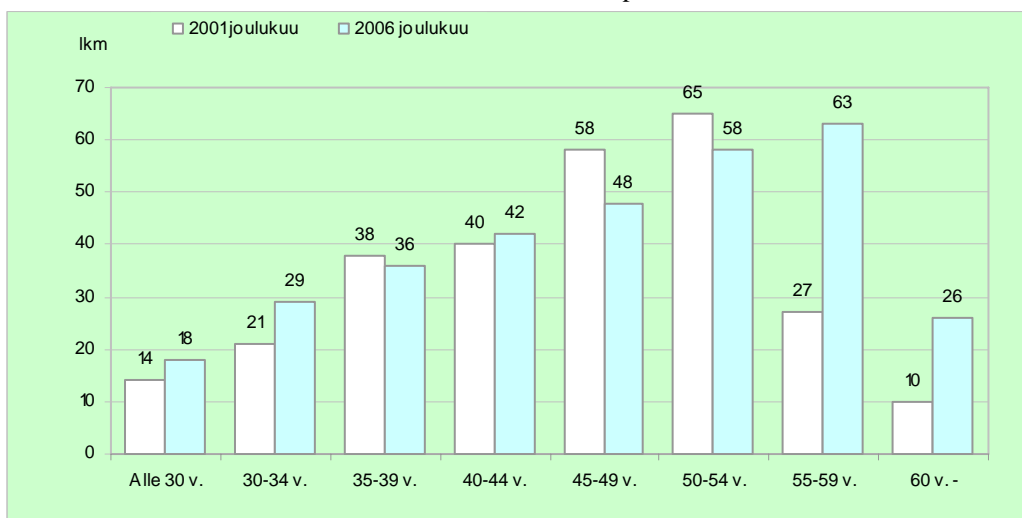
Kuva 11 Vakinaisen henkilöstön keski-ian kehitys vuosina 1999 - 2006.

STUKLAISTEN IKÄRAKENNE VUOSIEN 2002-2006 LOPUSSA																				
Ikäryhmä	2002 joulukuu				2003 joulukuu				2004 joulukuu				2005 joulukuu				2006 joulukuu			
	vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Alle 30 v.	11	4%	13	41%	12	4%	18	51%	13	4%	19	54%	17	5%	18	53%	18	6%	17	57%
30-34 v.	24	9%	5	16%	25	9%	5	14%	26	9%	4	11%	23	7%	6	18%	29	9%	6	20%
35-39 v.	34	12%	2	6%	29	10%	4	11%	32	11%	3	9%	42	14%	2	6%	36	11%	3	10%
40-44 v.	42	15%	5	16%	44	15%	1	3%	45	15%	1	3%	40	13%	3	9%	42	13%		
45-49 v.	54	19%	4	13%	53	19%	1	3%	48	16%	1	3%	47	15%			48	15%	1	3%
50-54 v.	65	23%	3	9%	59	21%	4	11%	55	19%	4	11%	62	20%	3	9%	58	18%		
55-59 v.	37	13%			48	17%	2	6%	61	21%	2	6%	56	18%	1	3%	63	20%	3	10%
60 v. -	12	4%			17	6%			18	6%	1	3%	24	8%	1	3%	26	8%		
Yht.	279	100%	32	1	287	100%	35	100%	298	100%	35	100%	311	100%	34	100%	320	100%	30	100%

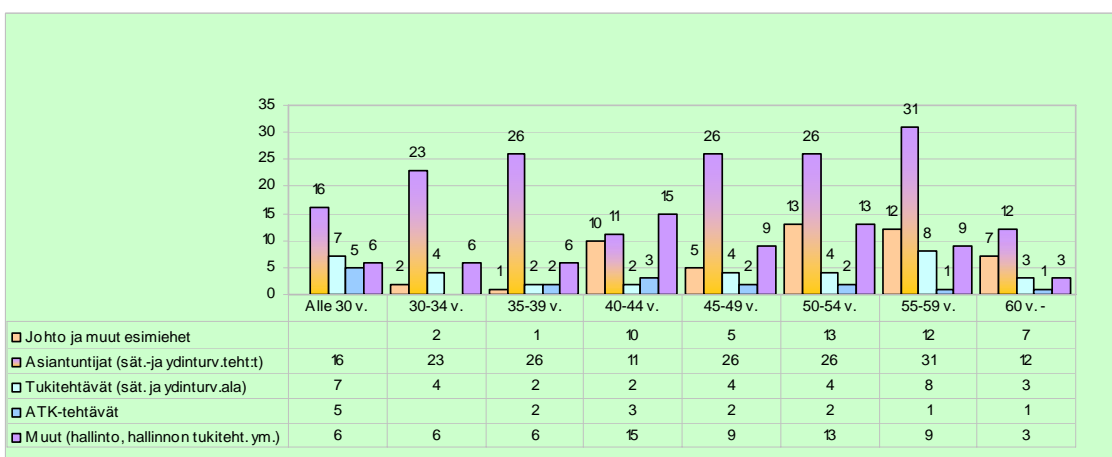
Taulukko 14. STUKin henkilöstön ikärakenne vuosien 2002 - 2006 lopussa (ml. myös virkavapana olleet).



Kuva 12. STUKin henkilöstön ikärakenne vuoden 2006 lopussa.

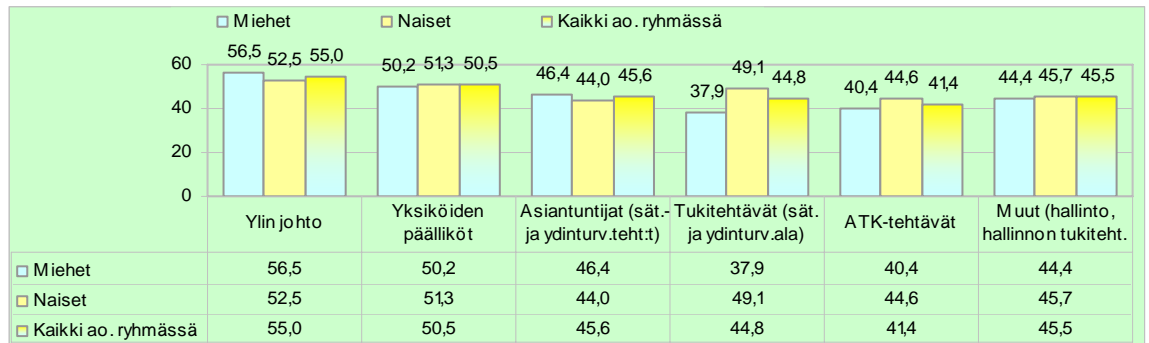


Kuva 13. Vakinaisen henkilöstön ikärakenteen muutos vuodesta 2001 vuoteen 2006 (lkm:t vuosien 2001 ja 2006 lopussa).



Kuva 14: Vakinaisen henkilöstön lukumäärät tehtäväryhmittäin eri ikäryhmissä 31.12.2006.

Johdon ja päälliköiden keski-ikä oli hiukan suurempi kuin henkilöstöllä yhteensä. Kuvassa 15 esitetään eri tehtäväryhmissä toimivien keski-ikä 31.12.2006.



Kuva 15. Henkilöiden keski-ikä eri tehtäväryhmissä 31.12.2006.

2.7. Eläköityminen ja henkilöstötarve tulevaisuudessa

Rekrytoinnin kehittämisestä ja toimivuudesta on huolehdittava, sillä työelämään tulevat nuoret ikäluokat ovat pienempiä kuin sieltä eläkkeelle poistuvat. Työvoiman saannissa ei tällä hetkellä ole ollut yleisesti ottaen ongelmia, mutta tilanne tulee muuttumaan. On arvioitu, että kahta poistuvaa työntekijää kohden on tulevina vuosina tarjolla vain yksi työntekijä. Valtionhallinnossa ja työmarkkinoilla yleensäkin vaaditaan tulevilta työntekijöiltä entistä korkeampaa koulutustasoa, joten henkilöstön rekrytointitarve kohdistuu entistä enemmän koulutettuun henkilöstöön. Kilpailu hyvin koulutetuista henkilöistä kovenee. Erityisesti STUKin on pystyttävä vastaamaan kilpailuun, koska ydin- ja säteilyalan asiantuntijatehtävissä vaadittava ammattitaito ja osaaminen rakentuvat syvällisen teoreettisen tietämyksen varaan.

Koko valtionhallinnon nykyhenkilöstöstä noin 34,9 % saavuttaa eläkeiän vv. 2006- 2018. Koulutusasteen mukaan tarkasteltuna korkeakouluasteisen koulutuksen saaneista noin 31 % (n. 16.400 henkilöä) saavuttaa eläkeiän vv. 2006- 2018 ja tätä alemman koulutuksen saaneista noin 38 % (noin 25.700 henkilöä).

STUKissa 31.12.2006 olleista vakinaisista henkilöistä on 138 (n. 43,1 %) henkilöä täyttänyt 63 vuotta vuoden 2018 loppuun mennessä. Niistä STUKin vakinaisessa palveluksessa 3.12.2006 olleista, joilla on vähintään korkeakouluasteinen koulutus, 63 vuoden iän saavuttaa vuoden 2018 loppuun mennessä 42,9 % (100 henkilöä 233:sta). Tätä alemman koulutuksen saaneista 43,7 % (38 henkilöä 87:stä) saavuttaa 63 vuoden iän. Taulukossa 15 esitetään edellä mainittujen 138 henkilön koulutus rakenne ja taulukossa 16 näiden henkilöiden lukumäärät osastoittain. Taulukosta ilmenee myös, kuinka suuri osa henkilöistä kuuluu johtoon tai muihin esimiehiin.

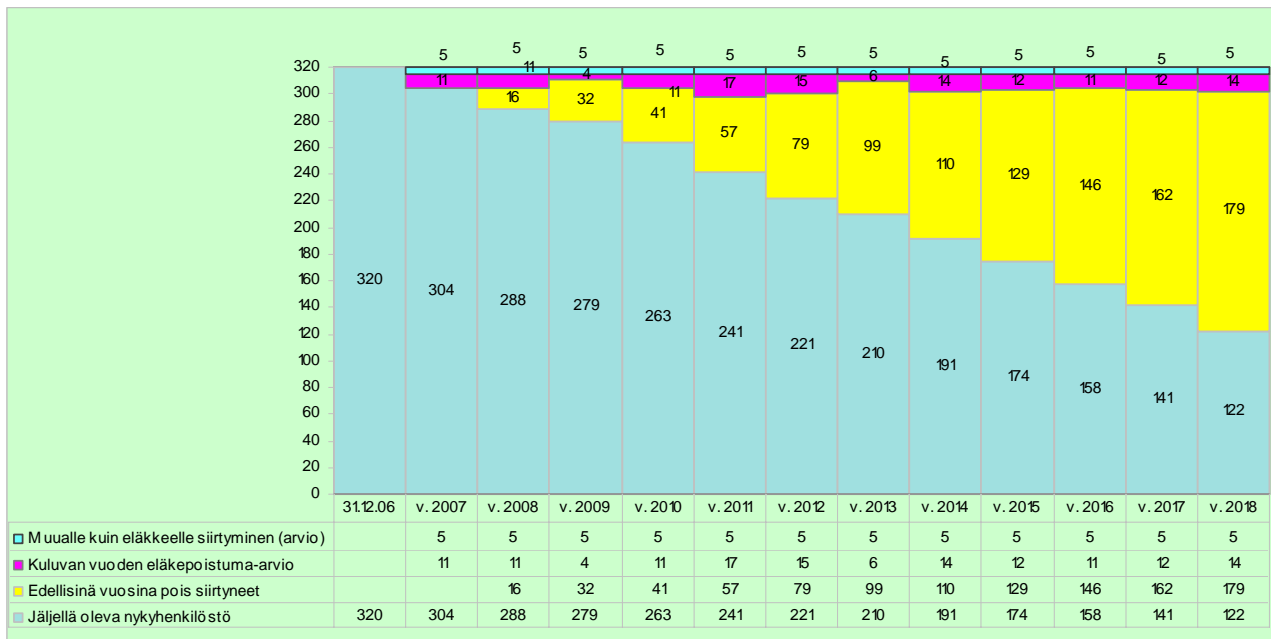
Kuvassa 16 on arvioitu STUKin vakinaisen nykyhenkilöstön poistumaa vuosina 2007- 2018. Vanhuuseläkkeelle voi siirtyä 63 ja 68 vuoden iän täyttämisen välisenä aikana ja varhennetulle eläkkeelle jo aiemminkin. Taulukossa on lähdetty keskimääräisestä 63 vuoden oletusluvusta. Muualle kuin eläkkeelle siirtymisiä on arvioitu tapahtuvan vuosittain keskimäärin viisi. Näin laskettuna on vuoden 2006 lopun vakinaisesta henkilöstöstä (320 virkavapaalla olevat mukaan luettuina) 61,9 %, yhteensä 198 henkilöä on siirtynyt pois STUKista, heistä 138 henkilöä eläkkeelle (43,1%) ja 60 (18,8%) henkilöä muualle. Tämä tarkoittaa, että pois siirtyneiden 198 henkilön tehtävien ja vastuuden järjestely sekä poistuvan osaamisen korvaaminen on täytynyt hoitaa aikavälillä 2007- 2018. Asian hoitaminen vaatii konkreettista strategista ja toiminnallisista lähtökohdista tehtyä henkilöstösuunnitelmaa. Pohdittavia ja ratkaistavia asioita ovat mm. henkilöstön määrään liittyvät tarpeet ja tavoitteet, osaamistarpeet, ikärakenteelle mahdollisesti asetettavat tavoitteet, olemassa olevien ja rekrytoitavien henkilöiden sijoittelu eri tehtäviin, urasuunnittelu, osaamisen kehittämiseen ja syntyvän osaamisvajeen täyttämiseen liittyvät toimenpiteet, työhyvinvoinnista huolehtiminen, motivointi, osaamisen ja tulosten arviointi. Nämä asiat on otettukin huomioon strategiakauden 2007 - 2011 henkilöstö-ohjelmaan liittyvässä toimenpidesuunnitelmassa.

	Lkm	% vuoden 2006 lopun henkilöstöstä (320)	% omasta koulutusryhmästä (31.12.06 tilanne)	Henkilöitä ao. koul. ryhmässä 31.12.06
Tutkijakoulutus	27	8%	49%	55
Ylempi korkeakoulututkinto	58	18%	41%	142
Alempi korkeakoulututkinto	15	5%	42%	36
Alin korkea-aste	17	5%	49%	35
Keskiaste	10	3%	28%	36
Perusaste	11	3%	69%	16
Yhteensä	138	43,1%		320

Taulukko 15. Vv. 2007 - 2018 63 vuoden iän saavuttavien koulutusrakenne 31.12.06.

Vuosi	JOH									Johto- ja esimies- tehtävissä
	YM	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	Yht.	
2007			1	1	1	1	2	5	11	3
2008	1		2			2		6	11	1
2009						3		1	4	3
2010			1		1	1	5	3	11	1
2011	3		1		1	8		4	17	4
2012	2	1	2		2	4	2	2	15	3
2013					1	2	2	1	6	1
2014			1	3		6	2	2	14	3
2015				2	1	3	4	2	12	4
2016			3	1	1	1	3	2	11	3
2017			3			6		3	12	1
2018	1		2		1	5	1	4	14	2
Yht. 63 v. täyttävien lkm vv. 07-18	7	1	16	7	9	42	21	35	138	29
% nykyhenkilöstöstä	30,4%	11,1%	59,3%	25,9%	40,9%	48,8%	50,0%	41,7%	43,1%	58,0%
Nykyhenkilöstö (31.12.06)	23	9	27	27	22	86	42	84	320	50

Taulukko 16. 63 vuoden iän saavuttavien lukumäärät vuosina 2007 -2018.



Kuva 16. STUKin henkilöstön poistumaennuste vuosina 2007- 2018.

2.8 Koulutusrakenne

STUKin vakinaisesta henkilöstöstä on n. 62 % suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen (tohtorit ja lisensiaatit). Korkeakouluasteisen tutkinnon (tutkijakoulutus, ylempi tai alempi kk-tutkinto tai ammattikorkeakoulututkinto) suorittaneiden osuudet ovat kehittyneet STUKissa ja koko valtionhallinnossa seuraavasti:

Vuosi	STUK	Koko valtio
2006	73 %	
2005	72 %	43 %
2004	70 %	42 %
2003	68 %	40 %
2002	69 %	39 %

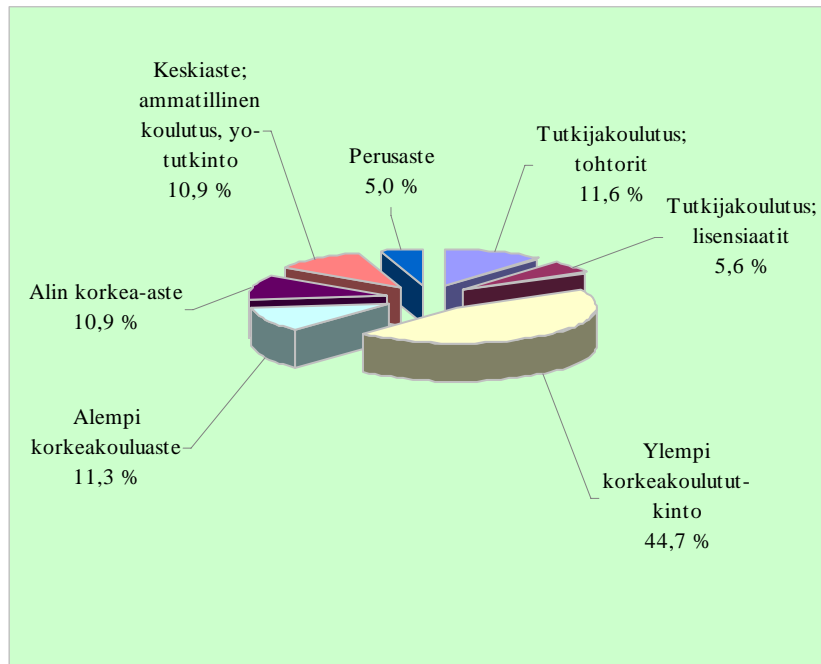
Taulukossa 17-18 ja kuvissa 17-18 on kuvattu STUKin koulutusrakennetta ja koulutustasoa yksityiskohtaisemmin.

	Koulutus- tason in- deksiluku													STUK		STUK 2005
		JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	vt	31.12.06	%	
Tutkijakoulutus; tohtorit	8	1				2	1		3	6	3	20	1	37	11,6 %	33
Tutkijakoulutus; lisansiaatit	8	1				1			3	4	3	4	2	18	5,6 %	21
Ylempi korkeakoulututkinto	7	3	4	2	2	5	5	8	13	53	21	19	7	142	44,4 %	132
Alempi korkeakouluaste	6				2		2	5		14	1	12		36	11,3 %	36
Alin korkea-aste	5	1		1	2	1	9	3	1	3	7	7		35	10,9 %	38
Keskiaste; ammatillinen koulutus, yo-tutkinto	4	1		1			4	7		2	5	15	1	36	11,3 %	34
Perusaste keskikoulu, perusk., kansak.	2						6	3		1		5	1	16	5,0 %	17
Yhteensä lkm		7	4	4	6	9	27	26	20	83	40	82	12	320	100 %	311

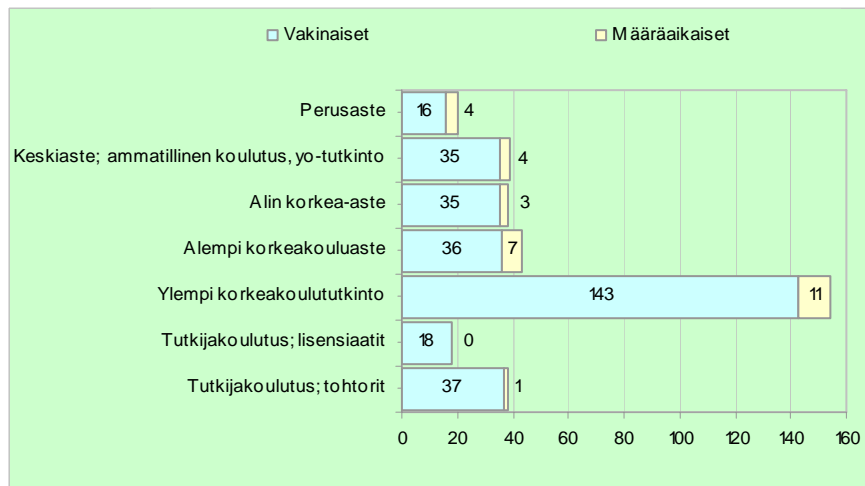
Taulukko 17. Vakinaisen henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2006.

Koulutustaso	Koulutus- tason in- deksiluku													STUK	
		JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	31.12.06	%	
Tutkijakoulutus; tohtorit	8												1	1	3 %
Tutkijakoulutus; lisansiaatit	8														
Ylempi korkeakoulututkinto	7					1			1	3	1	5		11	37 %
Alempi korkeakouluaste	6						2			1	1	3		7	23 %
Alin korkea-aste	5					1		1		1				3	10 %
Keskiaste; ammatillinen koulutus, yo-tutkinto	3,5							1			1	2		4	13 %
Perusaste	1,5							1				3		4	13 %
Yhteensä lkm						2	2	3	1	5	3	14		30	100 %

Taulukko 18. Määräaikaisen henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2006.



Kuva 17. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen eri koulutusasteisiin 31.12.2006.



Kuva 18. Vakinaisen henkilöstön lukumäärät eri koulutusasteryhmissä 31.12.2006.

STUKin henkilöstön koulustasoindeksi oli vuoden 2006 lopussa hiukan suurempi kuin aiempina vuosina. Taulukossa 19 esitetään STUKin koulustasoindexien keskiarvot osastoitain. Kunkin koulustason indeksiluvut (tutkijakoulutus 8, ylempi korkeakoulututkinto 7 jne.), joiden mukaan keskiarvot on laskettu, ilmenevät edellä esitetyistä taulukoista 17 -18.

Koulustasoindexit vuosien 2001-2006 lopussa (vakainainen henkilöstö):													
Koulustaso indeksin keskiarvo	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	w:t	Koko STUK
vuosi 2006	6,50	7,00	5,63	6,00	7,11	4,56	5,00	7,20	6,73	6,34	6,00	6,50	6,17
vuosi 2005	6,50	7,00	6,50	5,80	6,72	4,24	4,88	7,28	6,70	6,24	6,03	6,54	6,13
vuosi 2004	6,70	7,00	7,00	6,40	6,72	4,13	5,17	7,22	6,68	6,23	5,85	5,92	6,06
vuosi 2003	6,75	7,00	7,00	5,80	6,83	4,53		7,24	6,69	6,19	5,85	6,05	6,06
vuosi 2002	6,75	7,00	6,50	5,80	6,85	4,63		7,06	6,63	6,21	5,85	6,13	6,07
vuosi 2001	6,58	7,00	6,50	6,75		4,54		7,16	6,66	6,41	5,81	6,36	6,07

Taulukko 19. Vakinaisen henkilöstön koulustasoindexi vuosien 2006 - 2001 lopussa.

Henkilöstön koulustasoindexien keskiarvot koko valtionhallinnossa ja STUKissa ovat olleet viime vuosina seuraavat:

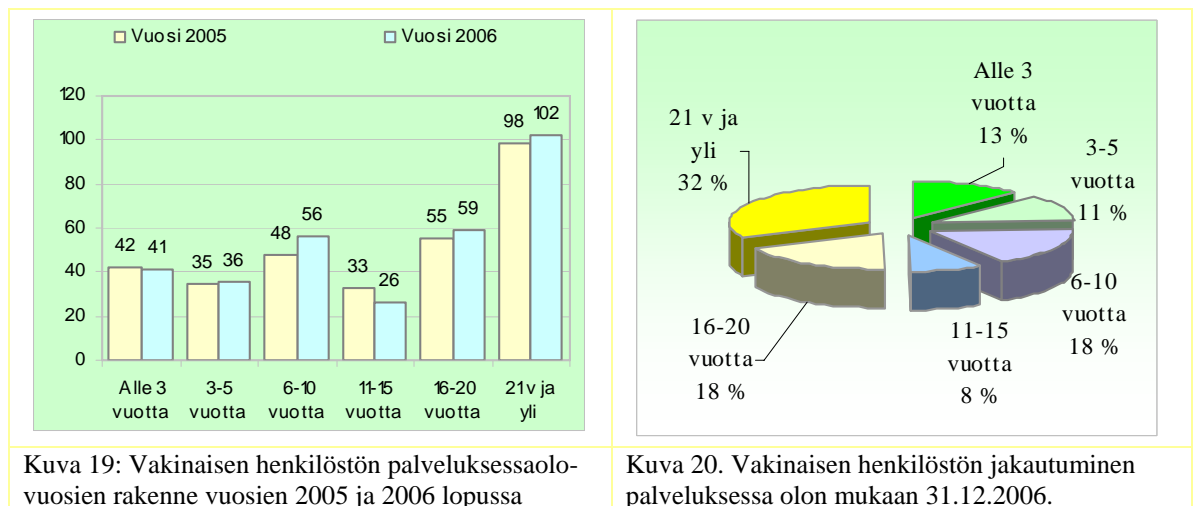
	Koko valtion- hallinto	STUK
v. 2006		6,17
v. 2005	5,2	6,13
v. 2004	5,2	6,06
v. 2003	5,1	6,06
v. 2002	5,1	6,07
v. 2001	5	6,07

2.9 Kokemusvuodet

Vuoden 2006 lopussa oli vakinaisesta henkilöstöstä 58 % työskennellyt STUKissa 11 vuotta tai yli. Keskimääräinen STUKissa työskentelyaika oli vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla vuoden 2006 lopussa 15,9 vuotta. TKO:n tutkimusassistentti Jaana Ahonen oli STUKin historiassa ensimmäinen, jonka palvelussuhde STUKiin on kestänyt yli 40 vuotta. Tämän rajapyykin Jaana saavutti syyskuussa. Koko valtionhallinnossa on henkilöstö työskennellyt valtiolla keskimäärin 14,1 vuotta

STUK- aika	Vuosi 2002				Vuosi 2003				Vuosi 2004				Vuosi 2005				Vuosi 2006			
	Vakinaiset		Määräaik.		Vakinaiset		Määräaik.		Vakinaiset		Määräaik.		Vakinaiset		Määräaik.		Vakinaiset		Määräaik.	
Alle 3 vuotta	30	11 %	26	81 %	31	11 %	31	89 %	30	10 %	31	89 %	42	14 %	27	79,4 %	41	13 %	26	87 %
3-5 vuotta	35	13 %	5	16 %	30	10 %	3	9 %	39	13 %	3	9 %	35	11 %	6	17,6 %	36	11 %	3	10 %
6-10 vuotta	28	10 %	1	3 %	37	13 %	1	3 %	42	14 %	1	3 %	48	15 %	1	2,9 %	56	18 %	1	3 %
11-15 vuotta	61	22 %			53	18 %			42	14 %			33	11 %			26	8 %		
16-20 vuotta	42	15 %			46	16 %			51	17 %			55	18 %			59	18 %		
21 v ja yli	83	30 %			90	31 %			94	32 %			98	32 %			102	32 %		
Yht.	279	100 %	32	100 %	287	100 %	35	100 %	298	100 %	35	100 %	311	100 %	34	100 %	320	100 %	30	100 %

Taulukko 20. Henkilöstön palvelusvuodet STUKissa vuosien 2002 - 2006 lopussa.



3 HENKILÖSTÖN TYÖTYTYTYVÄISYYS, TYÖKUNTO JA TYÖKYVYN YLLÄPITO

3.1. Yhteistoiminta

Toiminnan kehittäminen ja tavoitteiden saavuttaminen edellyttää monensuuntaista tietojen ja mielipiteiden vaihtoa niin, että jokaisella STUKlaisella on tiedot omaa työtään koskevista tavoitteista ja ratkaisuista sekä vireillä olevista suunnitelmista ja että jokaisella on mahdollisuus keskustella avoimesti ja esittää mielipiteensä omiin tehtäviinsä liittyvistä tai näihin vaikuttavista asioista.

Keskeisiä yhteistyömuotoja yksittäistä henkilöä tai työyksikön/osaston toimintaa koskevissa asioissa ovat henkilökohtaiset keskustelut, normaali päivittäinen yhteydenpito, yksikkö- ja osastopalaverit, tuloskeskustelut sekä itsearviointiseminaarit.

Yhteistoiminta perustuu valtion yhteistoimintalakiin (651/88), työsuojelun valvontalakiin (131/73) ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimukseen ja tarkoittaa yleisesti kaikkia niitä menettelytapoja, joilla varmistetaan henkilöstön näkemyksen huomioonottaminen asiajohtamisessa ja henkilöstöhallinnossa. Sen tavoite on ennen kaikkea antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa työhönsä, työoloihinsa ja viraston toimintaa koskevaan päätöksentekoon.

Yhteistyöryhmä

Yhteinen foorumi yleisemmin koko STUKia koskevien asioiden käsittelyä varten on henkilöstön ja STUKin yhteistyöryhmä (YTY). YTYyn kuuluu kunkin osaston keskuudestaan valitsemat edustajat, STUKin henkilöstön johtokunta- ja johtoryhmäedustaja sekä lisäksi työnantajan edustajina pääjohtaja ja henkilöstöpäällikkö. Aiheesta riippuen mukana on myös työsuojeluvaltuutettu.

Henkilöstö valitsi edustajat uudelle kaksivuotiskaudelle syyskuussa. YTYn kokouksia järjestettiin vuonna 2006 yhteensä neljä. Vakiintuneina asioina olivat STUKin toimintakertomuksen ja henkilöstökertomuksen ja tulossopimuksen käsittely. Lisäksi kokouksissa on ollut käsiteltävänä ja keskusteltavana mm. seuraavat asiat:

- Laatuksikirjaohjeiden käsittely (HA 4.7, HA 5.2, STUK 5.1, STUK 5.2, STUK 5.3)
- Valtionhallinnon tuottavuusohjelma
- STM:n hallinnonalan tutkimustoiminnan tehostaminen -väliraportti
- Tupakointitilat, savuton STUK
- Henkilöstörahasto
- Autopaikat
- Puhelinetu
- Tilahankkeet
- TKO:n organisaatiomuutos
- Strategialuonnos
- Vuoden 2007 henkilöstöresurssisuunnitelma
- Aloitteet (yhteensä 17 aloitetta).

Työsuojelu

STUKin Helsingin ja Rovaniemen toimipisteissä on kummassakin omat työsuojelupäälliköt ja -valtuutetut. Helsingissä on lisäksi kaksi työsuojeluasiamiestä. Lain mukaisena työsuojelutoimikuntana STUKissa toimii yhteistyöryhmän (YTY) asettama työsuojelujaosto. Siihen kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut, työsuojeluasiamiehet sekä YTY:n yhteyshenkilö. Kokouksiin on osallistunut yleensä myös henkilöstöpäällikkö. Työsuojelujaosto kokoontui vuonna 2006 kolme kertaa. Riskien arviointityöryhmä päätti työnsä 30.5.2006 ja luovutti tulokset työsuojelujaoston hoitoon.

Työsuojeluvälit toimikaudelle 10/2006-9/2010 järjestettiin syyskuussa 2006 Helsingin ja Rovaniemen toimipisteissä.

Helsingin toimipisteessä jatkavat samat työsuojeluhenkilöt kuin edellisenä kautena. Rovaniemen toimipisteessä vaihtui työsuojeluvälit ja varavälit.

3.2 Työtyytyväisyyskysely sekä muut toiminnan kehittämisen tueksi tehdyt selvitykset

Terve organisaatio-kysely

Terve organisaatio -kyselytutkimus tehdään joka toinen vuosi. Edellinen kysely tehtiin vuonna 2005 ja seuraava tutkimus tehdään vuonna 2007.

IIP-pilotti

Vuonna 2005 aloitettu valtionhallinnon Investors in People -pilotti-hanke on jatkunut vuonna 2006. Haastattelut käytiin tammikuussa, ja ne sekä niistä johdetut toimenpiteet käsiteltiin johdoryhmässä maaliskuussa. Hankkeeseen liittyvien kehittämistoimenpiteiden yhteydessä järjestettiin kaksi esimiestyön työpajaa asiantuntijan odotuksista esimieheltään. Muita kehittämistoimenpiteitä on sisällytetty jo olemassaoleviin toimintasuunnitelmiin.

IIP-projektiryhmä, jossa on edustajia kaikilta organisaation tasoilta ja alueilta, pääjohtaja puheenjohtajana, on kokoontunut 6 kertaa. Lisäksi on ollut useita toimenpidekokouksia.

Strategian päivitysprosessissa noudatettiin IIP-haastattelussa ilmenneitä toiveita laajasta osallistumisesta. Nykyisen strategian tavoitteita ja toimintaa ohjaavia linjauksia tutkittiin laadittua työkirjaa soveltaen tuloksyksiköissä. Ympäristön muutoksen analyysi tehtiin erityisen huolellisesti. Prosessi oli työläs, mutta osallistava ja palkitseva - henkilöstöllä oli todella tilaisuus tulla kuulluksi.

Alkavan kauden strategiaan sisällytetään myös henkilöstösuunnitelma ensimmäistä kertaa. Tämä parannus oli myös yksi IIP-projektin tuloksia.

Työmäärän hallinta

STUK on seurannut STUKille tehtävän työn kokonaismäärää kesästä 1998 alkaen puolen vuoden välein suoritettavan tiedustelun avulla. Kysely koskee niitä, jotka ovat tehneet kulu- neen puolen vuoden aikana korvauksetta ilman ylityömääräystä normaalin työajan ylittävää työtä. Henkilöiltä tiedustellaan arviota tällaisen työn määrästä, syistä sekä kuormittavuudesta. Aiempina vuosina henkilöstöstä noin kolmannes (vastaajamäärä n. 80 - 90) on ilmoittanut tekevänsä tällaista työtä, pääasiallisimpina syinä työlle asetetut määrääjat ja töiden paljous. Vuodesta 2002 alkaen vastaajien määrä on vähentynyt.

Vuoden 2006 alkupuoliskon kattaneessa kyselyssä 41 henkilöä ja loppupuoliskon kattaneessa kyselyssä 54 henkilöä ilmoitti tekevänsä korvauksetta ilman ylityömääräystä normaalin työajan ylittävää työtä. STUKin strategiassa on tavoitteeksi kirjattu, että sellaisia henkilöitä ei ole, jotka säännönmukaisten kyselyjen tulosten perusteella kokevat työmäärän sietämättömäksi. Alkuvuoden kyselyssä kukaan ei ilmoittanut kokevansa tilannetta sietämättömänä, loppuvuoden kyselyssä tällaisia henkilöitä oli kaksi. Asiaa käsitellään johdoryhmässä.

Taulukossa 21 esitetään tuloksia vuosilta kolmelta viimeiseltä vuodelta.

TYÖMÄÄRÄN HALLINTAKYSELYN TULOKSET

	Heinä-joulukuu 2006		Tammiki-kesäkuu 2006		Heinä-joulukuu 2005		Tammiki-kesäkuu 2005		Heinä-joulukuu 2004		Tammiki-kesäkuu 2004	
	tunnit	tuntia/	tunnit	tuntia/	tunnit	tuntia/	tunnit	tuntia/	tunnit	tuntia/	tunnit	tuntia/
	vastaaja		vastaaja		vastaaja		vastaaja		vastaaja		vastaaja	
Kuukausittain tehtävän palkattoman työn määrä	1265	23,43	952	23,22	1128	23,5	992	23,1	543	23,6	844	24,1
Vastaajien lkm	54		41		48		43		23		37	
Tilanteen arvio (sama vastaaja saattanut antaa arvion useampaan vaihtoehtoon, joten vastaajien lukumäärä ja tilanteen arvioijien lukumäärä ei ole välttämättä sama):	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1. Olen tyytyväinen tilanteeseen	13	24 %	11	27 %	14	29 %	13	30 %	6	26 %	21	49 %
2. Tilanne on aika-ajoin kuormittava	39	72 %	30	73 %	32	67 %	27	63 %	15	65 %	19	44 %
3. Koen tilanteen sietämättömäksi	2	4 %			2	4 %	3	7 %	2	9 %	3	7 %
Yhteensä	54	100 %	41	100 %	48	100 %	43	100 %	23	100 %	43	100 %

Taulukko 21. Yhteenvedo vuosien 2006 - 2004 kyselyiden tuloksista.

3.3 Poissaolot

STUKissa on sairaudesta ja työtaturmista johtuneiden poissaolopäivien tavoitteeksi asetettu alle 6,5 työpäivää/htv. Vuonna 2006 oli tällaisia poissaolopäiviä 9,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tämä on 3,8 % säännöllisestä vuosityöajasta. Sairauspäivien osuus oli 9,4 tpv/htv ja työtaturmapoissaolojen osuus 0,1 tpv/htv.

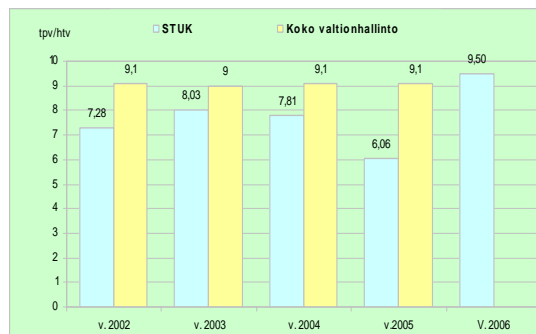
Sairaudesta johtuneiden poissaolopäivien määrä kasvoi huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2006 oli aiempia vuosia runsaammin vapaa-ajan tapaturmista ja leikkauksista johtuvia poissaoloja. Lisäksi sairauspoissaopäiviin sisältyi yksi yli 200 päivän mittainen, työkyvyttömyyseläkkeeseen johtanut sairauspoissaolo.

Kaikkien ves/tes-perusteisten poissaolopäivien (sairaus, työtaturmat, varhaiskuntoutus, tilapäinen hoitovapaa, merkkipäivät ja eräät perhetapahtumat) osalta STUKin tavoite oli alle 7,5 tpv/htv; näitä poissaoloja oli vuonna 2006 yhteensä 10,31 tpv/ht. Vuonna 2005 luku oli yhteensä 6,81 ja vuonna 2004 8,7 tpv/htv.

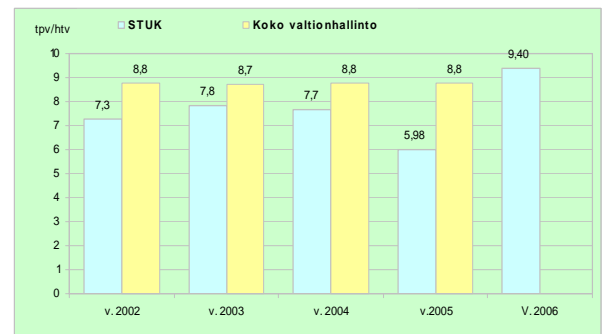
Poissaoloja aiheuttaneita työtaturmia sattui vuonna 2006 neljä tapausta. Näistä kaksi sattui kodin ja työmatkan välillä (liukastuminen; yhteensä 24 sairaspoissaolopäivää) ja kaksi työpäikällä (esineen kaatuminen; yhteensä 9 sairaspoissaolopäivää).

STUKissa samoin kuin koko valtionhallinnossa työtaturmasta johtuvien poissaolojen määrät ovat pieniä, mutta työtaturmissa tavoitteena tulee ollakin mahdollisimman alhainen arvo (0). STUKissa työtaturmasta johtuvia poissaoloja oli v. 2006 0,1 tpv/htv. Koko valtionhallinnossa luku oli 0,3 tpv/htv vuonna 2005.

Kuvissa 21- 22 esitetään sairaudesta ja työtaturmista johtuneiden poissaolopäivien määrää henkilötyövuotta kohden eri vuosina.



Kuva 21. Sairaudesta ja työtaturmista johtuneet poissaolopäivät/henkilötyövuosi; STUK (2002-2006) ja koko valtionhallinto (2002-2005).



Kuva 22. Omasta sairaudesta johtuneet poissaolopäivät/henkilötyövuosi; STUK (2002-2006) ja koko valtionhallinto (2002-2005).

Lyhyiden, 1-3 päivää kerrallaan kestäneiden sairauspoissaolojen määrä STUKissa oli kaikista sairauspoissaolotapauksista 82,8 % (524 kpl yhteensä 633 tapauksesta). Luku on hiukan suurempi kuin valtionhallinnossa yleensä (70,4 % vuonna 2004). Lyhyiden sairauspoissaolojen määrän on yleensä oletettu kertovan henkilöstön motivaatio-ongelmista. Toisaalta ne voivat kuvastaa myös henkilön suurta työhön sitoutuneisuutta niin, että työstä ollaan pois sairauden vuoksi mahdollisimman vähän aikaa ja tullaan töihin ehtimättä välttämättä tervehtyä.

Sairastaneiden henkilöiden määrä oli vuonna 2006 yhteensä 249 (vuonna 2005 yhteensä 231). Lukuun sisältyvät myös lyhytaikaisessa palvelussuhteessa olleet. Sellaisia STUKissa vuonna 2006 työskennelleitä henkilöitä, joilla ei ollut sairauspoissaolopäiviä lainkaan, oli yhteensä 145. Jos luvusta karsii kesälomansijaiset ja muut muutaman kuukauden ajan palveluksessa olleet, niin olennaisesti koko vuoden palveluksessa olleiden, ilman sairauspoissaolopäiviä työskennelleiden luku oli 103. Vastaavalla tavalla tarkasteltu luku vuodelta 2005 oli 111.

Taulukossa 22 esitetään se, miten henkilöt jakautuvat sairastamiskertojen mukaan ryhmiteltynä. Vuonna 2006 sairastaneista n. 60 %:lla oli sairauspoissaolotapauksia vuoden varrella 1-2 kappaletta. Yhdeksällä henkilöllä oli sairauspoissaolotapauksia yli kymmenen.

Sairauspoissaolokertoja	Vuosi 2006		Vuosi 2005	
	Sairastaneiden lkm	Sairauspoissaolopäivät yhteensä	Sairastaneiden lkm	Sairauspoissaolopäivät yhteensä
1-2 tapausta	151	971	152	651
3-4 tapausta	66	1091	50	571
6-10 tapausta	23	696	24	485
yli 10 tapausta	9	336	5	208
	249	3094	231	1915

Taulukko 22. Sairastavuus sairaustapausten lukumäärän mukaan ryhmiteltynä vuosina 2006 ja 2005.

Muut poissaolot

Lapsen sairaudesta johtuvien poissaolopäivien (tilapäinen hoitovapaa) lukumäärä oli hiukan pienempi kuin edellisvuotena. Sitä vastoin tilapäistä hoitovapaa käytti lukumääräisesti useampi eri henkilö kuin edellisinä vuosina. Taulukossa 23 esitetään tilapäisten hoitovapapäivien lukumäärät sukupuolen mukaan eriteltynä kolmen viimeisenä vuotena.

	VUOSI 2006			VUOSI 2005			VUOSI 2004		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Hoitovapaaotapauksia	34	53	87	50	52	102	61	36	97
Eri henkilöitä	15	21	36	15	14	29	15	11	26
Poissaolopäivien määrä (t)	44	68	112	65	76	141	72	46	118

Taulukko 23. Miesten ja naisten tilapäisten hoitovapapäivien määrät vuosina 2006- 2004.

Varhaiskuntoutuksesta johtuvia poissaolopäiviä oli 138. Edellisvuonna luku oli 78. Ero johtui lähinnä siitä, että vuosille 2004 -2005 järjestetyn laboratoriohenkilöstön ASLAK -kuntoutuksen ohjelmasta pidettiin vuoden 2004 puolella 75 ja vuoden 2005 puolella 25 %. Vuonna 2006 käynnistettiin uusi 2-vuotinen laboratoriohenkilöstön ASLAK-ohjelma. Kuntoutusohjelmasta (yhteensä 4 viikkoa) 75 % pidettiin vuonna 2006 ja 25 % pidetään vuoden 2007 puolella.

Merkkipäivistä johtuvien poissaolopäivien lukumäärä oli samaa luokkaa kuin edellisinäkin vuosina.

Poissaolopäivien määrää, rakennetta ja kehitystä kuvataan tarkemmin liitteessä 1.

3.4 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuoltopalveluiden kustannukset vuonna 2006 olivat yhteensä 170 494 euroa. Vuonna 2005 menot olivat 169.301 euroa.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KELA 1) kustannukset (säteilytyöntekijätarkastukset, ikäryhmätarkastukset, työpaikkaselvitykset ym.) olivat vuonna 2006 yhteensä 58.124 euroa. Kustannukset olivat yli 20.700 euroa pienemmät kuin vuonna 2005. Kustannusten lasku johtui siitä, että joka toinen vuosi toteutettava Terve Organisaatio -kysely samoin kuin riskienkartoitusprojektin yhteydessä tehty koko talon kattava työpaikkaselvitys tehtiin vuonna 2005. Näiden toteuttamisesta vastasi Medivire. Vuonna 2006 ei vastaavan tyyppisiä hankkeita ollut.

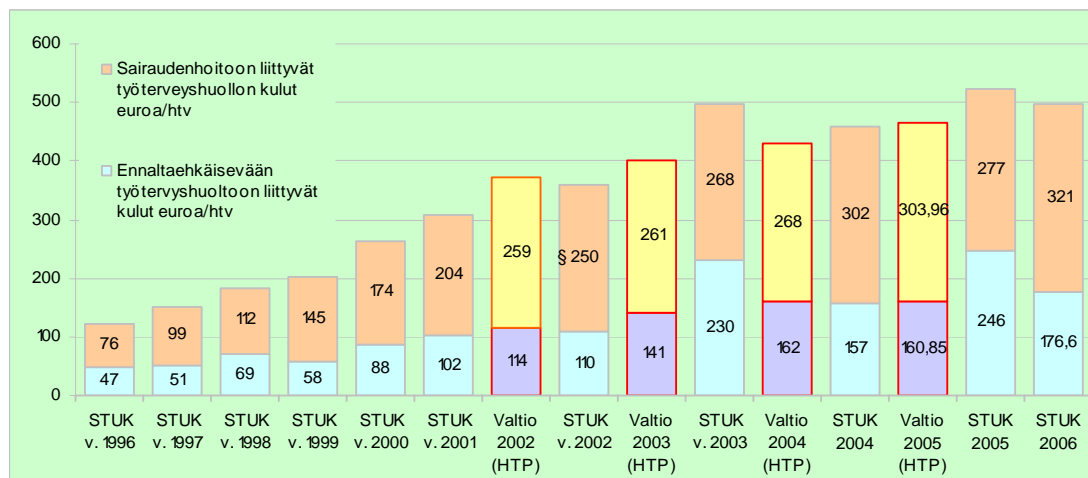
Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset olivat STUKissa 176,60 euroa henkilötyövuotta kohden vuonna 2006. HTP -tunnuslukutiedusteluun vastanneilla virastoilla kustannukset olivat 161 euroa henkilötyövuotta kohden vuonna 2005.

Sairaudenhoitoon liittyvien työterveyshuoltopalveluiden kustannukset olivat vuonna 2006 yhteensä 105.635 euroa, yhteensä 321 euroa henkilötyövuotta kohden. Menot nousivat hieman

edelliseen vuoteen verrattuna (277 euroa/hvt). HTP-tunnuslukutiedusteluun vastanneilla virastoilla luku oli 304 euroa/hvt vuonna 2005.

Edellä mainittujen lukujen lisäksi työterveyshuoltolaskutukseen sisältyivät Hanselin komisiomaksut (3.887 euroa) sekä nk. KELA-0 – kustannukset (2.849 euroa), yhteensä 6.736 euroa. KELA-0 kustannukset olivat suureksi osaksi huumetestauksista aiheutuneita kustannuksia. Huumetestaukset tehdään säteilytyöntekijätarkastusten ja rekrytointien yhteydessä niille henkilöille, jotka työskentelevät tehtävissä, joiden kohdalla on erityinen tarve varmistaa julkista valtaa käyttävien henkilöiden tai muissa toiminnan kannalta kriittisissä tehtävissä toimivien henkilöiden luotettavuus. Suurin ryhmä ovat säteilytyöluokkaan A kuuluvat tehtävät, joihin liittyy kulkulupaa edellyttäviä tehtäviä ydinvoimalaitosalueella.

Kuvassa 23 esitetään ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja sairaudenhoitoon liittyvien työterveyshuoltopalveluiden kustannusten kehitys vuodesta 1996 lähtien. Mukana vertailussa on myös valtionhallinnon HTP-tiedusteluun vastanneiden virastojen keskiarvotiedot vuosilta 2002- 2005.



Kuva 23: Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja sairaudenhoitoon liittyvät työterveydenhuoltoon liittyvät kulut STUKissa (1996-2006) ja muualla valtionhallinnossa (2002-2005) bruttona euroa/hvt

3.5 Työterveyshuollossa käynnit sekä suoritettut tutkimukset ja terveystarkastukset

Työterveyshuollossa käynnit

Työterveyshuollon lukumääräraporteista käy ilmi, että vastaanottokäyntien yleisin syy ovat tuki- ja liikuntaelinten vaivat. Näistä syistä vastaanotolla kävi 88 eri henkilöä (n. 26 % koko henkilöstöstä) yhteensä 205 kertaa. Seuraavaksi yleisimpiä syitä olivat hengityselinten vaivat (95 eri henkilöä yhteensä 198 kertaa). Mielenterveydelliset syyt olivat kolmanneksi yleisin käyntien syy: 31 eri henkilöä yhteensä 114 kertaa. Vuonna 2006 mielenterveydellisistä syistä Mediviressä kävi yhtä monta henkilöä kuin edellisenä vuonna, mutta käyntien lukumäärä nousi 33 %:lla v:een 2005 verrattuna. Verenkiertoelinten vaivat olivat vuonna 2005 kolmanneksi yleisin syy. Vuonna 2006 em. vaivoihin liittyvien käyntien osuus oli neljännellä sijalla, mutta eri henkilöiden lukumäärä kasvoi vuoden 2005 luvusta 45 lukuun 60.

Työterveyshoitaja piti kuukausittain (heinä-elokuuta lukuun ottamatta) vastaanottopäivän STUKin tiloissa ja työfysioterapeutti kävi tarpeen mukaan tarkistamassa työpisteiden ergonomiaa.

Taulukossa 24 esitetään vastaanottokäyntien syitä vuosina 2003 - 2006. Vertailuorganisaatio- na Medivire on käyttänyt kiinteistö-, vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluita.

Mediviren lukumääräraporttien mukaan sairauslomina kirjoitettiin Mediviressä yhteensä 1331 päivää 103 eri henkilölle. Neljä yleisintä ryhmää olivat seuraavat:

- hengityselinten sairaudet (42 henkilöä, 172 päivää)

- työterveyshoitajan antama poissaolotodistus (28 henkilöä, 120 päivää)
- tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (22 henkilöä, 472 päivää)
- mielenterveyden häiriöt (15 henkilöä, 304 päivää)
- vammat ja myrkytykset (8 henkilöä, 96 päivää).

Terveystarkastukset

Säteilytyötä tekevät jaetaan säteilytyöluokkaan A ja säteilytyöluokkaan B säteilyasetuksessa säädettyjen periaatteiden ja STUKin tarkemmin antamien soveltamisohjeiden mukaisesti. Heille tehdään terveystarkastuksia vähintään kolmen vuoden välein.

Ikäryhmätarkastus suoritetaan 40, 45, 50, 53, 55, 58, 60, 63, 65 ja 67 vuotta täyttävillä kuitenkin niin, että jos henkilö kuuluu säteilytyöntekijöitä koskevien tarkastusten piiriin, hänelle ei suoriteta ikäryhmätarkastusta erikseen, vaan molemmat tarkastukset yhdistetään samalla kertaa tapahtuvaksi tarkastukseksi.

Ikäryhmä-, säteilytyöntekijä- ja työhöntulotarkastuksia suoritettiin vuonna 2006 yhteensä 98 henkilölle.

Taulukossa 25 esitetään terveystarkastuslöydökset vuosilta 2003 - 2006 STUKissa ja vertailuorganisaatioissa. Vertailuorganisaationa Medivire on käyttänyt kiinteistö-, vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluita.

Tarkastuksissa on käytössä mm. BBI-15 (Bergen Burnout Indicator) -työuupumisindeksin ja TKI-työkykyindeksin mittaus. BBI:n avulla voidaan tunnistaa työuupumisriskissä olevat henkilöt ja TKI-työkykyindeksi mittaa työntekijän omaa arviota työkyvystään. BBI-15 indeksi-lomakkeen täytti 79 henkilöä ja TKI-työkykyindeksilomakkeen 80 henkilöä.

Tulosten mukaan BBI-15 lomakkeen täyttäneistä 66 henkilöllä (83,5 %) ei ole työuupumus-riskiä. Lievä uupumus oli seitsemällä (8,9 %) ja kohtalainen uupumus neljällä (5,1 %) henkilöllä. Vakava uupumus oli kahdella henkilöllä.

TKI-lomakkeen täyttäneistä 31 henkilöä (38,8 %) tunsivat olonsa erinomaiseksi, 36 henkilöä (45 %) hyväksi ja 13 henkilöä (16,3 %) kohtalaiseksi. Huonoksi työkykyään ei tuntenut kukaan vastanneista.

Syy	STUK 2006						Vertailu 2006						STUK 2005						Vertailu 2005						STUK 2004						Vertailu 2004						STUK 2003	
	Eri henki-löt	Käyn-nit lkm	STUK %	Päätöi-miala %	Koko Medivire lkm	Koko Mediv. %	Eri henki-löt	Käyn-nit lkm	STUK %	Päätöi-miala %	Koko Mediv. lkm	Koko Mediv. %	Eri henki-löt	Käyn-nit lkm	STUK %	Päätöi-miala %	Koko Mediv. lkm	Koko Mediv. %	Eri henki-löt	Käyn-nit lkm	STUK %	Päätöi-miala %	Koko Mediv. lkm	Koko Mediv. %	Käyn-nit lkm	%												
Tartuntataudit	15	18	1,4 %	2,2 %	15 878	2,0 %	6	8	0,8 %	2,0 %	11 715	1,7 %	12	13	1,1 %	1,9 %	11 057	1,7 %	5	0,5 %																		
Umpieritys	19	37	2,9 %	2,0 %	19 187	2,5 %	17	23	2,2 %	2,0 %	16 137	2,4 %	20	27	2,3 %	2,4 %	17 293	2,6 %	22	2,0 %																		
Mielenterveys	31	114	8,9 %	6,9 %	53 018	6,8 %	31	80	7,5 %	7,2 %	47 281	7,0 %	32	86	7,4 %	7,0 %	44 607	6,7 %	78	7,0 %																		
Hermosto	19	42	3,3 %	2,5 %	18 362	2,3 %	21	31	2,9 %	2,7 %	16 252	2,4 %	25	32	2,8 %	2,9 %	18 236	2,7 %	28	2,5 %																		
Silmät	29	41	3,2 %	1,6 %	13 239	1,7 %	19	23	2,2 %	1,8 %	11 676	1,7 %	12	13	1,1 %	1,9 %	12 059	1,8 %	12	1,1 %																		
Korvat	27	37	2,9 %	2,5 %	20 545	2,6 %	25	36	3,4 %	2,7 %	18 155	2,7 %	25	37	3,2 %	2,8 %	18 626	2,8 %	28	2,5 %																		
Verenkierto-elimet	60	94	7,4 %	7,2 %	58 836	7,5 %	45	102	9,6 %	7,6 %	60 336	8,9 %	63	149	12,8 %	9,7 %	70 000	10,5 %	132	11,9 %																		
Hengityselimet	95	198	15,5 %	19,0 %	126 623	16,2 %	84	138	13,0 %	19,0 %	111 357	16,5 %	75	119	10,2 %	15,9 %	96 914	14,6 %	122	11,0 %																		
Ruuanjalustus-elimet	12	28	2,2 %	2,6 %	18 514	2,4 %	18	21	2,0 %	2,7 %	16 446	2,4 %	21	34	2,9 %	2,6 %	16 258	2,4 %	15	1,4 %																		
Iho	33	51	4,0 %	3,2 %	26 206	3,4 %	40	56	5,3 %	3,7 %	23 480	3,5 %	29	41	3,5 %	3,6 %	23 544	3,5 %	32	2,9 %																		
Tuki- ja liikuntaelimet	88	205	16,1 %	20,4 %	164 346	21,0 %	85	162	15,2 %	19,5 %	139 901	20,7 %	70	174	15,0 %	19,8 %	134 481	20,2 %	171	15,4 %																		
Virts- ja sukupuolielimet	16	27	2,1 %	1,7 %	11 979	1,5 %	21	25	2,3 %	1,8 %	11 586	1,7 %	15	18	1,5 %	1,9 %	12 520	1,9 %	23	2,1 %																		
Työterveys-tarkastus	112	177	13,9 %	8,4 %	62 604	8,0 %	91	142	13,3 %	7,3 %	51 645	7,6 %	92	135	11,6 %	7,7 %	49 709	7,5 %	218	19,6 %																		
Muut *)	111	208	16,3 %	19,9 %	172 674	22,1 %	125	217	20,4 %	20,0 %	140 973	20,8 %	128	285	24,5 %	19,9 %	140 037	21,0 %	225	20,3 %																		
	295	1277	100 %	100 %	782 011	100 %	274	1 064	100 %	100 %	676 940	100 %	255	1 163	100 %	100 %	665 341	100 %	1 111	100 %																		

Taulukko 24. Käynnit työterveyshuollon ammattihenkilöiden vastaanotolla Mediviressä vv. 2006 - 2003

TERVEYSTARKASTUSLÖYDÖKSET VUOSINA 2006-2002 TEHDYISSÄ TARKASTUKSISSA																					
Taulukko tehty Medivire Aleksin toimittamista raporttiluista.																					
	STUK V. 2006				VERTAILU 2006				STUK V. 2005				VERTAILU 2005				STUK: EDELLISET VUODET				
	v. 06 v. 06		Toimi- ala		Medi- vire		v. 05 v. 05		Toimi- ala		Medi- vire		v. 04 %		v. 03 %		v. 02'				
	lkm	%.	%.	%.	lkm	%.	%.	%.	lkm	%.	%.	%.	lkm	%.	lkm.	%.	lkm	%.			
TKI työkykyindeksi																					
44-49 erinomainen	31	38,8 %	46,4 %	39,8 %	23	53,5 %	45,8 %	41,05 %	16	36,4 %	25	38,5 %	9	22,5 %							
37-43 hyvä	36	45,0 %	38,9 %	41,5 %	17	39,5 %	38 %	40,70 %	22	50,0 %	28	43,1 %	25	62,5 %							
28-36 kohtalainen	13	16,3 %	11,7 %	14,9 %	3	7,0 %	12 %	14,60 %	5	11,4 %	8	12,3 %	5	12,5 %							
7-27 huono	0	0,0 %	3,0 %	3,8 %	0,0 %	3 %	3,65 %			1	2,3 %	4	6,2 %	1	2,5 %						
Yhteensä Yhteensä tutkittuja	80	100 %	100 %	100 %	43	100 %	100 %	100 %	44	100 %	65	100 %	40,0	100 %							
BBI uupumusindeksi																					
25 ei riskiä					Vuonna 2005 ja 2006 ei käytetty BBI uupumisindeksilomaketta vaan se on korvattu BBI-15-lomakkeella.								lkm	%	lkm.	%	lkm	%			
26-50 erittäin pieni riski													2	15,4 %	16	24,2 %	8	21,6			
51-75 pieni riski													6	46,2 %	29	43,9 %	21	56,8			
76-100 suuri riski													4	30,8 %	15	22,7 %	6	16,2			
101-125 erittäin suuri riski													1	7,7 %	5	7,6 %	2	5,4			
Yhteensä Yhteensä tutkittuja													13	100 %	66	100 %	37,0	100,0			
Työuupumusindeksi (BBI-15)													lkm 200-	%							
alle 45 ei uupumusta	66	83,5 %	82,1 %	81,1 %	31	75,6 %	78,9 %	80,1 %	5	50 %	Lomake muuttunut kesken vuotta 2004. Tutkittuja yhteensä 23 henkilöä; vanhalla lomakkeella 13 ja uudella 10.										
45-50. lievä uupumus	7	8,9 %	8,2 %	8,2 %	4	9,8 %	8,5 %	8,5 %	2	20 %											
51-60. kohtalainen uupumus	4	5,1 %	7,1 %	7,2 %	4	9,8 %	8,6 %	7,5 %	1	10 %											
yli 60 vakava uupumus	2	2,5 %	2,7 %	3,5 %	2	4,9 %	4,0 %	3,8 %	2	20 %											
Yhteensä tutkittuja	79	100 %	100 %	100 %	41	100 %	100 %	100 %	10	100 %											
Sydän- ja verisuonitautiriski													lkm 200-	%							
alle 4,5 pieni riski	68	69 %	73,0 %	69,5 %	30	75 %	71,8 %	68,9 %	1	100 %											
4.5 tai yli kohonnut riski	30	31 %	27,0 %	30,5 %	10	25 %	28,2 %	31,1 %	0												
Yhteensä	98	100 %	100 %	100 %	40	100 %	100 %	100 %	1	100 %											
Diabetesriski													lkm 200-	%							
alle 7 pieni riski	44	44,9 %	56,3 %	52,1 %	20	44,4 %	56,0 %	54,4 %	1	50 %											
7-11. jonkin verran lisäänt. riski	31	31,6 %	27,7 %	29,7 %	15	33,3 %	29,6 %	29,1 %	1	50 %											
12-14. kohtalainen riski	16	16,3 %	8,7 %	9,7 %	6	13,3 %	7,8 %	9,0 %													
yli 14 suuri riski	7	7,1 %	5,8 %	7,1 %	4	8,9 %	5,6 %	6,3 %													
diabetes todettu	0	0,0 %	1,4 %	1,5 %	0,0 %	1,1 %	1,2 %														
Yhteensä	98	100 %	100 %	100 %	45	100 %	100 %	100 %	2	100 %											
VERTAILUT: Toimiala= kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut; liike-elämän palvelut																					

Taulukko 25. Työkykyindeksiä ja BBB uupumisindeksiä koskevien mittausten tulokset vv. 2006 - 2002.

3.6 Omaehtoisen fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja

STUK tukee henkilöstön fyysisen toimintakyvyn ylläpitämistä osana muuta työkykyä ja työhyvinvointia tukevaa toimintaa. Näihin liittyvistä käytännön järjestelyistä vastaa henkilöstöpalvelut-yksikkö. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja sisältyy myös virkistystoimintaan, jota STUK tukee henkilökuntayhdistykselle (HEKY) osoittamiensa määrärahojen turvin. HEKYn osalta toimintoja esitellään kohdassa 3.7.

Liikunnalliseen aktivointiin liittyvät toiminnot jatkuivat pääpiirteissään entisellään. Vakiintuneita toimintoja olivat

- Venytysjumppa maanantaisin (säännönmukaisesti keskimäärin 12 osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 24 henkilöä),
- Aerobic keskiviikkoisin (säännönmukaisesti keskimäärin 12 osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 23 henkilöä) ja
- Kuntopiiri torstaisin (säännönmukaisesti keskimäärin 14 osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 32 henkilöä).

STUKissa työskenteli lisäksi hieroja kesäkuukausia lukuun ottamatta tiistaisin ja torstaisin STUKin osittain rahoittamana.

STUK teki sopimuksen eri uimahallien kanssa koskien STUKin henkilökunnalle tarjottavaa mahdollisuutta harrastaa uintia STUKin tukemana. Sopimus tehtiin Helsingin Urheiluhallit Oy:n sekä Mäkelänrinteen Uintikeskus Oy:n kanssa sekä Espoon Liikuntakeskuksen kanssa. Näihin paikkoihin on avattu Säteilyturvakeskuksen nimellä sähköinen liikuntakansio, johon jokaisen STUKin henkilökuntaan kuuluvan käynti kirjataan. Uimaan pääsee näyttämällä STUKin henkilökorttia sekä maksamalla omavastuusuuden. STUKin osuus on Helsingissä 2 €/kerta ja Espoossa 1 €/kerta. Vantaalla ei ole vielä vastaavanlaista yrityksille luotua mallia.

Kuntokorttikäytäntö jatkui edelleen. Kuntokortin ideana on kannustaa STUKlaisia liikku-
maan. Kun kuukauden aikana on kerännyt erityiseen kuntokorttiin yhden kuntoilupisteen vä-
hintään kolmena päivänä joka viikko, voi osallistua kuukausittaiseen lahjakortin arvontaan
(urheilujalkineet). Kuntokortin kuukausittain palauttaneiden lukumäärä vaihteli 25- 30:n välil-
lä.

Yhteistyössä Kansanterveyslaitoksen kanssa järjestettiin laboratoriohenkilöstölle suunnattu
ASLAK-kuntoutuskurssi. STUKista osallistujia valittiin neljä, mutta yksi henkilöistä irtisa-
noutui STUKista, joten lopullinen osallistujamäärä oli kolme. KTL:stä osallistujia oli kuusi.
ASLAK-kurssi koostui maaliskuussa pidetystä viikon mittaisesta aloitusjaksosta ja touko-
kuussa pidetystä kahden viikon mittaisesta syventävästä jaksosta. Viikon mittainen seuranta-
jakso pidetään vuoden 2007 puolella.

Kuntoremonttikurssi pidettiin syyskuussa 2006 Nastolassa Pajulahden liikuntaopistossa.
Osallistujia oli kymmenen.

Omaehtoisen työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät menot olivat STUKissa henkilötyövuotta koh-
den 46 euroa vuonna 2006. Koko valtionhallinnossa (HTP-tunnuslukutiedusteluun vastanneet
virastot) liikunnalliseen aktivointiin panostettiin vuonna 2005 keskimäärin 53,03 euroa/htv.
Yläkvartiili oli 76 euroa/htv.

	V. 2006	V. 2005	V. 2004	V. 2003	V. 2002	V. 2001	V. 2000	V. 1999	V. 1998	V. 1997	V. 1996
Liikunnan tukeminen	6 353	8 672	7 260	5 224	5 323	4 486	4 714	4 003	3 793	1 724	1 716
Hieronta	4 608	4 352	4 718	TVT	1 104	1 285	0	0	1 167	0	0
Muut (jaksamiseen liittyvät luennot)		82	133	2 000	336	0	1 341	0	0	0	0
Kuntoremonttikurssin osallistumismaksut	4 293	4 000	3 900	3 353	2 975	3 557	3 955	3 666	0	0	0
	15 253	17 106	16 011	10 577	9 738	9 328	10 009	7 669	4 960	1 724	1 716
Euroa/htv	46	53	52	36	33	32	35	27	18	6	6

Taulukko 26. Omaehtoisen työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät menot (€) vuosina 2006 -1996.

3.7 Henkilökunnan vapaa-ajan toiminnot ja muu virkistystoiminta

STUKin henkilökuntayhdistys edistää Säteilyturvakeskuksen henkilöstön yhteenkuuluvuutta ja yhteishenkeä sekä tukee jäsentensä kulttuuri- ja liikuntaharrastuksia; yhdistys järjestää jäse-
nistölleen erilaisia toimintoja ja tapahtumia.

Yhdistyksen alajaostoja ja kerhoja ovat liikuntajaosto, veneilyjaosto, musiikkikerho Sätky se-
kä video- ja kamerakerho. Vuonna 2006 STUK osoitti henkilökuntayhdistykselle rahoitusta
12.950 euroa erilaisten liikunta- ja virkistyspalveluiden järjestämiseksi. Video- ja kameraker-
ho hankki henkilöstön käyttöön digitaalisen videokameran.

Vakiintuneita toimintoja ja tapahtumia ovat olleet mm. salibandy, sulkapallo, ulkoiluiltapäi-
vät, osallistuminen Dragon-melontaan ja erilaisiin liikuntatapahtumiin sekä veneily (Protoni-
vene). Lisäksi yhdistys on tukenut ja järjestänyt käyntejä teatterinäytöksiin ja näyttelyihin
(museot ym.). Vuonna 2006 yhdistys organisoii osallistumisen pääkaupunkiseudun työyhtei-
söille tarkoitettuun terveysliikuntapäivään Töölön kisahallissa ja sen ympäristössä.



Kuva 24. STUKin salibandyjoukkue

Suovaselkä

Suovaselkä on Inarinjärven itäpuolella Kessin erämaan laidassa, kaukana kaikesta kiireestä, sijaitseva entinen rajavartioasema, jonka omistaa ja jota hallinnoi Suovaselkä-seura ry. Seuran jäsenvirastot olivat v. 2006 STUKin lisäksi Merentutkimuslaitos, Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskus, Valtion teknillinen tutkimuskeskus ja Yliopistollinen eläinsairaala. Suovaselkää voivat käyttää kaikki Suovaselkä-seura ry:n jäsenvirastot ja niiden henkilökuntaan kuuluvat sekä yksityiseen virkistykseen että virkakäyttöön.

Vuonna 2006 oli Suovaselässä yöpymisvuorokausia kaikkiaan n. 340. STUKlaisten perheiden (ystävineen) osuus näistä oli n. 230. Järjestetyillä yhteisretkillä (talkoot ja ruskaretki) oli yhteensä 38 henkilöä ja 177 yöpymisvuorokautta. (Tänä vuonna ei perinteistä pääsiäisretkeä järjestetty.)

Suovaselän kunnossapito on keskeisesti talkotoiminnan varassa. Vuosittain on pidetty kunnostustalkoot; vuonna 2006 niihin osallistui 15 henkilöä kaikista jäsenvirastoista. Talkoissa mm. jatkettiin keittiön kunnostusta kiviseinien osalta, takkahuoneen seinät ja katto pestiin, uusittiin sähköjohtoja ja valaisimia, rakennettiin saunarantaan laiturin ja venerantaan pukit kanoonille ja veneelle, pestiin matot, kunnostettiin kuljetuskärryjä ja varastohuoneita, tehtiin talon ulkoseinään koemaalaus ym. Ulkokattoa paikattiin ja entiseen tapaan myös kunnostettiin paikat kesää varten ja tehtiin polttopuita.

Ruskaretkellä tehtiin mm. perinteiset kala- ja marjaretki Paatsjoelle sekä vaellukset Kessin ja Tsarmitunturin maastoon. Kulttuurikohteena oli nyt tutustuminen Nellimin nähtävyyksiin: paikallismuseo, ortodoksinen kirkko, muinaiset peuranpyyntikuopat ja nykyinen poronhoito, Nellimjoen entistetty uittoränni ja metsurin työ sekä Lapin sodan taistelupaikat.

Muu henkilöstötoiminta

Perinteistä kevätjuhlaa ei vietetty, vaan sen sijasta henkilöstölle järjestettiin maaliskuussa teatteri-ilta. Esityksenä oli Lilla Teaternin ”Grönholms metod”. Mukana oli n. 80 STUKlaista, eläkkeelle siirtyneet mukaan lukien. Seniorikerho kokoontui vuoden 2006 aikana neljä kertaa joko STUKin tiloissa tai excursioilla mm. Otaniemeen.

Virkistystoiminnan menot

STUKin panostus edellä mainittujen toimintojen tukemiseen (Henkilökuntayhdistys, Suovaselkä, kevätjuhla) oli vuonna 2006 yhteensä 15.608 euroa ja 47,4 euroa henkilötyövuotta kohden (v. 2005 vastaava luku oli yhteensä 16.232 euroa ja 51 euroa henkilötyövuotta kohden). Valtionhallinnossa (HTP-tunnuslukutiedusteluun vastanneet virastot) virkistystoimintaan liittyvä panostus oli vuonna 2005 keskimäärin 65,99 euroa/hvt. Yläkvartiili oli 74 euroa.

STUKin virkistystoiminnan osalta on huomattava, että osastot voivat järjestää pienimuotoista virkistystoimintaa järjestämällä itsearviointi- tai kehitysseminaarin tai osaston/yksikön muun yhteisen kokoustapahtuman yhteydessä myös vapaamuotoista sosiaalista toimintaa. Tällaisia ovat esimerkiksi illanvietto kohtuullisin, pienimuotoisin tarjoilu-in, kokouspakettiin sisällytettävät liikunnalliset toiminnot, saunomiset yms. Yksiköt varaavat omiin budjetteihinsa tähän tarvittavan rahoituksen. Näitä kuluja ei ole seurattu erikseen, eivätkä tällaiset kulut sisälly edellä mainittuun 15.608 euroon.

4 TYÖAJAN KÄYTTÖ

4.1 Säännöllinen vuosityöaika

Vuonna 2006 oli työpäivien määrä 251 ja virastotyöaika noudattavien säännöllinen työaika 1819,75 tuntia. STUKin säännöllinen vuosityöajan mukaiset henkilötyövuodet olivat työaika-kirjausten mukaan yhteensä 329,14 henkilötyövuotta. Tämä on n. 8,5 henkilötyövuotta ja 2,7 % enemmän kuin vuonna 2005.

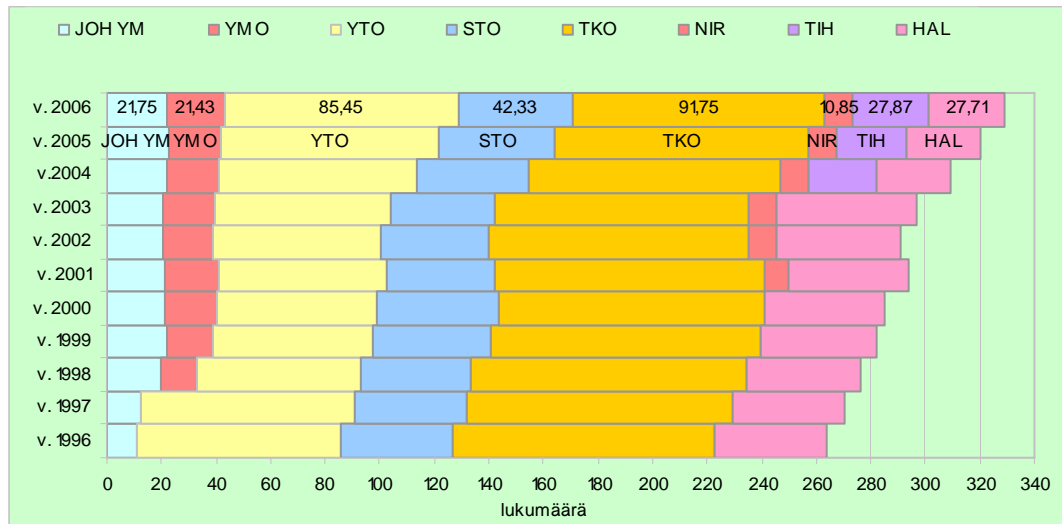
Säännöllisestä työajasta oli tehdyn vuosityöajan osuus 81,3 % (v. 2005 83,4 %) ja lomien, sairaus- ja muiden poissaolojen osuus 18,7 % (v. 2005 17,6 %). Siten sen työtuloksen tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilön työpanoksen/vuosi, tarvitaan 1,23 henkilöä (=100/81,3). Taulukoissa 27 - 28 ja kuvissa 25 - 26 esitetään henkilötyövuosia ja niiden kehitystä.

	JOH ym.	YMO	YTO	STO	TKO	NIR	TIH	HAL	STUK
Loppusuoritteet = 51*-57*	11,77	10,78	47,68	22,73	54,12	6,93	0,17	1,89	156,07
Hallinto ja tukitehtävät = 50* ja 58*	6,48	6,68	22,05	11,66	20,54	2,12	21,91	20,01	111,45
Lomat ja poissaolot = 590	3,50	3,97	15,72	7,94	17,09	1,80	5,79	5,81	61,62
YHTEENSÄ	21,75	21,43	85,45	42,33	91,75	10,85	27,87	27,71	329,14
% säännöllisestä työajasta									
Loppusuoritteet = 51*-57*	54,1 %	50,3 %	55,8 %	53,7 %	59,0 %	63,9 %	0,6 %	6,8 %	47,4 %
Hallinto ja tukitehtävät = 50* ja 58*	29,8 %	31,2 %	25,8 %	27,5 %	22,4 %	19,5 %	78,6 %	72,2 %	33,9 %
Lomat ja poissaolot = 590	16,1 %	18,5 %	18,4 %	18,8 %	18,6 %	16,6 %	20,8 %	21,0 %	18,7 %
YHTEENSÄ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

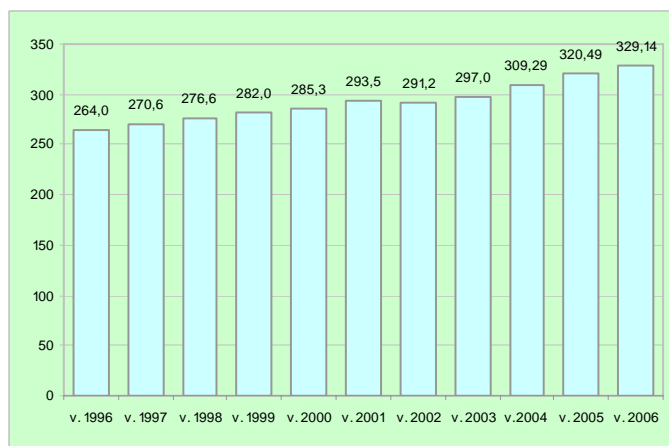
Taulukko 27. Säännöllinen vuosityöaika henkilötyövuosina vuonna 2006.

	v. 1996	v. 1997	v. 1998	v. 1999	v. 2000	v. 2001	v. 2002	v. 2003	v. 2004	v. 2005	v. 2006
JOH YM	11,0	12,3	19,7	21,7	21,2	21,6	20,9	20,9	22,17	23,07	21,75
YMO			13,5	16,9	19,3	19,5	18,1	18,6	18,65	18,64	21,43
YTO	75,0	78,9	59,6	58,7	58,6	61,6	61,7	64,5	73,00	79,74	85,45
STO	41,0	40,7	40,2	43,4	44,2	39,7	39,1	37,9	40,70	42,69	42,33
TKO	96,0	97,7	101,4	98,8	97,7	98,6	95,3	93,4	92,76	92,86	91,75
NIR						8,8	10,2	10,5	9,93	10,27	10,85
TIH									25,04	25,96	27,87
HAL	41,0	41,0	42,2	42,5	44,3	43,7	45,9	51,3	27,04	27,26	27,71
Koko STUK	264,0	270,6	276,6	282,0	285,3	293,5	291,2	297,0	309,29	320,49	329,14

Taulukko 28. Henkilötyövuosien määrä vuosina 1996 -2006 (säännöllinen työaika)



Kuva 25. Henkilötyövuodet osastoittain vuosina 2006-1996.

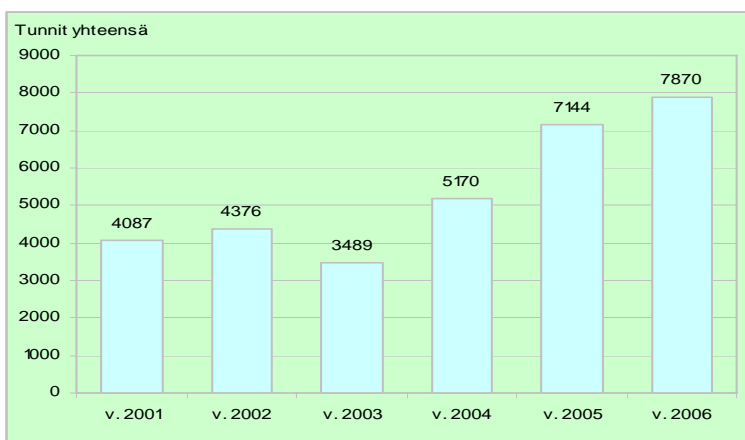


Kuva 26. STUKin henkilötyövuosien määrä 1996-2006.

4.2 Ylityöt

Ylityömääräyksiin perustuvia ylityitä tehtiin vuonna 2006 yhteensä 7.870 tuntia. Tämä on yhteensä 726 tuntia ja 10,2 % enemmän kuin vuonna 2005. Tehdyistä ylityötunneista vapaana pidettäviksi sovittiin 1168 tuntia ja rahana korvattaviksi 6702 tuntia.

Ylityöiden määrä ja niiden kehitys esitetään taulukoissa 29- 30 ja kuvissa 34- 35.



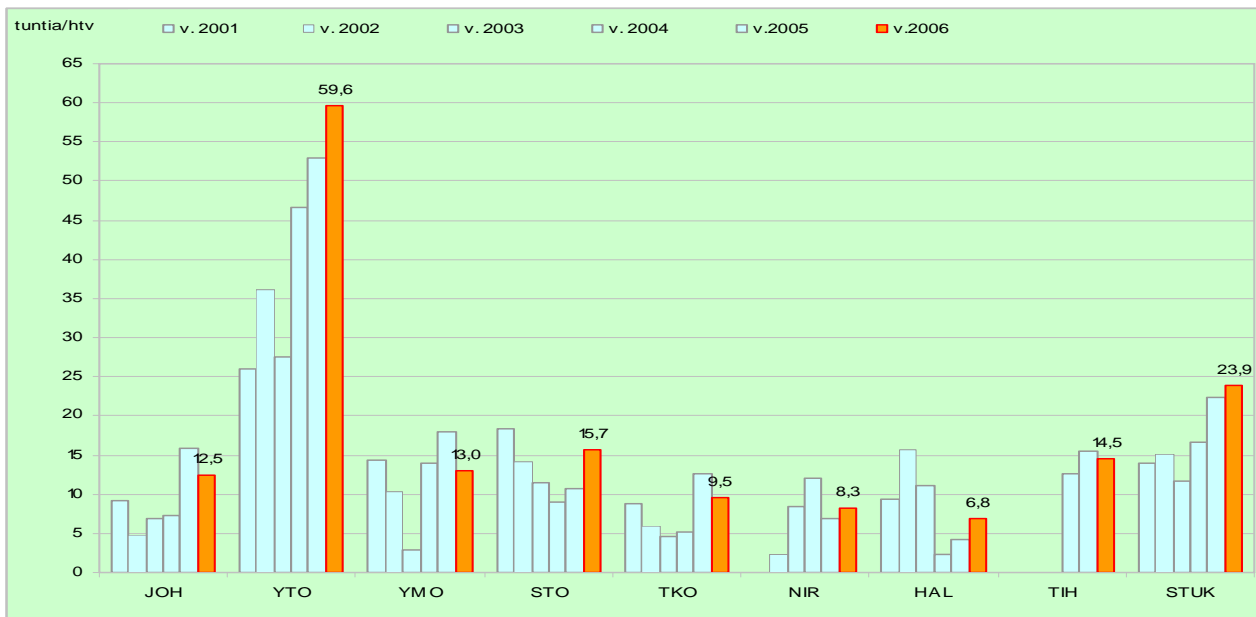
Kuva 27. Tehtyjen ylityötuntien määrä yhteensä vuosina 2001 - 2006.

	Tehtyjen ylityöiden tuntimäärä henkilötyövuotta kohti					
	v. 2001	v. 2002	v. 2003	v. 2004	v.2005	v.2006
JOH	9,3	4,7	7,0	7,2	15,9	12,5
YTO	26,0	36,1	27,5	46,7	52,9	59,6
YMO	14,4	10,4	2,9	13,9	17,9	13,0
STO	18,4	14,2	11,4	9,0	10,8	15,7
TKO	8,8	6,0	4,5	5,1	12,7	9,5
NIR		2,3	8,5	12,0	6,8	8,3
HAL	9,4	15,6	11,1	2,4	4,1	6,8
TIH				12,7	15,4	14,5
STUK	13,9	15,0	11,7	16,7	22,3	23,9

Taulukko 29. Tehdyt ylityötunnit yhtä henkilötyövuotta kohden osastoittain vuosina 2001 - 2006.

	VUOSI 2001			VUOSI 2002			VUOSI 2003			VUOSI 2004			VUOSI 2005			VUOSI 2006		
	Raha- na	Vapaa- na	Tunnit yht.	Raha- na	Vapaa- na	Tunnit yht.	Raha- na	Vapaa- na	Tunnit yht.	Raha- na	Vapaa- na	Tunnit yht.	Raha- na	Vapaa- na	Tunnit yht.	Raha- na	Vapaa- na	Tunnit yht.
			v. 2001			v. 2002			v. 2003			v. 2004			v. 2005			v. 2006
JOH ym.	84	116	200	94	5	99	106	39	145	114	45	159	291	75	366	241	31	272
YTO	1212	390	1602	1724	504	2228	1370	403	1773	3144	264	3408	3903	318	4221	4779	318	5097
YMO	179	103	282	128	60	188	28	26	54	202	58	260	316	18	334	186	93	279
STO	430	299	729	176	379	555	140	293	433	142	226	368	206	254	460	396	270	666
TKO	450	413	863	229	338	567	207	218	425	196	278	474	816	363	1179	692	183	875
NIR				0	23	23	36	53	89	107	12	119	67	3	70	60	30	90
HAL	203	208	411	357	359	716	397	173	570	64		64	38	75	113	116	74	190
TIH										298	20	318	300	101	401	232	169	401
Koko STUK	2558	1529	4087	2708	1668	4376	2284	1205	3489	4267	903	5170	5937	1207	7144	6702	1168	7870

Taulukko30. Ylityömääräyksen perusteella tehtyjen, rahana tai vapaa-aikana korvattaviksi sovitettujen ylityötuntien määrä vuosina 2001 - 2006.



Kuva 28. Tehdyt ylityötunnit yhtä henkilötyövuotta kohden osastoittain vuosina 2001 - 2006.

Maksettujen ylityökorvausten ja päivystyskorvausten määrät esitetään taulukoissa 31 - 32.

	Ylityö- korvaukset	Muutos %	Henkilötyö- vuotta kohti	Muutos
V. 2006	473 597	40,8 %	1 439	37,1 %
V. 2005	336 242	44,3 %	1 049	39,2 %
V. 2004	233 061	94,3 %	754	86,6 %
V. 2003	119 923	-12,9 %	404	-14,6 %
V. 2002	137 714	19,5 %	473	20,4 %
V. 2001	115 284	11,3 %	393	8,2 %
V. 2000	103 590	15,4 %	363	14,0 %
V. 1999	89 802		318	

Taulukko 31. Rahana maksetut ylityökorvaukset sivukuluineen vuosina 2006 - 1999.

	Päivystys- korvaukset	Muutos %	Henkilötyö- vuotta kohti	Muutos
V. 2006	94 818	-10,6 %	288	-13,0 %
V. 2005	106 118	9,1 %	331	5,2 %
V. 2004	97 311	7,1 %	315	2,9 %
V. 2003	90 829	2,2 %	306	0,2 %
V. 2002	88 878	0,8 %	305	1,6 %
V. 2001	88 205	3,4 %	301	0,5 %
V. 2000	85 305	37,9 %	299	36,3 %
V. 1999	61 881	0,2 %	219	

Taulukko 32. Päivystyskorvaukset sivukuluineen vuosina 2006 - 1999.

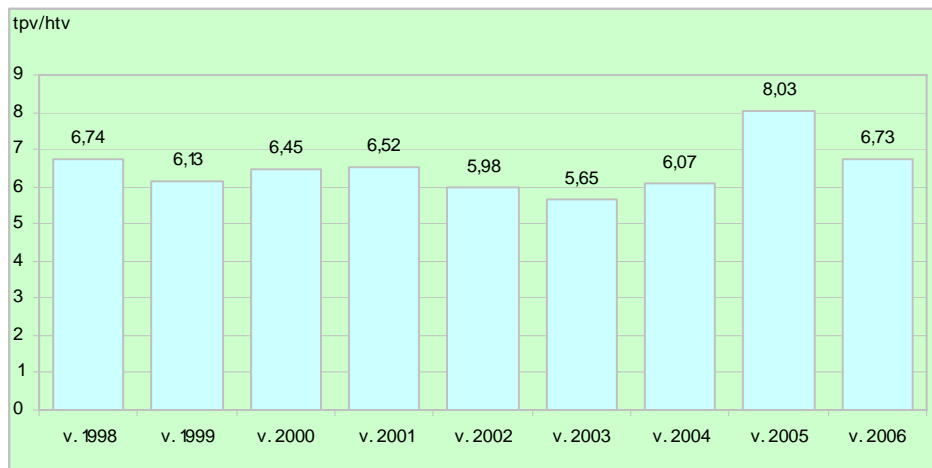
5 HENKILÖSTÖKOULUTUS

5.1 Koulutukseen käytetty työaika

STUKin tavoitteeksi on kirjattu, että henkilöstön koulutukseen käyttämä työaika on 3-4 % (n. 7-10 pv/htv) säännöllisestä kokonaistyöajasta. Lisäksi tavoitteena on, että opinnäytteitä valmistuu vuosittain muutamia.

Työaikakirjausten mukaan henkilöstökoulutukseen (koodi 506) käytettiin vuonna 2006 yhteensä 6,73 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden, joka on 2,68 % säännöllisestä vuosityöajasta (v. 2005 yhteensä 8,03 pv/htv, 3,2 % säännöllisestä työajasta).

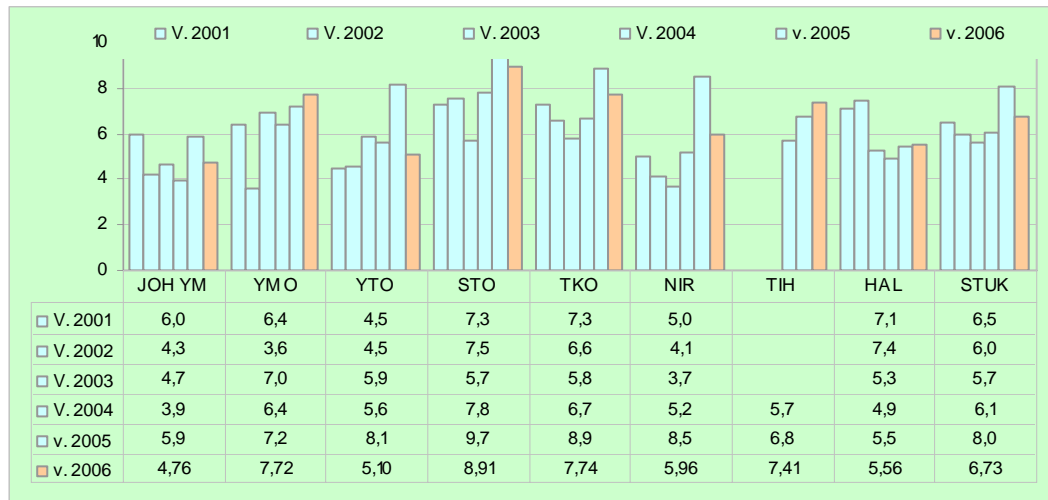
Koko valtionhallinnossa käytettiin henkilöstökoulutukseen vuonna 2005 n. 4,7 pv/htv (n. 1,9 % säännöllisestä työajasta). Henkilöstökoulutukseen käytettyä työaikaa esitetään taulukossa 33 ja kuvissa 29 -30.



Kuva 29. Henkilöstökoulutukseen käytetyt päivät STUKissa henkilötyövuotta kohden vuosina 1998-2006.

		JOH YM	YMO	YTO	STO	TKO	NIR	TIH	HAL	STUK
V. 2001	Päivää/htv	6,0	6,4	4,5	7,3	7,3	5,0		7,1	6,5
	% säänn. vuosityöajasta	2,4 %	2,5 %	1,8 %	2,9 %	2,9 %	2,0 %		2,8 %	2,6 %
V. 2002	Päivää/htv	4,3	3,6	4,5	7,5	6,6	4,1		7,4	6,0
	% säänn. vuosityöajasta	1,7 %	1,4 %	1,8 %	3,0 %	2,6 %	1,6 %		3,0 %	2,4 %
V. 2003	Päivää/htv	4,7	7,0	5,9	5,7	5,8	3,7		5,3	5,7
	% säänn. vuosityöajasta	1,9 %	2,8 %	2,4 %	2,3 %	2,3 %	1,5 %		2,1 %	2,3 %
V. 2004	Päivää/htv	3,9	6,4	5,6	7,8	6,7	5,2	5,7	4,9	6,1
	% säänn. vuosityöajasta	1,5 %	2,5 %	2,2 %	3,1 %	2,6 %	2,1 %	2,3 %	1,9 %	2,4 %
v. 2005	Päivää/htv	5,9	7,2	8,1	9,7	8,9	8,5	6,8	5,5	8,0
	% säänn. vuosityöajasta	2,3 %	2,8 %	3,2 %	3,8 %	3,5 %	3,4 %	2,7 %	2,2 %	3,2 %
v. 2006	Päivää/htv	4,76	7,72	5,10	8,91	7,74	5,96	7,41	5,56	6,73
	% säänn. vuosityöajasta	1,89 %	3,08 %	2,03 %	3,55 %	3,08 %	2,37 %	2,95 %	2,21 %	2,68 %

Taulukko 33. Koulutukseen käytetty työaika osastoittain vuosina 2001 - 2006.



Kuva 30. Koulutukseen käytetty työaika osastoittain vuosina 2001 - 2006.

5.2 Koulutuskustannukset

Koulutuskustannukset STUKissa olivat vuonna 2006 henkilötyövuotta kohden 2.279 euroa. Tämä oli 267 euroa vähemmän kuin vuonna 2005. Koko valtionhallinnossa vastaavat luvut olivat vuonna 2005 noin 543,40 euroa/htv, vuonna 2004 noin 669 €/htv, vuonna 2003 noin 643 euroa/htv, v. 2002 noin 619 euroa/htv ja v. 2001 n. 599 euroa/htv.

Koulutuskustannukset esitetään taulukoissa 34- 36 ja kuvissa 31 - 32.

	STUK v. 2000	STUK v. 2001	STUK v. 2002	STUK v. 2003	STUK v. 2004	STUK v. 2005	STUK v. 2006
Koulutusajan palkat	312 188	322 480	310 378	309 740	353 231	514 855	434 132
Osall.maksut, koul.palkk.	175 707	109 910	100 463	108 091	140 493	160 759	168 234
Matkat	98 755	89 772	102 851	82 638	106 353	138 228	145 271
Muut	2 507	3 354	1 197	3 076	1 722	2 153	2 464
Yhteensä euroa	589 157	525 516	514 889	503 545	601 798	815 995	750 101
Euroa/htv	2 065	1 790	1 768	1 695	1 946	2 546	2 279

Taulukko 34. Koulutuskustannukset menolajeittain vuosina 2000 - 2006.

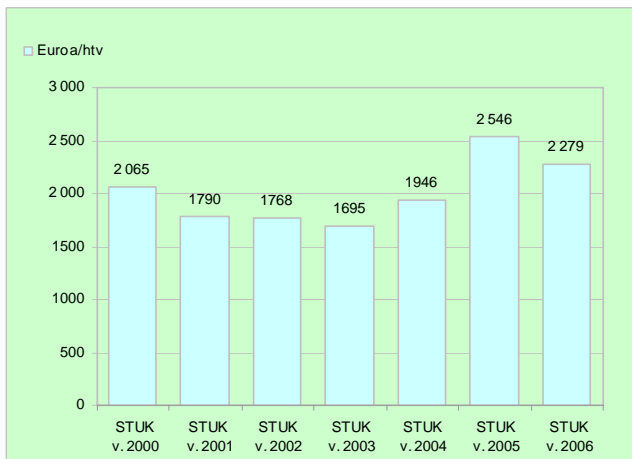
	JOH ym.	YMO	YTO	STO,	TKO	NIR	HAL+TIH	STUK 2006
Koulutusajan palkat	21 427	39 267	94 822	71 228	135 102	11 914	60 371	434 132
Osall.maksut, koul.palkkiot	7 908	10 008	30 710	10 853	23 107	1 556	84 091	168 234
Matkat	3 492	18 650	32 770	30 732	45 449	2 767	11 411	145 271
Muut	20	392	114	720	369		849	2 464
Yhteensä euroa	32 848	68 317	158 416	113 534	204 027	16 237	156 722	750 101
Euroa/htv	1 510	3 188	1 854	2 682	2 224	1 497	2 820	2 279

Taulukko 35. Koulutuskustannukset menolajeittain vuonna 2006 eri osastoilla. *)

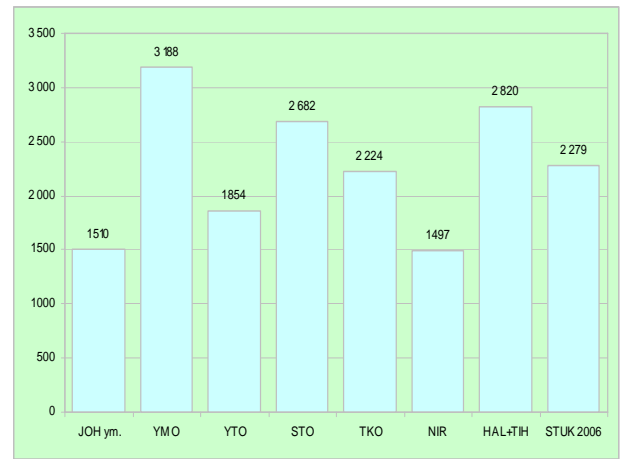
*) HAL- ja TIH-yksikön sarakkeessa esitetyt luvut eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2005 lukujen kanssa, koska v:n 2006 keskitetyn koulutuksen menot budjetoitiin pääasiallisesti kokonaan HEP-yksikköön. Nämä HEP-yksikölle kirjatut keskitetyn koulutuksen menot olivat yhteensä 30.810,31 euroa. Kun HAL/TIH:n menoista vähentää tämän summan, HAL/TIH:n kustannukset ovat yhteensä 125.911,96 euroa; 2.265,42 euroa/htv.

Koulutusmenot yhteensä:	JOH ym.	YMO	YTO	STO	TKO	NIR	HAL+TIH	STUK
v. 2006	32 848	68 317	158 416	113 534	204 027	16 237	156 722	750 101
v. 2005	45 759	55 126	219 649	122 659	237 901	23 320	111 581	815 995
v. 2004	27 520	38 532	138 039	99 869	173 748	10 721	113 369	601 798
V. 2003	27 218	42 076	120 491	72 987	128 354	8 839	103 582	503 547
V. 2002	30 965	15 518	99 581	96 918	160 953	13 293	97 661	514 889
V. 2001	39 902	40 275	98 136	109 409	156 448	0	81 346	525 516
V. 2000	63 873	58 211	127 863	89 760	154 132	0	95 319	589 157
V. 1999	19 412	46 568	130 018	100 538	165 145	0	38 091	499 770
V. 1998	50 261	48 072	157 571	69 606	180 395	0	55 914	561 820
Koulutusmenot euroa/htv:								
v. 2006	1 510	3 188	1 854	2 682	2 224	1 497	2 820	2 279
v. 2005	1 983	2 957	2 755	2 873	2 562	2 271	2 097	2 546
v. 2004	1 241	2 066	1 891	2 454	1 873	1 080	2 177	1 946
v. 2003	1 305	2 265	1 870	1 926	1 374	839	2 020	1 695
v. 2002	1 483	856	1 614	2 476	1 690	1 305	2 129	1 768
v. 2001	1 850	2 061	1 593	2 255	1 587	0	1 861	1 790
v. 2000	3 011	3 021	2 181	2 033	1 578	0	2 150	2 065
v. 1999	895	2 755	2 215	2 317	1 672	0	896	1 772
v. 1998	2 551	3 561	2 644	1 732	1 779	0	1 325	2 031

Taulukko 36. Koulutusmenot yhteensä ja henkilötyövuotta kohden osastoittain vuosina 2006-1998.



Kuva 31. Koulutusmenot henkilötyövuotta kohden vuosina 2000 - 2006.



Kuva 32. Koulutusmenot henkilötyövuotta kohden vuonna 2006. (ks. taulukon 36 kohdalla HAL+TIH -lukujen vertailtavuutta koskeva huomautus).

5.3 Suoritetut tutkinnot ja henkilöstökoulutukseen osallistuneet

Vuonna 2006 suoritti yksi henkilö tohtorin tutkinnon, neljä henkilöä ylemmän korkeakoulututkinnon (2 DI, 2 FM) ja yksi henkilö keskiaseen tutkinnon.

STUKin kouluskortistoon kirjattujen tietojen mukaan henkilöstökoulutukseen osallistui vuonna 2006 yhteensä 347 henkilöä. Vastaavat luvut olivat 323 henkilöä vuonna 2005, 298 henkilöä vuonna 2004, 275 henkilöä vuonna 2003, 279 henkilöä vuonna 2002, 299 henkilöä vuonna 2001 ja 276 henkilöä vuonna 2000.

5.4 Osaamiskartoitus

Osaamiskartoituksen käyttämistä työkaluna tuloskeskustelussa ja henkilöstön kehittämisen suunnittelussa voimistettiin edelleen. Osaamiskartoja hyödynnettiin syksyn tuloskeskusteluisa ja kehittämissuunnitelmien laatimisessa.

5.5 Keskitetty koulutus 2006

STUK-osaaminen

Tavanomaiset STUKin toiminnan esittelyt tulokkaille järjestettiin kahdesti. Kiinteistössä siirryttiin energiajakeen keräykseen, josta järjestettiin koulutusta.

Kevään teemana oli viranomaistoiminta ja säädöstuntemus, josta järjestettiin 4 eri tilaisuutta.

Tulokaskoulutukset

- 14.- 15.3.2006 (13 hlöä)
- 6.-7.6.2006 (27 hlöä)

Viranomaistoiminta ja säädöstuntemus

- STUKlaisen viranomaistoiminnan perusasiat, Antti Niittylä, 14.3.2006 (31 hlöä)
- Vieraanvaraisuuden osoittaminen ja vastaanottaminen STUKin toiminnan yhteydessä, Antti Niittylä, 15.3.2006 (44 hlöä)
- Säteilyn käytön valvonnan perusteista, Eero Kettunen, Antti Niittylä, Mika Markkanen, Mari Andersin, 16.3.2006 (28 hlöä)
- Asiakirjojen julkisuudesta, Mari Andersin, 23.5.2006 ja 29.5.2006 (yht.31 hlöä)
- Energiajakeen keräys, Katja Laitinen, Lassila & Tikanoja Oyj, 15.11.2006 (39 hlöä)

Työelämätaidot

Esiintymistaito ja mediaesiintyminen olivat kevään teemana. Aiheesta oli kaikkiaan 5 eri tilaisuutta.

Suojelukoulutuksesta järjestettiin ensiapu- ja ensisammutuskoulutusta.

Mediaesiintyminen, TopReport Oy, 1-päivä 13.10.2006 (6 hlöä), 31.10.2006 (4 hlöä), 2-päivä 7.11.2006 (9 hlöä)

Miten teen hyvän kalvoesityksen, Jaana Björklund, Kynämies Oy, Kalevi Jääskeläinen, Riikka Laitinen-Sorvari, 16.11.2006 (33 hlöä)

Asiantuntijan esiintymistaito

- osa 1/3 Kiss Consulting, 17.3.2006 (20 hlöä)
- osa 2/3 Kiss Consulting, 31.3.2006 (18 hlöä)
- osa 3/3 Kiss Consulting, 4.5.2006 (15 hlöä)

MindManager-suunnitteluohjelmiston esittely, Michael Gantén, www.mindjet.com, 18.5.2006 (12 hlöä)

Hauskaa kielenhuoltoa, Marsa Luukkonen, 27.3.2006 (40 hlöä)

Ensiapu1-koulutus, SPR, 20.- 21.9.2006 (9 hlöä)

Turvallisuushenkilöstön koulutus, 2.10.2006 (25 hlöä)

Palokoulutus, Pelastuslaitos, 19.9.2006 (10 hlöä) ja 10.10.2006 (18 hlöä)

Johtamisosaaminen

Esimiesvalmennuksessa käytiin läpi STUKin toimintatapaa suoritusarvioinnissa sekä esiteltiin intranetissä saatavilla olevaa henkilöstöjohtamisen tietoa. Osaamisen johtamisen teemaluennon lisäksi sovellettiin opittua ryhmän tuloskeskustelun aihepiiriin. Ryhmän tuloskeskustelua sekä osaamisen jakamista ja siirtoa käsiteltiin myös tuloskeskusteluvalmennuksessa.

Investors in People -pilottiprojektin yhteydessä käsiteltiin kahdessa työpajassa esimiestyötä ja asiantuntijan odotuksia esimieheltä. Tuloksia hyödynnetään jatkotyöskentelyssä vuosien 2007-08 aikana.

Suoritusarvioinnin briiffaus, Jukka Laaksonen ja Hannu Koponen, 20.1.2006 (34 hlöä)

Sisälinkin henkilöstösivujen esittely esimiehille, Sisko Laulajainen, 23.3. ja 28.3.2006 (yht. 13 hlöä)

Osaamisen johtaminen, Marianna Suni, Paras Käytäntö Oy, 6.4.2006 (20 hlöä)

Valmentava esimiestyö ryhmän tuloskeskustelussa, Harri Hirvihuhta, Voitava Oy, 24.5.2006 (33 hlöä)
 Tuloskeskusteluvalmennus, JS Partners, Airi Kannisto, Sari Sinkkonen, 26.9.2006, 27.9.2006, 4.10.2006 (yht. 47 hlöä)
 Esimiestyön työpaja, Katriina Pallas, TalentHaus, 18.12.2006 ja 19.12.2006 (yht. 22 hlöä)

Ammattiosaaminen

Säteilysuojelukoulutus

- Säteilysuojelu terveydenhuollossa, osa 2/2, 30.1.2006 (osa 1/2 järjestettiin marraskuussa 2005) (35 hlöä)
 - Interventio säteilysuojelussa, osa 1, 5.5.2006 (33 hlöä)
 - Interventio säteilysuojelussa, osa 2, 12.5.2006 (25 hlöä)
- Tietoisku ja keskustelua uraanikaivoksista, 31.1.2006 (61 hlöä)
 ICRP:n uudet suositukset, 16.6.2006 (18 hlöä)

Tutkimuksen ja ympäristövalvonnan järjestämät TKO-seminaarit auditoriossa 2006

- Maarit Muikku, Ilona Mäkeläinen ja Hannu Arvela: Annoskakku 2004 - Suomalaisten keskimääräinen säteilyannos, 9.1.2006 (34 hlöä)
- Raimo Mustonen: Päätöksenteko valmiustilanteissa ja EVATECH projektissa RODOS - järjestelmään kehitetty päätösanalyysin työkalu, 6.2.2006 (26 hlöä)
- Sisko Salomaa: NOTE-hankkeen esittely, kokemuksia EU-hakemusten laatimisesta, video: Hyvä hakemus. 6.3.2006 (27 hlöä)
- Marketta Puhakainen: Riskienarvioinnin loppuraportin esittely, 6.3.2006 (27 hlöä)
- Hannele Aaltonen: Valmiussuunnitelman esittely, 3.4.2006 (27 hlöä)
- Kari Tokola: Virheet matkapuhelimen käytön mittaamisessa, 15.5.2006 (8 hlöä)
- Riitta Hänninen ja Harri Toivonen: Uudistuva valtakunnallinen säteilyvalvonta, 12.6.2006 (32 hlöä)
- Eia Jakobson: Eesti Kiirguskeskuse (Viron STUK) toiminta, 12.6.2006 (32 hlöä)
- Anna Lahkola: Matkapuhelimet ja aivokasvaimet, 2.10.2006 (58 hlöä)
- Laina Salonen: Uraanin toksisuus- ja biokinetiikkatutkimukset, 30.10.2006 (22 hlöä)
- Hannu Arvela: Pispalanharjun radonkorjaukset, 30.10.2006 (22 hlöä)
- Ari Leppänen: Elävien porojen mittaaminen valmiustilanteessa, 27.11.2006 (26 hlöä)
- Roy Pöllänen: Pu:n nopea havainnointi ilmasta, 27.11.2006 (26 hlöä)
- Tarja K. Ikäheimonen: EURANOS Asutut alueet -käsikirja, 18.12.2006 (15 hlöä)
- Raimo Mustonen: Euratom 7. puiteohjelma, 18.12.2006 (15 hlöä)
- YMA/TKO-seminaari, Harri Toivonen, 13.6.2006 (29 hlöä)

Atk-koulutus

STUKin järjestämänä keskitettynä atk-koulutuksena pidettiin vuonna 2006 kaikkiaan 49 kurssia tai koulutustilaisuutta. Osallistujamäärä näihin oli yhteensä 480.

Kurssit järjestettiin pääosin STUKin atk-luokassa. Kurseista 15 oli kahden päivän mittaisia ja 10 yhden päivän mittaisia. Kestoltaan 3-6 tunnin mittaisia tilaisuuksia järjestettiin 14 ja lyhyitä, 1-2 tunnin mittaisia tietoiskutyypisiä tilaisuuksia 10. Vuonna 2005 käyttöön otetun dokumentinhallinta- (Doha-) järjestelmäänn liittyvä koulutus oli myös vuonna 2006 yhtenä painopistealueena. Kahden päivän mittaisia Doha-peruskursseja järjestettiin yhteensä 8; osallistujia näihin oli yhteensä 52. Muista aiheista pidettiin yhteensä 41 koulutustilaisuutta, osanottajia niissä oli yhteensä 428.

Aiheina olivat mm. Acrobat pdf, PowerPoint, XML, tilastotieteen ohjelmisto Stata, Mindmanager ja Genimap karttaohjelma. Koulutusta järjestettiin myös LIMS-raportoinnista (BO-perus- ja jatkokurssi) ja HRG Online -matkavarauksjärjestelmän käytöstä.

Vakiintuneita kirjaston käyttäjäkoulutustilaisuuksia järjestettiin yhteensä kolme. Kaikki uudet STUKlaiset perehdytetään STUKin atk-ympäristöön järjestelmällisesti ja mahdollisimman pian palvelussuhteen alettua. Koulutustilaisuuksia pidettiin vuoden varrella yhteensä seitsemän.

STM:n hallinnonalalla järjestettiin kaikissa virastoissa samankaisesti ja yhteisen ohjelman mukaisesti tietoturvapäivä. Tietoturvapäivä pidettiin 17.11.2006, ja aiheina olivat mm. turvallinen sähköpostikulttuuri, turvallinen etättyö- ja etä-käyttö sekä turvallinen netti- ja tietojärjestelmien sekä tietoaisteistojen käyttö.

Kouluttajina toimi pääasiallisesti atk-koulutusvastaava Kalevi Jääskeläinen. Myös STUKin muuta henkilöstöä toimi kouluttajina ja lisäksi muutamissa tilaisuuksissa STUKin ulkopuolinen kouluttaja. Liitteessä 2 on esitetty tarkemmat tiedot atk-koulutuksesta.

6 PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Virka- ja työehtosopimusratkaisuihin liittyvät tarkistukset

Järjestöjen kanssa vuoden 2005 puolella alkaneet neuvottelut saatiin päätökseen elokuussa 2006. Virka- ja työehtosopimukset allekirjoitettiin JUKO:n kanssa 28.6. ja JHL:n & Pardian kanssa 24.8.2006. Sopimukseen tuli palkkausjärjestelmään liittyviä täsmennyksiä, mutta niillä ei kuitenkaan muutettu palkkausjärjestelmän periaatteita. Suoritusarvioinnit tehdään kuitenkin aikaisempaa analyttisemmin. Sopimuksessa on määritelty aiempaa selkeämmin se, mihin tehtäviin STUKin palkkausjärjestelmää sovelletaan: STUKin vakinaiseen henkilöstöön sekä sellaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä tai toisiinsa keskeytyksittä liittyvissä osissa kestävät yli 6 kk. Tätä lyhyemmissä määräaikaisissa palvelussuhteissa sekä työllistämistuella järjestetyissä tehtävissä ja harjoittelutehtävissä maksetaan tietty euromääräinen palkka, mutta palkan määräytymisessä otetaan huomioon STUKin palkkausjärjestelmän yleiset periaatteet.

Uuteen sopimukseen liittyen tehtäväkohtaista palkanosaa koskeva taulukko saatettiin ajan tasalle nostamalla taulukon rajoja ja perustamalla uusi vaativuusryhmä, ryhmä 12. Uudet taulukot otettiin käyttöön käyttöön takautuvina 1.6.2006 lukien. Muutoksen johdosta palkkausjärjestelmän piirissä olevien henkilöiden henkilökohtaisen palkanosan prosentti laskettiin uudelleen siten, että kokonaispalkka säilyi kuitenkin entisenä. Palkkausjärjestelmää koskeva ohje STUK 5.3 päivitettiin. Kaksi ja puolivuotiseen sopimukseen (1.3.2005- 30.9.2007) liittyvät, vuotta 2006 koskevat korotukset olivat taulukoihin viety yleiskorotus sekä liitto- ja tasa-arvoerä.

Yleiskorotuksen suuruus oli 1,6 %, ja se vietiin suoraan taulukoihin. Liitto- ja tasa-arvoerä käytettiin kokonaisuudessaan niihin palkkoihin, joissa henkilökohtainen palkanosan prosentti oli alempi, kuin kyseisen suoritustason prosenttivälyksen alaraja.

Vaativuusryhmien tarkistukset ja suoritusarvioinnit

Vaativuusryhmien tarkistuksia tehtiin vuoden 2006 aikana yhteensä 69 tehtävässä.

Suoritusarvioinnit tehtiin virka- ja työehtosopimukseen sekä jo aiemmin palkkausjärjestelmäohjeeseen sisällytettyjen periaatteiden mukaisesti. Suoritusarviointikierron yhteydessä tehtiin henkilökohtaisen palkanosan tarkistuksia yhteensä 170 henkilölle. Näihin tarkistuksiin käytettiin tupo-korotuserien lisäksi myös muuta STUKin rahoitusta. Lisäksi tehtiin vuoden kuluessa muita palkkauksen tarkistuksia 32 henkilölle (muutokset tehtäväkuvassa, koeajan tai sisäänajovaiheen jälkeen tehty arviointi).

Tulospalkkiot

Vuonna 2006 maksettiin tulospalkkioita 309:lle henkilölle yhteensä 265.500 euroa. Sivukuluneen maksetut tulospalkkiot olivat yhteensä 320.543 euroa.

Vakiintuneen, vuonna 1998 käyttöön otetun tavan mukaan tulospalkkioiden jakamisen yhteydessä johto valitsi vuoden All stars-viisikon, joka koostuu omalla alueellaan kuluneen vuoden aikana erityisesti ansioituneista henkilöistä. Alueet, joilta viisikko valitaan, ovat tarkastajateh-

tävät, tutkijatehtävät, esimiestehtävät, sihteeritehtävät ja yleinen palveluhenkisyys. Vuoden 2006 viisikkoon valittiin seuraavat henkilöt:

- Vuoden palveluhenkilö – palkkasihteeri Kirsi Makkonen
- Vuoden sihteeri – tutkimussihteeri Aila Iivari
- Vuoden tarkastaja – ylitarkastaja Mark Cederberg
- Vuoden tutkija - erikoistutkija Michael Ammann
- Vuoden esimies – laboratorionjohtaja Antti Kosunen

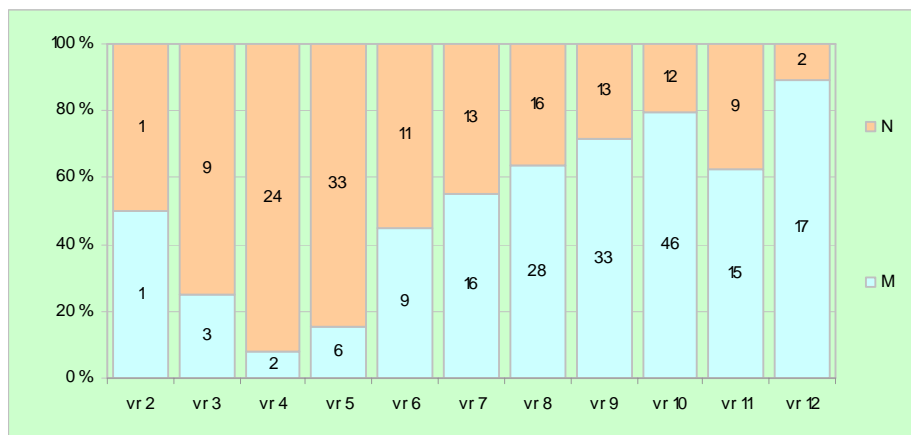
Taulukossa 37 esitetään palkkakustannukset sekä taulukossa 38 ja kuvissa 33 - 4 miesten ja naisten palkkausten keskiarvoja eri vaativuusryhmissä.

MAKSETUT SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN PALKAT, LOMARAHAT SEKÄ LOMAKORVAUKSET JA TULOSPALKKIOT (sivukuluineen)						
Sivukuluprosentti	24,0420 %	24,3520 %	24,4240 %	23,5030 %	24,2130 %	20,732 %
	v. 2001	v. 2002	v. 2003	v. 2004	v. 2005	v. 2006
Palkat, lomarahat ja lomakorv.	12 780 495	13 193 273	13 907 646	14 991 436	16 422 062	16 937 317
Tulospalkkiot	236 788	127 610	277 067	301 286	313 576	320 543
Yhteensä	13 017 283	13 320 883	14 184 713	15 292 722	16 735 638	17 257 860
Palkat, lomarahat ja lomakorv./htv	43 542	45 314	46 822	48 470	51 240	51 459
Tulospalkkiot/htv	807	438	933	974	978	974
Yhteensä/htv	44 349	45 753	47 755	49 445	52 219	52 433
Muutos edelliseen v:een verrattuna %/htv	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %		
Palkat, lomarahat ja lomakorvaukset %/htv	4,1 %	4,1 %	3,3 %	3,5 %	5,7 %	0,4 %
Tulospalkkiot %/htv	-2,8 %	-45,7 %	112,8 %	4,4 %	0,4 %	-0,5 %
Yhteensä muutos %	4,0 %	3,2 %	4,4 %	3,5 %	5,6 %	0,4 %
MAKSETUT YLITYÖKORVAUKSET JA PÄIVYSTYSKORVAUKSET (sivukuluineen):						
	v. 2001 €	v. 2002 €	v. 2003 €	v. 2004 €		
Ylityökorvaukset	115 284	137 714	119 923	233 061	336 242	473 597
Päivystyskorvaukset	88 205	88 878	90 829	97 311	106 118	94 818
Yhteensä	203 489	226 593	210 752	330 372	442 360	568 414
Ylityökorvaukset/htv	393	473	404	754	1 049	1 439
Päivystyskorvaukset (htv)	301	305	306	315	331	288
Yhteensä/htv	693	778	710	1 068	1 380	1 727
Muutos edelliseen v:een verrattuna/htv	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %
Ylityökorvaukset	8,2 %	19,5 %	-12,9 %	94,3 %	44,3 %	40,8 %
Päivystyskorvaukset	3,4 %	0,8 %	2,2 %	7,1 %	9,1 %	-10,6 %
MATKAPÄIVÄ/MATKA-AIKAKORVAUKSET (sivukuluineen):						
			2 085	10 063	10 187	8 667
KAIKKI YHTEENSÄ (sivukuluineen)						
	v. 2001	v. 2002	v. 2003	v. 2004	v. 2005	v. 2006
Yhteensä	13 220 771	13 547 476	14 397 550	15 633 156	17 188 185	17 834 942
Yhteensä/htv	45 042	46 531	48 472	50 545	53 631	54 186
Muutos	7,0 %	2,5 %	6,3 %	8,6 %	9,9 %	3,8 %
Muutos/htv	4,0 %	3,3 %	4,2 %	4,3 %	6,1 %	1,0 %

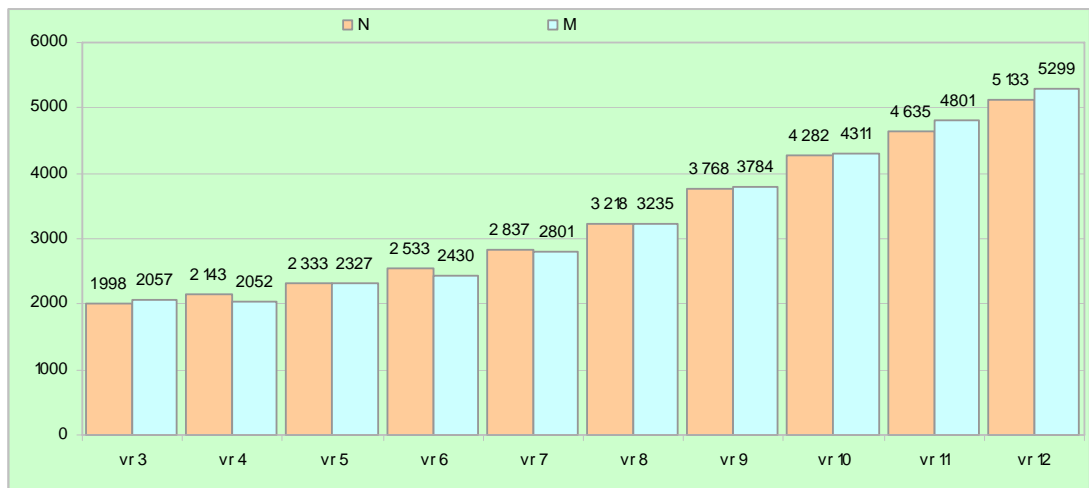
Taulukko 37. Säännöllisen työajan palkat ja tulospalkkiot sekä ylityö- ja päivystys ja matka-ajan korvaukset sivukuluineen vuosina 2001- 2006.

	Lukumäärät		Keskipalkka	
	M	N	M	N
vr 2	1	1		
vr 3	3	9	2057	1998
vr 4	2	24	2052	2143
vr 5	6	33	2327	2333
vr 6	9	11	2430	2533
vr 7	16	13	2801	2837
vr 8	28	16	3235	3218
vr 9	33	13	3784	3768
vr 10	46	12	4311	4282
vr 11	15	9	4801	4635
vr 12	17	2	5299	5133

Taulukko 38. Miesten ja naisten lukumäärät sekä palkkojen keskiarvot eri vaativuusryhmissä v. 2006.



Kuva 33. Miesten ja naisten lukumäärät sekä prosentiosuudet eri vaativuusryhmissä vuonna 2006.



Kuva 34. Miesten ja naisten palkkojen keskiarvot vaativuusryhmissä 3-12 v. 2006.

Muistaminen merkkipäivinä

Ohjeeseen HA 1.6 Huomionosoitukset merkkipäivinä sisältyvät mm. periaatteet ja menettelytavat pitkäaikaisen STUK-palveluksen muistamiseksi. Vähintään 20 vuoden STUK-palveluksesta annettava lahja on kultakello tai Kalevala-rannekoru. Vaihtoehtona edellä mainitulle tavaralahjalle on kuntolomapaketti STUKin osoittamassa kohteessa. Vähintään 30 vuoden STUK-palveluksesta annettava lahja on polkupyörä tai vaihtoehtoisesti kaupunkilomamatka STUKin osoittamassa kohteessa. Vuonna 2006 palvelusaikalahjan 20 vuoden palvelusta sai 13 henkilöä ja palvelusaikalahjan 30 vuoden palvelusta 5 henkilöä.

HAL/HEP; MeS/SLa		POISSAOLOTILASTO V. 2006																		
PÄIVÄT ON ILMOITETTU TYÖPÄIVINÄ																				
Tiivistelmä sairauspoissaolojen tunnusluvuista		Säteilyturvakeskus					Koko valtionhallinto													
		v. 2006	v. 2005	v. 2004	v. 2003	v. 2002	v.2005	v. 2004	2003	2002										
Sairauspoissaolopäivien																				
** lukumäärä (työpäivinä) yhteensä		3094	1915	2369	2327	2117														
** työpäivää/henkilötöyvuosi		9,40	5,98	7,66	7,83	7,27	8,8	8,8	8,7	8,8										
** osuus säännöllisestä työajasta		3,7 %	2,36 %	3,0 %	3,12 %	2,90 %	3,50 %	3,50 %	3,45 %	3,50 %										
** pituus; keskimäärin työpäivää/tapaus		4,14	3,03	3,67	3,68	3,66	4,7	4,9	4,8	4,8										
** lyhyiden (1-3 pv) sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista		82,8 %	83 %	81 %	83 %	80,4%	68,3	70 %	72 %	80 %										
YKSITYISKOHTAISempi Tilasto																				
Omasta sairaudesta johtuneet poissaolopäivät					Työtapaturmasta johtuneet poissaolopäivät					Huom: YMON kohdalla 292 päivään sisältyy yhden henkilön yhdenjaksoinen 211 päivän sairauspoissaolo.										
	2006	2005	2004	2003	2002	2006	2005	2004	2003			2002								
JOH ym.	31	81	248	93	78	5	2													
YTO	952	446	622	381	465		16													
YMO	292	80	53	107	286			3												
STO	205	198	191	167	151			2	33											
NIR	115	41	63	46	70															
TKO	843	500	601	979	781		10	43	9			4								
TIH	339	221	358			22														
HAL	317	348	233	554	286	6			15											
STUK	3094	1915	2369	2327	2117	33	28	48	57			4								
Varhaiskuntoutus					Lapsen sairaudesta johtuneet poissaolopäivät							Muut lyhyet tes/ves-perust. poissaolopv:t (50- ja 60-vuotispv., tietyt perhesyyt yms.)								
	2006	2005	2004	2003	2002	2006	2005	2004	2003			2002	2006	2005	2004	2003	2002			
JOH ym.	5		5			11			6			10	1	2	1		2			
YTO	31	25	15	5	35	13	9	5	4	2	8	3	5		3					
YMO	10	5			126	5	12	16	8	4		1		2	1					
STO	5	5	5	10	26	10	18	11	16	16	1	3	2	4	2					
NIR		5				20	18	25	24	13			1		2					
TKO	72	25	65	10	30	25	50	47	79	44	4	6	4	5	6					
TIH	10	8	33			15	13	16			1		2							
HAL	5	5		29	24	6	17	6	30	26	3	4	7	10	2					
STUK	138	78	123	180	120	112	141	118	163	113	18	19	22	21	18					
Sairauspoissaolot; työpäivää/henkilötöyvuosi ja %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta:																				
	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%	Huom: YMON kohdalla 292 päivään sisältyy yhden henkilön yhdenjaksoinen 211 päivän sairauspoissaolo. Ilman tätä poissaoloa luku olisi 3,76 pv/v ja 1,5 % sta:sta									
	V. 2006		v. 2005		v. 2004		v. 2003		v. 2002											
JOH ym.	1,43	0,6 %	3,51	1,4 %	11,19	4,4 %	4,5	1,8%	3,7	1,5%										
YTO	11,14	4,4 %	5,59	2,2 %	8,5	3,4 %	5,9	2,4%	7,5	3,0%										
YMO	13,63	5,4 %	4,29	1,7 %	2,8	1,1 %	5,8	2,3%	15,8	6,3%										
STO	4,84	1,9 %	4,64	1,8 %	4,7	1,8 %	4,4	1,8%	3,9	1,5%										
NIR	10,60	4,2 %	3,99	1,6 %	6,3	2,5 %	4,4	1,7%	6,9	2,7%										
TKO	9,19	3,7 %	5,38	2,1 %	6,5	2,6 %	10,5	4,2%	8,2	3,3%										
TIH	12,16	4,8 %	8,51	3,4 %	14,3	5,6 %														
HAL	11,44	4,6 %	12,77	5,0 %	8,6	3,4 %	10,8	4,3%	6,2	2,5%										
STUK	9,40	3,7 %	5,98	2,4 %	7,7	3,0 %	7,8	3,1%	7,3	2,9%										
Omasta sairaudesta ja työtapaturmista johtuvat poissaolopäivät/henkilötöyvuosi sekä osuus henkilötyövuosista (säännöllinen työaika) :																				
	V. 2006		v. 2005		v. 2004		v. 2003		v. 2002											
JOH ym.	1,66	0,7 %	3,6	1,4 %	11,2	4,4 %	4,5	1,8 %	3,7	1,5%										
YTO	11,14	4,4 %	5,8	2,3 %	8,5	3,4 %	5,9	2,4 %	7,5	3,0%										
YMO	13,63	5,4 %	4,3	1,7 %	3,0	1,2 %	5,8	2,3 %	15,8	6,3%										
STO	4,84	1,9 %	4,6	1,8 %	4,7	1,9 %	5,3	2,1 %	3,9	1,5%										
NIR	10,60	4,2 %	4,0	1,6 %	6,3	2,5 %	4,4	1,7 %	6,9	2,7%										
TKO	9,19	3,7 %	5,5	2,2 %	6,9	2,7 %	10,6	4,2 %	8,2	3,3%										
TIH	12,95	5,2 %	8,5	3,4 %	14,3	5,6 %														
HAL	11,66	4,6 %	12,8	5,0 %	8,6	3,4 %	11,1	4,4 %	6,2	2,5%										
STUK	9,50	3,8 %	6,06	2,4 %	7,8	3,1 %	8,0	3,2 %	7,3	2,9%										
Kaikkien em . poissaolojen lukumäärä yhteensä sekä keskimäärin/henkilötöyvuosi:																				
	v. 2006	ka/htv	v. 2005	ka/htv	v. 2004	ka/htv	v. 2003	ka/htv	v. 2002	ka/htv										
JOH ym.	53	2,4	85	3,7	254	11,5	99	4,7	90	4,3										
YTO	1 004	11,7	499	6,3	647	8,9	390	6,1	505	8,2										
YMO	314	14,7	102	5,5	64	3,4	239	12,9	294	16,2										
STO	221	5,2	224	5,2	211	5,2	230	6,1	195	5,0										
NIR	135	12,4	64	6,2	89	9,0	70	6,6	85	8,3										
TKO	944	10,3	591	6,4	760	8,2	1082	11,6	865	9,1										
TIH	387	13,9	242	9,3	409	16,3														
HAL	337	12,2	374	13,7	246	9,8	638	12,4	338	7,4										
STUK	3 395	10,31	2181	6,8	2680	8,7	2748	9,3	2372	8,1										

Sairauspoissaolotapaukset keston/tapaus mukaan tarkasteltuna vuonna 2006:															
	1 pv:n poissaolot		Kahden pv:n poissaolot		Kolmen pv:n poissaolot		4-10 pv:n poissaolot		11-60 pv:n poissaolot		Yli 60 pv:n poissaolot		Yhteensä		Sairauspoissaolopäivien pituus keskimäärin tapausta kohti (pv/tapaus)
	pv:t ja tapaukset	päiviä yht.	tapauksia yht.	päiviä yht.	tapauksia yht.	päiviä yht.	tapauksia yht.	päiviä yht.	tapauksia yht.	päiviä yht.	tapauksia yht.	päiviä yht.	tapauksia yht.		
JOH ym.	10	4	2	6	2	11	2					31	16	1,9	
YTO	76	76	38	57	19	124	20	228	11	391	4	952	168	5,7	
YMO	16	12	6		0	41	6	12	1	211	1	292	30	9,7	
STO	29	32	16	42	14	49	9	53	2			205	70	2,9	
NIR	14	12	6	3	1	33	5	53	1			115	27	4,3	
TKO	118	82	41	84	28	222	38	227	11	110	1	843	237	3,6	
TIH	49	50	25	66	22	70	12	104	4			339	112	3,0	
HAL	34	22	11	54	18	101	19	106	5			317	87	3,6	
V. 06: yht. % kaikista tapauksista	346	290	145	312	104	651	111	783	35	712	6	3094	747	4,14	
	46,3 %		19,4 %		13,9 %		14,9 %		4,7 %		0,8 %		100 %		
V. 05: yht. % kaikista tapauksista	301	270	135	264	88	479	83	601	26	0	0	1915	633	3,03	
	47,6 %		21,3 %		13,9 %		13,1 %		4,1 %		0,0 %		100 %		
V. 04: yht. % kaikista tapauksista	296	298	149	222	74	514	88	629	35	410	3	2369	645	3,67	
	45,9 %		23,1 %		11,5 %		13,6 %		5,4 %		0,5 %		100 %		
V.03: yht. % kaikista tapauksista	285	310	155	246	82	504	83	602	25	380	2	2327	632	3,68	
	45,1 %		24,5 %		13,0 %		13,1 %		4,0 %		0,32 %		100 %		
V. 02: yht. % kaikista tapauksista	259	260	130	228	76	481	86	483	25	406	2	2117	578	3,66	
	44,8 %		22,5 %		13,1 %		14,9 %		4,3 %		0,35 %		100 %		

ATK-KOULUTUS V. 2006

LIITE 2

Pvm	kesto pv	kesto h	kurssi	Kouluttaja	Osan- ottajia	Järjestäjä
9. 1.	1		BO-kurssi, peruskurssi (LIMS-raportointiin liittyen)	Software Point, Pirkko Harju	6	Jarmo Huovinen
11.1.		4	Kirjaston käyttäjäkoulutus	Armi Länkelin, Leena Inananen, Liisa Vesanto	7	Kirjasto
16.1.	1		BO-kurssi, jatkokurssi	Software Point, Pirkko Harju	7	Jarmo Huovinen
17.-18.1.	1	4	Tulokas-atk-kurssi	Kalevi Jääskeläinen	4	Kalevi Jääskeläinen
18.1.		2,5	SAP-raportointi	Seppo Somppi	2	Seppo Somppi
19.-20.1	2		Doha-peruskurssi	Kalevi Jääskeläinen	3	Kalevi Jääskeläinen
23.1.		4	Kirjaston käyttäjäkoulutus	Armi Länkelin, Leena Inananen, Liisa Vesanto	4	Kirjasto
2.-3.3	2		Tulokas-atk-kurssi, 1. päivä	Kalevi Jääskeläinen	5	Kalevi Jääskeläinen
7.-8.3.	2		Doha-peruskurssi	Kalevi Jääskeläinen	5	Kalevi Jääskeläinen
30.3.		3	HRG Online varausjärjestelmä	HRG	11	Raisa Salminen
4.4.		3	HRG Online varausjärjestelmä	HRG	12	Raisa Salminen
5.4.-6.4.	2		Tulokas-atk-kurssi	Kalevi Jääskeläinen	6	Kalevi Jääskeläinen
19.-20.4.	2		Doha-peruskurssi	Kalevi Jääskeläinen	7	Kalevi Jääskeläinen
27.4.	1		Powerpoint peruskurssi	Kalevi Jääskeläinen	5	Kalevi Jääskeläinen
3.5.		4	Kirjaston käyttäjäkoulutus	Armi Länkelin, Leena Inananen, Liisa Vesanto	7	Kirjasto
9.5.	1		Powerpoint peruskurssi	Kalevi Jääskeläinen	5	Kalevi Jääskeläinen
10.-11.5.	2		Acrobat pdf-kurssi, peruskurssi	Leo Harjapää Getnet Oy:stä	6	Kalevi Jääskeläinen
18.5.		2	MindManager esitys ja demo	Michael Ganten/MindJet Corporation	20	Jari Syrjälä
17.5., 19.5.	2		Tulokas-atk-kurssi, 1. päivä	Kalevi Jääskeläinen	7	Kalevi Jääskeläinen
22.-23.5.	2		Acrobat pdf-kurssi	Leo Harjapää Getnet Oy:stä	6	Kalevi Jääskeläinen
31.5.-1.6.	2		Doha-peruskurssi	Kalevi Jääskeläinen	10	Kalevi Jääskeläinen
2.6.	1		Tulokas-atk-kurssi	Kalevi Jääskeläinen	15	Kalevi Jääskeläinen
5.6.		5	Stata kurssi 1, päivä(epidemiologiset menetelmät)	Heinävaara, Sirpa	5	Heinävaara, Sirpa
6.-8.6.	2		Doha-peruskurssi	Kalevi Jääskeläinen	16	Kalevi Jääskeläinen
9.6.		5	Stata kurssi 2, päivä (epidemiologiset menetelmät)	Heinävaara, Sirpa	4	Heinävaara, Sirpa
19.7.		3	Tietokoneen ajokorttitutkinto	Kalevi Jääskeläinen	3	Kalevi Jääskeläinen
23.-24.8	2		Tulokas-atk-kurssi	Kalevi Jääskeläinen	4	Kalevi Jääskeläinen
29.-30.8.	2		Doha-peruskurssi	Kalevi Jääskeläinen	2	Kalevi Jääskeläinen
12.9.		6	Stata kurssi 1, päivä (lineaariset mallit)	Heinävaara, Sirpa	5	Heinävaara, Sirpa
13.9.		6	Stata kurssi 2, päivä (lineaariset mallit)	Heinävaara, Sirpa	5	Heinävaara, Sirpa
20.9.	1		Johdatus xml-kieleen, auditorio	Tapani Seppälä/Amiedu	22	Kalevi Jääskeläinen
22.9.		1	Genimap karttaohjelma, auditorio	Kalevi Jääskeläinen	8	Kalevi Jääskeläinen
28.9.		3	Doha-kertauskurssi	Kalevi Jääskeläinen	5	Kalevi Jääskeläinen
4.-5.10.	2		Tulokas-atk-kurssi	Kalevi Jääskeläinen	3	Kalevi Jääskeläinen
11.-12.10.	2		Doha-peruskurssi	Kalevi Jääskeläinen	4	Kalevi Jääskeläinen
18.10.	1		XML-peruskurssi, 1	Tapani Seppälä /Amiedu	5	Kalevi Jääskeläinen
25.10.	1		XML-peruskurssi, 2	Tapani Seppälä /Amiedu	6	Kalevi Jääskeläinen
30.10.		2	Collaboration	Riku Honkanen	5	Milka Holopainen
1.11.		3	HRG Online varausjärjestelmä	HRG	10	Raisa Salminen
14.11.		3	HRG Online varausjärjestelmä	HRG	11	Raisa Salminen
17.11.	TIETOTURVAPÄIVÄ; luentojen aiheet:					
	1		Turvallinen sähköpostikuluttuuri	Ari-Pekka Neuvonen	40	TIH
	1		Turvallinen netti- ja tietojärjestelmien käyttö	Kalevi Jääskeläinen	23	TIH
	1		Turvallinen etäkäyttö ja - etätyö	Markku Pentikäinen	27	TIH
	1		Turvallinen tietoaineistojen käsittely	Ari-Pekka Neuvonen	27	TIH
17.11.	1		Kymmenen yleisintä tietoturvaongelmaa - kuinka tehostan tietoturvasuorituksiani omassa työskentelyssäni	Kimmo Rousku/Stakes	34	TIH
24.11.	1		ENFO share -sisällönhallintapalvelun kurssi	Jarmo Huovinen	4	Jarmo Huovinen
16.11.		2	Hyvä kalvoesitys, auditorio	Jaana Björklund Kynämies Oy	33	Airi Kannisto
30.11.	1		PowerPoint-esityksen teko	Kalevi Jääskeläinen	6	Kalevi Jääskeläinen
11.-12.12.	2		Tulokas-atk-kurssi	Kalevi Jääskeläinen	3	Kalevi Jääskeläinen