



SÄTEILYTURVAKESKUKSEN  
HENKILÖSTÖKERTOMUS  
2005

**STUK – SÄTEILYTURVAKESKUS • STRÅLSÄKERHETSCENTRALEN  
RADIATION AND NUCLEAR SAFETY AUTHORITY**

	Sivu
1 JOHDANTO	3
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
2.1 Henkilöstön määrä	4
2.2 Osa-aikaiset ja kokoaikaiset	5
2.3 Palvelussuhteen laatu; virkasuhteiset ja työsopimussuhteiset	6
2.4 Vaihtuvuus ja henkilökierto	6
2.4.1 Lähtövaihtuvuus	6
2.4.2 Tulovaihtuvuus	7
2.4.3 Hakujen ja hakemusten määrä	7
2.4.4 Yhteistyö yliopistojen ja oppilaitosten kanssa	8
2.4.5 Organisatoriset muutokset ja tehtäväkierto STUKin sisällä	8
2.4.6 Kansainvälinen tehtäväkierto	8
2.5 Sukupuolijakauma	8
2.6 Ikärakenne	11
2.7 Eläköityminen ja henkilöstötarve tulevaisuudessa	13
2.8 Koulutusrakenne	15
2.9 Kokemusvuodet	17
3 TYÖTYTYVÄISYYS, TYÖKUNTO JA TYÖKYVYN YLLÄPITO	18
3.1 Yhteistoiminta	18
3.2 Työtyytyväisyyskysely sekä muut toiminnan kehittämisen tueksi tehdyt selvitykset	19
3.3 Poissaolot	23
3.4 Työterveyshuollon kustannukset	24
3.5 Suoritetut terveystarkastukset ja muut tutkimukset	25
3.6 Omaehtoiseen työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja	27
3.7 Vapaa-ajan toiminnot ja virkistystoiminta	28
4 TYÖAJAN KÄYTTÖ	30
4.1 Säännöllinen vuosityöaika	30
4.2 Ylityöt	31
5 HENKILÖSTÖKOULUTUS	33
5.1 Koulutukseen käytetty työaika	33
5.2 Koulutuskustannukset	34
5.3 Suoritetut tutkinnot	35
5.4 Osaamiskartoitus	36
5.5 Keskitetty koulutus	36
6 PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	39
LIITE 1: Poissaolotilasto	42

## 1. JOHDANTO

STUKin toiminta-ajatus on ihmisten, yhteiskunnan, ympäristön ja tulevien sukupolvien suojeleminen säteilyn haitallisilta vaikutuksilta. STUKin visiona 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 määritelty 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, työ määrä, poissaolot, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen, keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä, työterve-

yshuollon kustannukset, tasa-arvon toteuttaminen.

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 2005 tulossopimuksessa asetettuja tavoitteita olivat:

- STUKin asiantuntemusta ylläpitävä ja kehitettävä koulutus toteutetaan vuotta 2005 koskevan suunnitelman mukaisesti.
- Esimiesvalmennusta jatketaan siten, että vuoden kuluessa käsitellään 2 erikseen sovittavaa teemaa.
- Toistetaan vuonna 2003 tehty Terve organisaatio -kysely. Kyselyn tulosten perusteella päätetään tarvittavista toimenpiteistä.
- Toteutetaan laaditun työhyvinvointisuunnitelman mukaiset toimenpiteet.

### Henkilöstökertomuksen tarkoitus

Tarkoituksena on antaa tietoa erilaisista henkilöstöön liittyvistä asioista henkilöstöresurssien tilan arvioimiseksi ja analysoimiseksi, kehittämiskohteiden tunnistamiseksi ja priorisoimiseksi sekä kehittämistoimien käynnistämiseksi, tavoitteiden asettamiseksi sekä näiden toteutumisen seuraukseksi.

## 2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 2.1 Henkilöstön määrä

STUKin henkilöstömäärä kasvoi edellisvuodesta 5,7 prosentilla eli 18 henkilöllä. Vuoden 2005 lopussa STUKissa työskenteli 333 henkilöä. Virkavapaalla olevat mukaan lukien STUKiin palvelussuhteessa oli vuoden 2005 lopussa yhteensä 345 henkilöä.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 34 henkilöä, 10,2 % koko henkilöstöstä. Vuoden 2004 lopussa olivat vastaavat luvut 35 henkilöä ja 11,1 % koko henkilöstöstä. Koko valtionhallinnossa määräaikaisten osuus vuonna 2004 oli 20,3%. Vuoden 2005 aikana siirtyi viisi henkilöä määräaikaisesta virkasuhteesta vakinaiseen virkaan.

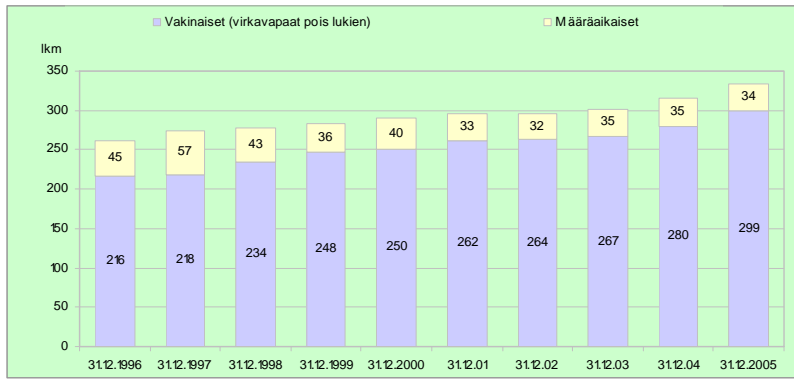
Henkilöstön määrä ja sen kehitys esitetään taulukoissa 1-3 ja kuvassa 1.

STUK 31.12.2005	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	Yht. v.2005	Yht. v.2004	Yht. v.2003
Vakinaisessa virkasuhteessa olleet	7	4	4	5	9	25	22	18	82	40	60	276	255	234
Vakinaisessa työsuhteessa olleet						2	2		1	1	17	23	25	33
<b>VAKINAISET YHTEENSÄ</b>	7	4	4	5	9	27	24	18	83	41	77	<b>299</b>	280	267
Määräaikaisessa palv.suhteessa olleet			2	1	2	2	3	2		4	18	34	35	35
<b>TYÖSSÄ 31.12.2005 OLLEET (vakinaiset ja määräaikaiset)</b>	7	4	6	6	11	29	27	20	83	45	95	<b>333</b>	315	302
Virkavapaana olleet	1			1				2	2	1	5	12	18	20
<b>31.12.2005 STUKIN PALVELUKSESSA OLLEET (virkavapaat mukaan lukien)</b>	8	4	6	7	11	29	27	22	85	46	100	<b>345</b>	333	322
31.12.05 avoinna olleet virat Vakinaiset vakanssit (täytetyt+avoimet; ei sisällä määräaikaisia)	8	4	4	7	10	28	24	22	87	42	83	319	305	294

Taulukko 1. STUKin henkilöstö 31.12.2005.

	Vakinaisessa palvelussuhteessa olleet				Määrä-aikaiset		Yhteensä			
	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-vapaalla olleet yht.	Muutos ed. v:een
31.12.05	299	6,8 %	12	311	34	-2,9 %	333	5,7 %	345	3,6 %
31.12.04	280	4,9 %	18	298	35	0,0 %	315	4,3 %	333	3,4 %
31.12.03	267	1,1 %	20	287	35	9,4 %	302	2,0 %	322	3,5 %
31.12.02	264	0,8 %	15	279	32	-3,0 %	296	0,3 %	311	1,6 %
31.12.01	262	4,8 %	11	273	33	-17,5 %	295	1,7 %	306	-0,3 %
31.12.00	250	0,8 %	17	267	40	11,1 %	290	2,1 %	307	3,4 %
31.12.99	248	6,0 %	13	261	36	-16,3 %	284	2,5 %	297	2,1 %
31.12.98	234	7,3 %	14	248	43	-24,6 %	277	0,7 %	291	0,3 %
31.12.97	218	0,9 %	15	233	57	26,7 %	275	5,4 %	290	5,1 %
31.12.96	216		15	231	45		261		276	

Taulukko 2. STUKin henkilöstömäärän kehitys vuosina 1996-2005.



Kuva 1. STUKin henkilöstön määrä vuosina 1996-2005.

	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	STUK yhteensä
Henkilömäärä 31.12.04	5	4	6	7	9	27,0	26	19	76	41	95	315
Henkilömäärä 31.12.05	7	4	6	6	11	29,0	27	20	83	45	95	333
Muutos edellisestä vuodesta	40 %			-14 %	22 %	7 %	4 %	5 %	9 %	10 %		5,7 %
Lukumäärämuutos ed. vuodesta	2			-1	2	2	1	1	7	4		18

Taulukko 3. Henkilöstömäärän muutos osastoittain 2004 – 2005.

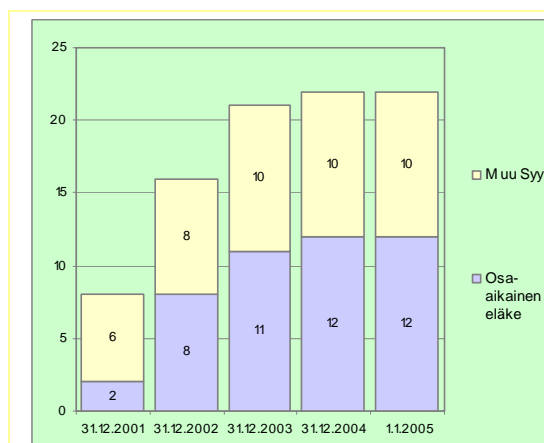
Henkilötyövuodet: Henkilötyövuosien määrä (säännöllisen työajan mukaan laskettuna) oli vuonna 2005 320,49. Edellisvuodesta luku kasvoi 3,6 %:lla. Tarkemmin henkilötyövuosia tarkastellaan kohdassa 4, Työajan käyttö.

## 2.2 Osa-aikaiset ja kokoaikaiset

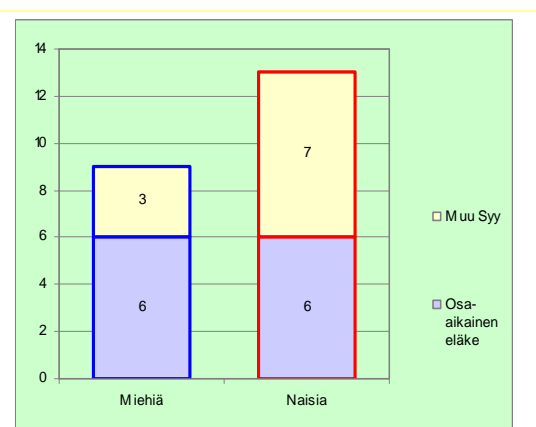
Osa-aikaisten määrä oli 31.12.2005 sama kuin edellisvuoden lopussa, 22 henkilöä. Koko-aikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 93,4 % ja osa-aikaisten 6,6 %. Koko valtionhallinnossa kokoaikaisten osuus oli 91,4 % ja osa-aikaisten osuus 8,6 % vuonna 2004. STUKin luvut ovat mediaanin tuntumassa muuhun valtionhallintoon verrattuna. Yleisten tulkintojen (HTP) mukaan, jos osa-aikaisia on vähän (koko-aikaisten luku on yli valtionhallinnon yläkvartiiliin 96,2 %), voidaan pohtia, rohkaiseeko työnantaja henkilöstöä joustavien työaikamuotojen käyttöön esimerkiksi henkilöiden eri elämäntilanteissa. Jos osa-aikaisia on taas paljon (koko-aikaisten määrä alle alakvartiiliin 89,9%), voidaan arvioida, haittaako runsas osa-aikaisuus toimintaa ja vaikuttaako se henkilöstön työtyytyväisyyteen.

STUKin osa-aikaisista oli 12 henkilöä osa-aikaisella eläkkeellä ja 10 henkilöä muusta syystä osa-aikaisena. Vuoden 2005 aikana osa-aikaiselle eläkkeelle siirtyneitä oli kaksi henkilöä. Heidän keskimääräinen ikänsä oli siirtymishetkellä 46,7 vuotta.

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



Kuva 2. Osa-aikaiset vuosien 2001-2005 lopussa



Kuva 3. Osa-aikatyössä olevien miesten ja naisten lukumäärät 31.12.2005.

## 2.3 Palvelussuhteen laatu

Säteilyturvakeskuksen pääasiallinen palvelussuhde on virkasuhde. Virka- ja työsuhteiden jakautuminen STUKissa vuosina 1999-2005 sekä koko valtionhallinnossa vuonna 2004 oli seuraava:

	STUK 1999	STUK 2000	STUK 2001	STUK 2002	STUK 2003	STUK 2004	STUK 2005	Koko valtion- hallinto 2004
Virkasuhteisia	84,0 %	86,4 %	87,9 %	88,3 %	88,8 %	91,5 %	92,3 %	83,2 %
Työsuhteisia	16,0 %	13,6 %	12,1 %	11,7 %	11,2 %	8,5 %	7,7 %	16,8 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

## 2.4 Vaihtuvuus ja henkilökierto

### 2.4.1 Lähtövaihtuvuus

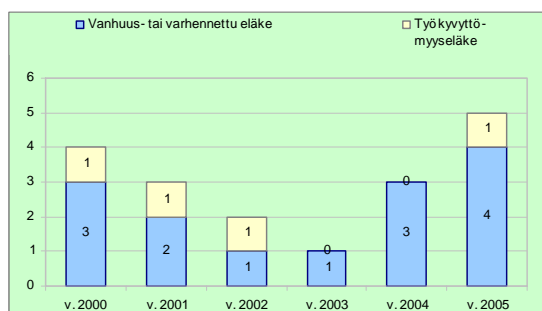
Vakinaisesta palveluksesta erosi vuoden 2005 aikana viisi henkilöä. He kaikki lähtivät eläkkeelle; neljä vanhuuseläkkeelle ja yksi työkyvyttömyyseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,4 vuotta ja kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 62,1 vuotta. Koko valtionhallinnossa oli keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 58 v 4 kk vuonna 2004.

LÄHTÖVAIHTUVUUS VAKINAISISSA TEHTÄVISSÄ											
	V. 2005			Vaihtu- vuus %	V. 2004		Vaihtu- vuus %	V. 2003		V. 2002	Vaihtu- vuus %
	Miehet	Naiset	Yht.		M+N	vuus %		M+N	%		
Eläkkeelle	4	1	5	1,7 %	3	1,0 %	1	0,4 %	2	0,7 %	
Muu syy			0	0,0 %	3	1,0 %	9	3,2 %	6	2,2 %	
Kaikki yhteensä	4	1	5	1,7 %	6	2,1 %	10	3,6 %	8	2,9 %	

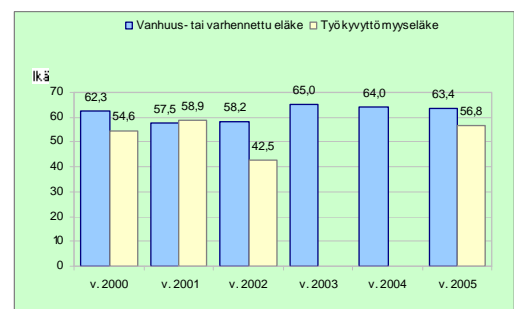
Taulukko 4. Lähtövaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä vuonna 2005.

	Vanhuus- tai varhennettu eläke	Keskimääräinen siirtymisikä	Työkyvyttö- myyseläke	Keskimääräinen siirtymisikä	Yhteensä	Keskimääräinen siirtymisikä
v. 2000	3	62,3	1	54,6	4	60,4
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

Taulukko 5. Vuosina 2000-2005 eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät ja keskimääräinen ikä siirtymishetkellä.



Kuva 4. Vanhuus/varhennetulle eläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lukumäärät vuosina 2000-2005.



Kuva 5. Vanhuus/varhennetulle ja työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2000-2005 siirtyneiden keskimääräinen ikä.

### 2.4.2 Tulovaihtuvuus

Vakinaiseen palvelussuhteeseen tuli vuonna 2005 yhteensä 19 uutta henkilöä. Heistä viisi henkilöä siirtyi STUKin määräaikaisesta palvelussuhteesta vakinaiseen ja neljätoista henkilöä tuli STUKin ulkopuolelta. STUKin ulkopuolelta tulleista kahdeksan henkilöä henkilöä siirtyi yksityisen työnantajan palveluksesta ja neljä henkilöä valtio- tai kuntatyönantajan palveluksesta. Kaksi henkilöä ei ollut työelämässä STUKiin tullessaan.

TULOVAIHTUVUUS VAKINAISISSA TEHTÄVISSÄ										
	V. 2005				V. 2004		V. 2003		V. 2002	
	Miehet	Naiset	Yht.		M+N		M+N		M+N	
Ulkopuolelta	8	6	14	4,7 %	8	2,8 %	8	2,9 %	6	2,2 %
Määräaikaisesta vakinaiseksi	3	2	5	1,7 %	7	2,4 %	4	1,4 %	3	1,1 %
<b>Yhteensä</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>6,4 %</b>	<b>15</b>	<b>5,2 %</b>	<b>12</b>	<b>4,3 %</b>	<b>9</b>	<b>3,3 %</b>

Taulukko 6. Tulovaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä vuonna 2005.

	M	N	Yht.
Tulokkaiden lukumäärä v. 2005	11	8	19
Keski-ikä vuotta	36,6	36,0	36,4
Alle 30 vuotiaita (lkm)	2	2	4
30-39 vuotiaita (lkm)	6	4	10
40 v. täyttäneitä (lkm)	3	2	5
Tohtorin tutkinto (lkm)	1	1	2
Ylempi korkeakoulututkinto (lkm)	6	5	11
Alempi kk-tutkinto (lkm)	3	1	4
Alin korkea-aste (lkm)		1	1
Keskiaste tai perusaste (lkm)	1		1
Koulutustasoindeksi (k.a.)	6,50	6,8	6,61

Taulukko 7. Vakinaiseen palvelussuhteeseen vuonna 2005 tulleiden ikärakennetta ja koulutusta koskevia tunnuslukuja.

Määräaikaistehtäviin palkattiin STUKin ulkopuolelta vuonna 2005 yhteensä 46 henkilöä. Näistä 30 henkilöllä palvelussuhde päättyi ennen vuoden loppua (kesäloimasijaisuus tai vastaava lyhytaikainen pesti). Vuoden 2005 lopussa työskenteli 34 määräaikaista henkilöä; heistä 18 henkilöllä palvelussuhde oli alkanut ennen vuotta 2005 ja 16 henkilöllä vuoden 2005 aikana.

#### 2.4.3 Hakujen ja hakemusten määrä

Haettavaksi julistettiin v. 2005 yhteensä 35 virkaa tai tehtävää; ydin- ja säteilyturvallisuusalan asiantuntijatehtäviin haettavina oli yhteensä 23 tehtävää, joihin tuli yhteensä 462 hakemusta. Muita hakuja oli yhteensä 12. Näihin tuli yhteensä 418 hakemusta. Taulukossa 8 on tarkasteltu hakemusten ja hakujen lukumääriä. Lukuihin eivät sisälly työllistämisrahoitukseen ja korkeakouluharjoitteluun liittyvät rekrytoinnit eivätkä myöskään oma-aloitteiset nk. vapaat hakemukset ja työpaikkatiedustelut.

Tehtävä	Hakijoiden lkm		Naisten lkm	Naisten osuus hakijoista
	Hakujen lkm	yhteensä		
Ydin- ja säteilyturvallisuusalan asiantuntijatehtävät (tarkastajat ja tutkijat)	23	462	131	28 %
Muut tehtävät	12	418	177	42 %
	<b>35</b>	<b>880</b>	<b>308</b>	<b>35 %</b>

Taulukko 8. Hakujen ja hakemusten lukumäärätietoja tehtäväryhmittäin ja sukupuolen mukaan.

#### 2.4.4 Yhteistyö yliopistojen ja oppilaitosten kanssa

STUKissa oli vuonna 2005 kesätöissä yhteensä 24 korkeakouluopiskelijaa opintoihinsa liittyvässä harjoittelussa. Näissä rekrytoinneissa palkkausrahoitus saatiin 13 tapauksessa suurelta osin ao. korkeakoululta. Lisäksi 10 henkilöä suoritti opintoihinsa liittyvää harjoittelua ilman työ sopimusta oppilaitosten kanssa tehtyjen harjoittelusopimusten puitteissa.

#### 2.4.5 Organisatoriset muutokset ja tehtäväkierto STUKin sisällä

TKO:lla aloitti 1.1.2005 alkaen uusi laboratorio, Epidemiologia ja biostatistiikka (EPI). Henkilöt siirtyivät yksikköön Säteilybiologian laboratoriosta lukuun ottamatta yhtä TKO:n esikunnasta siirtynyttä henkilöä ja yhtä STUKin ulkopuolelta palkattua tilastotieteilijää. Laboratorionjohtaja valittiin tehtävään TKO:lta. EPI:n kokonaisvahvuus oli vuoden 2005 lopussa seitsemän henkilöä.

STUKin tietohallinnossa tehtiin organisaation uudelleen järjestely atk-päällikön siirtyessä eläkkeelle. ATK-yksiköstä muodostettiin kaksi erillistä yksikköä, Verkkopalvelut (VEP) ja Käyttöpalvelut (KÄP). Yksiköiden vetäjinä toimivat järjestelmäpäälliköt, jotka valittiin ATK-yksikön sisältä. Muutos oli luonteeltaan hallinnollinen, eikä aiheuttanut suuria muutoksia henkilöiden tehtäväkuviin. ATK-päällikön virka lakkautettiin, ja tilalle perustettiin järjestelmä-asiantuntijan virka.

YTON Mekaaniset laitteet -toimisto (MEK) jaettiin toimiston henkilöstökasvun johdosta kahdeksi jaostoksi nimiltään Valmistus ja laatu, sekä Eheyden varmistaminen. Jaostojen päälliköt valittiin MEK:n sisältä. Muutos ei aiheuttanut tarkastajien tehtäväkuviin muutoksia, mutta esimiestehtäviä siirrettiin jaostoja vetäville ryhmäpäälliköille. Ryhmäpäälliköt raportoivat MEK:n toimistopäällikölle.

Edellä mainittujen organisatoristen muutosten lisäksi siirtyi vakinaisesta henkilöstöstä uusiin tehtäviin kahdeksan henkilöä pysyvästi ja neljä henkilöä määräaikaisesti. Määräaikaisesta henkilöstöstä neljä henkilöä siirtyi toisiin määräaikaistehtäviin.

#### 2.4.6 Kansainvälinen tehtäväkierto

Vuonna 2005 työskenteli ulkomailla kansainvälisissä tehtävissä yhteensä kuusi henkilöä:

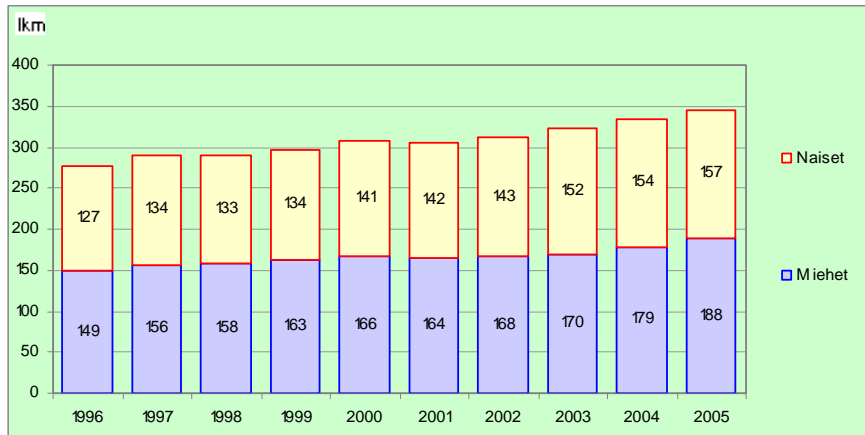
- Yksi henkilö työskenteli edelleen EU:ssa Brysselissä ydinenergia-alan asiantuntijatehtävissä virkavapaana STUKista. Työskentely on alkanut vuonna 1999.
- Kolme henkilöä jatkoi aiempina vuosina (2001, 2002, 2003) aloittamaansa työskentelyä IAEA:ssa Wienissä virkavapaana STUKista.
- Yksi henkilö työskenteli NRC:ssä USA:ssa ja yksi henkilö Katholike Universitet Leuvenissa Belgiassa. Molemmat olivat nk. lähetettyjä työntekijöitä ja STUK maksoi heille palkan työskentelyn ajalta.

Yksi henkilö palasi takaisin STUKiin työskenneltyään vuodesta 2002 alkaen EC:n rahoittamassa tiede- ja teknologiatehtävissä Moskovassa.

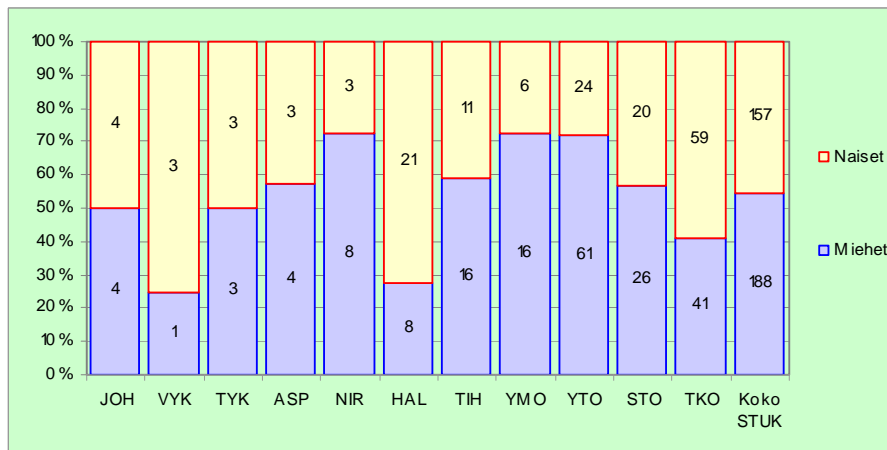
#### 2.5 Sukupuolijakauma

Miesten osuus koko henkilöstöstä oli vuoden 2005 lopussa 54,5 % ja naisten osuus 45,5 %. Vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 44,1%.

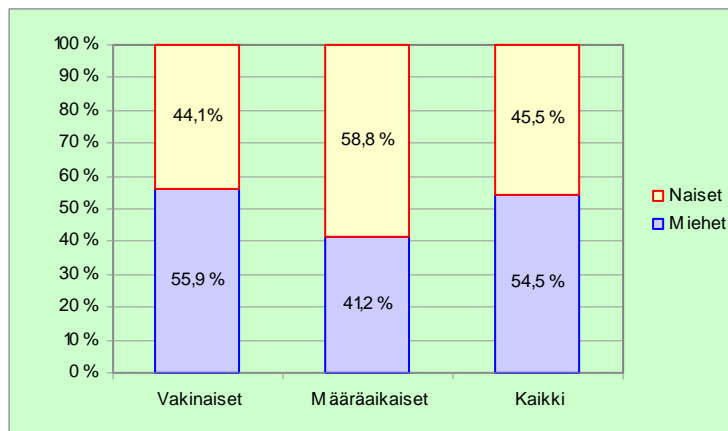
Naisten osuus on laskenut hienoisesti aiempiin vuosiin verrattuna. Se on myös hiukan pienempi kuin muualla valtionhallinnossa, jossa miesten osuus on 51 % ja naisten osuus 49% (v. 2004). Miesten ja naisten lukumääriä selvitetään kuvissa 6-8.



Kuva 6. Miesten ja naisten lukumäärät vuosien 1996-2005 lopussa (sis. virkavapaana olevat).



Kuva 7. Miesten ja naisten %-osuudet ja lukumäärät osastoittain 31.12.2005



Kuva 8. Miesten ja naisten %-osuudet palvelussuhdelajin mukaan 31.12.2005.

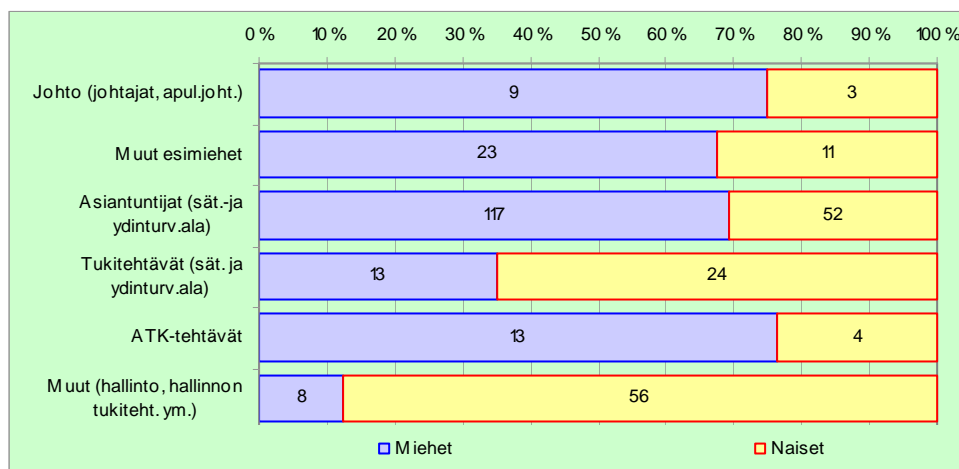
#### Miesten ja naisten osuudet eri tehtävryhmissä

Naisten osuus johdosta (johtajat, apulaisjohtajat) oli 25 % ja muista esimiehistä 32,4 %. Vuonna 2004 naisten osuus johdosta oli 36,4 % ja muista esimiestehtävissä olevista 33,3 %.

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

	Lukumäärät			Osuus koko henkilöstöstä			Osuus kaikista oman sukupuolen edustajista		Osuus oman viiteryhmän henkilöistä		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	
Johto (johtajat, apul.joht.)	9	3	12	2,7 %	0,9 %	3,6 %	4,9 %	2,0 %	75,0 %	25,0 %	100 %
Muut esimiehet	23	11	34	6,9 %	3,3 %	10,2 %	12,6 %	7,3 %	67,6 %	32,4 %	100 %
Asiantuntijat (sät.-ja ydinturv.ala)	117	52	169	35,1 %	15,6 %	50,8 %	63,9 %	34,7 %	69,2 %	30,8 %	100 %
Tukitehtävät (sät. ja ydinturv.ala)	13	24	37	3,9 %	7,2 %	11,1 %	7,1 %	16,0 %	35,1 %	64,9 %	100 %
ATK-tehtävät	13	4	17	3,9 %	1,2 %	5,1 %	7,1 %	2,7 %	76,5 %	23,5 %	100 %
Muut (hallinto, hallinnon tukiteht. ym.)	8	56	64	2,4 %	16,8 %	19,2 %	4,4 %	37,3 %	12,5 %	87,5 %	100 %
	183	150	333	55 %	45 %	100 %	100 %	100 %			

Taulukko 9. Miesten ja naisten osuudet eri tehtäväryhmissä 31.12.2005 (ei sisällä virkavapaina olevia).



Kuva 9. Miesten ja naisen prosenttiosuudet ja lukumäärät 31.12.2005 eri tehtäväryhmissä (ei sisällä virkavapaina olevia).

#### Johto- ja esimiestehtävissä olevien osuudet STUKissa ja muualla valtionhallinnossa

Taulukossa 10 on esitetty naisten prosenttiosuudet johdossa ja esimiestehtävissä STUKissa ja koko valtionhallinnossa.

Taulukossa 11 kuvataan johdon ja muissa esimiestehtävissä toimivien (miehet ja naiset yhteensä) osuutta koko henkilöstöstä toisaalta STUKissa ja toisaalta koko valtionhallinnossa. Johdon osuus koko henkilöstöstä on STUKissa pienempi kuin koko valtionhallinnossa keskimäärin. Sitä vastoin muissa esimiestehtävissä olevien osuus koko henkilöstöstä on STUKissa suurempi kuin koko valtionhallinnossa.

	STUK 2005	Koko valtionhallinto 2004
Naisten osuus johdosta.	25,0 %	35,7 %
Naisten osuus muista esimiehistä.	32,4 %	39,2 %

Taulukko 10. Naisten osuus johdosta ja muista esimiehistä STUKissa ja koko valtionhallinnossa.

	STUK 2005	Koko valtionhallinto 2004
Johdossa olevien (miehet ja naiset) osuus koko henkilöstöstä.	3,6 %	5,4 %
Muissa esimiestehtävissä olevien (miehet ja naiset) osuus koko henkilöstöstä.	10,2 %	6,4 %

Taulukko 11. Johdossa ja muissa esimiestehtävissä olevien osuus koko henkilöstöstä STUKissa ja koko valtionhallinnossa.

## 2.6 Ikärakenne

STUKin henkilöstön keski-ikä on noussut jatkuvasti, mutta vuonna 2005 keski-ikä oli ensimmäisen kerran vuosiin edellisvuotta hieman alempi. Vakinaisen, määräaikaisen ja koko henkilöstön keski-ikä oli vuosien 2005 ja 2004 lopussa seuraava:

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

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

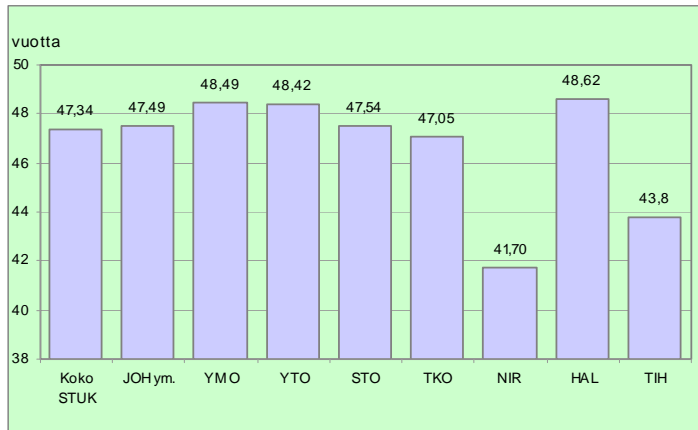
Keski-ikä koko valtiohallinnossa:	
v. 2005	ei tiedossa
v. 2004	42,9
v. 2003	42,7
v. 2002	42,5
v. 2001	42,4

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 tulkin-tojen (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 on vakituisessa palvelussuhteessa olevien 45 vuotta täyttäneiden osuus 61 %. Johto- ja esimiestehtävissä 45 vuotta täyttäneiden osuus on 74 %.

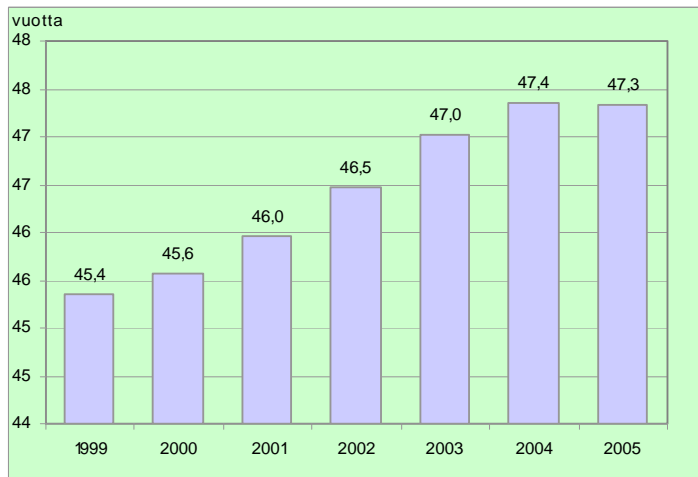
STUKin henkilöstön ikärakennetta ja sen kehittymistä esitetään tarkemmin taulukoissa 12-13 ja kuvissa 10-15.

	Koko STUK	JOH ym.	YMO	YTO	STO	TKO	NIR	HAL	TIH
31.12.2005	47,34	47,49	48,49	48,42	47,54	47,05	41,70	48,62	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 12. STUKin vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuosien 1999-2005 lopussa.



Kuva 10. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä osastoittain 31.12.2005.

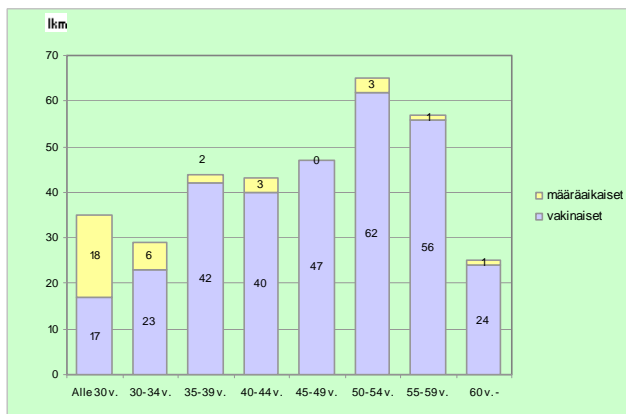


Kuva 11 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä kehitys vuosina 1999-2005

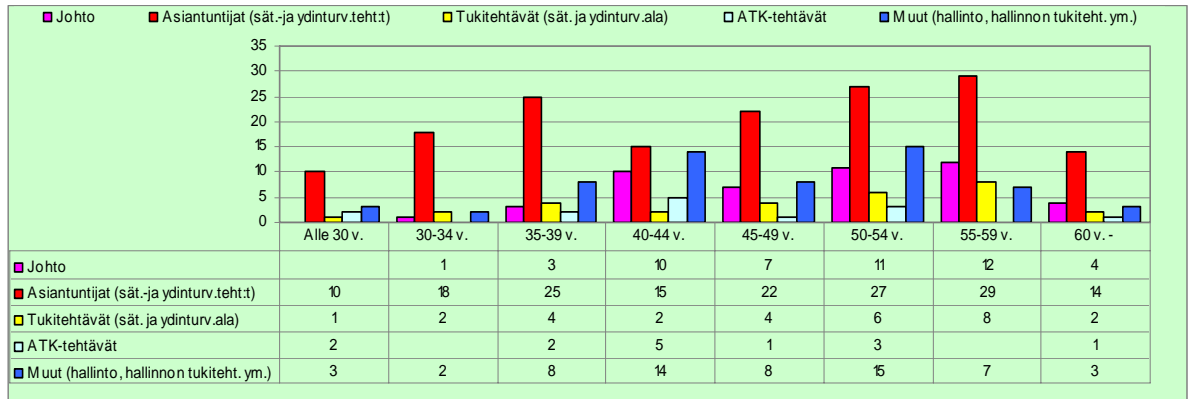
STUKILAISTEN IKÄRAKENNE VUOSIEN 2001-2005 LOPUSSA

Ikäryhmä	2001 joulukuu				2002 joulukuu				2003 joulukuu				2004 joulukuu				2005 joulukuu			
	vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Alle 30 v.	14	5 %	16	48 %	11	4 %	13	41 %	12	4 %	18	51 %	13	4 %	19	54 %	17	5 %	18	53 %
30-34 v.	21	8 %	6	18 %	24	9 %	5	16 %	25	9 %	5	14 %	26	9 %	4	11 %	23	7 %	6	18 %
35-39 v.	38	14 %	6	18 %	34	12 %	2	6 %	29	10 %	4	11 %	32	11 %	3	9 %	42	14 %	2	6 %
40-44 v.	40	15 %	4	12 %	42	15 %	5	16 %	44	15 %	1	3 %	45	15 %	1	3 %	40	13 %	3	9 %
45-49 v.	58	21 %			54	19 %	4	13 %	53	19 %	1	3 %	48	16 %	1	3 %	47	15 %		
50-54 v.	65	24 %	1	3 %	65	23 %	3	9 %	59	21 %	4	11 %	55	19 %	4	11 %	62	20 %	3	9 %
55-59 v.	27	10 %			37	13 %			48	17 %	2	6 %	61	21 %	2	6 %	56	18 %	1	3 %
60 v. -	10	4 %			12	4 %			17	6 %			18	6 %	1	3 %	24	8 %	1	3 %
Yht.	273	100 %	33	100 %	279	100 %	32	1	287	100 %	35	100 %	298	100 %	35	100 %	311	100 %	34	100 %

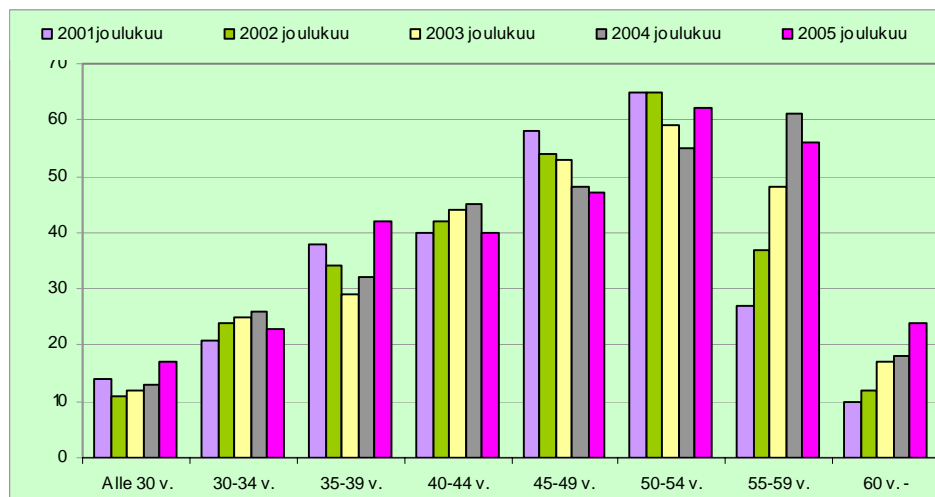
Taulukko 13. STUKin henkilöstön ikärakenne vuosien 2001-2005 lopussa (mukana myös virkavapana olleet).



Kuva 12. STUKin henkilöstön ikärakenne vuoden 2005 lopussa.

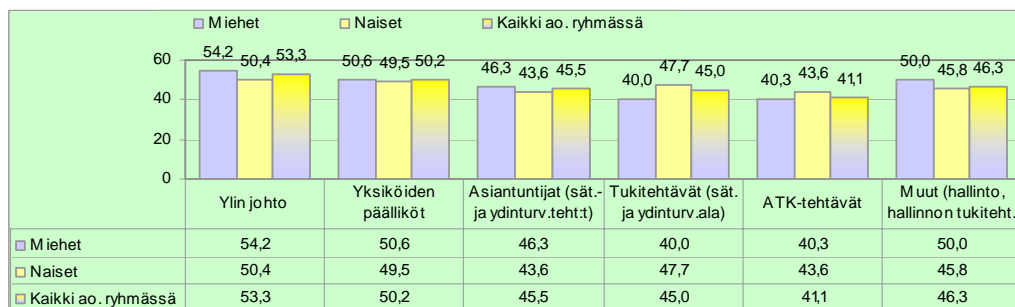


Kuva 13: Vakinaisen henkilöstön lukumäärät tehtäväryhmittäin eri ikäryhmissä 31.12.2005.



Kuva 14. Vakinaisen henkilöstön ikärakenteen kehitys vuosina 2001-2005 (1km).

Johdon ja päälliköiden keski-ikä oli hiukan suurempi kuin henkilöstöllä yhteensä. Kuvassa 15 esitetään eri tehtäväryhmissä toimivien keski-iat 31.12.2005.



Kuva 15. Henkilöiden keski-ikä eri tehtäväryhmissä 31.12.2005.

## 2.7. Eläköityminen ja henkilöstötarve tulevaisuudessa

Henkilöstösuunnittelun ja osaamisen johtamisen tärkeys korostuvat, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle n. 10 vuoden sisällä.

STUKissa 31.12.2005 olleista vakinaisista henkilöistä on 128 (n. 41 %) henkilöä täyttänyt 63 vuotta vuoden 2017 loppuun mennessä. Taulukossa 14 esitetään näiden henkilöiden lukumäärät osastoittain. Taulukosta ilmenee myös, kuinka henkilöistä kuuluu johtoon tai muihin esimiehiin. Edellä tarkoitettujen 128 henkilön koulutus rakenne on seuraava:

	Lkm	% ao. ryhmästä	% koko henkilöstöstä
Ylempi korkeakoulututkinto tai tutkijakoulutus	75	58,6 %	24 %
Alempi korkeakoulututkinto	16	12,5 %	5 %
Alin korkea-asteen tutkinto	18	14,1 %	6 %
Keskiasteen tai perusasteen koulutus	19	14,8 %	6 %
	128	100,0 %	41 %

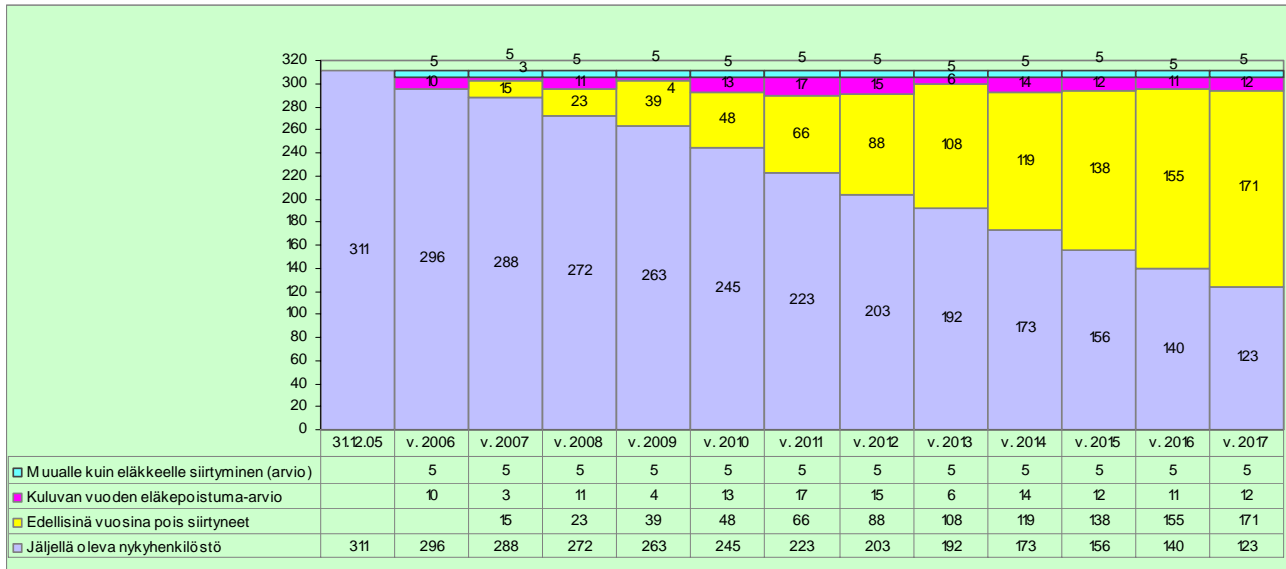
Kuvassa 16 on arvioitu STUKin vakinaisen nykyhenkilöstön poistumaa vuosina 2006-2017. Vanhuuseläkkeelle voi siirtyä 63 ja 68 vuoden iän täyttämisen välisenä aikana ja varhennetulle eläkkeelle jo aiemminkin. STUKista jäädytään eläkkeelle keskimäärin vanhempana kuin muualla valtionhallinnossa, joten taulukossa on lähdetty 63 vuoden keskimääräisestä oletuksesta. Muualle kuin eläkkeelle siirtymisiä on arvioitu tapahtuvan vuosittain keskimäärin viisi. Näin laskettuna on vuoden 2005 lopun henkilöstöstä (311 virkavapaalla olevat mukaan luetuina) yli 60 % siirtynyt pois STUKista, heistä 128 henkilöä eläkkeelle ja 60 henkilöä muualle. Tämä tarkoittaa, että pois siirtyneiden 188 henkilön tehtävien ja vastuiden järjestely sekä poistuvan osaamisen korvaaminen on täytynyt hoitaa aikavälillä 2006-2017. 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.

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 tulevalta työntekijöiltä entistä korkeampaa koulutustasoa, joten kilpailu erityisesti hyvin koulutetuista henkilöistä kovenee. Erityisesti STUKin on pystyttävä vastaamaan kilpailuun, koska ydin- ja säteilyalan asiantuntijatehtävissä vaadittava ammattitaito ja osaaminen rakentuu syvällisen teoreettisen tietämyksen varaan.

STUKin strategia uudistetaan vuonna 2007 - työ käynnistyy jo vuonna 2006 - joten henkilöstösuunnittelun kehittämisellä on hyvät lähtökohdat.

Vuosi	JOH YM.	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	Yht.	Johto- ja esimies-tehtävissä
2006					1	1	3	5	10	3
2007			1	1		1			3	
2008	1		2			2		6	11	1
2009						3		1	4	3
2010			2		2	1	5	3	13	1
2011	3		1		1	8		4	17	3
2012	2	1	2		2	4	2	2	15	3
2013					1	2	2	1	6	1
2014				3		6	2	3	14	3
2015				2	1	3	4	2	12	4
2016			3	1	1	1	3	2	11	2
2017			3			6		3	12	
Yht. 63 v. täyttävien lkm	6	1	14	7	9	38	21	32	128	24
Henkilöitä 31.12.05	22	9	27	24	20	85	42	82	311	46
V:n 05 lopun nykyhenkilöstä jäljellä v:n 2017 lopussa (jos eläkkeelle 63 v.na)										
	16	8	13	17	11	47	21	50	183	22

Taulukko 14. 63 vuoden iän saavuttavien lukumäärät vuosina 2006 -2017.



Kuva 16. STUKin henkilöstön poistumaennuste vuosina 2006-2017.

## 2.8 Koulutusrakenne

STUKin vakinaisesta henkilöstöstä on n. 60 % 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 valtionhallinto
2005	72 %	
2004	69,50 %	42 %
2003	68,30 %	40 %
2002	68,80 %	39 %
2001	68,90 %	37,90 %

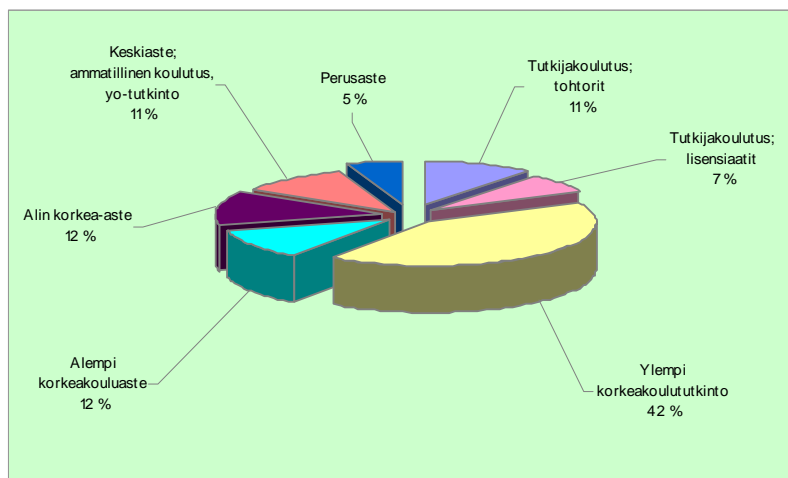
Taulukossa 15-16 ja kuvissa 17-18 on kuvattu STUKin koulutusrakennetta ja koulutustasoa yksityiskohtaisemmin.

	Koulutus- tason in- deksiluku	Koulutusaste											STUK		STUK 2004	
		JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	vv:t	31.12.05		%
Tutkijakoulutus; tohtorit	8,0	1				1			3	6	3	18	1	33	11 %	29
Tutkijakoulutus; lisansiaatit	8,0	1				2			4	4	4	4	2	21	7 %	21
Ylempi korkeakoulututkinto	7,0	3	4	3	1	4	4	7	10	51	20	20	5	132	42 %	125
Alempi korkeakouluaste	6,0				2		2	4		16	1	10	1	36	12 %	32
Alin korkea-aste	5,0	1		1	2	1	10	3	1	3	7	7	2	38	12 %	37
Keskiaste; ammatillinen koulutus, yo-tutkinto	3,5	1				1	4	7		2	5	13	1	34	11 %	37
Perusaste kesikoulu, perusk.. kansak.	1,5						7	3		1	1	5		17	5 %	17
<b>Yhteensä lkm</b>		<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>83</b>	<b>41</b>	<b>77</b>	<b>12</b>	<b>311</b>	<b>100 %</b>	<b>298</b>

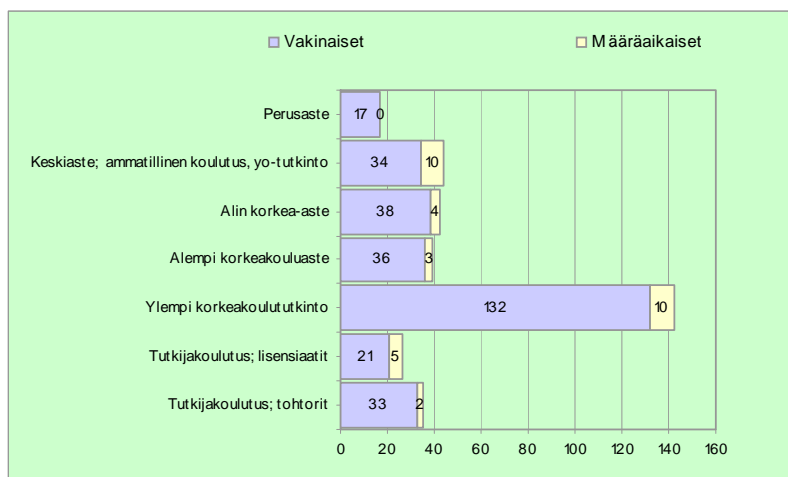
Taulukko 15. Vakinaisen henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2005.

Koulutustaso	Koulutus- tason in- deksiluku												STUK 31.12.05		STUK 2004
		JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO		%	
Tutkijakoulutus; tohtorit	8						1					1	2	6 %	2
Tutkijakoulutus; lisansiaatit	8			1					2		2		5	15 %	1
Ylempi korkeakoulututkinto	7				1	2					1	6	10	29 %	10
Alempi korkeakouluaste	6											3	3	9 %	6
Alin korkea-aste	5						1	1			1	1	4	12 %	2
Keskiaste; ammatillinen koulutus, yo-tutkinto	3,5			1					2			7	10	29 %	14
Perusaste	1,5														
Yhteensä lkm				2	1	2	2	3	2		4	18	34	100 %	35

Taulukko 16. Määräaikaisen henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2005.



Kuva 17. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen eri koulutusasteisiin 31.12.2005.



Kuva 18. Vakinaisen henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2005.

STUKin henkilöstön koulutustasoindeksi oli vuoden 2005 lopussa hiukan suurempi kuin aiempina vuosina. Taulukossa 18 esitetään STUKin koulutustasoindeksien keskiarvot osastoittain. Kunkin koulutustason indeksiluvut (1,5-8), joiden mukaan keskiarvot on laskettu, ilmenevät edellä esitetyistä taulukoista 15-16.

Koulutustaso indeksin keskiarvo	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	vv:t	Koko STUK
vuosi 2005	6,5	7,0	6,5	5,8	6,7	4,2	4,9	7,3	6,7	6,2	6,0	6,5	6,13
vuosi 2004	6,7	7,0	7,0	6,4	6,7	4,1	5,2	7,2	6,7	6,2	5,9	5,9	6,06
vuosi 2003	6,8	7,0	7,0	5,8	6,8	4,5		7,2	6,7	6,2	5,8	6,1	6,06
vuosi 2002	6,8	7,0	6,5	5,8	6,9	4,6		7,1	6,6	6,2	5,9	6,1	6,07
vuosi 2001	6,6	7,0	6,5	6,8		4,5		7,2	6,7	6,4	5,8	6,4	6,07

Taulukko 17. Vakinaisen henkilöstön koulutustasoindeksi vuosien 2001-2005 lopussa.

Henkilöstön koulutustasoindeksien keskiarvot koko valtionhallinnossa ovat olleet viime vuosina seuraavat:

Koulutustasoindeksi koko valtionhallinnossa:

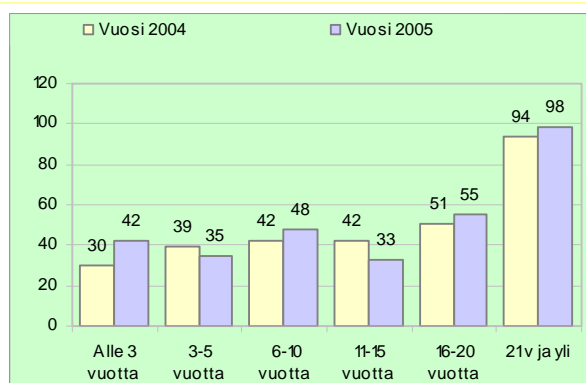
v. 2005	ei tietoa
v. 2004	5,2
v. 2003	5,1
v. 2002	5,1
v. 2001	5

## 2.9 Kokemusvuodet

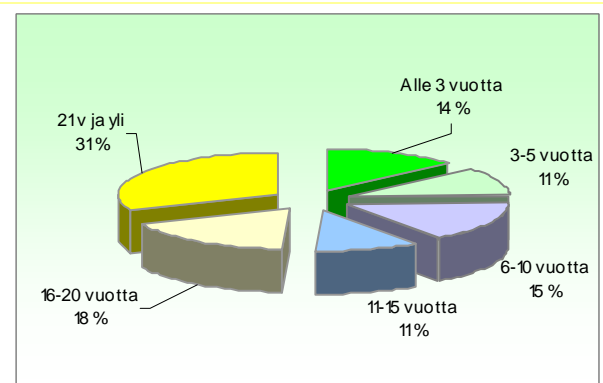
STUKin henkilöstö on melko pysyvää. Vuoden 2005 lopussa oli vakinaisesta henkilöstöstä 60 % työskennellyt STUKissa 11 vuotta tai yli. Keskimääräinen STUKissa työskentelyaika oli vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla vuoden 2005 lopussa 15,8 vuotta. Koko valtionhallinnossa on henkilöstö työskennellyt valtiolla keskimäärin 13,8 vuotta

STUK-aika	Vuosi 2001		Vuosi 2002		Vuosi 2003		Vuosi 2004		Vuosi 2005	
	Vakinaiset	Määräaik.	Vakinaiset	Määräaik.	Vakinaiset	Määräaik.	Vakinaiset	Määräaik.	Vakinaiset	Määräaik.
Alle 3 vuotta	28 10 %	30 91 %	30 11 %	26 81 %	31 11 %	31 89 %	30 10 %	31 88,6 %	42 14 %	27 79 %
3-5 vuotta	35 13 %	3 9 %	35 13 %	5 16 %	30 10 %	3 9 %	39 13 %	3 8,6 %	35 11 %	6 18 %
6-10 vuotta	28 10 %		28 10 %	1 3 %	37 13 %	1 3 %	42 14 %	1 2,9 %	48 15 %	1 3 %
11-15 vuotta	67 25 %		61 22 %		53 18 %		42 14 %		33 11 %	
16-20 vuotta	37 14 %		42 15 %		46 16 %		51 17 %		55 18 %	
21 v ja yli	78 29 %		83 30 %		90 31 %		94 32 %		98 32 %	
Yht.	273 100 %	33 100 %	279 100 %	32 100 %	287 100 %	35 100 %	298 100 %	35 100 %	311 100 %	34 100 %

Taulukko 18. Henkilöstön palvelusvuodet STUKissa vuosien 2001-2005 lopussa.



Kuva 19: Vakinaisen henkilöstön palveluksessa-olovuosien rakenne vuosien 2004 ja 2005 lopussa



Kuva 20: Vakinaisen henkilöstön jakautuminen palveluksessa olon mukaan 31.12.2005.

### 3 HENKILÖSTÖN TYÖTYTYVÄISYYS, 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 ratkaisuksista 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 ja tuloskeskustelut.

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 asijahtamisessa 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. Yhteistyöryhmään kuuluu kunkin osaston keskuudestaan valitsemat edustajat, STUKin henkilöstön johtoryhmäedustaja sekä keskuksen edustajana STUKin pääjohtaja ja lisäksi henkilöstöpäällikkö. Aiheesta riippuen mukana on myös työsuojeluvaltuutettu.

Yhteistyöryhmän kokouksia järjestettiin vuonna 2005 yhteensä neljä. Vakiintuneina asioina olivat STUKin toimintakertomuksen ja henkilöstökertomuksen ja tulossopimuksen käsittely. Lisäksi kokouksissa on ollut esillä mm. seuraavat asiat:

- palkkausjärjestelmän kehittämistarpeet ja siihen liittyvä tulosohjausjärjestelmää ja palkkausjärjestelmää koskeva STUK-ohjeistus
- tuloskeskustelujen kehittäminen
- henkilöstöressurssien riittävyys
- terve organisaatio –kyselyn tulokset
- STM:n hallinnonalan alueellistamisselvitys sekä strateginen henkilöstösuunnitelma
- sihteerityön kehittäminen
- henkilöstöravintolatilojen hallinnointi edelleen STUKilla
- vuodelle 2006 suunnitellun IIP-tutkimuskyselyn esittely (Investors in People)
- aloitteiden käsittely ja vuoden aloitteen valinta.

#### 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 2005 kaksi kertaa. Kokouksissa käsiteltiin ajankohtaisia työsuojeluun liittyviä asioita. Uudenmaan työsuojelupiiri teki työsuojelutarkastuksen 17.3.2005. Tarkastus liittyi Uudenmaan työsuojelupiirin julkishallintoon kohdistuvaan viranomaisaloitteiseen valvontahankkeeseen.

Isoja työturvallisuuteen liittyviä hankkeita olivat vuoden 2005 aikana tehty riskienkartoitus sekä työpaikkaselvitys. Riskienkartoituksen suunnittelusta ja toteutuksesta vastasi työryhmä,

johon kuuluivat Marketta Puhakainen (vetäjä) ja muina jäseninä Heikki Saarikoski, Kalevi Jääskeläinen, Ilkka Aropalo, Armi Länkelin, Jukka Kupila ja Lasse Saastamoinen. Työpaikkaselvityksen tekemisestä vastasi Medivire ja työpaikkakäynneillä oli mukana myös työsuojeluorganisaation edustajat. Riskienkartoituksen ja työpaikkaselvityksen raportit valmistuivat vuoden 2005 lopulla ja niitä käsitellään johtoryhmässä vuonna 2006.

### 3.2 Työtyytyväisyyskysely sekä muut toiminnan kehittämisen tueksi tehdyt selvitykset

#### Terve organisaatio -kysely

Henkilöstölle tehtiin helmikuussa 2005 Terve organisaatio -kysely, jonka toteutti Medivire Työterveyslaitoksen mittarin pohjalta ja STUKin jo vuonna 2003 antamalla lisäkysymyksillä täydennettynä. Lisäkysymyksiä oli 10, joista yksi oli avokysymys.

Kysely toteutettiin internetin avulla Mediviren palvelutarjoajan sovelluksella, joka salli vain yhden vastauksen ja täysin nimettömät vastaukset. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 251 henkilöä ja vastausprosentti oli 84, mikä on vielä parempi tulos kuin vuonna 2003 (241 henkilöä, 80 %). Keskimäärin tällaisten kyselyiden vastausprosentti on Mediviren mukaan n. 73, joten STUKin tulosten voidaan katsoa edustaa varsin hyvin henkilöstön näkemystä. Korkea vastausprosentti heijastaa myös kyselyn kokemista tärkeänä.

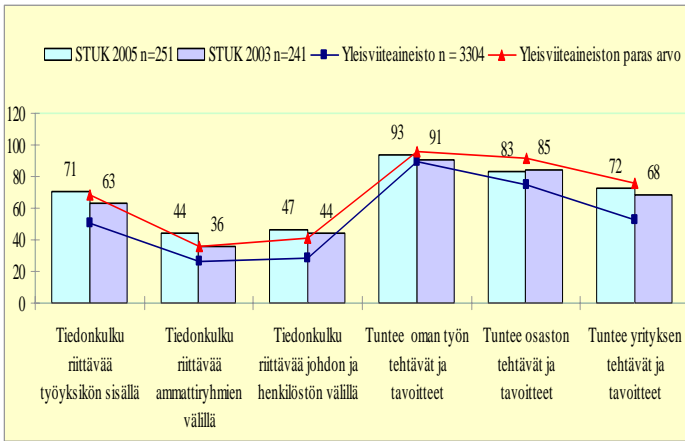
STUKin vahvuuksina ovat edelleen tavoitteiden selkeys, esimiehen luottamus ja tuki sekä työn kehittävyys. Työyksikön yhtenäisyys ja sisäinen toiminta on Mediviren vertailuaineiston tasolla, samoin työmäärä.

Erityisiä kehittämiskohteita ei kyselyssä noussut selvästi esille. Avokysymyksen vastauksissa esiintyy edelleen tärkeänä työmäärän kohtuullistaminen, stressin kokeminen on myös hieman vertailuaineistoa korkeammalla tasolla. Osastokohtaisissa palautekeskusteluissa nämä teemat nousivat myös esille. Työn hallinnan tunnetta pitää pyrkiä parantamaan, samoin parannettavaa on palautteen saamisessa ja työn arvioinnissa esimiehen kanssa.

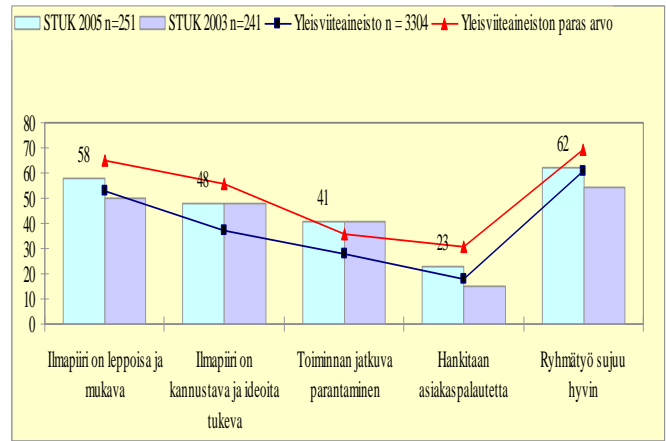
Kyselyn tulokset on käsitelty johtoryhmässä sekä osastotasolla. Kukin osasto on itsenäisesti vienyt tulokset yksikötasolle nähtyjen tarpeiden mukaisesti. Toimenpiteet on sisällytetty joko loppuvuoden tai vuoden 2006 toimintasuunnitelmiin sekä lähivuosien koulutus-, esimiesvalmennus- ja työhyvinvointisuunnitelmiin.

Taulukossa 19 esitetään tulokset sekä vertailu aiempiin kyselyihin. Ennen vuotta 2003 tehdyt kyselyt eivät ole täysin yhteismitallisia Terve organisaatio -kyselyn kanssa, joten tulosarvojen vertailusta ei voida tehdä kuin suuntaa antavia johtopäätöksiä. Useimmat tulokset kahdessa täysin vertailukelpoisessa aineistossa ovat joko parantuneet tai pysyneet ennallaan varsin hyvissä arvoissa. Tilastollisesti merkittäviä eroja ei ole.

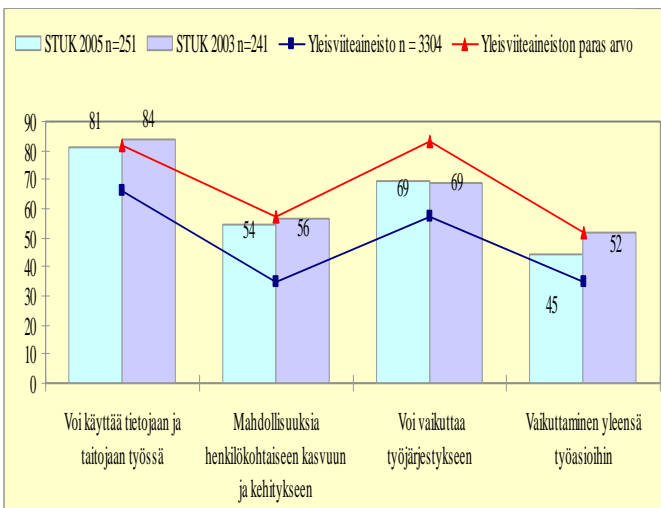
Kuvissa 21-27 esitetään STUKin tuloksia ulkoisen vertailuryhmän (Mediviren asiakasorganisaatioiden toimihenkilöt) vastausten keskiarvolukuihin sekä vertailuorganisaatioiden parhaisiin tuloksiin. Kuvissa tarkastellaan niiden vastaajien %-osuutta, jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa ja antaneet ao. kysymykseen arvosanan 4 tai 5. Kuvassa 25 on pieni arvo hyvä.



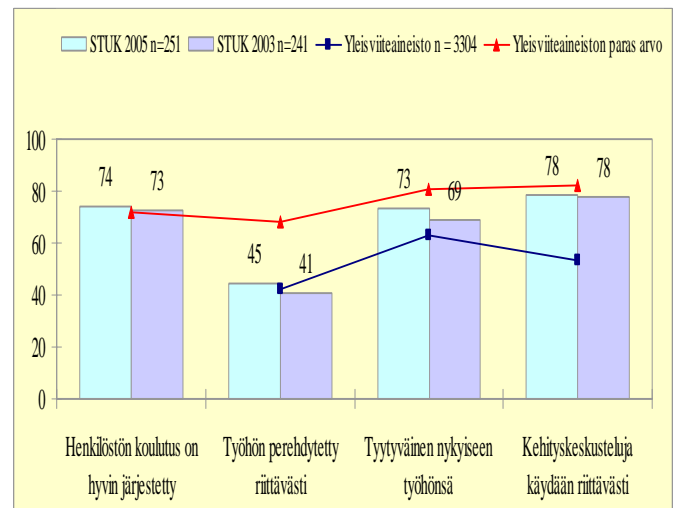
Kuva 21: Tiedonkulku ja tavoitteiden tunteminen (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5)



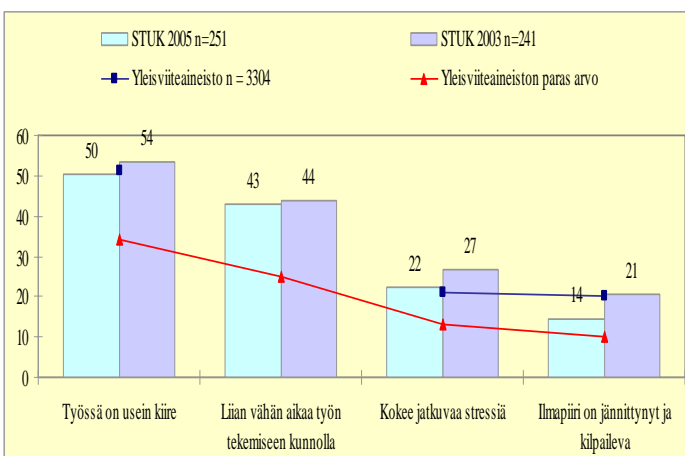
Kuva 22: Työilmapiiri (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5)



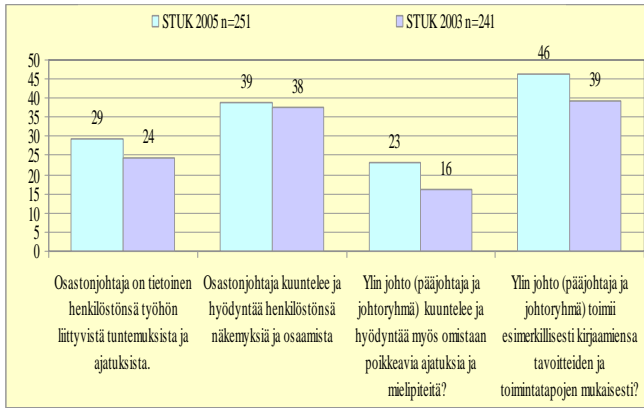
Kuva 23: Vaikutusmahdollisuudet (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5)



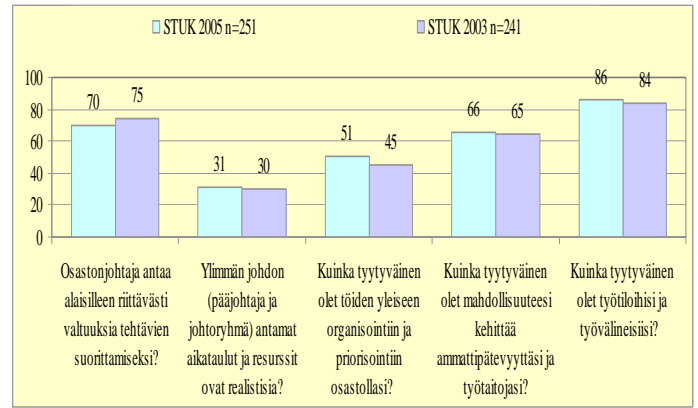
Kuva 24: Työn sisältö, tavoitteiden tunteminen ja vaikutusmahdollisuudet (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5)



Kuva 25: Kuormittuneisuus (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5, pieni arvo hyvä)



Kuva 26: Omat kysymykset A (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5)



Kuva 27: Omat kysymykset B (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5)

TERVE-ORGANISAATIO-KYSELY; vertailua aiempiin kyselyihin

	TEO 2005	TEO 2003	TT 2001	JOH 2000	TT 1999	JOH 1998
<b>KUORMITTAVUUS (PIENI ARVO HYVÄ)</b>						
1 Työssä kiire	3,53	3,60				
2 Liian vähän aikaa työhön	3,35	3,40				
3 Ilmapiiri on jännittynyt ja kilpaileva	2,24	2,46				
4 Ilmapiiri on ennakkoluuloinen	2,47	2,62				
5 Työ henkisesti rasittavaa 1))	3,28	3,39	3,17		3,08	
6 Työ ruumiillisesti rasittavaa	1,91	1,90				
7 Kokee jatkuvaa stressiä	2,72	2,75				
8 Saa keskenään ristiriitaisia ohjeita esimiehiltä 2))	2,05	2,22	3,57		3,56	
<b>TYÖN SISÄLTÖ YM</b>						
9 Voi käyttää tietojaan ja taitojaan työssä	4,08	4,09				
10 Mahdollisuudet henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen	3,53	3,49	3,64		3,63	
11 Tuntee oman työn tavoitteet	4,37	4,39	3,50	3,47	3,51	3,35
12 Tuntee oman yksikön tavoitteet	4,06	4,08		3,59		3,45
13 Tuntee koko organisaation tavoitteet	3,79	3,71				
14 Voi vaikuttaa työjärjestykseen	3,77	3,75				
15 Voi vaikuttaa yleensä työasioihin	3,36	3,37	3,64		3,62	
<b>TIEDONKULKU JA ESIMIESTYÖ</b>						
16 Tiedonkulku työyksikön sisällä riittävää	3,70	3,56		3,72		3,58
17 Tiedonkulku ammattiryhmien välillä riittävää	3,27	3,08	3,24		3,24	
18 Tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä riittävää	3,26	3,20				
19 Saa tukea ja apua esimieheltä	3,79	3,70		3,32		3,36
20 Arvioi työtään esimiehen kanssa	3,14	3,10		3,64		3,57
21 Saa palautetta lähimmältä esimieheltä	3,00	2,90	3,23	3,53	3,21	3,49
22 Kehityskeskustelujen käyminen	4,08	4,10		3,64		3,57
<b>TYÖILMAPIIRI JA KEHITTÄMINEN</b>						
23 Ryhmätyöskentely sujuu hyvin	3,55	3,45	3,70		3,60	
24 Työtä arvostetaan	3,51	3,50				
25 Ilmapiiri on leppoisa ja mukava	3,53	3,30	3,70		3,60	
26 Uusien asioiden kokeilua kannustetaan	3,18	3,20				
27 Toimintaa parannetaan	3,26	3,30		3,54		3,51
28 Ilmapiiri on kannustava ja ideoita tukeva	3,37	3,30				
29 Muutosten suunnittelu ja toteutus onnistunut hyvin	3,09	3,00		3,36		3,50
<b>TOIMINTAKÄYTÄNTÖJÄ</b>						
30 Henkilöstön koulutus järjestetty hyvin	3,82	3,80				
31 Työhön perehdyttäminen järj. hyvin	3,12	3,00				

32	Palautetta ja parannusideoita hankitaan	2,82	2,70				
33	Mahdollisuudet työnkiertoon hyvät	2,99	3,07	3,06		2,98	
34	Sukupuolten välinen tasa-arvon toteutunut	3,97	3,90				
35	Eri ikäisten välinen tasa-arvon toteutunut	3,78	3,60				
36	Tyytyväinen työhönsä	3,80	3,77	3,97		3,95	
	OMAT KYSYMYKSET						
37	Osaston johto on tietoinen henkilöstönsä ajatuksista	2,88	2,69				
38	Osaston johto kuuntelee henkilöstönsä	3,16	3,08				
39	Ylin johto hyödyntää myös omistaan poikkeavia ajatuksia	2,91	2,70				
40	Ylin johto toimii esimerkillisesti	3,32	3,18				
41	Osaston johto antaa alaisilleen riittävät valtuudet	3,82	3,80				
42	Ylimmän johdon antamat aikataulut ovat realistisia.	3,09	3,00				
43	Tyytyväinen töiden yleiseen organisointiin osastolla	3,34	3,21	3,24		3,24	
44	Tyytyväinen mahdollisuuteen kehittää tötaitoja	3,64	3,62	3,81		3,74	
45	Tyytyväinen työtiloihin ja -välineisiin	4,03	4,09	3,89		3,90	

TEO=Terve Organisaatio-kysely,

TT=työtyytyväisyyskysely

JOH=johtamiskäyttämiskysely

1) ja 2)): Huom: väittämässä 1-8 TEO-tuloksissa (Terve-organisaatio 2003 ja 2005) tuloksissa on tilanne sitä parempi, mitä pienempi luku on. Sitä vastoin Työtyytyväisyyskyselyn tuloksissa kohdissa 5 ja 8 tilanne sitä parempi, mitä suurempi luku on.

Taulukko 19: Terve organisaatio –kyselyn tulosten vertailu aiempiin kyselyihin.

### 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 teke- väänsä tällaista työtä, pääasiallisimpina syinä työlle asetetut määräajat ja töiden paljous. Vuo- desta 2002 alkaen vastaajien määrä on vähentynyt.

Vuoden 2005 alkupuoliskon kattaneessa kyselyssä 43 henkilöä ja loppupuoliskon kattaneessa kyselyssä 48 henkilöä ilmoitti tekevänsä korvauksetta ilman ylityömääräystä normaalin työ- ajan ylittävää työtä. STUKin strategiassa on tavoitteeksi kirjattu, että sellaisia henkilöitä ei ole, jotka säännönmukaisten kyselyjen tulosten perusteella kokevat työmäärän sietämättömäk- si. Alkuvuoden kyselyssä kolme vastaaja ja loppuvuoden kyselyssä kaksi vastaajaa ilmoitti kokevansa tilanteen sietämättömänä.

Taulukossa 20 esitetään tuloksia vuosilta 2003-2005.

	Heinä-joulukuu 2005		Tammi-kesäkuu 2005		Heinä-joulukuu 2004		Tammi-kesäkuu 2004		Heinä-joulukuu 2003		Tammi-kesäkuu 2003	
	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja
Kuukausittain tehtävän palkattoman työn määrä	1128	23,5	992	23,07	543	23,6	844	24,1	722	23,3	878	25,1
Vastaajien lkm		48		43		23		37		31		35
Tilanteen arvio (sama vastaaja saattanut antaa arvon useampaan vaihtoehtoon, joten vastaajien lukumäärä ja tilanteen arvioijien lukumäärä ei ole välttämättä sama):												
					lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Olen tyytyväinen tilanteeseen	14	29 %	13	30 %	6	26 %	21	49 %	4	11 %	11	31 %
Tilanne on aika-ajoin kuormittava	32	67 %	27	63 %	15	65 %	19	44 %	24	81 %	24	67 %
Koen tilanteen sietämättömäksi	2	4 %	3	7 %	2	9 %	3	7 %	2	7 %	1	3 %
Yhteensä	48	100 %	43	100 %	23	100 %	43	100 %	30	100 %	36	100 %

Taulukko 20. Yhteenveto vuosien 2005-2003 kyselyiden tuloksista.

### 3.3 Poissaolot

STUKissa on sairaudesta ja työtaturmista johtuneiden poissaolopäivien tavoitteeksi asetettu alle 6,5 työpäivää/htv. Vuonna 2005 oli tällaisia poissaolopäiviä 6,06 työpäivää/henkilötyövuosi. Tämä on 2,4 % säännöllisestä vuosityöajasta. Sairauspäivien osuus oli 5,98 tpv/htv ja työtaturmapoissaolojen osuus 0,08 tpv/htv. Poissaolopäivien määrä väheni edellisvuoteen verrattuna.

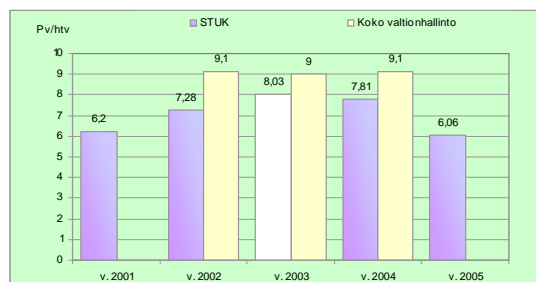
Kaikkien ves/tes-perusteisten poissaolopäivien (sairaus, työtaturmat, varhaiskuntoutus, tilapäinen hoitovapaa, merkkipäivät ja eräät perhetapahtumat) osalta STUKin tavoite oli alle 7,5 tpv/htv; näitä poissaoloja oli vuonna 2005 yhteensä 6,81 tpv/htv. Vuonna 2004 luku oli 8,7 tpv/htv.

Omasta sairaudesta johtuvat poissaolot henkilötyövuotta kohden laskivat edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden ovat pysyneet edelleen alemmalla tasolla kuin koko valtionhallinnossa, jossa sairauspoissaolopäiviä oli 8,8 työpäivää henkilötyövuotta kohden vuonna 2004.

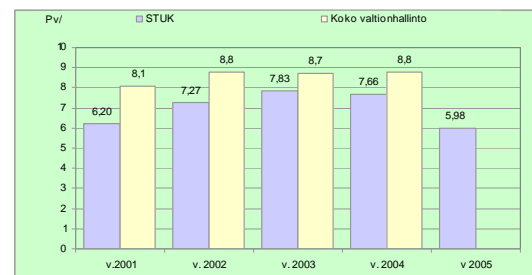
Poissaoloja aiheuttaneita työtaturmia sattui vuonna 2005 neljä tapausta. Näistä yksi sattui kodin ja työmatkan välillä (autokolari), yksi työmatkalla (vapaa-ajalla sattunut urheiluvamma) ja kaksi työpaikalla (nilkan nyrjähdys sekä lasiesineen rikkoutumisesta johtuva viiltohaava käteen laboratoriossa työskenneltäessä).

Työtaturmien määrä koko valtionhallinnossa on virastojen työn luonteen vuoksi yleensä pieni. Työtaturmista johtuvien poissaolojen määrä oli 0,3 tpv/htv koko valtionhallinnossa vuonna 2003 ja STUKissa 0,08 tpv/htv vuonna 2005. STUKissa samoin kuin koko valtionhallinnossa luvut ovat pieniä, mutta työtaturmissa tavoitteena tulee ollakin mahdollisimman alhainen arvo (0).

Kuvissa 28-29 esitetään sairaudesta ja työtaturmista johtuneiden poissaolopäivien määrää henkilötyövuotta kohden eri vuosina.



Kuva 28. Sairaudesta ja työtaturmista johtuneet poissaolopäivät/henkilötyövuosi; STUK (2001-2005) ja koko valtionhallinto (2002-2004).



Kuva 29. Omasta sairaudesta johtuneet poissaolopäivät/henkilötyövuosi; STUK (2001-2005) ja koko valtionhallinto (2001-2004).

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 tervehtyä.

Sairastaneiden henkilöiden määrä oli vuonna 2005 yhteensä 231. Lukuun sisältyvät myös lyhytaikaisessa palvelussuhteessa olleet. Sellaisia STUKissa vuonna 2005 työskennelleitä henkilöitä, joilla ei ollut sairauspoissaolopäiviä lainkaan, oli yhteensä 147. Jos luvusta karsii kesä-

lomansijaiset ja muut muutaman kuukauden ajan palveluksessa olleet, niin olennaisesti koko vuoden palveluksessa olleiden, ilman sairauspoissaolopäiviä työskennelleiden luku oli 111.

Taulukossa 21 esitetään se, miten henkilöt jakautuvat sairastamiskertojen mukaan ryhmiteltyinä. Sairastaneista n. 66 %:lla oli sairauspoissaolotapauksia vuoden varrella 1-2 kappaletta. Viidellä henkilöllä oli sairauspoissaolotapauksia yli kymmenen.

Sairauspoissaolo-tapauksia vuoden aikana	Sairastaneiden lkm	Sairauspäivien lkm yhteensä (työpv.)
1-2 tapausta	152	651
3-5 tapausta	50	571
6-10 tapausta	24	485
11-21 tapausta	5	208
	231	1915

Taulukko 21. Sairastavuus sairaustapausten mukaan ryhmiteltyinä vuonna 2005.

### Muut poissaolot

Lapsen sairaudesta johtuvia poissaolopäiviä oli hiukan enemmän kuin edellisvuotena. Taulukossa 22 esitetään vuoden 2004 tilapäisten hoitovapaapäivien lukumäärät sukupuolen mukaan eriteltyinä.

	VUOSI 2005			VUOSI 2004		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Hoitovapaatapauksia	50	52	102	61	36	97
Eri henkilöitä	15	14	29	15	11	26
Poissaolopäivien määrä (työpv:t)	65	76	141	72	46	118

Taulukko 22. Miesten ja naisten tilapäisten hoitovapaapäivien määrät vuosina 2005 ja 2004.

Varhaiskuntoutuksesta johtuvia poissaolopäiviä oli 78. Edellisvuonna luku oli 123 johtuen siitä, että laboratoriohenkilöstölle suunnatun ASLAKin ohjelmasta 75 % kuntoutuspäivistä pidettiin vuoden 2004 puolella ja 25 % vuoden 2005 puolella.

Merkkipäivistä johtuvien poissaolopäivien lukumäärä oli samaa luokkaa kuin edellisinäkin vuosina.

Poissaolopäivien määrää, rakennetta ja kehitystä kuvataan tarkemmin liitteessä 1.

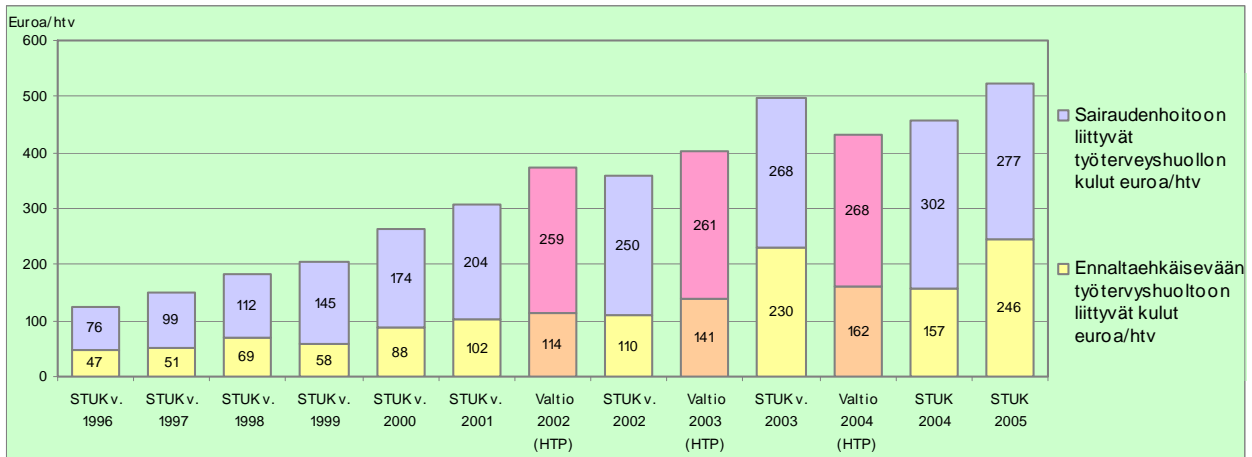
## 3.4 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuoltopalveluiden kustannukset vuonna 2005 olivat yhteensä 169.301 euroa. Vuonna 2004 menot olivat 141.869

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KELA 1) kustannukset (säteilytyöntekijätarkastukset, ikäryhmätarkastukset, työpaikkaselvitykset ym.) olivat vuonna 2005 yhteensä 78.755 euroa. Kustannukset olivat yli 30.000 euroa suuremmat kuin vuonna 2004. Nousuun vaikutti mm. se, että Medivire oli Terve Organisaatio -kyselyn 2005 toteuttaja ja teki riskien kartoitusprojektin yhteydessä koko talon kattavan työpaikkaselvityksen. Henkilötyövuotta kohden STUKin kustannukset vuonna 2005 olivat 246 euroa. HTP - tunnuslukutiedusteluun vastanneilla virastoilla kustannukset olivat 162 euroa henkilötyövuotta kohden vuonna 2004.

Sairaudenhoitoon liittyvien työterveyshuoltopalveluiden kustannukset olivat vuonna 2005 yhteensä 88.815 euroa, yhteensä 277 euroa henkilötyövuotta kohden. Menot laskivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna. HTP-tunnuslukutiedusteluun vastanneilla virastoilla luku oli 268 euroa/htv vuonna 2004. Edellä mainittujen lukujen lisäksi työterveyshuolto laskutti 1731 euroa nk. KELA-0 -kustannuksia. Nämä olivat lähinnä huumetestauksista koituneita kuluja. Näihin ei saada KELAlta korvausta.

Kuvassa 30 esitetään ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja sairaudenhoitoon liittyvien työterveyshuoltopalveluiden kustannusten kehitys vuodesta 1996 lähtien. Mukana vertailussa on myös valtionhallinnon HTP-tiedusteluun vastanneiden virastojen keskiarvotiedot vuosilta 2002-2004.



Kuva 30: Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja sairaudenhoitoon liittyvät työterveydenhuoltoon liittyvät kulut STUKissa (1996-2005) ja muualla valtionhallinnossa (2002-2004) bruttona euroa/hvt

### 3.5 Suoritetut tutkimukset ja terveystarkastukset

#### 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.

V. 2005 otettiin käyttöön huumausainetestit rekrytoitaessa henkilöstöä tehtäviin, joiden kohdalla on erityinen tarve varmistaa julkista valtaa käyttävien henkilöiden tai muissa toiminnan kannalta kriittisissä tehtävissä toimivien luotettavuus. Tällaisia tehtäviä on YTO:lla, YMO:lla, STO:lla, TKO/ASL:ssa, TIH:ssä sekä johdon yksiköissä. Lisäksi määrävälein suoritettaviin säteilytyöntekijätarkastuksiin sisällytetään huumausainetesti, mikäli henkilön työhön kuuluu kulkulupaa edellyttäviä tarkastuskäyntejä ydinvoimalaitoksella. Menettelyn perusteet on esitetty STUKin laatukäsikirjan sisällytetyssä päihdeohjelmassa.

Ikäryhmä-, säteilytyöntekijä- ja työhöntulotarkastuksia suoritettiin vuonna 2005 yhteensä 92 henkilölle.

Taulukossa 23 esitetään terveystarkastuslöydökset vuosilta 2002-2005 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 indeksilomakkeen täytti 41 henkilöä ja TKI-työkykyindeksilomakkeen 43 säteilytyöntekijä- tai ikäryhmätarkastukseen osallistunutta henkilöä.

Tulosten mukaan 31 henkilöllä (75 %) BBI-15 lomakkeen täyttäneistä ei ole työuupumisriskiä. Lievä uupumus oli 4:llä henkilöllä (9,8%) ja kohtalainen uupumus samoin 4:llä (9,8%) henkilöllä. Vakava uupumus oli kahdella henkilöllä. TKI-lomakkeen täyttäneistä tuns

23 henkilöä (53,5 %) olonsa erinomaiseksi, 17 henkilöä (39,5 %) hyväksi ja 3 henkilöä (7 %) kohtalaiseksi. Huonoksi työkykyään ei tuntenut kukaan vastanneista (43).

		STUK V. 2005		VERTAILU 2005		STUK: EDELLISET VUODET					
		v. 2005		Toimiala		v. 2004		v. 2003		v. 2002	
		lkm	%	%	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
<b>TKI työkykyindeksi</b>											
44-49	erinomainen	23	53,5 %	45,8	41,0	16	36,4 %	25	38,5 %	9	22,5 %
37-43	hyvä	17	39,5 %	38,4	40,7	22	50,0 %	28	43,1 %	25	62,5 %
28-36	kohtalainen	3	7,0 %	12,4	14,6	5	11,4 %	8	12,3 %	5	12,5 %
7-27	huono		0,0 %	3,4	3,6	1	2,3 %	4	6,2 %	1	2,5 %
Yhteensä		43	100,0 %			44	100 %	65	100 %	40,0	100 %
						13,6 %					
						86,4 %					
<b>BBI uupumusindeksi</b>											
25	ei riskiä	Vuonna 2005 ei käytetty BBI uupumusindeksilomaketta 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
<b>Työuupumusindeksi (BBI-15)</b>											
alle 45	ei uupumusta	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	4	9,8 %	8,5	8,5	2	20 %				
51-60.	kohtalainen uupumus	4	9,8 %	8,6	7,5	1	10 %				
yli 60	vakava uupumus	2	4,9 %	4,0	3,8	2	20 %				
Yhteensä tutkittuja		41	100 %	100 %	100 %	10	100 %				
<b>Sydän- ja verisuonitautiriski</b>											
alle 4,5	pieni riski	30	75 %	71,8	68,9	1	100 %				
4,5 tai yli	kohonnut riski	10	25 %	28,2	31,1	0					
		40	100 %	100 %	100 %	1	100 %				
<b>Diabetesriski</b>											
alle 7	pieni riski	20	44,4 %	56,0	54,4	1	50 %				
7-11.	jonkin verran lisäänt. riski	15	33,3 %	29,6	29,1	1	50 %				
12-14.	suuri riski	6	13,3 %	7,8	9,0						
yli 14	suuri riski	4	8,9 %	5,6	6,3						
diabetes todettu			0,0 %	1,1	1,2						
		45	100 %	100 %	100 %	2	100 %				

#### VERTAILUT:

Toimiala: kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut; liike-elämän palvelut

Taulukko 23. Työkykyindeksiä ja BBB uupumisindeksiä koskevien mittausten tulokset vv. 2005-2002.

#### Käyntien syyt

Työterveyshuollon lukumääräraporteista käy ilmi, että vastaanottokäyntien yleisin syy ovat tuki- ja liikuntaelinten vaivat. Näistä syistä vastaanotolla kävi 85 eri henkilöä (n. 25 % koko henkilöstöstä) yhteensä 162 kertaa. Seuraavaksi yleisimpiä syitä olivat hengityselinten vaivat (84 eri henkilöä yhteensä 137 kertaa) ja verenkiertoelinten vaivat (45 eri henkilöä yhteensä 102 kertaa). Mielenterveydellisistä syistä vastaanotolla kävi 31 eri henkilöä yhteensä 80 kertaa. Luvut olivat miltei samat kuin edellisenä vuotena (32 henkilöä yhteensä 86 kertaa).

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

Taulukossa 24 esitetään vastaanottokäyntien syitä vuosina 2003-2005. Vertailuorganisaationa Medivire on käyttänyt kiinteistö-, vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluita.

Syy	STUK VUOSI 2005						Vertailu 2005						STUK VUOSI 2004						Vertailu 2004		STUK 2003		STUK 2002	
	Eri henkilöt	Käynnit lkm	STUK %	Päätoimiala %	Koko Medivire lkm	Koko Mediv. %	Eri henkilöt	Käynnit lkm	STUK %	Päätoimiala %	lkm	Koko Mediv. %	käynnit lkm	%	käynnit lkm	STUK %								
Tartuntataudit	6	8	0,8 %	2,0 %	11 715	1,7 %	12	13	1,1 %	1,9 %	11 057	1,7 %	5	0,5 %	16	1,8 %								
Umpieritys	17	23	2,2 %	2,0 %	16 137	2,4 %	20	27	2,3 %	2,4 %	17 293	2,6 %	22	2,0 %	34	3,8 %								
Mielenterveys	31	80	7,5 %	7,2 %	47 281	7,0 %	32	86	7,4 %	7,0 %	44 607	6,7 %	78	7,0 %	43	4,8 %								
Hermosto	21	31	2,9 %	2,7 %	16 252	2,4 %	25	32	2,8 %	2,9 %	18 236	2,7 %	28	2,5 %	34	3,8 %								
Silmät	19	23	2,2 %	1,8 %	11 676	1,7 %	12	13	1,1 %	1,9 %	12 059	1,8 %	12	1,1 %	13	1,4 %								
Korvat	25	36	3,4 %	2,7 %	18 155	2,7 %	25	37	3,2 %	2,8 %	18 626	2,8 %	28	2,5 %	36	4,0 %								
Verenkiertoelimet	45	102	9,6 %	7,6 %	60 336	8,9 %	63	149	12,8 %	9,7 %	70 000	10,5 %	132	11,9 %	119	13,2 %								
Hengityselimet	84	138	13,0 %	19,0 %	111 357	16,5 %	75	119	10,2 %	15,9 %	96 914	14,6 %	122	11,0 %	117	13,0 %								
Ruuansulatuselimet	18	21	2,0 %	2,7 %	16 446	2,4 %	21	34	2,9 %	2,6 %	16 258	2,4 %	15	1,4 %	37	4,1 %								
Iho	40	56	5,3 %	3,7 %	23 480	3,5 %	29	41	3,5 %	3,6 %	23 544	3,5 %	32	2,9 %	38	4,2 %								
Tuki- ja liikuntaelimet	85	162	15,2 %	19,5 %	139 901	20,7 %	70	174	15,0 %	19,8 %	134 481	20,2 %	171	15,4 %	123	13,6 %								
Virtsa- ja sukupuolielimet	21	25	2,3 %	1,8 %	11 586	1,7 %	15	18	1,5 %	1,9 %	12 520	1,9 %	23	2,1 %	14	1,6 %								
Työterveystarkastus	91	142	13,3 %	7,3 %	51 645	7,6 %	92	135	11,6 %	7,7 %	49 709	7,5 %	218	19,6 %	120	13,3 %								
Muut *)	125	217	20,4 %	20,0 %	140 973	20,8 %	128	285	24,5 %	19,9 %	140 037	21,0 %	225	20,3 %	158	17,5 %								
	274	1 064	100 %	100 %	676 940	100 %	255	1 163	100 %	100 %	665 341	100 %	1 111	100 %	902	100 %								

\*) Muut syyt voivat olla diagnoosittuun jäänneitä käyntejä, mutta myös käyntejä, joissa tutkimus on vielä kesken (tällöin lääkäri ei tee diagnoosiluokittelua)

Taulukko 24. Käynnit työterveyshuollon ammattihenkilöiden vastaanotolla Medivire Aleksilla vuosina 2005 - 2003.

Mediviren lukumääräraporttien mukaan sairauslomia kirjoitettiin Mediviressä yhteensä 919 päivää 88 eri henkilölle. Neljä yleisintä ryhmää olivat hengityselinten sairaudet (37 henkilölle 152 päivää), tuki- ja liikuntaelinsairaudet (14 eri henkilölle 119 päivää), vammat ja myrkytykset (11 henkilölle 108 päivää) sekä mielenterveyden häiriöt (11 henkilölle 336 päivää).

### Näköseula

Syys- lokakuussa tehtiin STUKin tiloissa näköseulatarkastus, johon voivat osallistua kaikki STUKlaiset.

Näköseulatarkastuksen yhteydessä pidettiin myös terveysluentoja aiheista ”Metabolinen oireyhtymä sekä ravinnon ja liikunnan vaikutus MBO:n ehkäisyssä ja hoitamisessa” (Anja Rokala ja Mari Tuominen), ”Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy” (Eeva Breitenstein) ja ”Jalkojen hoito hyvinvoinnin kannalta” (Marjut Korhonen).

### 3.6 Omaehtoiseen fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja

Monipuolisella, kohtuullisella ja säännöllisellä liikunnalla on myönteistä vaikutusta fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Se puolestaan heijastuu työn tuottavuuteen ja laatuun sekä henkilön hyvinvointiin ja elämänlaatuun. Liikunnalla on vaikutusta myöskin uneen, joka on välttämätöntä työstä palautumisen ja työkyvyn säilyttämisen kannalta. Siten työpaikkaliikunta kuuluu olennaisena osana työkykyä ylläpitävään toimintaan. Laatuksikirjaan (Henkilöstöhallinnon käsikirja, HA 5.7) sisällytettiin ohje, johon dokumentoitiin ne periaatteet ja menettelytavat, joilla 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) osoittamien määrärahojen turvin. HEKYn osalta toimintoja esitellään kohdassa 3.7.

Liikunnalliseen aktivointiin liittyvät toiminnot jatkuivat pääpiirteissään entisellään ja suunta-vaivattana toimintoja järjestettäessä olivat henkilöstölle vuoden 2004 lopussa lähetetyn kyselyn tulokset.

Vakiintuneita toimintoja olivat

- Venytysjumppa maanantaisin (säännönmukaisesti keskimäärin 13 osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 26 henkilöä)
- Aerobic keskiviikkoisin (säännönmukaisesti keskimäärin 13 osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 26 henkilöä)

- Kuntopiiri torstaisin (säännönmukaisesti keskimäärin 16 henkilöä osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 26 henkilöä).

Lisäksi järjestettiin jooga- ja vesijumppa-ohjelmat keväällä ja bailatino-kurssi syksyllä. Jooga ja vesijumpan kustannuksiin osallistuivat myös asianomaiset henkilöt itse 50 %:lla.

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

Kuntokorttikäytäntö jatkui edelleen. Kuntokortin ideana on kannustaa STUKlaisia liikkumaan. Kun kuukauden aikana on kerännyt erityiseen kuntokorttiin yhden kuntoilupisteen vähintään kolmena päivänä joka viikko, voi osallistua kuukausittaiseen lahjakortin arvontaan (urheilujalkineet). Kuntokortin palautti kuukausittain keskimäärin 30 henkilöä.

Yhteistyössä Kansanterveyslaitoksen kanssa järjestetyn laboratoriohenkilöstölle suunnatun Aslak-kuntoutuskurssin seurantajakso pidettiin keväällä 2005. STUKista osallistujia oli kolme ja KTL:stä seitsemän. Alku- ja syventävä jakso pidettiin vuoden 2004 puolella.

Kuntoremonttikurssi pidettiin syyskuussa 2005 Nastolassa Pajulahden liikuntaopistossa. Osallistujia oli kymmenen.

Omaehtoisen työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät menot olivat STUKissa henkilötyövuotta kohden 53 euroa vuonna 2005. Koko valtionhallinnossa (HTP-tunnuslukutiedusteluun vastanneet virastot) liikunnalliseen aktivointiin panostettiin keskimäärin 53,43 euroa/htv. Yläkvartiili oli 70 euroa/htv.

Vuosi	2 005	2 004	2 003	2 002	2 001	2 000	1 999	1 998	1 997	1 996
* Liikunnan tukeminen	8 672	7 260	5 224	5 323	4 486	4 714	4 003	3 793	1 724	1 716
*Hieronta	4 352	4 718	(TVT:n pa	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	4 000	3 900	3 353	2 975	3 557	3 955	3 666	0	0	0
	17 106	16 011	10 577	9 738	9 328	10 009	7 669	4 960	1 724	1 716
Euroa/htv	53	52	36	33	32	35	27	18	6	6

Taulukko 25. Omaehtoisen työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät menot (€) vuosina 2005-1996.

### 3.7 Henkilökunnan vapaa-ajan toiminnot ja muu virkistystoiminta

#### Henkilökuntayhdistys

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

Yhdistyksen alajaostoja ovat liikuntajaosto, kala- ja venejaosto, musiikkikerho Sätky sekä video- ja kamerakerho. Vuonna 2005 STUK osoitti henkilökuntayhdistykselle rahoitusta 13.500 euroa erilaisten liikunta- ja virkistyspalveluiden järjestämiseksi.

Vakiintuneita toimintoja ja tapahtumia ovat olleet mm. sulkapallo ja sähly, ulkoiluiltpäivät, osallistuminen Dragon-melontaan ja erilaisiin liikuntatapahtumiin sekä veneily (Protoni-vene). Lisäksi yhdistys on tukenut ja järjestänyt käyntejä teatterinäytöksiin ja näyttelyihin (museot ym.). Vesijumppaohjelma järjestettiin syksyllä.

Yhdistys järjesti syksyllä tutustumismatkan Sosnovy Borin voimalaitokselle ja Pietariin. Pingispöytä ostettiin joulukuussa 2005. Musiikkikerho Sätky hankki karaokevaunun, joka oli ahkerassa käytössä erilaisissa illanvietoissa.

#### 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. 2005 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 2005 oli Suovaselässä yöpymisvuorokausia kaikkiaan n. 480. STUKlaisten perheiden (ystävineen) osuus näistä oli n. 150. Järjestetyillä yhteisretkillä (pääsiäisretki, talkoot ja ruskaretki) oli yhteensä 57 henkilöä ja 230 yöpymisvuorokautta.

Suovaselän kunnossapito on keskeisesti talkotoiminnan varassa. Vuosittain on pidetty kunnostustalkoot; vuonna 2005 niihin osallistui 12 henkilöä melkein jokaisesta jäsenvirastosta. Pääkohteina oli keittiön kunnostus: siellä paneloitiin katto, maalattiin seinät ja kaapistot sekä uusittiin kalusteiden helat, valaisimet ja sähköjohdot. Ulkokattoa paikattiin ja entiseen tapaan myös kunnostettiin paikat kesää varten ja tehtiin polttopuita.

Pääsiäisretken sisältö keskittyi pääosin ulkoiluun keväthangilla: hiihtoretkiä, kalastusta jne. Myös tutustuttiin lähiseudun kulttuurikohteisiin ja pidettiin perinteiset Suovaselän kansainväliset pilkkikisat ja tandemhiihtokilpailut.

Ruskaretkellä tehtiin mm. perinteiset vaellukset Kessin ja Tsarmitunturin maastoon. Kulttuurikohteena oli nyt tutustuminen Raja-Joosepin asuinkenttään.

#### Kevätjuhlat ja seniorikerho

STUKin kevätjuhla vietettiin 7.4.2005. Samalla järjestettiin myös avoimien ovien päivä muiden yksiköiden toimintaan ja uutuuksiin tutustumista varten. Kevätjuhlan yhteydessä paljastettiin taiteilija Margherita Faloticon STUKille tekemät maalaukset.

Kevätjuhlaan kutsuttiin myös STUKin eläkeläiset. He pitivät samana päivänä STUKissa ideointipalaverin seniorikerhon perustamiseksi. Seniorit ovat järjestäneet yhteisiä kokouksia perustamiskokouksen jälkeen.



Kuva 31. Kevätjuhlaväkeä kirjastossa.



Kuva 32. Naapuriyksiköiden toimintaan tutustumassa avoimien ovien päivänä.



Kuva 33. Taulun paljastaminen kevätjuhlassa



Kuva 34. STUKin tiloihin tauluja maalanneet taiteilijat Margherita Falotico ja Risto Sorjo taulukahveilla.

#### Virkistystoiminnan menot

STUKin panostus edellä mainittujen toimintojen tukemiseen (Henkilökuntayhdistys, Suovaselkä, kevätjuhla) oli yhteensä 16.232 euroa, 51 euroa henkilötyövuotta kohden. Valtionhallinnossa (HTP-tunnuslukutiedusteluun vastanneet virastot) virkistystoimintaan liittyvä panostus oli keskimäärin 59 euroa/htv. Yläkvartiili oli 65 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 tarjoiluun, 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 16.232 euroon.

## 4 TYÖAJAN KÄYTTÖ

### 4.1 Säännöllinen vuosityöaika

Vuonna 2005 oli työpäivien määrä 253 ja virastotyöaika noudattavien säännöllinen työaika 1834,25 tuntia. STUKin säännöllinen vuosityöajan mukaiset henkilötyövuodet olivat työaika-kirjausten mukaan yhteensä 320,49 henkilötyövuotta. Tämä on hiukan yli 11 henkilötyövuotta ja 3,62 % enemmän kuin vuonna 2004.

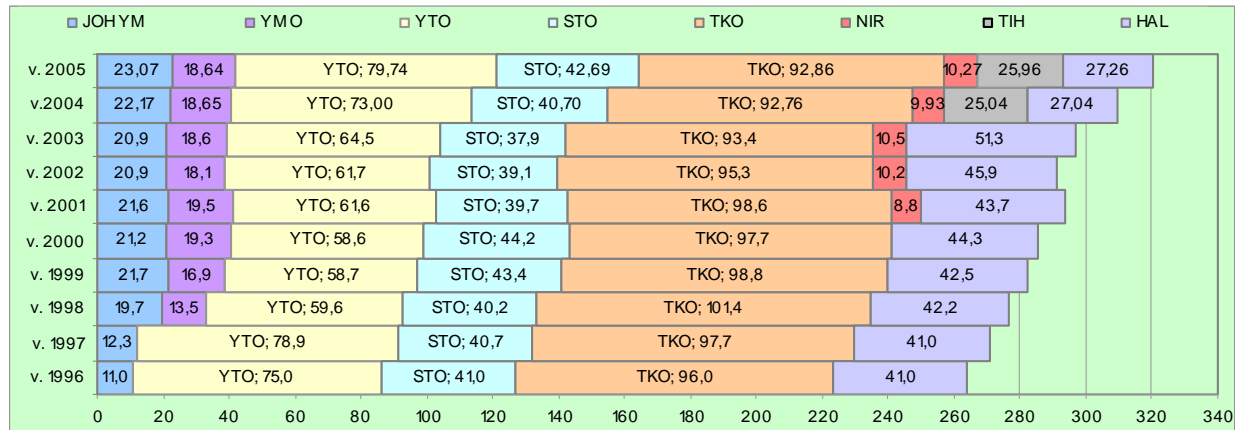
Säännöllisestä työajasta oli tehdyn vuosityöajan osuus 83,4 % ja lomien, sairaus- ja muiden poissaolojen osuus 17,6 %. Siten sen työtuloksen tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilön työpanoksen/vuosi, tarvitaan 1,2 henkilöä (=100/83,4). Taulukoissa 26-27 ja kuvissa 35-36 esitetään henkilötyövuosia ja niiden kehitystä.

	JOH	YMO	YTO	STO	TKO	NIR	TIH	HAL	STUK
Loppusuoritteet = 51*-57*	13,1	10,1	44,1	22,4	54,5	6,7	0,1	1,8	152,87
Hallinto ja tukitehtävät = 50* ja 58*	6,6	5,3	22,1	12,6	22,0	1,9	20,8	19,8	111,08
Lomat ja poissaolot = 590	3,4	3,2	13,5	7,7	16,3	1,7	5,1	5,7	56,54
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>23,1</b>	<b>18,6</b>	<b>79,7</b>	<b>42,7</b>	<b>92,9</b>	<b>10,3</b>	<b>26,0</b>	<b>27,3</b>	<b>320,49</b>
% säännöllisestä vuosityöajasta									
Loppusuoritteet = 51*-57*	56,7 %	54,4 %	55,4 %	52,5 %	58,7 %	65,0 %	0,3 %	6,6 %	47,7 %
Hallinto ja tukitehtävät = 50* ja 58*	28,6 %	28,6 %	27,7 %	29,5 %	23,7 %	18,2 %	80,0 %	72,6 %	34,7 %
Lomat ja poissaolot = 590	14,7 %	17,0 %	16,9 %	18,0 %	17,5 %	16,7 %	19,6 %	20,8 %	17,6 %
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

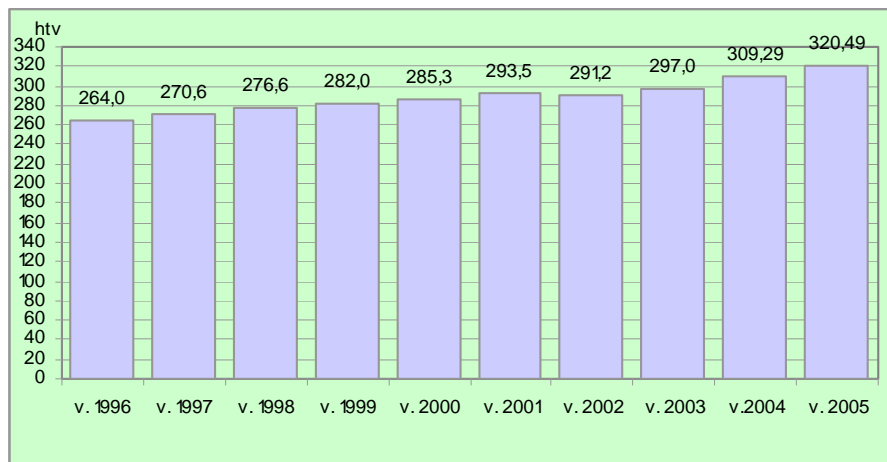
Taulukko 26. Säännöllinen vuosityöaika henkilötyövuosina vuonna 2005.

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

Taulukko 27. Henkilötyövuosien määrä vuosina 1996 -2005 (säännöllinen työaika)



Kuva 35. Henkilötyövuodet osastoittain 1996-2005.

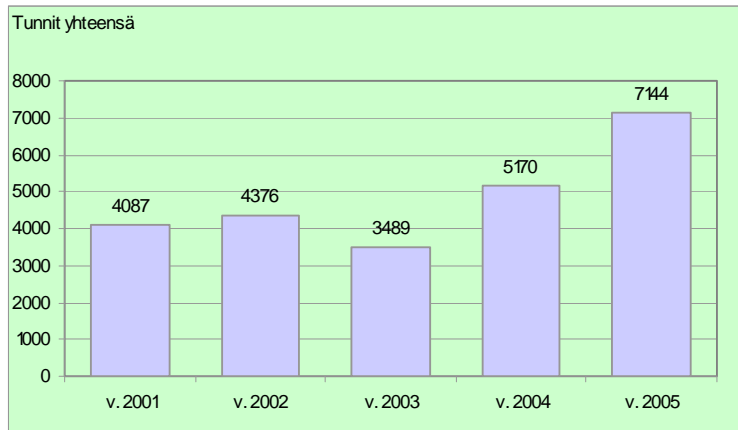


Kuva 36. STUKin henkilötyövuosien määrä 1996-2005.

## 4.2 Ylityöt

Ylityömääräyksiin perustuvia ylityitä tehtiin vuonna 2005 yhteensä 7144 tuntia, 1974 tuntia ja 38,8 % enemmän kuin vuonna 2004. Tehdyistä ylityötunneista vapaana pidettäviksi sovitettiin 1207 tuntia ja rahana korvattaviksi 5937 tuntia.

Ylityöiden määrä ja niiden kehitys esitetään taulukossa 28 ja kuvissa 37-38.



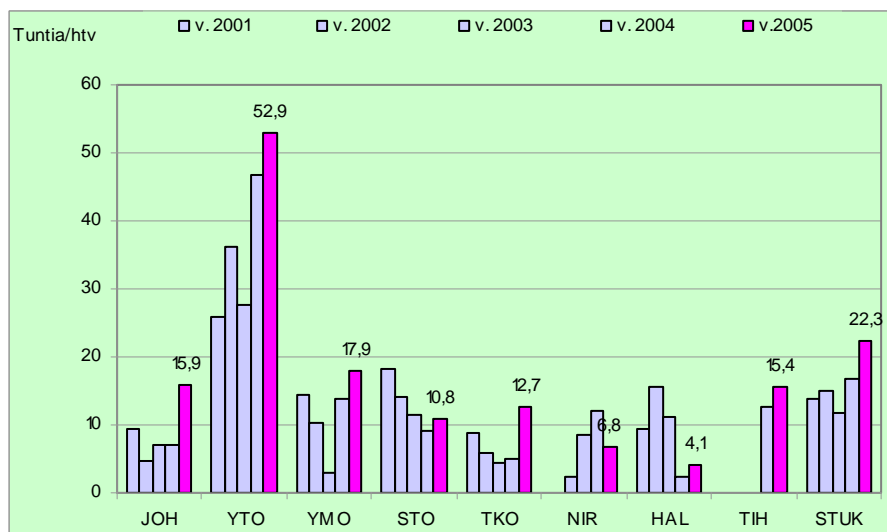
Kuva 37. Tehtyjen ylityötuntien määrä yhteensä 2001-2005.

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

Taulukko 28. Ylityömääräyksen perusteella tehdyt lisä- ja ylityötunnit (rahana korvattaviksi ja vapaa-aikana korvattaviksi sovittujen tehtyjen ylityötuntien määrä) vuosina 2001-2005.

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

Taulukko 29. Tehdyt ylityötunnit yhtä henkilötyövuotta kohden osastoittain 2001 -2005.



Kuva 38. Tehdyt ylityötunnit yhtä henkilötyövuotta kohden osastoittain 2001 -2005.

Maksettujen ylityökorvausten ja päivystyskorvausten määrät esitetään taulukoissa 30-31.

	Ylityö- korvaukset	Muutos %	Henkilötyö- vuotta kohti	Muutos
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 30. Ylityökorvaukset sivukuluineen 1999 -2005.

	Päivystys- korvaukset	Muutos %	Henkilötyö- vuotta kohti	Muutos
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 31. Päivystyskorvaukset sivukuluineen 1999 -2005.

## 5 HENKILÖSTÖKOULUTUS

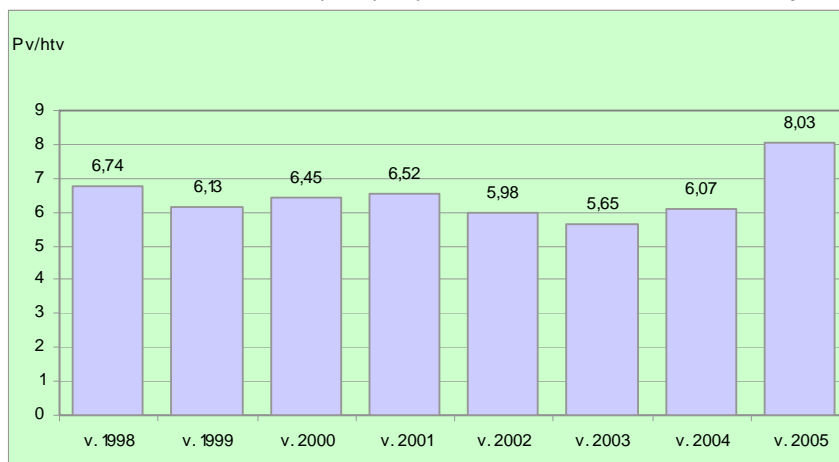
### 5.1 Koulutukseen käytetty työaika

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 2005 yhteensä 8,03 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden, joka on 3,2 % säännöllisestä vuositöajasta.

Koko valtionhallinnossa käytettiin henkilöstökoulutukseen vuonna 2004 n. 3,6 pv/henkilötyövuosi, 1,4 % säännöllisestä työajasta. Luvut olivat samat myös kolmena edellisenä vuotena.

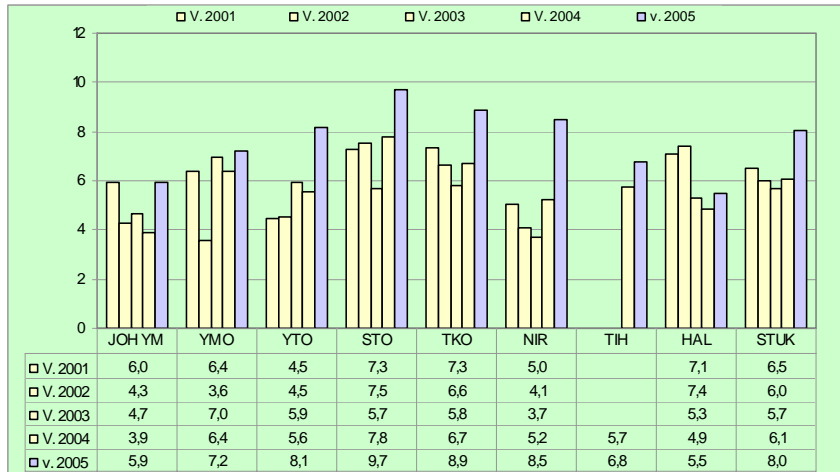
Henkilöstökoulutukseen käytettyä työaika esitetään taulukossa 32 ja kuvissa 39-40.



Kuva 39. Henkilöstökoulutukseen käytetyt päivät STUKissa henkilötyövuotta kohden 1998-2005.

		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
		2,3 %	2,8 %	3,2 %	3,8 %	3,5 %	3,4 %	2,7 %	2,2 %	3,2 %

Taulukko 32. Koulutukseen käytetty työaika osastoittain vuosina 2001-2005.



Kuva 40. Koulutukseen käytetty työaika osastoittain vuosina 2001 -2005.

## 5.2 Koulutuskustannukset

Koulutuskustannukset STUKissa olivat vuonna 2005 henkilötyövuotta kohden 2.546 euroa, 600 euroa enemmän kuin vuonna 2004. Koko valtionhallinnossa vastaavat luvut olivat 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 33-35 ja kuvissa 41-42.

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

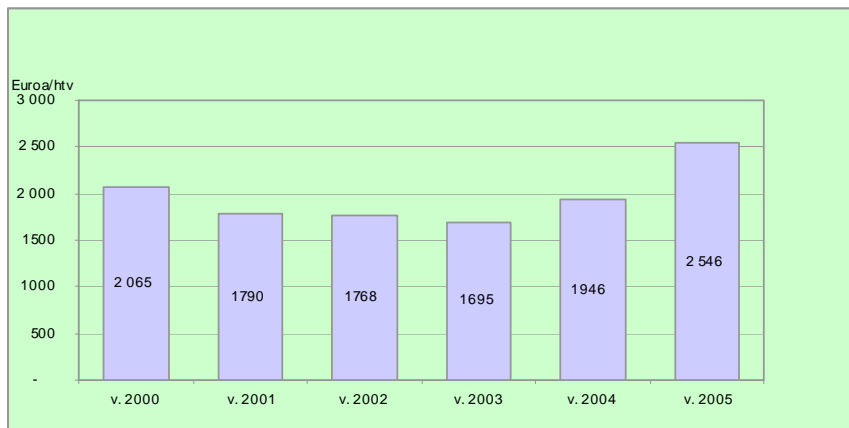
Taulukko 33. Koulutuskustannukset menolajeittain vuosina 2000-2005

	JOH ym.	YMO	YTO	STO,	TKO	NIR	HAL+TIH	STUK v. 2005
Koulutusajan palkat	27 514,44	31 713,89	153 494,42	81 627,19	150 668,80	15 843,07	53 993,33	514 855
Osall.maksut, koul.palkk.	14 086,43	11 576,54	33 771,06	15 941,79	31 786,49	2 942,30	50 654,63	160 759
Matkat	4 158,13	11 487,88	31 964,93	24 769,29	54 494,33	4 534,16	6 819,08	138 228
Muut		347,98	419,03	320,44	951,39		114,00	2 153
Yhteensä euroa	45 759	55 126	219 649	122 659	237 901	23 320	111 581	815 995
Euroa/htv	1 983	2 957	2 755	2 873	2 562	2 271	2 097	2 546

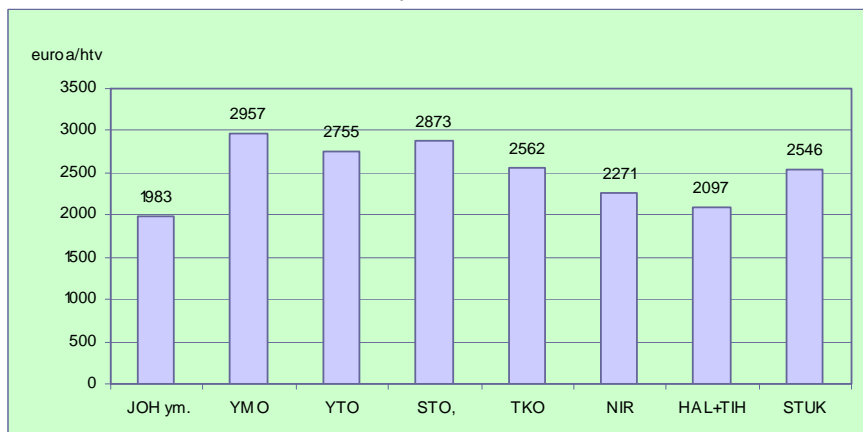
Taulukko 34. Koulutuskustannukset menolajeittain vuonna 2005 eri osastoilla.

	JOH ym.	YMO	YTO	STO	TKO	NIR	HAL+TIH	Koko STUK
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
Euroa/htv v. 2005	1983	2957	2755	2873	2562	2271	2097	2546
Euroa/htv v. 2004	1 241	2 066	1 891	2 454	1 873	1 080	2 177	1 946
Euroa/htv v. 2003	1305	2265	1870	1926	1374	839	2020	1695
Euroa/htv v. 2002	1483	856	1614	2476	1690	1305	2129	1768
Euroa/htv v. 2001	1850	2061	1593	2255	1587	0	1861	1790
Euroa/htv v. 2000	3011	3021	2181	2033	1578	0	2150	2065
Euroa/htv v. 1999	895	2755	2215	2317	1672	0	896	1772
Euroa/htv v. 1998	2551	3561	2644	1732	1779	0	1325	2031

Taulukko 35. Koulutusmenot yhteensä ja henkilötyövuotta kohden osastoittain vuosina 1998-2005.



Kuva 41. Koulutusmenot henkilötyövuotta kohden vuosina 2000-2005.



Kuva 42. Koulutusmenot osastoittain henkilötyövuotta kohden vuonna 2005.

### 5.3 Suoritetut tutkinnot ja henkilöstökoulutukseen osallistuneet

Vuonna 2005 suoritti kuusi henkilöä ylemmän korkeakoulututkinnon (3 DI, 3 FM) ja kaksi henkilöä ammattikorkeakoulututkinnon (bioanalyttikko ja tradenomi). Yksi henkilö väitteli.

STUKin kouluskortistoon kirjattujen tietojen mukaan henkilöstökoulutukseen osallistui vuonna 2005 yhteensä 323 henkilöä. Vastaavat luvut olivat 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. Käytön helpottamiseksi henkilöstöosaston kesäharjoittelija teki aiempien karttojen ja runsaiden keskustelujen pohjalta uudet yhtenäiset osaamiskarttapohjat koko organisaatiolle. Näitä hyödynnettiin syksyn tuloskeskusteluissa ja talven kehittämissuunnitelmien laatimisessa.

Mahdollisesti myöhemmin otetaan käyttöön jokin kehittyneempi työkalu, jolla voidaan helpommin tehdä vertailuja tavoitetilän tai tavoiteprofiilin ja nykytilän välillä. Tämä suunnittelu jätetään kuitenkin sellaiseen ajankohtaan jolloin käynnissä olevia uusien järjestelmien käyttöönottoprojekteja on vähemmän.

## 5.5 Keskitetty koulutus

### Esimiesvalmennus

Erillisenä hankkeena käsiteltiin suoritusarviointia ja suoritusarviointilomakkeen uusimista. Aiheeseen liittyvät alustukset pitivät Jukka Laaksonen, Sisko Laulajainen ja Airi Kannisto 2.3.2005 (27 hlöä). Asetettiin työryhmä työstämään aihetta edelleen Hannu Koposen johdolla. Työryhmä raportoi tuloksistaan 31.5.2005.

Vuoden 2005 esimiesvalmennuksen teemana oli ”Eläköityminen prosessina (S-prosessi)”. Teemaan liittyvän alustusluennon pitivät Sisko Laulajainen ja Airi Kannisto 5.4.2005 (32 hlöä). Pienryhmät työstivät huhti-toukokuussa seuraavia aiheita:

- Tehtävä 1: Eläkkeelle siirtymisen riitit, rituaalit, käytännöt, menokaskoulutus
- Tehtävä 2: Tulos- ja kehityskeskustelulomakkeet - aiheuttaako s-prosessi muutoksia
- Tehtävä 3: Osaamiskartoituksen hyödyntäminen tiedonsiirron suunnittelussa
- Tehtävä 4: Miten seuraaja valitaan, erityisesti esimiestehtävään
- Tehtävä 5: Tehtävämuutokset ja toteutusmahdollisuudet - esimiesasemasta
- Tehtävä 6: Tehtävämuutokset ja toteutusmahdollisuudet - asiantuntija-asemasta
- Tehtävä 7: Mentorointisopimus
- Tehtävä 8: Työparisopimus

Yhteistapaaminen ja yhteenvetotilaisuus oli 10.5.2005 (26 hlöä).

Vuosisuunnittelun kick-off, Jukka Laaksonen, Hannu Koponen, Airi Kannisto, Anu Nieminen, 23.8.2005 (45 hlöä)

Palautekoulutus, Marjatta Kurki ja Satu Tiitta (JS Partners), 27.10.2005 (8 hlöä)

### Luennot

- Onnistu esimiehenä, Pekka Järvinen (Organisaatiokonsultointi Praxis Oy), 2.5.2005 (27 hlöä)

### Työelämätaidot

- Rondo-koulutus, STUKin talousyksikkö, 14.10.2005 (23 hlöä)
- Mediakoulutus: Esiintyminen mediassa, Topreport Oy, 26.4.2005 (4 hlöä), 3.5.2005 (4 hlöä), 10.5.2005 (3 hlöä), 25.5.2005 (4 hlöä), 2-päivä 7.6.2005 (13 hlöä)
- Oikeudenmukainen alainen, Pirkko Helaskivi (HAUS), 18.1.2005 (51 hlöä)
- Tilastotieteen perusteita osa 1, Lauri Tarkkonen (HY), 18.2.2005 (45 hlöä)
- Tilastotieteen perusteita osa 2, Lauri Tarkkonen (HY), 4.3.2005 (33 hlöä)
- Tilastotieteen perusteita osa 3 Lauri Tarkkonen (HY), 11.3.2005 (41 hlöä)
- Projektikoulutus osa 1, Kimmo Kukkavuori (Tieturi Oy), 13.-14.9.2005 (37 hlöä)
- Projektikoulutus osa 2, Santeri Korpinen (Tieturi Oy), 26.-27.9.2005 (33 hlöä)

- Hankalan asiakkaan kohtaaminen puhelimesta, Marika Ketola (Suomen Mielenterveysseura), 13.12.2005 (17 hlöä)
- Jämähkyysvalmennus, Marjatta Kurki ja Satu Tiitta (JS Partners), 9.12.2005 (16 hlöä)

#### Laatu

- Erillistä laatuksoulutusta ei ollut vuonna 2005.

#### Hyvä ja turvallinen työpaikka

- Ensiapu 1 -kurssi järjestettiin kaksi kertaa:
  - o 21.-22.9.2005 (19 hlöä)
  - o 11.-12.10.2005 (19 hlöä)
- Ensiapu 2 -kurssi järjestettiin kerran
  - o 9.-10.3.2005 (8 hlöä)

#### Terve organisaatio -palautetilaisuudet, J-P Hamarila (Medivire)

- YTO 1, 13.4.2005 (23 hlöä)
- YTO 2, 19.4.2005 (12 hlöä)
- STO, 3.5.2005 (28 hlöä)
- Johdon erillisyyksiköt, 3.5.2005 (12 hlöä)
- TKO 1, 19.5.2005 (19 hlöä)
- TKO 2, 27.5.2005 (12 hlöä)
- TIH, 23.5.2005 (11 hlöä)
- YMO, 23.5.2005 (11 hlöä)
- HAL, 25.5.2005 (12 hlöä)
- NIR, 26.5.2005 (8 hlöä)

#### Investors in People -pilottihankkeen tiedotustilaisuudet, Katriina Pallas (HAUS)

- 14.12.2005 (35 hlöä)
- 14.12.2005 (27 hlöä)
- 19.12.2005 (35 hlöä)

#### Säteilysuojelukoulutus

- Säteily ympäristössä (Roy Pöllänen) sekä valtakunnallisen säteilyvalvonnan näkymiä (Harri Toivonen), 14.1.2005 (41 hlöä)
- Sisäilman radonista ja talousveden luonnon radioaktiivisuudesta (Hannu Arvela et co), 28.1.2005 (50 hlöä)
- Elintarvikkeiden radioaktiivisuus (Riitta Hänninen, Ritva Saxén), 4.2.2005 (47 hlöä)
- Sisäinen säteily (Tua Rahola, Maarit Muikku), 10.2.2005 (43 hlöä)
- Säteilyn käyttö terveydenhuollossa osa 1 (Helinä Korpela, Petra Tenkanen, Petri Sipilä, Hannu Järvinen, Timo Kiljunen), 28.11.2005 (31 hlöä)

#### Tulokastilaisuudet

Sisältö: STUKin toiminnan esittely

Aika: 20.-21.1.2005 (13 hlöä), 7.6. ja 10.6. 2005 (24 hlöä), 24.-25.11.2005 (11 hlöä)

#### Kielikoulutus

Erillistä kielikoulutusta ei vuonna 2005 järjestetty, vaan halukkaat ohjattiin erilaisten kouluttajien kursseille.

#### Perjantailuennot

- Itsestä huolehtiminen työelämän pyörteissä, Mari Tuominen, Anja Rokala, Eeva Breitenstein (Medivire), Marjut Korhonen (Mills Enterprises Ltd), 30.9.2005 (28 hlöä)

- Tulokeskustelut - pelkkää teatteriako? Marjatta Kurki ja Satu Tiitta (JS Partners), 5.10.2005 (29 hlöä), 6.10.2005 (19 hlöä)

Tutkimus- ja ympäristövalvonnan järjestämät TKO -seminaarit auditoriossa :

- Riskien arvioinnin toteutus TKO:lla, Marketta Puhakainen, 10.1.2005 (53 hlöä)
- LINSSI - gammaspektrometrian tiedonhallintajärjestelmä, H.Toivonen, S. Siiskonen, T.Ilander, R. Kontro, M. Moring, P. Smolander, S. Kuukankorpi, 10.1.2005 (53 hlöä)
- LIMS-demo 27.1.2005 (37 hlöä)
- Sillamäen jätealueen kunnostus Virossa, Raimo Mustonen, 7.2.2005 (33 hlöä)
- Asuntojen radon ja keuhkosityöpävaara, Ilona Mäkeläinen, 16.3.2005 (29 hlöä)
- Ydintyöntekijöiden syöpävaara, Anssi Auvinen, 16.3.2005 (29 hlöä)
- ICRP: Low-dose extrapolation of radiation-related cancer risk, Wendla Paile, 16.3.2005 (29 hlöä)
- Geneettinen vaihtelu ja yksilöllinen sädeherkkyys, Anne Kiuru, 18.4.2005 (23 hlöä)
- CancerRiskBiomarkers (EU-hanke): Kromosomivauriot ja syövän ennustettavuus, Carita Lindholm, 18.4.2005 (23 hlöä)
- Euranos-projektin ensimmäinen vuosi: elintarvikkeet (Riitta Hänninen) ja demonstraatiot (Michael Ammann), 10.5.2005 (21 hlöä)
- Säteilymonitorointi MM-kisoissa 2005, Harri Toivonen, 22.8.2005 (65 hlöä)
- Mechanisms of radiation induced genomic instability and bystander effect, Oleg Belyakov, 19.9.2005 (22 hlöä)
- Tietoisku - monta tapaa asiakirjojen hakemiseen Dohasta, Ilona Mäkeläinen, 17.10.2005 (32 hlöä)
- STUKin tutkimuksen evaluointi, Sisko Salomaa, 17.10.2005 (32 hlöä)
- Riskien arvioinnin jatkotoimet, Marketta Puhakainen, 17.10.2005 (32 hlöä)
- WHO proteomics workshop 30.10.-1.11. STUKissa - tulokset ja johtopäätökset, Reetta Nylund ja Darius Leszczynski, 14.11.2005 (21 hlöä)
- Doha ja resurssienhallinta, Ilona Mäkeläinen, 14.11.2005 (21 hlöä)
- <sup>238</sup>U-sarjan radionuklidit kaivovedessä ja niiden aiheuttama säteilyaltistus, väitöskirja, Pia Vesterbacka, 12.12.2005 (17 hlöä)

#### Atk-koulutus

STUKin järjestämänä keskitettynä atk-koulutuksena pidettiin vuonna 2005 kaikkiaan 88 kurssia tai koulutustilaisuutta. Osallistujamäärä näihin oli yhteensä 568.

Kurssit järjestettiin pääosin STUKin atk-luokassa ja ne olivat kestoaltaan useimmiten yksipäiväisiä. Erityisenä painopisteenä oli vuonna 2005 käyttöön otetun dokumentinhallinta- (Doha) järjestelmän käyttökoulutus. Siitä järjestettiin yhteensä 64 kurssia, joilla oli yhteensä 339 oppilasta. Rovaniemen henkilöstölle järjestettiin Pohjois-Suomen aluelaboratoriossa oma dohakurssi Muista aiheista pidettiin yhteensä 24 koulutustilaisuutta, osanottajia niissä oli yhteensä 229. Aiheina olivat mm. Access, Linux, Mind Manager ja Webropol. Myös vuonna 2004 käyttöön otetuista LIMS- ja Rondo -järjestelmistä järjestettiin kertaus- ja lisäkoulutusta. Tietoturvasta järjestettiin kaikille tietokoneen käyttäjille suunnattu koulutustilaisuus Tietokoneen Airbag. 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.

Kouluttajina toimi atk-koulutusvastaava Kalevi Jääskeläinen ja dohakursseilla myös toimittajan kouluttaja. LIMS-järjestelmiin sekä taloushallinnon järjestelmiin liittyvissä tilaisuuksissa opettajina oli myös asianomaisten vastuuyksiköiden henkilöitä sekä järjestelmän toimittajien edustajia.

## 6 PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

### Virka- ja työehtosopimusratkaisuihin liittyvät tarkistukset

Kaksi ja puolivuotiseen sopimukseen (1.3.2005-30.9.2007) liittyvät, vuotta 2006 koskevat korotukset olivat taulukoihin viety yleiskorotus sekä liittoerä.

Yleiskorotus oli 32,77 euroa ja vähintään 1,9 %. Liittoerä sovittiin käytettäväksi taulukkotarkistuksiin vaatavuusryhmissä 6-11 sekä henkilökohtaisen palkanosan tarkistuksiin vaatavuusryhmissä 1-5.

Vuoden 2005-2007 keskustason sopimusratkaisussa annettiin määräykset uusien palkkausjärjestelmien toteutuksesta valtionhallinnossa. Sopimuksessa asetettiin sitovat määräajat uuden palkkausjärjestelmän toteuttamiseksi virastoissa, joissa sitä ei vielä ole. Niille virastoille, joilla on uusi palkkausjärjestelmä otettu käyttöön jo aiemmin, annettiin määräykset täsmentää järjestöjen virka- ja työehtosopimuksensa sille tolalle, että sopimukset heijastavat riittävällä tavalla valtionhallinnon mallisopimuksen määräyksiä mukaan lukien myös määräykset henkilökohtaisen työsuorituksen ja henkilökohtaisen palkanosan välisestä riittävän yksiselitteisestä kytkennästä. STUK on siirtynyt uuteen palkkausjärjestelmään jo vuonna 1994, joten edellä mainitut neuvottelumääräykset koskivat myös sitä. Järjestöjen kanssa käytiin neuvotteluita, jotka jatkuvat seuraavan vuoden puolella.

STUKin laatukäsikirjamääräystä ”STUK 5.3 Palkkausjärjestelmä” päivitettiin täsmentämällä tulospalkkioperiaatteita sekä vuosittaisiin vaatavuusarviointikierroksiin ja työsuorituksen arviointiin liittyviä menettelytapoja. Määräyksen liitteenä ollut suoritusarviointilomake uusittiin. Määräystä kehitetään vielä vuoden 2006 puolella todettujen kehittämistarpeiden johdosta ja tarpeen mukaan edellisessä kappaleessa tarkoitettujen virka- ja työehtosopimusratkaisujen niin vaatiessa.

### Tulospalkkiot

Vuonna 2005 maksettiin tulospalkkioita 301:lle henkilölle yhteensä 252.450 euroa. Sivukuluineen maksetut tulospalkkiot olivat yhteensä 313.576 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 tarkastajatehtävät, tutkijatehtävät, esimiestehtävät, sihteeritehtävät ja yleinen palveluhenkisyys. Vuoden 2004 viisikkoon valittiin:

- Vuoden palveluhenkilö – laboratorionsinööri Asko Turunen
- Vuoden sihteeri – osastosihteeri Merna Jokelainen
- Vuoden tarkastaja – ylitarkastaja Soile Metso
- Vuoden tutkija - erikoistutkija Oleg Belyakov
- Vuoden esimies – laboratorionjohtaja Kari Jokela

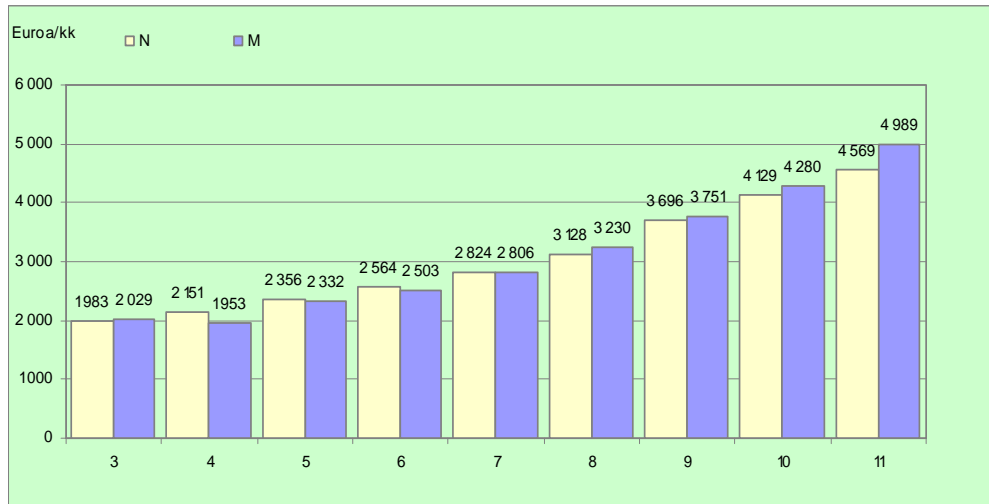
Taulukossa 36 esitetään palkkakustannukset sekä taulukossa 37 ja kuvissa 43-45 miesten ja naisten palkkausten keskiarvoja eri vaatavuusryhmissä.

<b>MAKSETUT SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN PALKAT, LOMARAHAT SEKÄ LOMAKORVAUKSET (sivukuluineen)</b>						
	v. 2000 €	v. 2001 €	v. 2002 €	v. 2003 €	v. 2004 €	v. 2005 €
Palkat, lomarahat ja lomakorv.	11 932 429	12 780 495	13 193 273	13 907 646	14 991 436	16 422 062
Tulospalkkiot	236 757	236 788	127 610	277 067	301 286	313 576
<b>Yhteensä</b>	<b>12 169 185</b>	<b>13 017 283</b>	<b>13 320 883</b>	<b>14 184 713</b>	<b>15 292 722</b>	<b>16 735 638</b>
Palkat, lomarahat ja lomakorv./htv	41 826	43 542	45 314	46 822	48 470	51 240
Tulospalkkiot/htv	830	807	438	933	974	978
Yhteensä/htv	42 655	44 349	45 753	47 755	49 445	52 219
Muutos edelliseen v:een verrattuna %/htv	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	
Palkat, lomarahat ja lomakorvaukset %/htv	4,6 %	4,1 %	4,1 %	3,3 %	3,5 %	5,7 %
Tulospalkkiot %/htv	11,1 %	-2,8 %	-45,7 %	112,8 %	4,4 %	0,4 %
Yhteensä muutos %	4,7 %	4,0 %	3,2 %	4,4 %	3,5 %	5,6 %
<b>MAKSETUT YLITYÖKORVAUKSET JA PÄIVYSTYSKORVAUKSET (sivukuluineen)</b>						
	v. 2000 €	v. 2001 €	v. 2002 €	v. 2003 €	v. 2004 €	v. 2005 €
Ylityökorvaukset	103 590	115 284	137 714	119 923	233 061	336 242
Päivystyskorvaukset	85 305	88 205	88 878	90 829	97 311	106 118
<b>Yhteensä</b>	<b>188 895</b>	<b>203 489</b>	<b>226 593</b>	<b>210 752</b>	<b>330 372</b>	<b>442 360</b>
Ylityökorvaukset/htv	363	393	473	404	754	1 049
Päivystyskorvaukset (htv)	299	301	305	306	315	331
Yhteensä/htv	662	693	778	710	1 068	1 380
Muutos edelliseen v:een verrattuna/htv	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %
Ylityökorvaukset	14,0 %	8,2 %	19,5 %	-12,9 %	94,3 %	44,3 %
Päivystyskorvaukset	37,9 %	3,4 %	0,8 %	2,2 %	7,1 %	9,1 %
	24,5 %	7,7 %	11,4 %	-7,0 %	56,8 %	33,9 %
<b>MATKAPÄIVÄ/MATKA-AIKAKORVAUS (sivukuluineen)</b>						
Matkapäivä (vs.-) ja matka-aika (ts) korvaukset yhteensä				2 085	10 063	10 187
<b>KAIKKI YHTEENSÄ (sivukuluineen)</b>	v. 2000 €	v. 2001 €	v. 2002 €	v. 2003 €	v. 2004 €	v. 2005 €
Yhteensä	12 358 081	13 220 771	13 547 476	14 397 550	15 633 156	17 188 185
Yhteensä/htv	43 318	45 042	46 531	48 472	50 545	53 631
Muutos	6,2 %	7,0 %	2,5 %	6,3 %	8,6 %	9,9 %
Muutos/htv	5,0 %	4,0 %	3,3 %	4,2 %	4,3 %	6,1 %

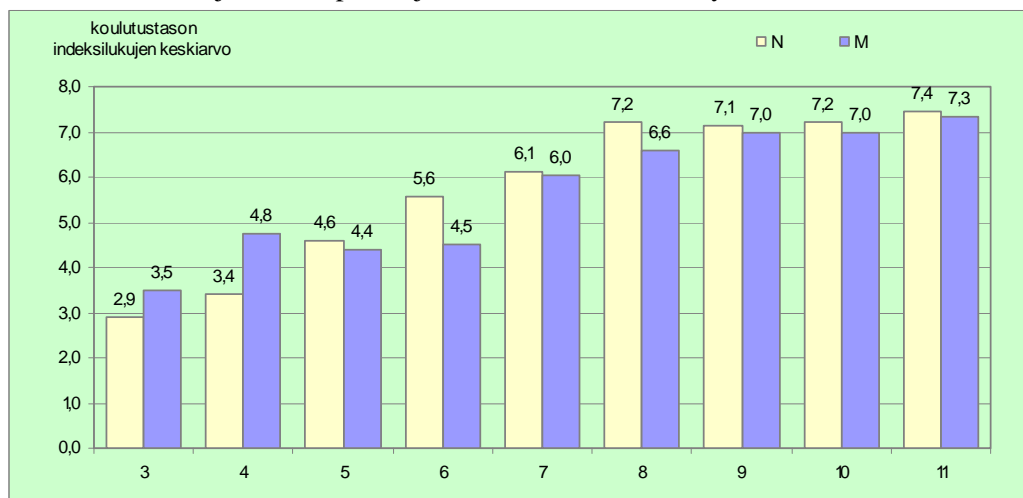
Taulukko 36. Säännöllisen työajan palkat ja tulospalkkiot sekä ylityö- ja päivystys ja matka-ajan korvaukset sivukuluineen vuosina 2000-2005.

	Lukumäärät		Keskipalkka		Koulutustasoindeksi k.a.	
	M	N	M	N	M	N
2		1				
3	3	9	2 029	1 983	3,5	2,9
4	2	31	1 953	2 151	4,8	3,4
5	8	19	2 332	2 356	4,4	4,6
6	4	8	2 503	2 564	4,5	5,6
7	17	10	2 806	2 824	6,0	6,1
8	23	15	3 230	3 128	6,6	7,2
9	36	12	3 751	3 696	7,0	7,1
10	39	13	4 280	4 129	7,0	7,2
11	26	9	4 989	4 569	7,3	7,4

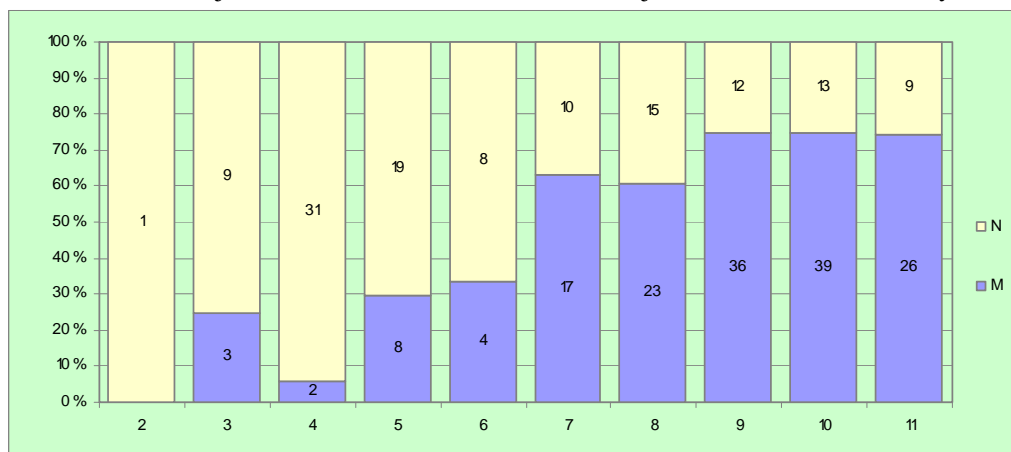
Taulukko 37. Miesten ja naisten lukumäärät sekä palkkojen ja koulutustasoindeksilukujen keskiarvot eri vaatavuusryhmissä.



Kuva 43. Miesten ja naisten palkkojen keskiarvot vaativuusryhmissä 3-11.



Kuva 44. Miesten ja naisten koulutustason indeksilukujen keskiarvot vaativuusryhmissä 3-11.



Kuva 45. Naisten ja miesten lukumäärät ja prosentiosuudet vaativuusryhmissä 2-11

#### 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 kaupunkilomatka STUKin osoittamassa kohteessa. Vuonna 2005 palvelusaikalahjan 20 vuoden palvelusta sai 4 henkilöä ja palvelusaikalahjan 30 vuoden palvelusta 20 henkilöä.

## PÄIVÄT ON ILMOITETTU TYÖPÄIVINÄ

Tiivistelmä sairauspoissaolojen tunnusluvuista	Säteilyturvakeskus					Koko valtionhallinto			
	v. 2005	v.2004	v. 2003	v. 2002	v 2001	v. 2004	2003	2002	2001
Sairauspoissaolopäivien									
** lukumäärä (työpäivinä) yhteensä	1915	2369	2327	2117	1821				
** työpäivää/henkilötyövuosi	5,98	7,66	7,83	7,27	6,2	8,8	8,7	8,8	8,1
** osuus säännöllisestä työajasta	2,36 %	3,00 %	3,1 %	2,90 %	2,46 %	3,50 %	3,45 %	3,50 %	3,20 %
** pituus; keskimäärin työpäivää/tapaus	3,03	3,67	3,68	3,66	3,1	4,9	4,8	4,8	4,8
** lyhyiden (1-3 pv) sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista	82,8 %	80,5	82,6 %	80,4%	82,4%	70 %	72 %	80 %	72 %

## YKSITYISKOHTAISempi TILASTO

	Omasta sairaudesta johtuneet poissaolopäivät					Työtaturmasta johtuneet poissaolopäivät				
	2005	2004	2003	2002	2001	2005	2004	2003	2002	2001
JOH ym.	81	248	93	78	116	2				
YTO	446	622	381	465	569	16				
YMO	80	53	107	286	31		3			
STO	198	191	167	151	150		2	33		
NIR	41	63	46	70	29					
TKO	500	601	979	781	643	10	43	9	4	
TIH	221	358								
HAL	348	233	554	286	283			15		
STUK	1915	2369	2327	2117	1821	28	48	57	4	

	Varhaiskuntoutus					Lapsen sairaudesta johtuneet poissaolopäivät					Muut lyhyet tes/ves-perust. poissaolopv:t (50- ja 60-vuotispv., tietyt perhesyöt yms.)				
	2005	2004	2003	2002	2001	2005	2004	2003	2002	2001	2005	2004	2003	2002	2001
JOH ym.		5			5			6	10	16	2	1		2	2
YTO	25	15	5	35	35	9	5	4	2	6	3	5		3	2
YMO	5		126	5	15	16	8	4	2	1	1		2	1	1
STO	5	5	10	26	45	18	11	16	16	19	3	2	4	2	4
NIR	5					18	25	24	13	5		1		2	1
TKO	25	65	10	30	101	50	47	79	44	51	6	4	5	6	6
TIH	8	33				13	16					2			
HAL	5		29	24	45	17	6	30	26	28	4	7	10	2	4
STUK	78	123	180	120	246	141	118	163	113	126	19	22	21	18	20

## Sairauspoissaolot; työpäivää/henkilötyövuosi ja %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta:

	pv/htv v.2005		pv/htv v. 2004		pv/htv v. 2003		pv/htv v. 2002		pv/htv v.2001	
		%		%		%		%		%
JOH ym.	3,51	1,4 %	11,19	4,4 %	4,5	1,8%	3,7	1,5%	5,4	2,1%
YTO	5,59	2,2 %	8,5	3,4 %	5,9	2,4%	7,5	3,0%	9,2	3,7%
YMO	4,29	1,7 %	2,8	1,1 %	5,8	2,3%	15,8	6,3%	1,6	0,6%
STO	4,64	1,8 %	4,7	1,8 %	4,4	1,8%	3,9	1,5%	3,8	1,5%
NIR	3,99	1,6 %	6,3	2,5 %	4,4	1,7%	6,9	2,7%	3,3	1,3%
TKO	5,38	2,1 %	6,5	2,6 %	10,5	4,2%	8,2	3,3%	6,5	2,6%
TIH	8,51	3,4 %	14,3	5,6 %						
HAL	12,77	5,0 %	8,6	3,4 %	10,8	4,3%	6,2	2,5%	6,5	2,6%
STUK	5,98	2,4 %	7,7	3,0 %	7,8	3,1%	7,3	2,9%	6,2	2,5%

63,0

## Omasta sairaudesta ja työtaturmista johtuvat poissaolopäivät/henkilötyövuosi

sekä osuus henkilötyövuosista (säännöllinen työaika) :

	v. 2005		v. 2004		v. 2003		v. 2002		v. 2001	
		%		%		%		%		%
JOH ym.	3,60	1,4 %	11,2	4,4 %	4,5	1,8 %	3,7	1,5 %	5,4	2,1%
YTO	5,79	2,3 %	8,5	3,4 %	5,9	2,4 %	7,5	3,0 %	9,2	3,7%
YMO	4,29	1,7 %	3,0	1,2 %	5,8	2,3 %	15,8	6,3 %	1,6	0,6%
STO	4,64	1,8 %	4,7	1,9 %	5,3	2,1 %	3,9	1,5 %	3,8	1,5%
NIR	3,99	1,6 %	6,3	2,5 %	4,4	1,7 %	6,9	2,7 %	3,3	1,3%
TKO	5,49	2,2 %	6,9	2,7 %	10,6	4,2 %	8,2	3,3 %	6,5	2,6%
TIH	8,51	3,4 %	14,3	5,6 %						
HAL	12,77	5,0 %	8,6	3,4 %	11,1	4,4 %	6,2	2,5 %	6,5	2,6%
STUK	6,06	2,4 %	7,81	3,1 %	8,0	3,2 %	7,3	2,9 %	6,2	2,5%

Kaikkien em. poissaolojen lukumäärä yhteensä sekä keskimäärin/henkilötövuosi:										
	v. 2005		v. 2004		v. 2003		v. 2002		v. 2001	
	ka/htv	ka/htv	ka/htv	ka/htv	ka/htv	ka/htv	ka/htv	ka/htv	ka/htv	ka/htv
JOH ym.	85	3,7	254	11,457	99	4,7	90	4,3	139	6,4
YTO	499	6,3	647	8,9	390	6,1	505	8,2	612	9,9
YMO	102	5,5	64	3,4	239	12,9	294	16,2	48	2,5
STO	224	5,2	211	5,2	230	6,1	195	5,0	218	5,5
NIR	64	6,2	89	9,0	70	6,6	85	8,3	35	4,0
TKO	591	6,4	760	8,2	1082	11,6	865	9,1	801	8,1
TIH	242	9,3	409	16,3						
HAL	374	13,7	246	9,8	638	12,4	338	7,4	360	8,2
STUK	2 181	6,81	2680	8,7	2748	9,3	2372	8,1	2213	7,5

Sairauspoissaolotapaukset keston/tapaus mukaan tarkasteltuna vuonna 2005:															
	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.	14	6	3	3	1	18	4	40	1			81	23	3,5	
YTO	81	56	28	51	17	118	20	140	7			446	153	2,9	
YMO	15	12	6	3	1	5	1	45	1			80	24	3,3	
STO	27	34	17	21	7	82	13	34	1			198	65	3,0	
NIR	4	10	5	9	3	18	4					41	16	2,6	
TKO	94	84	42	84	28	105	19	133	7			500	190	2,6	
TIH	37	36	18	48	16	76	13	24	2			221	86	2,6	
HAL	29	32	16	45	15	57	9	185	7			348	76	4,6	
V. 05: yht. % kaikista tapauksista	301 47,6 %	270	135 21,3 %	264	88 13,9 %	479	83 13,1 %	601	26 4,1 %			1915	633 100 %	3,03	
V. 04: yht. % kaikista tapauksista	296 45,9 %	298	149 23,1 %	222	74 11,5 %	514	88 13,6 %	629	35 5,4 %	410	3 0,5 %	2369	645 100 %	3,67	
V. 03: yht. % kaikista tapauksista	285 45,1 %	310	155 24,5 %	246	82 13,0 %	504	83 13,1 %	602	25 4,0 %	380	2 0,32 %	2327	632 100 %	3,68	
V. 02: yht. % kaikista tapauksista	259 44,8 %	260	130 22,5 %	228	76 13,1 %	481	86 14,9 %	483	25 4,3 %	406	2 0,35 %	2117	578 100 %	3,66	