

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2002



7.3.2003

1 JOHDANTO		s. 3
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE		
2.1 Henkilöstön määrä	s. 5	
2.2 Palvelussuhteen laatu	s. 5	
2.3 Virkajärjestelyt	s. 5	
2.4 Vaihtuvuus, eläkkeellesiirtymiset ja henkilökierto	s. 7	
2.5 Sukupuolijakauma	s. 8	
2.6 Ikärakenne	s. 9	
2.7 Koulutusrakenne	s. 12	
2.8 Kokemusvuodet	s. 13	
3 TYÖTYTYTYVÄISYYS, TYÖKUNTO JA TYÖKYVYN YLLÄPITO		
3.1 Yhteistoiminta		s. 14
3.2 Työtyytyväisyyskysely sekä muut itsearvioinnin tueksi ja toiminnan kehittämisen pohjaksi tehdyt selvitykset	s. 15	
3.3 Poissaolot	s. 16	
3.4 Työterveyshuolto	s. 16	
3.5 Suoritetut terveystarkastukset		s. 18
3.6 Omaehtoiseen työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja		s. 19
3.7 Henkilökuntayhdistys ja Suovaselkätoiminta		s. 20
4 TYÖAJAN KÄYTTÖ		
4.1 Säännöllinen vuosityöaika		s. 21
4.2 Ylityöt		s. 22
5 MATKUSTUS		s. 23
6 HENKILÖSTÖKOULUTUS		
6.1 Koulutukseen käytetty työaika		s. 24
6.2 Koulutuskustannukset		s. 26
6.3 Suoritetut tutkinnot		s. 27
6.4 Osaamiskartoitus		s. 28
6.5 Keskitetty koulutus		s. 28
7 PALKKAUS JA PALKITSEMINEN		s. 30

LIITE 1: Yhteenveto työmäärän hallintaa koskevan kyselyn tuloksista

LIITE 2: Poissaolotilasto

1. JOHDANTO

STUKin strategiassa henkilöstön osalta strategisiksi menestystekijöiksi on määritelty, että

- henkilöstömme on ammatillisesti korkeatasoista, hyvin motivoitunutta ja omaa korkean työmoraalin
- henkilöstömme on hyvässä henkisessä ja fyysisessä kunnossa.

Ne painopistealueet, joilla nämä tavoitteet varmistetaan, on linjattu strategiassa seuraavasti:

Osaamisen kehittäminen ja ylläpito

Henkilöstön kollektiivinen osaaminen ja monipuolinen asiantuntemus varmistetaan.

- Osaamisen kehittäminen järjestelmällisten kartoitusten osoittamien tarpeiden pohjalta.
- Henkilöstöltä saatavan palautteen hyödyntäminen.
- Kehittämisen keinoina tutkimustoiminta, koulutusohjelmat, yhteistyö ulkopuolisten tahojen kanssa, esimiehen antama henkilökohtainen ohjaus sekä työskentely yhdessä kokeneempien työntekijöiden kanssa.
- Esimiehille tarjotaan henkilöjohtamista tukevaa koulutusta.

Hankitun osaamisen ylläpitoa tuetaan työtulosten selkeällä dokumentoinnilla ja hyvin järjestetyllä asiakirjahallinnolla.

Turvallisuusvalvonnan tukena olevan osaamisen monipuolisuus ja syvällisyys edellyttää kiinteää yhteistyötä tutkimuslaitosten ja yliopistojen sekä muiden asiantuntijaorganisaatioiden kanssa. Ulkomaisia säteily- ja ydinturvallisuusviranomaisia käytetään vertailuna osaamisen ja toiminnan kehittämisessä.

Motivaatio

Varmistetaan kilpailukykyinen palkkaus suhteessa merkittäviin sidosryhmiin:

- Palkkakehitys tehtävien vaativuuden ja työn tuloksellisuuden mukaan.

Korostetaan henkilökohtaista palautetta ja palkitsemista hyvistä työsuorituksista.

Koko henkilöstöä kannustetaan toiminnan kehittämiseen:

- Vaikutuskanavina tuloskeskustelut sekä vuotuiset itsearviointi- ja kehittämisseminaarit.
- Henkilökohtainen vastuu ja mahdollisuudet oman tehtäväalueen kehittämisessä.

Urakehityksessä esimiestehtävien ohella korostetaan mahdollisuutta kehittyä asiantuntijana alansa kansainväliseksi huipuksi:

- Työntekijän ammattitaidon ja tietojen lisääntyessä mahdollisuuksia tehtävien jatkuvaan monipuolistamiseen ja laajempien tehtäväkokonaisuuksien itsenäiseen hallintaan.

- Vastuuta toiminnan kannalta keskeisistä avaintehtävistä niin pian kuin osaaminen on riittävää.
- Päteville osaajille mahdollisuuksia kansainväliseen vaikuttamiseen.

Pätevän työvoiman saatavuuden varmistaminen

Vahvistetaan STUKin mainetta kiinnostavana työpaikkana, joka tarjoaa hyvät kehittymismahdollisuudet sekä kotimaassa että kansainvälisesti.

- Aktiivinen yhteyden pito alan oppilaitoksiin ja opettajiin.
- Kannustetaan omaa henkilöstöä toimimaan opetustehtävissä.
- Mahdollisuuksia opinnäytetöihin sekä harjoittelupaikkoihin.
- Vaikutetaan kansallisen osaamisen kehittämiseen ohjaamalla turvallisuustutkimuksen suuntaamista ja toimimalla aloitteellisesti koulutuksen järjestämisessä.

Rekrytoinnissa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon henkilöstön ikäjakautuman tasapainottaminen.

- Hyödynnetään uuden ydinvoimalaitoksen rakentamisen ja ydinpolttoainehuollon tarjoamat mahdollisuudet saada alalle pätevää nuorta työvoimaa.

Fyysinen ja henkinen hyvinvointi

Henkilöstön hyvinvoinnin kannalta tärkeimpänä tekijänä painotetaan jokaisen työntekijän työkuorman saamista sopivalle tasolle.

- Esimiestason roolia työkuorman hallinnassa korostetaan edellyttämällä, että esimiehet tuntevat koko yksikkönsä tilanteen ja ottavat sen huomioon asetettaessa vuotuisia työtavoitteita.
- Työn ennakkosuunnittelussa varataan aikaa myös ennakoimattomille tehtäville sekä koulutukselle ja kehitystoiminnalle.

Ongelmiin ja henkilöristiriitoihin puututaan välittömästi niiden ilmaannuttua.

- Henkilöstöä tuetaan mahdollisten henkilökohtaisten ongelmien ja vaikeuksien selvittämisessä.
- Käytetään tehokkaasti johdon ja henkilöstön välisiä yhteistoiminnan muotoja sekä tarjotaan useita vaihtoehtoisia kanavia ongelmien käsittelemiseksi.

Henkilöstöä kannustetaan huolehtimaan henkisestä ja fyysisestä kunnostaan.

- Kulttuuriin ja liikuntaan tarjotaan tukea ja mahdollisuuksia

Millä mitataan

Tavoitteiden saavuttamista on mitattu koulutukseen käytetyllä ajalla, opinnäytteiden määrällä, työtyytyväisyyden kehittymisellä, työmäärällä sekä poissaolojen määrällä.

Henkilöstökertomuksen tarkoitus

Tämän henkilöstökertomus noudattaa rakenteeltaan aikaisempien vuosien kertomuksia koostuen pääosin STUK-tason tai osastotason henkilöstöä koskevista tilastotiedoista. 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 seuraamiseksi.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrä

STUKissa työskenteli vuoden 2002 lopussa 296 henkilöä. Näistä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 264 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 32 henkilöä. Virkavapaalla olevat mukaan lukien STUKiin palvelussuhteessa oli vuoden 2002 lopussa yhteensä 311 henkilöä.

Osa-aikaisten määrä kaksinkertaistui vuoden sisällä. Kun vuoden 2001 lopussa työskenteli kahdeksan osa-aikaista, heistä kaksi osa-aikaeläkkeellä, niin vuoden 2002 lopussa luku oli kuusitoista osa-aikaista, heistä kahdeksan osa-aikaeläkkeellä.

2.2 Palvelussuhteen laatu

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevista työsuhhteessa oli vuoden 2002 lopussa 11,7 % ja virkasuhteessa 88,3 % .

Vastaavat aikaisempien vuosien luvut ovat:

- vuoden 2001 lopussa työsuhhteisia 12,1 % ja virkasuhhteisia 87,9 %
- vuoden 2000 lopussa työsuhhteisia 13,6 % ja virkasuhhteisia 86,4 %
- vuoden 1999 lopussa työsuhhteisia 16 % ja virkasuhhteisia 84 %.

Koko valtionhallinnossa oli työsuhhteisten osuus vuonna 2001 16,8 % ja % virkasuhhteisten osuus 83,2% .

2.3 Virkajärjestelyt

Vakinaisten vakanssien (virat ja pysyvät työsuhteet) määrä oli vuoden 2002 lopussa yhteensä 283. Näistä oli täyttämättä 4 virkaa. Vuonna 2001 vastaava luku oli 280 vakanssia, joista täyttämättä 7 virkaa. Virkajärjestelyjä, joilla tarkoitetaan viran perustamista, lakkauttamista tai virkanimikkeen muutosta, tehtiin seuraavasti:

Perustetut virat (8kpl)

- 6 kpl uusia tai määräaikaisjärjestelyin hoidettuja tehtäviä varten
- 2 kpl lakkautettujen tehtävien tilalle

Lakkautetut virat ja tehtävät (5 kpl)

- 1 virka tehtävien uudelleen järjestelyjen vuoksi (tilalle perustettu uusi virka)
- 1 työsuhdetehävä (tilalle perustettu uusi virka)
- 3 virkaa annosmittauspalveluihin liittyvien toimintojen lakkaamisen vuoksi; STUKin annosmittauspalveluyksikkö (AVA) toimi kahdessa eri roolissa, a) palveluiden tuottajana suorittaen ulkoisen säteilyn henkilöannosmittauksia ja b) viranomaisena huolehtien työntekijöiden säteilyannosten valvonnasta, annosrekisteristä ja annosmittausmenetelmien hyväksynnästä. Em. toiminnot eriytettiin niin, että viranomaistoiminnot keskitettiin jo vuonna 2001 STO:n TUK-yksikköön ja annosmittauspalvelut lakkautettiin 1.1.2002 alkaen. Toimintaa jatkoi samasta ajankohdasta yksityinen yritys, Doseco Oy. Annosmittauspalveluissa työskenteli vuoden 2001 lopussa 4 henkilöä vakinaisissa viroissa. Näistä yksi sijoitettiin muualle STUKiin ja kolme virkaa lakkautettiin; yksi vuoden 2002 alusta henkilön siirrettyä Dosecoon ja kaksi kesällä 2002 Doseco Oy:n alihankintaperiaatteella STUKilta ostamien palveluiden päätyttyä toukokuun lopussa. Mainittujen virkojen

haltijoista toinen siirtyi muualle STUKiin määräaikaiseen projektitehtävään ja toinen irtisanottiin tuotannollis-taloudellisista syistä.

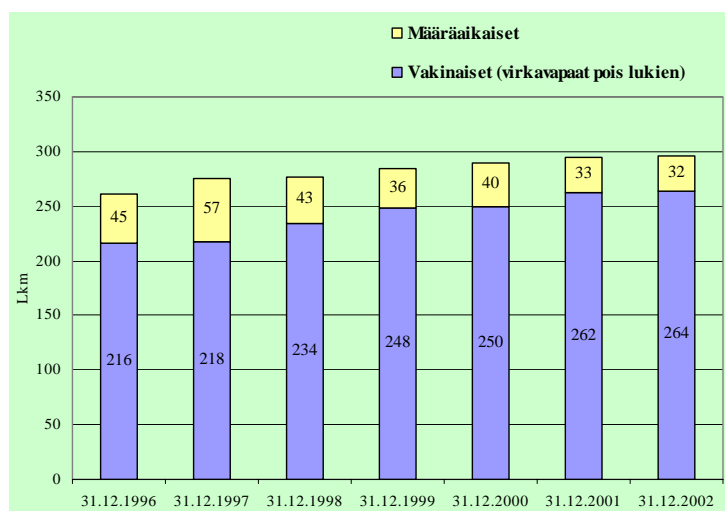
Virkojen nimikkeiden muutoksia tehtiin vuonna 2002 yhteensä 10 kappaletta. Vastaavat luvut olivat yhteensä 17 kpl vuonna 2001, 23 kpl vuonna 2000, 22 kpl vuonna 1999 ja 13 kpl vuonna 1998.

STUK 31.12.2002	JOH	VYK	TYK	LYK	NIR	HAL	YMO	YTO	STO	TKO	yht. v. 2002	yht. v. 2001
Vakinaisessa virkasuhteessa olleet	6	5	4	4	10	32	18	59	39	54	231	230
Vakinaisessa työsuhteessa olleet						8		1	1	23	33	32
VAKINAISET YHTEENSÄ	6	5	4	4	10	40	18	60	40	77	264	262
Määräaikaisessa virkasuhteessa olleet	1					8	2	2		19	32	33
VAKINAISET JA MÄÄRÄAIKAISET YHTEENSÄ (työssä 31.12.2002 olleet)	7	5	4	4	10	48	20	62	40	96	296	295
Virkavapaana olevat työsuhteiset (vak.)												2
Virkavapaana olevat virkamiehet (vak.)	1			2		3	3	4		2	15	9
STUKiin 31.12.2002 palvelussuhteessa olleet	8	5	4	6	10	51	23	66	40	98	311	306
Täyttämättömät virat									1	3	4	7
Vakinaiset vakanssit (ei sisällä määräaikaisia)	7	5	4	6	10	43	21	64	41	82	283	280

Taulukko 1. STUKin henkilöstö 31.12.2002

	Vakinainen henkilöstö				Määrä-aikaiset		Yhteensä			
	Työssä olleet	Muutos ed.v:een	V-vap. olleet	Yht. virkavap. mukaan lukien	Määrä-aikaiset	Muutos ed.v:een	Työssä olleet	Muutos ed. v:een	Työssä ja v-vapaalla olleet yht.	Muutos ed. v:een
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 1996-2002



Kuva 1. STUKin henkilöstömäärän kehitys vuosina 1996-2002

2.4 Vaihtuvuus, eläkkeelle siirtymiset ja henkilökierto

Lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus STUKista ulospäin ja muualta STUKiin oli vuoden 2002 aikana seuraava:

Lähtövaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä v. 2002					V. 2001 %
	Vuosi 2002			Yht.	
	M	N			%
Eläkkeelle	2		2	0,7 %	1,1 %
Muualle	3	3	6	2,2 %	1,5 %
Kaikki yhteensä	5	3	8	2,9 %	2,6 %

Taulukko 3. Lähtövaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä

Tulovaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä v. 2002					V. 2001 %
	Vuosi 2002			Yht.	
	M	N			%
Ulkopuolelta	5	1	6	2,20 %	4,12 %
Määräaikaisesta vakinaise	1	2	3	1,10 %	0,37 %
Yhteensä	6	3	9	3,30 %	4,49 %

Taulukko 4. Tulovaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä

Määräaikaistehtäviin palkattiin STUKin ulkopuolelta vuonna 2002 yhteensä 41 henkilöä. Näistä 23 henkilöllä palvelussuhde päättyi ennen vuoden loppua (kesälomasijaisuus tai vastaava lyhytaikainen pesti). Vuoden 2002 lopussa työskenteli 32 määräaikaista henkilöä; heistä 14 henkilöllä palvelussuhde oli alkanut ennen vuotta 2002 ja 18 henkilöllä vuoden 2002 aikana.

Yhteistyö yliopistojen ja oppilaitosten kanssa

Yliopiston ja korkeakoulujen kanssa tehtyjen harjoittelusopimusten puitteissa STUKissa työskenteli vuonna 2002 15 korkeakouluopiskelijaa ja ammatillisten oppilaitosten kanssa tehtyjen sopimusten puitteissa kaksi opiskelijaa, kaikki määräaikaisessa virkasuhteessa. Näihin rekrytointeihin saatiin palkkausrahoitus suurelta osin ao. korkeakoululta tai oppilaitoksilta.

Eläkkeelle siirtymiset

Kokoaikaiselle eläkkeelle siirtyi kaksi henkilöä. Heidän keskimääräinen eläkkeelle siirtymiskänsä oli 50 vuotta. Osa-aikaisella eläkkeellä työskenteli vuoden 2002 lopussa kahdeksan henkilöä; näistä kaksi oli siirtynyt osa-aikaeläkkeelle ennen vuotta 2002 ja kuusi vuoden 2002 aikana.

Vaihtuvuus ja henkilökierto STUKin sisällä

Tavoitteena valmistautua ydinvoimalaitosten muutoshankkeisiin, kehittää riskitietoista valvontaa sekä tehostaa toimintaa YTO toteutti vuoden 2002 alussa organisaatiomuutoksen. Käytännön viranomaisvalvontaa tekevien yksiköiden työnjakoa ja tehtäviä täsmennettiin ja näiden nk. substanssiyksiköiden väliin perustettiin kaksi valvontatoimintaa koordinoivaa yksikköä. Uudistuksen yhteydessä henkilöiden tehtäväkuvia täsmennettiin ja kahdeksan henkilöä vaihtoi yksikköä.

Tietohallinnon organisoimisen kehittämiseksi käynnistettiin syksyllä 2002 keskustelut koskien osastoilla toimivien kolmen tietotekniikkatuen parissa työskentelevän henkilön siirtämistä tietohallintopäällikkön alaisuuteen. Muutos toteutettiin vuosien 2002-2003 vaihteessa.

Vakinaisesta henkilöstöstä yksi henkilö siirtyi hoitamaan viransijaisuutta virkavapaanastaviasiantajajaksolla kolme henkilöä siirtyi yksipuoliseen tallekasta. Määräaikaisista henkilöstöstä kaksi henkilöä vaihtoi osastoa tultuaan nimitetyksi haettavina olleisiin virkoihin.

Kansainvälinen tehtäväkierto

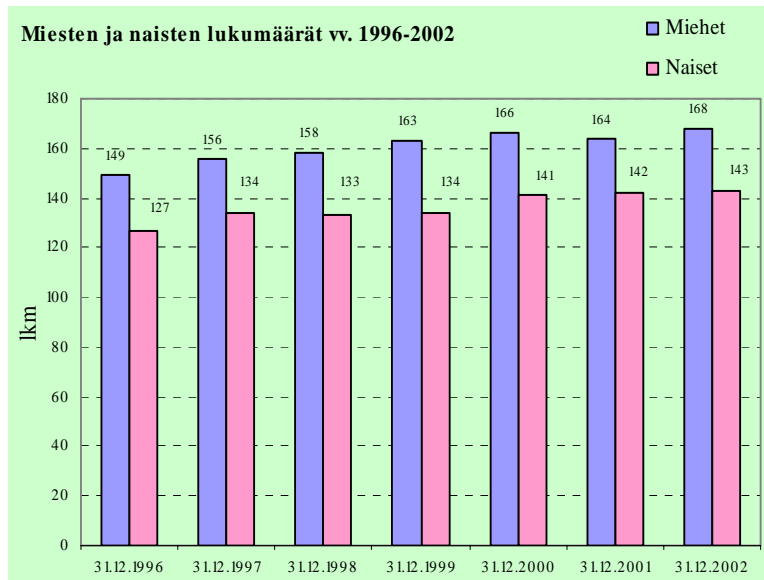
Vuonna 2002 työskenteli ulkomailla kansainvälisissä tehtävissä yhteensä 12 henkilöä:

- Yksi henkilö työskenteli joulukuusta 2001 alkaen joulukuun 2002 loppuun NRC:ssä Washington D.C:ssä ydinturvallisuuden valvonta- ja tutkimustehtävissä STUKin ja USA:n ydinvoimalaitosten turvallisuutta valvovan viranomaisen, United States Nuclear Regulatory Commission (NRC) välisen teknisen tietoaineiston vaihtoa koskevan ydinturvallisuusyhteistyösopimuksen puitteissa.
- Yksi henkilö suoritti loppuun syksyllä 2001 aloittamansa Master of Science in Radiobiology -tutkintoon liittyvät opinnot Lontoon yliopiston ja Gray Laboratory-tutkimuskeskuksen järjestämässä koulutusohjelmassa. Ohjelman koostui n. 4 kk:n mittaisesta koulutusjaksosta Lontoossa, 4 kk:n mittaisesta harjoittelu- ja teoriajaksosta Euroopan eri laboratorioissa tenttijaksoineen sekä 3 kk:n mittaisesta oman kurssityön suorittamisjaksosta. Koulutusohjelma oli EU-rahoitteinen.
- Yksi henkilö jatkoi edelleen vuonna 2001 aloittamaansa työskentelyään EU:n delegaatioissa työskentelypaikkana Moskova virkavapaana STUKista.
- Yksi henkilö aloitti 2-vuotisen työskentelyn EC:n rahoittamassa tiede- ja teknologiatehtävissä Moskovassa virkavapaana STUKista.
- Kaksi henkilöä työskenteli edelleen EU:ssa; toinen ydinenergia-alan asiantuntija-tehtävissä ja toinen sihteeritehtävissä. Molemmat olivat virkavapaana STUKista.
- IAEA:ssa työskenteli yhteensä kuusi henkilöä virkavapaana STUKista. Heistä yhden työskentely kesti vajaan vuoden, yksi aloitti 3-vuotisen työskentelyn, kaksi jatkoi edelleen aiempina vuosina aloittamaansa työskentelyään ja kaksi henkilöä palasi takaisin STUKiin monivuotiselta IAEA-komennukseltaan. Vuoden lopussa IAEA:ssa työskenteli siten yhteensä kolme henkilöä.

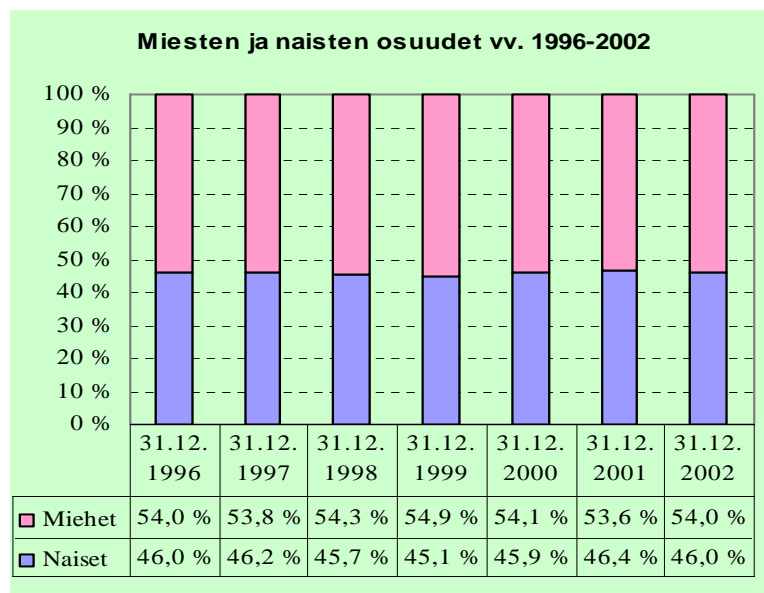
2.5 Sukupuolijakauma

Miesten osuus koko henkilöstöstä oli vuoden 2002 lopussa 54,02 % ja naisten osuus 45,98 %. Jakauma on pysynyt jokseenkin samana viimeiset vuodet.

Koko valtionhallinnossa oli miesten osuus 52,2 % ja naisten osuus 47,8 % (vuonna 2001).



Kuva 2. Miesten ja naisten lukumäärät vuosina 1996-2002



Kuva 3. Miesten ja naisten osuudet vuosina 1996-2002

	STUK		Keskiarvo muualla valtionhallinnossa
	%	Ikm	
Johtoon kuuluvan henkilöstön % osuus 31.12.2002	2,4 %	7	5,50 %
Muiden esimiesten % osuus henkilöstöstä 31.12.2002	12,5 %	37	6,40 %
Naisten % osuus johdosta 31.12.2002	28,6 %	2	31,70 %
Naisten % -osuus muista esimiehistä 31.12.2002	32,40 %	12	36,60 %

Taulukko 5. Eräitä naisten osuutta kuvaavia tunnuslukuja

2.6 Ikärakenne

Suurin ikäryhmä vuoden 2002 lopussa oli 50-54 vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli 23,3 %. Vakinaisesta henkilöstöstä oli 75,2 prosenttia 40 vuotta täyttäneitä (73,3 prosenttia vuonna 2001 ja 71,9 % vuonna 2000).

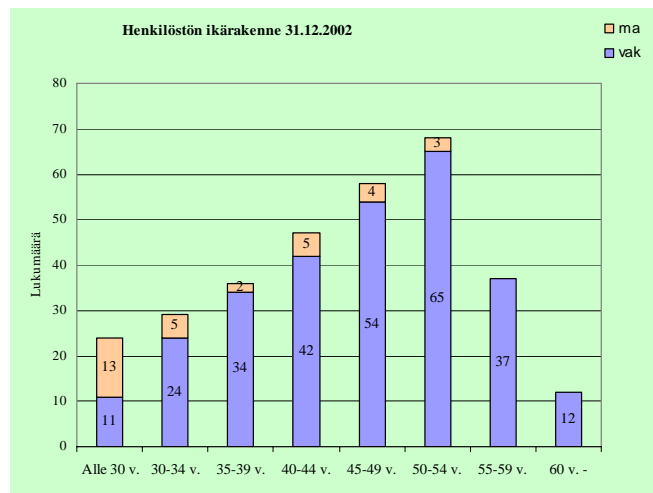
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2002 lopussa 46,48 vuotta (45,97 vuotta vuonna 2001 ja 45,57 vuotta vuonna 2000) ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä 35,13 vuotta (32,2 vuotta vuonna 2001 ja 34,2 vuonna 2000). Kaikkien STUKlais-

ten keski-ikä oli 45,32 vuotta (44,48 vuotta vuonna 2001 ja 44,1 vuotta vuonna 2000).

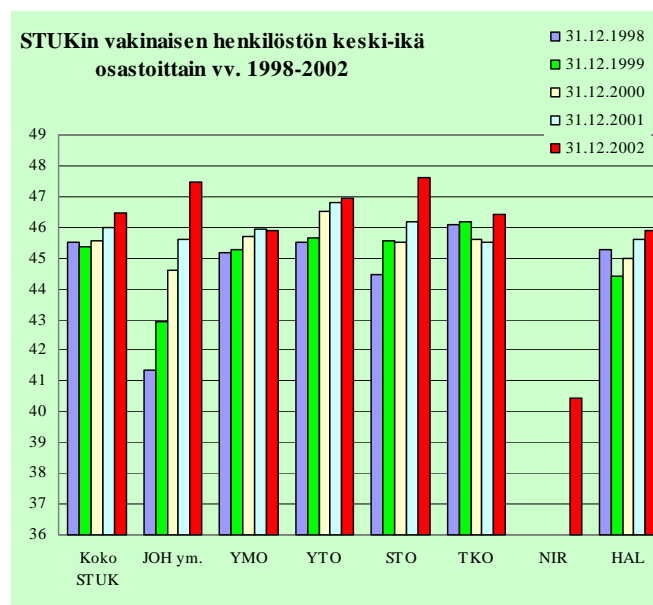
Koko valtionhallinnossa henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2001 lopussa 42,4 vuotta, sama kuin myös vuonna 2000.

STUKLAISTEN IKÄRAKENNE VUOSIEN 1998-2002 LOPUSSA																				
Ikäryhmä	1998 joulukuu				1999 joulukuu				2000 joulukuu				2001 joulukuu				2002 joulukuu			
	vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.		vakinaiset		määräaik.	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Alle 30 v.	9	4 %	16	37 %	11	4 %	16	44 %	11	4 %	15	38 %	14	5,1 %	16	48 %	11	3,9 %	13	41 %
30-34 v.	19	8 %	11	26 %	23	9 %	13	36 %	27	10 %	9	23 %	21	7,7 %	6	18 %	24	8,6 %	5	16 %
35-39 v.	39	16 %	8	19 %	41	16 %	3	8 %	37	14 %	8	20 %	38	13,9 %	6	18 %	34	12,2 %	2	6 %
40-44 v.	46	19 %	2	5 %	42	16 %	1	3 %	40	15 %	4	10 %	40	14,7 %	4	12 %	42	15,1 %	5	16 %
45-49 v.	61	25 %	3	7 %	53	20 %		0 %	59	22 %	1	3 %	58	21,2 %		0 %	54	19,4 %	4	13 %
50-54 v.	51	21 %	2	5 %	62	24 %	3	8 %	56	21 %	2	5 %	65	23,8 %	1	3 %	65	23,3 %	3	9 %
55-59 v.	20	8 %	1	2 %	24	9 %		0 %	35	13 %	1	3 %	27	9,9 %		0 %	37	13,3 %		
60 v. -	3	1 %	0	0 %	5	2 %		0 %	2	1 %		0 %	10	3,7 %		0 %	12	4,3 %		
Yht.	248	100 %	43	100 %	261	100 %	36	100 %	267	100 %	40	100 %	273	100 %	33	100 %	279	100 %	32	100 %

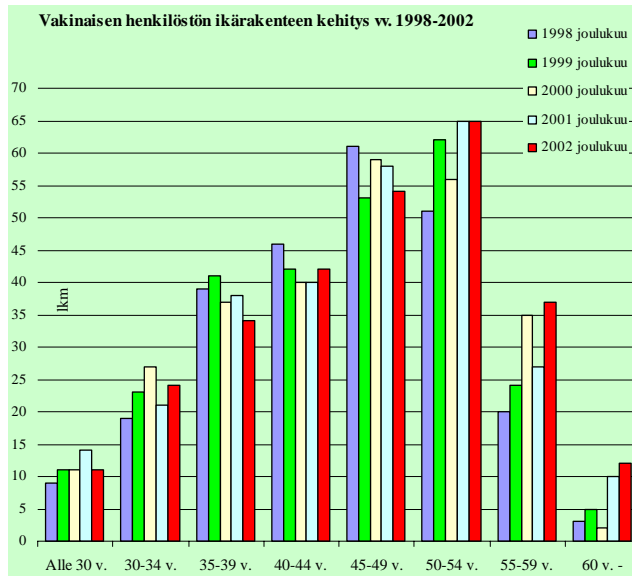
Taulukko 6. STUKin henkilöstön ikärakenne vuosien 1998-2002 lopussa



Kuva 4. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2002



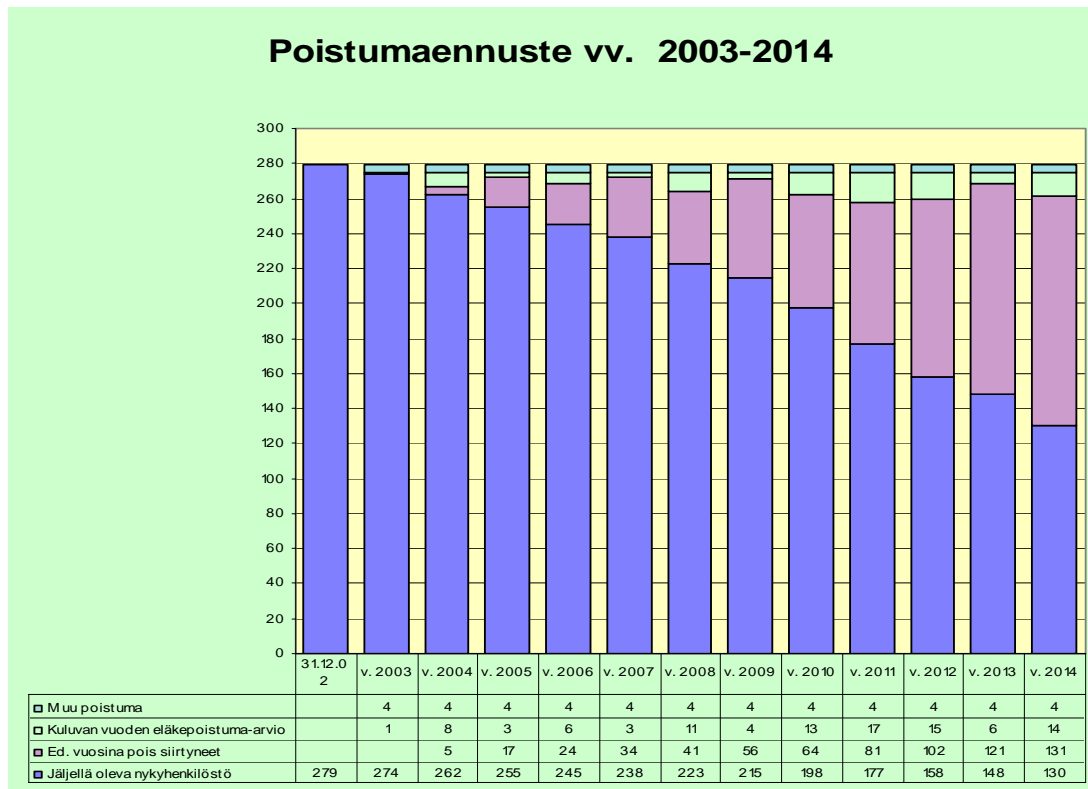
Kuva 5. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä osastoittain vuosina 1998-2002



Kuva 6. Vakinaisen henkilöstön ikärakenteen kehitys vuosina 1998-2002

Poistumaennuste vuosina 2003-2014

Vuoden 2002 lopun vakinaisesta henkilöstöstä noin 36 % saavuttaa vuoden 2014 loppuun mennessä 63 vuoden iän. Alla olevassa taulukossa on tarkasteltu kaavamaisesti nykyhenkilöstön poistumaa ja siitä johtuvaa uusrekryointitarvetta vanhuuseläkkeelle ja muiden STUKista pois siirtymisten johdosta vuosina 2003-2014. Vanhuuseläkeikä vaihtelee porrasteisesti 63 vuodesta 65 vuoteen, mutta taulukossa on lähdetty 63 vuoden "keskiarvo-olettamasta". Muualle kuin eläkkeelle siirtymisiä on arvioitu tapahtuvan vuosittain keskimäärin neljä. Tällä tavoin arvioituna vuoden 2014 lopun henkilöstöstä 47 % olisi ollut STUKissa ja vuonna 2002 ja 53 % henkilöstöstä olisi korvattu uusilla henkilöillä vuosien 2003-2014 aikana. Laskelmassa ei ole otettu huomioon lisätehtävien myötä syntyviä lisärekryointitarpeita.



Kuva 7. STUKin henkilöstön poistumaennuste vuosina 2003-2014

Vertailun vuoksi todettakoon, että vuoden 2002 lopussa olevasta vakinaisesta henkilöstöstä 231 henkilöä (82,8 %) työskenteli STUKissa myös viisi vuotta sitten, 31.12.1997. Tuolloin työskennelleistä suurin osa oli vakinaisia, osa on myöhemmin vakinaistettu. Vuoden 2002 lopussa olevasta henkilöstöstä on 48 (17,2 %) aloittanut työnsä STUKissa viiden viimeisen vuoden aikana uusien tehtävien tai poistuman kautta tapahtuneiden uusrekrytointien myötä.

2.7 Koulutusrakenne

STUKin palveluksessa olevasta vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2002 oli 68,8 % suorittanut korkeakouluasteisen tutkinnon. Vastaavat luvut olivat 68,9 % vuonna 2001 ja 67,4 % vuonna 2000. Koko valtionhallinnossa korkeakouluasteisen tutkinnon suorittaneiden osuus oli 37,9 % vuonna 2001, 36,1 % vuonna 2000 ja 32,25 % vuonna 1999.

Koulutusrakenne on esitetty noudattaen Tilastokeskuksen vuonna 1997 käyttöön otamaa, kansainvälistä koulutusluokitukseen (ISCED1997) perustuvaa koulutusluokitusta.

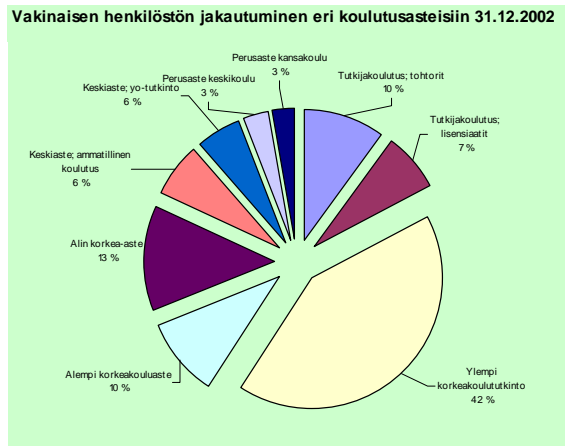
STUKin vakinaisen henkilöstön koulutustasoindeksi oli vuoden 2002 lopussa 6,07, sama kuin vuonna 2001. Vastaavat luvut olivat 6,01 vuonna 2000 ja 5,9 vuonna 1999. Koko valtionhallinnossa koulutustasoindeksi oli 5,0 vuonna 2001, 4,9 vuonna 2000 ja 4,7 vuonna 1999.

KOULUTUSRAKENNE; VAKINAINEN HENKILÖSTÖ 31.12.2002															
STUK 31.12.2002	Koulutustason indeksiluku	JOH	VYK	TYK	LYK	NIR	HAL	YMO	YTO	STO	TKO	vv:t	STUK 31.12.02	%	V. 2001 lkm %
Tutkijakoulutus; tohtorit	8	1				1	1	2	6	4	13		28	10,0 %	25 9,2 %
Tutkijakoulutus; lisensiaatit	8	1				3		3	1	4	5	3	20	7,2 %	21 7,7 %
Ylempi korkeakoulututkinto	7	3	4	3	1	4	10	11	36	17	21	7	117	41,9 %	117 42,9 %
Alempi korkeakouluaste	6				2		2		11	2	10		27	9,7 %	25 9,2 %
Alin korkea-aste	5			1	2	1	11	2	3	7	8	2	37	13,3 %	36 13,2 %
Keskiaste; ammatillinen koulutus	3,5						5			3	9	1	18	6,5 %	19 7,0 %
Keskiaste; yo-tutkinto	3,5	1				1	3		2	2	6	1	16	5,7 %	14 5,1 %
Perusaste keskikoulu	2						4		1		2	1	8	2,9 %	8 2,9 %
Perusaste kansakoulu	1						4			1	3		8	2,9 %	8 2,9 %
Yhteensä		6	4	4	5	10	40	18	60	40	77	15	279	100 %	273 100 %
Koulutustason indeksiluku		6,75	7,00	6,50	5,80	6,85	4,63	7,06	6,63	6,21	5,85	6,13	6,07		6,07
Indeksiluku ed. vuonna		6,58	7,00	6,50	6,75	(sto)	4,54	7,16	6,66	6,41	5,81	6,36	6,07		

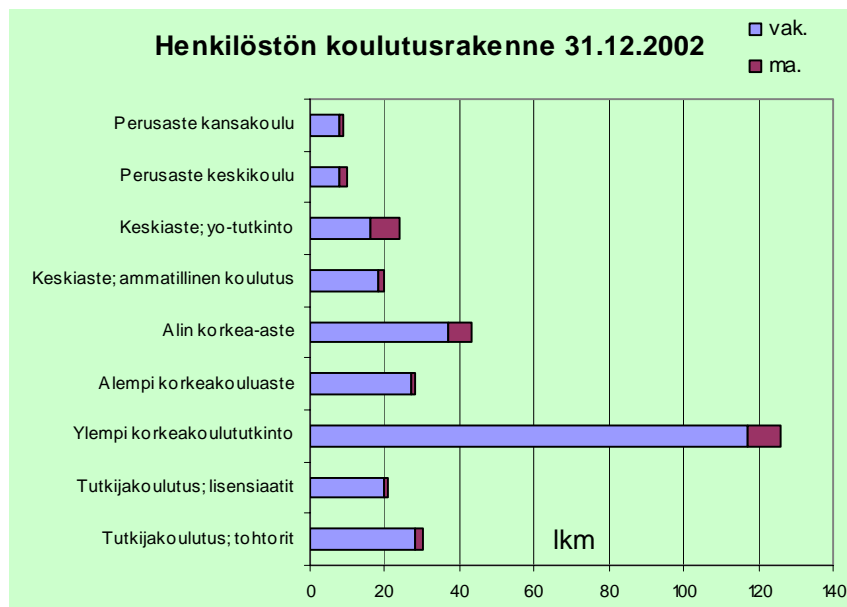
Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2002

KOULUTUSRAKENNE; MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ 31.12.2002															
STUK 31.12.2002	Koul.tason indeksiluku	JOH	VYK	TYK	LYK		HAL	YMO	YTO	sto	TKO		STUK v. 2002	%	STUK v. 2001 %
Tutkijakoulutus; tohtorit	8							1			1		2	6,3 %	3 9,1 %
Tutkijakoulutus; lisensiaatit	8										1		1	3,1 %	1 3,0 %
Ylempi korkeakoulututkinto	7	1						1	1		6		9	28,1 %	10 30,3 %
Alempi korkeakouluaste	6										1		1	3,1 %	2 6,1 %
Alin korkea-aste	5						2		1		3		6	18,8 %	6 18,2 %
Keskiaste; ammatillinen koulutus	3,5						2						2	6,3 %	
Keskiaste; yo-tutkinto	3,5						2				6		8	25,0 %	7 21,2 %
Perusaste keskik.	2						2						2	6,3 %	4 12,1 %
Perusaste kansakoulu	1										1		1	3,1 %	
Yhteensä		1					8	2	2		19		32	100 %	33 100 %
Koulutustason indeksiluku		7,00					3,50	7,50	6,00		5,32		5,09		5,35

Taulukko 8. Määräaikaisen henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2002



Kuva 8. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen eri koulutusasteisiin 31.12.2002



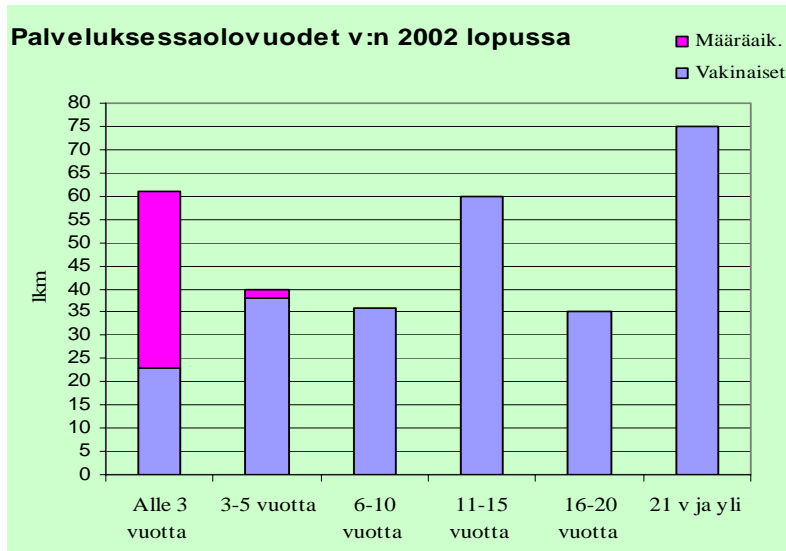
Kuva 9. Henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2002

2.8 Kokemusvuodet

STUKiin kertynyt tietotaito kokemusvuosissa mitaten on korkea. Vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden 2002 lopussa 66,7 % työskennellyt STUKissa 11 vuotta tai yli. Keskimääräinen STUKissa työskentelyaika oli vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla vuoden 2002 lopussa 15,4 vuotta ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevalla 1,6 vuotta. Koko valtionhallinnossa on työkokemus omassa organisaatiossa keskimäärin 14,3 vuotta (vuonna 2001).

	Vuosi 1999		Vuosi 2000		Vuosi 2001		Vuosi 2002	
	Vakinaiset	Määräaik.	Vakinaiset	Määräaik.	Vakinaiset	Määräaik.	Vakinaiset	Määräaik.
Alle 3 vuotta	30 11 %	34 94 %	23 9 %	38 95 %	28 10,3 %	30 91 %	30 11 %	26 81 %
3-5 vuotta	23 9 %	2 6 %	38 14 %	2 5 %	35 12,8 %	3 9 %	35 13 %	5 16 %
6-10 vuotta	45 17 %		36 13 %		28 10,3 %		28 10 %	1 3 %
11-15 vuotta	58 22 %		60 22 %		67 24,5 %		61 22 %	
16-20 vuotta	29 11 %		35 13 %		37 13,6 %		42 15 %	
21 v ja yli	76 29 %		75 28 %		78 28,6 %		83 30 %	
Yht.	261 100 %	36 100 %	267 100 %	40 100 %	273 100 %	33 100 %	279 100 %	32 100 %

Taulukko 9. Henkilöstön palveluksessaoluvuosien kehitys vuosina 1999-2002



Kuva 10. Henkilöstön palveluksessaolovuodet vuoden 2002 lopussa

3 HENKILÖSTÖN TYÖTYYTYVÄISYYS, TYÖKUNTO JA TYÖKYVYN YLLÄPITO

3.1. Yhteistyö ja yhteistoiminta

Toiminnan kehittäminen ja tavoitteiden saavuttaminen edellyttää monensuuntaista tietojen ja mielipiteiden vaihtoa niin, että jokaisella STUKlaisella on tiedot omaa työtä koskevista tavoitteista ja ratkaisuista sekä vireillä olevista suunnitelmista ja että jokaisella on mahdollisuus keskustella avoimesti ja esittää mielipiteensä omiin tehtäviin 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.

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 2002 yhteensä viisi. Kokouksissa käsiteltyjen sääntömääräisten yti-asioiden lisäksi on esillä ollut monia kehittämisehdotuksia ja myös ilmenneistä ongelmista on puhuttu avoimesti.

Henkilöstön edustajat selvittivät vuosien 2002-2003 vaihteessa tuloskeskustelujen toteutumista STUKissa. Selvityksen mukaan tuloskeskustelut on yleensä käyty, mutta selvityksen tekijät havaitsivat tuloskeskustelukäytännöissä olevan myös selviä puutteita. Esimerkiksi tuloskeskustelut on saatettu käydä niin myöhään, ettei niitä ole voitu millään tavoin hyödyntää vuoden 2003 toimintasuunnitelmassa. Vastauksista ilmeni myös, että joidenkin kohdalla tuloskeskusteluja ei ole käyty lainkaan.

Pääjohtajan informaatiotilaisuudet

Pääjohtaja pitää koko henkilöstölleen säännöllisin väliajoin, noin 2-3 kertaa vuodessa informaatiotilaisuuden kulloinkin ajankohtaisista aiheista. STUKin auditorioon mahtuu kerrallaan vain osa henkilöstöstä, joten tilaisuudet järjestetään osastoille erillisinä tapahtumina. Vuonna 2002 informaatiotilaisuudet pidettiin huhtikuussa ja syyskuussa.

Huhtikuun tilaisuuksien pääaiheena oli edellisen vuoden tilinpäätös ja toimintaker-
tomuksen läpikäynti ja katsaus tuleviin hankkeisiin. Syyskuun tilaisuuksien pääaihee-
na oli strategialuonnoksen esittely, STUKin arvot, osaamiskartoitustilanne sekä työ-
turvallisuuslainsäädäntöön tulleet muutokset erityisesti työpaikkahäirintää koskevilta
osin.

Itsearviointiseminaarit ja kehitysseminaarit

STUKin ja ministeriön vuoden 2002 tulossopimuksessa on yhtenä tulostavoitteena,
että laatu järjestelmän kehittämiseen liittyen STUKin ydinprosessit mahdollisine osa-
prosesseineen olisi määritelty vuoden 2002 loppuun mennessä. Itsearviointiseminaa-
reja ei pidetty aiempien vuosien sisältöisinä (EFQM, laatupalkinto), vaan seminaari-
en pääaiheena oli prosessien kuvaaminen. Osastot tekivät omat prosessikuvauksensa
1-2 päiväisinä tilaisuuksina; osa STUKin omissa tiloissa ja osa ulkopuolella STUKin.
Aiheeseen liittyen järjestettiin koulutusta ja laatupäällikkö oli mukana osastojen työ-
kentelyssä.

3.2 Työtyytyväisyyskysely sekä muut itsearvioinnin ja toiminnan kehittämisen tueksi tehdyt selvitykset

Työtyytyväisyyskysely

STUKissa on tehty vuorovuosin koko henkilöstön kattava työtyytyväisyyskysely ja
johtamiskäyttätymiskysely. Vuonna 2002 päätettiin, että nämä kyselyt yhdistetään, ja
seuraava kysely tehdään vuonna 2003. Kyselyn suorittaa Medivire.

Työmäärän hallintaa koskevat kyselyt

STUK on seurannut STUKille tehtävän työn kokonaismäärää kesästä 1998 alkaen
puolen vuoden välein suoritettavan tiedustelun avulla. Kysely koskee niitä, jotka ovat
tehneet kuluneen puolen vuoden aikana korvauksetta ilman ylityömääräystä normaalin
työajan ylittävää työtä. Henkilöiltä tiedustellaan arviota tällaisen työn määrästä, syistä
sekä kuormittavuudesta.

Aiempiä vuosina henkilöstöstä noin kolmannes (vastaajamäärä n. 80-90) on ilmoit-
tanut tekevänsä tällaista työtä pääasiallisimpina syinä työlle asetetut määräajat ja
töiden paljous. Vuotta 2002 koskevissa kyselyissä vastaajien määrä on vähentynyt.
Vuoden 2002 alkupuoliskoa koskeneessa kyselyssä 47 henkilöä ja loppupuoliskoa
koskeneessa kyselyssä 46 henkilöä ilmoitti tekevänsä korvauksetta ilman ylityömää-
rääystä normaalin työajan ylittävää työtä. Vastaajien määrän väheneminen ei tarkoita
palkatonta ylityötä tehneiden lukumäärän vähenemistä, koska niiden henkilöiden lu-
kumäärä, joilta on leikattu saldoa tasoitusjaksojen päättyessä, on pysynyt suurin piir-
tein samana.

STUKin toimintastrategiassa on tavoitteeksi kirjattu, että sellaisia henkilöitä ei ole,
jotka säännönmukaisten kyselyjen tulosten perusteella kokevat työmäärän sietämät-
tömäksi. Vuoden 2002 puolivuotiskyselyissä keskimäärin 3,5 vastaajaa ilmoitti koke-
vansa tilanteen sietämättömänä. Vastaavat luvut olivat vuonna 2001 keskimäärin 3
vastaajaa, vuonna 2000 samoin kuin myös vuonna 1999 keskimäärin 5,5 vastaajaa ja
vuonna 1998 keskimäärin 9 vastaajaa.

Liitteessä 1 on kuvattu työmäärän hallintaa koskevien kyselyiden tuloksia vuodelta
2002 osastokohtaisina ja aiemmilta vuosilta STUK-tasoisina.

3.3 Poissaolot

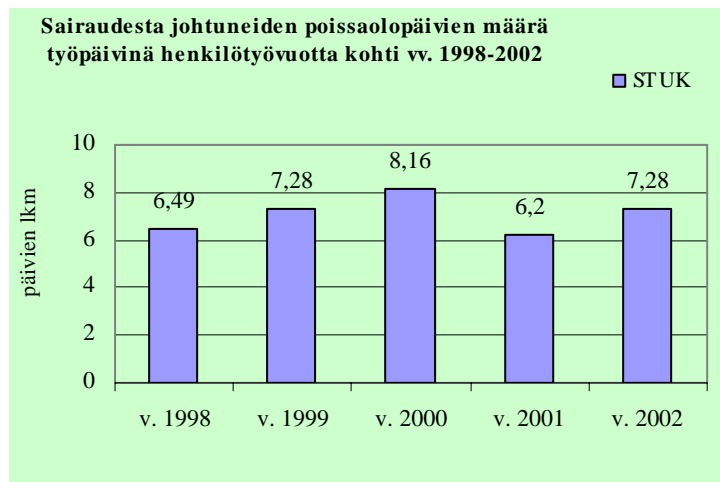
STUKin toimintastrategiassa on tavoitteeksi asetettu, että omasta sairaudesta ja työtaturmista johtuvien poissaolopäivien määrä jäisi alle 6,5 työpäivään/henkilötyövuosi ja kaikkien ves/tes-perusteisten poissaolopäivien määrä alle 7,5 työpäivään henkilötyövuotta kohden.

Kun vuonna 2001 sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohti laski selvästi kahteen edelliseen vuoteen verrattuna (6,2 työpäivää/henkilötyövuosi; 2,46 % säännöllisestä vuosityöajasta), niin vuonna 2002 sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohti kasvoi hiukan, se oli 7,27 päivää/henkilötyövuosi ja 2,9 % säännöllisestä vuosityöajasta.

Koko valtionhallinnossa sairauspoissaolojen määrä oli vuonna 2001 n. 8,1 tpv/htv, säännöllisestä vuosityöajasta n. 3,2 %. Luku oli sama myös vuonna 2000.

Sairauspoissaolojen kesto oli vuonna 2002 keskimäärin 3,66 työpäivää/tapaus (3,1 tpv/tapaus vuonna 2001 ja 4,2 tpv/tapaus vuonna 2000). Koko valtionhallinnossa kesto oli 4,8 tpv/tapaus vuonna 2001 ja vuonna 2000 4,7 tpv/tapaus.

Kaikista STUKin sairaustapauksista (578 kpl) lyhyiden, 1-3 sairauspäivää kestäneiden tapausten (465 kpl) osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2002 oli 80,4 % (vuonna 2001 82,4% ja vuonna 2000 oli 81 %). Koko valtionhallinnossa lyhyiden sairauspoissaolotapausten osuus kaikista tapauksista oli 72 % vuonna 2001 ja 65,9 % vuonna 2000.



Kuva 11. Sairaudesta johtuneiden poissaolopäivien määrä työpäivinä henkilötyövuotta kohti vuosina 1998-2002.

Yksityiskohtainen poissaolotilasto on esitetty liitteessä 2.

3.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon ja ennaltaehkäisevän toiminnan menot vuonna 2002 olivat yhteensä 116.766 euroa. Vuonna 2001 menot olivat 100.601 euroa; nousua oli 16,1%.

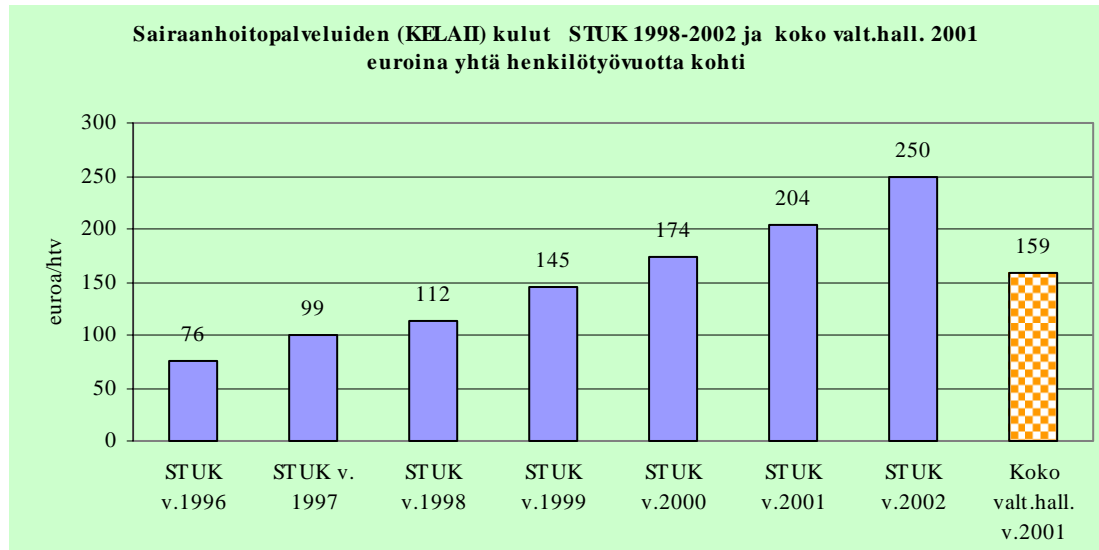
Työterveyshuollon, ennaltaehkäisevän toiminnan ja virkistystoiminnan menot ilmenevät tarkemmin seuraavasta taulukosta.

Työterveyshuollon, ennaltaehkäisevän toiminnan ja virkistystoiminnan menot							
	v. 2002	V. 2001	V. 2000	V. 1999	V. 1998	V. 1997	V. 1996
A TYÖTERVEYSHUOLTOPALVELUT	€	€	€	€	€	€	€
1. korvausluokka; ennaltaehkäisevä toiminta							
Sät.työntekijätark:t, ikäryhmätark:t ym	31 938,88	30 067,15	25 131,41	16 431,92	19 167,92	13 906,36	12 431,34
muutos edelliseen vuoteen	6,2 %	19,6 %	52,9 %	-14,3 %	37,8 %	11,9 %	
2. korvausluokka; sairaanhoitopalvelut							
Sairaanhoitopalvelut	71 549,22	57 682,46	48 041,05	39 492,25	30 384,74	25 605,30	18 642,34
Fysikaalinen hoito	1233,00	2 322,34	1 583,49	1 447,26	676,12	1 299,25	1 516,89
Yhteensä 2. korvausluokka	72 782,22	60 004,80	49 624,54	40 939,51	31 060,86	26 904,55	20 159,22
muutos edelliseen vuoteen	21,3 %	20,9 %	21,2 %	31,8 %	15,4 %	33,5 %	
Kohta A (1 ja 2 korv. luokka) yhteensä	104 721,10	90 071,95	74 755,94	57 371,43	50 228,78	40 810,92	32 590,56
muutos edelliseen vuoteen	16,3 %	20,5 %	30,3 %	14,2 %	23,1 %	25,2 %	
B TYKY-TOIMINTA	V. 2002	V. 2001	V. 2000	V. 1999	V. 1998	V. 1997	V. 1996
* omaehtoisen liikunnan tukeminen	5 323,09	4 485,91	4 713,83	4 002,70	3 792,64	1 723,93	1 715,52
* hieronta	1 104,00	1 284,96	0,00	0,00	1 167,22	0,00	0,00
* muut (jaksamiseen liittyvät luennot)	336,35	0,00	1 340,66	0,00	0,00	0,00	0,00
* kuntoremonttikurssin osallistumismaksut (10 hen)	2 975,00	3 557,17	3 954,94	3 666,50	0,00	0,00	0,00
Kohta B yhteensä	9 738,44	9 328,04	10 009,43	7 669,20	4 959,86	1 723,93	1 715,52
muutos edelliseen vuoteen	4,4 %	-6,8 %	30,5 %	54,6 %	187,7 %	0,5 %	
C MUUT TYÖTERVEYSHUOLLON KAUTTA HANKITUT PALVELUT							
	V. 2002	V. 2001	V. 2000	V. 1999	V. 1998	V. 1997	V. 1996
Näköutkimukset ja työlasit	892,48	1 150,74	835,73	594,68	335,70	1 100,29	177,61
EA-koulutus	1 413,92	50,46	25,23	50,46	509,61	0,00	882,99
Kohta C yhteensä	2 306,40	1 201,20	860,96	645,14	845,31	1 100,29	1 060,59
YHTEENSÄ (A, B ja C)	116 766	100 601	85 626	65 686	56 034	43 635	35 367
muutos edelliseen vuoteen	16,1 %	17,5 %	30,4 %	17,2 %	28,4 %	23,4 %	
KELA:n työterveyshuollon kust. palautus (v. 2003)		41 020,70	36 952,11	27 540,71	25 364,79	20 341,83	16 295,22
Henkilökuntayhdistykselle ohjattu rahoitus, virkistystoiminnan menot ym.							
	V. 2002	V. 2001	V. 2000	V. 1999	V. 1998	V. 1997	
		8 606,30	5 533,38	5 659,52			
VALTIOKONTTORIN RAHOITAMA KUNTOUTUS							
VK:n myöntämällä rahoituksella järjestetty varhaiskuntoutus	V. 2002	V. 2001	V. 2000	V. 1999	V. 1998	V. 1997	
Yksilökohtainen kuntoutus (1 henk.)	1 660,77	3 279,66	0,00	269,10	1 925,75	3 050,56	
Ryhmäkuntoutus (10 henk.)		0,00	5 566,01	1 923,06	0,00	2 569,91	
Yhteensä		3 279,66	5 566,01	2 192,16	1 925,75	5 620,47	

Taulukko 10. Työterveyshuollon, ennaltaehkäisevän toiminnan ja virkistystoiminnan menot

KELA:n korvausluokkaan I kuuluvan toiminnan kustannukset (säteilytyöntekijätarkastukset, ikäryhmätarkastukset ym.) nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 6,2 % ja korvausluokkaan II kuuluvat menot (sairaanhoitopalvelut) 21,3 %.

Korvausluokkaan II kuuluvien sairaanhoitopalveluiden kustannukset (yhteensä 72.782 euroa) olivat vuonna 2002 henkilötyövuotta kohden 250 euroa. Koko valtionhallinnossa vastaava luku oli vuonna 2001 159 euroa.



Kuva 12: Sairaanhoitopalveluiden (KELA II) kustannusten kehitys vuosin 1996-2002 henkilötyövuotta kohden

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 ja 63 vuotta täyttävälle kuitenkin niin, että jos henkilö kuuluu säteilytyöntekijöitä koskevien tarkastusten piiriin, hänelle ei suoriteta ikäryhmätarkastusta erikseen, vaan molemmat tarkastukset yhdistetään samalla kertaa tapahtuvaksi tarkastukseksi.

Ikäryhmä, säteilytyöntekijä- ja työhöntulotarkastuksia suoritettiin vuonna 2002 yhteensä 57 henkilölle.

Työkykyindeksilomakkeen täytti 41 henkilöä. Työkykyindeksi oli tämän mukaan

- erittäin hyvä (indeksiarvo 44-49) 9 henkilöllä (22 % vastanneista)
- hyvä (indeksiarvo 37-43) 26 henkilöllä (63,4 % vastanneista)
- keskitasoinen (indeksiarvo 28-46) 5 henkilöä

Sairaanhoitokäynnit

Diagnostisoituja käyntejä (lääkärissä käynnit) kirjattiin Helsingin Mediviressä yhteensä 516 käyntiä. Yleisimmät diagnoosit olivat

- hengityselinten sairaudet, 113 käyntiä (21,9%), 56 eri potilasta
- tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, 79 käyntiä (15,3 %), 47 eri potilasta ja
- verenkiertoelinten sairaudet, 46 käyntiä (8,9%), 30 eri potilasta.

Työterveyshoitajan vastaanotot STUKissa

Työterveyshoitaja piti kuukausittain (heinä-elokuuta lukuun ottamatta) vastaanotto-päivän STUKin tiloissa. Käyntien määrä työterveyshoitajan, fysioterapeutin tai muun terveydenhuollon (lääkärit pois lukien) ammattihenkilön luona oli Helsingin Mediviressä yhteensä 416 kappaletta.

Mediviren työvire -malli

Tarkoituksena systematisoida niitä menettelytapoja, joiden avulla työkykyä uhkaaviin asioihin voidaan vaikuttaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, Mediviren kanssa sovittiin otettavaksi Mediviren kehittämä työvire –malli STUKin tarpeisiin sovelletuna. HEP-yksikkö toimittaa esimiehille säännöllisin välein omaa yksikköä koskevan sairauspoissaoloraportin. Kun tietyt raja-arvot sairauspoissaolojen määrässä täyttyvät, tulee esimiehen yhdessä asianomaisen kanssa pohtia mahdollinen työkykyä tukevien toimenpiteiden tarve. Toimenpiteet voivat olla moninaisia; STUKin omat järjestelyt (tehtäväjärjestelyt, koulutus, töiden mitoitus tms), henkilön ohjaaminen työterveyshuoltoon tai yhteistapaaminen työterveyshuollon edustajien kanssa.

3.6 Omaehtoiseen työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja

Vuoden 2002 alussa tehtiin henkilöstölle sähköpostitse kysely, jossa kartoitettiin mielenkiintoa osallistua erilaisiin henkilöstön keskuudesta esitettyihin työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen toimintamuotoihin. Kyselyn pohjalta käynnistettiin seuraavat toiminnot:

- Venyttelypainotteinen liikuntaryhmä, joka kokoontui työfysioterapeutin johdolla huhti-toukokuussa ja elo-syyskuussa yhteensä 10 kertaa. Ryhmään osallistui yhteensä 20 henkilöä
- Kuntosalin käytön opastus kahdelle eri ryhmälle toukokuussa. Kokoontumiskertoja oli yhteensä kolme ja osallistujia 8 henkilöä.
- Painonhallintaryhmä käynnistyi maaliskuussa ja on kokoontunut itseohjautuvasti säännöllisin väliajoin. Käynnistysvaiheessa ravintoterapeutti Susanna Isomäki kävi pitämässä ravintoon liittyvän luennon.
- Pyrkimyksenä saada kerroksiin säännöllistä taukojumppatoimintaa ja saada jumpparyhmille vetäjiä omasta työyksiköstä hankittiin taukojumppakasetteja ja järjestettiin avoin luento taukoliikunnan merkityksestä teemalla ”ergonomiset kalusteet eivät yksin riitä”. Toiminta ei ole kuitenkaan käynnistynyt vetäjien vähyyden vuoksi.
- Irti tupakasta ryhmä (4 henkilöä) kokoontui muutaman kerran.

Seuraavat jo aikaisempina vuosina aloitetut toiminnot jatkuivat myös vuonna 2002:

- Aerobic-ryhmä ja kuntopiiri. Ryhmät kokoontuivat työfysioterapeutin ohjauksella kerran viikossa kesäkuukausia lukuun ottamatta. Aerobic-ryhmään osallistui yhteensä 15 henkilöä ja kuntopiiri-ryhmään 25 henkilöä.
- Niska-hartiaseudun hieronta. STUK osallistui kustannuksiin 50 %:lla (max 5 käyntikertaa/hlö). Hieronnassa kävi yhteensä 46 henkilöä.
- Kuntokorttikäytäntö jatkui edelleen. Kuntokortin ideana on kannustaa STUK-laisia liikkumaan. Kun kuukauden aikana on kerännyt erityiseen kuntokorttiin yhden kuntoilupisteen vähintään kolmena päivänä joka viikko, voi osallistua kuukausittaiseen lahja- arvontaan (urheilujalkine). Kuntokortin palautti kuukausittain keskimäärin 30 henkilöä.

- Kuntoremonttikurssi pidettiin syyskuussa 2002 Kirkkonummella Aktiivi-Instituutissa ja siihen osallistui 9 henkilöä. Kuntoremonttikurssin osallistumismaksuista huolehti STUK 75 %:n osuudella ja A-lomat ry 25 %:n osuudella. Osallistujat olivat kuntoremonttiviikon STUKista palkallisella virkapaalla, joten KELAn korvaus (päivärahaa vastaava kuntoutusraha) maksettiin STUKille.
- Vuonna 2001 käynnistyneen Aslak-2- kuntoutusohjelman seurantajakso pidettiin Siuntiossa helmikuussa 2002.

Helmikuussa henkilöstölle järjestettiin teatterissakäynti. Kysymyksessä on Helsingin kaupunginteatterin Kööpenhamina –näytelmä. Näytelmässä pohditaan atomipommin valmistukseen liittyviä valmiuksia ja tiedemiehen vastuuta pohjautuen Niels Bohrin ja Werner Heisenbergin kohtaamiseen Kööpenhaminassa 1941. Näytelmää oli katso-massa 170 STUKlaista.

3.7 Henkilökuntayhdistys ja Suovaselkä

Henkilökuntayhdistys

STUKin henkilökuntayhdistyksen tarkoituksena on edistää Säteilyturvakeskuksen henkilöstön yhteenkuuluvuutta ja yhteishenkeä sekä edistää jäsentensä kulttuuri- ja liikuntaharrastuksia, minkä toteuttamiseksi yhdistys järjestää jäsenistölleen erilaisia toimintoja ja tapahtumia. Yhdistyksen alajaostoja ovat liikuntajaosto, kala- ja venejaosto, musiikkikerho Sätky sekä video- ja kamerakerho. Vuonna 2002 STUK osoitti henkilökuntayhdistykselle rahoitusta 10.135 euroa erilaisten liikunta- ja virkistyspalveluiden järjestämiseksi. Vakiintuneita toimintoja ja tapahtumia ovat olleet mm. sulkapallo ja sähly, ulkoilutiltapäivät, osallistuminen Dragon-melontaan ja erilaisiin liikuntatapahtumiin sekä veneily (Protoni-vene). Lisäksi yhdistys on tukenut ja järjestänyt käyntejä teatterinäytöksiin ja näyttelyihin (museot ym.).

Uusia toimintoja olivat jooga (n. 16 h), Alexander-tekniikan kurssi (n. 9 h), tanssikurssi (n. 12 h), Krav Maga –itsepuolustuskurssi (2 h), sekä uintitekniikan kurssi (18 h). Huhtikuussa henkilökuntayhdistys järjesti tutustumismatkan Olkiluodon ydinvoimalaitokseen.

Suovaselkä

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

Vuonna 2002 oli Suovaselässä yöpymisvuorokausia kaikkiaan 560, joista stuklaisten perheiden osuus oli 148. Järjestetyillä yhteisretkillä (pääsiäisretki, talkoot, juhannusjuhlat ja ruskaretki) oli yhteensä 80 henkilöä ja 325 yöpymisvuorokautta. Lisäksi Merentutkimuslaitos / Finnarp järjesti huhtikuussa viikon valmentautumisleirin Etelämantereen retkikunnalleen.

Suovaselän kunnossapito on keskeisesti talkotoiminnan varassa. Vuosittain on pidetty kunnostustalkoot; vuonna 2002 niihin osallistui 24 henkilöä melkein jokaisesta jäsenvirastosta. Pääkohteina olivat paikkojen kunnostus kesää varten, ikkunoiden kittaus ja maalaus, aggregaattikopin maalaus sekä ympäristön raivaus ja polttopuiden teko.

4 TYÖAJAN KÄYTTÖ

4.1 Säännöllinen vuosityöaika

Vuonna 2002 oli työpäivien määrä 251 ja virastotyöaika noudattavien säännöllinen työaika 1819,75 tuntia.

STUKin säännöllinen vuosityöaika oli työaikakirjausten mukaan yhteensä 291,15 htv, yli 2 htv vähemmän kuin edellisenä vuotena. Vuosilomien, sairauspäivien ja vastaavien palkallisten vapaiden osuus säännöllisestä työajasta oli työaikakirjausten mukaan 18,98 % (18,4 % vuonna 2001, 18,6 % vuonna 2000 ja 17,7 % vuonna 1999).

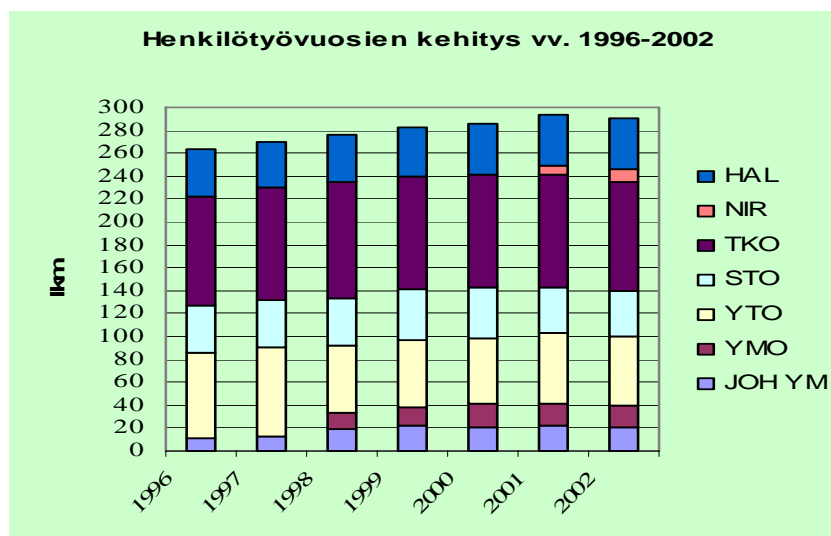
SAÄNNÖLLINEN VUOSITYÖAIKA v. 2002 HTV:NA	JOH YM	YMO	YTO	STO	TKO	NIR	HAL	STUK
Loppusuoritteet = 51*-57*	11,08	9,09	27,74	21,13	58,78	7,11	1,60	136,53
Hallinto ja tukitehtävät = 50* ja 58*	6,15	5,29	21,81	10,63	18,67	1,35	35,47	99,37
Lomat ja poissaolot = 590	3,65	3,74	12,13	7,38	17,81	1,73	8,81	55,25
Yhteensä htv	20,88	18,12	61,68	39,14	95,26	10,19	45,88	291,15
% säännöllisestä työajasta								
Loppusuoritteet = 51*-57*	53,07 %	50,17 %	44,97 %	53,99 %	61,70 %	69,77 %	3,49 %	46,89 %
Hallinto ja tukitehtävät = 50* ja 58*	29,45 %	29,19 %	35,36 %	27,16 %	19,60 %	13,25 %	77,31 %	34,13 %
Lomat ja poissaolot = 590	17,48 %	20,64 %	19,67 %	18,86 %	18,70 %	16,98 %	19,20 %	18,98 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Taulukko 11. Säännöllinen vuosityöaika henkilötövuosina vuonna 2002

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
JOH YM	11,0	12,3	19,7	21,7	21,21	21,57	20,88
YMO			13,5	16,9	19,27	19,54	18,12
YTO	75,0	78,9	59,6	58,7	58,63	61,59	61,68
STO	41,0	40,7	40,2	43,4	44,16	39,72	39,14
TKO	96,0	97,7	101,4	98,8	97,68	98,58	95,26
NIR						8,80	10,19
HAL	41,0	41,0	42,2	42,5	44,34	43,71	45,88
	264,0	270,6	276,6	282,0	285,29	293,52	291,15

Taulukko 12. Henkilötövuosien kehitys vuosina 1996-2002 (säännöllinen työaika)

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 81,02 % ja lomien, sairaus- ja muiden poissaolojen osuus 18,98 %. Siten sen työtuloksen tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilön työpanoksen/vuosi, tarvitaan 1,23 henkilöä (=100/81,02).



Kuva 13. Henkilötövuosien kehitys vuosina 1996-2002

4.2 Ylityöt

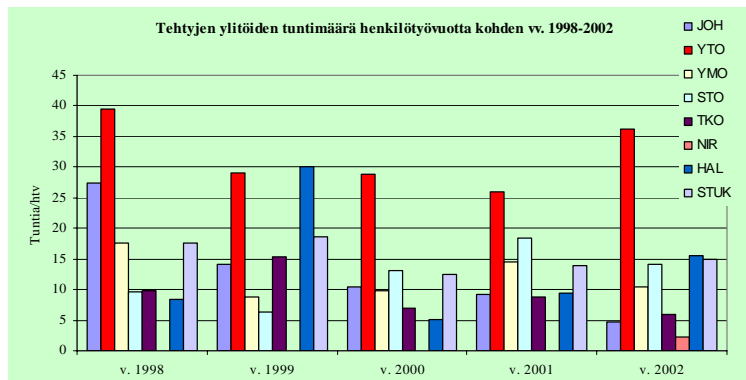
Ylityömääräyksiin perustuvia ylityitä tehtiin vuonna 2002 yhteensä 4.376 tuntia. Nousu edelliseen vuoteen verrattuna oli 7,1 %. Tehdyistä ylityötunneista vapaana pidettäviksi sovittiin 1.668 tuntia ja rahana korvattaviksi 2.708 tuntia.

	VUOSI 1998			VUOSI 1999			VUOSI 2000			VUOSI 2001			VUOSI 2002		
	Rahana	Vap:na	Tunnit yht. v.1998	Rahana	Vap:na	Tunnit yht. v.1999	Rahana	Vap:na	Tunnit yht. v.2000	Rahana	Vap:na	Tunnit yht. v.2001	Rahana	Vap:na	Tunnit yht. v. 2002
JOH	367	172	539	209	97	306	192	31	223	84	116	200	94	5	99
YTO	1 741	617	2 358	1 076	632	1 708	1 143	543	1 686	1 212	390	1 602	1 724	504	2 228
YMO	212	25	237	93	54	147	125	65	190	179	103	282	128	60	188
STO,	80	310	390	100	177	277	199	383	582	430	299	729	176	379	555
TKO	246	747	993	367	1 143	1 510	140	536	676	450	413	863	229	338	567
NIR													0	23	23
HAL	135	222	357	409	869	1 278	171	58	229	203	208	411	357	359	716
Koko STU	2 781	2 093	4 874	2 254	2 972	5 226	1 970	1 616	3 586	2 558	1 529	4 087	2 708	1 668	4 376

Taulukko 13. Ylityömääräyksen perusteella tehdyt lisä- ja ylityötunnit vuosina 1998-2002

	v. 1998	v. 1999	v. 2000	v. 2001	v. 2002
JOH	27,4	14,1	10,5	9,3	4,7
YTO	39,6	29,1	28,8	26,0	36,1
YMO	17,6	8,7	9,9	14,4	10,4
STO,	9,7	6,4	13,2	18,4	14,2
TKO	9,8	15,3	6,9	8,8	6,0
NIR					2,3
HAL	8,5	30,1	5,2	9,4	15,6
STUK	17,6	18,5	12,6	13,9	15,0

Taulukko 14. Tehdyt ylityötunnit yhtä henkilötyövuotta kohti osastoittain vuosina 1998-2002



Kuva 14. Tehdyt ylityötunnit yhtä henkilötyövuotta kohti osastoittain vuosina 1998-2002

Ylityökorvauksia sekä varallaolo- ja päivystyskorvauksia maksettiin seuraavasti:

Ylityökorvaukset sivukuluineen vv. 1998-2002:		
	€	Muutos
V. 2002	137 714	19,5 %
V. 2001	115 284	11,3 %
V. 2000	103 590	15,4 %
V. 1999	89 802	
V. 1998		

Taulukko 15. Ylityökorvaukset sivukuluineen vuosina 1998-2002

Päivystyskorvaukset sivukuluineen vv. 1998-2002		
Vuosi	€	Muutos
2002	88 878	0,8 %
2001	88 205	3,4 %
2000	85 305	37,9 %
1999	61 881	0,2 %
1998	61 776	

Taulukko 16. Päivystyskorvaukset vuosina 1998-2002

5 MATKUSTUS

Matkustusmenot olivat vuonna 2002 yhteensä 1.111.351 euroa (2001 yhteensä 1.071.266 euroa) . Matkustusmenot kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna 3,7 %.

Ulkomaan virkamatkoja teki vuonna 2002 yhteensä 183 henkilöä. Ulkomaan matkapäivien määrä oli 2.804 päivää. Vastaavat luvut olivat 176 henkilöä ja 3009 päivää vuonna 2001, 230 henkilöä ja 3088 matkapäivää vuonna 2000, 188 henkilöä ja 2957 matkapäivää vuonna 1999, 163 henkilöä ja 2869 matkapäivää vuonna 1998, 143 henkilöä ja 2313 matkapäivää vuonna 1997 sekä 141 henkilöä ja 2706 matkapäivää vuonna 1996.

STUKin pääasiallinen matkapalveluiden toimittaja oli Matkatoimisto Bennett.

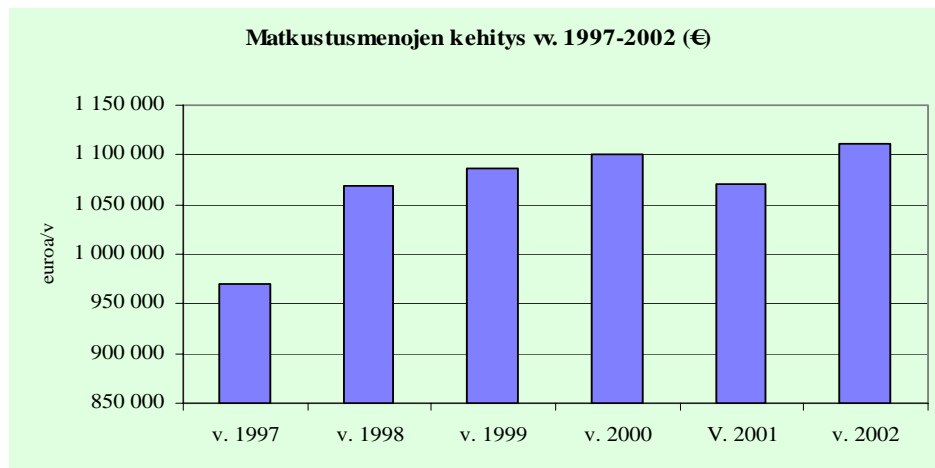
Vuoden 2001 puolella aloitettua SAPin Matkanhallintajärjestelmää ei saatu vielä käyttöön, vaan projekti jatkuu vuonna 2003.

	Aikaisemmat vuodet; yhteensä					Vuosi 2002			
	v. 1997	v. 1998	v. 1999	v. 2000	V. 2001	Km- korv:t	Päivärahat	Matkustus- palvelut	v. 2002
JOH ym.	55 314	119 008	137 734	163 765	116 237	1732,12	24466,92	81910,25	108 109
YTO	469 086	386 089	378 570	291 256	360 376	81145,84	64163,48	228512,38	373 822
YMO	160 641	219 442	216 753	238 367	223 889	7046,7	26442,22	169773,19	203 262
STO	84 288	111 127	108 729	129 585	148 455	38909,86	27604,39	87761,08	154 275
TKO	187 725	226 075	230 223	263 167	211 421	17461,46	53440,47	168412,04	239 314
NIR						1633,75	2295,8	8917,81	12 847
HAL	12 626	6 463	14 516	15 164	10 888	1024,73	4418,46	14278,54	19 722
Yht.	969 680	1 068 205	1 086 524	1 101 305	1 071 266	148 954	202 832	759 565	1 111 351

Taulukko 17. Matkustusmenot osastoittain vuosina 1997-2002 (NIR:n menot sisältyvät ennen vuotta 2002 STO:n menoihin)

	Km- korv	Päivärahat	Matkustus	Yht.
V. 2002	148 954	202 832	759 565	1 111 351
V. 2001	126 922	205 799	738 545	1 071 266
v. 2000	120 907	208 487	771 911	1 101 305
v.1999	113 616	226 986	745 922	1 086 524
v. 1998	127 543	207 126	733 536	1 068 205
v. 1997	117 273	169 388	683 019	969 680
ero 01-02	17,4	-1,4	2,8	3,7
ero 00-01	5,0	-1,3	-4,3	-2,7
ero 99-00	6,4	-8,1	3,5	1,4
ero 98-99	-10,9	9,6	1,7	1,7
ero 97-98	8,8	22,3	7,4	10,2

Taulukko 19. Matkustusmenojen kehitys vuosina 1997-2002



Kuva 15. Matkustusmenojen kehitys vuosina 1997-2002

6 HENKILÖSTÖKOULUTUS

6.1 Koulutukseen käytetty työaika

STUKin toimintastrategiaan on tavoitteeksi kirjattu, että henkilöstön koulutukseen käyttämä työaika on 3-4 % säännöllisestä kokonaistyöajasta. Lisäksi tavoitteena on, että pinnäytteitä valmistuu vuosittain muutamia.

Työaikakirjausten mukaan henkilöstökoulutukseen (koodi 506) käytettiin vuonna 2002 yhteensä 5,98 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden, joka on 2,38 % säännöllisestä vuosityöajasta. Vastaavat luvut aikaisemmilta vuosilta olivat:

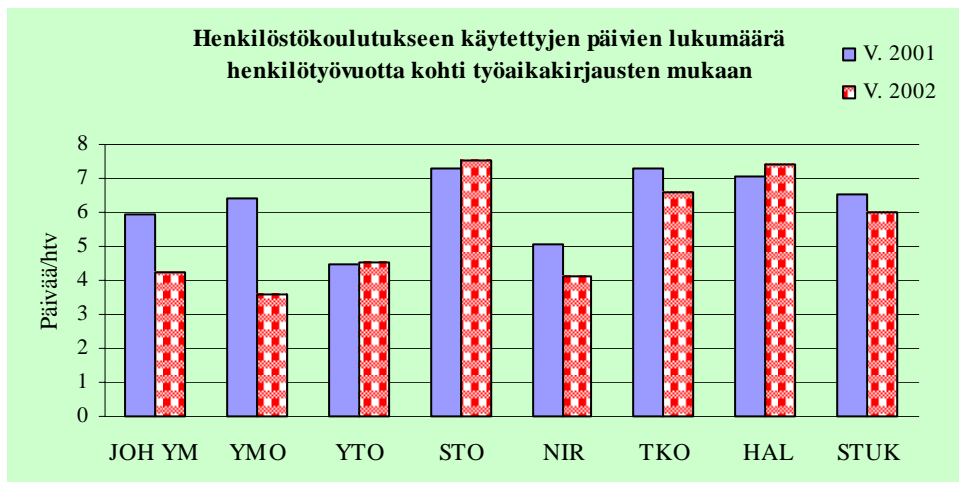
- vuonna 2001 6,52 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden, 2,59 % säännöllisestä työajasta
- vuonna 2000 6,45 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden, 2,56 % säännöllisestä vuosityöajasta
- vuonna 1999 6,13 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden ja 2,41 % säännöllisestä vuosityöajasta.
- vuonna 1998 6,74 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden ja 2,7 % säännöllisestä vuosityöajasta.

HENKILÖSTÖKOULUTUKSEEN KÄYTETTY TYÖAIKA OSASTOITTAIN V. 2002								
	JOH YM	YMO	YTO	STO	NIR	TKO	HAL	STUK
Koulutuspv/htv	4,25	3,59	4,53	7,52	4,10	6,61	7,42	5,98
% säännöllisestä vuosityöajasta v. 2002	1,70 %	1,43 %	1,80 %	3,00 %	1,64 %	2,63 %	2,96 %	2,38 %
Edellinen vuosi:								
	JOH YM	YMO	YTO	STO+AVA	NIR	TKO	HAL	STUK
Koulutuspäiviä/htv	5,95	6,40	4,49	7,30	5,03	7,31	7,08	6,52
%/säännöllisestä vuosityöajasta v. 2001	2,36 %	2,54 %	1,78 %	2,89 %	2,00 %	2,90 %	2,81 %	2,59 %

Taulukko 19. Koulutukseen käytetty työaika osastoittain vuonna 2002

HENKILÖSTÖKOULUTUKSEEN KÄYTETYT TYÖPÄIVÄT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI VV. 1998-2002					
	V. 1998	V. 1999	V. 2000	V. 2001	V. 2002
Koulutuspäivää/henkilötyövuosi	6,74	6,13	6,45	6,52	5,98
Osuus säänn. vuosityöajasta %	2,70 %	2,41 %	2,56 %	2,59 %	2,38 %

Taulukko 20. Henkilöstökoulutukseen käytetyt työpäivät henkilötyövuotta kohti vuosina 1998-2002



Kuva 16. Henkilöstökoulutukseen käytettyjen päivien määrä osastoittain henkilötyövuotta kohti vuosina 2001-2002



Kuva 17. Henkilöstökoulutukseen käytetyt päivät henkilötyövuotta kohti vuosina 1998-2002

Koko valtionhallinnossa käytettiin henkilöstökoulutukseen vuonna 2001 n. 3,6 pv/htv; 1,4 % säännöllisestä vuosityöajasta ja vuonna 2000 n. 4 päivää henkilötyövuotta kohden; n. 1,6 % säännöllisestä vuosityöajasta.

6.2 Koulutuskustannukset

Koulutuskustannukset olivat STUKissa henkilötyövuotta kohti vuonna 2002 1.768 euroa. Koko valtionhallinnossa vastaava luku oli vuonna 2001 599 euroa.

	Ed. vuodet (euroina)				Vuosi 2002							
	STUK v. 1998	STUK v. 1999	STUK v. 2000	STUK v. 2001	JOH ym.	YMO	YTO	STO,	TKO	NIR	HAL	STUK v. 2002
Koulutusajan palkat	327 731	285 748	312 188	322 480	20 588	13 461	61 907	55 389	100 861	6 838	51 334	310 378
Osall.maksut, koul.palk	147 062	85 422	175 707	109 910	8 434	1 525	19 256	9 972	21 264	1 722	38 290	100 463
Matkat	78 567	108 267	98 755	89 772	1 891	532	18 123	31 139	38 462	4 712	7 992	102 851
Muut	8 459	20 333	2 507	3 354	51	0	296	418	366	21	45	1 197
Yhteensä	561 820	499 770	589 157	525 516	30 965	15 518	99 581	96 918	160 953	13 293	97 661	514 889
Euroa/htv	2 031	1 772	2 065	1 790	1 483	856	1 614	2 476	1 690	1 304	2 129	1 768

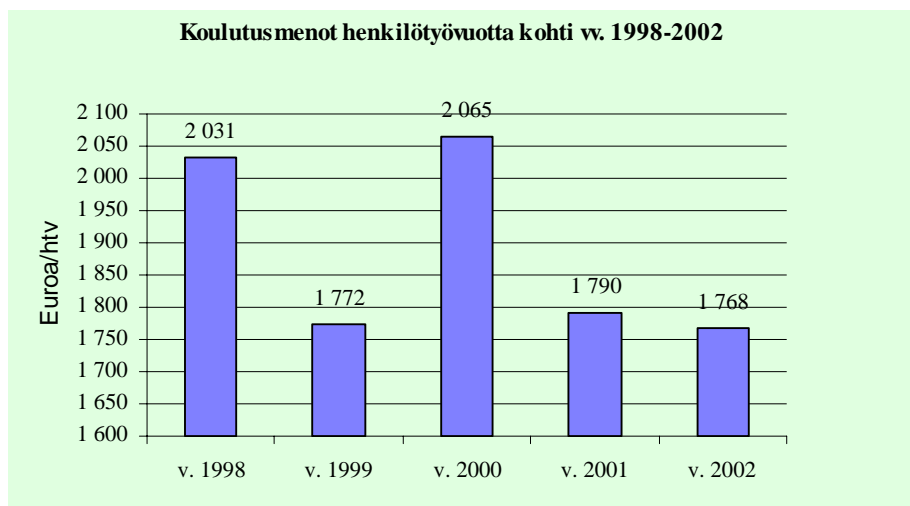
Huom: hallinnon lukuihin sisältyy myöskin myös keskitetyn koulutuksen kuluja.

Taulukko 21. Koulutuskustannukset menolajeittain vuosina 1998-2002. **Huom:** hallinnon kuluihin sisältyy myös keskitetyn koulutuksen kuluja, joten alimman rivin luku "Euroa/htv" ei ole täysin yhteismitallinen muiden yksiköiden kanssa.

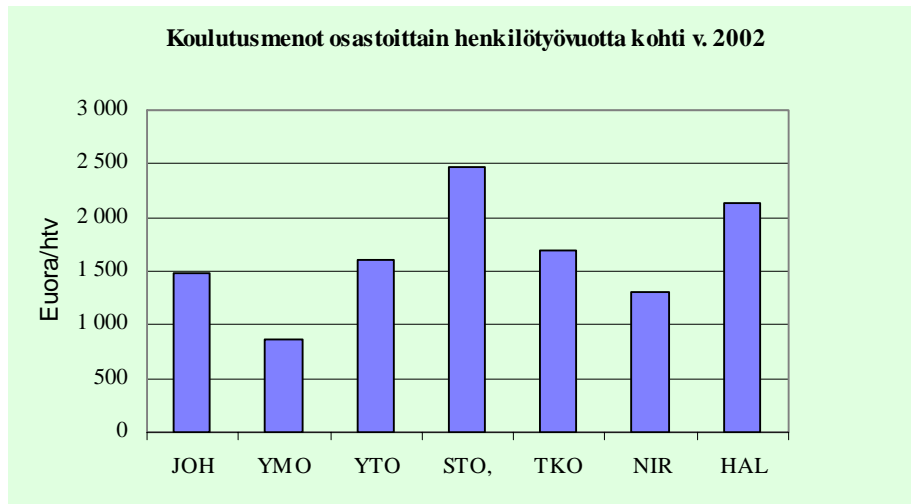
Koulutusmenojen kehitys osastoittain vv. 1998-2002								
	JOH ym.	YMO	YTO	STO (v:een 2001 saakka myös NIR ja AVA)	TKO	NIR	HAL *)	Koko STUK
V. 2002	30 965	15 518	99 581	96 918	160 953	13 293	97 661	514 889
V. 2001	39 902	40 275	98 136	109 409	156 448		81 346	525 516
V. 2000	63 873	58 211	127 863	89 760	154 132		95 319	589 157
V. 1999	19 412	46 568	130 018	100 538	165 145		38 091	499 770
V. 1998	50 261	48 072	157 571	69 606	180 395		55 914	561 820
Muutos 2001-2002 %	-22,4 %	-61,5 %	1,5 %	-11,4 %	2,9 %		20,1 %	-2,0 %
Muutos 2000-2001 %	-37,5 %	-30,8 %	-23,2 %	21,9 %	1,5 %		-14,7 %	-10,8 %
Muutos 1999-2000 %	229,0 %	25,0 %	-1,7 %	-10,7 %	-6,7 %		150,2 %	17,9 %
Muutos 1998-1999 %	-61,4 %	-3,1 %	-17,5 %	44,4 %	-8,5 %		-31,9 %	-11,0 %
Euroa/htv v. 2002	1 483	856	1 614	2 476	1 690	1 304	2 129	1 768
Euroa/htv v. 2001	1 850	2 061	1 593	2 255	1 587		1 861	1 790
Euroa/htv v. 2000	3 011	3 021	2 181	2 033	1 578		2 150	2 065
Euroa/htv v. 1999	895	2 755	2 215	2 317	1 672		896	1 772
Euroa/htv v. 1998	2 551	3 561	2 644	1 731	1 779		1 325	2 031

*) Huom. HAL:n lukuihin sisältyy myöskin keskitetyn koulutuksen kuluja

Taulukko 22. Koulutusmenojen kehitys osastoittain vuosina 1998-2002



Kuva 18. Koulutusmenot henkilötyövuotta kohti vuosina 1998-2002



Kuva 19. Koulutusmenot osastoittain henkilötyövuotta kohti vuonna 2002

6.3 Suoritetut tutkinnot

Vuonna 2002 suoritti STUKin henkilöstöstä viisi henkilöä korkeakoulututkinnon seuraavasti:

- kolme henkilöä ylemmän korkeakoulututkinnon
- yksi henkilö lisensiaatin tutkinnon
- yksi henkilö tohtorin tutkinnon

Koulutukseen osallistuneet ja keskitetty koulutusohjelma

STUKin koulutuskortistoon kirjattujen tietojen mukaan henkilöstökoulutukseen osallistui vuonna 2002 yhteensä 279 henkilöä. Vastaavat luvut olivat 299 henkilöä vuonna 2001, 276 henkilöä vuonna 2000, (vuonna 1999 yhteensä 271 henkilöä vuonna 1999 ja 258 henkilöä vuonna 1998).

6.4 Osaamiskartoitus

Osaamiskartoituksen tekemisen suunnittelu oli aloitettu jo syksyllä 2001 ja tekeminen jatkui vuoden 2002 keväällä. STUKin projektiryhmä kehitti eri osaamiskartoitusmalliin perehtymisen jälkeen STUKin tehtävissä tarvittavien osaamisten nelikenttämallin sekä muut työkalut osaamiskartoituksen tekemiseen. Osaamiskartoituksen tekemisen lähtökohdaksi otettiin STUKin yksiköiden ja osastojen tehtävien vaatima osaaminen sekä tulevaisuuden haasteet ja strategiset valinnat. Tältä pohjalta kukin yksikkö määrittelee tehtävissään tarvittavat ammattiosaamiset sekä määrittelee yksikölle yhteisesti tavoitetason eri osaamisille. Osaamisen nykytason itsearviointien jälkeen koostaan yksikön osaamisen nykytilanne ja laaditaan tarvittavat kehittämissuunnitelmat. Osaamiskartoituksen tekeminen jatkuu vuonna 2003 vielä osittain ammattiosaamisten määrittelyllä, osaamisen itsearvioinnilla sekä osaamisen kehittämissuunnitelmien laatimisella ja kehittämistoimenpiteiden toteuttamisella.

6.5 Keskitetty koulutus

Säteilysuojelukoulutus

Vuoden 2002 aikana suunniteltiin ja käynnistettiin vuosille 2002-05 ulottuva säteily-suojelukoulutus STUKin asiantuntijoille. Säteilysuojelukoulutuksen toteutumista koordinoi säteilysuojeluryhmä.

Keskitetyn koulutuksen puitteissa järjestettiin vuonna 2002 seuraavat koulutustilaisuudet:

Esimiesvalmennus

Vuoden 2002 aikana esimiesvalmennuksen teemana oli toiminnansuunnittelu- ja johtamisprosessi sekä STUKin strategian uudistaminen vuosille 2003-06. Huhtikuussa järjestettiin esimieskunnalle kaksi samansisältöistä teemoihin liittyvää alustustilaisuutta. Alustajina toimivat Jukka Laaksonen, Hannu Koponen ja Eero Kettunen. Pienryhmätapaamisten jälkeen kokoonnuttiin toiminnansuunnittelu- ja johtamisprosessi -teeman yhteiskäsittelyyn toukokuun lopulla.

Kevään esimiestilaisuuksien, johtoryhmän kesäseminaarin ja osastokäsittelyjen pohjalta työstettyä strategialuonnosta käsiteltiin esimieskunnassa syksyllä. Pienryhmäkäsittelyjen jälkeen esimieskunta kokoontui strategian yhteiskäsittelyyn 7.11. Strategian käsittelyä jatkettiin vielä vuoden 2003 alussa.

Psykologi Antti Aro piti esimiehille 15.3. luennon työnohjauksesta. Työnohjausta ei STUKissa kuitenkaan vuoden 2002 otettu keskitetysti käyttöön.

Työtaidot

1. Laatuun liittyvä koulutus
 - 23.4. Olli Leklin piti prosessien tunnistamista käsittelevän luennon.
 - 7.6. pidettiin auditointeihin koulutetuille tarkoitettu standardia ISO 17025: Testaus- ja kalibrointilaboratorioiden pätevyys, yleiset vaatimukset koskeva koulutus. Kouluttajana toimi Rudi Biaudet.
2. Sihteerikoulutus
 - HALlinnon palveluiden esittelemiseen liittyvä tilaisuus pidettiin sihteereille 28.5.
 - Sihteereille suunnatut kirjaston käyttäjäkoulutukset pidettiin 5. ja 6.6.
3. Turvallisuus
 - Ensiavun peruskurssi pidettiin 12.-15.3. Kouluttajana oli Riitta Suulamo-Vaahtera SPR:stä.
 - Yleinen paloturvallisuuskoulutus pidettiin 21.5. Teemoina oli mm. tulipalon vaarallisuus, rakenteellinen paloturvallisuus, toiminta tulipalotilanteessa sekä alkusammutusharjoituksia. Pääkouluttajana toimi Matti Husso Helsingin kaupungin Pelastuslaitokselta.
4. Taloushallinnon koulutusta
 - Seppo Somppi piti useita uuden työaikaseurantajärjestelmän opastustilaisuuksia auditoriossa kaikille STUKlaisille sekä useita kohdennettuja tilaisuuksia erityisryhmille atk-luokassa.
 - Syksyllä pidettiin kaksi (22.10. ja 29.10.) MS Project koulutusta budjetin teosta. Kouluttajana toimi Risto Pelin.
 - 20.11. pidettiin talouskoulutusta, jonka teemoina oli budjetointi ja kehysuunnittelu STUKissa, kustannuslaskenta ja hinnoittelu sekä sisälinkin talousraportit. Kouluttajina toimivat Hannu Koponen, Raisa Salminen ja Arja Mäntyniemi.
5. Kirjaston käyttäjäkoulutukset
 - Kahden sihteereille suunnatun kirjaston käyttäjäkoulutuksen lisäksi kirjaston väki piti myös kolme muuta käyttäjäkoulutustilaisuutta.

Säteilysuojelukoulutus

- Säteilyn mittaaminen –kurssi pidettiin 7.2. Kouluttajina toimi asiantuntijoita STUKista, Fortumilta ja TVO:lta.
- Säteilyn häirtävaikutukset –luentosarja pidettiin 26.11.02-8.1.03. Luennoitsijoina toimivat Wendla Paile, Riitta Mustonen, Sisko Salomaa ja Carita Lindholm.

Atk-koulutus 2002

STUKin keskitettynä atk-koulutuksena järjestettiin keväällä 29 kurssia tai muuta koulutustilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 172 henkilöä ja syksyllä 17 kurssia, joihin osallistui 135 henkilöä.

Kurssit järjestettiin STUKin atk-luokassa ja ne olivat kestoltaan yleensä 1- tai 2-päiväisiä. Kursseja järjestettiin mm. Windows 2000 -käyttöjärjestelmästä, julkaisujen taittamisesta (PageMaker), Word-tekstinkäsittelystä, Excel-tilukkolaskennasta, HTML-sivujen teosta (FrontPage), tilastoaineiston esittämisestä kartalla (MapInfo) sekä budjetin laatimisesta MS Projectilla. Tulokkaita STUKin atk-järjestelmään perehdyttävät tietoisat jatkuivat myös.

Kouluttajina toimi atk-koulutusvastaava Kalevi Jääskeläinen sekä ulkopuolisia atk-kouluttajia.

Em. osallistujamääriin sisältyvät myös kirjaston järjestämiin kirjaston käyttäjäkoulutuksiin sekä TAL-yksikön järjestämät taloushallintoon ja uuteen työajan seuranta järjestelmään liittyviin tapahtumiin osallistuneet. Niissä on mukana myös muutama STUKin järjestämä koulutustilaisuus yhteistyötahoille (Farming-seminaari, röntgenhoitajien koulutus)

Auditoriossa pidettiin lisäksi keväällä 10 ja syksyllä 8 yleisötilaisuutta edellä mainituista aiheista sekä Windows 2000/MS Office XP -käyttöympäristöön siirtymisen johdosta. Näihin tilaisuuksiin osallistui yhteensä vastaavasti 204 ja 119 henkilöä.

Tämän lisäksi STUK sai vuonna 2002 oikeudet ottaa vastaan Tietokoneen A-ajokortin tutkintoja. Vuoden aikana suoritti kolme stuklaista mainitun tutkinnon ja lisäksi kaksi sai todistuksen tutkinnon osittaisesta suorittamisesta.

Tulokaskoulutus

Perehdyttämisohjelma viedään läpi erityisen seurantalomakkeen mukaisesti. Vastuu perehdyttämisestä kuuluu esimiehelle. Lisäksi perehdyttämiseen osallistuu henkilöstöpalvelut-yksikkö (palvelussuhdeasiain läpikäynti) ja atk-koulutusvastaava (atk-ympäristöön perehdyttäminen). Uutena asiana vuonna 2002 otettiin perehdyttämisprosessiin se, että ao. tulosalueen johtaja pitää tulokkaalle tulohaastattelun noin kahden kuukauden sisällä siitä, kun henkilö on tullut STUKiin.

Em. perehdyttämisen lisäksi pidetään tulokaskoulutustilaisuuksia 1-2 kappaletta/vuosi riippuen tulokkaiden määrästä ja aloittamisajankohdista. Vuonna 2002 pidettiin tulokastilaisuuksia yksi, kesäkuun alussa.

Perjantailuennot

STUKin toimialaan liittyviä kaikille STUKlaisille tarkoitettuja luentoja pidettiin seuraavasti:

- Juhani Hyvärinen piti 26.4. ja 24.5. luennon Miten ydinvoimala toimii, eri tyyppiset ydinvoimalat ja miten STUK valvoo laitoksia

- Riikka Pastila luennoi 6.6. ultraviolettisäteilyn vaaroista
- 27.9. Radonturvallisesta rakentamisesta, talousveden radioaktiivisuudesta ja poistomenetelmistä luennoi Hannu Arvela, Ilona Mäkeläinen ja Tuukka Turtiainen
- 18.10. Esko Ruokola kertoi ajankohtaista ydinjätteistä
- 15.11. Ritva Saxén kertoi luonnon säteilysuojelusta ja Riitta Hänninen radioaktiivisesta laskeumasta ja ravinnosta

Muina perjantailuentoja:

- Työfysioterapeutti Eeva Breitenstein luennoi taukoliikunnan merkityksestä otsikolla ” Ergonomiset kalusteet ei yksin riitä” 5.3.
- Ravintoterapeutti Susanna Isomäki piti ravintoon ja painonhallintaan liittyvän luennon 21.3.
- 9.4. Vilma Tarvainen esitteli STUKin mainetutkimuksen tuloksia
- 4.10. Ylitarkastaja Kari Harju SUPO:sta piti luennon Tiedustelun uhista

7 PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Valpas II -korotukset

Vuonna 2000 tehdyn valtion palkkakilpailukyky selvityksen, nk. Valpas-raportin linjausten mukaisesti oli kaksivuotiseen tuposopimukseen (2001-2002) kirjattuna , että valtion palkkakilpailukykyä on jatkuvasti seurattava ja että valtion työmarkkinalaitos huolehtii tarpeen vaatimiin korjaaviin työnantajatoimenpiteisiin ryhtymisestä. Tähän liittyen toteutettiin sekä vuoden 2001 että vuoden 2002 alussa nk. Valpas-tarkistukset. Vuoden 2002 tarkistuksissa korotukset koostuivat taulukoihin viedystä asteikkotarkistuksesta ja henkilökohtaisina kohdennuksina tehdyistä tarkistuksista. Palkkataulukot tarkistettiin kaikissa vaativuusryhmissä kuitenkin niin, että valpas-painotusten mukaisesti korotusprosentti kasvoi vaativampiin tehtäväryhmiin mentäessä ja nopeutui vaativuusryhmästä 7 ylöspäin. Henkilökohtaisia Valpas-kohdennuksia tehtiin yhteensä 52 henkilölle.

Tupo-tarkistukset

Kaksivuotiseen tupoon (2001-2002) liittyvät, vuotta 2002 koskevat korotukset olivat taulukoihin viety yleiskorotus 30 euroa ja vähintään 1,9 % sekä järjestelyvara, joka kohdennettiin henkilökohtaisina tarkistuksina. Henkilökohtaisia tupo-tarkistuksia tehtiin yhteensä 57 henkilölle.

STUK-lähtöiset tarkistukset

STUK -lähtöiset tarkistukset toteutettiin kattavampana kierroksena heinäkuun 2002 alusta. STUK-lähtöisiä tarkistuksia suoritettiin yhteensä 24 kpl; heinäkuun kierroksen yhteydessä 21 kpl ja yksittäistarkistuksia 3 kpl. Tarkistusten määrä oli huomattavasti pienempi kuin vuonna 2001, jolloin heinäkuun kierroksella tehtiin tarkistuksia 88 kpl ja yksittäistarkistuksia 6 kpl.

Tarkistukset v. 2002 (tarkistuksen kohteena olleiden lkm)			
	STUK-lähtöinen tarkistus (henkilö lkm)	Tupo-järjestelyvarakohdennus (henkilö lkm)	Valpas-kohdennus (henkilö lkm)
JOH YM.	2	3	5
YMO	2	3	2
YTO	1	16	14
STO	4	9	8
TKO	12	18	18
NIR	3	1	3
HAL	0	6	3
	24	57	52

Taulukko 24. Henkilökohtaisia palkantarkistuksia saaneiden lukumäärä vuonna 2002

Tulospalkkiot

Tulospalkkioita maksettiin 213 henkilölle yhteensä 102.620 euroa. Sivukuluineen maksetut tulospalkkiot olivat yhteensä 127.610 euroa.

Vakiintuneen, vuodesta 1998 käyttöön otetun tavan mukaan tulospalkkioiden jakamisen yhteydessä johtoryhmä 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. Sisälinkissä julkistettiin perusteluineen niiden henkilöiden nimet, joiden tulospalkkio oli selvästi suurempi kuin asianomaisen viiteryhmän kuuluville maksettava tulospalkkio.

Vaativuusryhmien tarkistukset

Vuoden 2001 puolella läpikäydyistä tehtävistä tarkistettiin yhteensä 70 tehtävässä vaativuusluokka ylöspäin ja 4:ssä tehtävässä alaspäin. Muutokset toteutettiin tammi-kuun 2002 alusta lukien

Palkkakustannukset

STUKin henkilöstölle maksetut säännöllisen työajan palkat lomarahoineen olivat vuonna 2002 sivukulujen kanssa yhteensä 13.292.904 euroa. Seuraavassa taulukossa on kuvattu palkkausmenojen kehitys vuosina 1999-2002.

	Säännöllisen työajan palkat ja tulospalkkiot sivukuluineen			
	V. 1999 €	V. 2000 €	V. 2001 €	V. 2002 €
Palkat, lomarahat ja lomakorv.	11 272 792	11 932 429	12 780 495	13 292 904
Tulospalkkiot	210 727	236 757	236 788	127 610
Yhteensä	11 483 520	12 169 185	13 017 283	13 420 514
Palkat, lomarahat ja lomakorv./htv	39 974	41 826	43 542	45 657
Tulospalkkiot/htv	747	830	807	438
Yhteensä/htv	40 722	42 655	44 349	46 095
Muutos ed. v:een verrattuna/htv	Muutos/htv %	Muutos/htv %	Muutos/htv %	Muutos/htv %
Palkat, lomarahat ja lomakorvaukset		4,6 %	4,1 %	4,9 %
Tulospalkkiot		11,1 %	-2,8 %	-45,7 %

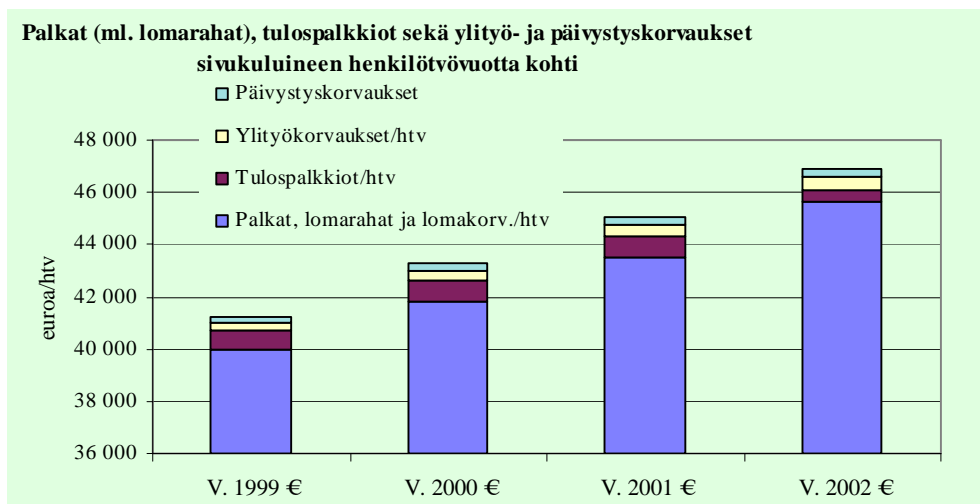
Taulukko 24. Säännöllisen työajan palkat ja tulospalkkiot sivukuluineen vuosina 1999-2002

TULOSPALKKIOT V. 2002			
	Tulosapalkkio €	Sivukulut €	Yhteensä €
JOH, VYK, TYK, LYK	9 500	2 313	11 813
NIR	3 900	950	4 850
HAL	13 620	3 317	16 937
YMO	6 200	1 510	7 710
YTO	27 400	6 672	34 072
STO	15 000	3 653	18 653
TKO	27 000	6 575	33 575
Koko STUK	102 620	24 990	127 610

Taulukko 25. Tulospalkkiot vuonna 2002 osastoittain

Säännöllisen työajan palkat ja tulospalkkiot sekä rahana maksetut ylityö- ja päivystyskorvaukset sivukuluineen vv. 1999-2002				
	V. 1999 €	V. 2000 €	V. 2001 €	V. 2002 €
Palkat, lomarahat ja lomakorv.	11 272 792	11 932 429	12 780 495	13 292 904
Tulospalkkiot	210 727	236 757	236 788	127 610
Ylityökorvaukset	89 802	103 590	115 284	137 714
Päivystyskorvaukset	61 881	85 305	88 205	88 878
Yhteensä	11 635 202	12 358 081	13 220 771	13 647 107
Palkat, lomarahat ja lomakorv./htv	39 974	41 826	43 542	45 657
Tulospalkkiot/htv	747	830	807	438
Ylityökorvaukset/htv	318	363	393	473
Päivystyskorvaukset	219	299	301	305
Yhteensä/htv	41 260	43 318	45 042	46 873

Taulukko 26: Säännöllisen työajan palkat (ml. lomarahat), tulospalkkiot sekä rahana maksetut ylityö- ja päivystyskorvaukset sivukuluineen vuosina 1999-2002



Kuva 20. Palkat, tulospalkkiot sekä ylityö- ja päivystyskorvaukset sivukuluineen henkilötövuotta kohti

Muistaminen merkkipäivinä

Ohjeeseen HA 1.6 Huomionosoitukset merkkipäivinä sisältyy mm. periaatteet ja menettelytavat pitkäaikaisen STUK-palveluksen muistamiseksi. Vähintään 20 vuoden STUK-palveluksesta annettava lahja on kultakello tai Kalevala rannekoru. Vaihtoehtona edellä mainitulle tavaralahjalle on kuntolomapaketti STUKin osoittamassa kohteessa. Vähintään 30 vuoden STUK-palveluksesta annettava lahja on polkupyörä tai vaihtoehtoisesti kaupunkilomamatka STUKin osoittamassa kohteessa. Vuonna 2002 palvelusaikalahjan 20 vuoden palvelusta sai 6 henkilöä ja palvelusaikalahjan 30 vuoden palvelusta 3 henkilöä.

TYÖMÄÄRÄN HALLINTAA KOSKEVIEN KYSELYIDEN TULOKSIA

LIITE 1

Työväen hallintaa koskeva kysely; ajanjakso Heinäkkuu 2002 - Joulukuu 2002																
Sarakekeassa A on tehdyt ylityötunnit suhteutettu ao. osaston vastaajien lukumäärään.																
Osaston nimi/vastanneiden lkm	YTO 9		YMO 6		STO 6		NIR 1		TKO 11		JOH ym 9		HAL 4		STUK 46	
A: Teen kuukausittain ylimääräistä palkatonta työtä	tunnit yht.	tunnit/vastaja	tunnit yht.	tunnit/vastaja	tunnit yht.	tunnit/vastaja	tunnit yht.	tunnit/vastaja	tunnit yht.	tunnit/vastaja	tunnit yht.	tunnit/vastaja	tunnit yht.	tunnit/vastaja	tunnit yht.	tunnit/vastaja
* etupäässä STUKin tiloissa	71	7,9	41	6,8	94	15,7	20	20,0	142	12,9	110	12,2	55	13,8	533	11,6
* kotona iltaisin ja viikonloppuisin	58	6,4	30	5,0	17	2,8	20	20,0	107	9,7	96	10,7	35	8,8	363	7,9
* työmatkojen yhteydessä	23	2,6	15	2,5	10	1,7			15	1,4	60	6,7	8	2,0	131	2,8
Yhteensä	152	16,9	86	14,3	121	20,2	40	40,0	264	24,0	266	29,6	98	24,5	1027	22,3
B: Syy, miksi teen työtä vapaa-ajalla																
* työlle on ehdoton määräaika/välttämätön tarve	33,8	%	34,2	%	14,7	%			19,4	%	35	%	25,0	%	26,73	%
* töitä on paljon eikä niitä ehdi työaikana tekemään	33,8	%	49,2	%	56,7	%	50,0	%	39,2	%	29	%	57,5	%	41,35	%
* tehtävät ovat ennakoimattomia/tulosopimukseen sisällyttämiä	18,8	%	2,5	%	16,7	%			14,3	%	34	%	5,0	%	16,60	%
* tehtävät liittyvät oman opinäytetyön tekoon		%	4,2	%		%			13,6	%		%		%	4,07	%
* mielenkiinto työtä kohtaan	13,8	%	10,0	%	12,0	%	50,0	%	13,5	%	2	%	12,5	%	11,34	%
Yhteensä	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%
C: Ylityömääräysmenettely	lkm		lkm		lkm		lkm		lkm		lkm		lkm		lkm	
* olen keskustellut työtilanteesta	4		1		3				4		3		2		17	
* en ole keskustellut työtilanteesta	4		4		2		1		6		3		1		21	
* ylityömääräys annettu	2		1		2				2		2		3		12	
* ylityömääräys evätty																
D: Tilanteen arvio	lkm		lkm		lkm		lkm		lkm		lkm		lkm		lkm	%
* olen tyytyväinen tilanteeseen	3	33,3 %	3	42,9 %	2	33,33 %			4	36,4 %	3	33,3 %	4	100,0 %	15	33 %
* tilanne on aika-ajoin kuormittava	4	44,4 %	4	57,1 %	4	66,67 %	1	17 %	7	63,6 %	6	66,7 %	4	100,0 %	29	63 %
* koen tilanteen sietämättömäksi	2	22 %													2	4 %
Yhteensä	9	100,0 %	7	100,0 %	6	100,0 %	1	17 %	11	100,0 %	9	100,0 %	4	100,0 %	46	100 %
E: Vastaajien lkm ja osuus osaston keskimääräisestä henkilömäärästä:																
vastaajista työskentelee	9	15 %	6	30 %	6	15 %	1	10 %	11	11 %	9	45 %	4	8 %	46	16 %
* viranomais- tai tutk.tehtävissä	8		6		4				11		3				32	
* muissa tehtävissä	1				2						6		4		13	

Vuoden 2002 toista puoliskoa koskeneen kyselyn tulokset osastokohtaisesti eriteltyinä

A: Teen kuukausittain ylimääräistä palkatonta työtä	heinä-joulukuu 2002		tammi-kesäkuu 2002		heinä-joulukuu 2001		tammi-kesä 2001		heinä-joulu 2000		tammi-kesä 2000	
	STUK tunnit yht.	tuntia/vastaja	STUK tunnit yht.	tuntia/vastaja	STUK tunnit yht.	tuntia/vastaja	STUK tunnit yht.	tuntia/vastaja	STUK tunnit yht.	tuntia/vastaja	STUK tunnit yht.	tuntia/vastaja
Ehupäissä STUKin tiloissa	533	12	709	15,09	713	10,97			1050,0	11,4	877	11,5
Kotona iltaisin ja viikonloppuisin	363	8	459	9,77	527	8,11	486	6,8	849,5	9,2	585	7,7
Työmatkojen yhteydessä	131	3	202	4,30	138	2,12	203	2,8	253,0	2,8	237	3,1
Yhteensä	1027	22	1370	29,15	1378	21,20	1405	19,5	2152,5	23,4	1699	22,3
B: Syy, miksi teen työtä vapaa-ajalla												
työlle on ehdoton määräaika/välttämätön tarve	26,73	%	30,5	%	27	%	27,69	%	35,14	%	28	%
töitä on paljon eikä niitä ehdi työaikana tekemään	41,35	%	37,2	%	42	%	34,43	%	31,57	%	37	%
sisällyttämiä	16,60	%	14,0	%	12	%	14,48	%	15,87	%	16	%
tehtävät liittyvät oman opinäytetyön tekoon	4,07	%	2,3	%	1	%	3,90	%	1,40	%	2	%
mielenkiinto työtä kohtaan	11,34	%	16,1	%	18	%	19,53	%	16,09	%	17	%
Yhteensä	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%
C: Ylityömääräysmenettely					lkm		lkm		lkm		lkm	
olen keskustellut työtilanteesta	17		20		24		30		41		21	
en ole keskustellut työtilanteesta	21		17		29		38		39			
ylityömääräys annettu	12		14		13		23		31		13	
ylityömääräys evätty	0		2		2		0		3		2	
D: Tilanteen arvio	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
olen tyytyväinen tilanteeseen	15	32,6 %	15	31,91 %	29	42,6 %	30	39 %	34	36 %	23	27 %
tilanne on aika-ajoin kuormittava	29	63,0 %	27	57,45 %	35	51,5 %	44	58 %	56	60 %	56	65 %
koen tilanteen sietämättömäksi	2	4,3 %	5	10,64 %	4	5,9 %	2	3 %	4	4 %	7	8 %
Yhteensä	46	100 %	47	100 %	68	100,0 %	76	100 %	94	100 %	86	100 %
E: Vastaajien lkm	46		47		65		72		92		76	
vastaajista työskentelee												
** viranomais- tai tutk.tehtävissä	32		33		45		52		51		57	
** muissa tehtävissä	13		13		17		20		17		19	

Kuuden viimeisimmän kyselyn tulokset STUK-tasoisina

LIITE 2

POISSAOLOTILASTO V. 2002

PÄIVÄT ON ILMOITETTU TYÖPÄIVINÄ

Tiivistelmä sairauspoissaolojen tunnusluvuista:

	STUK v. 2002	STUK v. 2001	STUK v. 2000	Koko valtiohallinto v. 2001
Sairauspoissaolopäivien				
** lukumäärä (työpäivinä)	2117	1821	2329	
** työpäivää/henkilötyövuosi	7,27	6,2	8,12	8,1
** osuus säännöllisestä työajasta	2,90 %	2,46 %	3,24 %	3,20 %
** pituus; keskimäärin työpäivää/tapaus	3,66	3,1	4,2	4,8
** lyhyiden (1-3 pv) sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairastapauksista	80,4%	82,4%	81 %	72 %
** terveystilanne (ilman sairauspäiviä olleiden %-osuus henkilötyövuosien määrästä)	45 %	43,3%	45,2%	

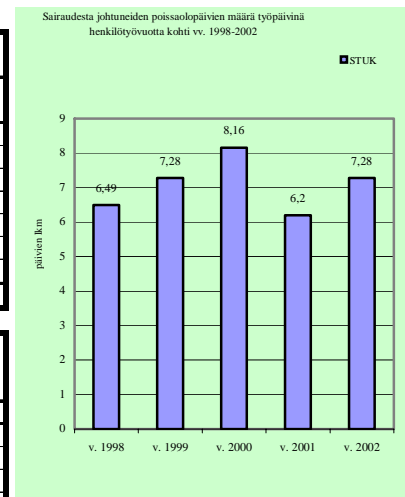
YKSITYISKOHTAISempi TILASTO

	Omasta sairaudesta johtuneet poissaolopäivät					Työtapaturmasta johtuneet poissaolopäivät						
	2002	2001	2000	1999	1998	2002	2001	2000	1999	1998		
JOH ym.	78	116	205	134	55							
YTO	465	569	506	775	622					30		
YMO	286	31	74	30	9							
STO	151	150	249	218	218					1		
NIR	70	29										
TKO	781	643	942	587	535	4		6		14		
HAL	286	283	341	308	311			6	1			
STUK	2117	1821	2317	2052	1750	4		12,0	1,0	45,0		

	Varhaiskuntoutus				Lapsen sairaudesta johtuneet poissaolopäivät					Muut lyhyet tes/ves-perusteiset poissaolopäivät (50- ja 60-vuotispäivät, tietyt perhesyyt yms.)				
	2002	2001	2000	1999	2002	2001	2000	1999	1998	2002	2001	2000	1999	1998
JOH ym.		5			10	16	12	6	6	2	2	2	3	
YTO	35	35	30	10	2	6	27	16	11	3	2	3	6	5
YMO	5	15	47	5	2	1	5	4	2	1	1	1	2	1
STO	26	45	14	10	16	19	12	31	15	2	4	9	2	5
NIR					13	5				2	1			
TKO	30	101	80	15	44	51	51	58	89	6	6	1	5	9
HAL	24	45	25	23	26	28	41	44	28	2	4	2	3	
STUK	120	246	196	63	113	126	148	159	151	18	20	18	21	20

	pv/htv		%		pv/htv		%		pv/htv		%	
	2002	2001	2002	2001	2000	1999	2000	1999	1998	1998	1998	1998
JOH ym.	3,74	1,49 %	5,38	2,13 %	9,67	3,83%	6,18	2,43%	2,79	1,11%		
YTO	7,54	3,00 %	9,24	3,67 %	8,63	3,42%	13,20	5,19%	10,44	4,13%		
YMO	15,78	6,29 %	1,59	0,63 %	3,84	1,52%	1,78	0,70%	0,67	0,26%		
STO	3,86	1,54 %	3,78	1,50 %	5,64	2,24%	5,02	1,98%	5,42	2,14%		
NIR	6,87	2,74 %	3,30	1,31 %								
TKO	8,20	3,27 %	6,52	2,59 %	9,64	3,83%	5,94	2,34%	5,28	2,09%		
HAL	6,23	2,48 %	6,47	2,57 %	7,69	3,05%	7,25	2,85%	7,37	2,91%		
STUK	7,27	2,90 %	6,20	2,46 %	8,12	3,22%	7,28	2,86%	6,33	2,50%		

	v. 2002		v. 2001		v. 2000		v. 1999		v. 1998	
	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%
JOH ym.	3,74	1,49 %	5,38	2,13 %	9,67	3,83%	6,18	2,43%	2,79	1,11%
YTO	7,54	3,00 %	9,24	3,67 %	8,63	3,42%	13,20	5,19%	10,94	4,33%
YMO	15,78	6,29 %	1,59	0,63 %	3,84	1,52%	1,78	0,70%	0,67	0,26%
STO, AVA	3,86	1,54 %	3,78	1,50 %	5,64	2,24%	5,02	1,98%	5,45	2,15%
NIR	6,87	2,74 %	3,30	1,31 %						
TKO	8,24	3,28 %	6,52	2,59 %	9,71	3,85%	5,94	2,34%	5,41	2,14%
HAL	6,23	2,48 %	6,47	2,57 %	7,83	3,11%	7,27	2,86%	7,37	2,91%
STUK	7,28	2,90 %	6,20	2,46 %	8,16	3,24%	7,28	2,87%	6,49	2,57%



Kuva: Sairauspäivät henkilötyövuotta kohti vv. 199

Kaikkien em. poissaolojen lukumäärä yhteensä sekä keskimäärin henkilötyövuotta kohden										
	v. 2002	ka/htv	v. 2001	ka/htv	v. 2000	ka/htv	v. 1999	ka/htv	v. 1998	ka/htv
JOH ym.	90	4,31	139	6,44	219	10,33	143	6,6	61	3,10
YTO	505	8,19	612	9,94	566	9,65	807	13,7	668	11,21
YMO	294	16,23	48	2,46	127	6,59	41	2,4	12	0,89
STO, AVA	195	4,98	218	5,49	284	6,43	261	6,0	239	5,95
NIR	85	8,34	35	3,98						
TKO	865	9,08	801	8,13	1080	11,06	665	6,7	647	6,38
HAL	338	7,37	360	8,24	415	9,36	379	8,9	339	8,03
STUK	2 372	8,15	2213	7,54	2691	9,43	2296	8,10	1966	7,11

Sairauspoissaolopäivien määrä keston mukaan laskettuna															
	1 pv:n poissaolot					2 pv:n poissaolot					3 pv:n poissaolot				
	2002	2001	2000	1999	1998	2002	2001	2000	1999	1998	2002	2001	2000	1999	1998
JOH ym.	12	15	10	6	15	8	22	10	12	14	15	6	6	3	6
YTO	65	53	58	40	54	60	36	46	52	32	33	30	36	30	27
YMO	20	18	15	10	7	6	6	12	10	2	12	3	12	6	
STO, AVA	25	27	30	23	28	16	22	50	38	42	24	33	30	33	24
NIR	9	12				8	8				6	3			
TKO	81	104	73	103	94	98	84	98	67	90	75	60	69	66	54
HAL	47	56	55	46	45	64	90	62	56	60	63	42	57	51	75
STUK	259	285	241	228	243	260	268	278	235	240	228	177	210	189	186
	4 -10 pv:n poissaolot					11-60 pv:n poissaolot				Yli 60 pv poissaolot					
	2002	2001	2000	1999	1998	2002	2001	2000	1999	1998	2002	2001	2000	1999	1998
JOH ym.	21	21	36	48	20	22	52		65				143		
YTO	137	94	90	99	65	170	158	64	213	52			198	212	341
YMO	9	4	24	4		17		11					222		
STO, AVA	48	33	80	56	49	38	35	59	68	75					
NIR	32	6				15									
TKO	151	177	91	175	193	192	218	220	176	104	184		391		
HAL	83	68	113	132	85	29	27	54	23	46					
Yhteensä	481	403	434	514	412	483	490	408	545	277	406	198	746	341	392

Sairauspoissaolojen % -osuus kaikista sairauspoissaoloista keston mukaan laskettuna:															
	1 pv:n poissaolot					2 pv:n poissaolot					3 pv:n poissaolot				
	2002	2001	2000	1999	1998	2002	2001	2000	1999	1998	2002	2001	2000	1999	1998
JOH ym.	15,4 %	12,9 %	4,9 %	4,5 %	27,3 %	10,3 %	19,0 %	4,9 %	9,0 %	25,5 %	19,2 %	5,2 %	2,9 %	2,2 %	10,9 %
YTO	14,0 %	9,3 %	11,5 %	5,2 %	8,7 %	12,9 %	6,3 %	9,1 %	6,7 %	5,1 %	7,1 %	5,3 %	7,1 %	3,9 %	4,3 %
YMO	7,0 %	58,1 %	20,3 %	33,3 %	77,8 %	2,1 %	19,4 %	16,2 %	33,3 %	22,2 %	4,2 %	9,7 %	16,2 %	20,0 %	
STO, AVA	16,6 %	18,0 %	12,0 %	10,6 %	12,8 %	10,6 %	14,7 %	20,1 %	17,4 %	19,3 %	15,9 %	22,0 %	12,0 %	15,1 %	11,0 %
NIR	12,9 %	41,4 %				11,4 %	27,6 %				8,6 %	10,3 %			
TKO	10,4 %	16,2 %	7,7 %	17,5 %	17,6 %	12,5 %	13,1 %	10,4 %	11,4 %	16,8 %	9,6 %	9,3 %	7,3 %	11,2 %	10,1 %
HAL	16,4 %	19,8 %	16,1 %	14,9 %	14,5 %	22,4 %	31,8 %	18,2 %	18,2 %	19,3 %	22,0 %	14,8 %	16,7 %	16,6 %	24,1 %
STUK	12,2 %	15,7 %	10,4 %	11,1 %	13,9 %	12,3 %	14,7 %	12,0 %	11,5 %	13,7 %	10,8 %	9,7 %	9,1 %	9,2 %	10,6 %
	4 -10 pv:n poissaolot					11-60 pv:n poissaolot				Yli 60 pv poissaolot					
	2002	2001	2000	1999	1998	2002	2001	2000	1999	1998	2002	2001	2000	1999	1998
JOH ym.	26,9 %	18,1 %	17,6 %	35,8 %	36,4 %	28,2 %	44,8 %		48,5 %				69,8 %		
YTO	29,5 %	16,5 %	17,8 %	12,8 %	10,5 %	36,6 %	27,8 %	12,6 %	27,5 %	8,4 %		34,8 %	41,9 %	44,0 %	63,0 %
YMO	3,1 %	12,9 %	32,4 %	13,3 %		5,9 %		14,9 %			77,6 %				
STO, AVA	31,8 %	22,0 %	32,1 %	25,7 %	22,5 %	25,2 %	23,3 %	23,7 %	31,2 %	34,4 %					
NIR	45,7 %	20,7 %				21,4 %									
TKO	19,3 %	27,5 %	9,7 %	29,8 %	36,1 %	24,6 %	33,9 %	23,4 %	30,0 %	19,4 %	23,6 %		41,5 %		
HAL	29,0 %	24,0 %	33,1 %	42,9 %	27,3 %	10,1 %	9,5 %	15,8 %	7,5 %	14,8 %					
STUK	22,7 %	22,1 %	18,7 %	25,0 %	23,5 %	22,8 %	26,9 %	17,6 %	26,6 %	15,8 %	19,2 %	10,9 %	32,2 %	16,6 %	22,4 %

Sairauspoissaolot keston/tapaus mukaan tarkasteltuna vuonna 2002															
	Yhden pv:n sairauspoissaolot		Kahden pv:n sairauspoissaolot		Kolmen sairauspoissaolot		4-10 pv:n poissaolot		11-60 pv:n sairauspoissaolot		Yli 60 pv:n sairauspoissaolot		Yhteensä		Sairauspoissaolopäivien pituus
	päiviä ja tapauksia	päiviä yhteensä	tapauksia yht.	päiviä yhteensä	tapauksia yht.	päiviä yhteensä	tapauksia yht.	päiviä yhteensä	tapauksia yht.	päiviä yhteensä	tapauksia yht.	päiviä yht.	tapauksia yht.		
JOH ym.	12	8	4	15	5	21	3	22	1			78	25	3,1	
YTO	65	60	30	33	11	137	24	170	7			465	137	3,4	
YMO	20	6	3	12	4	9	2	17	1	222	1	286	31	9,2	
STO	25	16	8	24	8	48	8	38	2			151	51	3,0	
NIR	9	8	4	6	2	32	6	15	1			70	22	3,2	
TKO	81	98	49	75	25	151	28	192	12	184	1	781	196	4,0	
HAL	47	64	32	63	21	83	15	29	1			286	116	2,5	
Yhteensä	259	260	130	228	76	481	86	483	25	406	2	2117	578	3,1	
% tapauksista v.2001.	44,8 %		22,5 %		13,1 %		14,9 %		4,3 %		0,3 %		100,0 %		
	49,1 %		23,1 %		10,2 %		12,8 %		4,5 %		0,3 %				

HENKILÖTYÖVUODET VV. 1996-2002, JOIDEN POHJALTA LUVUT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI ON LASKETTU (säännöllisen työajan mukainen henkilötyövuosi)

	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996
JOH ym.	20,88	21,57	21,21	21,7	19,7	12,3	11,0
YTO	61,68	61,59	58,63	58,7	59,6	78,9	75,0
YMO	18,12	19,54	19,27	16,9	13,5		
STO	39,14	39,72	44,16	43,4	40,2	40,7	41,0
NIR	10,19	8,80					
TKO	95,26	98,58	97,68	98,8	101,4	97,7	96,0
HAL	45,88	43,71	44,34	42,5	42,2	41,0	41,0
Yhteensä	291,15	293,52	285,29	282,0	276,6	270,6	264,0