

Henkilöstökertomus 2007



Sisällysluettelo

1 ALKUSANAT	4
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	5
2.1 Henkilöstön määrä	5
2.2 Vakinaisten ja määräaikaisten osuudet	6
2.3 Osa-aikaiset ja kokoaikaiset	6
2.4 Vaihtuvuus	7
2.4.1 Lähtövaihtuvuus	7
2.4.2 Eläkkeelle siirtyneet ja eläköitymisikä	7
2.4.3 Tulovaihtuvuus	7
2.4.4 Hakujen ja hakemusten määrä	8
2.4.5 Harjoittelijat ja siviilipalvelusmiehet	8
2.4.6 Organisatoriset muutokset ja tehtäväkierto STUKin sisällä	8
2.5 Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan	9
2.6 Miesten ja naisten osuudet esimies- ja johtotehtävissä	10
2.7 Ikärakenne	10
2.8 Eläköityminen	11
2.9 Koulutusrakenne	13
2.10 Kokemusvuodet	14
3 TYÖAJAN KÄYTTÖ	14
3.1 Henkilötyövuodet, säännöllinen vuosityöaika	14
3.2 Ylityöt, saldonleikkaukset	15
4 TYÖTYTYVÄISYYS, TYÖKUNTO JA TYÖKYVYN YLLÄPITO	17
4.1 Uutena arvona yhteistyö	17
4.2 Terve organisaatio	17
4.3 Esimiestoiminnan arviointi	21
4.4 Työmäärän hallinta	22
4.5 Investors in People -pilottihanke (IIP)	23
4.6 Sairaudesta ja tapaturmasta johtuneet poissaolot	23
4.7 Lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot	24
4.8 Työterveyshuollon kustannukset	24
4.9 Työterveyshuollossa käynnit	25
4.10 Omaehtoisen fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja	28
4.11 Henkilökunnan vapaa-ajan toiminnot ja muu virkistystoiminta	29
5 YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU	29
6. HENKILÖSTÖKOULUTUS	30
6.1 Koulutukseen käytetty työaika ja tutkintojen määrä	30
6.2 Koulutuskustannukset	31
6.3 Keskitetty koulutus vuonna 2007	32

7 PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	33
7.1 Virka- ja työehtosopimukset sopimuskaudelle 2007-2010	33
7.2 Työnantajan palkkapolitiittiset toimenpiteet	34
7.3 Vaativuusryhmien tarkistukset ja suoritusarvioinnit	34
7.4 Tulospalkkiot ja All-stars viisikko	34
7.5 Palkkausmenot ja palkkatilastot	34
7.6 Palvelusaikalahjat	37
LIITE: sairauspoissaolotilasto	38

Alkusanat

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

- STUK näyttää suuntaa alan kansainväliselle kehittämiselle
- STUK on tunnettu ja arvostettu asiantuntijana ja tutkimuslaitoksena, riippumattomana turvallisuutta edistävänä viranomaisena sekä kansallisenä ja kansainvälisenä vaikuttajana.

STUKin toimintaa ohjaavat arvot ovat

- Asiantuntemus: valinnat, kannanotot ja ratkaisut perustuvat osaamiseen ja tutkittuun tietoon.
- 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.
- Yhteistyö: (yhteistyö on nostettu uudeksi arvoksi). Se ilmenee hyvänä työtoveruutena, osallistumisena ja keskinäisenä arvostuksena sekä sidosryhmien osallistumisena asioiden valmisteluun.

STUKin henkilöstöohjelman 2007-2011 henkilöstövisiona on, että teemme

- Yhdessä
- Oikeita asioita
- Oikealla tavalla
- Oikeaan aikaan
- Hyvinvoinnistamme huolehtien.

Henkilöstöohjelman kannalta STUKin strategian toteuttamisen kriittisiä menestystekijöitä ovat

- Hyvä esimiestoiminta,
 - Hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö,
 - Osaava ja sitoutunut henkilöstö,
 - Riittävät ja oikein kohdennetut resurssit ja
 - Hyvä yhteistyö ja työtoveruus,
- joista huolehtimalla varmistetaan, että toimintamme laatu ja vaikuttavuus paranevat jatkuvasti.

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

- 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 2007 tulossopimuksessa asetettuja tavoitteita olivat:

- STUKin asiantuntemusta ylläpitävä ja kehittävä koulutus toteutetaan vuotta 2007 koskevan suunnitelman mukaisesti.
- Toteutetaan työhyvinvointia koskevan suunnitelman mukaiset toimenpiteet
- Toteutetaan terve-organisaatio -kysely ja tulosten perusteella päätetään tarvittavista toimenpiteistä.

Edessäsi on järjestyksessään kymmenes henkilöstökertomus. Ensimmäinen tehtiin vuodelta 1998. Kertomuksessa esitettyjä tietoja on kerätty tätä aiemmiltakin vuosilta 1990 -luvulla, mutta niitä ei ole koottu yhteen asiakirjaan. Vertailun helpottamiseksi on henkilöstökertomuksen rakenne pidetty oleellisesti samana. Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu suurimmaksi osaksi STUKin henkilötietojärjestelmästä ja lisäksi myös SAP-taloustaloustietojärjestelmästä.

Henkilöstökertomuksen tarkoitus on antaa tietoa erilaisista STUKin henkilöstöön liittyvistä asioista

- henkilöstöresurssien tilan arvioimiseksi ja analysoimiseksi,
- kehittämiskohtaisen tunnistamiseksi ja priorisoinniseksi,
- kehittämistoimien käynnistämiseksi ja
- tavoitteiden asettamiseksi ja näiden toteutumisen seuraamiseksi.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrä

STUKin henkilöstön määrä kasvoi edellisvuodesta 1,8 prosentilla eli kuudella henkilöllä. Vuoden 2007 lopussa STUKissa työskenteli 344 henkilöä.

% Virkavapaalla olleet (15 hlöä) mukaan lukien STUKiin palvelussuhteessa oli vuoden 2007 lopussa yhteensä 359 henkilöä.

Virkasuhteisten osuus vakinaisesta työssä olleista henkilöstöstä oli 93,9 % ja työsuhteisten osuus 6,1

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

STUK 31.12.2007	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	Yht. v.2007	Yht. v.06	Yht. v. 05	Yht. v. 04	Yht. v. 03
Vakinaisessa virkasuhteessa olleet	7	4	4	6	9	23	25	23	83	38	66	288	285	276	255	234
Vakinaisessa työsuhteessa olleet						2	2			1	16	21	23	23	25	33
VAKINAISET YHTEENSÄ	7	4	4	6	9	25	27	23	83	39	82	309	308	299	280	267
Määräaikaisessa palv.suhteessa olleet			1	1	1	5	4	2	3	3	15	35	30	34	35	35
VAKINAISET JA MÄÄRÄAIKAISET YHTEENSÄ (työssä olleet)	7	4	5	7	10	30	31	25	86	42	97	344	338	333	315	302
Virkavapaana olleet	1			1				3	4	2	4	15	12	12	18	20
PALVELUKSESSA OLLEET (virkavapaat mukaan lukien)	8	4	5	8	10	30	31	28	90	44	101	359	350	345	333	322
31.12.07 avoinna olleet virat						3			5	1	1	10	3	8	7	7
Vakinaiset vakanssit (täytetyt+avoimet; ei sisällä määräaikaisia)	8	4	4	7	9	28	27	26	92	42	87	334	323	319	305	294

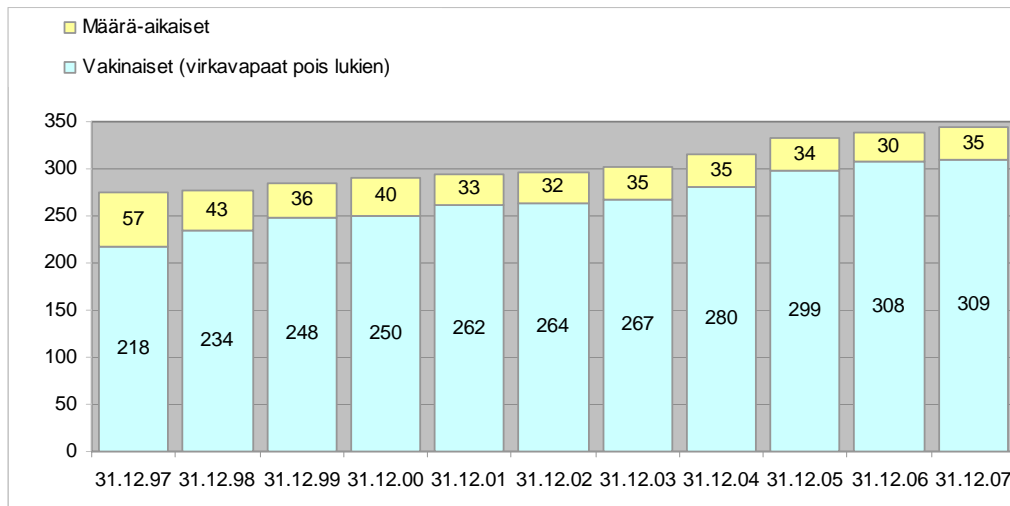
Taulukko 1. STUKin henkilöstö 31.12.2007.

	Työssä olleet vakinaiset	Määräaikaiset	Kaikki työssä olleet	Muutos ed. v:een	V-vap. olleet (vakin.)	Työssä ja v-vapaalla olleet yht.	Muutos ed. v:een	Vakinaisten työssä olleiden osuus	Määräaikaisten työssä olleiden osuus
31.12.07	309	35	344	1,8 %	15	359	2,6 %	89,8 %	10,2 %
31.12.06	308	30	338	1,5 %	12	350	1,4 %	91,1 %	8,9 %
31.12.05	299	34	333	5,7 %	12	345	3,6 %	89,8 %	10,2 %
31.12.04	280	35	315	4,3 %	18	333	3,4 %	88,9 %	11,1 %
31.12.03	267	35	302	2,0 %	20	322	3,5 %	88,4 %	11,6 %
31.12.02	264	32	296	0,3 %	15	311	1,6 %	89,2 %	10,8 %
31.12.01	262	33	295	1,7 %	11	306	-0,3 %	88,8 %	11,2 %
31.12.00	250	40	290	2,1 %	17	307	3,4 %	86,2 %	13,8 %
31.12.99	248	36	284	2,5 %	13	297	2,1 %	87,3 %	12,7 %
31.12.98	234	43	277	0,7 %	14	291	0,3 %	84,5 %	15,5 %
31.12.97	218	57	275	5,4 %	15	290	5,07 %	79,3 %	20,7 %

Taulukko 2. STUKin henkilöstömäärän kehitys 2007-1997.

	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	Yht.
Henkilömäärä 31.12.07	7	4	5	7	10	30	31	25	86	42	97	344
Henkilömäärä 31.12.06	7	4	4	6	11	29	29	21	88	43	96	338
Henkilömäärä 31.12.05	7	4	6	6	11	29	27	20	83	45	95	333
Henkilömäärä 31.12.04	5	4	6	7	9	27	26	19	76	41	95	315

Taulukko 3. STUKin henkilöstömäärä osastoittain 31.12.2007-31.12.2004.



Kuva 1. STUKin henkilöstön määrä 1997 - 2007.

2.2 Vakinaisten ja määräaikaisten osuudet

Määräaikaisten osuus nousi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa (vakinaiset) työskenteli vuoden 2007

lopussa 309 henkilöä (89,8 % henkilöstöstä) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 35 henkilöä (10,2 % henkilöstöstä).

	31.12.98	31.12.99	31.12.00	31.12.01	31.12.02	31.12.03	31.12.04	31.12.05	31.12.06	31.12.07
VAKINAISET	84,5 %	87,3 %	86,2 %	88,8 %	89,2 %	88,4 %	88,9 %	89,8 %	91,1 %	89,8 %
MÄÄRÄ-AIKAISET	15,5 %	12,7 %	13,8 %	11,2 %	10,8 %	11,6 %	11,1 %	10,2 %	8,9 %	10,2 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Taulukko 4. Toistaiseksi voimassa olevien (vakinaiset) ja määräaikaisten palvelussuhteiden osuus vuosien 1998 - 2007 lopussa.

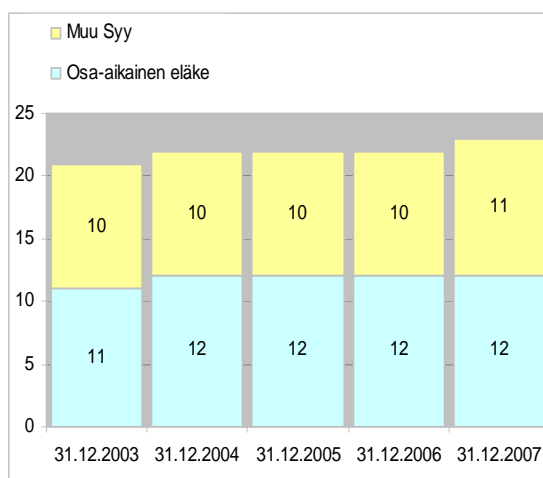
2.3 Osa-aikaiset ja kokoaikaiset

Osa-aikaisten lukumäärä oli yhtä suurempi kuin edellisen vuoden lopussa, yhteensä 23 henkilöä.

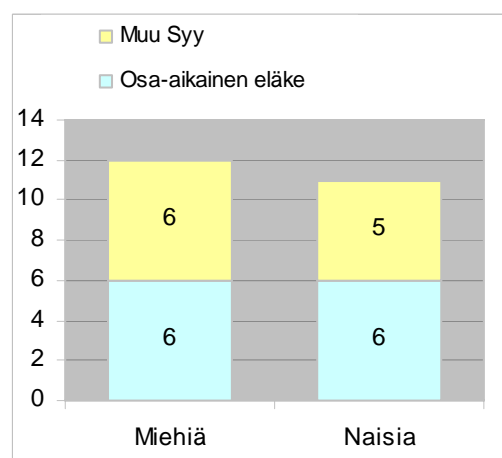
Osa-aikaisista oli osa-aikaeläkkeellä 12 henkilöä ja muusta syystä osa-aikaisena 11 henkilöä.

Kokoaikaisten osuus oli 93,3 % ja osa-aikaisten 6,7%.

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



Kuva 2. Osa-aikaiset vuosien 2003-2007 lopussa.



Kuva 3. Osa-aikatyössä olleiden miesten ja naisten lukumäärät vuoden 2007 lopussa.

2.4 Vaihtuvuus

2.4.1 Lähtövaihtuvuus

Vakinaisesta henkilöstöstä 14 henkilön palvelussuhde STUKiin päättyi vuoden 2007 aikana. Heis-

tä eläkkeelle siirtyi 6 henkilöä. Toisen työnantajan palvelukseen siirtyi 7 henkilöä. Yksi henkilö kuoli.

	v. 2007				v. 2006				v. 2005				v. 2004		v. 2003	
	M	N	Yht.	Vaihtuvuus %	M	N	Yht.	Vaihtuvuus %	M	N	Yht.	Vaihtuvuus %	M+N	Vaihtuvuus %	M+N	%
Eläkkeelle	2	4	6	1,9 %	3	2	5	1,6 %	4	1	5	1,7 %	3	1,0 %	1	0,4 %
Muu syy	4	4	8	2,5 %	1	4	5	1,6 %			0	0,0 %	3	1,0 %	9	3,2 %
Yhteensä	6	8	14	4,4 %	4	6	10	3,2 %	4	1	5	1,7 %	6	2,1 %	10	3,6 %

Taulukko 5. Lähtövaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä vuonna 2007.

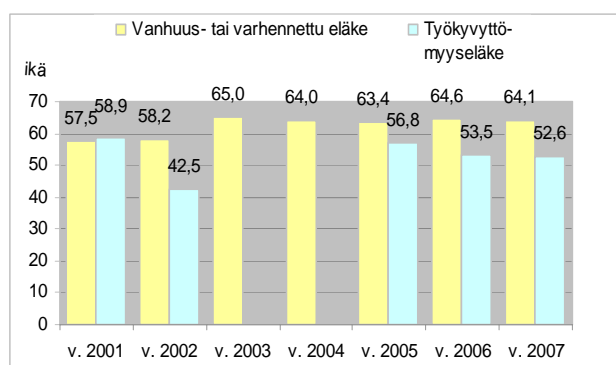
2.4.2 Eläkkeelle siirtyneet ja eläköitymisikä

Eläkkeelle siirtyi vuonna 2007 yhteensä 6 henkilöä, viisi vanhuuseläkkeelle ja yksi työkyvyttömyyseläkkeelle. Heidän keskimääräinen ikä siirtymishetkellä oli 62,1 vuotta.

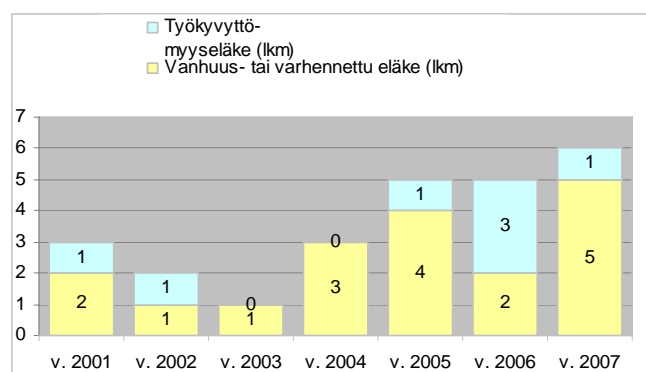
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen ikä siirtymishetkellä oli 64,1 vuotta ja työkyvyttö-

myyseläkkeelle siirtyneen henkilön ikä 52,6 vuotta.

Kuvissa 4 ja 5 sekä taulukossa 6 esitetään eläkkeelle vuosina 2001-2007 siirtyneiden lukumääriä ja ikärakennetta.



Kuva 4. Vanhuus/varhennetulle ja työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2001-2007 siirtyneiden keskimääräinen ikä.



Kuva 5. Vanhuus/varhennetulle ja työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2001-2007 siirtyneiden lukumäärät.

	Vanhuus- tai varhennettu eläke (ikm)	Keskimääräinen siirtymisikä	Työkyvyttömyyseläke (ikm)	Keskimääräinen siirtymisikä	Yht.	Keskimääräinen siirtymisikä
v. 2001	2	57,5	1	58,9	3	58,0
v. 2002	1	58,2	1	42,5	2	50,4
v. 2003	1	65,0	0		1	65,0
v. 2004	3	64,0	0		3	64,0
v. 2005	4	63,4	1	56,8	5	62,1
v. 2006	2	64,6	3	53,5	5	58,0
v. 2007	5	64,1	1	52,6	5	62,2

Taulukko 6. Vuosina 2001-2007 eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät ja keskimääräinen ikä siirtymishetkellä.

2.4.3 Tulovaihtuvuus

Vakinaiseen palvelussuhteeseen tuli vuonna 2007 yhteensä 18 uutta henkilöä. Heistä neljä siirtyi määräaikaisesta palvelussuhteesta vakinaiseen ja

neljätoista tuli STUKin ulkopuolelta. STUKin ulkopuolelta tulleista yhdeksän siirtyi muualta valtionhallinnosta ja viisi yksityiseltä sektorilta.

	v. 2007				v. 2006				v. 2005				v. 2004		v. 2003	
	M	N	Yht.	Vaihtu- vuus %	M	N	Yht.	Vaihtu- vuus %	M	N	Yht.	Vaihtu- vuus %	M+N	Vaihtu- vuus %	M+N	Vaihtu- vuus %
Ulkopuolelta	9	5	14	4,4 %	7	3	10	3,2 %	8	6	14	4,7 %	8	2,8 %	8	2,9 %
Määräaikaisesta vakinaiseksi	1	3	4	1,3 %	3	6	9	2,9 %	3	2	5	1,7 %	7	2,4 %	4	1,4 %
Yhteensä	10	8	18	5,6 %	10	9	19	6,1 %	11	8	19	6,4 %	15	5,2 %	12	4,3 %

Taulukko 7. Tulovaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä vuosina 2007-2003.

2.4.4 Hakujen ja hakemusten määrä

Haettavaksi julistettiin vuonna 2007 yhteensä 24 virkaa tai määräaikaista virkasuhdetta, joihin tuli yhteensä 760 hakemusta. Luvuissa eivät ole mukana kesäharjoittelijoita tai työllistettyjä koskevat haut, eivätkä myöskään sisäisesti avoimiksi ilmoitetut tehtävät.

Taulukossa 8 esitetään hakujen määrä tehtäväryhmittäin ja hakijoiden määrä sukupuolen mukaan eriteltynä. Hakemuksia saatiin keskimääräisesti hyvin lukuunottamatta joitakin YTON ja YMON asiantuntijatehtäviä. Näihin hakemuksia tuli huomattavasti keskiarvolukuja vähemmän. Kahden YTON tehtävän kohdalla virkaa ei ole pystytty täyttämään.

	Hakujen lkm	Mieshaki- joiden lkm	Naishaki- joiden lkm	Hakijoi- den lkm. yht.	Keskim. hakemuk- sia/haku	Naisten osuus %
Tarkastustehtävät	13	114	39	153	11,8	25 %
Tutkijatehtävät	4	103	72	175	43,8	41 %
Esimiestehtävä (lab.joht.)	1	7	12	19	19,0	63 %
Sihteeritehtävät	4	19	206	225	56,3	92 %
Laboratoriotehtävät	2	62	126	188	94,0	67 %
	24	305	455	760	31,7	60 %

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

2.4.5 Harjoittelijat ja siviilipalvelusmiehet

STUKissa työskenteli vuonna 2007 yhteensä 33 korkeakouluopiskelijaa kesäharjoittelijoina. Näissä rekrytoinneissa palkkausrahoitus saatiin 17 tapauksessa suurelta osin ao. korkeakoululta.

Oppilaitosten kanssa tehtyjen sopimusten puitteissa ilman työsopimusta työskenteli vuoden 2007

aikana kaksi henkilöä. TET-harjoittelussa oli yksi peruskoululainen.

Siviilipalvelusmiehenä työskenteli vuoden 2007 aikana yhteensä neljä henkilöä.

2.4.6 Organisatoriset muutokset ja tehtäväkierto STUKin sisällä

TKO:lla perustettiin vuonna 2006 työryhmä miettimään ehdotuksensa vaihtoehtoisiksi tavoiksi ja malleiksi organisoida TKO:n laboratoriot ja niiden toiminta uudelleen vuodesta 2007 lukien ottaen huomioon v. 2005 tehdyn evaluointiraportin kirjaukset sekä lähivuosien eläköitymisistä johtuvat osaamisen siirtämisen tarpeet. Työryhmä sai mietintönsä valmiiksi elokuussa 2006.

TKOn uusi organisaatio tuli voimaan 1.1.2007 alkaen. Uuden organisaation mukaiset yksiköt ovat:

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

- Radonturvallisuus (RAL)
- Säteilybiologia (SBL)

Organisaatiouudistuksen yhteydessä 36 henkilöllä vaihtui esimies. Esimieskuntaan tuli 3 uutta esimiestä ja kolme lähivuosina eläkkeelle siirtyvää esimiestä siirtyi asiantuntijatehtäviin.

TIH

TIH:n Tietopalvelut -yksiköstä TIP (kirjasto, kirjaamo, arkisto) eriytettiin kirjaamo- ja arkistotoiminnot omaksi yksikökseen vuoden loppupuolella. Uuden yksikön nimi on Kirjaamo- ja arkistopalvelut (KAR). Uutta KAR-yksikköä samoin kuin TIP-yksikköä johtavat tietopalvelupäälliköt.

YTO

YTOlla käynnistettiin vuodelle 2008 tähtäävä organisaatiomuutoshanke. Muutoksen suunnittelua varten osastolla toimi työryhmä, johon kuului

osaston johdon edustuksen lisäksi myös henkilöstön edustaja. Työryhmä on informoinut aktiivisesti osaston henkilöstöä suunnitelman etenemisestä ja henkilöstö on voinut siten tuoda esiin omia näkemyksiään ja kommenttejaan. Suunnitelmaluonnosta on käsitelty myös yhteistyöryhmän kokouksessa.

STO

STO/TUK-yksikön toiminnot sulautettiin ja yksikössä toimineet henkilöt siirrettiin vuoden 2007 alusta STO:n johto- ja tuki yksikköön apulaisjohtajan alaisuuteen.

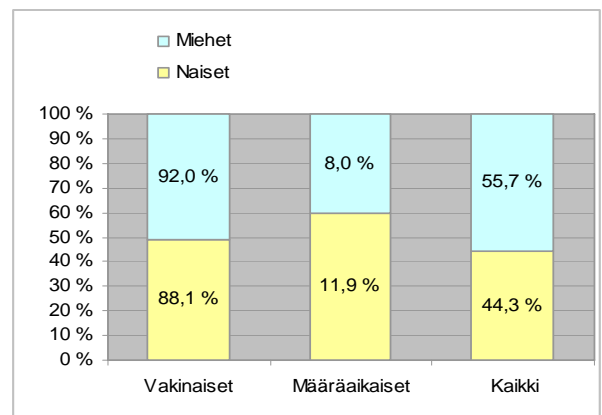
Tehtäviä vuoden 2008 aikana vaihtoi STUKissa yhteensä 19 henkilöä.

2.5 Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan

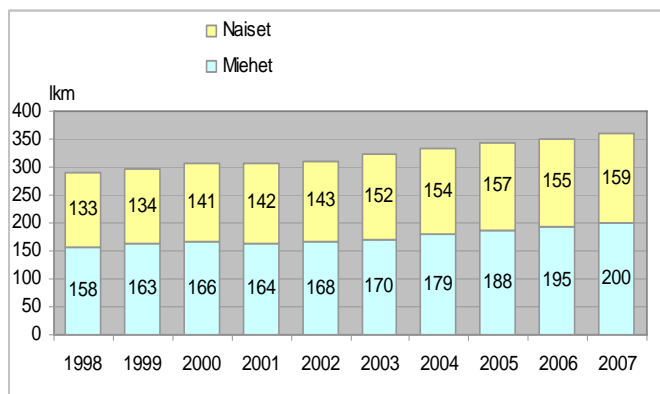
Miesten ja naisten osuudet koko henkilöstöstä olivat vuoden 2007 lopussa täsmälleen samat kuin vuoden 2006 lopussa, miehet 55,7 % ja naiset 44,3 %.

	Miehet	Naiset	Yht.	Naiset %	Miehet %
31.12.2007	200	159	359	44,3 %	55,7 %
31.12.2006	195	155	350	44,3 %	55,7 %
31.12.2005	188	157	345	45,5 %	54,5 %
31.12.2004	179	154	333	46,2 %	53,8 %
31.12.2003	170	152	322	47,2 %	52,8 %

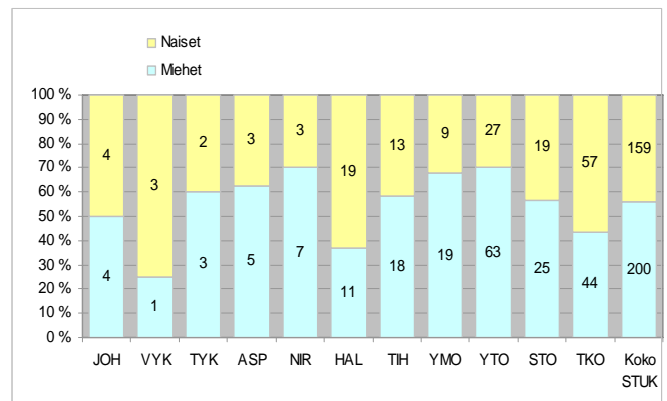
Taulukko 9. Miesten ja naisten %-osuudet vuosina 2007-2003.



Kuva 6. Miesten ja naisten osuudet vuoden 2007 lopussa.



Kuva 7. Miesten ja naisten lukumäärät vuosien 1998 - 2007 lopussa (lukuissa mukana myös virkavapaana olleet).



Kuva 8. Miesten ja naisten %-osuudet ja lkm:t osastoittain 31.12.2007.

2.6 Miesten ja naisten osuudet esimies- ja johtotehtävissä

Naisten osuus johdosta (pääjohtaja, johtajat, apulaajohtajat) oli vuoden 2007 lopussa sama kuin edellisen vuoden lopussa, 38,5 %. Vuonna 2005 osuus oli 25 %.

	STUK 2007	STUK 2006	STUK 2005	valtion- hallinto 2005
Naisten osuus johdosta.	38,5 %	38,5 %	25 %	32,7 %
Naisten osuus muissa esimiestehtävissä olevista.	32,4 %	27,0 %	32,4 %	38,3 %

Taulukko 10. Naisten osuus johdosta ja muista esimiehistä.

Muissa esimiestehtävissä toimivista naisten osuus oli vuoden 2007 lopussa 32,4 %. Edellisten vuosien luvut olivat 27 % vuonna 2006 ja 32,4 % vuonna 2005.

	STUK 2007	STUK 2006	valtion- hallinto 2005
Johdossa olevien osuus koko henkilöstöstä (M+N).	3,8 %	3,8 %	5,1 %
Muissa esimiestehtävissä olevien osuus koko henkilöstöstä (M+N)	10,8 %	10,9 %	6,6 %

Taulukko 11. Johdossa ja muissa esimiestehtävissä olevien osuudet koko henkilöstöstä (344:stä).

	Miehet			Naiset			Yht.		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Johdossa olevien osuus koko henkilöstöstä (M+N)	3,8 %	3,8 %	5,1 %	3,8 %	3,8 %	5,1 %	3,8 %	3,8 %	5,1 %
Muissa esimiestehtävissä olevien osuus koko henkilöstöstä (M+N)	10,8 %	10,9 %	6,6 %	10,8 %	10,9 %	6,6 %	10,8 %	10,9 %	6,6 %
Yhteensä	33	17	50	66,0 %	34,0 %	100 %	9,6 %	4,9 %	14,5 %

Taulukko 12. Esimies- ja johtotehtävissä toimivien miesten ja naisten lukumäärät sekä %-osuudet omassa viiteryhmissään ja koko henkilöstöstä 31.12.2007.

2.7 Ikärakenne

STUKin palveluksessa 31.12.2007 olleiden keski-ikä oli 46,21 vuotta. Keski-ikä on hiukan korkeampi kuin muualla valtionhallinnossa (43,1 vuotta vuonna 2005).

45 vuotta täyttäneiden osuus STUKissa oli vuoden 2007 lopussa 62 %. Johto- ja esimiestehtävissä

työskentelevistä 45 vuotta täyttäneiden osuus oli 76 %. Miesten ja naisten keski-ikä oli lähes sama, miehet 46,38 v ja naiset 46,34 v.

STUKin ikärakennetta ja sen kehittymistä kuvataan tarkemmin taulukoissa 13-15 ja kuvissa 9-11.

	v.2003	v. 2004	v. 2005	v. 2006	v. 2007
Vakinaiset	47,02	47,36	47,34	47,5	47,78
Määräaikaiset	33,82	35,25	34,24	33,07	31,62
Kaikki	45,59	46,09	46,05	46,27	46,21

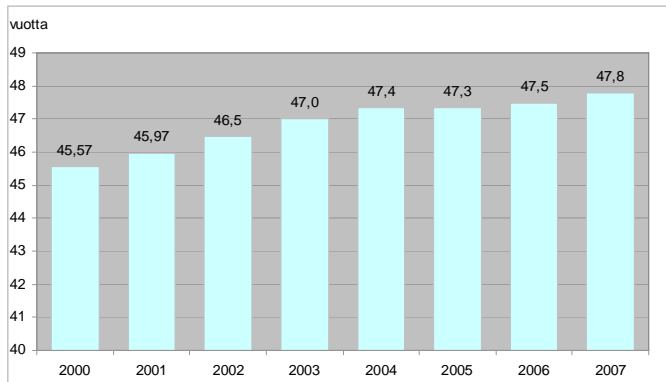
Taulukko 13. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2003-2007 lopussa.

	2003	2004	2005	2006	2007
40 vuotta täyttäneet	77 %	76 %	74 %	74 %	75 %
45 vuotta täyttäneet	62 %	61 %	61 %	61 %	62 %
50 vuotta täyttäneet	43 %	45 %	46 %	46 %	48 %
60 vuotta täyttäneet	6 %	6 %	8 %	8 %	10 %

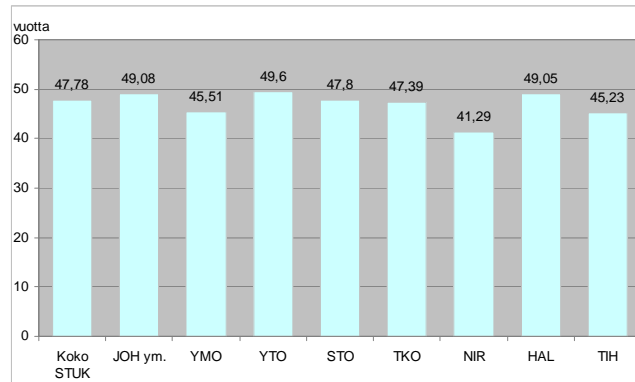
Taulukko 14. Vakinaisen henkilöstön osuudet eri ikäryhmissä vuosien 2003-2007 lopussa.

	2003	2004	2005	2006	2007
Alle 30 v.	12	13	17	18	15
30-34 v.	25	26	23	29	28
35-39 v.	29	32	42	36	38
40-44 v.	44	45	40	42	43
45-49 v.	53	48	47	48	46
50-54 v.	59	55	62	58	59
55-59 v.	48	61	56	63	63
60 v. -	17	18	24	26	32
	287	298	311	320	324

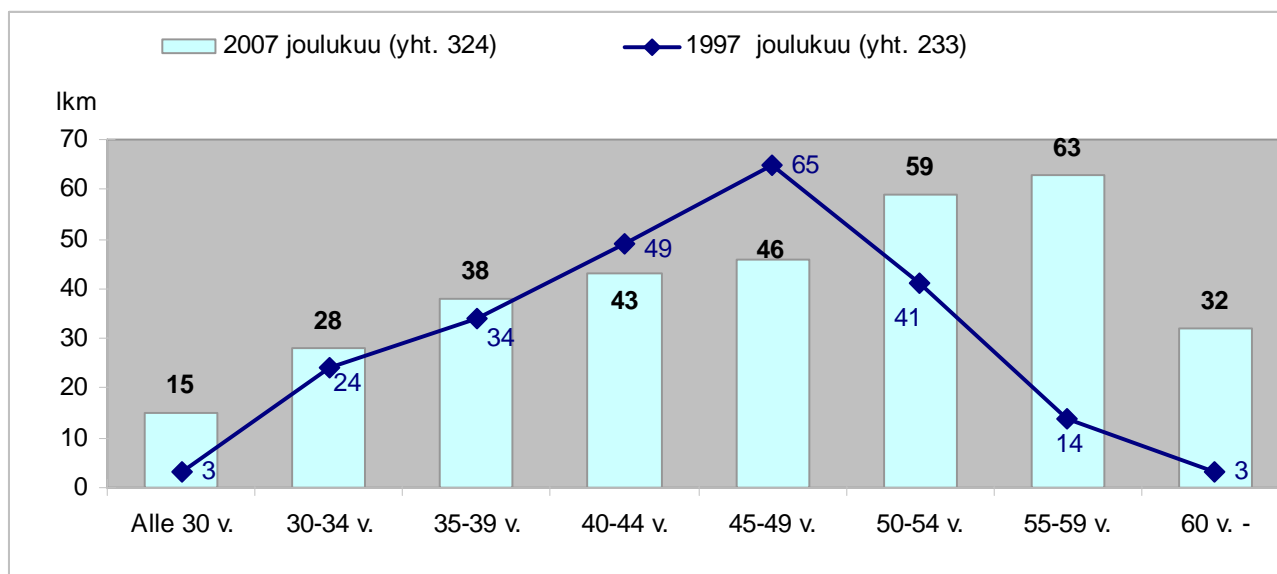
Taulukko 15. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne vuosien 2003-2007 lopussa.



Kuva 9. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä kehitys vuosina 2000-2007.



Kuva 10. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä osastoittain 31.12.2007.



Kuva 11. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2007 ja kymmenen vuotta aiemmin, 31.12.1997.

2.8 Eläköityminen

Vuosittain eläkkeelle jäävien määrää on joustavista eläkkeellesiirtymisajoista johtuen vaikea ennakoida tarkkaan. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63-68 vuoden iän täyttämisen välisenä aikana ja varhennetulle eläkkeelle jo aiemminkin.

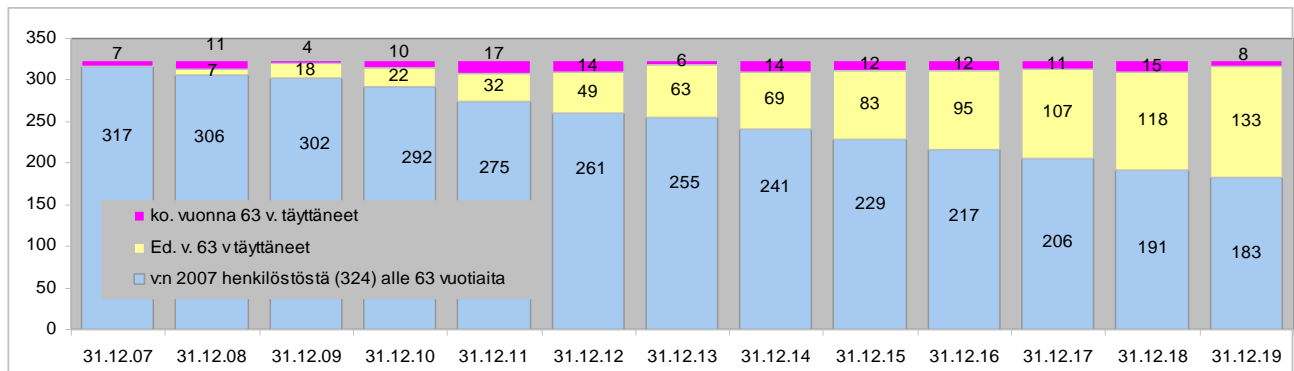
Kuvassa 12 on arvioitu eläkkeelle siirtyvien määrää olettaen, että keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä olisi 63 vuotta. Tällöin olisi vuoden 2007 lopun vakinaisesta henkilöstöstä (324) jäänyt vuoden 2019 loppuun mennessä eläkkeelle 141 henkilöä (44 %). Jos henkilöstötarve on tuolloin sama, olisi yksinomaan eläköitymisestä johtuvia uusrekrytointeja pitänyt tehdä vastaava määrä.

Kilpailun työvoimasta arvioidaan kiristyvän nimenomaan korkeaa koulutusta edellyttävissä tehtävissä. STUKin on pystyttävä vastaamaan kilpailun koulutetusta työvoimasta, sillä säteily- ja

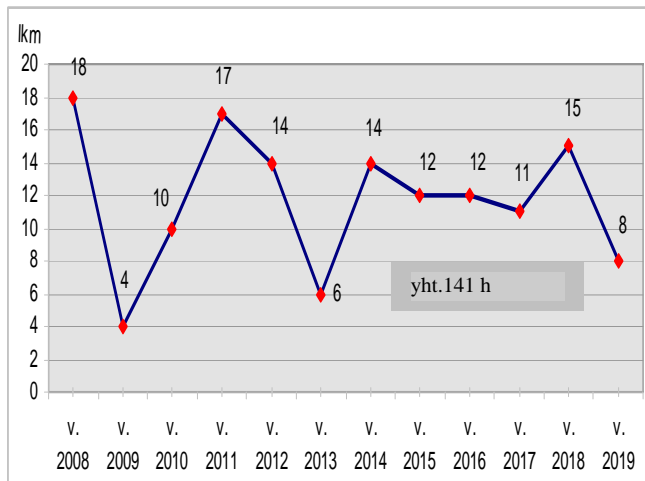
ydinturvallisuusalan tehtävissä vaadittava ammattitaito ja osaaminen rakentuu syvällisen teoreettisen tietämyksen varaan. Paitsi kilpailukyvyvystä saada uutta työvoimaa on kaiken aikaa huolehdittava myös STUKin tehtävien kannalta tärkeän osaamisen, nk. hiljaisen tiedon jakamisesta nuoremmalle polvelle.

Vuosien 2008-2019 aikana oletettavasti eläkkeelle jäävistä 141 henkilöstä vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon on suorittanut 61 % (86 h.). Korvaavissa rekrytoinneissa henkilöstötarve kohdistunee tätä prosenttiosuutta suuremman määrän korkeasti koulutettuihin.

Kuvassa 13 on esitetty 63 vuotta täyttävien lukumäärät, taulukossa 16 heidän lukumääränsä koulutusasteen mukaan ryhmiteltyinä ja taulukossa 17 lukumäärät vuosittain osastoittain ryhmiteltyinä.



Kuva 12. Vuosina 2007-2019 vuoden 2007 63 vuotta täyttävien lukumäärät.



	Lkm	% vuoden 2006 lopun henkilöstöstä (320)	% omasta koulutusryhmästä (31.12.07)	Henkilöitä ao. koul. ryhmässä 31.12.07
Tutkijakoulutus	26	8%	47%	55
Ylempi korkea-koulututkinto	60	19%	41%	147
Alempi korkea-koulututkinto	15	5%	42%	36
Alin korkea-aste	18	6%	51%	35
Keskiaste	10	3%	29%	35
Perusaste	12	4%	75%	16
Yhteensä	141	43,5%		324

Taulukko 16. Vuoden 2019 loppuun mennessä 63 vuotta täyttävät (141 h.) koulutusasteen mukaan ryhmiteltynä.

Kuva 13. 63 vuotta täyttävien lkm:t vuosina 2008 -2019. Vuoden 2008 lukuun sisältyy myös aiempina vuosina 63 vuotta täyttäneet (7 henkilöä).

63 vuotta täyttäviä	JOH									Heistä johto- ja esimiestehtävissä
	YM.	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	Yht.	
2008 tai sitä ennen	1		3	1		3	1	9	18	1
2009						3		1	4	3
2010						1	5	4	10	1
2011	3		1			8		4	16	3
2012	2	1	2		1	3	2	2	13	3
2013					1	2	2	1	6	1
2014			1	3		6	2	2	14	4
2015				4	1	3	4	2	14	5
2016			2	2	2	1	3	2	12	3
2017			3			5		3	11	1
2018	1		2		2	5	1	4	15	1
2019	2					3	2	1	8	3
Yht. 63 v. täyttävien lkm vv. 08-19	9	1	14	10	7	43	22	35	141	29
% nykyhenkilöstöstä	39%	11%	56%	37%	27%	49%	54%	41%	43,5%	58%
Henkilöstö 31.12.07	23	9	25	27	26	87	41	86	324	50

Taulukko 17. Vuosina 2008 - 2019 63 vuotta täyttävät osastoittain.

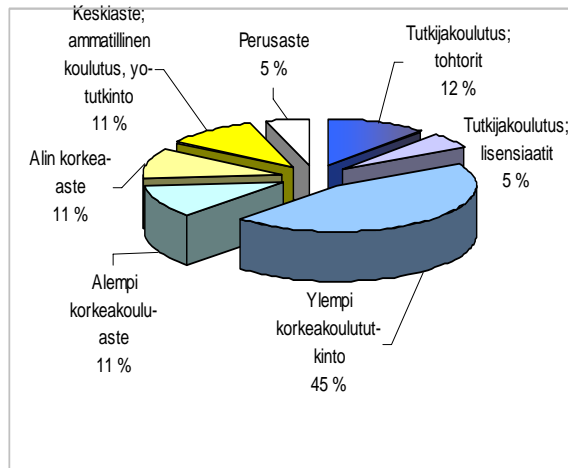
2.9 Koulutusrakenne

STUKin vakinaisesta henkilöstöstä 62,3 % on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen (tohtorit ja lisensiaatit).

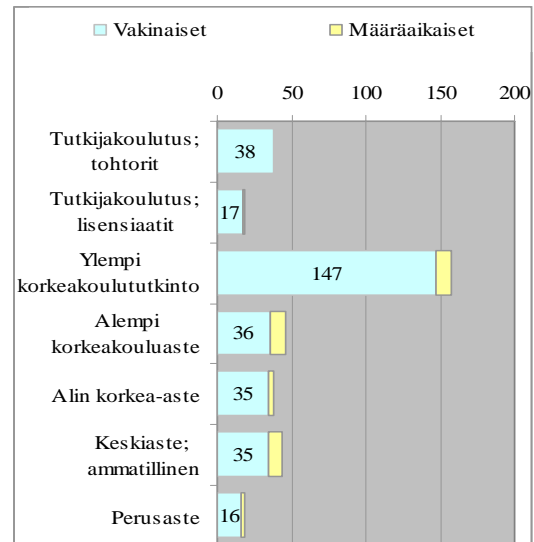
STUKin henkilöstön koulutustasoindeksi oli vuoden 2007 lopussa hiukan suurempi kuin aiempina vuosina. Koulutustasojen indeksiluvut ovat: tohtori- ja lisensiaattitutkinto 8, ylempi korkeakoulut-

kinto 7, alempi korkeakouluaste 6, alin korkea-aste 5, keskiaste (ammattillinen koulutus, yo-tutkinto) 3,5 ja perusasteen koulutus 1,5.

Kuvissa 14-15 ja taulukoissa 18-19 on kuvattu STUKin koulutusrakennetta yksityiskohtaisemmin.



Kuva 14. Henkilöstön jakautuminen eri koulutusasteisiin (% vakainaista henkilöstöstä; 324) 31.12.2007.



Kuva 15. Henkilöiden lukumäärät eri koulutusasteryhmissä 31.12.2007.

	Koul. tason indeksi-luku	Koulutustasot											STUK 31.12.07		STUK 2006-2003				
		JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	vv:t	%	2006	2005	2004	2003	
Tutkijakoulutus; tohtorit	8,0	1				2	1		3	5	3	23		38	11,7 %	37	33	29	30
Tutkijakoulutus; lisensiaatit	8,0	1				1			3	3	2	4	3	17	5,2 %	18	21	21	21
Ylempi korkeakoulututkinto	7,0	3	4	2	2	5	5	9	15	55	21	19	7	147	45,4 %	142	132	125	117
Alempi korkeakouluaste	6,0				2		2	5		14	1	11	1	36	11,1 %	36	36	32	28
Alin korkea-aste	5,0	1		1	2	1	7	4	2	3	6	7	1	35	10,8 %	35	38	37	39
Keskiaste; ammatillinen koulutus, yo-tutkinto	3,5	1		1			4	6		2	5	13	3	35	10,8 %	36	34	37	35
Perusaste	1,5						6	3			1	1	5	16	4,9 %	16	17	17	17
Yhteensä lkm		7	4	4	6	9	25	27	23	83	39	82	15	324	100 %	320	311	298	287

Taulukko 18. Vakinaisen henkilöstön koulutusrakenne osastoittain 31.12.2007.

	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	vv:t	Koko STUK	Koko valt.hall.
vuosi 2007	6,5	7	5,63	6	7,11	4,52	5,13	7,09	6,7	6,21	6,13	6,3	6,19	
vuosi 2006	6,5	7	5,63	6	7,11	4,56	5	7,2	6,73	6,34	6	6,5	6,17	
vuosi 2005	6,5	7	6,5	5,8	6,72	4,24	4,88	7,28	6,7	6,24	6,03	6,54	6,13	5,2
vuosi 2004	6,7	7	7	6,4	6,72	4,13	5,17	7,22	6,68	6,23	5,85	5,92	6,06	5,2
vuosi 2003	6,75	7	7	5,8	6,83	4,53		7,24	6,69	6,19	5,85	6,05	6,06	5,1
vuosi 2002	6,75	7	6,5	5,8	6,85	4,63		7,06	6,63	6,21	5,85	6,13	6,07	5,1
vuosi 2001	6,58	7	6,5	6,75		4,54		7,16	6,66	6,41	5,81	6,36	6,07	5

Taulukko 19. Vakinaisen henkilöstön koulutustasoindexin keskiarvot vuosina 2001-2007.

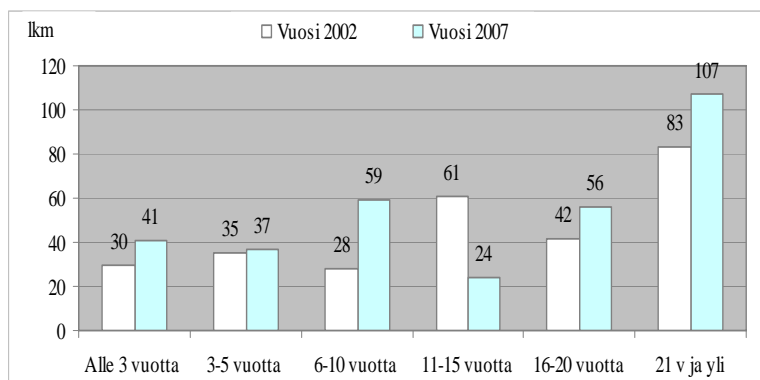
2.10 Kokemusvuodet

Vuoden 2007 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 58 % on työskennellyt STUKissa 11 vuotta tai yli. Keskimääräinen työskentelyaika vuoden 2007 lopussa oli vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla

16,05 vuotta. Yli 40 vuotta STUKin palveluksessa olleita oli vuoden 2007 lopussa kaksi; tutkimasistentti Jaana Ahonen ja laboratoriomestari Mailis Vansén.

STUK-aika	Vuosi 2007		Määräaik.	
	Vakinaiset			
Alle 3 vuotta	41	13 %	32	91 %
3-5 vuotta	37	11 %	2	6 %
6-10 vuotta	59	18 %	1	3 %
11-15 vuotta	24	7 %		
16-20 vuotta	56	17 %		
21 v ja yli	107	33 %		
Yht.	324	100 %	35	100 %

Taulukko 20. Henkilöstön palveluksessaolovuodet 31.12.2007.



Kuva 16. STUKin vakinaisen henkilöstön palveluksessaolovuosien rakenne 31.12.2002 ja 31.12.2007.

3 TYÖAJAN KÄYTTÖ

3.1 Henkilötyövuodet, säännöllinen vuosityöaika

Työpäivien määrä vuonna 2007 oli 251. Virastyöaika noudattavien säännöllisen työajan mukainen tuntimäärä oli 1819,75 tuntia.

Säännöllisen vuosityöajan mukaiset henkilötyövuodet olivat työaikakirjausten mukaan yhteensä 336,9 henkilötyövuotta. Tämä on 7,8 henkilötyövuotta ja 2,4 % enemmän kuin edellisenä vuonna.

Säännöllisestä työajasta oli tehdyn vuosityöajan osuus (loppusuoritteet sekä hallinto- ja tukitehtävät) 81,3 % ja lomien, sairaus- ja muiden poissaolojen osuus 18,7 %. Luvut olivat samat kuin vuonna 2006.

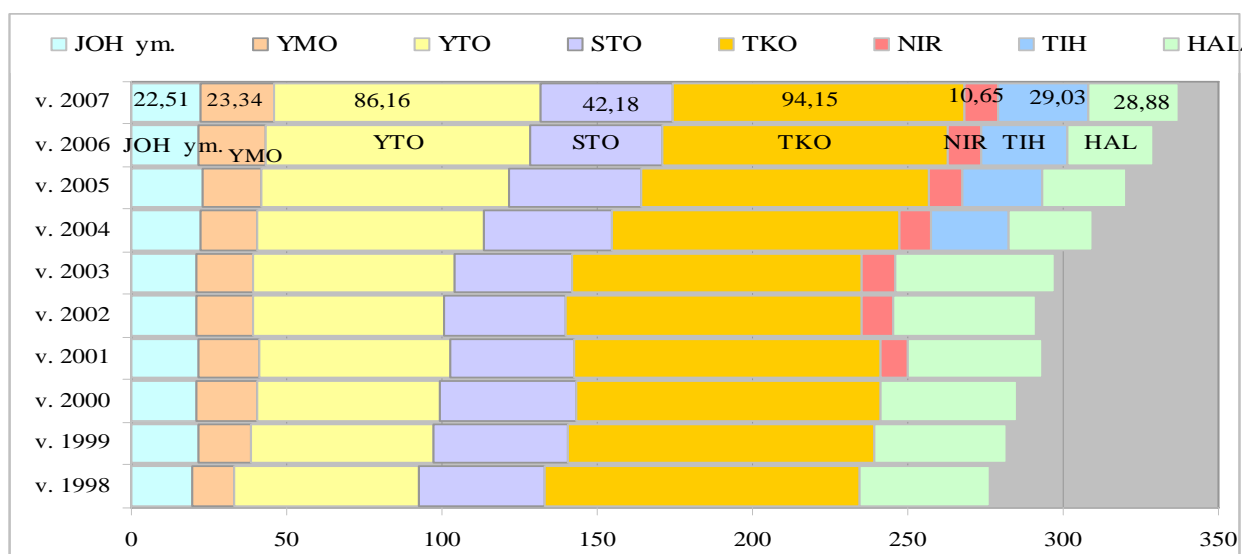
Sen työtuloksen tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilön työpanoksen/vuosi, tarvitaan 1,23 henkilöä (=100/81,3). Taulukoissa 21-22 ja kuvissa 21-22 esitetään henkilötyövuosia ja niiden kehitystä.

	JOH ym.	YMO	YTO	STO	TKO	NIR	TIH	HAL	STUK
Loppusuoritteet = 51*-57*	12,31	11,61	48,81	21,70	53,91	6,72	0,30	1,64	157,00
Hallinto ja tukitehtävät = 50* j:	6,13	7,89	22,33	11,88	22,47	2,28	22,54	21,31	116,83
Lomat ja poissaolot = 590	4,07	3,84	15,02	8,60	17,77	1,65	6,19	5,93	63,07
YHTEENSÄ	22,51	23,34	86,16	42,18	94,15	10,65	29,03	28,88	336,90
% säännöllisestä työajasta									
Loppusuoritteet = 51*-57*	54,7 %	49,7 %	56,7 %	51,4 %	57,3 %	63,1 %	1,0 %	5,7 %	46,6 %
Hallinto ja tukitehtävät = 50* j:	27,2 %	33,8 %	25,9 %	28,2 %	23,9 %	21,4 %	77,6 %	73,8 %	34,7 %
Lomat ja poissaolot = 590	18,1 %	16,5 %	17,4 %	20,4 %	18,9 %	15,5 %	21,3 %	20,5 %	18,7 %
YHTEENSÄ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

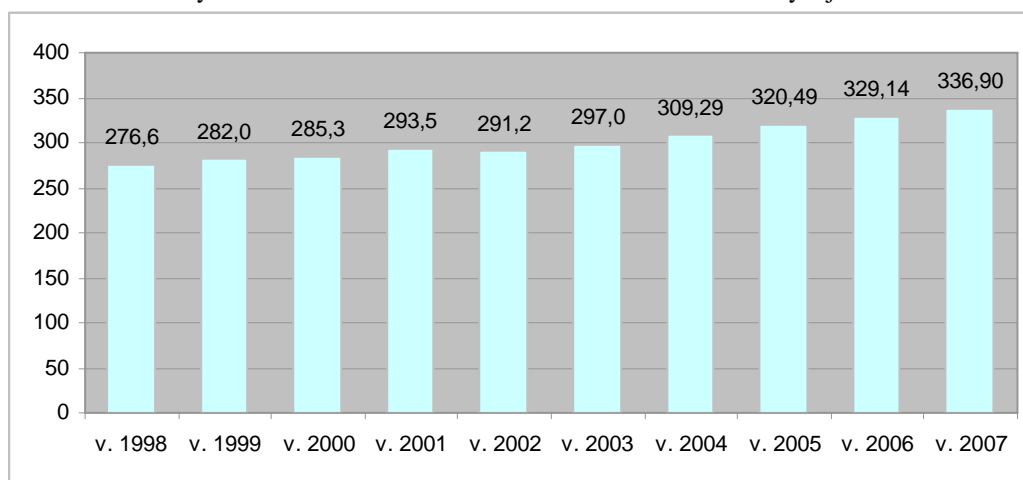
Taulukko 21. Säännöllinen vuosityöaika henkilötyövuosina vuonna 2007.

	v. 1998	v. 1999	v. 2000	v. 2001	v. 2002	v. 2003	v. 2004	v. 2005	v. 2006	v. 2007
JOH YM	19,7	21,7	21,2	21,6	20,9	20,9	22,17	23,07	21,75	22,51
YMO	13,5	16,9	19,3	19,5	18,1	18,6	18,65	18,64	21,43	23,34
YTO	59,6	58,7	58,6	61,6	61,7	64,5	73,00	79,74	85,45	86,16
STO	40,2	43,4	44,2	39,7	39,1	37,9	40,70	42,69	42,33	42,18
TKO	101,4	98,8	97,7	98,6	95,3	93,4	92,76	92,86	91,75	94,15
NIR				8,8	10,2	10,5	9,93	10,27	10,85	10,65
TIH							25,04	25,96	27,87	29,03
HAL	42,2	42,5	44,3	43,7	45,9	51,3	27,04	27,26	27,71	28,88
Koko STUK	276,6	282,0	285,3	293,5	291,2	297,0	309,29	320,49	329,14	336,90

Taulukko 22. Henkilötyövuosien määrä vuosina 1998-2007 säännöllisen työajan (7,25 h/pv) mukaan laskettuna.



Kuva 17. Henkilötyövuodet osastoittain vuosina 2007-1998 säännöllisen työajan mukaan.



Kuva 18. STUKin henkilötyövuosien määrä 1998-2007.

3.2 Ylityöt, saldonleikkaukset

Ylityömääräykseen perustuvia ylityitä tehtiin vuonna 2007 yhteensä 7288 tuntia, 582 tuntia vähemmän kuin edellisellä vuotena. Henkilötyövuotta kohden vuoden 2007 tunnit ovat 21,63 (23,91 v. 2006). Tehdyistä tunneista sovittiin vapaana pidettäväksi 922 ja rahana korvattaviksi 6366 tuntia.

Liukuvan työajan järjestelmässä työaikasaldon tasoitusjakso on kolme kuukautta. Esimiehen kans-

sa voi sopia pidettäväksi tasoitusjakson kuluessa enintään kolme kokonaista kertyneellä saldolla kompensoitavaa vapaapäivää. Neljännesvuosittaisissa saldotasauksissa leikkautuvat tunnit siltä osin, kuin työaikasaldo ylittää 40 tuntia.

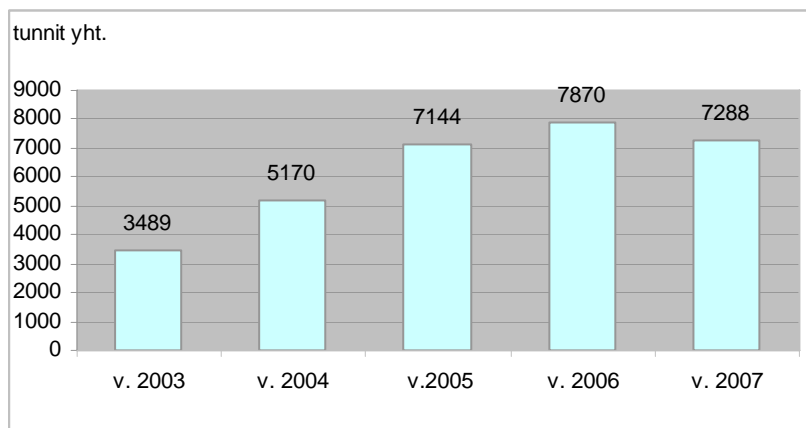
Vuonna 2007 saldoja leikkautui työaikaraporttien mukaan 5.933 tuntia yhteensä 118 eri henkilöltä. Leikkausten määrä oli 83 henkilöllä korkeintaan

50 tuntia, 12 henkilöllä 51-100 tuntia, 13 henkilöllä 101-150 tuntia ja yli 150 tuntia 10 henkilöllä. Leikkautuneista tunneista oli 44 % YTO:n henkilöiden tekemiä ja 19 % TKO:n henkilöiden tekemiä. Loput 37 % leikkautuneista tunneista jakautuivat melko tasaisesti muille osastoille ja yksiköihin.

Ylitöiden määrä ja niiden kehitys esitetään taulukoissa 23-24 ja kuvissa 19-20. Maksettujen ylityökorvausten määrä esitetään taulukossa 25. Taulukossa 26 esitetään maksetut päivystyskorvaukset.

Osasto	Vuosi 2003; tunnit			Vuosi 2004; tunnit			Vuosi 2005; tunnit			Vuosi 2006; tunnit			Vuosi 2007; tunnit		
	Rahana	Vapaa-aikana	yht.	Rahana	Vapaa-aikana	yht.	Rahana	Vapaa-aikana	yht.	Rahana	Vapaa-aikana	yht.	Rahana	Vapaa-aikana	yht.
JOH ym.	106	39	145	114	45	159	291	75	366	241	31	272	523	20	543
YTO	1370	403	1773	3144	264	3408	3903	318	4221	4779	318	5097	4767	321	5088
YMO	28	26	54	202	58	260	316	18	334	186	93	279	81	47	128
STO	140	293	433	142	226	368	206	254	460	396	270	666	248	194	442
TKO	207	218	425	196	278	474	816	363	1179	692	183	875	253	192	445
NIR	36	53	89	107	12	119	67	3	70	60	30	90	9	9	18
HAL	397	173	570	64		64	38	75	113	116	74	190	101	4	105
TIH				298	20	318	300	101	401	232	169	401	384	135	519
Koko STUK	2284	1205	3489	4267	903	5170	5937	1207	7144	6702	1168	7870	6366	922	7288

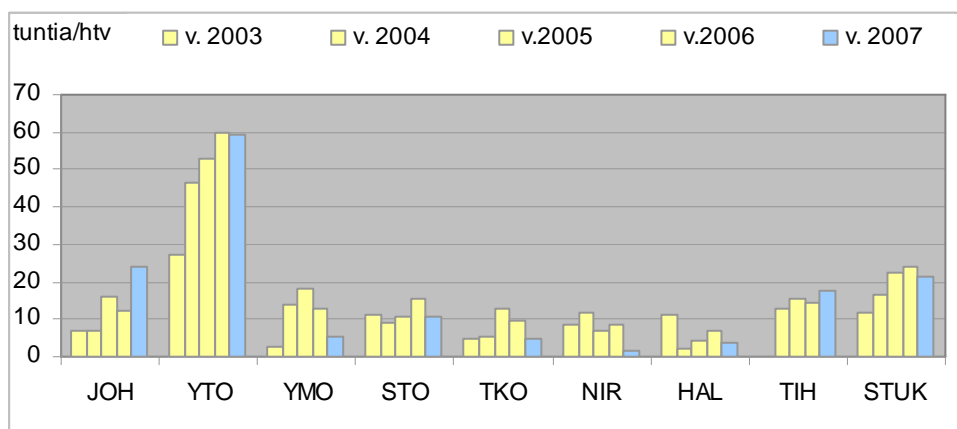
Taulukko 23. Ylityömääräyksen perusteella tehtyjen, rahana tai vapaa-aikana korvattaviksi sovittujen ylityötuntien määrä vuosina 2003-2007.



Kuva 19. Tehtyjen ylityötuntien määrä vuosina 2003-2007.

	v. 2003	v. 2004	v. 2005	v. 2006	v. 2007
JOH	6,95	7,17	15,86	12,51	24,12
YTO	27,51	46,68	52,93	59,65	59,05
YMO	2,91	13,94	17,92	13,02	5,48
STO	11,42	9,04	10,78	15,73	10,48
TKO	4,55	5,11	12,7	9,54	4,73
NIR	8,45	11,98	6,82	8,29	1,69
HAL	11,12	2,37	4,15	6,82	3,64
TIH	0	12,7	15,45	14,47	17,88
STUK	11,75	16,72	22,29	23,91	21,63

Taulukko 24. Tehdyt ylityötunnit yhtä henkilötyövuotta kohden osastoittain vuosina 2003-2007.



Kuva 20. Tehdyt ylityötunnit yhtä henkilötyövuotta kohden osastoittain vuosina 2003-2007.

	Ylityö- korvaukset euroa	Muutos %	Henkilötyö- vuotta kohti	Muutos
V. 2007	463 789	-2,1 %	1 377	-4,3 %
V. 2006	473 597	40,8 %	1 439	37,1 %
V. 2005	336 242	44,3 %	1 049	39,2 %
V. 2004	233 061	94,3 %	754	86,6 %
V. 2003	119 923	-12,9 %	404	-14,6 %
V. 2002	137 714	19,5 %	473	20,4 %
V. 2001	115 284	11,3 %	393	8,2 %
V. 2000	103 590	15,4 %	363	14,0 %
V. 1999	89 802		318	

Taulukko 25. Ylityökorvaukset (€) vv. 1999-2007.

	Päivystys- korvaukset euroa	Muutos %	Henkilötyö- vuotta kohti	Muutos
V. 2007	107 476	13,3 %	319	10,7 %
V. 2006	94 818	-10,6 %	288	-13,0 %
V. 2005	106 118	9,1 %	331	5,2 %
V. 2004	97 311	7,1 %	315	2,9 %
V. 2003	90 829	2,2 %	306	0,2 %
V. 2002	88 878	0,8 %	305	1,6 %
V. 2001	88 205	3,4 %	301	0,5 %
V. 2000	85 305	37,9 %	299	36,3 %
V. 1999	61 881	0,2 %	219	

Taulukko 26. Maksetut päivystyskorvaukset (€) vv. 1999-2007.

4 TYÖTYTYTYVÄISYYS, TYÖKUNTO JA TYÖKYVYN YLLÄPITO

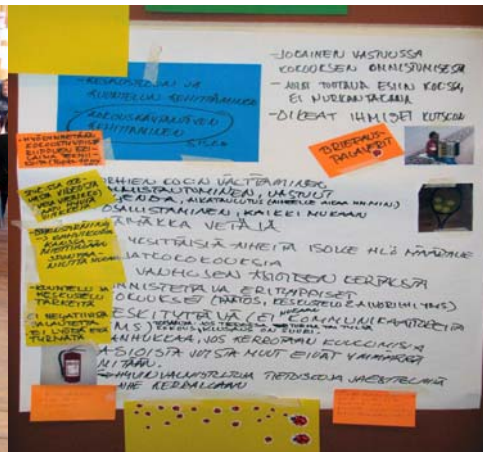
4.1 Uutena arvona yhteistyö

STUKin päivitettyyn strategiaan lisättiin uusi arvo, yhteistyö. Se ilmenee hyvänä työoveruutena, osallistumisena ja keskinäisenä arvostuksena sekä sidosryhmien osallistumisena asioiden valmisteluun. Uuden yhteistyö-arvon julkistajaiset pidettiin koko henkilöstön voimin Paasitorinissa 19.4.2007. Tilaisuudessa filosofi, professori Pekka Himanen piti juhlaesitelmän rikastavasta työyhteisöstä. Tämän jälkeen työstettiin Open space -menetelmällä ideoita yhteistyön parantamiseksi.

Tärkeimmiksi valittujen teemojen osalta pohdintoja jatkettiin kevään mittaan erityisissä keskustelu-

ryhmissä. Päivän päätteeksi pidettiin yhteinen kevätkuuhla.

Tilaisuuden satoa on kesäkuussa käyttöön otettu kuukausittainen yhteiskahvitilaisuus -käytäntö. Jokaisen kuukauden ensimmäisenä keskiviikkona järjestetään yhteiset iltapäiväkahvit. Tilaisuuden yhteydessä pidetään oman talon voimin lyhyt esitelmä jostakin STUKin toimialaan liittyvästä aiheesta. Tilaisuudet ovat saavuttaneet suuren suosion.



Kuva 21. Yhteistyö-arvon julkistajaiset Paasitorinissa 19.4.2007. Myös kannessa oleva kuva on samasta tilaisuudesta.

4.2 Terve organisaatio -tutkimus

Henkilöstölle tehtiin helmikuussa 2007 Terve organisaatio -kysely, jonka toteutti Medivire Työterveyslaitoksen mittarin pohjalta samanlaisena kuin vuosina 2003 ja 2005. TTL:n mittaria oli täydennetty STUKin jo vuonna 2003 antamalla lisäkysymyksillä. Lisäkysymyksiä oli 10, joista yksi oli avokysymys.

Kysely toteutettiin internetin avulla Mediviren palvelutarjoajan sovelluksella, joka salli vain yhden vastauskerran ja täysin nimettömät vastaukset. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 273 henkilöä. Vastausprosentti oli 82, mikä on hieman alempi tulos kuin vuonna 2005 (251 henkilöä, 84 %). Vuonna 2003 kyselyyn vastasi 241 henkilöä, ja vastausprosentti oli 80. Vastausprosentin voidaan katsoa säilyneen

tasaisen hyvänä. Keskimäärin tällaisten kyselyiden vastausprosentti on Mediviren mukaan n. 73, joten STUKin tulosten voidaan katsoa edustavan varsin hyvin henkilöstön näkemystä. Korkea vastausprosentti heijastaa myös kyselyn kokemista tärkeänä.

Kuvassa 22 on esitetty kyselyiden tulokset summamuuttujien avulla. Kuvassa esitetään myös vertailuryhmän (Mediviren asiakasorganisaatioiden toimihenkilöt) keskiarvoluvut. Kuvasta voidaan todeta, että useimmat STUKin tulokset kolmessa täysin vertailukelpoisessa aineistossa ovat joko parantuneet tai pysyneet ennallaan varsin hyvissä arvoissa. Tilastollisesti merkittäviä muutoksia ei ole tapahtunut. Vertailtaessa kuvan esittämiä tuloksia todetaan, että STUKin tulokset ovat lähes joka-osa-alueella paremmat kuin vertailuaineistossa keskimäärin.

STUKin vahvuuksina ovat edelleen tavoitteiden selkeys, esimiehen luottamus ja tuki sekä työn kehittävyys. Työyksikön yhtenäisyys ja sisäinen toiminta on laskenut hieman Mediviren vertailuaineistoa alemmas. Vaikutusmahdollisuuksien koetaan hieman huonontuneen, mikä saattaa korreloida lisääntyneen työmäärän kokemuksen kanssa. Erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä.

Erityisiä kehittämiskohteita koko organisaation tasolla ei kyselyssä noussut selvästi esille. Avokysymysten vastauksissa esiintyy edelleen tärkeänä työmäärän kohtuullistaminen. Osastokohtaisissa palautekeskusteluissa tämä teema nousi myös esille. Joidenkin osastojen tulokset olivat huonontuneet edellisistä, ja näiden osastojen kohdalla on parannustoimenpiteisiin ryhdytty. Valtionhallinnon palvelukeskushanke saattaa olla vaikuttanut osaltaan tuloksiin. Muutamat osastot olivat vastaavasti parantaneet tuloksiaan varsin merkittävästi.

Kyselyn tulokset on käsitelty johtoryhmässä sekä osastotasolla. Kukin osasto on itsenäisesti vienyt tulokset yksikkötasolle nähtyjen tarpeiden mukaisesti. Toimenpiteet on sisällytetty joko loppuvuoden 2007 tai vuoden 2008 toimintasuunnitelmiin sekä lähivuosien koulutus-, esimiesvalmennus- ja työhyvinvointisuunnitelmiin.

Taulukossa 27 esitetään henkilöstön työtyytyväisyyttä koskevat tulokset vuosilta 1998-2007. 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 kolmessa täysin vertailukelpoisessa aineistossa ovat joko parantuneet tai pysyneet ennallaan varsin hyvissä arvoissa. Tilastollisesti merkittäviä muutoksia ei ole tapahtunut.

Työtyytyväisyyden kannalta merkittäviä tekijöitä ovat taulukon 27 kohdat 19-22, joiden mukaan esimiestyöskentely on parantunut STUKissa. Vuoden 2006 alussa IIP-haastattelussa esimiestyöhön liittyviä toiveita tuli esille, ja siksi toteutettiin esimiestoiminnan arviointikysely vuoden 2007 keväällä. Kyselyn tulokset (STUKlaiset esimiehet suoriutuvat esimiestehtävistään alaisten mielestä huomattavasti yli 3-tason asteikolla 1-5) tukevat taulukon 27 viestiä. Pitkäjänteisellä esimiesvalmennuksella on siis ollut vaikutusta.

Kuvissa 23-29 esitetään kyselyn tuloksia edellisten kyselyiden tuloksiin sekä ulkoisen vertailuryhmän keskiarvolukuihin ja vertailuorganisaatioiden parhaisiin tuloksiin verrattuna. Kuvissa tarkastellaan niiden vastaajien prosenttiosuutta, jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa (arvosana 4 tai 5).

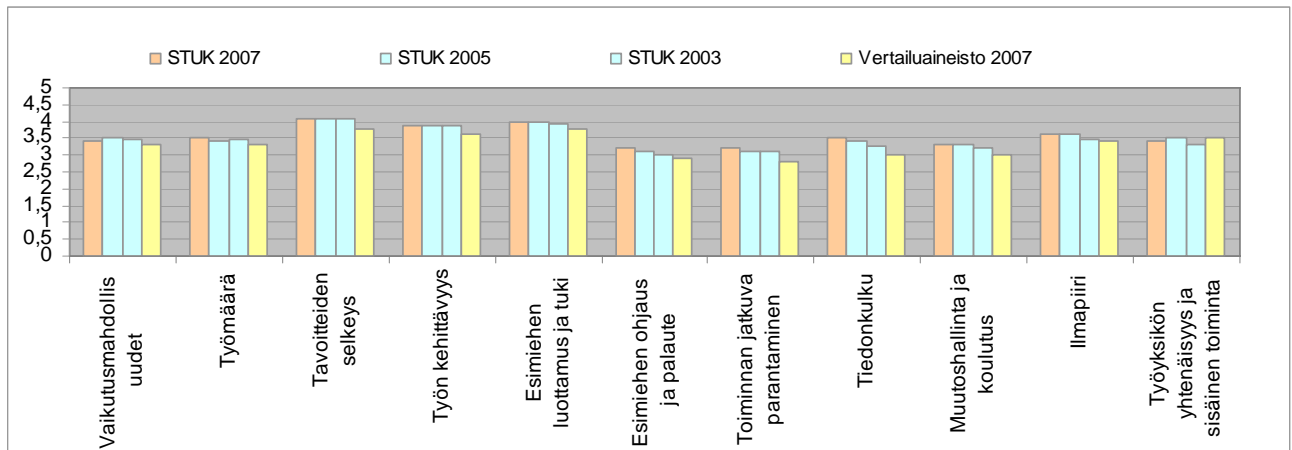
Kuvista voidaan havaita seuraavaa:

Kuvassa 23 voidaan havaita hienoista laskua ilmapiiirin leppoisuudessa, joka vastaa työmäärän kasvamisen kokemusta (vrt kuva 24). Ryhmätyö näyttää sujuvan myös hieman vaikeammin. Yhteistyöarvon liittäminen STUKin arvoihin ja sen korostaminen eri yhteyksissä on siten erittäin tärkeä asia.

Kuvissa 24 ja 25 havaitaan kuormittuneisuuden heijastuminen työhön vaikuttamisen mahdollisuuksien huonontumiseen.

Kuvissa 26 ja 27 tavoitteiden tunteminen oman työn kannalta sekä tiedonkulku ovat pysyneet hyvinä. Erityisen merkillepantavaa on, että kehityskeskustelujen määrä (kuva 26, viimeinen palkisto) koetaan selkeästi parantuneeksi.

STUKin omien lisäkysymysten vastauksia on esitelty kuvissa 28 ja 29. Vaikka osastonjohtajat ovat pitäneet hyvän tasonsa, on johtoryhmä koettu kenties hieman etäännyneeksi. Yleinen tyytyväisyys töiden organisointiin ja erityisesti työvälineisiin on kuitenkin hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla.



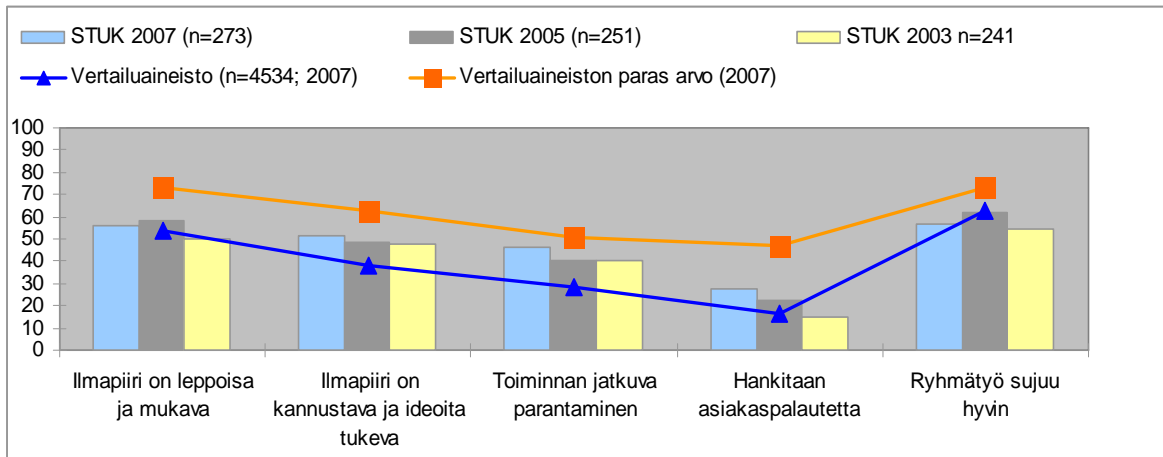
Kuva 22. Terve organisaatio -kyselyn kokonaistulos. Summamuuttujat (asteikko 1-5).

TERVE-ORGANISAATIO-KYSELY; vertailua aiempiin kyselyihin							
	TEO 2007	TEO 2005	TEO 2003	TT 2001	JOH 2000	TT 1999	JOH 1998
KUORMITTAVUUS (PIENI ARVO HYVÄ)							
1 Työssä kiire	3,63	3,53	3,60				
2 Liian vähän aikaa työhön	3,46	3,35	3,40				
3 Ilmapiiri on jännittynyt ja kilpaileva	2,28	2,24	2,46				
4 Ilmapiiri on ennakkoluuloinen	2,61	2,47	2,62				
5 Työ henkisesti rasittavaa 1))	3,42	3,28	3,39	3,17		3,08	
6 Työ ruumillisesti rasittavaa	1,92	1,91	1,90				
7 Kokee jatkuvaa stressiä	2,78	2,72	2,75				
8 Saa keskenään ristiriitaisia ohjeita esimiehiltä 2))	2,17	2,05	2,22	3,57		3,56	
TYÖN SISÄLTÖ YM							
9 Voi käyttää taitojaan ja taitojaan työssä	4,04	4,08	4,09				
10 Mahd. henk. koht. kasvuun ja kehitykseen	3,61	3,53	3,49	3,64		3,63	
11 Tuntee oman työn tavoitteet	4,31	4,37	4,39	3,50	3,47	3,51	3,35
12 Tuntee oman yksikön tavoitteet	4,11	4,06	4,08		3,59		3,45
13 Tuntee koko organisaation tavoitteet	3,75	3,79	3,71				
14 Voi vaikuttaa työjärjestykseen	3,7	3,77	3,75				
15 Voi vaikuttaa yleensä työasioihin	3,31	3,36	3,37	3,64		3,62	
TIEDONKULKU JA ESIMIESTYÖ							
16 Tiedonkulku työyksikön sisällä riittävää	3,78	3,70	3,56		3,72		3,58
17 Tiedonkulku ammattiryhmien välillä riittävää	3,32	3,27	3,08	3,24		3,24	
18 Tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä riittävää	3,29	3,26	3,20				
19 Saa tukea ja apua esimieheltä	3,81	3,79	3,70		3,32		3,36
20 Arvioi työtään esimiehen kanssa	3,26	3,14	3,10		3,64		3,57
21 Saa palautetta lähimmältä esimieheltä	3,1	3,00	2,90	3,23	3,53	3,21	3,49
22 Kehityskeskustelujen käyminen	4,29	4,08	4,10		3,64		3,57
TYÖILMAPIIRI JA KEHITTÄMINEN							
23 Ryhmätyöskentely sujuu hyvin	3,5	3,55	3,45	3,70		3,60	
24 Työtä arvostetaan	3,48	3,51	3,50				
25 Ilmapiiri on leppoisa ja mukava	3,48	3,53	3,30	3,70		3,60	
26 Uusien asioiden kokeilua kannustetaan	3,25	3,18	3,20				
27 Toimintaa parannetaan	3,38	3,26	3,30		3,54		3,51
28 Ilmapiiri on kannustava ja ideoita tukeva	3,36	3,37	3,30				
29 Muutosten suunnittelu ja toteutus onnistunut hyvin	3,13	3,09	3,00		3,36		3,50
TOIMINTAKÄYTÄNTÖJÄ							
30 Hlöstön koulutus järjestetty hyvin	3,83	3,82	3,80				
31 Työhön perehdyttäminen järj. hyvin	3,17	3,12	3,00				
32 Palautetta ja parannusideoita hankitaan	3,01	2,82	2,70				
33 Mahdollisuudet työnkiertoon hyvät	3,09	2,99	3,07	3,06		2,98	
34 Sukupuolten välinen tasa-arvon toteutunut	3,96	3,97	3,90				
35 Eri ikäisten välinen tasa-arvon toteutunut	3,65	3,78	3,60				
36 Tyytyväinen työhönsä	3,75	3,80	3,77	3,97		3,95	
OMAT KYSYMYSKSET							
37 Osaston johto on tietoinen henkilöstönsä ajatuksista	2,92	2,88	2,69				
38 Osaston johto kuuntelee henkilöstönsä	3,15	3,16	3,08				
Ylin johto hyödyntää myös omistaan poikkeavia	2,63						
39 ajatuksia		2,91	2,70				
40 Ylin johto toimii esimerkillisesti	3,22	3,32	3,18				
41 Osaston johto antaa alaisilleen riittävät valtuudet	3,79	3,82	3,80				
42 Ylimmän johdon antamat aikataulut ovat realistisia.	3,05	3,09	3,00				
43 Tyytyväinen töiden yleiseen organisointiin osastolla	3,32	3,34	3,21	3,24		3,24	
44 Tyytyväinen mahdollisuuteen kehittää työtaitoja	3,65	3,64	3,62	3,81		3,74	
45 Tyytyväinen työtiloihin ja -välineisiin	4,18	4,03	4,09	3,89		3,90	

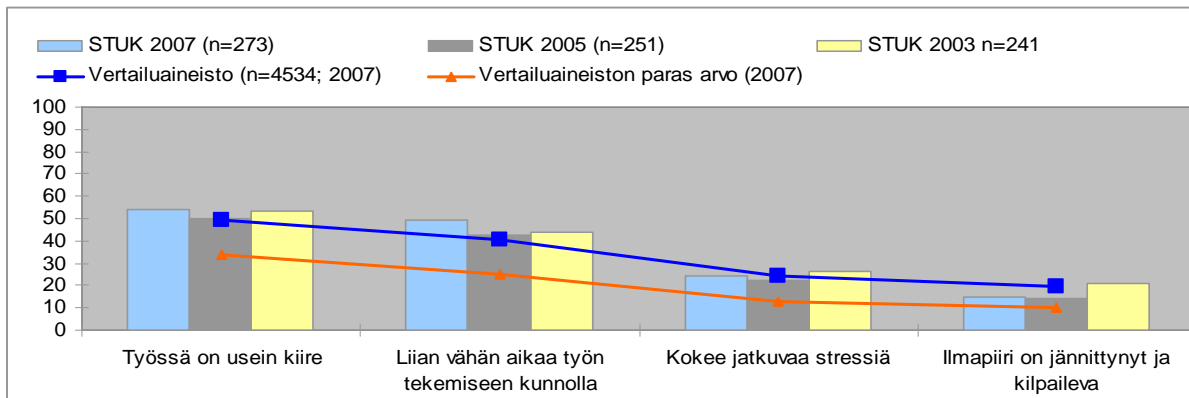
TEO=Terve Organisaatio-kysely, TT=tyytyväisyyskysely, JOH=johtamiskäyttämiskysely

Huom: väittämässä 1-8 TEO-tuloksissa (Terve-organisaatio 2003, 2005 ja 2007) on tilanne sitä parempi, mitä pienempi luku on. 1)) ja 2)): Sitä vastoin Tyytyväisyyskyselyn tuloksissa väittämässä 5 ja 8 tilanne sitä parempi, mitä suurempi luku on.

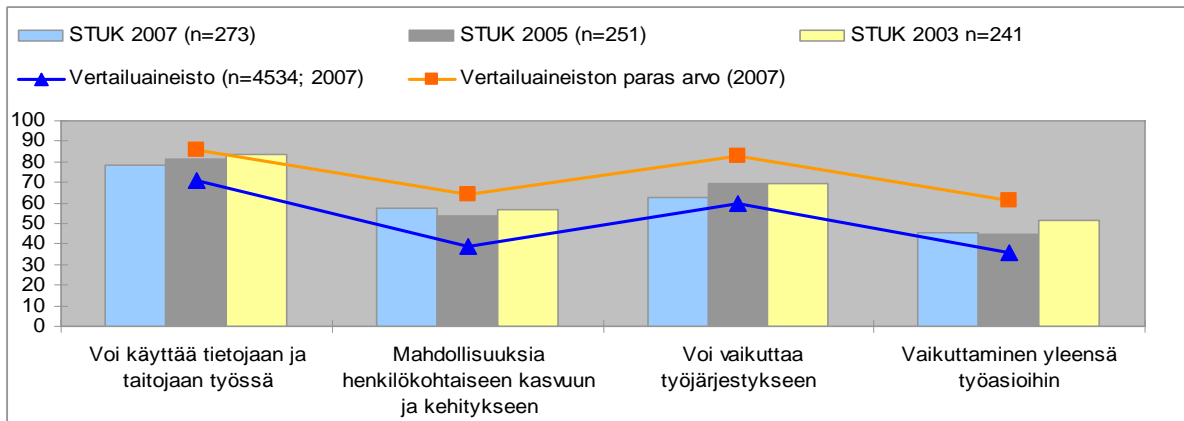
Taulukko 27. Terve organisaatio -kyselyn kokonaistulos. Summamuuttujat.



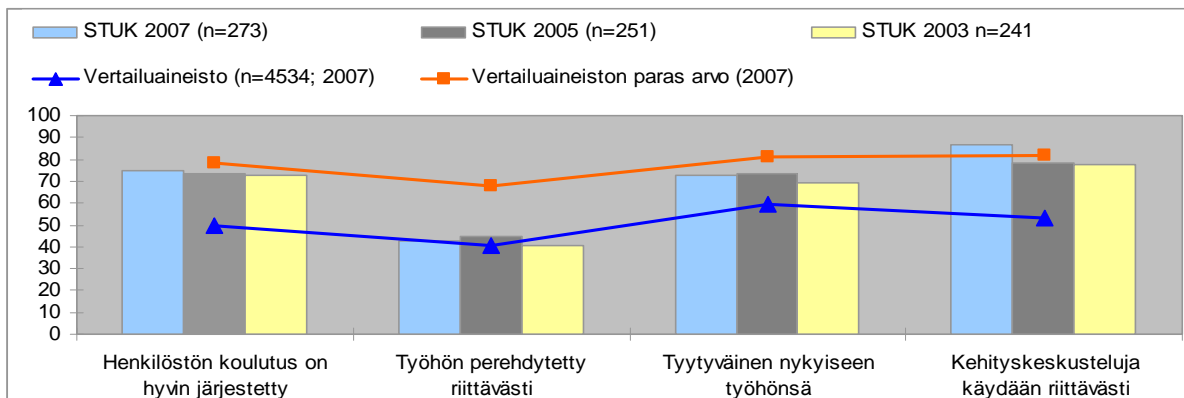
Kuva 23. Työilmapiiri (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5).



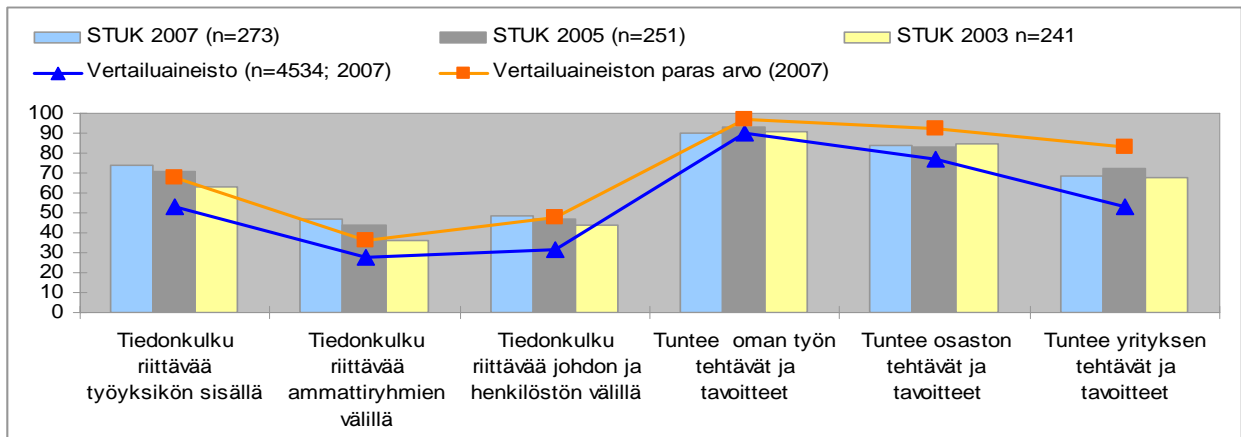
Kuva 24. Kuormittuneisuus (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5).
HUOM: pieni arvo hyvä.



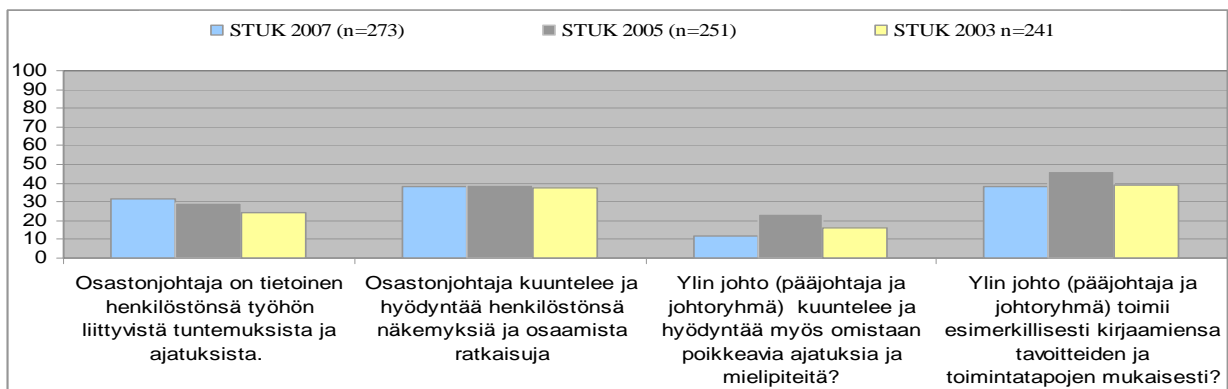
Kuva 25. Vaikutusmahdollisuudet (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5).



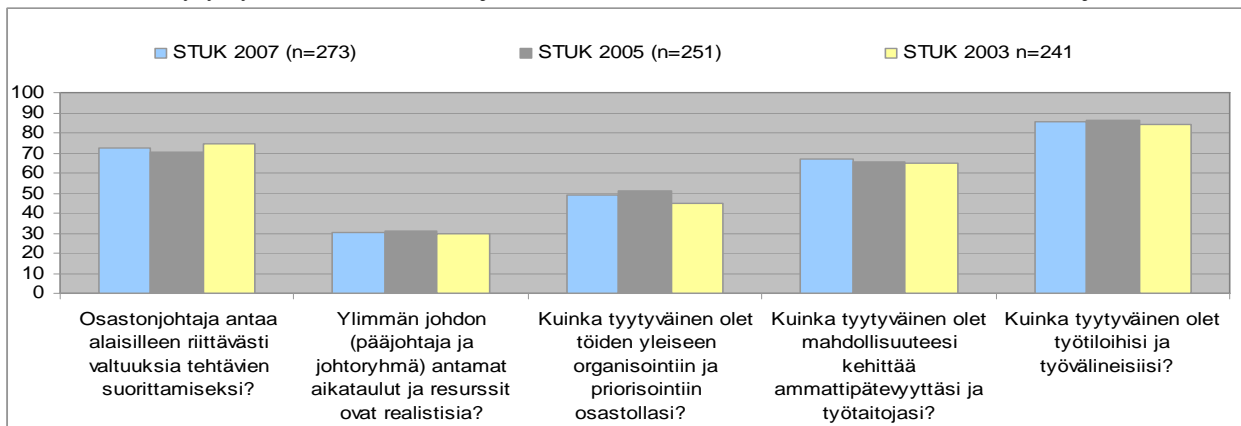
Kuva 26. Työn sisältö, tavoitteiden tunteminen ja vaikutusmahdollisuudet (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5).



Kuva 27. Tiedonkulku ja tavoitteiden tunteminen (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5).



Kuva 28. Omat kysymykset (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5).



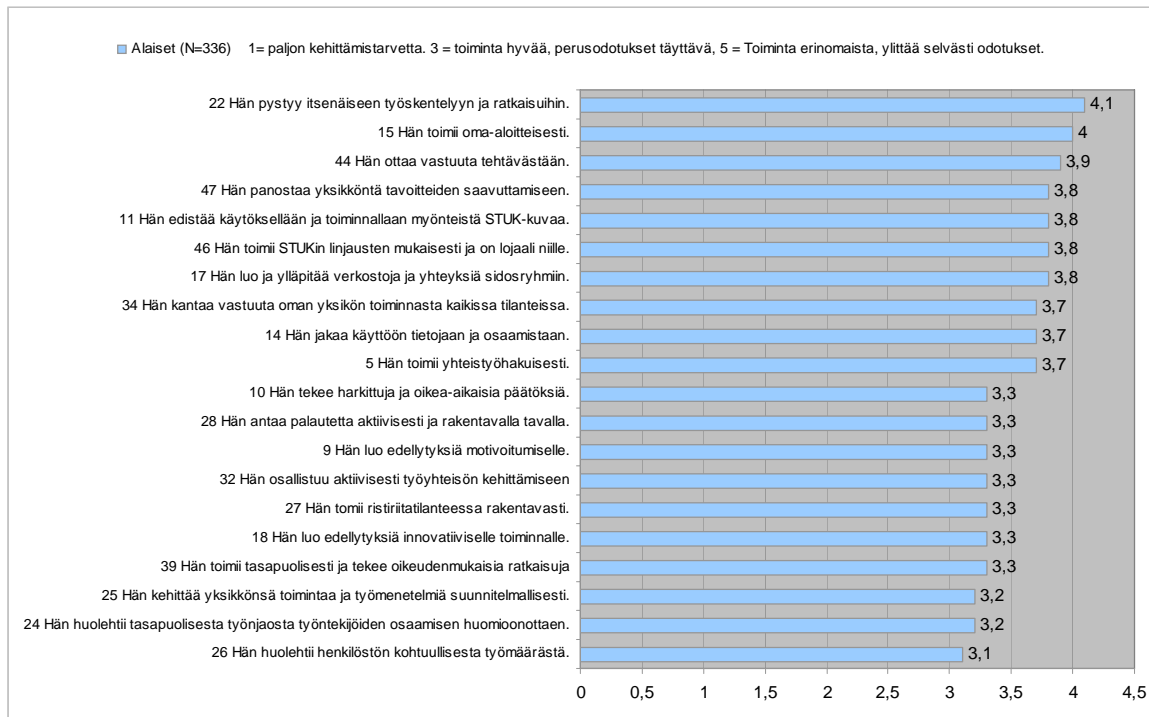
Kuva 29. Omat kysymykset (niiden % osuus jotka ovat samaa mieltä väittämän kanssa eli vastanneet joko 4 tai 5).

4.3 Esimiestoiminnan arviointi

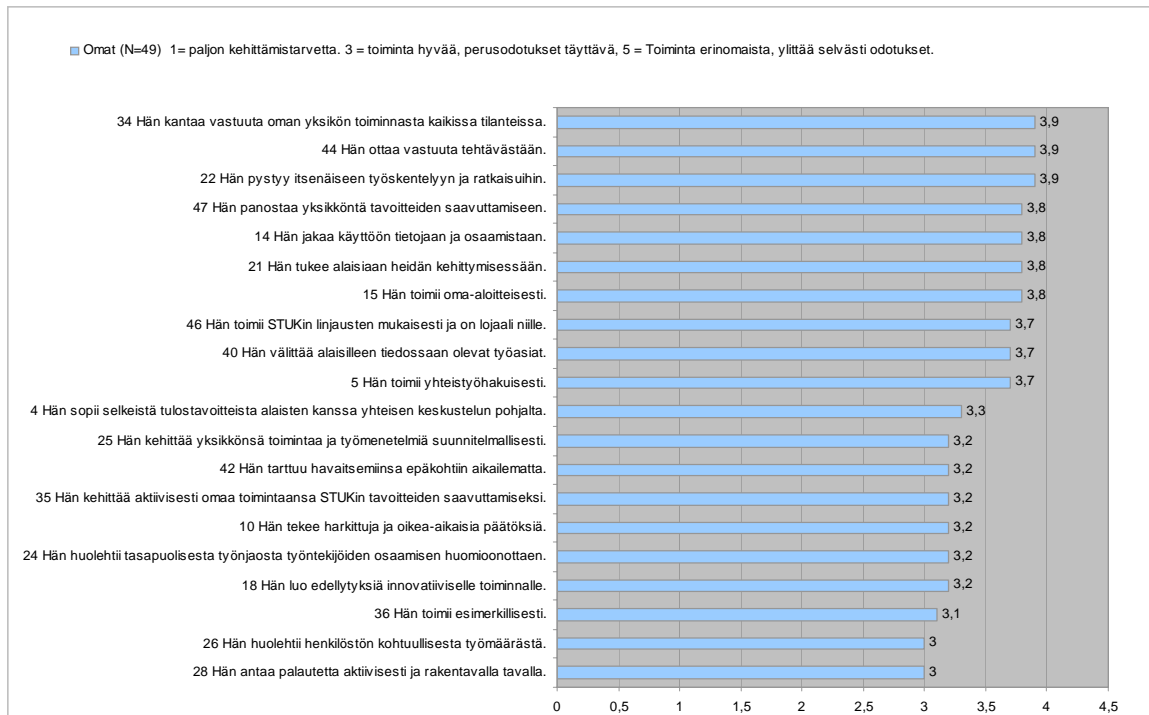
Keväällä teetettiin esimiestoiminnan arviointi, jossa alaisten lisäksi myös esimies itse arvioi oman toimintansa. Tulosten mukaan STUKin esimiestoimintaan ollaan varsin tyytyväisiä. Kuvissa 30 ja 31 on esitetty korkeimpien (10 kpl) ja matalimpien (10 kpl) arvosanojen keskiarvot. Esimiehet saivat kyselystä henkilökohtaisen palautteen, jonka perusteella he laativat kehityssuunnitelmansa.

Tukena tähän oli mahdollisuus käydä keskustelua Psyconin konsultin kanssa. Arvioinnin tuloksia käytettiin myös esimiehiä koskevan suoritusarvioinnin yhteydessä ja kehityssuunnitelmia hyödynnettiin esimiesvalmennuksen suunnittelussa.

Esimiesvalmennuksessa käytettiin osin työpajatyöskentelyä. Työpajoja oli tuloskeskusteluista ja työmäärän hallinnasta.



Kuva 30. STUKin esimiesarviointi, alaisten vastaukset, kymmenen korkeinta ja kymmenen matalinta tulosta.



Kuva 31. STUKin esimiesarviointi, omat vastaukset, kymmenen korkeinta ja kymmenen matalinta tulosta.

4.4 Työmäärän hallinta

STUK on seurannut STUKille tehtävän työn kokonaismäärää kesästä 1998 alkaen puolen vuoden välein suoritetun 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.

Vuoden 2007 alkupuoliskon (1-6/07) kattaneessa kyselyssä 42 henkilöä ja loppupuoliskon (7-12/07) kattaneessa kyselyssä 46 henkilöä ilmoitti tekevänsä korvauksetta ilman ylityömääräystä normaalin työajan ylittävää työtä. STUKin tavoitteeksi on kirjattu, että kenenkään työmäärä ei ole kohtuuton. Alkuvuoden kyselyssä kukaan ei ilmoittanut kokevansa tilannetta sietämättömänä, loppuvuoden kyselyssä tällaisia henkilöitä oli kaksi.

	Heinä-joulu 2007		Tammi-kesä 2007		Heinä-joulu 2006		Tammi-kesä 2006		Heinä-joulu 2005		Tammi-kesä 2005		Heinä-joulu 2004		Tammi-kesä 2004	
	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja	tunnit	tuntia/ vastaaja
Kuukausittain tehtävän palkattoman työn määrä	1115	24,2	885	21,1	1265	23,43	952	3,20	1128	23,5	992	23,07	543	23,6	844	24,1
Vastaajien lkm	46		42		54		41		48		43		23		37	
Tilanteen arvio:																
					lkm		%		lkm		%		lkm		%	
Olen tyytyväinen tilanteeseen	13	28,3 %	11	26 %	13	24 %	11	27 %	14	29 %	13	30 %	6	26 %	21	49 %
Tilanne on aika-ajoin kuormittava	31	67,4 %	31	74 %	39	72 %	30	73 %	32	67 %	27	63 %	15	65 %	19	44 %
Koen tilanteen sietämättömäksi	2	4,4 %	0	0 %	2	4 %	0	0 %	2	4 %	3	7 %	2	9 %	3	7 %
Yhteensä	46	100 %	42	100 %	54	100 %	41	100 %	48	100 %	43	100 %	23	100 %	43	100 %

Taulukko 28. Työmäärän hallintaa koskevan kyselyn tulokset vuosina 2004-2007.

4.5 Investors in People -pilotti-hanke (IIP)

Vuonna 2005 aloitettu valtionhallinnon Investors in People -pilottihanke päättyi vuonna 2007. Loppuraportti esiteltiin valtionhallinnon pilottien päät-

täjäistilaisuudessa kesäkuussa 2007. IIP-projektissa syntyneitä kehittämistoimenpiteitä on edelleen sisällytetty toimintasuunnitelmiin.

4.6 Sairaudesta ja tapaturmasta johtuneet poissaolot

Sairaudesta ja työtaturmista johtuneiden poissaolopäivien määrä oli 7,93 työpäivää henkilötyövuotta kohden, 3,2 % säännöllisestä vuosityöajasta. Sairauspäivien osuus oli 7,85 tpv/htv ja työtaturmapoissaolojen osuus 0,09 tpv/htv. Lukumääräisesti eniten oli 1-2 päivän sairaustapauksia (70,4 % tapauksista).

Vuoden 2007 poissaolojen määrä laski vuoden 2006 luvuista samalle tasolle, jolla ne ovat olleet yleensä vuoden 2006 lukuja lukuunottamatta. Tuolloin, vuonna 2006 poissaolopäivät olivat erityisesti pitkäaikaisten sairaustapausten vuoksi huomattavasti korkeammat kuin STUKissa yleensä ja poikkeuksellisesti myös korkeammat, kuin keskimäärin valtionhallinnossa, jossa sairauspoissaolopäiviä vuonna 2005 oli 8,8 työpäivää henkilötyövuotta kohden ja työtaturmista johtuneita poissaolopäiviä 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden.

Työtaturmia sattui vuonna 2007 yhdeksälle henkilölle. Näistä viisi tapausta aiheutti poissaoloja yhteensä 29 päivää. Sairauspoissaoloja aiheuttaneissa tapauksissa syynä oli kaatuminen tai liukastuminen (3 tapausta) sekä pyörällä kaatuminen (1 tapaus). Lisäksi yksi henkilö löi tarkastuksen yhteydessä päänsä oviaukkoon. Tapauksia, jotka eivät aiheuttaneet poissaoloja, olivat kaatuminen, autokolari sekä kahdessa tapauksessa sormen tai käden jääminen oven väliin.

Useat tutkimukset (*Veli-Matti Lehtonen, Henkilöstöjohtamisen tehostaminen valtionhallinnossa http-informaation avulla, Ekonomi och Samhälle, nr. 173*) osoittavat, että koulutustason nousulla on sairauspoissaoloja alentava vaikutus. Ilmiöön voi olla syynä, että tehtävät, jotka vaativat korkeaa koulutustasoa, ovat tehtävien sisällön ja osaamisen kehittymisen kannalta haastavampia ja mielenkiintoisempia. Töihin saatetaan tulla jopa sairaana. Mitä osaavampi henkilö on ja mitä mielenkiintoisempia tehtäviä hänellä on, sitä helpommin henkilö selviytyy tehtävistään. Tämä alentaa työstressiä ja parantaa tyytyväisyyttä työhön. Näillä tekijöillä on sairauspoissaoloja alentava vaikutus. Monet tutkimukset Lehtosen mukaan osoittavat myös, että naiset sairastavat miehiä enemmän. Selityksenä ilmiölle on, että naisten potemat sairaudet ovat laajiltaan ja vakavuudeltaan erilaisia ja naisten poissaoloalttius (omasta terveydestä huolehtiminen) saattaa olla miehiä korkeampi. Edellä mainitut havainnot näyttäisivät pitävän paikkansa myös STUKissa ainakin vuoden 2007 lukujen valossa:

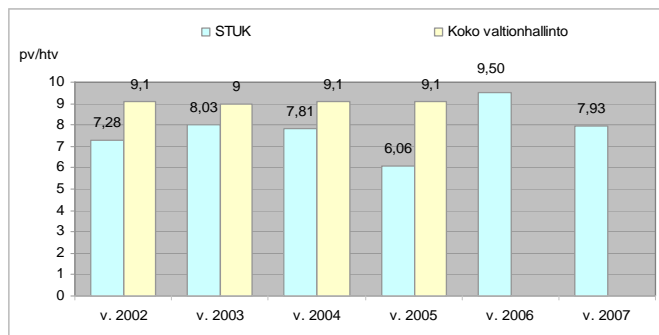
STUKissa vuoden 2007 aikana sairastaneista henkilöistä (253) naisten osuus oli 52 % ja miesten osuus 48 %. Naiset olivat sairaina yhteensä 1852 työpäivää (70 % kaikista sairauspäivistä) ja miehet yhteensä 792 päivää (30 % kaikista sairauspäivistä). Lyhyistä (1-3 pv) sairaustapauksista oli naisten osuus 58 % ja miesten osuus 42 %.

Nk. terveysprosentti (ko. vuoden ilman sairauspäiviä olleiden prosenttiosuus) oli 32. Koko vuoden

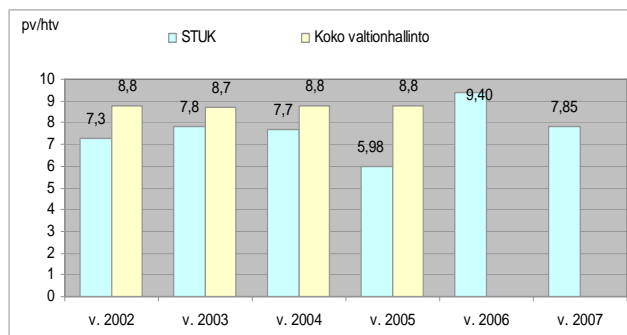
tai lähes koko vuoden STUKissa olleista ei 117 henkilöllä ollut sairauspäiviä lainkaan. Heistä miesten osuus oli 70 % (82 hlöä) ja naisten osuus 30 % (35 hlöä). Heidän keski-ikänsä oli hiukan suurempi kuin STUKlaisten keski-ikä, 48 vuotta ja 50 vuotta täyttäneiden osuus oli 60 %.

Vähintään korkeakouluasteinen tutkinto oli ilman sairauspäiviä olleista miehistä 88 %:lla ja naisista 65 %:lla.

Poissaoloja selvitetään kuvissa 32-33 ja asiakirjan lopussa liitteellä 1.



Kuva 32. Sairaudesta ja työtapaaturmista johtuneet poissaolopäivät henkilötyövuotta kohden (STUK 2002-2007 ja koko valtionhallinto 2002-2005).



Kuva 33. Omasta sairaudesta johtuneet poissaolopäivät henkilötyövuotta kohden (STUK 2002-2007 ja koko valtionhallinto 2002-2005).

Henkilöiden sairauspoissaolotapausten määrä	Vuosi 2007				Vuosi 2006		Vuosi 2005	
	Eri henkilöiden lkm	Sairaspoissaol-pv:t yht.	Miesten osuus s-poissaolokerroista	Naisten osuus s-poissaolokerroista	Eri henkilöiden lkm	Sairaspoissaol-pv:t yht.	Eri henkilöiden lkm	Sairaspoissaol-pv:t yht.
1-2 tapausta	173	858	55 %	45 %	151	971	152	651
3-5 tapausta	49	795	37 %	63 %	66	1091	50	571
6-10 tapausta	26	780	35 %	65 %	23	696	24	485
yli 10 tapausta	5	211	0 %	100 %	9	336	5	208
Yhteensä	253	2644	48 %	52 %	249	3094	231	1915

Taulukko 29. Sairastavuus sairaustapausten lukumäärän mukaan ryhmiteltynä vuosina 2007, 2006 ja 2005.

4.7 Lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot

Lapsen sairaudesta johtuvia poissaolopäiviä oli vuonna 2007 yhteensä 118. Taulukossa 30 esite-

tään tilapäisten hoitovapaapäivien lukumäärät sukupuolen mukaan eriteltynä neljänä viime vuotena.

	VUOSI 2007			VUOSI 2006			VUOSI 2005			VUOSI 2004		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Hoitovapaatapaauksia	37	53	90	34	53	87	50	52	102	61	36	97
Eri henkilöitä	18	21	39	15	21	36	15	14	29	15	11	26
Poissaolopäivien määrä (työpvt)	44	74	118	44	68	112	65	76	141	72	46	118

Taulukko 30. Miesten ja naisten tilapäisten hoitovapaapäivien määrät vuosina 2007-2004.

4.8 Työterveyshuollon kustannukset

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KELA 1) kustannukset (säteilytyöntekijätarkastukset, ikäryhmätarkastukset, työpaikkaselvitykset ym.) olivat saapuneiden laskujen mukaan vuonna 2007 yhteensä 74.156 euroa. Edellisvuonna kustannukset olivat 58.141 euroa. Kustannusten kasvu

16.000 eurolla johtui suurimmaksi osaksi siitä, että joka toinen vuosi teetettävä Terve organisaatio-kysely toteutettiin vuonna 2007.

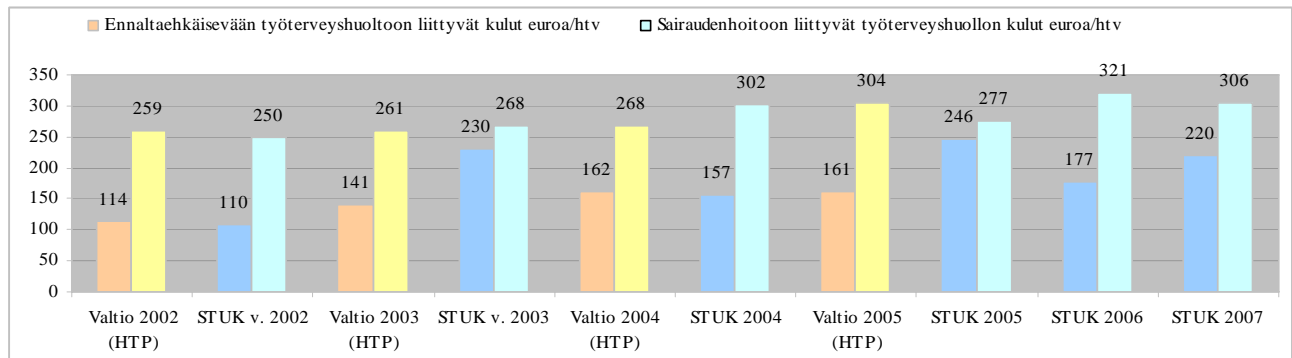
Henkilötyövuotta kohden ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset olivat STUKissa 220

euroa vuonna 2007. HTP -tunnuslukutiedusteluun vastanneilla virastoilla kustannukset olivat 161 euroa henkilötyövuotta kohden vuonna 2005.

Sairaudenhoitoon liittyvien työterveyshuoltopalveluiden kustannukset olivat vuonna 2007 yhteensä 103.088 euroa, yhteensä 306 euroa henkilötyövuotta kohden. Menot laskivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna (105.635 euroa ja 321 euroa/htv.). HTP-tunnuslukutiedusteluun vastanneilla virastoilla luku oli 304 euroa/htv vuonna 2005.

Edellä mainittujen lukujen lisäksi työterveyshuollon laskutukseen sisältyivät Hanselin komissionmaksut (5.920 euroa) sekä nk. KELA-0 – kustannukset (4.465 euroa), yhteensä 10.385 euroa. KELA-0 kustannukset olivat suureksi osaksi huumetestaustuksista aiheutuneita.

Työterveyshuoltopalveluiden kustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2002–2007 esitetään kuvassa 34.



Kuva 34. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja sairaudenhoitoon liittyvät kulut (€) STUKissa (2002–2007) ja koko valtionhallinnossa (2002–2005) bruttona henkilötyövuotta kohden.

4.9 Työterveyshuollossa käynnit

Terveystarkastukset

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

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

Ikäryhmä-, säteilytyöntekijä- ja työhöntulotarkastuksia suoritettiin vuonna 2007 yhteensä 71 henkilölle.

Taulukossa 31 esitetään terveystarkastuslöydökset vuosilta 2003 - 2007 STUKissa ja vertailuorganisaatioissa. Vertailuorganisaationa Medivire on käyttänyt kiinteistö-, vuokraus-, tutkimus- ja liiketoiminnan palveluita. Kuvissa 35-38 on esitetty terveystarkastuslöydösten riskiprofiilit vv. 2007-2005.

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 63 henkilöä ja TKI-työkykyindeksilomakkeen 71 henkilöä.

Tulosten mukaan BBI-15 lomakkeen täyttäneistä 51 henkilöllä (81 %) ei ole työuupumusriskiä. Lievä uupumus oli seitsemällä (11,1 %) ja kohtalainen uupumus kahdella (3,2 %) henkilöllä. Vakava uupumus oli kolmella henkilöllä.

TKI-lomakkeen täyttäneistä 30 henkilöä (42,3 %) tunsi olonsa erinomaiseksi, 32 henkilöä (45,1 %) hyväksi ja 7 henkilöä (9,9 %) kohtalaiseksi. Huonoksi työkykynsä tunsi kaksi henkilöä.

Työterveyshuollossa käynnit

Työterveyshuollossa käyntien lukumääräraportista käy ilmi, että vastaanottokäyntien yleisin syy oli edelleenkin tuki- ja liikuntaelinten vaivat: 103 eri henkilöä 235 kertaa. Edelliseen vuoteen verrattuna eri henkilöiden luku kasvoi viidellätoista ja käyntien luku kolmellakymmenellä.

Toiseksi eniten työterveyshuollossa käytiin mielenterveydellisistä syistä; 36 eri henkilöä 134 kertaa. Vuoteen 2006 verrattuna henkilöiden luku kasvoi viidellä ja käyntien määrä 20:llä.

Kolmanneksi yleisin syy oli hengityselinten vaivat: 70 eri henkilöä yhteensä 126 kertaa. Vuoteen 2006 verrattuna eri henkilöiden määrä väheni 25:llä ja käyntien määrä väheni 72:lla. Vuonna 2006 hengityselinten vaivat olivat toiseksi yleisin käyntien syy ja mielenterveydelliset ongelmat kolmanneksi yleisin syy.

Taulukossa 32 ja kuvissa 39-40 esitetään vastaanottokäyntien syitä.

Kirjoitetut sairauspoissaolot

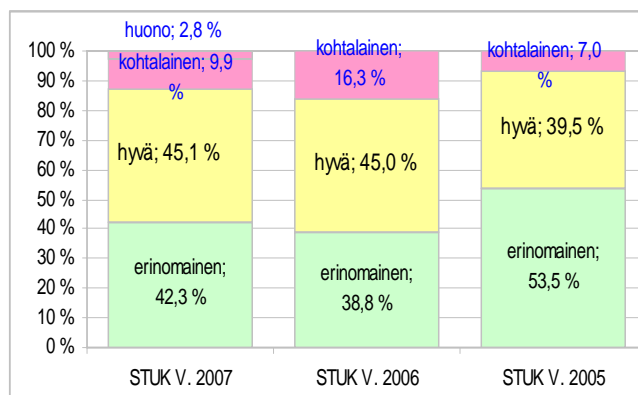
Sairauslomia Mediviressä kirjoitettiin yhteensä 987 päivää 82:lle eri henkilölle. Luvut pienenevät vuodesta 2006, jolloin sairauspäiviä kirjoitettiin

1331 päivää 103 eri henkilölle. Viisi yleisintä syytä vuonna 2007 olivat:

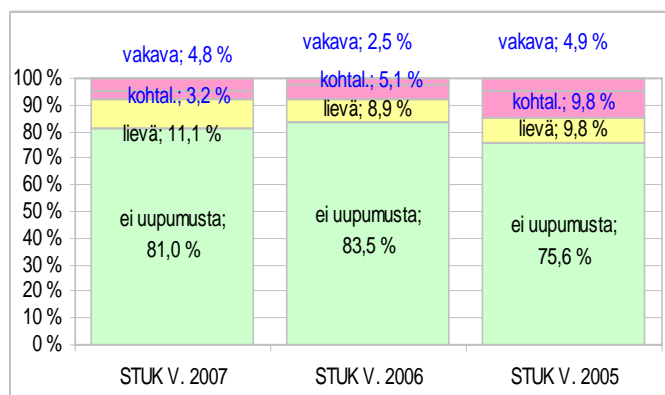
- tuki- ja liikuntaelinsairaudet: 384 päivää, 23 eri henkilöä (v. 2006 472 pv/22 eri hlöä)
- mielenterveydelliset syyt: 244 päivää, 11 eri henkilöä (v. 2006 304 pv/15 eri hlöä)
- hengityselinten sairaudet: 141 päivää, 33 eri henkilöä (v. 2006 172 päivää/42 eri hlöä)
- työterveyshoitajan antamat todistukset: 80 päivää, 22 eri henkilöä (v. 2006 120 päivää/28 eri hlöä)
- vammat ja myrkytykset: 60 päivää, 8 eri henkilöä (v. 2006 96 päivää/8 eri hlöä).

	VERTAILU 2007				VERTAILU 2006				VERTAILU 2005			
	STUK v. 07	STUK v. 07	Toimi- ala	Medi- vire	STUK v. 06	STUK v. 06	Toimi- ala	Medi- vire	STUK v. 05	STUK v. 05	Toimi- ala	Medi- vire
TKI työkykyindeksi	lkm	%	%	%	lkm	%	%	%	lkm	%	%	%
44-49 erinomainen	30	42,3 %	45,8 %	41,9 %	31	38,8 %	46,4 %	39,8 %	23	53,5 %	45,8 %	41,1 %
37-43 hyvä	32	45,1 %	38,7 %	40,3 %	36	45,0 %	38,9 %	41,5 %	17	39,5 %	38 %	40,7 %
28-36 kohtalainen	7	9,9 %	12,7 %	14,3 %	13	16,3 %	11,7 %	14,9 %	3	7,0 %	12 %	14,6 %
7-27 huono	2	2,8 %	2,8 %	3,5 %	0	0,0 %	3,0 %	3,8 %		0,0 %	3 %	3,7 %
Yhteensä tutkittuja	71	100 %	100,0 %	100 %	80	100 %	100 %	100 %	43	100 %	100 %	100 %
Työuupumusindeksi (BBI-15)												
alle 45 ei uupumusta	51	81,0 %	83,8 %	83,2 %	66	83,5 %	82,1 %	81,1 %	31	75,6 %	78,9 %	80,1 %
45-50 lievä uupumus	7	11,1 %	7,8 %	7,3 %	7	8,9 %	8,2 %	8,2 %	4	9,8 %	8,5 %	8,5 %
51-60 kohtalainen uupumus	2	3,2 %	5,6 %	6,4 %	4	5,1 %	7,1 %	7,2 %	4	9,8 %	8,6 %	7,5 %
yli 60 vakava uupumus	3	4,8 %	2,9 %	3,1 %	2	2,5 %	2,7 %	3,5 %	2	4,9 %	4,0 %	3,8 %
Yhteensä tutkittuja	63	100 %	100,0 %	100,0 %	79	100 %	100 %	100 %	41	100 %	100 %	100 %
Sydän- ja verisuonitautiriski												
alle 4,5 pieni riski	38	76 %	73,1 %	71,5 %	68	69,4 %	73,0 %	69,5 %	30	75 %	71,8 %	68,9 %
4,5 tai yl kohonnut riski	12	24 %	26,9 %	28,5 %	30	30,6 %	27,0 %	30,5 %	10	25 %	28,2 %	31,1 %
Yhteensä tutkittuja	50	100 %	100,0 %	100,0 %	98	100 %	100 %	100 %	40	100 %	100 %	100 %
Diabetesriski												
alle 7 pieni riski	20	40,0 %	54,9 %	52,2 %	44	44,9 %	56,3 %	52,1 %	20	44,4 %	56,0 %	54,4 %
7-11 jonkin verran lisäänt. riski	19	38,0 %	28,6 %	29,4 %	31	31,6 %	27,7 %	29,7 %	15	33,3 %	29,6 %	29,1 %
12-14 kohtalainen riski	5	10,0 %	9,1 %	9,6 %	16	16,3 %	8,7 %	9,7 %	6	13,3 %	7,8 %	9,0 %
yli 14 suuri riski	6	12,0 %	5,6 %	7,3 %	7	7,1 %	5,8 %	7,1 %	4	8,9 %	5,6 %	6,3 %
diabetes todettu	0	0,0 %	1,7 %	1,5 %	0	0,0 %	1,4 %	1,5 %		0,0 %	1,1 %	1,2 %
Yhteensä tutkittuja	50	100 %	100,0 %	100,0 %	98	100 %	100 %	100 %	45	100 %	100 %	100 %

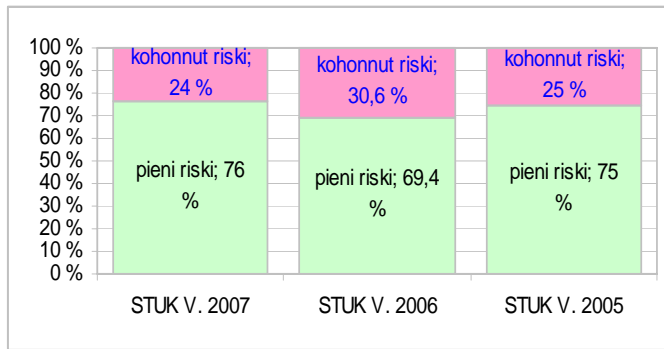
Taulukko 31. Työkykyindeksiä ja BBI-uupumisindeksiä koskevien mittausten tulokset ja vertailu vv. 2005-2007.



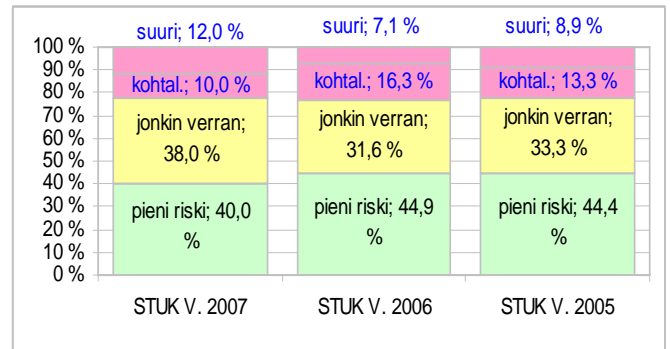
Kuva 35. TKI työkykyindeksi vuosina eri vuosina (71 henk. v. 2007, 80 henk. v. 2006, 43 henk. v. 2005).



Kuva 36. Työuupumusindeksi BBI-15 eri vuosina (63 henk. 2007, 79 henk. 2006, 41 henk. 2005).



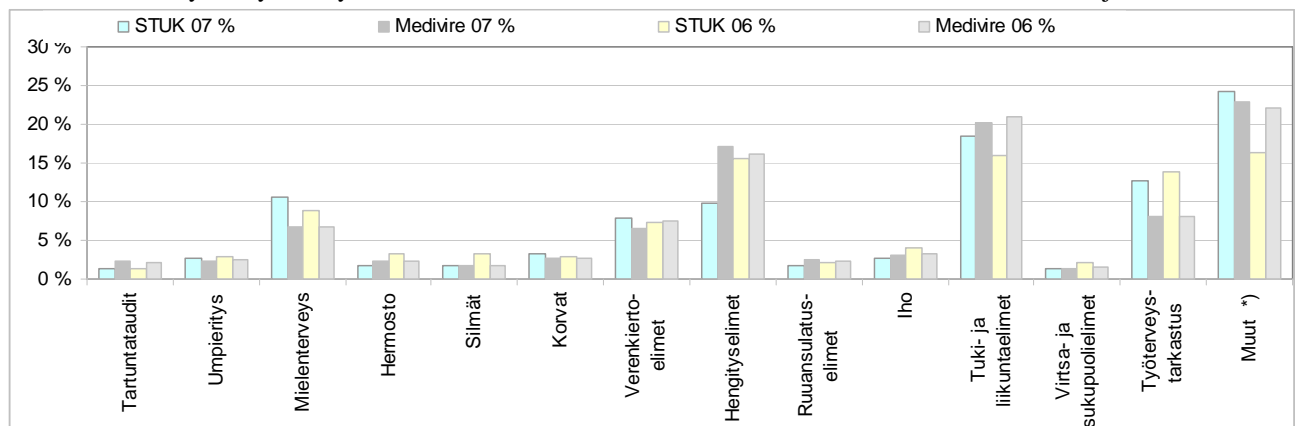
Kuva 37. Sydän ja verisuonitautiriski eri vuosina (50 henk. 2007, 98 henk. 2006, 41 henk. 2005).



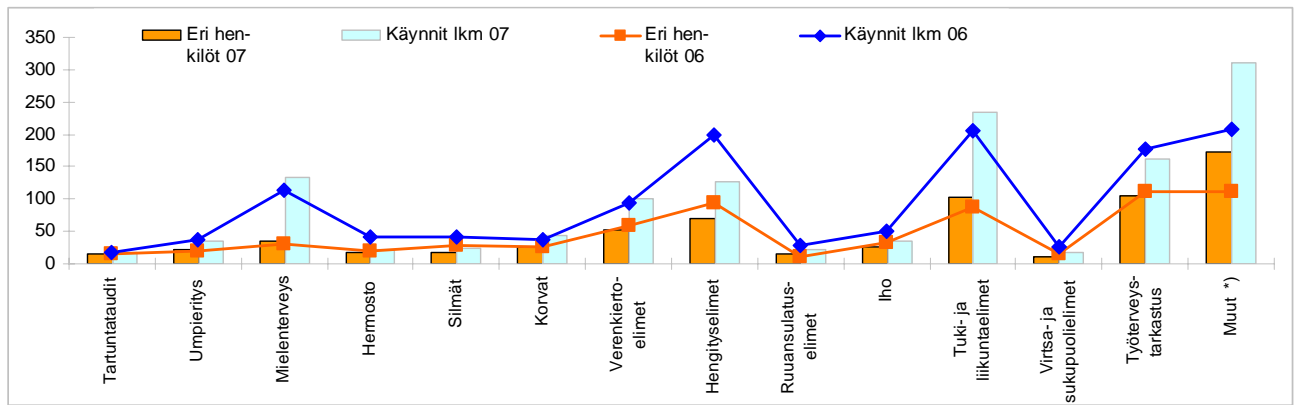
Kuva 38. Diabetesriski eri vuosina (50 henk. 2007, 98 henk. 2006, 45 henk. 2005).

Syy	STUK 2007						STUK 2006					
	Eri henkilöt 07	Käynnit lkm 07	Vertailu 2007 STUK %	Päätösmiala %	Koko Medivire lkm	Koko Mediv. %	Eri henkilöt 06	Käynnit lkm 06	Vertailu 2006 STUK %	Päätösmiala %	Koko Medivire lkm	Koko Mediv. %
Tuki- ja liikuntaelimet	103	235	18,4 %	19,0 %	178 534	20,3 %	88	205	16,1 %	20,4 %	164346	21,0 %
Työterveys-tarkastus	105	161	12,6 %	7,8 %	72 004	8,2 %	112	177	13,9 %	8,4 %	62604	8,0 %
Mielenterveys	36	134	10,5 %	6,9 %	58 822	6,7 %	31	114	8,9 %	6,9 %	53018	6,8 %
Hengityselimet	70	126	9,9 %	21,0 %	151 596	17,2 %	95	198	15,5 %	19,0 %	126623	16,2 %
Verenkiertoelimet	52	101	7,9 %	6,4 %	58 271	6,6 %	60	94	7,4 %	7,2 %	58836	7,5 %
Korvat	26	43	3,4 %	2,5 %	23 167	2,6 %	27	37	2,9 %	2,5 %	20545	2,6 %
Umpieritys	21	34	2,7 %	2,0 %	20 787	2,4 %	19	37	2,9 %	2,0 %	19187	2,5 %
Iho	26	34	2,7 %	3,2 %	27 869	3,2 %	33	51	4,0 %	3,2 %	26206	3,4 %
Silmät	17	23	1,8 %	1,6 %	15 040	1,7 %	29	41	3,2 %	1,6 %	13239	1,7 %
Hermosto	17	21	1,6 %	2,5 %	19 779	2,2 %	19	42	3,3 %	2,5 %	18362	2,3 %
Ruuan sulatuselimet	16	21	1,6 %	2,8 %	21 910	2,5 %	12	28	2,2 %	2,6 %	18514	2,4 %
Tartuntataudit	16	18	1,4 %	2,6 %	19 885	2,3 %	15	18	1,4 %	2,2 %	15878	2,0 %
Virts- ja sukupuolielimet	12	17	1,3 %	1,3 %	12 396	1,4 %	16	27	2,1 %	1,7 %	11979	1,5 %
Muut *)	173	310	24,3 %	20,6 %	201 290	22,8 %	111	208	16,3 %	19,9 %	172674	22,1 %
	297	1278	100 %	100 %	782 011	100 %	295	1277	100 %	100 %	782011	100 %

Taulukko 32. Käynnit työterveyshuollon ammattihenkilöiden vastaanotolla Mediviressä vuosina 2007 ja 2006.



Kuva 39. Käyntien osuus syittäin STUK ja koko Medivire vuosina 2007 ja 2006.



Kuva 40. STUKlaisten vastaanottokäyntien syyt vuosina 2007 ja 2006; käyntien lkm ja eri henkilöiden lkm.

4.10 Omaehtoisen fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja

STUK tukee henkilöstön fyysisen toimintakyvyn ylläpitämistä osana muuta työkykyä ja työhyvinvointia tukevaa toimintaa. Näihin liittyvistä käytännön järjestelyistä vastaa henkilöstöpalveluyksikkö. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja sisältyy myös virkistystoimintaan, jota STUK tukee henkilökuntayhdistykselle (HEKY) osoittamiensa määrärahojen turvin. HEKY:n osalta toimintoja esitellään kohdassa 4.11.

Liikunnalliseen aktivointiin liittyvät toiminnot jatkuivat pääpiirteissään entisellään.

Vakiintuneita toimintoja olivat:

- Venytysjumppa maanantaisin (säännönmukaisesti keskimäärin 8-9 osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 24 henkilöä),
- Aerobic keskiviikkoisin (säännönmukaisesti keskimäärin 9 osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 23 henkilöä) ja
- Kuntopiiri torstaisin (säännönmukaisesti keskimäärin 9-10 osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 22 henkilöä).

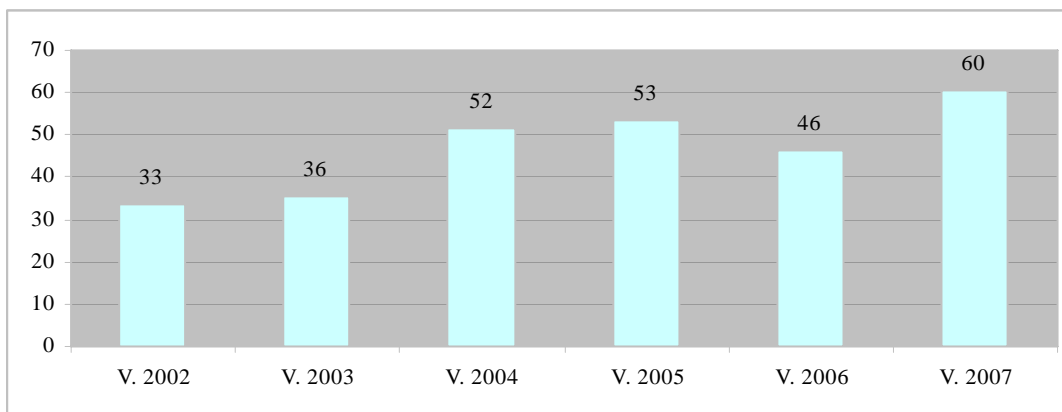
- Uimaharrastuksen tukeminen
- Kuntokorttikäytäntö
- Kuntosalin käyttö

Uutena asiana järjestettiin kolme Pilates-kurssia.

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

Kuntoremonttikurssi pidettiin syyskuussa 2007 Nastolassa Pajulahden liikuntaopistossa. Osallistujia oli kymmenen.

Omaehtoisen työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät menot olivat STUKissa vuonna 2007 yhteensä 20.344 euroa, henkilötyövuotta kohden 60 euroa. Vuonna 2006 vastaava luku oli 15.253 euroa, 46 euroa/htv. Koko valtionhallinnossa (HTP:n tunnuslukutiedusteluun vastanneet virastot) liikunnalliseen aktivointiin panostettiin vuonna 2005 keskimäärin 53,03 euroa/htv ja yläkvartiili oli 76 euroa/htv.



Kuva 41. Omaehtoisen työkyvyn ylläpitoon liittyvät menot henkilötyövuotta kohden vuosina 2002-2007.

4.11 Henkilökunnan vapaa-ajan toiminnot ja muu virkistystoiminta

Henkilökuntayhdistys

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

Yhdistyksen alajaostoja ja kerhoja ovat liikuntajaosto, veneilyjaosto, musiikkikerho Sätky sekä video- ja kamerakerho. Vuonna 2007 STUK osoitti henkilökuntayhdistykselle rahoitusta 12.320 euroa erilaisten liikunta- ja virkistyspalveluiden järjestämiseksi.

Vakiintuneita toimintoja ja tapahtumia ovat olleet mm. salibandy, sulkapallo, ulkoiluiltapäivät, osallistuminen Dragon-melontaan ja erilaisiin liikuntatapahtumiin sekä veneily (Protoni-vene). Vuonna 2007 yhdistys organisoii vuoden 2006 tapaan osallistumisen pääkaupunkiseudun työyhteisöille tarkoitettuun terveystuokuntapäivään Töölön kisahallissa ja sen ympäristössä. Lisäksi tuettiin STUKin joukkueen osallistumista Suopotkupallon MM-kisoihin.

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. 2007 STUKin lisäksi Merentutkimuslaitos, Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskus ja Yliopistollinen eläinsairaala. Suovaselkää voivat käyttää kaikki Suovaselkä-seura ry:n jäsenvirastot ja niiden henkilökuntaan kuuluvat sekä yksityiseen virkistykseen että virkakäyttöön, lähes nimelliseen hintaan.

Vuonna 2007 oli Suovaselässä yöpymisvuorokausia kaikkiaan n. 420. STUKlaisten perheiden (yhtävien) osuus näistä oli n. 200. Järjestetyillä yhteisretkillä (pääsiäisretki, talkoot ja ruskaretki) oli yhteensä 65 henkilöä ja 270 yöpymisvuorokautta.

Suovaselän kunnossapito on keskeisesti talkootoiminnan varassa. Vuosittain on pidetty kunnostustalkoot; vuonna 2007 niihin osallistui 13 henkilöä kaikista jäsenvirastoista. Talkoissa mm. takkahuo-

neen seinät ja katto maalattiin, keittiön kuistin lattia alusrakenteineen uusittiin, maalattiin taloa ulkopuolelta, ruopattiin uimapaikkaa ja entiseen tapaan myös kunnostettiin paikat kesää varten ja tehtiin polttopuita.

Pääsiäisretkellä oli mukana kaikkiaan 25 henkeä; ohjelmassa oli mm. lumiulkoilua, moottorikelkkasafari, hiihtoretki Kessin erämaahan, pilkkikisat, napakelkkailua, quandemhiihtokilpailut, illanviettoja kodassa, saunomista, syömistä ym.

Ruskaretkellä mm. käytiin tutustumassa Virtanien rajavartioasemaan, tehtiin kala- ja marjaretki Paatsjoelle sekä vaellukset Kessin ja Tsarmitunturin maastoon. Kulttuurikohteena oli nyt tutustuminen Ylä-Lapin luontokeskus ja saamelaismuseo Siidaan, käynti Karhunpesäkivellä ja -kivessä sekä Sovintovaaran näköalapaikalla. Myös talon maalausta jatkettiin, ja pantiin paikat muutenkin kuntoon talven tulla. Ruskaretkeläisiä oli mukana kaikkiaan 27 henkeä.

STUKin panostus

STUKin panostus edellä mainittujen toimintojen tukemiseen (Henkilökuntayhdistys ja Suovaselkä sekä lisäksi yhteistyöarvon julkistajaisten päätteenä pidetty kevätkuuhla) oli vuonna 2007 yhteensä 23.136 euroa, 68,7 euroa henkilötyövuotta kohden (vuonna 2006 yhteensä 15.608 euroa, 47,4 euroa/htv ja vuonna 2005 yhteensä 16.232 euroa, 51 euroa/htv). Valtionhallinnossa (HTP-tunnuslukutiedusteluun vastanneet virastot) virkistystoimintaan liittyvä panostus oli vuonna 2005 keskimäärin 65,99 euroa/htv; yläkvartiili oli 74 euroa.

STUKin virkistystoiminnan osalta on huomattava, että osastot voivat järjestää pienimuotoista virkistystoimintaa järjestämällä itsearviointi- tai kehitysseminaarin tai osaston/yksikön muun yhteisen kokoustapahtuman yhteydessä myös vapaamuotoista sosiaalista toimintaa. Tällaisia ovat esimerkiksi illanvietto kohtuullisin, pienimuotoisin tarjoihin, 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 23.136 euroon.

5 YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

Yhteistoiminta

Yhteinen foorumi yleisemmin koko STUKia koskevien asioiden käsittelyä varten on henkilöstön ja STUKin yhteistyöryhmä (YTY). YTYyn kuuluu kunkin osaston keskuudestaan valitsevat edustajat,

STUKin henkilöstön johtokunta- ja johtoryhmäedustaja sekä lisäksi työnantajan edustajina pääjohtaja ja henkilöstöpäällikkö. Aiheesta riippuen mukana on myös työsuojeluvaltuutettu.

YTYn kokouksia järjestettiin vuonna 2007 yhteensä kahdeksan. Vakiintuneina asioina olivat STUKin toimintakertomuksen ja henkilöstökertomuksen sekä tulossopimuksen ja keskitetyn koulutussuunnitelman käsittely. Lisäksi kokouksissa on ollut käsiteltävänä ja keskusteltavana mm. seuraavat asiat:

- valtionhallinnon tuottavuusohjelman liittyvät hankkeet, selvitykset ja suunnitelmat
- YTON organisaatiomuutos
- johtokunnan lakkauttaminen
- vuoden 2008 henkilöstöressurssisuunnitelma
- aloitteet (17 kpl) 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) työsuojelijaosto. Siihen kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut, työsuojeluasiamiehet sekä YTY:n yhteyshenkilö. Kokouksiin on osallistunut yleensä myös henkilöstöpäällikkö. Vuosi 2007 oli toimikaudelle 10/2006-9/2010 valitun työsuojelijaoston ensimmäinen varsinainen toimintavuosi.

Työsuojelijaosto kokoontui vuonna 2007 viisi kertaa. Helmikuussa pidetty kokous oli perinteinen työsuojelijaoston, johdon ja työterveyshuollon yhteiskokous, jossa käsiteltiin mm. työterveyshuollon tilastoja ja havaintoja edelliseltä vuodelta.

Tärkeimpinä käsiteltyinä asioina ovat olleet erilaiset työtiloihin liittyvät kysymykset, työterveyshuollon asiat ja riskien kartoituksen loppuselvitykseen liittyvät asiat.

6. HENKILÖSTÖKOULUTUS

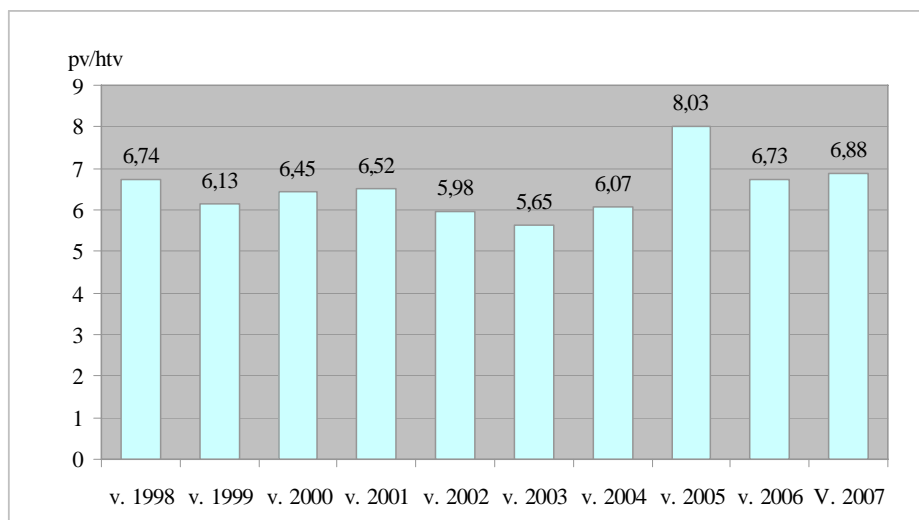
6.1 Koulutukseen käytetty työaika ja tutkintojen määrä

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

Työaikakirjausten mukaan henkilöstökoulutukseen (koodi 506) käytettiin vuonna 2007 yhteensä 6,88 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden. Se on 2,74 % säännöllisestä vuosityöajasta. Vuoden 2006 luvut olivat lähes samat, 6,73 pv/htv ja 2,68 % säännöllisestä vuosityöajasta.

Vuonna 2007 suoritti kaksi henkilöä tohtorin tutkinnon, kolme henkilöä ylempään korkeakoulututkinnon (FM), yksi henkilö alemman korkeakoulututkinnon (tradenomi) ja yksi henkilö alimman korkea-asteen tutkinnon (merkonomi).

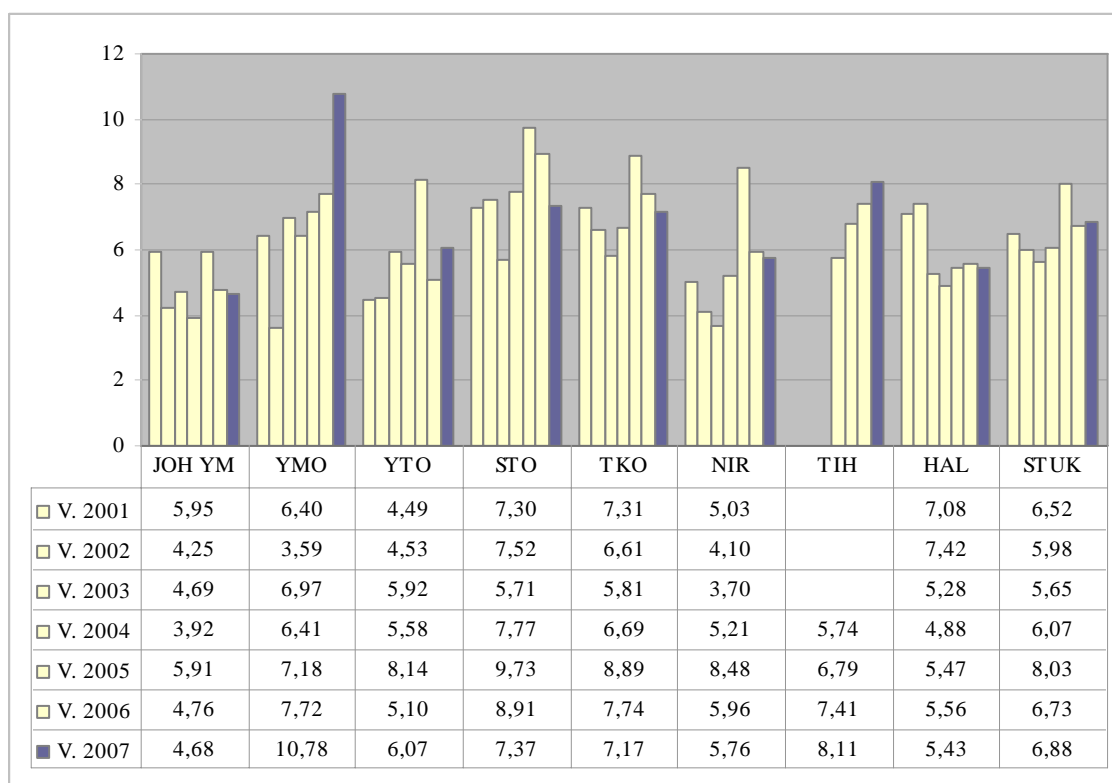
Yksi henkilö kävi 2,5 vuotisen työnohjaajakoulutuksen ja sai työnohjaajan pätevyyden syksyllä 2007.



Kuva 42. Henkilöstökoulutukseen käytetyt päivät STUKissa henkilötyövuotta kohden vuosina 1998-2007.

	V. 2001		V. 2002		V. 2003		V. 2004		V. 2005		V. 2006		V. 2007	
	% säänn. vuosityö-ajasta		% säänn. vuosityö-ajasta		% säänn. vuosityö-ajasta		% säänn. vuosityö-ajasta		% säänn. vuosityö-ajasta		% säänn. vuosityö-ajasta		% säänn. vuosityö-ajasta	
	Pv/htv		Pv/htv		Pv/htv		Pv/htv		Pv/htv		Pv/htv		Pv/htv	
JOH YM	5,95	2,36 %	4,25	1,70 %	4,69	1,87 %	3,92	1,54 %	5,91	2,33 %	4,76	1,89 %	4,68	1,86 %
YMO	6,40	2,54 %	3,59	1,43 %	6,97	2,77 %	6,41	2,52 %	7,18	2,84 %	7,72	3,08 %	10,78	4,29 %
YTO	4,49	1,78 %	4,53	1,80 %	5,92	2,36 %	5,58	2,20 %	8,14	3,22 %	5,10	2,03 %	6,07	2,42 %
STO	7,30	2,89 %	7,52	3,00 %	5,71	2,27 %	7,77	3,06 %	9,73	3,85 %	8,91	3,55 %	7,37	2,93 %
TKO	7,31	2,90 %	6,61	2,63 %	5,81	2,32 %	6,69	2,63 %	8,89	3,51 %	7,74	3,08 %	7,17	2,86 %
NIR	5,03	2,00 %	4,10	1,64 %	3,70	1,47 %	5,21	2,05 %	8,48	3,35 %	5,96	2,37 %	5,76	2,30 %
TIH							5,74	2,26 %	6,79	2,68 %	7,41	2,95 %	8,11	3,23 %
HAL	7,08	2,81 %	7,42	2,96 %	5,28	2,10 %	4,88	1,92 %	5,47	2,16 %	5,56	2,21 %	5,43	2,16 %
STUK	6,52	2,59 %	5,98	2,38 %	5,65	2,25 %	6,07	2,39 %	8,03	3,17 %	6,73	2,68 %	6,88	2,74 %

Taulukko 33. Koulutukseen käytetty työaika (pv/htv ja % säännöllisestä vuosityöajasta) vuosina 2001-2007.



Kuva 43. Koulutukseen käytetty työaika (pv/htv) osastoittain vuosina 2001-2007.

6.2 Koulutuskustannukset

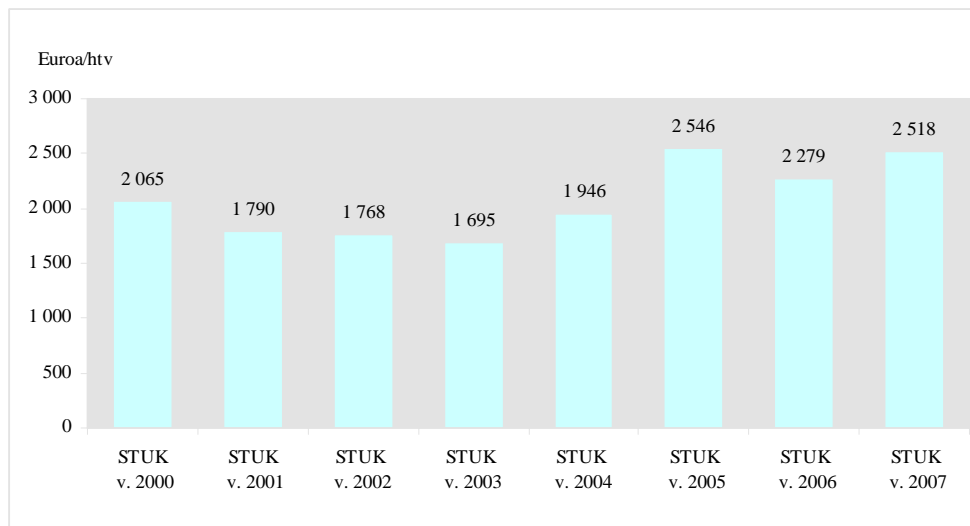
Koulutuskustannukset olivat vuonna 2007 henkilötyövuotta kohden 2.578 euroa. Tämä on 239 euroa enemmän kuin vuonna 2006. Eniten kasvoi koulutuspalveluiden osuus. Koko valtionhallinnossa

vastavat luvut olivat vuonna 2005 noin 542,40 euroa/htv.

Koulutuksen kustannukset vuosina 2000-2007 on esitetty taulukossa 34 ja kuvassa 44.

	STUK v. 2000	STUK v. 2001	STUK v. 2002	STUK v. 2003	STUK v. 2004	STUK v. 2005	STUK v. 2006	STUK v. 2007	Muutos v:een 2006
Koulutusajan palkat	312 188	322 480	310 378	309 740	353 231	514 855	434 132	465 827	7 %
Koulutuspalvelut	175 707	109 910	100 463	108 091	140 493	160 759	168 234	251 715	50 %
Matkat	98 755	89 772	102 851	82 638	106 353	138 228	145 271	127 868	-12 %
Muut	2 507	3 354	1 197	3 076	1 722	2 153	2 464	2 884	17 %
Yhteensä euroa	589 157	525 516	514 889	503 545	601 798	815 995	750 101	848 294	13 %
Euroa/htv	2 065	1 790	1 768	1 695	1 946	2 546	2 279	2 518	10 %

Taulukko 34. Koulutuskustannukset menolajeittain vuosina 2000-2007.



Kuva 44. Koulutuskustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2000-2007.

6.3 Keskitetty koulutus vuonna 2007

STUK-osaaminen

- Tulokaskoulutukset
 - o 5.6. ja 8.6.2007 (42 osallistujaa)
 - o 19.11. ja 21.11.2007 (9 osallistujaa)
- Tarkastajan taidot -kokonaisuus, Antti Niittylä, Mari Andersin 10.10.2007 (26 osallistujaa)
- Terve organisaatio -kyselyn palautetilaisuudet, Tuomas Lassinantti (Medivire)
 - o YTO 30.3.2007 (16 osallistujaa)
 - o YMO 26.3.2007 (12 osallistujaa)
 - o HAL 27.3.2007 (16 osallistujaa)
 - o Johdon erillisyksiköt 20.3.2007 (14 osallistujaa)
 - o TKO 21.3.2007 (31 osallistujaa)
 - o TKO/PSL 3.5.2007 Airi Kannisto (8 osallistujaa)

Työelämätaidot

- Miten saan onnistuneen tulkkauksen, Ulla Kytökarhia-Agopov, Auli Riepponen 10.1.2007 (11 osallistujaa)
- Tehdään toimivaa tekstiä! Kirjoittaminen on monivaiheista työtä, Marsa Luukkonen

21.8.2007 (44 osallistujaa), 24.8.2007 (32 osallistujaa)

- Projektikoulutus, Santeri Korpinen, Talent Partners
 - o osa 1: 2.-3.10.2007 (33 osallistujaa)
 - o osa 2: 17.-18.10.2007 (25 osallistujaa)
- Hankintalain muutokset, Eija Kontuniemi, Jari Lampinen ja Marjo Weckström, Hansel sekä Mari Andersin, 14.6.2007 (42 osallistujaa)
- Käytäntöjen muutoksia STUKin hankinnoissa: tavarahankinnat, Marjo Weckström, Hansel sekä Mari Andersin ja Kimmo Kaaro 13.11.2007 (44 osallistujaa)
- Käytäntöjen muutoksia STUKin hankinnoissa: asiantuntijahankinnat, Mari Andersin ja Kimmo Kaaro 3.12.2007 (18 osallistujaa)
- Kielikoulutus (ruotsi, englanti, venäjä)
 - o ryhmät muodostettiin tasotestauksen ja tarveanalyysin pohjalta

Perjantailuennot

- Yhteistyö
 - o 19.4. Uuden arvon julkistaminen: filosofi Pekka Himanen

- Itsen johtaminen yhteistyöhön, Pirjo Jääskeläinen, ViloSohvi Oy 22.8.2007 (21 osallistujaa)
- Hyvinvointiteemat
 - Terveellinen ravinto, Annika Havaste, VitaFiilis 31.8.2007 (12 osallistujaa)
 - Kiireen kesytys: Pää ja varpaat lomalle -virittely, Sirpa Kirjalainen, Kouluttaja Oy 13.6.2007 (14 osallistujaa)
 - Stressin hallintaa suggestiopohjaisella ohjelmalla, Taina Tuomikorpi, Dirikka Oy 10.9.2007 (15 osallistujaa)

Johtamisosaaminen

- Palkkausjärjestelmä/suoritusarviointi, Hannu Koponen 10.4.2007 (36 osallistujaa)
- Esimiestyöpajat
 - Esimiesvastuut eri esimiestasoilla, Jukka Laaksonen, Sari Sinkkonen 17.8.2007 (32 osallistujaa)
 - Työmäärän hallinta, Jukka Laaksonen, Hannu Koponen, Airi Kannisto 10.9.2007 (30 osallistujaa)
 - Tuloskeskustelut, Jukka Laaksonen 25.9.2007 (32 osallistujaa)
 - Esimiesvastuut eri esimiestasoilla - osastojen yhteenveto, Sari Sinkkonen 7.11.2007 (32 osallistujaa)

Ammattiosaaminen

- Kilpirauhasmonitorointikoulutus 4.12.2007 (STUKlaisia osallistujia 13)

Atk-koulutus

STUKin järjestämänä keskitettynä atk-koulutuksena pidettiin vuonna 2007 kaikkiaan 73

kurssia tai koulutustilaisuutta. Osallistujamäärä näihin oli yhteensä 398.

Kurssit järjestettiin pääosin STUKin atk-luokassa. Kurseista 15 oli kahden päivän mittaisia ja 32 yhden päivän mittaisia. Kestoltaan 3-6 tunnin mittaisia tilaisuuksia järjestettiin 24 ja lyhyitä, 1-2 tunnin mittaisia tietoiskutyypisiä tilaisuuksia 2.

Yhtenä painopisteenä oli vuonna 2005 käyttöön otetun dokumentinhallinta- (Doha-) järjestelmän käytön kertausta järjestämällä Doha-kertauskurseja. Yhden päivän mittaisia Doha-kertauskurseja järjestettiin yhteensä 26; osallistujia näihin oli yhteensä 133.

Muista aiheista pidettiin yhteensä 47 koulutustilaisuutta, osanottajia niissä oli yhteensä 265. Aiheina olivat mm. mikron käytön tehostuskurssit; Windows ja muut käyttöliittymäasiat, Word, Excel ja PowerPoint. Osastoiden omia erityistarpeita olivat mm. tilastotieteen ohjelmisto Stata ja Note website-koulutus. Koulutusta järjestettiin myös tietoturva, Collaboraatiosta, Linuxista, Navigosta, MS Projektista ja gsm-puhelimien käytöstä. Vuoden 2008 aikana käyttöön otettavan RM:n testaajakoulutuksia järjestettiin pitkin vuotta.

Perinteisesti uusille työntekijöille järjestettiin tulo- atk-kurssit (8 kpl) ja Doha-peruskurssit (7 kpl) sekä kesätyöntekijöille suppeammat Doha-pikakurssit (3 kpl).

Vakiintuneita kirjaston käyttäjäkoulutustilaisuuksia järjestettiin yhteensä kolme.

Kouluttajina toimi pääasiallisesti atk-koulutusvastaava Kalevi Jääskeläinen. Myös STUKin muuta henkilöstöä toimi kouluttajina ja lisäksi osassa Doha-koulutusta ja muutamissa muissa tilaisuuksissa STUKin ulkopuolinen kouluttaja.

7 PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

7.1 Virka- ja työehtosopimukset sopimuskaudelle 2007-2010

Valtion työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt allekirjoittivat virka- ja työehtosopimuksen (jatkossas ves/tes) sopimuskaudelle 1.10.2007-31.1.2010. Tällä keskustason sopimuksella uudistettiin myös virastokohtaiset sopimukset samalle ajalle. Sopimusratkaisuun kuuluvat ves/tes-sopimus sopimuskaudelle 2007-2010 sekä allekirjoituspöytäkirja, yleinen ves/tes, ves/tes vuosilomista, ves/tes työajoista ja matkakustannusten korvaamista sekä ves/tes ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta, tilastoyhteistyösopimus sekä yhteistoimintasopimukset. Sopimuksen tavoitteena

on tuloksellisuuden parantaminen palkkauksen ja työelämän kehittämisen avulla.

Sopimusratkaisuun liittyvät tarkistukset ovat

- 1.10.2007 alkaen yleiskorotus 3,5 % (ja vähintään 59 euroa)
- 1.3.2008 alkaen helmikuun 2008 loppuun mennessä sovittava 0,6 %:n paikalliserä ja 1 % :n kehittämiserä
- 1.3.2008 alkaen sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioiden ko-

rotus 15 %:lla. Vähimmäispalkkio on kuitenkin molemmissa tapauksissa 65 euroa..

- 1.10.2008 alkaen 2,3 %:n yleiskorotus
- 1.3.2009 alkaen helmikuun 2009 loppuun mennessä sovittava 0,7 %:n paikalliserä ja 1%:n kehittämiserä
- 1.10.2009 alkaen 2,2 %:n yleiskorotus
- 1.2.2010 0,2 %:n samapalkkaerä tasa-arvon parantamiseksi (keskustasolla sovittava).

Eräiden virastojen (mm. STUK) tulee neuvotella 31.5.2008 mennessä eräistä nykyisiin sopimuksiin liittyvistä asioista. Näitä ovat mm. mallisopimusheijastukset, henkilökohtaisen palkanosan sitovuus sekä tiedonsaanti.

7.2 Työnantajan palkkapolitiittiset toimenpiteet

Valtiovarainministeriö kehotti kirjeillään 5.2. ja 25.6.2007 virastoja valmistelemaan ja toteuttamaan sellaiset työnantajalähtöiset palkkopolitiittiset toimenpiteet, joiden sisällössä ja kohdentamisessa määrävänä tekijänä on työnantajan kilpailukyky. Tarkoituksena oli mm. pätevän henkilöstön rekrytoiminen ja pysyttäminen palveluksessa sekä toimintaa häiritsevän vaihtuvuuden ehkäiseminen kiristyvän työvoimakilpailun oloissa. Tarkistuksiin tuli käyttää palkkasumma, jonka suuruus on 1 % palkkasumenoista.

7.3 Vaativuusryhmien tarkistukset ja suoritusarvioinnit

Vaativuuden korotus tehtiin vuoden 2007 aikana yhteensä 48 tehtävässä.

Suoritusarvioinnit tehtiin huhti-toukokuussa palkkausjärjestelmäohjeeseen sisällytettyjen periaatteiden mukaisesti. Näiden perusteella tarkistettiin yhteensä 212 henkilön palkkausta kesäkuun alusta

7.4 Tulospalkkiot ja All stars -viisikko

STUKissa on maksettu tulospalkkioita vuodesta 1998 lukien. Palkkioiden maksuajankohta on ollut aiemmin joulukuun viimeinen päivä, mutta vuonna 2007 päätettiin tulospalkkioiden maksatus siirtää seuraavan vuoden puolelle. Vuoden 2007 tulospalkkiot maksetaan maaliskuussa 2008.

Vakiintuneen, vuonna 1998 käyttöön otetun tavan mukaan tulospalkkioiden jakamisen yhteydessä johto on valinnut 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. Vaikka tulospalkkioiden

Työmarkkinaratkaisussa sovittiin asetettavaksi seuraavia hankkeita ja työryhmiä:

- vuosilomamalleja selvittelevä työryhmä
- valtiohallinnon muutosten tukeminen
- työelämän kehittäminen
- määräaikaistyöryhmä
- tasa-arvon edistymistä seuraava työryhmä
- tulospalkkaustyöryhmä
- työaikatyöryhmä
- yhteistoiminnan kehittämistyöryhmä
- tilastotyöryhmä
- matkatyöryhmä.

STUK toteutti toimenpiteet kohdennetuina tarkistuksin sekä ottamalla käyttöön olemassa olevien tehtäväkohtaisen palkanosan ja henkilökohtaisen palkanosan lisäksi uuden palkkaustekijän, henkilökohtaisen lisäpalkan. Tarkistuksia toteutettiin yhteensä 54 henkilölle a) tarkistamalla henkilökohtaista palkanosaa, b) maksamalla henkilökohtaista lisäpalkkaa tai c) tarkistamalla henkilökohtaista palkanosaa ja lisäksi maksamalla henkilökohtaista lisäpalkkaa. Lisäksi nimetyille työnantajavirkamiehille tehtiin euromääräiset palkantarkistukset.

lukien. Lisäksi tehtiin vuoden kuluessa muita palkkauksen tarkistuksia 92 henkilöille (perusteena muutokset tehtäväkuvassa, vaativuusryhmän muutos, koeajan tai sisäänajovaiheen jälkeen tehty arviointi tai edellä kohdassa 7.2 tarkoitettu tilanne).

maksatus siirrettiin seuraavan vuoden puolelle, johto valitsi All stars -viisikon entiseen tapaan joulukuussa. Vuoden 2007 viisikkoon valittiin seuraavat henkilöt:

- vuoden esimies: laboratorionjohtaja Harri Toivonen
- vuoden palveluhenkilö: järjestelmäasiantuntija Markus Kangasniemi
- vuoden sihteeri: tietohallintosihteeri Eija Klemtilä
- vuoden tarkastaja: ylitarkastaja Eero Oksanen
- vuoden tutkija: erikoistutkija Ritva Saxén.

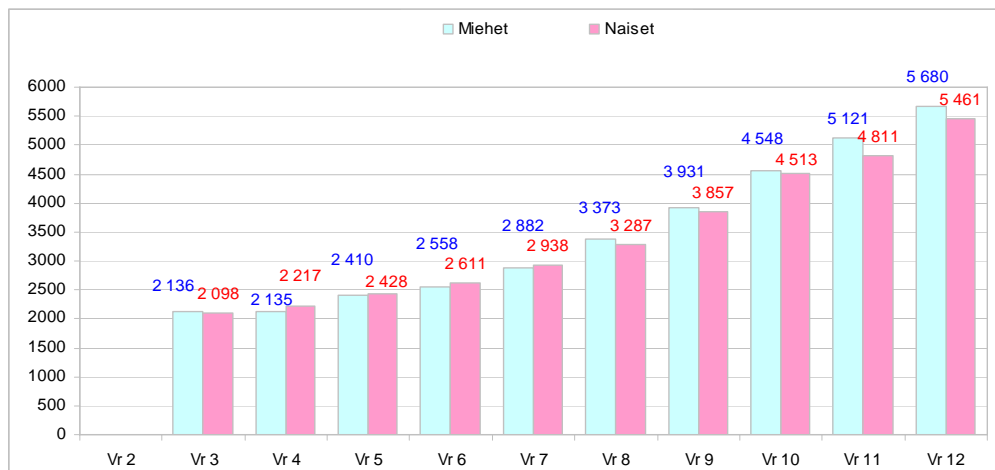
7.5 Palkkausmenot ja palkkatilastot

Taulukossa 35 ja kuvissa 45-46 esitetään miesten ja naisten palkkauksellista asemaa vaativuusryhmittäin.

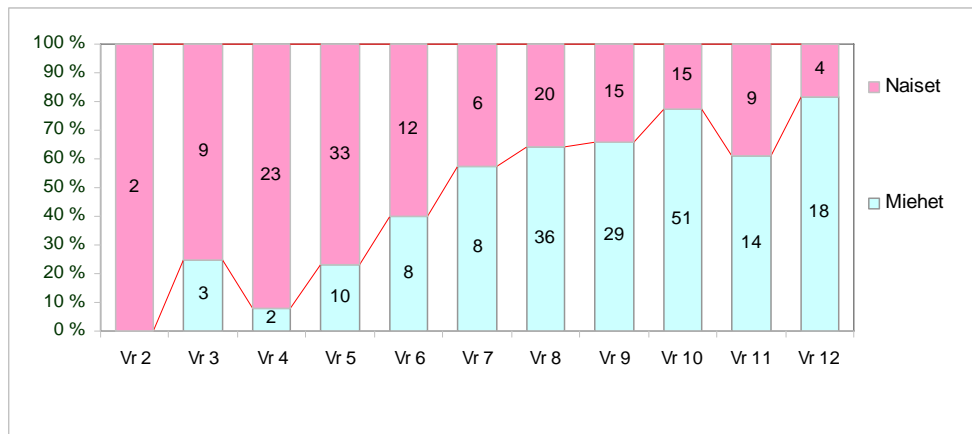
STUKin palkkausmenot olivat vuonna 2007 sivukuluineen yhteensä 18.837.619 euroa. Tarkempi erittely palkkausmenoista on taulukossa 36.

Ryhmä	lkm	Keskimääräinen ikä	STUK-vuosien keskiarvo	Koulutustason indeksiluvun keskiarvo	Palkkojen keskiarvo	Henk.koht. palkanosan %:n keskiarvo
vaat. ryhmä 3 miehet	3	48,6	14,9	3,5	2 136,01	33,65
vaat. ryhmä 3 naiset	9	53,4	22,0	3,1	2 097,76	31,25
vaat. ryhmä 3 kaikki	12	52,2	20,3	3,2	2 107,32	31,85
vaat. ryhmä 4 miehet	2	36,5	7,8	4,8	2 134,88	20,23
vaat. ryhmä 4 naiset	23	44,3	14,3	3,8	2 216,56	24,82
vaat. ryhmä 4 kaikki	25	43,6	13,8	3,9	2 210,02	24,46
vaat. ryhmä 5 miehet	10	37,3	7,2	5,2	2 409,93	23,06
vaat. ryhmä 5 naiset	33	46,5	17,3	4,1	2 428,06	23,99
vaat. ryhmä 5 kaikki	43	44,4	15,0	4,4	2 423,85	23,77
vaat. ryhmä 6 miehet	8	35,6	7,2	4,8	2 557,57	18,88
vaat. ryhmä 6 naiset	12	44,5	13,7	5,4	2 610,97	21,95
vaat. ryhmä 6 kaikki	20	40,9	11,1	5,1	2 589,61	20,72
vaat. ryhmä 7 miehet	8	35,7	7,1	5,8	2 881,97	22,05
vaat. ryhmä 7 naiset	6	35,5	6,3	5,8	2 937,52	24,4
vaat. ryhmä 7 kaikki	14	35,6	6,8	5,8	2 905,78	23,06
vaat. ryhmä 8 miehet	36	39,9	7,8	6,6	3 372,52	25,34
vaat. ryhmä 8 naiset	20	42,4	10,8	6,8	3 286,96	21,98
vaat. ryhmä 8 kaikki	56	40,8	8,9	6,7	3 341,96	24,14
vaat. ryhmä 9 miehet	29	47,2	14,8	7,0	3 931,36	26,54
vaat. ryhmä 9 naiset	15	46,5	14,3	7,4	3 856,78	24,36
vaat. ryhmä 9 kaikki	44	46,9	14,6	7,1	3 905,93	25,8
vaat. ryhmä 10 miehet	51	50,6	16,8	6,9	4 548,09	28,34
vaat. ryhmä 10 naiset	15	52,0	15,7	6,9	4 513,37	27,61
vaat. ryhmä 10 kaikki	66	50,9	16,6	6,9	4 540,20	28,17
vaat. ryhmä 11 miehet	14	53,9	20,8	7,0	5 121,03	29,33
vaat. ryhmä 11 naiset	9	47,6	14,3	7,6	4 811,10	21,76
vaat. ryhmä 11 kaikki	23	51,4	18,2	7,2	4 999,75	26,37
vaat. ryhmä 12 miehet	18	54,3	23,2	7,5	5 679,59	28,64
vaat. ryhmä 12 naiset	4	51,3	18,4	7,5	5 460,62	24,78
vaat. ryhmä 12 kaikki	22	53,7	22,3	7,5	5 639,78	27,93
Kaikki vr:ssä 3-12	325	46,2	14,4	6,1	3615,3	25,6

Taulukko 35. Miesten ja naisten lukumäärät sekä iän, STUK-vuosien, koulutustasoindeksin, kokonaispalkkauksen ja henkilökohtaisen palkanosan prosentin keskiarvot eri vaativuusryhmissä 31.12.2007.



Kuva 45. Miesten ja naisten kuukausipalkkojen keskiarvot 31.12.2007 vaativuusryhmissä 3-12.



Kuva 46. Miesten ja naisten %-osuudet ja lukumäärät 31.12.2007 vaativuusryhmissä 2-12.

MAKSETUT SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN PALKAT, LOMARAHAT SEKÄ LOMAKORVAUKSET JA TULOSPALKKIOT (sivukuluineen)							
Sivukulu%	24,0420 %	24,3520 %	24,4240 %	23,5030 %	24,2130 %	20,732 %	21,551 %
	v. 2001	v. 2002	v. 2003	v. 2004	v. 2005	v. 2006	v. 2007
Palkat, lomarahat ja lomakorv.	12 780 495	13 193 273	13 907 646	14 991 436	16 422 062	16 937 317	18 253 807
Tulospalkkiot	236 788	127 610	277 067	301 286	313 576	320 543	0
Yhteensä	13 017 283	13 320 883	14 184 713	15 292 722	16 735 638	17 257 860	18 253 807
Palkat, lomarahat ja lomakorv./HTV	43 542	45 314	46 822	48 470	51 240	51 459	54 182
Tulospalkkiot/HTV	807	438	933	974	978	974	0
Yhteensä/HTV	44 349	45 753	47 755	49 445	52 219	52 433	54 182
Muutos edelliseen v:een verrattuna %/HTV	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %
Palkat, lomarahat ja lomakorvaukset %/HTV	4,1 %	4,1 %	3,3 %	3,5 %	5,7 %	0,4 %	7,8 %
Tulospalkkiot %/HTV	-2,8 %	-45,7 %	112,8 %	4,4 %	0,4 %	-0,5 %	
Yhteensä muutos %	4,0 %	3,2 %	4,4 %	3,5 %	5,6 %	0,4 %	5,8 %
MAKSETUT YLITYÖKORVAUKSET JA PÄIVYSTYSKORVAUKSET (sivukuluineen):							
	v. 2001 €	v. 2002 €	v. 2003 €	v. 2004 €	v. 2005 €	v. 2006 €	v. 2007 €
Ylityökorvaukset	115 284	137 714	119 923	233 061	336 242	473 597	463 789
Päivystyskorvaukset	88 205	88 878	90 829	97 311	106 118	94 818	107 476
Yhteensä	203 489	226 593	210 752	330 372	442 360	568 414	571 264
Ylityökorvaukset/HTV	393	473	404	754	1 049	1 439	1 377
Päivystyskorvaukset/HTV	301	305	306	315	331	288	319
Yhteensä/HTV	693	778	710	1 068	1 380	1 727	1 696
Muutos edelliseen v:een verrattuna/HTV	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %	Muutos %
Ylityökorvaukset	8,2 %	19,5 %	-12,9 %	94,3 %	44,3 %	40,8 %	-4,3 %
Päivystyskorvaukset	3,4 %	0,8 %	2,2 %	7,1 %	9,1 %	-10,6 %	10,7 %
MATKAPÄIVÄ/MATKA-AIKAKORVAUKSET (sivukuluineen):							
			2 085	10 063	10 187	8 667	12 547
KAIKKI YHTEENSÄ (sivukuluineen)							
	v. 2001	v. 2002	v. 2003	v. 2004	v. 2005	v. 2006	v. 2007
Yhteensä	13 220 771	13 547 476	14 397 550	15 633 156	17 188 185	17 834 942	18 837 619
Yhteensä/HTV	45 042	46 531	48 472	50 545	53 631	54 186	55 915
Muutos	7,0 %	2,5 %	6,3 %	8,6 %	9,9 %	3,8 %	5,6 %
Muutos/HTV	4,0 %	3,3 %	4,2 %	4,3 %	6,1 %	1,0 %	0,03

Taulukko 36. Palkkausmenot vuosina 2001-2007 sivukuluineen.

7.6 Muistaminen merkkipäivinä

Ohjeeseen HA 1.6 Huomionosoitukset merkkipäivinä sisältyvät periaatteet ja menettelytavat mm. pitkäaikaisen STUK-palveluksen muistamiseksi. Vähintään 20 vuoden STUK-palveluksesta annettava lahja on kultakello tai Kalevala- rannekoru. Vaihtoehtona edellä mainitulle tavaralahjalle on kuntolomapaketti STUKin osoittamassa kohteessa.

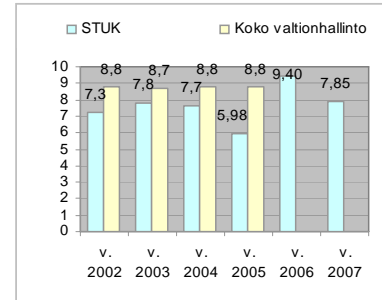
Vähintään 30 vuoden STUK-palveluksesta annettava lahja on polkupyörä tai vaihtoehtoisesti kaupunkilomamatka STUKin osoittamassa kohteessa. Vuonna 2006 palvelusaikalahjan 20 vuoden palvelusta sai 12 henkilöä ja palvelusaikalahjan 30 vuoden palvelusta 11 henkilöä.

PÄIVÄT ON ILMOITETTUTYÖPÄIVINÄ

Tiivistelmä sairauspoissaolojen tunnusluvuista	Säteilyturvakeskus						Koko valtionhallinto			
	v.2007	v. 2006	v. 2005	v.2004	v. 2003	v. 2002	v.2005	v. 2004	2003	2002
Sairauspoissaolopäivien										
** lukumäärä (työpäivinä) yhteensä	2644	3094	1915	2369	2327	2117				
** työpäivää/henkilötöyvuosi	7,85	9,40	5,98	7,66	7,83	7,27	8,8	8,8	8,7	8,8
** osuus säännöllisestä työajasta	3,1 %	3,75 %	2,36 %	3,0 %	3,12 %	2,90 %	3,50 %	3,50 %	3,45 %	3,50 %
** pituus; keskimäärin työpäivää/tapaus 3 pv)	3,93	4,14	3,03	3,67	3,68	3,66	4,7	4,9	4,8	4,8
sairaustapaust	82,4 %	80 %	83 %	81 %	83 %	80 %	68,3	70 %	72 %	80 %

YKSITYISKOHTAISempi TILASTO:

	Omasta sairaudesta johtuneet					Työtaturmasta johtuneet				
	poissaolopäivät					poissaolopäivät				
	2007	2006	2005	2004	2003	2007	2006	2005	2004	2003
JOH ym.	123	31	81	248	93		5	2		
YTO	514	952	446	622	381	11		16		
YMO	32	292	80	53	107	4			3	
STO	300	205	198	191	167				2	33
NIR	24	115	41	63	46					
TKO	831	843	500	601	979	2		10	43	9
TIH	346	339	221	358			22			
HAL	474	317	348	233	554	12	6			15
STUK	2644	3094	1915	2369	2327	29	33	28	48	57



	Varhaiskuntoutus					Lapsen sairaudesta johtuneet					Muut lyhyet tes/ves-perust. poissaolopv:t (50- ja 60-vuotispv., tietyt perhesyyt yms.)				
	poissaolopäivät					poissaolopäivät					poissaolopäivät				
	2007	2006	2005	2004	2003	2007	2006	2005	2004	2003	2007	2006	2005	2004	2003
JOH ym.	20	5		5		4	11			6	1	1	2	1	
YTO	28	31	25	15	5	9	13	9	5	4	23	8	3	5	
YMO		10	5		126	11	12	16	8	4	3		1		2
STO	5	5	5	5	10	3	10	18	11	16	4	1	3	2	4
NIR			5			19	20	18	25	24	1			1	
TKO	35	72	25	65	10	46	25	50	47	79	22	4	6	4	5
TIH	15	10	8	33		12	15	13	16			1		2	
HAL		5	5		29	14	6	17	6	30	11	3	4	7	10
STUK	103	138	78	123	180	118	112	141	118	163	65	18	19	22	21

Sairauspoissaolot; työpäivää/htv ja %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta:

	pv/htv		pv/htv		pv/htv		pv/htv		pv/htv	
	2007	%	2006	%	2005	%	2004	%	2003	%
JOH ym.	5,46	2,2 %	1,43	0,6 %	3,51	1,4 %	11,2	4,4%	4,5	1,8%
YTO	5,97	2,4 %	11,14	4,4 %	5,6	2,2 %	8,5	3,4%	5,9	2,4%
YMO	1,37	0,5 %	13,63	5,4 %	4,3	1,7 %	2,8	1,1%	5,8	2,3%
STO	7,11	2,8 %	4,84	1,9 %	4,6	1,8 %	4,7	1,8%	4,4	1,8%
NIR	2,25	0,9 %	10,60	4,2 %	4,0	1,6 %	6,3	2,5%	4,4	1,7%
TKO	8,83	3,5 %	9,19	3,7 %	5,4	2,1 %	6,5	2,6%	10,5	4,2%
TIH	11,92	4,7 %	12,16	4,8 %	8,5	3,4 %	14,3	5,6%		
HAL	16,41	6,5 %	11,44	4,6 %	12,8	5,0 %	8,6	3,4%	10,8	4,3%
STUK	7,85	3,1 %	9,40	3,7 %	6,0	2,4 %	7,7	3,0%	7,8	3,1%

Omasta sairaudesta ja työtaturmista johtuvat poissaolopäivät/henkilötöyvuosi

sekä osuus henkilötöyvuosista (säännöllinen työaika) :

	2007		2006		2005		2004		2003	
JOH ym.	5,46	2,2 %	1,7	0,7 %	3,6	1,4 %	11,2	4,4 %	4,5	1,8%
YTO	6,09	2,4 %	11,1	4,4 %	5,8	2,3 %	8,5	3,4 %	5,9	2,4%
YMO	1,54	0,6 %	13,6	5,4 %	4,3	1,7 %	3,0	1,2 %	5,8	2,3%
STO	7,11	2,8 %	4,8	1,9 %	4,6	1,8 %	4,7	1,9 %	5,3	2,1%
NIR	2,25	0,9 %	10,6	4,2 %	4,0	1,6 %	6,3	2,5 %	4,4	1,7%
TKO	8,85	3,5 %	9,2	3,7 %	5,5	2,2 %	6,9	2,7 %	10,6	4,2%
TIH	11,92	4,7 %	13,0	5,2 %	8,5	3,4 %	14,3	5,6 %		
HAL	16,83	6,7 %	11,7	4,6 %	12,8	5,0 %	8,6	3,4 %	11,1	4,4%
STUK	7,93	3,2 %	9,50	3,8 %	6,1	2,4 %	7,8	3,1 %	8,0	3,2%

Kaikkien em . poissaolojen lukumäärä yhteensä sekä keskimäärin/henkilötövuosi:

(sairauspoissaolat, työtapatuimat, varhaiskuntoutus, lapsen sairaus, muu tes-ves-perusteinen lyhytaikainen poissaolo)

	2007	ka/htv	2006	ka/htv	2005	ka/htv	2004	ka/htv	2003	ka/htv
JOH ym.	148	6,6	53	2,4	85	3,7	254	11,5	99	4,7
YTO	585	6,8	1004	11,7	499	6,3	647	8,9	390	6,1
YMO	50	2,1	314	14,7	102	5,5	64	3,4	239	12,9
STO	312	7,4	221	5,2	224	5,2	211	5,2	230	6,1
NIR	44	4,1	135	12,4	64	6,2	89	9,0	70	6,6
TKO	936	9,9	944	10,3	591	6,4	760	8,2	1082	11,6
TIH	373	12,8	387	13,9	242	9,3	409	16,3		
HAL	511	17,7	337	12,2	374	13,7	246	9,8	638	12,4
STUK	2 959	8,8	3395	10,3	2181	6,8	2680	8,7	2748	9,3

Sairauspoissaolotapaukset keston/tapaus mukaan tarkasteltuna vuonna 2006:

	1 pv:n poissaolot		Kahten 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	tapauksia yht.	päiviä	tapauksia yht.	päiviä	tapauksia yht.	päiviä	tapauksia yht.	päiviä	tapauksia yht.	päiviä	tapauksia yht.	päiviä	
JOH ym.	8	6	3	3	1	34	6				72	1	123	19	6,5
YTO	68	52	26	39	13	45	9	130	7	180	2	514	125	4,1	
YMO	14	12	6	6	2							32	22	1,5	
STO	29	30	15	21	7	34	7	112	5	74	1	300	64	4,7	
NIR	6	6	3	3	1	9	2					24	12	2,0	
TKO	116	80	40	99	33	196	31	220	8	120	1	831	229	3,6	
TIH	35	70	35	39	13	83	13	119	3			346	99	3,5	
HAL	33	72	36	33	11	71	13	204	8	61	1	474	102	4,6	
V. 07: yhteensä	309	328	164	243	81	472	81	785	31	507	6	2644	672	3,93	
% kaikista päivistä	12 %	12 %		9 %		18 %		30 %		19 %		100 %			
% kaikista tapauksista	46,0 %		24,4 %		12,1 %		12,1 %		4,6 %		0,9 %		100 %		
V. 06: yht.	346	290	145	312	104	651	111	783	35	712	6	3094	747	4,14	
% kaikista päivistä	11 %	9 %		10 %		21 %		25 %		23 %		100 %			
% kaikista tapauksista	46,3 %		19,4 %		13,9 %		14,9 %		4,7 %		0,8 %		100 %		
V. 05: yht.	301	270	135	264	88	479	83	601	26	0	0	1915	633	3,03	
% kaikista päivistä	16 %	14 %		14 %		25 %		31 %		0 %		100 %			
% kaikista tapauksista	47,6 %		21,3 %		13,9 %		13,1 %		4,1 %		0,0 %		100 %		
V. 04: yht.	296	298	149	222	74	514	88	629	35	410	3	2369	645	3,67	
% kaikista päivistä	12 %	13 %		9 %		22 %		27 %		17 %		100 %			
% kaikista tapauksista	45,9 %		23,1 %		11,5 %		13,6 %		5,4 %		0,5 %		100 %		
V.03; yht.	285	310	155	246	82	504	83	602	25	380	2	2327	632	3,68	
% kaikista päivistä	12 %	13 %		11 %		22 %		26 %		16 %		100 %			
% kaikista tapauksista	45,1 %		24,5 %		13,0 %		13,1 %		4,0 %		0,32 %		100 %		
V. 02: yht.	259	260	130	228	76	481	86	483	25	406	2	2117	578	3,66	
% kaikista päivistä	12 %	12 %		11 %		23 %		23 %		19 %		100 %			
% kaikista tapauksista	44,8 %		22,5 %		13,1 %		14,9 %		4,3 %		0,35 %		100 %		

