

*Säteilyturvakeskuksen  
henkilöstökertomus  
vuodelta 2009*

---

## Sisällysluettelo

<b>1 ALKUSANAT</b>	<b>3</b>
<b>2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE</b>	<b>4</b>
2.1 Henkilöstön määrä	4
2.2 Vakinaisten ja määräaikaisten osuudet	5
2.3 Osa-aikaiset ja kokoaikaiset	5
2.4 Vaihtuvuus	6
2.4.1 Lähtövaihtuvuus	6
2.4.2 Eläkkeelle siirtyneet ja eläköitymisikä	6
2.4.3 Tulovaihtuvuus	7
2.4.4 Hakujen ja hakemusten määrä	7
2.4.5 Harjoittelijat ja siviilipalvelusmiehet	7
2.4.6 Organisatoriset muutokset ja tehtäväkierto STUKin sisällä, tuottavuus- ja alueellistamisohjelma	8
2.5 Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan	9
2.6 Miesten ja naisten osuudet esimies- ja johtotehtävissä	9
2.7 Ikärakenne	10
2.8 Eläköityminen	11
2.9 Koulutusrakenne	13
2.10 Kokemusvuodet	14
<b>3 TYÖAJAN KÄYTTÖ</b>	<b>14</b>
3.1 Henkilötyövuodet, säännöllinen vuosityöaika	14
3.2 Ylityöt, saldonleikkaukset	15
<b>4 TYÖTYTYVÄISYYS, TYÖKUNTO JA TYÖKYVYN YLLÄPITO</b>	<b>17</b>
4.1 Työtyytyväisyyskyselyt	17
4.2 Työmäärän hallinta	18
4.3 Sairaudesta ja tapaturmasta johtuneet poissaolot	19
4.4 Lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot	20
4.5 Työterveyshuollon kustannukset	20
4.6 Työterveyshuollossa käynnit työterveyshuollon raporttien mukaan	21
4.7 Omaehtoisen fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja	23
4.8 Henkilökunnan vapaa-ajan toiminnot ja muu virkistystoiminta	24
<b>5 TYÖSUOJELU JA YHTEISTOIMINTA</b>	<b>25</b>
<b>6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN VUONNA 2009</b>	<b>26</b>
6.1 Koulutukseen käytetty työaika ja tutkintojen määrä	26
6.2 Koulutuskustannukset	27
6.3 Osaamisen kehittäminen vuonna 2009	27
6.4 Opinnäytteet ja suoritettut tutkinnot	31
<b>7 PALKKAUS</b>	<b>31</b>
7.1 Virka- ja työehtosopimukset sopimuskaudelle 2007-2010	31
7.2 Vaativuusryhmien tarkistukset ja suoritusarvioinnit	31
7.3 Tulospalkkiot ja All-stars viisikko	31
7.4 Palkkausmenot ja palkkatilastot	32
Taulukko 38: Sairauspoissaolotilasto	35
Taulukko 39: Henkilöstön työtyytyväisyyttä koskevat tulokset	37



# 2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

## 2.1 Henkilöstön määrä

STUKin henkilöstön määrä laski edellisvuodesta 1,7 prosentilla eli kuudella henkilöllä. Vuoden 2009 lopussa STUKissa työskenteli 355 henkilöä. Palkattomalla virkavapaalla olleet henkilöt (14 hlöä) mukaan lukien STUKin henkilöstön määrä oli 369 henkilöä.

Virkasuhteisten osuus vakinaisesta työssä olleesta henkilöstöstä oli 94,2 % ja työsuhteisten osuus 5,8 %. Määräaikaiset mukaan lukien virkasuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli 94,6 % ja työsuhteisten osuus 5,4 %. Henkilöstön määrä ja sen kehitys esitetään taulukoissa 1-3 ja kuvassa 1.

STUK 31.12.2009	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	Yht. v.2009	Yht. v.2008	Yht. v.2007	Yht. v.2006	Yht. v.2005
Vakinaisessa virkasuhteessa olleet	9	4	4	5	9	23	28	27	100	38	64	311	306	288	285	276
Vakinaisessa työsuhteessa olleet						2	2			1	14	19	20	21	23	23
<b>VAKINAISET YHTEENSÄ</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>78</b>	<b>330</b>	<b>326</b>	<b>309</b>	<b>308</b>	<b>299</b>
Määräaikaisessa palv.suhteessa olleet				2	1	2			6	3	11	25	35	35	30	34
<b>VAKINAISET JA MÄÄRÄ-AIKAISET YHTEENSÄ (työssä olleet)</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>106</b>	<b>42</b>	<b>89</b>	<b>355</b>	<b>361</b>	<b>344</b>	<b>338</b>	<b>333</b>
Virkavapaana (vak.)	1			1		1	1	2	1	2	4	13	10	15	12	12
Virkavapaana (ma.)											1	1				
<b>PALVELUKSESSA OLLEET (virkavapaat mukaan lukien)</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>107</b>	<b>44</b>	<b>94</b>	<b>369</b>	<b>371</b>	<b>359</b>	<b>350</b>	<b>345</b>
31.12.09 avoinna olleet virat				1				1	3	3	2	10	10	10	3	8
Vakinaiset vakanssit (täytetyt+avoimet; ei sisällä määräaikaisia)	10	4	4	7	9	26	31	30	104	44	84	353	346	334	323	319

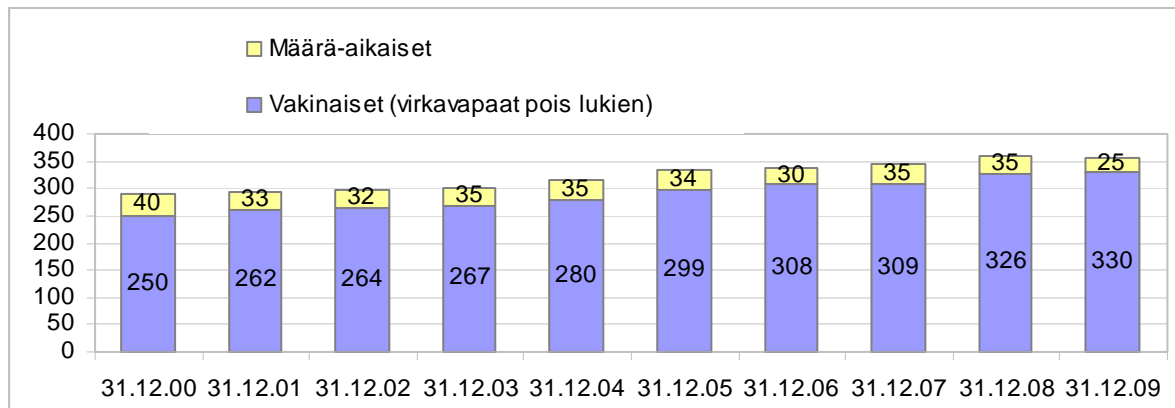
Taulukko 1. STUKin henkilöstö 31.12.2009.

	Työssä olleet vakinaiset	Määräaikaiset	Kaikki työssä olleet	Muutos ed. v:een	V-vap. olleet (vak.+ma).	Työssä ja v-vapaalla olleet yht.	Muutos ed. v:een	Vakinaisten työssä olleiden osuus	Määräaikaisien työssä olleiden osuus
31.12.2009	330	25	355	-1,7 %	14	369	-0,5 %	93,0 %	7,0 %
31.12.2008	326	35	361	4,9 %	10	371	3,3 %	90,3 %	9,7 %
31.12.2007	309	35	344	1,8 %	15	359	2,6 %	89,8 %	10,2 %
31.12.2006	308	30	338	1,5 %	12	350	1,4 %	91,1 %	8,9 %
31.12.2005	299	34	333	5,7 %	12	345	3,6 %	89,8 %	10,2 %
31.12.2004	280	35	315	4,3 %	18	333	3,4 %	88,9 %	11,1 %
31.12.2003	267	35	302	2,0 %	20	322	3,5 %	88,4 %	11,6 %
31.12.2002	264	32	296	0,3 %	15	311	1,6 %	89,2 %	10,8 %
31.12.2001	262	33	295	1,7 %	11	306	-0,3 %	88,8 %	11,2 %
31.12.2000	250	40	290	2,1 %	17	307	3,4 %	86,2 %	13,8 %

Taulukko 2. STUKin henkilöstömäärän kehitys vuosina 2000 -2009

	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	Yht.
Henkilömäärä 31.12.2009	9	4	4	7	10	27	30	27	106	42	89	<b>355</b>
Henkilömäärä 31.12.2008	9	4	4	8	10	28	33	25	99	44	97	<b>361</b>
Henkilömäärä 31.12.2007	7	4	5	7	10	30	31	25	86	42	97	<b>344</b>
Henkilömäärä 31.12.2006	7	4	4	6	11	29	29	21	88	43	96	<b>338</b>
Henkilömäärä 31.12.2005	7	4	6	6	11	29	27	20	83	45	95	<b>333</b>
Henkilömäärä 31.12.2004	5	4	6	7	9	27	26	19	76	41	95	<b>315</b>

Taulukko 3. STUKin henkilöstömäärä osastoittain vuosien 2004 -2009 lopussa (vakinaiset ja määräaikaiset työssä olleet).



Kuva 1. STUKin henkilöstön määrä 2000-2009 (työssä olleet; ei sisällä virkavapaalla olleita).

## 2.2 Vakinaisten ja määräaikaisten osuudet

Määräaikaisten osuus laski edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinaisessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden 2009 lopussa 330 henkilöä (93 % henkilöstöstä) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 25 henkilöä (7 % henkilöstöstä). Koko valtion-

hallinnossa määräaikaisten osuus oli vuoden 2008 lopussa 25,1 %. Määräaikaisten osuus opiskelijat ja tukityöllistetyt pois lukien oli STUKissa vuoden 2009 lopussa 5,4 %. Vastaava luku koko valtionhallinnossa v. 2008 oli 18 %.

	31.12.00	31.12.01	31.12.02	31.12.03	31.12.04	31.12.05	31.12.06	31.12.07	31.12.08	31.12.09
VAKINAISET	86,2 %	88,8 %	89,2 %	88,4 %	88,9 %	89,8 %	91,1 %	89,8 %	90,3 %	93,0 %
MÄÄRÄ-AIKAISET	13,8 %	11,2 %	10,8 %	11,6 %	11,1 %	10,2 %	8,9 %	10,2 %	9,7 %	7,0 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Taulukko 4. Toistaiseksi voimassa olevien (vakinaiset) ja määräaikaisten palvelussuhteiden osuus vuosien 2000-2009 lopussa.

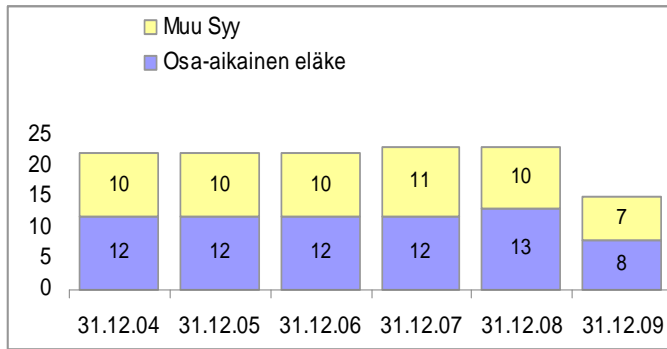
## 2.3 Osa-aikaiset ja kokoaikaiset

Osa-aikaisia oli vuoden 2009 lopussa yhteensä 15 henkilöä.

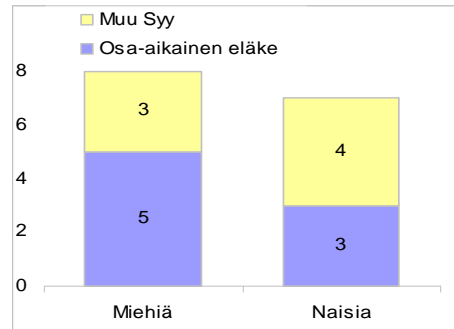
Kokoaikaisten osuus oli 95,8 % ja osa-aikaisten 4,2 % v:n 2009 lopun henkilöstöstä (355). Koko valtionhallinnossa kokoaikaisten osuus oli 91,4 % ja osa-aikaisten osuus 8,6 % (v:n 2008 lopun henkilöstöstä).

Osa-aikaisista oli osa-aikaeläkkeellä 8 henkilöä ja muusta syystä osa-aikaisena 7 henkilöä.

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



Kuva 2. Osa-aikaiset vuosien 2004 -2009 lopussa.



Kuva 3. Osa-aikatyössä olleiden miesten ja naisten lukumäärät vuoden 2009 lopussa.

## 2.4 Vaihtuvuus

### 2.4.1 Lähtövaihtuvuus

Vakinaisesta henkilöstöstä 15 henkilön palvelussuhde STUKiin päättyi vuoden 2009 aikana. Heis-

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

	v. 2009				v. 2008				v. 2007				v. 2006				v. 2005			
	M	N	Yht.	Vaiht. %	M	N	Yht.	Vaiht. %	M	N	Yht.	Vaiht. %	M	N	Yht.	Vaiht. %	M	N	Yht.	Vaiht. %
Eläkkeelle	5	2	7	2,1 %	3	3	6	1,9 %	2	4	6	1,9 %	3	2	5	1,6 %	4	1	5	1,7 %
Muu syy	6	2	8	2,4 %	2	2	4	1,2 %	4	4	8	2,5 %	1	4	5	1,6 %				
<b>Yhteensä</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>4,5 %</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>3,1 %</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>4,4 %</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>3,2 %</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>1,7 %</b>

Taulukko 5. Lähtövaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä vuonna 2009-2005

### 2.4.2 Eläkkeelle siirtyneet ja eläköitymisikä

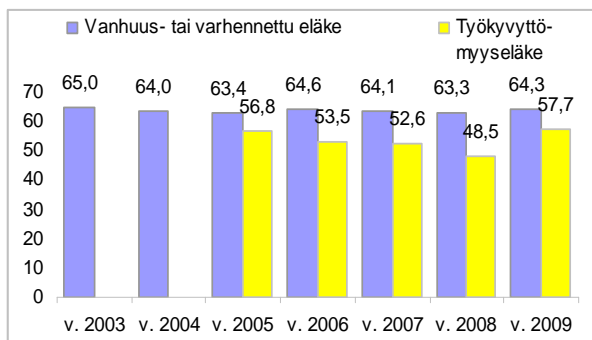
Eläkkeelle siirtyi vuonna 2009 yhteensä 7 henkilöä, kuusi vanhuuseläkkeelle ja yksi työkyvyttömyyseläkkeelle.

myyseläkkeelle siirtyneen henkilön ikä 57,7 vuotta. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen ikä siirtymishetkellä oli 63,4 vuotta. Koko valtionhallinnossa vastaava luku oli 60,8 vuotta v. 2008

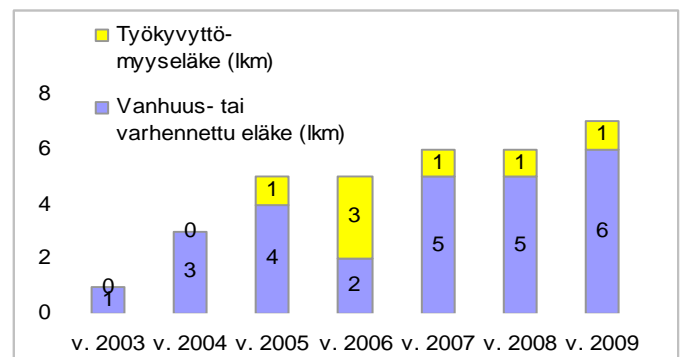
Vuonna 2009 eläkkeelle siirtyneiden osuus edellisen vuoden henkilöstömäärästä oli 1,9 %.

Kuvissa 4 ja 5 sekä taulukossa 6 esitetään eläkkeelle vuosina 2003 -2009 siirtyneiden lukumääriä ja ikärakennetta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen ikä siirtymishetkellä oli 64,3 vuotta ja työkyvyttö-



Kuva 4. Vanhuus/varhennetulle ja työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2003 - 2009 siirtyneiden keskimääräinen ikä.



Kuva 5. Vanhuus/varhennetulle ja työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2003 - 2009 siirtyneiden lukumäärät.

	Vanhuus- tai varhennettu eläke (lkm)	Keskimääräinen siirtymisikä	Työkyvyttömyyseläke (lkm)	Keskimääräinen siirtymisikä	Yht.	Keskimääräinen siirtymisikä
v. 2009	6	64,3	1	57,7	7	63,4
v. 2008	5	63,3	1	48,5	6	60,8
v. 2007	5	64,1	1	52,6	5	62,2
v. 2006	2	64,6	3	53,5	5	58,0
v. 2005	4	63,4	1	56,81	5	62,1
v. 2004	3	64,0	0		3	64,0
v. 2003	1	65,0	0		1	65,0

Taulukko 6. Vuosina 2003 -2009 eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät ja keskimääräinen ikä siirtymishetkellä.

## 2.4.3 Tulovaihtuvuus

Vakinaiseen palvelussuhteeseen tuli vuonna 2009 yhteensä 22 uutta henkilöä. Heistä 9 siirtyi STU-

Kin määräaikaisesta palvelussuhteesta vakinaiseen ja 13 tuli STUKin ulkopuolelta.

	v. 2009				v. 2008				v. 2007				v. 2006				v. 2005			
	M	N	Yht.	Vaiht. %	M	N	Yht.	Vaiht. %	M	N	Yht.	Vaiht. %	M	N	Yht.	Vaiht. %	M	N	Yht.	Vaiht. %
Ulkopuolelta	12	1	13	3,9 %	6	5	11	3,4 %	9	5	14	4,4 %	7	3	10	3,2 %	8	6	14	4,7 %
Määräaikaisesta vakinaiseksi	7	2	9	2,7 %	5	5	10	3,1 %	1	3	4	1,3 %	3	6	9	2,9 %	3	2	5	1,7 %
<b>Yhteensä</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>6,5 %</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>6,5 %</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>5,6 %</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>6,1 %</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>6,4 %</b>

Taulukko 7. Tulovaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä vuosina 2009 -2005.

## 2.4.4 Hakujen ja hakemusten määrä

Haettavaksi julistettiin vuonna 2009 yhteensä 26 virkaa tai määräaikaista virkasuhdetta. Hakuihin, joiden hakuaika päättyi vuoden 2009 puolella (23 hakua), tuli hakemuksia yhteensä 629 kappaletta. 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.

	Vuosi 2009			Vuosi 2008			Vuosi 2007		
	Hakujen lkm	Hakemusten lkm	Keskim. hakemuksia/haku	Hakujen lkm	Hakemusten lkm	Keskim. hakemuksia/haku	Hakujen lkm	Hakemusten lkm	Keskim. hakemuksia/haku
Viranomaistoimintaan liittyvät asiantuntijatehtävät	12	378	31,5	16	188	11,8	13	153	11,8
Tutkimustoimintaan liittyvät asiantuntijatehtävät	2	102	51,0	2	89	44,5	4	175	43,8
Esimiestehtävät	6	62	10,3				1	19	19,0
Hallinnolliset tukitehtävät (sihteerit, talous- ja henkilöstöhallinto)	2	67	33,5	3	114	38,0	4	225	56,3
Laboratoriotehtävät, tekniset ammattitehtävät				1	60	60,0	2	188	94,0
Atk-tehtävät	1	20	20,0	3	129	43,0			
	<b>23</b>	<b>629</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>580</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>760</b>	<b>32</b>

Taulukko 8. Hakujen ja hakemusten lukumäärätietoja tehtäväryhmittäin.

## 2.4.5 Harjoittelijat ja siviilipalvelusmiehet

STUKissa työskenteli vuonna 2009 yhteensä 18 korkeakouluopiskelijaa kesäharjoittelijoina. Näissä rekrytoinneissa palkkausrahoitus saatiin 6 tapauksessa suurelta osin ao. korkeakoululta. Kesäharjoittelijoiden määrä on ollut kahtena viime vuotena huomattavasti pienempi kuin se oli useana aikaisempina vuotena (17 opiskelijaa v. 2008, 33 opiskelijaa v. 2007, 27 opiskelijaa v. 2006 ja 24 opiskelijaa v. 2005).

Oppilaitosten kanssa tehtyjen sopimusten puitteissa ilman työsopimusta työskenteli vuoden 2009 aikana viisi henkilöä ja nk. TET-työharjoittelussa oli yksi peruskoululainen. Siviilipalvelusmiehenä työskenteli neljä henkilöä.

## 2.4.6 Organisatoriset muutokset ja tehtäväkierto STUKin sisällä, tuottavuusohjelma ja alueellistamishanke

### Organisatoriset muutokset ja tehtäväkierto STUKin sisällä

STO:lla toteutettiin Säteilyn käyttö terveydenhuollossa -toimiston (TER) organisaatiomuutos kahdessa vaiheessa. Huhtikuussa toimistoon perustettiin röntgenjaosto esimiehenä tehtävään määrätty ylitarkastaja. Marraskuun alusta TER eriytettiin kahdeksi erilliseksi toimistoksi. Uusien toimistojen nimet ovat Sädehoito ja isotoppi lääketiede (SIS) ja Terveydenhuollon röntgentoiminta (RTG). TER:n toimistopäällikkö ryhtyi johtamaan SIS-toimistoa ja RTG-toimistoa varten perustettiin toimistopäällikön virka. Virkaan valittiin röntgenjaostoa johtanut ylitarkastaja. STUKin tilipuitteisiin organisaatiouudistuksesta johtuvat päivitykset toteutettiin vasta vuoden 2010 alusta lukien.

YTOa johtanut johtaja siirtyi syyskuussa STUKin yleisjohtoon vastuualueenaan turvallisuussäännökset sekä turvajärjestelyiden ja valmiuden koordinointi. Ajankohta liittyi STUKin yleisjohtossa toimineen johtajan (lakiasiat) ja YTON toisen apulaisjohtajan eläkkeelle siirtymisiin.

YTON uudeksi johtajaksi nimitettiin Projektit ja käyttöturvallisuusryhmän päällikkö. Projektit ja käyttöturvallisuusryhmän uudeksi päälliköksi nimitettiin projektit-toimiston päällikkö. Myös hänen seuraajakseen nimitetty oli YTOLainen.

YTON Rakenteet ja laitteet -ryhmän päällikkö siirtyi asiantuntijatehtäviin viimeisiksi kuukausiksi ennen eläkkeelle siirtymistään. Ryhmäpäällikön seuraajaksi nimitettiin ryhmän MEK-toimiston päällikkö. Myös hänen seuraajakseen nimitetty oli YTOLainen.

NIR yksikön sisään muodostettiin syksyllä 2009 jaos nimeltään Radiolaboratorio. Jaoston päällikönä toimii ylitarkastaja.

Tehtäviä ja vastuuyksikköä vaihtoi edellä olevat muutokset mukaan lukien vuoden 2009 aikana yhteensä 17 henkilöä.

Edellä selostettujen, vuonna 2009 toteutettujen muutosten lisäksi TKO:lla oli vireillä seuraavien muutosten valmistelut:

Epidemiologia- ja Radonturvallisuuslaboratoriot päätettiin yhdistää yhdeksi laboratorioriksi vuoden 2010 alusta lukien. Uuden laboratorion nimi on Terveysriskit ja radonturvallisuus (TRL). Laboratoriota johtaa aiemman EPin laboratorionjohtaja ja

RAL:n laboratoriojohtaja siirtyy asiantuntijatehtäviin tutkimusprofessoriksi 1.1.2010 alkaen.

Pohjois-Suomen aluelaboratorion (PSL) olemassa olevat henkilöresurssit eivät vastaa nykyisiä ja tulevaisuuden tarpeita. PSL:n toiminta tulee keskittymään entistä enemmän tutkija/asiantuntija tasolle, mikä edellyttää resurssien uudelleen järjestelyitä. Tähän liittyen TKO:lla käynnistettiin suunnitelu kolmen PSL:n apulaistutkija- ja laboratoriomes-taritason tehtävän sijoittamisesta vuosien 2010 - 2012 ajanjaksolla Helsinkiin. Helsingissä ko. työvoimaa tarvitaan johtuen tulossa olevista eläköitymisistä sekä analyysi- ja mittaustoimintojen keskittämisestä tätä varten perustettuun nukli-dianalytiikkalaboratorioon. Vastaavasti Rovaniemelle on tarkoitus perustaa kaksi uutta tutkijataso-n asiantuntijatehtävää

### Tuottavuusohjelma ja alueellistamishanke

Valtionhallinnon tuottavuusohjelman toteuttamiseen liittyen STUKin maksuttoman toiminnan henkilötyövuosen määrä tulee alentaa 24 henkilötyövuodella (htv) vuoteen 2011 mennessä (v:n 2005 htv-määrästä). Erilaisia vaihtoehtoja htv-vaatimusten toteuttamiseksi selviteltiin, ja konkreettisina toimenpiteitä käynnistettiin eräiden toimintojen ulkoistamiseen tähtäävät toimet. Vuosille 2012 -2015 on tulossa uudet htv-vähennysvelvoitteet.

Alkuvuodesta 2009 käynnistettiin puhelunvälitys-, virastomestari- ja eräiden hankintatoimeen liittyvien palveluiden sekä eräiden kirjaamo- ja arkistopalveluiden ulkoistamishanke. Tarjouspyyntö lähetettiin eteenpäin joulukuun 2009 loppupuolella. Ulkoistettaviksi suunniteltuja tehtäviä hoitavien lukumäärä oli alkuun 11 henkilöä. Heistä yksi siirtyi nk. virkajärjetelytoiminnon puitteissa toisen valtiotyöntäjän palvelukseen. Tarjouspyynnössä edellytetään, että palveluntuottajan tulee ottaa palvelukseensa ulkoistettavia tehtäviä hoitavat henkilöt, mikäli henkilöt näin haluavat.

Radioaktiivisten pienjätteiden vastaanottoon liittyvien tehtävien samoin kuin hienomekaanisen työpajan toimintojen siirtämisestä tätä varten perustetuihin yksityisiin yrityksiin käytiin neuvotteluita. Radioaktiivisten pienjätteiden osalta päästiin sopimukseen ja tehtävät siirtyvät STUKin ulkopuolelle vuoden 2010 alusta lukien. Hienomekaanisen työpajan toimintojen osalta ratkaisu siirtyi vuoden 2010 puolelle.

Osana valtionhallinnon tuottavuus- ja alueellista-mishanketta siirrettiin eräitä henkilöstöhallinnon tehtäviä (nimikirja-, poissaolo- ja vuosilomatietojen tallennus) hoidettaviksi Sisäasiainministeriön hallinnonalan Joensuussa sijaitsevassa palvelukeskuksessa (Palke).

Palkanlaskentaan liittyviä palveluita siirretään Palkelle vuoden 2010 aikana ja taloushallinnon palveluita myöhemmin.

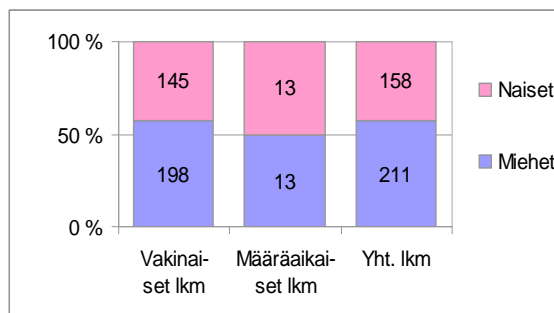
## 2.5 Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan

Naisten osuus koko henkilöstöstä on laskenut edelleen. Se on myös hiukan pienempi kuin muualla valtionhallinnossa.

Koko valtionhallinnossa vastaavat luvut vuodelta 2008 olivat: miehet 50,4 % ja naiset 49,6 %.

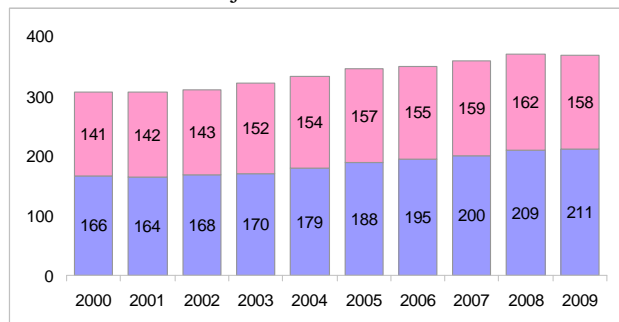
STUKissa miesten osuus koko henkilöstöstä oli v:n 2009 lopussa 57,2 % ja naisten osuus 42,8 %.

	Miehet	Naiset	Yht.	M %	N %
31.12.2009	211	158	369	57,2 %	42,8 %
31.12.2008	209	162	371	56,3 %	43,7 %
31.12.2007	200	159	359	55,7 %	44,3 %
31.12.2006	195	155	350	55,7 %	44,3 %
31.12.2005	188	157	345	54,5 %	45,5 %
31.12.2004	179	154	333	53,8 %	46,2 %
31.12.2003	170	152	322	52,8 %	47,2 %
31.12.2002	168	143	311	54,0 %	46,0 %
31.12.2001	164	142	306	53,6 %	46,4 %
31.12.2000	166	141	307	54,1 %	45,9 %

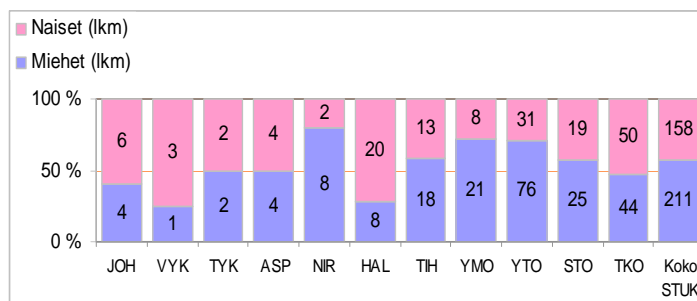


Kuva 6. Miesten ja naisten osuudet vuoden 2009 lopussa.

Taulukko 9. Miesten ja naisten % -osuudet vv. 2004-2009.



Kuva 7. Miesten ja naisten lukumäärät vuosien 2000-2009 lopussa (luvuissa on mukana myös virkavapaana olleet).



Kuva 8. Miesten ja naisten % -osuudet ja lkm:t osastoittain 31.12.2009.

## 2.6 Miesten ja naisten osuudet esimies- ja johtotehtävissä

Naisten osuus johdosta (pääjohtaja, johtajat, apulaisjohtajat) oli vuoden 2009 lopussa 41,7 %. Kolmena edellisellä vuotena osuus oli 38,5 % ja 25 % vuonna 2005.

Muissa esimiestehtävissä toimivista naisten osuus oli vuoden 2009 lopussa 34,2 %. Luku on kasvanut edellisvuosiin verrattuna.

	STUK 2009	STUK 2008	STUK 2007	STUK 2006	Koko valtion- hallinto 2008
Naisten osuus johdosta	41,7 %	38,5 %	38,5 %	38,5 %	31,0 %
Naisten osuus muissa esimiestehtävissä olevista	34,2 %	30,8 %	32,4 %	27,0 %	25,3 %

Taulukko 10. Naisten osuus johdosta ja muista esimiehistä STUKissa v. 2009 ja koko valtionhallinnossa v. 2008.

	STUK 2009	STUK 2008	STUK 2007	Koko valtion- hallinto 2008
Johdossa olevien osuus koko henkilöstöstä (M+N).	3,4 %	3,6 %	3,8 %	2,3 %
Muissa esimiestehtävissä olevien osuus koko henkilöstöstä (M+N)	10,7 %	10,8 %	10,8 %	5,0 %

Taulukko 11. Johdossa ja muissa esimiestehtävissä olevien osuudet STUKissa koko henkilöstöstä (355) v. 2009 sekä koko valtionhallinnossa v. 2008.

	Osuus omassa viiteryhmissä			Osuus koko hlö:stä (355)					
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.			
Johto (johtajat, apul.joht.)	7	5	12	58,3 %	41,7 %	100 %	2,0 %	1,4 %	3,4 %
Muut esimiehet	26	13	39	66,7 %	33,3 %	100 %	7,3 %	3,7 %	11,0 %
Yhteensä	33	18	51	64,7 %	35,3 %	100 %	9,3 %	5,1 %	14,4 %

Taulukko 12. Esimies- ja johtotehtävissä toimivien miesten ja naisten lukumäärät sekä %-osuudet omassa viiteryhmissään ja koko henkilöstöstä 31.12.2009.

## 2.7 Ikärakenne

STUKin palveluksessa 31.12.2009 olleiden keski-ikä oli 47,34 vuotta. Keski-ikä on hiukan korkeampi kuin muualla valtionhallinnossa, jossa se oli 44 vuotta vuonna 2008. Miesten keski-ikä STUKissa v:n 2009 lopussa oli 47,33 vuotta ja naisten keski-ikä 47,36 vuotta.

45 vuotta täyttäneiden osuus STUKin vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden 2009 lopussa 60 %. Määräaikaiset mukaan lukien 58 %. Koko valtionhal-

linnossa 45 vuotta täyttäneiden osuus oli 50,5 % vuonna 2008.

Esimiestehtävissä olevien (51 h.) keski-ikä oli vuoden 2009 lopussa 51,5 vuotta. Heistä 45 vuotta täyttäneiden osuus oli 80 %.

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

	v. 2005	v. 2006	v. 2007	v. 2008	v. 2009
Vakinaiset	47,34	47,5	47,78	47,91	48,07
Määräaikaiset	34,24	33,07	31,62	37,38	37,67
Kaikki	46,05	46,27	46,21	46,92	47,34

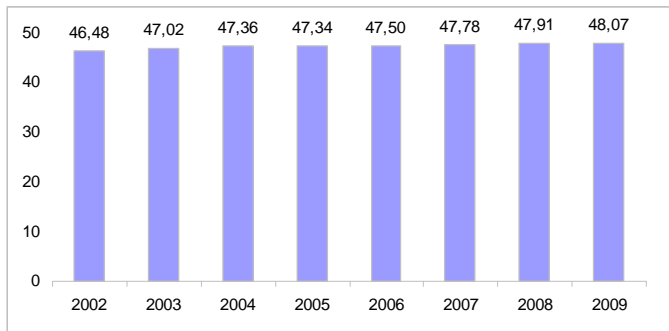
Taulukko 13. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2005 -2009 lopussa.

	2005	2006	2007	2008	2009
40 vuotta täyttäneet	74 %	74 %	75 %	74 %	74 %
45 vuotta täyttäneet	61 %	61 %	62 %	62 %	60 %
50 vuotta täyttäneet	46 %	46 %	48 %	48 %	46 %
60 vuotta täyttäneet	8 %	8 %	10 %	13 %	15 %

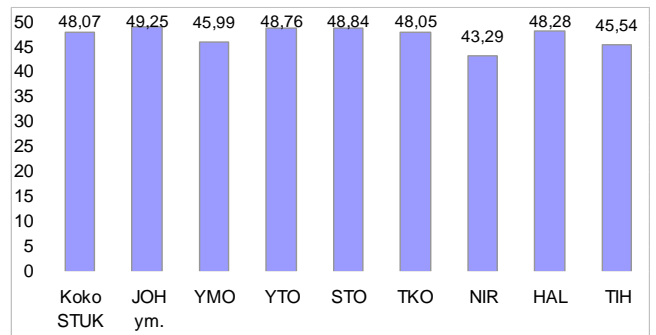
Taulukko15. Vakinaisen henkilöstön osuudet eri ikäryhmissä vuosien 2005 -2009 lopussa.

	2005	2006	2007	2008	2009
Alle 30 v.	17	18	15	14	10
30-34 v.	23	29	28	32	35
35-39 v.	42	36	38	42	43
40-44 v.	40	42	43	40	48
45-49 v.	47	48	46	48	48
50-54 v.	62	58	59	58	52
55-59 v.	56	63	63	58	55
60 v. -	24	26	32	44	52
	311	320	324	336	343

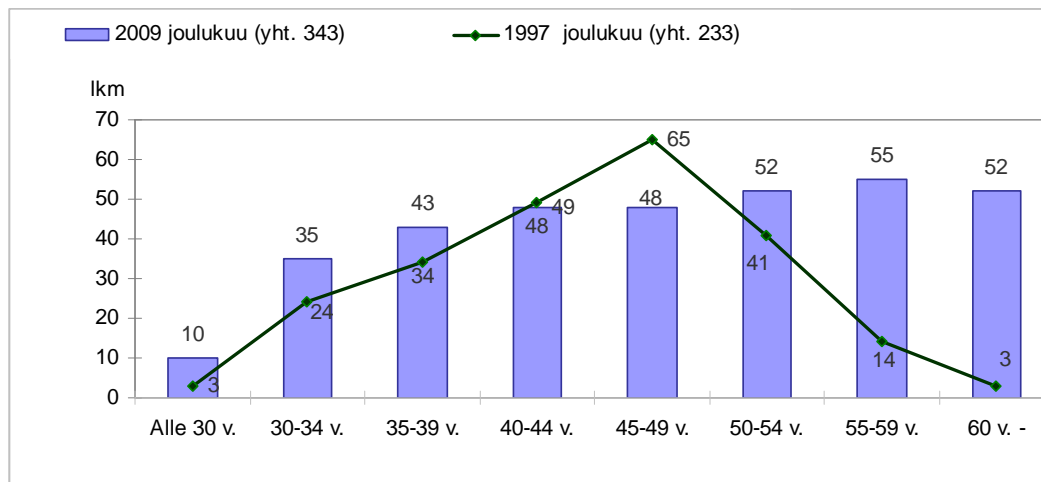
Taulukko 14. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne vuosien 2005 -2009 lopussa.



Kuva 9. Vakinaisen henkilöstön keski-ian kehitys vuosina 2002 -2009.



Kuva 10. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä osastoittain 31.12.2009.



Kuva 11. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2009 ja 31.12.1997.

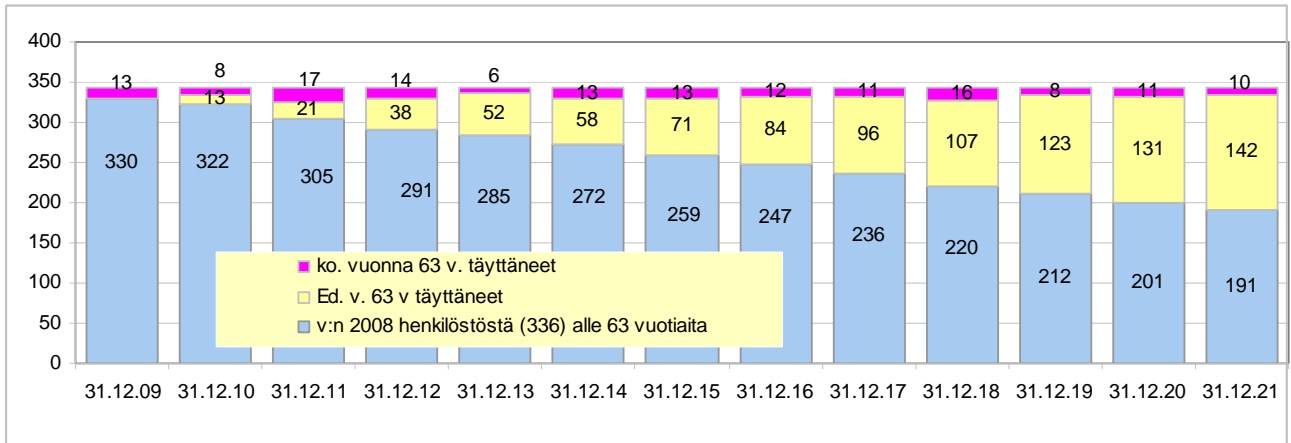
## 2.8 Eläköityminen

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. Viime vuosina STUKista vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä on ollut siirtymähetkellä keskimäärin 63 -64 vuoden välillä.

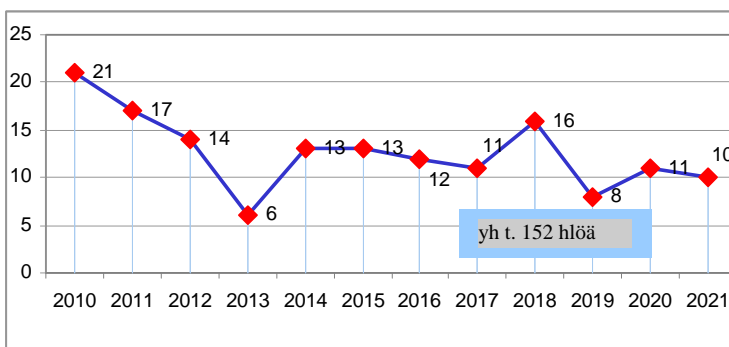
Kuvissa 12 ja 13 on esitetty vuosina 2009 -2021 63 vuotta täyttäneiden/täyttävien lukumäärät. Jos oletetaan, että eläkkeelle siirtyminen tapahtuisi keskimäärin sinä vuonna, jolloin henkilö täyttää 63 vuotta, niin eläkkeelle olisi jäänyt vuoden 2009

lopun vakinaisesta henkilöstöstä (343 virkavapaana olevat mukaan lukien) v:n 2015 loppuun mennessä 84 henkilöä (24,5 %) ja v:n 2021 loppuun mennessä 152 henkilöä (44,4 %). Jos henkilöstötarve pysyisi samana, olisi yksinomaan eläköitymisestä johtuvia uusrekrytointeja pitänyt tehdä vastaava määrä. Laskelmissa ei ole otettu huomioon tuottavuushankkeesta johtuvia henkilöstövähennysveltoitteita.

Taulukoissa 16 ja 17 on esitetty 63 vuotta täyttävien lukumääriä koulutusasteen ja osastojaon mukaan ryhmiteltynä.



Kuva 12. Vuosina 2009 -2021 63 vuotta täyttävien lukumäärät (v:n 2009 kohdalla 63 vuotta täyttäneitä esittäväan lu-  
kuun 13 sisältyy myös edellisinä vuosina 63 vuotta täyttäneet, yht. 10 henkilöä).



Kuva 13. 63 vuotta täyttävien lkm:t vuosina 2010 -2021. Huom. vuo-  
den 2010 lukuun sisältyy myös aiempina vuosina 63 vuotta täyttänei-  
den lkm (13 henkilöä).

	Lkm	% v:n 2009 lopun hlöstöstä (343)	% omaista koulutusryh- mästä (31.12.09 tilanne)
Tutkijakoulutus	30	9%	52,6%
Ylempi korkeakoulututk.	64	19%	40,3%
Alempi korkeakoulututk.	16	5%	40,0%
Alin korkea-aste	18	5%	51,4%
Keskiaste	13	4%	35,1%
Perusaste	11	3%	73,3%
<b>Yhteensä</b>	<b>152</b>	<b>44,3%</b>	

Taulukko 16. Vuoden 2021 loppuun mennessä 63  
vuotta täyttävät (152 h.) koulutusasteen mukaan ryh-  
miteltyinä.

63 vuotta täyttäviä	JOH YM.	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	Yht.	Heistä johto- ja esimiestehtävissä
2010 tai sitä ennen			2	1		4	5	9	21	2
2011	3		1		1	8		4	17	3
2012	2	1	2		1	3	3	2	14	3
2013					1	2	2	1	6	1
2014	1			3		5	1	3	13	3
2015	1			2	2	2	4	2	13	5
2016			2	2	2	1	3	2	12	4
2017			3			5		3	11	1
2018	1		2		2	6	1	4	16	1
2019	2					3	2	1	8	3
2020	2	1			1	6		1	11	2
2021	2	1				4	1	2	10	1
<b>Yht. 63 v. täyttävien lkm vv.2009-2021</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>152</b>	<b>29</b>
% nykyhenkilös- töstä	58%	33%	46%	26%	34%	49%	54%	41%	44%	57%
Henkilöstö 31.12.09 (vakn.)	24	9	26	31	29	101	41	82	343	51

Taulukko 17. Vuosina 2010 -2021 63 vuotta täyttävät osastoittain.

## 2.9 Koulutusrakenne

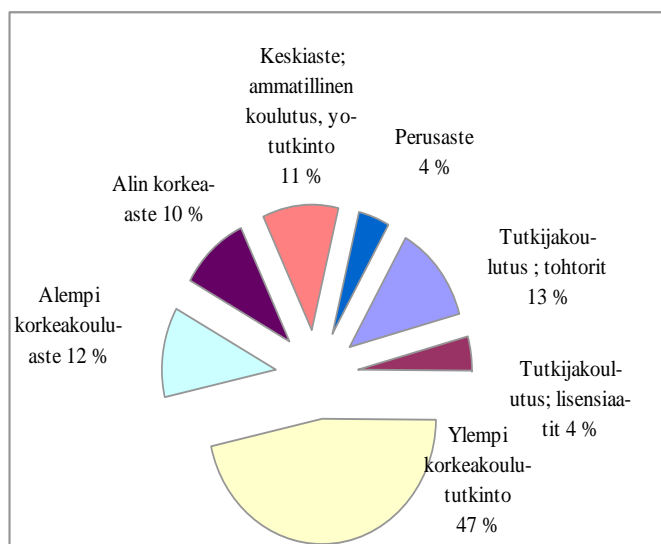
STUKin vakinaisesta henkilöstöstä on noin 74,6 % suorittanut korkeakoulu- tai yliopistotason tutkinnon. Ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen (tohtorit ja lisensiaatit) suorittaneiden osuus STUKin henkilöstöstä on 63 %.

Vakinaisen henkilöstön koulutustasoindeksin keskiarvo oli vuoden 2009 lopussa 6,23. Koulutustasojen indeksiluvut ovat: tohtori- ja lisensiaattitutkinto 8, ylempi korkeakoulututkinto 7, alempi

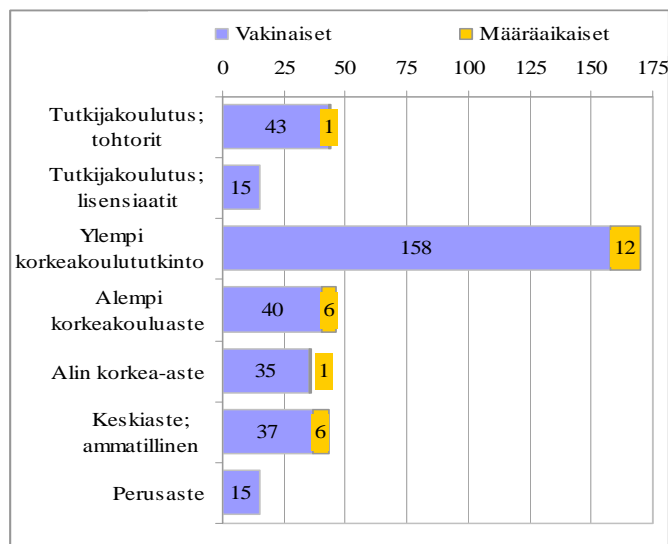
korkeakouluaste 6, alin korkea-aste 5, keskiaste (ammattillinen koulutus tai yo-tutkinto) 3,5 ja perusasteen koulutus 1,5.

Koko valtionhallinnossa koulutustasoindeksin keskiarvo oli vuoden 2008 lopussa 5,3.

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



Kuva 14. Henkilöstön jakautuminen eri koulutusasteisiin (%) vakinaista henkilöstöstä; 343) 31.12.2009.



Kuva 15. Henkilöiden lukumäärät eri koulutusasteryhmissä 31.12.2009.

	Koulutason indeksiluku	Koulutusaste													STUK 31.12.09		STUK 2008		STUK 2007	
		JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	vv:t	%	2008	2007				
Tutkijakoulutus; tohtorit	8,0	4				2			4	6	3	21	3	43	12,5 %	41	38			
Tutkijakoulutus; lisensiaatit	8,0	1				1			4	4	2	2	1	15	4,4 %	16	17			
Ylempi korkeakoulututkinto	7,0	2	4	2	2	5	5	11	16	67	23	18	3	158	46,1 %	153	147			
Alempi korkeakouluaste	6,0				1		3	5		17	1	11	2	40	11,7 %	42	36			
Alin korkea-aste	5,0	1		1	2	1	7	4	2	3	5	7	2	35	10,2 %	33	35			
Keskiaste; ammatillinen koulutus, yo-tutkinto	3,5	1		1			3	8	1	2	5	14	2	37	10,8 %	35	35			
Perusaste	1,5						7	2		1		5		15	4,4 %	16	16			
<b>Yhteensä lkm</b>		<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>78</b>	<b>13</b>	<b>343</b>	<b>100 %</b>	<b>336</b>	<b>324</b>			

Taulukko 18. Vakinaisen henkilöstön koulutusrakenne osastoittain 31.12.2009.

	JOH	VYK	TYK	ASP	NIR	HAL	TIH	YMO	YTO	STO	TKO	vv:t	Koko STUK	Koko valt. hall.
2009	6,94	7	5,63	6	7,11	4,36	5,27	7,02	6,75	6,4	5,99	6,31	6,23	
2008	6,83	7	5,63	6	7,11	4,26	5,06	7,13	6,75	6,4	6,06	6,35	6,22	5,3
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	5,3
2006	6,5	7	5,63	6	7,11	4,56	5	7,2	6,73	6,34	6	6,5	6,17	5,2
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
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	5,1
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
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

Taulukko 19. Vakinaisen henkilöstön koulutustasoindeksin keskiarvot vuosina 2005 -2009.

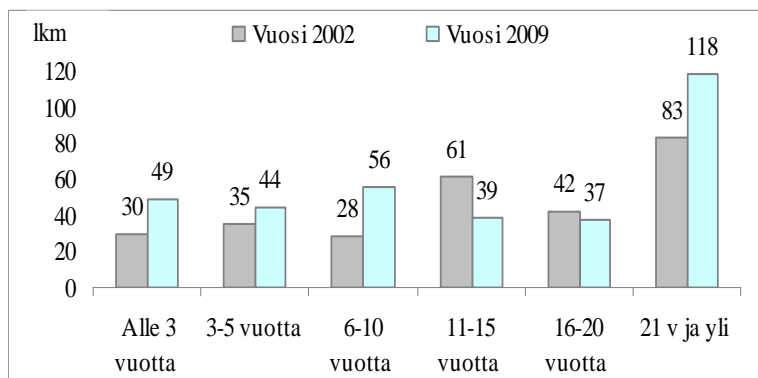
## 2.10 Kokemusvuodet

Vuoden 2009 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 57 % on työskennellyt STUKissa 11 vuotta tai yli. Keskimääräinen työskentelyaika vuoden 2009 lopussa oli vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla

15,8 vuotta ja määräaikaiset mukaan luettuna 14,8 vuotta. Yli 40 vuotta STUKin palveluksessa olleita oli vuoden 2009 lopussa kaksi henkilöä ja vähintään 30 vuotta palveluksessa olleita 52 henkilöä.

STUK- aika	Vuosi 2009 Vakinaiset	Määrä- aikaiset
Alle 3 vuotta	49 14 %	23 88 %
3-5 vuotta	44 13 %	1 4 %
6-10 vuotta	56 16 %	2 8 %
11-15 vuotta	39 11 %	
16-20 vuotta	37 11 %	
21 v ja yli	118 34 %	
Yhteensä	343 100 %	26 100 %

Taulukko 20. Henkilöstön palveluksessaolovuodet 31.12.2009.



Kuva 16. STUKin vakinaisen henkilöstön palveluksessaolovuosien rakenne 31.12.2002 ja 31.12.2009.

## 3 TYÖAJAN KÄYTTÖ

### 3.1 Henkilötyövuodet, säännöllinen vuosityöaika

Vuonna 2009 virastotyöaika noudattavien säännöllisen työajan mukainen tuntimäärä oli 1827 tuntia ja 252 työpäivää.

Säännöllisen vuosityöajan mukaiset henkilötyövuodet olivat työaikakirjausten mukaan yhteensä 352,22 henkilötyövuotta. Tämä on 7,55 henkilötyövuotta ja 2,2 % enemmän kuin edellisenä vuonna.

Säännöllisestä työajasta tehdyn vuosityöajan osuus (loppusuoritteet sekä hallinto- ja tukitehtävät) oli 80,2 % ja lomien, sairaus- ja muiden poissaolojen osuus 19,8 %. Vuonna 2008 vastaavat luvut olivat 81,3 % ja 18,7 %. Sen työtuloksen tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilön työpanoksen/vuosi, tarvitaan 1,25 henkilöä (=100/80,2).

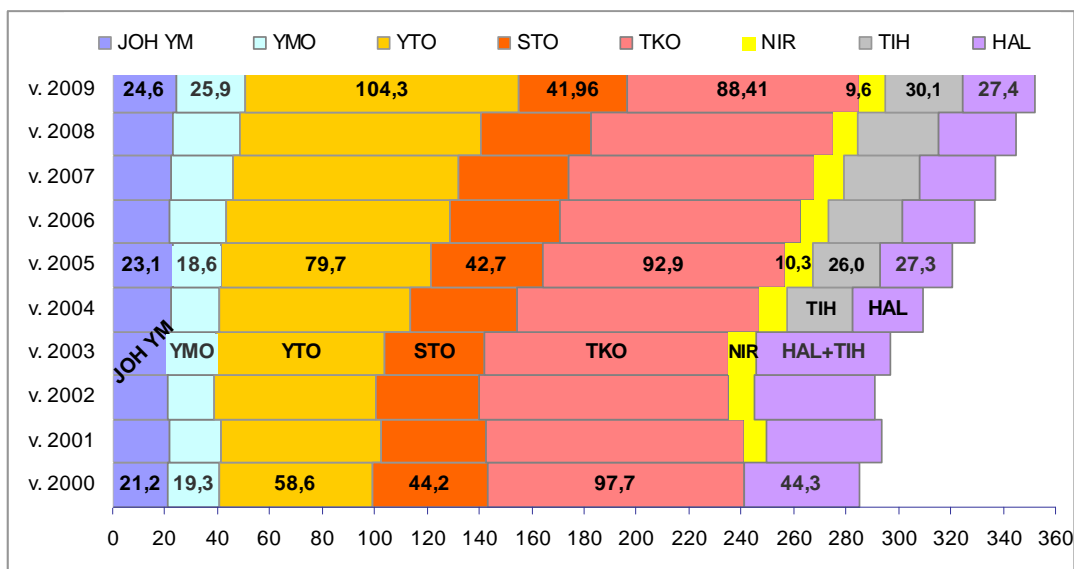
Taulukoissa 21 -22 ja kuvissa 17 -18 esitetään henkilötyövuosia ja niiden kehitystä.

	JOH ym.	YMO	YTO	STO	TKO	NIR	TIH	HAL	STUK
Loppusuoritteet = 51*-57*	12,93	13,61	59,31	20,16	51,86	6,12	0,30	0,84	165,13
Hallinto ja tukitehtävät = 50* ja 58*	6,78	7,58	26,16	13,28	18,20	2,12	22,93	20,40	117,45
Lomat ja poissaolot = 590	4,90	4,68	18,79	8,52	18,35	1,38	6,85	6,17	69,64
YHTEENSÄ	24,61	25,87	104,26	41,96	88,41	9,62	30,08	27,41	352,22
% säännöllisestä työajasta	JOH ym.	YMO	YTO	STO	TKO	NIR	TIH	HAL	STUK
Loppusuoritteet = 51*-57*	52,5 %	52,6 %	56,9 %	48,0 %	58,7 %	63,6 %	1,0 %	3,1 %	46,9 %
Hallinto ja tukitehtävät = 50* ja 58*	27,5 %	29,3 %	25,1 %	31,6 %	20,6 %	22,0 %	76,2 %	74,4 %	33,3 %
Lomat ja poissaolot = 590	19,9 %	18,1 %	18,0 %	20,3 %	20,8 %	14,3 %	22,8 %	22,5 %	19,8 %
YHTEENSÄ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

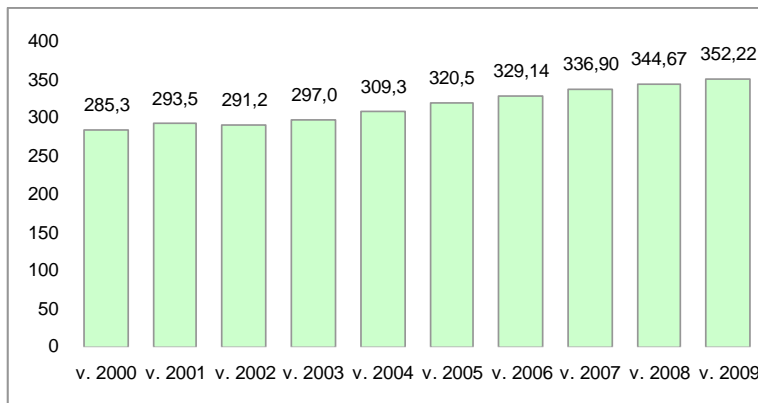
Taulukko 21. Säännöllinen vuosityöaika henkilötyövuosina vuonna 2009.

	v. 2000	v. 2001	v. 2002	v. 2003	v. 2004	v. 2005	v. 2006	v. 2007	v. 2008	v. 2009
JOH YM	21,2	21,6	20,9	20,9	22,2	23,1	21,75	22,51	23,01	24,61
YMO	19,3	19,5	18,1	18,6	18,7	18,6	21,43	23,34	25,84	25,87
YTO	58,6	61,6	61,7	64,5	73,0	79,7	85,45	86,16	91,58	104,26
STO	44,2	39,7	39,1	37,9	40,7	42,7	42,33	42,18	41,96	41,96
TKO	97,7	98,6	95,3	93,4	92,8	92,9	91,75	94,15	92,92	88,41
NIR		8,8	10,2	10,5	9,9	10,3	10,85	10,65	9,35	9,62
TIH					25,0	26,0	27,87	29,03	30,74	30,08
HAL	44,3	43,7	45,9	51,3	27,0	27,3	27,71	28,88	29,27	27,41
STUK	285,3	293,5	291,2	297,0	309,3	320,5	329,14	336,90	344,67	352,22
muutos ed.v.	1,2 %	2,9 %	-0,8 %	2,0 %	4,1 %	3,6 %	2,7 %	2,4 %	2,3 %	2,2 %

Taulukko 22. Henkilötyövuosien määrä vuosina 2000-2009 säännöllisen työajan (7,25 h/pv) mukaan laskettuna.



Kuva 17. Henkilötyövuodet osastoittain vuosina 2000-2009 säännöllisen työajan mukaan.



Kuva 18. STUKin henkilötyövuosien määrä 2000 -2009.

## 3.2 Ylityöt, saldonleikkaukset

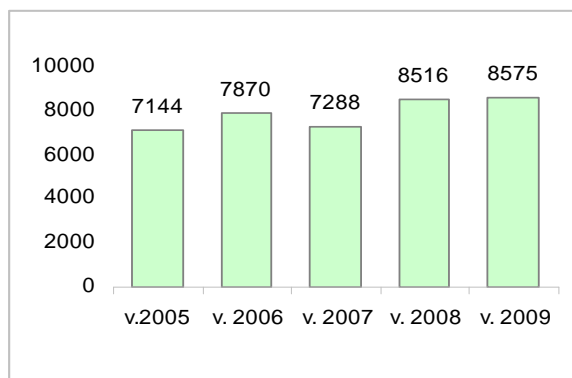
Ylityömääräykseen perustuvia ylityitä tehtiin vuonna 2009 yhteensä 8.576 tuntia, vajaat 60 tuntia enemmän kuin edellisellä vuotena. Henkilötyövuotta kohden vuoden 2009 tunnit olivat 20,3 (24,7 tuntia/hvt. v. 2008).

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

Tehdyistä tunneista sovittiin vapaana pidettäväksi 1037 ja rahana korvattaviksi 7479 tuntia.

Osasto	Vuosi 2005; tunnit			Vuosi 2006; tunnit			Vuosi 2007; tunnit			Vuosi 2008; tunnit			Vuosi 2009; tunnit		
	Raha-na	Vapaa-na	yht.	Raha-na	Vapaa-na	yht.	Raha-na	Vapaa-na	yht.	Raha-na	Vapaa-na	yht.	Raha-na	Vapaa-na	yht.
JOH ym.	291	75	366	241	31	272	523	20	543	567	185	752	624	30	654
YTO	3903	318	4221	4779	318	5097	4767	321	5088	5328	402	5730	5190	408	5598
YMO	316	18	334	186	93	279	81	47	128	28	21	49	60	10	70
STO	206	254	460	396	270	666	248	194	442	134	122	256	247	254	501
TKO	816	363	1179	692	183	875	253	192	445	643	111	754	218	351	569
NIR	67	3	70	60	30	90	9	9	18	127	16	143	81		81
HAL	38	75	113	116	74	190	101	4	105	95	5	100	133	48	181
TIH	300	101	401	232	169	401	384	135	519	557	175	732	608	313	921
<b>Koko STUK</b>	<b>5937</b>	<b>1207</b>	<b>7144</b>	<b>6702</b>	<b>1168</b>	<b>7870</b>	<b>6366</b>	<b>922</b>	<b>7288</b>	<b>7479</b>	<b>1037</b>	<b>8516</b>	<b>7161</b>	<b>1414</b>	<b>8575</b>

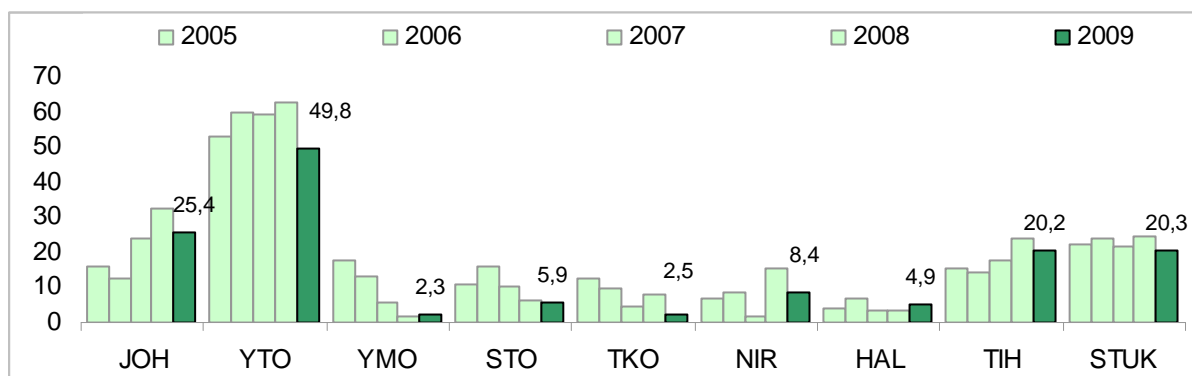
Taulukko 23. Rahana tai vapaa-aikana korvattaviksi sovittujen ylityötuntien määrä vuosina 2005-2009.



Kuva 19. Tehtyjen ylityötuntien määrä vuosina 2005-2009.

vuosi	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
JOH	9,3	4,7	7,0	7,2	15,9	12,5	24,1	32,7	26,6
YTO	26,0	36,1	27,5	46,7	52,9	59,7	59,1	62,6	53,7
YMO	14,4	10,4	2,9	13,9	17,9	13,0	5,5	1,9	2,7
STO	18,4	14,2	11,4	9,0	10,8	15,7	10,5	6,1	11,9
TKO	8,8	6,0	4,6	5,1	12,7	9,5	4,7	8,1	6,4
NIR	0,0	2,3	8,5	12,0	6,8	8,3	1,7	15,3	8,4
HAL	9,4	15,6	11,1	2,4	4,2	6,8	3,6	3,4	6,6
TIH	0,0	0,0	0,0	12,7	15,5	14,5	17,9	23,8	30,6
STUK	13,9	15,0	11,8	16,7	22,3	23,9	21,6	24,7	24,3

Taulukko24. Tehdyt ylityötunnit yhtä henkilötyövuotta kohden osastoittain 2001-2009.



Kuva 20. Tehdyt ylityötunnit yhtä henkilötyövuotta kohden osastoittain vuosina 2005-2009.

Vuosi	Ylityökorvaukset		Henkilötyövuotta kohti	
	euroa	Muutos %	Muutos	Muutos
2 009	575 057	0,26 %	1 633	-1,9 %
2 008	573 539	23,7 %	1 664	20,9 %
2 007	463 789	-2,1 %	1 377	-4,3 %
2 006	473 597	40,8 %	1 439	37,1 %
2 005	336 242	44,3 %	1 049	39,2 %

Taulukko 25. Ylityökorvaukset (€) vv 2005-2009.

Vuosi	Päivystyskorv.		Henkilötyövuotta kohti	
	euroa	Muutos %	Muutos	Muutos
2 009	125 937	8,4 %	358	6,1 %
2 008	116 204	8,1 %	337	5,7 %
2 007	107 476	13,3 %	319	10,7 %
2 006	94 818	-10,6 %	288	-13,0 %
2 005	106 118	9,1 %	331	5,2 %

Taul. 26. Maksetut päivystyskorv. (€) vv. 2005 -2009.

### Saldonleikkaukset

Liukuvan työajan järjestelmässä työaikasaldon tasoitusjakso on kolme kuukautta. Esimiehen kanssa voi sopia pidettäväksi tasoitusjakson kuluessa enintään kolme kokonaista kertyneellä saldolla kompensoitavaa vapaapäivää. Neljännesvuosittaisissa saldotasauksissa tunnit leikkautuvat siltä osin, kuin työaikasaldo ylittää 40 tuntia.

Vuonna 2009 saldoja leikkautui työaika- ja raporttien mukaan 4312 tuntia yhteensä 103 eri henkilöllä. Luku oli pienempi kuin kahtena edellisena vuotena (5142 tuntia 102 eri henkilöllä v. 2008 ja 5933 tuntia 118 eri henkilöllä v. 2007). Saldonleikkauksissa näkyvät vain ne tunnit, jotka on tehty liukuvan työajan puitteissa työpäivinä. Liukuvan työajan ulkopuolella sekä viikonloppuina ja vastaavina vapaapäivinä tehdyt tunnit eivät kirjaudu järjestelmään. Tästä syystä, ja koska henkilöt tekevät palkatonta työtä myös työmatkoilla ja kotonaan, saldoleikkaukset eivät osoita palkattomien työtuntien määrää kuin osaksi. Palkattomien töiden määrää seurataan myös työmäärän hallinta - kyselyillä (ks. kohta 4.2).

Saldoleikkausten määrät jakautuivat eri henkilöiden kesken vuosina 2009 ja 2008 seuraavasti:

Tunnit	Henkilöt	
	v. 2009	v. 2008
< 50	76	64
51-100	14	24
100-150	7	6
151-200	4	5
201-250	1	1
251-300	0	1
yli 300	1	1
yhteensä henk.	103	102

## 4 TYÖTYTYTYVÄISYYS, TYÖKUNTO JA TYÖKYVYN YLLÄPITO

### 4.1 Työtyytyväisyyskyselyt

Henkilöstölle tehtiin helmikuussa Parempi Työyhteisö -kysely (jatkossa ParTy), jonka toteutti Työterveyslaitos. ParTy-kysely on Työterveyslaitoksen uudempi versio STUKissa vuosina 2003, 2005 ja 2007 tehdystä Terve organisaatio -kyselystä. ParTyn peruskyselyä (39 kysymystä) täydennettiin suurimmalla osalla STUKin jo aiemmin Terve Organisaatio -kyselyssä käyttämällä lisäkysymyksillä sekä erikseen valituilla lisäteemoilla (muutoksen hallinta, osaamisen hallinta ja kehittäminen, motivaatio). Kysymyksiä oli yhteensä 63 sekä mahdollisuus avoimeen kommenttiin.

ParTy-kysely toteutettiin internetin kautta. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 303 henkilöä ja vastausprosentti oli 86 eli erittäin hyvä. Kyselyn tulokset raportoitiin yksikkökohtaisina niille yksiköille, joissa kyselyyn vastasi vähintään 6 henkilöä. Aiempi vuosina vastaajamäärät ja vastausprosentit ovat olleet seuraavat: 2007 272 henkilöä ja 81 %, 2005 251 henkilöä ja 84 % ja 2003 241 henkilöä 80 %. Vastausprosentti on siis säilynyt tasaisesti erittäin hyvänä. Keskimäärin tällaisten kyselyiden vastausprosentti on n. 73. Korkea vastausprosentti heijastanee kyselyn kokemista tärkeänä.

Kuvassa 21 esitetään Parempi Työyhteisö -kyselyn tuloksista tuloskooste, johon kunkin aihealueen kysymysten keskiarvot on koottu yhdeksi luvuksi. Kuvassa esitetään myös Työterveyslaitoksen käyttämien vertailuryhmien (asiantuntijaorganisaatiot (n=1202) ja suomalaiset organisaatiot (n=9124)) keskiarvot. STUKin tulokset ovat hyvin samanlaiset kuin muissakin asiantuntijaorganisaatioissa. Myönteisenä poikkeuksena yksiköiden välinen yhteistyö ja johdon toiminnan arviot, joissa STUKin henkilöstö on ollut tilanteeseensa tyytyväisempi kuin asiantuntijat yleensä. Suomalaiseen vertailuaineistoon nähden STUKissa (kuten muissakin asiantuntijaorganisaatioissa) koetaan hieman enemmän kuormitusta ja stressiä. Esimiestoiminnan, johtamisen ja työn hallinnan osalta arviot ovat taas myönteisempiä kuin suomalaisilla työpaikoilla yleensä.

Taulukossa 38 (kertomuksen lopussa) esitetään henkilöstön työtyytyväisyyttä koskevat tulokset vuosilta 2003–2009. Vuoden 2009 kyselyssä oli 27 kysymystä, joiden tulosta voitiin verrata aiempien vuosien tuloksiin. Näistä 19 on kysytty täsmälleen samalla tavalla ja samalla vastausasteikolla. Kahdeksan kysymyksen osalta vastausasteikkoa on hieman muutettu ja niiden osalta vertailu on suun-

taa-antava. Useimmat täysin tai osittain vertailukelpoiset vuoden 2009 tulokset ovat parantuneet vuoteen 2007 verrattuna. Tilastollisesti merkittäviä muutoksia täsmälleen samoina pysyneiden kysymysten osalta on seuraavissa kysymyksissä (vähintään 5 % muutos myönteisesti suhtautuvien % -osuudessa, arvot 4-5):

- Osastonjohtaja kuuntelee ja hyödyntää henkilöstönsä näkemyksiä ja osaamista ratkaisuja tehdessään. + 15 % myönteisiä mielipiteitä
- Johto kuuntelee myös omistaan poikkeavia ajatuksia ja mielipiteitä. + 15 % myönteisiä mielipiteitä
- Työyksikköni ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva. +8 % myönteisiä mielipiteitä
- Johto toimii esimerkillisesti kirjaamiensa tavoitteiden ja toimintatapojen mukaisesti. +7 % myönteisiä mielipiteitä
- Kuinka muutosten suunnittelu ja toteutus on työpaikallasi yleensä tapahtunut? -5 % myönteisiä mielipiteitä
- Kuinka varma on työpaikkasi pysyvyys? -10 % myönteisiä vastauksia

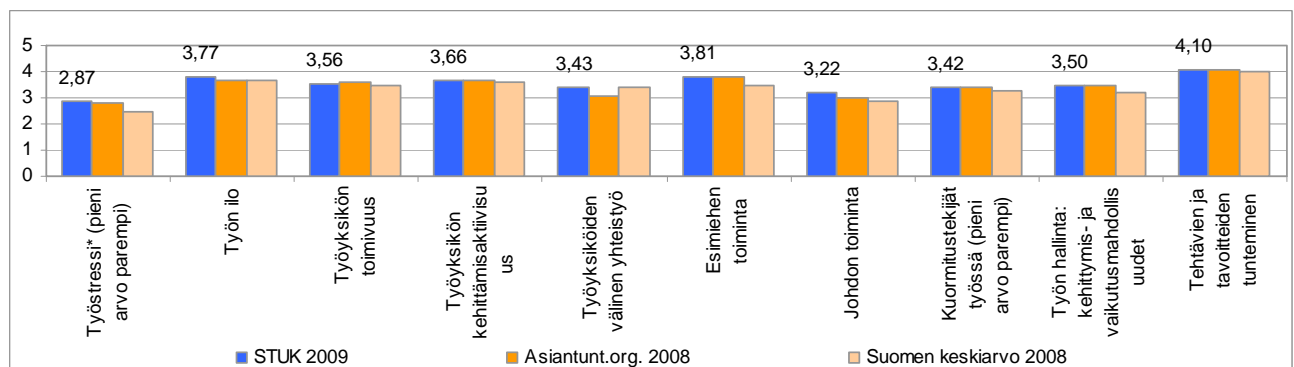
Suuntaa-antavista muutoksista merkittävimmät ovat seuraavat:

- Saatko esimieheltäsi selkeää ja rakentavaa palautetta siitä, miten olet onnistunut työssäsi? +29 % myönteisiä mielipiteitä, vastausvaihtoehdot 2007: melko usein ja aina, 2009: melko ja täysin riittävästi
- Onko tuloskeskusteluista ollut hyötyä työsi kannalta? -34 % myönteisiä mielipiteitä, vastausvaihtoehdot 2007: melko ja täysin riittävästi, 2009: melko ja erittäin paljon)

Kehittämiskohteeksi STUKin tasolla valittiin tulos- ja kehityskeskustelut, joiden kohdalla hyödyllisyyden kokemus oli laskenut (tosin suuntaantavasti) vuoden 2007 3,7 keskiarvosta 3,1:een. Johtoryhmä käsitteli asiaa kesäseminaarissaan ja tämän pohjalta uudistettiin tulos- ja kehityskeskusteluja koskeva ohjeistus, yhdistettiin suoritusarvointi osaksi tulos- ja kehityskeskustelua ja järjestettiin henkilöstölle ja esimiehille valmennusta vuorovaikutuksessa tulos- ja kehityskeskusteluissa.

Avokysymyksen osalta eniten vastauksia kertyi eri tasojen johtamiseen liittyen. Edelleen erilaiset työn kuormitustekijät nousivat myös paljon esille. Osastokohtaisissa palautekeskusteluissa tämä teema nousi myös esille.

Kyselyn tulokset käsiteltiin ensin johtoryhmässä sekä osastokohtaisissa tilaisuuksissa, joita Työterveyslaitoksen kehittämiskonsultit vetivät. Osastotilaisuuksissa pohdittiin osastotason tulosten pohjalta osaston vahvuuksia, kehittämiskohteita ja osassa tilaisuuksia myös työn ilon lähteitä. Osastokäsitteilyiden jälkeen tulokset, joko yksikkökohtaiset tai osastotason tulokset, käsiteltiin yksiköittäin. Näissä tilaisuuksissa laadittiin yksikkökohtaiset kehittämissuunnitelmat vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistamisen kautta. Esimiehille järjestettiin kaksi valmennustilaisuutta, joiden tavoitteena oli auttaa heitä tulkitsemaan ja käsittelemään kyselyn tuloksia yhdessä yksikkönsä henkilöstön kanssa. Osastojen kehittämissuunnitelmat esiteltiin johtoryhmässä syksyn alussa. Toimenpiteet sisällytettiin joko loppuvuoden 2009 tai vuoden 2010 toimintasuunnitelmiin sekä lähivuosien koulutus-, esimiesvalmennus- ja työhyvinvointisuunnitelmiin.



Kuva 21. Parempi Työyhteisö -kyselyn tuloskooste.

## 4.2 Työmäärän hallinta

STUK seuraa työn kokonaismäärää puolen vuoden välein tehtävän tiedustelun avulla. Kysely koskee niitä, jotka ovat tehneet kuluneen puolen vuoden aikana korvauksetta normaalin työajan ylittävää työtä. Henkilöstöltä tiedustellaan arviota tällaisen työn määrästä, syistä sekä kuormittavuudesta.

Vuoden 2009 alkupuoliskon kattaneessa kyselyssä 44 henkilöä ja loppupuoliskon kattaneessa kyselyssä 37 henkilöä ilmoitti tekevänsä korvauksetta ilman ylityömääräystä normaalin työajan ylittävää työtä.

STUKin strategiassa on asetettu tavoitteeksi, että sellaisia henkilöitä ei ole, jotka säännönmukaisten kyselyjen tulosten perusteella kokevat työmäärän sietämättömäksi. Alkuvuotta koskevassa kyselyssä kaksi henkilöä ja loppuvuotta koskevassa kyselyssä yksi henkilö ilmoitti kokevansa tilanteen sietämättömänä. Kyselyiden tulokset esitetään taulukossa 27. Kyselyiden tuloksia on käsitelty johtoryhmässä.

Kyselyitä on tehty 1990 -luvun loppupuolelta alkaen. Alkuvuosina kyselyyn vastanneiden määrä vaihteli 80 ja 90 välillä. Vaikka viime vuosina vastaajien määrä on pienentynyt huomattavasti, niin palkattoman työn määrä ja palkatonta työtä tekevien määrä ei kaikesta päätellen ole kuitenkaan vähentynyt.

TYÖMÄÄRÄN HALLINTAKYSELYN TULOKSET																				
	Heinä-jouluk. 2009		Tammi-kesäk. 2009		Heinä-jouluk. 2008		Tammi-kesäk. 2008		Heinä-jouluk. 2007		Tammi-kesäk. 2007		Heinä-jouluk. 2006		Tammi-kesäk. 2006		Heinä-jouluk. 2005		Tammi-kesäk. 2005	
	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja	tunnit/vas-taaja
Kuukausittain tehtävän palkattoman työn määrä	797	21,54	1179	26,80	816	24,73	988	32,93	1115	24,2	885	21,1	1265	23,43	952	3,20	1128	23,5	992	23,07
Vastaajien lkm	37		44		33		30		46		42		54		41		48		43	
			lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Olen tyytyväinen tilanteeseen	10	27 %	16	36 %	8	24 %	9	23 %	13	28,3 %	11	26 %	13	24 %	11	27 %	14	29 %	13	30 %
Tilanne on aika-ajoin kuormittava	26	70 %	26	59 %	24	73 %	29	74 %	31	67,4 %	31	74 %	39	72 %	30	73 %	32	67 %	27	63 %
Koen tilanteen sietämättömäksi	1	3 %	2	5 %	1	3 %	1	3 %	2	4,4 %			2	4 %	0	0 %	2	4 %	3	7 %
<b>Yhteensä</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>	<b>44</b>	<b>100 %</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>	<b>39</b>	<b>100 %</b>	<b>46</b>	<b>100 %</b>	<b>42</b>	<b>100 %</b>	<b>54</b>	<b>100 %</b>	<b>41</b>	<b>100 %</b>	<b>48</b>	<b>100 %</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Taulukko 27. Työmäärän hallintaa koskevan kyselyn tulokset vuosina 2005-2009.

### 4.3 Sairaudesta ja tapaturmasta johtuneet poissaolot

Poissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden oli hiukan suurempi kuin kahtena edellisellä vuotena.

Sairaudesta ja työtapaturmista johtuneiden poissaolopäivien määrä oli 8,23 päivää henkilötyövuotta kohden eli 3,23 % säännöllisestä vuosityöajasta. Sairauspäivien osuus em. poissaoloista oli 8,14 p/htv ja työtapaturmapoissaolojen osuus 0,09 pv/htv.

Lyhyiden, 1-3 päivää kestäneiden sairaustapausten osuus oli 78,96 % kaikista sairaustapauksista.

Poissaolojen määrä on pienempi kuin koko valtionhallinnossa keskimäärin. Koko valtionhallinnossa oli vuonna 2008 sairauspoissaolopäivien määrä 9 päivää/htv. Lyhyiden, 1-3 päivää kestäneiden sairaustapausten osuus oli koko valtionhallinnossa 73,3 % kaikista sairaustapauksista.

Työtapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli neljällä eri henkilöllä yhteensä 45 päivää (28+10+6+1 pv).

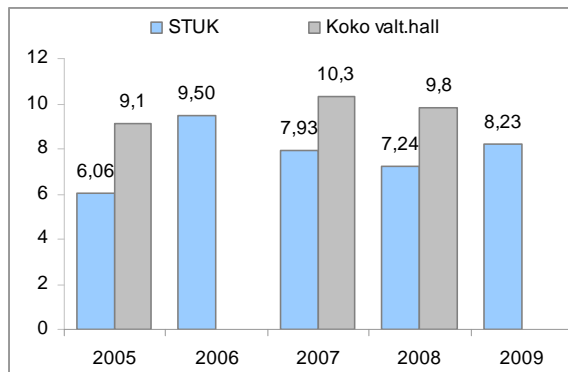
Useat tutkimukset (*Veli-Matti Lehtonen, Henkilöstöjohtamisen tehostaminen valtionhallinnossa http://informaation avulla, Ekonomi och Samhälle, nr. 173*) osoittavat, että koulutustason nousulla on sairauspoissaoloja alentava vaikutus. Ilmiöön voi olla syynä, että tehtävät, jotka vaativat korkeaa

koulutustasoa, ovat tehtävien sisällön ja osaamisen kehittymisen kannalta haastavampia ja mielenkiintoisempia kuin keskimäärin. 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 lajiltaan ja vakavuudeltaan erilaisia ja naisten poissaoloalttius (omasta terveydestä huolehtiminen) saattaa olla miehiä korkeampi. Edellä mainitut havainnot ja johtopäätökset näyttäisivät pätevän myös STUKiin.

Naiset olivat v. 2009 sairaina yhteensä 1823 työpäivää, 64 % kaikista sairauspäivistä ja miehet yhteensä 1045 päivää, 36 % kaikista sairauspäivistä. Vuonna 2008 osuudet olivat naiset 56 % ja miehet 44 % ja vuonna 2007 naiset 70 % ja miehet 30 %.

Vuoden 2009 aikana sairastaneista henkilöistä (259) naisten osuus oli 47 % (121 hlöä) ja miesten osuus 53 % (138 hlöä). Vastaavat vuoden 2008 luvut olivat naiset 48 % (119 h) ja miehet 52 % (127 h).

Koko vuoden tai lähes koko vuoden STUKissa olleista ei 118 henkilöllä ollut sairauspäiviä lainkaan. Sen mukaan nk. terveysprosentti (ko. vuoden ilman sairauspäiviä olleiden prosenttiosuus henkilötyövuosista) oli STUKissa 33,5. Ilman sairauspäiviä olleista oli miesten osuus 69 % (81 miestä) ja naisten osuus 31 % (37 naista). Heidän keski-ikänsä oli 50 vuotta.

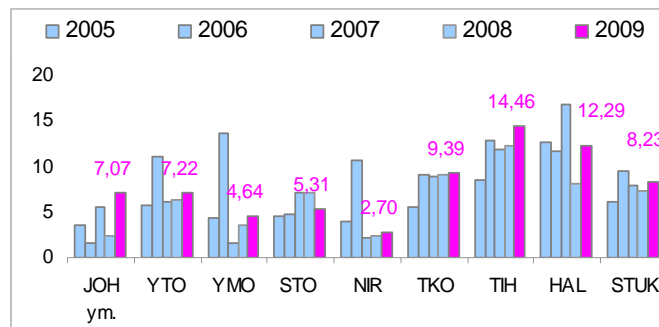


Kuva 22. Sairaudesta ja työtapaturmista johtuneet poissaolopäivät henkilötyövuotta kohden STUKissa ja valtiolla.

Vähintään korkeakouluasteinen tutkinto oli ilman sairauspäiviä olleista miehistä 93 henkilöllä (79 % ei sairastaneista).

Koko valtionhallinnossa terveysprosentti oli 42,4 v. 2008.

Poissaoloja selvitetään kuvissa 22 -23, taulukossa 29 ja asiakirjan lopussa olevassa taulukossa 38.



Kuva 23. Sairaudesta ja tapaturmista johtuvat poissaolopäivät osastoittain henkilötyövuotta kohden vuosina 2005- 2009.

	Vuosi 2009		Vuosi 2008		Vuosi 2007		Vuosi 2006		Vuosi 2005	
Henkilöiden sairauspoissaolokertojen määrä	Eri henkilöiden lkm	Sairaspoissaol-pv:t yht.	Eri henkilöiden lkm	Sairaspoissaol-pv:t yht.	Eri henkilöiden lkm	Sairaspoissaol-pv:t yht.	Eri henkilöiden lkm	Sairaspoissaol-pv:t yht.	Eri henkilöiden lkm	Sairaspoissaol-pv:t yht.
1-2 tapausta	160	823	152	821	173	858	151	971	152	651
3-5 tapausta	70	973	75	980	49	795	66	1091	50	571
6-10 tapausta	21	696	13	383	26	780	23	696	24	485
yli 10 tapausta	8	376	6	233	5	211	9	336	5	208
<b>Yhteensä</b>	<b>259</b>	<b>2868</b>	<b>246</b>	<b>2417</b>	<b>253</b>	<b>2644</b>	<b>249</b>	<b>3094</b>	<b>231</b>	<b>1915</b>

Taulukko 29. Sairastavuus sairaustapausten lukumäärän mukaan ryhmiteltyinä neljänä viimeisenä vuotena.

#### 4.4 Lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot

Lapsen sairaudesta johtuvia poissaolopäiviä (tilapäinen hoitovapaa) oli vuonna 2009 yhteensä 181. Taulukossa 30 esitetään tilapäisten hoitovapaapäi-

vien lukumäärät sukupuolen mukaan eriteltyinä viitenä viime vuotena.

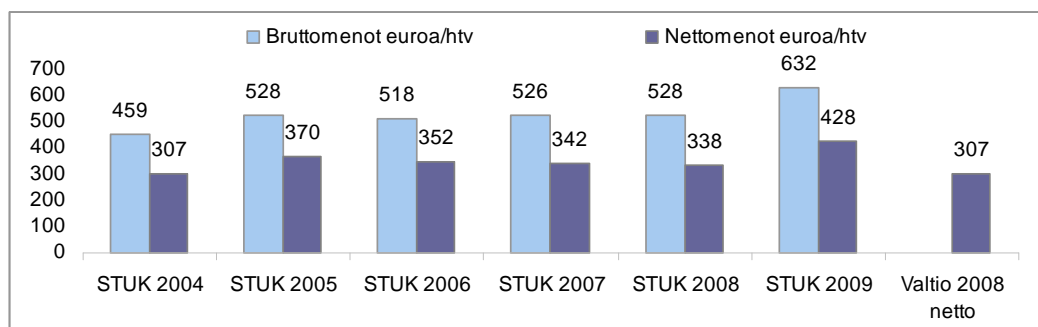
	VUOSI 2009			VUOSI 2008			VUOSI 2007			VUOSI 2006			VUOSI 2005		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Hoitovapaatapauksia	79	62	141	77	57	134	37	53	90	34	53	87	50	52	102
Eri henkilöitä	29	21	50	25	20	45	18	21	39	15	21	36	15	14	29
Poissaolopäivien määrä (työpvt)	94	87	181	97	76	173	44	74	118	44	68	112	65	76	141

Taulukko 30. Miesten ja naisten tilapäisten hoitovapaapäivien määrät vuosina 2009-2004.

#### 4.5 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyspalveluiden bruttomenot olivat vuonna 2009 yhteensä 222.573,37 euroa (631,92 euroa/htv). Nettomenot, joissa on huomioitu KELALta saadut työterveyspalveluiden menojen palautukset, olivat 150.799,65 euroa (428,14 euroa/htv). Työterveyspalveluiden kustannukset vuosina 2005 - 2009 esitetään kuvassa 51. Työterveyspalvelui-

den nettomenojen keskiarvo koko valtionhallinnossa oli 307 euroa/htv vuonna 2008. STUKissa menot ovat muuta valtionhallintoa suuremmat. Suurin vaikuttava tekijä on se, että STUKlaisista noin 130 henkilöä kuuluu säännönmukaisten säteilyöntekijätarkastusten piiriin.



Kuva 24. Työterveyspalveluiden kustannukset (bruttomenot ja nettomenot) henkilötyövuotta kohden STUKissa vuosina 2004-2009 ja nettomenot koko valtionhallinnossa v. 2008.

## 4.6 Työterveyshuollossa käynnit työterveyshuollon raporttien mukaan

### 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 2009 yhteensä 66 henkilölle.

Tarkastuksissa on käytössä mm. BBI-15 (Bergen Burnout Indicator) -työuupumisindeksin ja TKI-työkykyindeksin mittaus. BBI:n avulla voidaan tunnistaa työuupumisriskissä olevat henkilöt. TKI-työkykyindeksi mittaa työntekijän omaa arviota työkyvystään. BBI-15 indeksilomakkeen täytti 54 henkilöä ja TKI-työkykyindeksi-lomakkeen 66 henkilöä.

Taulukossa 31 esitetään terveystarkastuslöydökset vuosilta 2009-2007 STUKissa ja vertailuorganisaatioissa. Vertailuorganisaationa Terveystalo on käyttänyt kiinteistö-, vuokraus-, tutkimus- ja liiketoiminnan palveluita. Kuvissa 25 -28 on esitetty terveystarkastuslöydösten riskiprofiilit vv. 2009-2007.

BBI-lomakkeen täyttäneiden osalta ”ei uupumusta” ja lievää uupumusta kokevien määrä on pienen-

tynyt ja ”kohtalaista uupumusta” tai vakavaa uupumusta kokevien määrä noussut. (kuva 26).

Työkykyindeksilomakkeen täyttäneistä työkykynsä erinomaiseksi tai hyväksi kokevien osuus on pienentynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Kohtalaiseksi tai huonoksi työkykynsä kokevien osuus on vastaavasti hieman noussut. (kuva 26)

### Työterveyshuollossa käynnit

Työterveyshuollossa käyntien lukumääräraporttien mukaan vastaanottokäynneillä käytiin yleisimmin tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvista syistä, 107 eri henkilöä 207 kertaa, 15,4 % kaikista käynneistä. Toiseksi yleisin syy oli infektiot ja kolmanneksi yleisin syy mielenterveyden häiriöt. (Taulukko 32).

### Kirjoitetut sairauspoissaolot

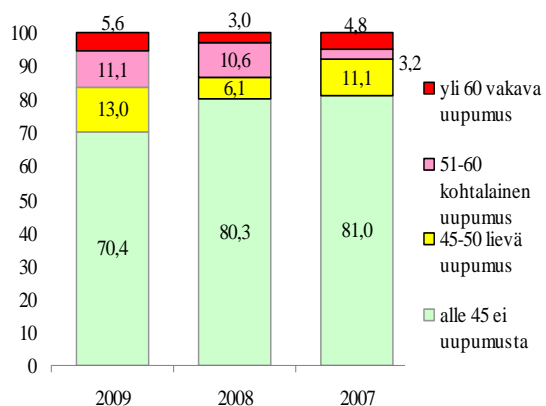
Terveystalossa sairauslomina STUKlaisille kirjoitettiin vuonna 2009 yhteensä 1471 päivälle 109:lle eri henkilölle. Kolme yleisintä syytä kirjoitetuissa sairauspoissaoloissa olivat vuonna 2009 seuraavat:

- mielenterveyden häiriöt, 754 pv 13 eri henkilölle (51,26 % kirjoitetuista sairauspoissaoloista)
- infektiot, 321 päivää 69 eri henkilölle (21,82 % kirjoitetuista sairauspoissaoloista)
- tuki- ja liikuntaelinsairaudet, 255 päivää 23 eri henkilölle (17,34 % kirjoitetuista sairauspoissaoloista).

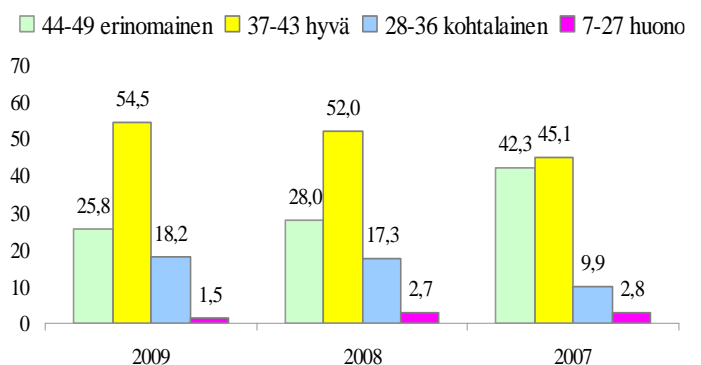
Vuonna 2008 kirjoitetuissa sairauspoissaoloissa järjestys oli sama kuin v. 2009: mielenterveyden häiriöt (52,9 %), infektiot (19,7 %) ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet (14,3 %). (Taulukko 33).

	STUK 2009		STUK 2008		STUK 2007		Päätoimi- ala v. 2009	Terveys- talo v. 2009
	Käynnit lkm	%	Käynnit lkm	%	Käynnit lkm	%	%	%
<b>Työkykyindeksi (TKI)</b>								
44-49 erinomainen	17	25,8	21,0	28,0	30,0	42,3	50,3	40,1
37-43 hyvä	36	54,5	39,0	52,0	32,0	45,1	36,3	41,8
28-36 kohtalainen	12	18,2	13,0	17,3	7,0	9,9	11,2	14,5
7-27 huono	1	1,5	2,0	2,7	2,0	2,8	2,1	3,6
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Työuupumisindeksi (BBI-15)</b>								
alle 45 ei uupumusta	38	70,4	53,0	80,3	51,0	81,0	84,2	83,9
45-50 lievä uupumus	7	13,0	4,0	6,1	7,0	11,1	7,2	7,3
51-60 kohtalainen uupumus	6	11,1	7,0	10,6	2,0	3,2	5,7	6,0
yli 60 vakava uupumus	3	5,6	2,0	3,0	3,0	4,8	2,9	2,7
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	<b>63</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Sydän- ja verisuonitautiriski</b>								
alle 4.5 pieni riski	29	74,4	45,0	76,3	38,0	76,0	76,4	70,6
4.5 tai yli kohonnut riski	10	25,6	14,0	23,7	12,0	24,0	23,6	29,4
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>					<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Diabetesriski</b>								
alle 7 pieni riski	10	25,0	23,0	37,1	20,0	40,0	57,1	47,8
7-11 jonkin verran lisääntynyt riski	19	47,5	25,0	40,3	19,0	38,0	26,7	30,3
12-14 kohtalainen riski	4	10,0	7,0	11,3	5,0	10,0	8,3	10,9
yli 14 suuri riski	7	17,5	7,0	11,3	6,0	12,0	6,7	9,3
diabetes todettu							1,2	1,6
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Audit-pisteet</b>								
alle 8 riskit vähäisiä	44	97,8					81,8	81,3
8-10 riskit lievästi kasvaneet							10,3	10,9
11-14 riskit selväst kasvaneet	1	2,2					5,4	5,3
15-29 riskit suuria							2,0	2,0
20-40 riskit erittäin suuria							0,5	0,6
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>45</b>	<b>100</b>					<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>YHTEENSÄ ERI HENKILÖITÄ</b>	<b>63</b>							

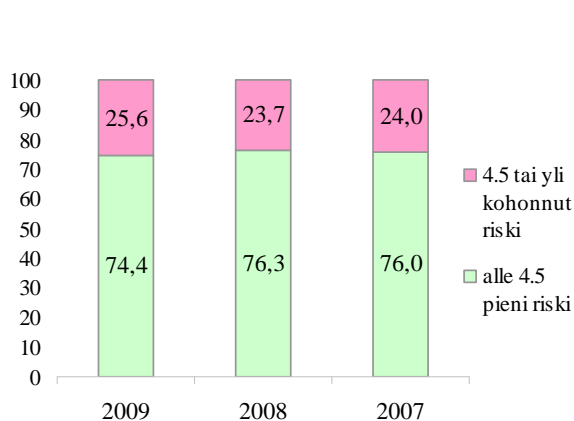
Taulukko 31. Työkykyindeksiä ja BBI-uupumisindeksiä koskevien mittausten tulokset ja vertailu vuosina 2009 ja 2008.



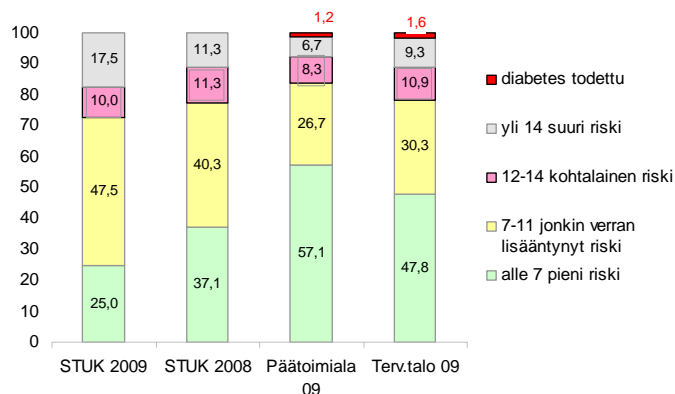
Kuva 25. Työuupumisindeksi BBI-15 eri vuosina ; tutkittujen jakautuminen (%) eri ryhmiin.



Kuva 26. TKI työkykyindeksi eri vuosina; tutkittujen jakautuminen (%) eri ryhmiin.



Kuva 27. Sydän ja verisuonitautiriski eri vuosina; tutkittujen jakautuminen (%) eri ryhmiin.



Kuva 28. Diabetesriski STUKissa ja vertailuorganisaatioissa; tutkittujen jakautuminen (%) eri ryhmiin.

	SÄTEILYTURVAKESKUS						Toimiala		Terveystalo	
	v. 2009			v. 2008			v. 2009	v. 2008	v.2009	v. 2008
	Lkm 2009	% 2009	eri henkilöitä 2009	Lkm 2008	% 2008	eri henkilöitä 2008	%	%	%	%
<b>SAIRAUSKÄYNNIT YHTEENSÄ</b>	899	66,7 %	312	940	69,2 %	285	83,97	83,86	83,89	83,94
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	207	15,4 %	107	182	13,4 %	89	19,19	20,55	21,12	21,83
Mielenterveyden häiriöt	96	7,1 %	29	124	9,1 %	36	5,54	5,16	5,08	4,85
Infektiot	185	13,7 %	106	183	13,5 %	109	24,28	23,46	22,13	22,40
Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet	118	8,8 %	62	148	10,9 %	67	7,80	8,08	8,20	8,27
Tapaturmat ja vammat	37	2,7 %	25	38	2,8 %	22	4,51	4,61	4,75	5,07
Muut	256	19,0 %	152	265	19,5 %	134	22,64	22,01	22,60	21,53
<b>TERVEYSTARKASTUKSET</b>	213	15,8 %	128	158	11,6 %	103	8,63	9,11	9,79	9,80
<b>MUUT TYÖTERVEYSHUOLLON KÄYNNIT</b>	236	17,5 %	159	261	19,2 %	160	7,39	7,02	6,33	6,26
<b>KAIKKI</b>	1 348	100 %	343	1 359	100 %	306				

Taulukko 32. Käynnit työterveyshuollon ammattihenkilöiden vastaanotolla Terveystalossa vuosina 2009 ja 2008.

	SÄTEILYTURVAKESKUS								Toimiala		Terveystalo	
	Kulunut vuosi (2009)				Edellinen vuosi (2008)				2009	2008	2009	2008
	Päivien lkm 2009	% 2009	Eri henkilöitä	Keskim. pituus	Päivien lkm 2008	% 2008	Eri henkilöitä	Keskim. pituus	%	%	%	%
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	255	17,34 %	23	6,4	213	14,03 %	26	5,2	32,15	36,36	37,42	38,64
Mielenterveyden häiriöt	754	51,26 %	13	22,2	803	52,90 %	16	20,1	14,50	14,04	14,22	13,59
Infektiot	321	21,82 %	69	3,1	291	19,17 %	71	3	27,64	25,29	21,86	21,15
Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet **)		0,61 %				2,37 %			2,56	2,63	3,09	3,15
Tapaturmat ja vammat	61	4,15 %	8	5,5	83	5,47 %	8	6,4	9,87	9,52	10,64	11,22
Muut	71	4,83 %	7	3,6	92	6,06 %	15	3,5	13,29	12,16	12,78	12,25
<b>KAIKKI YHTEENSÄ,</b>	1471	100 %	109	7,04	1518	100 %	109	6,87				
** joista työterveyshoitajan todistuksella	22	1,50 %		2,75		1,65 %	11	2,27				

Taulukko 33. Terveystalossa kirjoitetut sairaustodistukset.

## 4.7 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. HEKYn osalta toimintoja esitellään kohdassa 4.8.

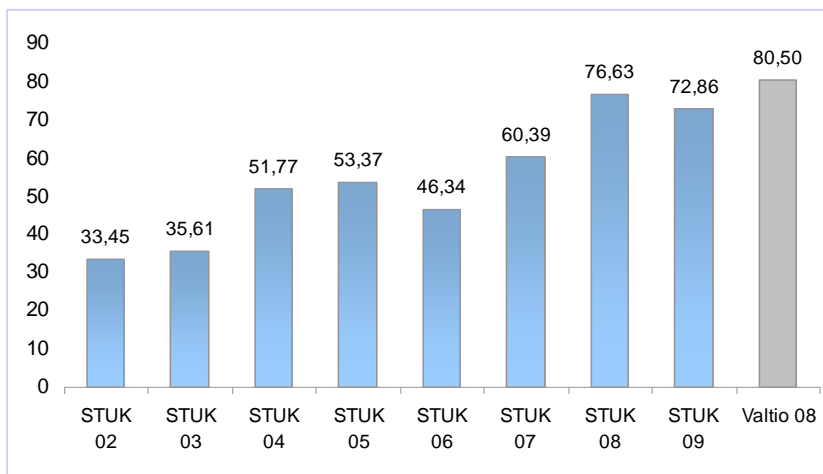
Liikunnalliseen aktivointiin liittyvät toiminnot jatkuivat pääpiirteissään entisellään.

Vakiintuneita toimintoja olivat:

- Venytysjumppa maanantaisin (säännönmukaisesti keskimäärin 11 osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 29 henkilöä)

- Aerobic keskiviikkoisin (säännönmukaisesti keskimäärin 11 osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 24 henkilöä)
- Kuntopiiri torstaisin (säännönmukaisesti keskimäärin 11 osallistujaa; eri osallistujia yhteensä 24 henkilöä)
- Uimaharrastuksen tukeminen
- Liikuntasetelit STUKin osittain tukemana
- Kuntokorttikäytäntö
- Kuntosalin käyttö
- Hieronta STUKin osittain tukemana

Lisänä edellä lueteltuihin vakiintuneisiin toimintamuotoihin järjestettiin keväällä kuntosaliohjausta STUKin kuntosalilla. Siihen osallistui n. 40 henkilöä.



Kuva 29. Omaehtoisen fyysisen työkyvyn ylläpitoon ja edistämiseen tähtäävät menot vuosina 2002 -2009 STUKissa ja valtionhallinnossa v. 2008.

Kuntoremonttikurssi pidettiin syyskuussa 2009 Nastolassa Pajulahden liikuntaopistossa. Osallistujia oli yhdeksän.

Omaehtoisen fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen tähtäävät menot olivat STUKissa vuonna 2009 yhteensä 25.663,32 euroa, henkilötyövuotta kohden 72,9 euroa. Vuonna 2008 vastaava luku oli 26.143,25 euroa (76,63 euroa/htv).

Koko valtionhallinnossa liikunnan aktivointiin ja tukemiseen liittyvät investoinnit olivat 80,5 euroa/htv vuonna 2008. (Kuva 29).

## 4.8 Henkilökunnan vapaa-ajan toiminnot ja muu virkistystoiminta

STUKin perinteinen kevätjuhla pidettiin toukuussa Ateneumin taidemuseossa. Tilaisuus aloitettiin opastetuilla kierroksilla taidenäyttelyyn, minkä jälkeen Ateneumin sisäpihalla tarjolla buffet-illallinen. Osallistujamäärä oli reilut 170 henkilöä.

Virkistystoimintaan (kevätjuhla, pikkujoulu sekä Henkilökuntayhdistykselle osoitettu määräraha) käytettiin yhteensä 32.171,24 euroa (91,34 euroa/htv).

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 työseminaarien yhteydessä, 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 32.171,24 euroon.

### Suovaselkä

Suovaselkä on Inarinjärven itäpuolella, Kessin erämaan laidassa, kaukana kaikesta kiireestä, sijaitseva entinen rajavartioasema, jonka omistaa ja jota hallinnoi Suovaselkä-seura ry. Seuran jäsenvirastoja ovat STUKin lisäksi Ilmatieteen laitos, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Valvira), Verohallinto ja Yliopistollinen eläinsairaala. Suovaselkää voivat käyttää kaikki Suovaselkä-seura ry:n jäsenvirastot ja niiden henkilökuntaan kuuluvat sekä yksityiseen virkistykseen että virkakäyttöön, lähes nimelliseen hintaan. STUKin tuki (jäsenmaksu) Suovaselkä-seura ry:lle vuonna 2009 oli 830 euroa.

Vuonna 2009 oli Suovaselässä yöpymisvuorokausia kaikkiaan 455. STUKlaisten perheiden (ystävien) osuus näistä oli n. 50. Järjestetyillä yhteisretkillä (talkoot, ruskaretki) oli yhteensä 31 henkilöä ja 166 yöpymisvuorokautta.

Suovaselän kunnossapito on keskeisesti talkootoiminnan varassa. Vuosittain on pidetty kunnostustalkoot; vuonna 2009 niihin osallistui 12 henkilöä kolmesta jäsenvirastosta. Talkoissa oli pääasiana emännän keittiön peruskorjaus; myös jatkettiin talon maalausta, korjattiin saunan lattiaa ja tehtiin monenmoista pienempää korjaushommaa. Entiseen tapaan myös kunnostettiin paikat kesää varten ja tehtiin polttopuita.

Vuonna 2009 ei pääsiäisretkeä järjestetty, mistä johtuu alenema kävijätalustoissa. Vuonna 2010 se on jälleen ohjelmassa.

Perinteinen ruskaretki järjestettiin 4. – 12.9.2009 Ruskaretken ohjelmarunko oli samanlainen kuin aikaisempina vuosina: retkellä tehtiin mm. perinteiset kala- ja marjaretki Paatsjoelle sekä vaellukset Kessin ja Tsarmitunturin maastoihin. Vaelluksia silmällä pitäen pidettiin myös perinteinen suunnistuksen ja retkivälineiden pikakurssi sekä uuteen kiintorastiverkostoon nojautuva suunnistuskisa. Kalastus ja marjastus kuuluivat tietenkin myös ohjelmaan, mainioin tuloksin. Myös talon maalausta viimeisteltiin, ja pantiin paikat muutenkin kuntoon talven tulla. Luonnollisesti mahtavat syömiset, saunomiset ja illanvietot grillikodassa kuuluivat myös ohjelmaan. Retkelle osallistui yhteensä 19 henkilöä. Kaikki paikanpäällä tehdyt yhteiset retket sekä retki kokonaisuudessaan onnistuivat hyvin.

Vuoden 2009 talkoo- ja ruskaretkien jälkimuistelot pidettiin retkikuvien katselun, syömisestä ja saunomisen merkeissä 15.10.2009. Siihen osallistui yhteensä 15 retkillä ollutta.

Suovaselkä-seuran hallituksessa STUKia edusti Harri Aho, ja Suovaselän isännöitsijänä toimi Kalevi Jääskeläinen.

## 5 TYÖSUOJELU JA YHTEISTOIMINTA

### Työsuojelu

STUKin Helsingin ja Rovaniemen toimipisteissä on kummassakin omat työsuojelupäälliköt ja -valtuutetut. Helsingissä on lisäksi kaksi työsuojeluasiamiestä.

Lain mukaisena työsuojelutoimikuntana STUKissa toimii yhteistyöryhmän (YTY) työsuojelujaosto. Siihen kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut, työsuojeluasiamiehet sekä YTY:n yhteyshenkilö. Kokouksiin on osallistunut yleensä myös henkilöstöpäällikkö. Vuosi 2009 oli toimikaudelle 10/2006-12/2010 valitun työsuojelujaoston kolmas varsinainen toimintavuosi.

Suovaselkä-seuran www-sivut löytyvät osoitteesta <http://proxnet.vtt.fi/suovaselka/> (käyttäjätunnus *suovis* ja salasana *kuukeli*) (KJ)

### Henkilökuntayhdistys

STUKin henkilökuntayhdistykseen (HEKY) kuuluvat kaikki Säteilyturvakeskuksen työntekijät. Sen tarkoituksena on edistää Säteilyturvakeskuksen henkilöstön yhteenkuuluvuutta ja yhteishenkeä sekä tukea jäsentensä kulttuuri- ja liikuntaharrastuksia. Yhdistys järjestää jäsenistölleen erilaisia toimintoja ja tapahtumia. Vuonna 2009 STUK osoitti HEKYlle 12474,49 euroa erilaisten liikunta- ja virkistystapahtumien järjestämistä varten.

HEKYn alajaostoja ja kerhoja ovat liikuntajaosto, veneilyjaosto, naisten saunaseura, musiikkikerho Sätky sekä video- ja kamerakerho. Vuonna 2009 video- ja kamerakerholle hankittiin järjestelmäkamera valokuvaamista varten. Lisäksi HEKY hankki erilaisia lautapelejä (mm. Alias, Scrabble, Afrikan Tähti, Stiga-jääkiekkopeli ja Kimble) henkilöstön käytettäväksi esimerkiksi iltatapahtumiin.

Vakiintuneita toimintoja ja tapahtumia tuettiin perinteisesti. Näitä olivat mm. salibandy, kaukalo-pallo, ulkoilu- ja liikuntailtapäivät. Vuonna 2009 toteutettiin talviliikuntailtapäivä Messilässä, alkukesällä liikuntailtapäivä Hakunilassa ja syksyllä STUKlaisista puristettiin vielä viimeiset hikipisarot Vierumäen urheiluopistossa. Uutuutena STUKlaisille järjestettiin kaksi sulkapallokurssia keväällä ja syksyllä Pilates-joogatunnit STUKin tiloissa tiistai-iltapäivisin.

Työsuojelujaosto kokoontui vuonna 2009 neljä kertaa. Maaliskuussa pidetty kokous oli perinteinen työsuojelujaoston, 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 STUKin eräiden toimintojen ulkoistamiseen liittyvät asiat.

### Yhteistoiminta

Yhteinen foorumi yleisemmin koko STUKia koskevien asioiden käsittelyä varten on henkilöstön ja

STUKin yhteistyöryhmä (YTY). YTYyn kuuluu kunkin osaston keskuudestaan valitsevat edustajat, työsuojeluvaltuutetut, STUKin henkilöstön johtoryhmäedustaja sekä lisäksi työnantajan edustajina pääjohtaja ja henkilöstöpäällikkö. Vuonna 2009 järjestettiin YTYn kokouksia kuusi ja HYRYn kokouksia viisi.

Vakiintuneina asioina olivat STUKin toimintakeromuksen 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

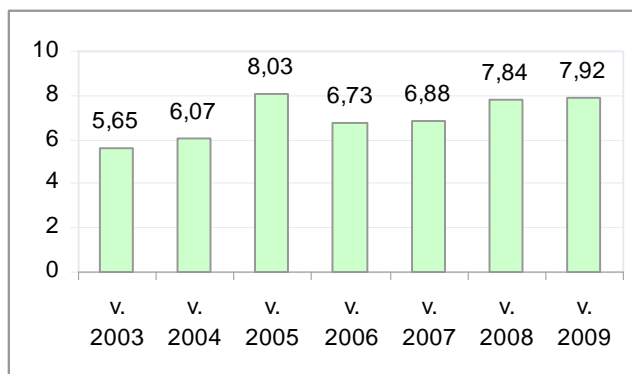
- eräiden toimintojen ulkoistamiseen liittyvät kysymykset erityisesti henkilöstön aseman kannalta
- esille tulleiden henkilöstö- ja organisaatioasioiden käsittely
- vuoden 2010 henkilöstöresurssisuunnitelma
- käsikirjaohjeiden käsittely (tulos- ja kehityskeskusteluihin liittyvät ohjelunnotukset, päihdeohjelman päivitys, palkkaohjeen päivitys)
- henkilöstön tekemät aloitteet.

## 6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN VUONNA

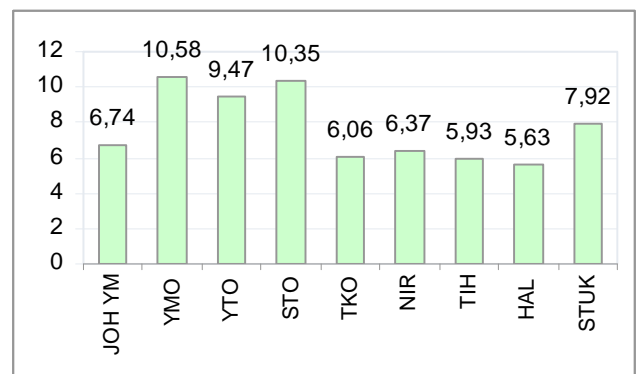
### 6.1 Koulutukseen käytetty työaika

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 2009 yhteensä 7,92 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden. Se on 3,14 % säännöllisestä vuosityöajasta.



Kuva 30. Henkilöstökoulutukseen käytetyt päivät STUKissa henkilötyövuotta kohden vuosina 2003-2009.



Kuva 31. Koulutukseen käytetty työaika työpäivinä osastoitain v. 2009

	V. 2002	V. 2003	V. 2004	V. 2005	V. 2006	V. 2007	V. 2008	V. 2009
	Pv/htv	% säänn. vuosityöajasta	Pv/htv	% säänn. vuosityöajasta	Pv/htv	% säänn. vuosityöajasta	Pv/htv	% säänn. vuosityöajasta
JOH YM	4,25	1,70 %	4,69	1,87 %	3,92	1,54 %	5,91	2,33 %
YMO	3,59	1,43 %	6,97	2,77 %	6,41	2,52 %	7,18	2,84 %
YTO	4,53	1,80 %	5,92	2,36 %	5,58	2,20 %	8,14	3,22 %
STO	7,52	3,00 %	5,71	2,27 %	7,77	3,06 %	9,73	3,85 %
TKO	6,61	2,63 %	5,81	2,32 %	6,69	2,63 %	8,89	3,51 %
NIR	4,10	1,64 %	3,70	1,47 %	5,21	2,05 %	8,48	3,35 %
TIH			5,74	2,26 %	6,79	2,68 %	7,41	2,95 %
HAL	7,42	2,96 %	5,28	2,10 %	4,88	1,92 %	5,47	2,16 %
STUK	5,98	2,38 %	5,65	2,25 %	6,07	2,39 %	8,03	3,17 %

Taulukko 34. Koulutukseen käytetty työaika (pv/htv ja % säännöllisestä vuosityöajasta) vuosina 2002-2009.

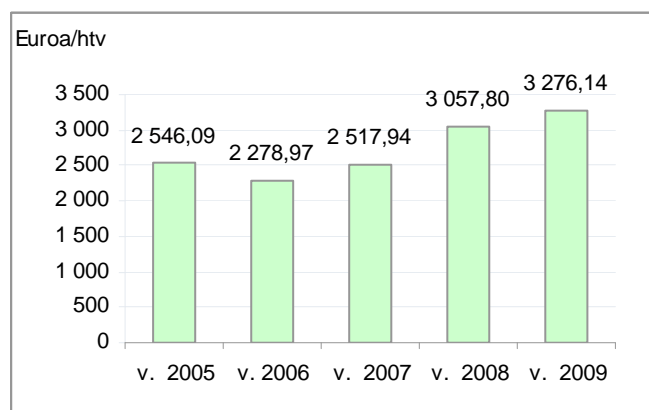
## 6.2 Koulutuskustannukset

Koulutuskustannukset olivat vuonna 2009 henkilötyövuotta kohden 3276,14 euroa. Koulutuksen

kustannukset vuosina 2005 -2009 on esitetty taulukossa 35 ja kuvassa 32.

	v. 2005	v. 2006	v. 2007	v. 2008	v. 2009	Muutos v:een 2008
Koulutusajan palkat	514 855,14	434 131,90	465 826,75	613 260,33	685 046,35	10 %
Koulutuspalvelut	160 759,24	168 233,76	251 714,65	274 229,98	286 476,13	9 %
Muut	140 380,64	147 735,34	130 752,36	166 441,19	182 399,61	27 %
Yhteensä euroa	815 995,02	750 101,00	848 293,76	1 053 931,50	1 153 922,09	24 %
Euroa/htv	2 546,09	2 278,97	2 517,94	3 057,80	3 276,14	21 %

Taulukko 35. Koulutuskustannukset menolajeittain vuosina 2005 -2009.



Kuva 32. Koulutuskustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2005 -2009.

## 6.3 Osaamisen kehittäminen vuonna 2009

### Keskittetty koulutus 2009

#### STUK-osaaminen

- Tulokaskoulutukset maaliskuussa ja kesäkuussa
- Uusien STUKlaisten perehdyttäminen valmiustehtäviin: neljä puolen päivän tilaisuutta: 8.9. 2009 (35 osallistujaa), 15.9.2009 (28 osallistujaa), 22.9.2009 (30 osallistujaa) ja 29.9.2009 (28 osallistujaa).

#### Työelämätaidot

- Tehdään toimivaa tekstiä, Marsa Luukkonen
  - o Yleisiä asioita kirjoittamisesta, erityisteemana ST-ohjeet 4.5. klo 9-12
  - o Vuosiraportin ja STUK-tiedottaa -oppaan laatiminen, 8.5. klo 9-12
- Mediaesiintymisen koulutus, Marja Repo Viestintä Top Report
  - o ryhmä 1 20.5. klo 9-16, 7 osallistujaa
  - o ryhmä 2 27.5. klo 9-14, 5 osallistujaa
  - o ryhmien yhteinen yhteenvetopäivä 3.6. klo 9-12.30

- Työhyvinvointi muutoksessa, Tuomas Lassinantti Terveystalo
  - o 9.6. klo 9-11
  - o 15.6. klo 13-15
- Projektijohtamisen valmennus, Marko Koskela ja Santeri Korpinen Talent Partners
  - o osa 1 23.-24.9. 19 osallistujaa
  - o osa 2 28.-29.10 19 osallistujaa
- Hankintakoulutus 30.9. klo 9-11, Kimmo Kaaro ja Mari Andersin, osallistujia 38
- Vuorovaikutus tulos- ja kehityskeskusteluissa,
  - o 15.10. klo 9-12 Markku Laitinen Novetos, 17 osallistujaa
  - o 27.10. klo 9-12 Raisa Lindroos Novetos, 16 osallistujaa
- Ensiavun kertauskurssi 30.11. klo 12-16, SPR:n kouluttaja

#### Johtamis- ja esimiesosaaminen

- Suoritusarviointiin liittyvät keskustelutilaisuudet 23.3. klo 12.30-14 ja 31.3. klo 13-14.30
- Työterveyshuollon ohjeen läpikäynti; erityisesti varhaisen välittämisen näkökulma, Hanna Joensuu ja Tuomas Lassinantti Terveystalo
  - o 19.3. klo 9.30-11.30
  - o 24.3. klo 12-14
- Parempi Työyhteisö -kyselyyn liittyvä valmennus, Tiina Kauranen Työterveyslaitos

- o 3.4. klo 8.30-12
- o 21.4. klo 8.30-12
- Vuorovaikutus tulos- ja kehityskeskusteluissa esimiestyöpajat
  - o 20.10. klo 12-14.30 Markku Laitinen Novetos, 4 osallistujaa
  - o 29.10. klo 9-11.30 Raisa Lindroos Novetos, 6 osallistujaa
- Coaching-taitojen kehittäminen ja hyödyntäminen -action reading ohjelma, Kari Lahti Psycon
  - o osallistuminen pilotti-hankkeeseen piti sisällään kolme 2-3 tunnin tapaamista Kari Lahden johdolla, kirjan lukemisen, henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman laatimisen, käytännön harjoittelun ja sparrauskeskustelut osallistujien kesken, osallistujia 5

### **Valmiuteen liittyvä koulutus vuonna 2009:**

#### **Valmiustoimintaan liittyvä yleinen koulutus**

- SVP-ryhmä (STUK - Loviisan voimalaitos - Itä-Uudenmaan pelastuslaitos) järjesti yhteistyön edistämiseksi ja toimintakuvioiden selkeyttämiseksi koulutustilaisuudet kussakin toimipaikassa. Kolme puolen päivän tilaisuutta, kohderyhmänä valmiusorganisaatioiden johto ja yhdyshenkilöt  
01/09 Itä-Uudenmaan pelastuslaitos (12 STUKlaista)  
03/09 STUK (12 STUKlaista)  
05/09 Loviisan yvl (12 STUKlaista)

#### **Valmiusohjeisiin liittyvä toimintaryhmä- ja tehtäväkohtainen koulutus**

- Loka-marraskuussa järjestettiin toimintaryhmä- ja tehtäväkohtaista koulutusta Loviisa 09 -harjoitukseen valmentautumisen yhteydessä
- Loviisan harjoitukseen valmentautuminen 2.11.2009 (46 henkilöä) (Huom! Harjoitus siirrettiin keväälle)

#### **Muu STUKin sisäinen valmiuskoulutus**

- Koulutusta valmiuspäivystäjille neljä ja tiedotuspäivystäjille kolme kertaa vuonna 2009.
- Lisäksi uusien päivystäjien koulutus II (tekniikkaosuus)

#### **Valmiusharjoitukset**

- Barents Rescue -harjoitus 8.-10.9.2009 (STUKista osallistui 2 henkilöä Murmaskissa ja 7 henkilöä Rovaniemellä ja noin 10 Helsingissä)
- Tiedotusryhmän toiminnan käynnistysharjoitus ennalta ilmoittamattomana ajankohtana 8.5.2009 (7 STUKlaista)

- Viranomaisten yhteistoimintaharjoitus Liekki 09 (18.-20.5.2009) koski kauppa-aluksen kaappaamista (5 STUKlaista)
- Tuoreen polttoaineen kuljetuksen vahingoittaminen (ISPS-harjoitus 23.9.2009 Kotkan satamassa) (2 STUKlaista)
- Euroopan komission järjestämä ECURIE tason 3 harjoitus 12.11.2009 koski kohonnuttua säteilytasoa Korfun saarella Kreikassa (4 STUKlaista)
- Valmiustoiminnan kannalta välttämättömien toimintojen testaus sähkösaannin toimiessa varavoimalla 2.6.2009 (valmiustoiminnan testaamiseen osallistui noin 20 henkilöä, lisäksi muita STUKlaisia).

### **Osastojen järjestämä substanssikoulutus vuonna 2009**

Tähän listaukseen on otettu mukaan osastojen omalle henkilöstölleen järjestämä koulutus. Talon ulkopuolisiin osaamisen kehittämistilaisuuksiin osallistumisia ei tässä mainita.

#### **TKO**

##### **TKO-seminaarit**

- 19.1.2009 Does radiation induced genomic instability shed light on how life evolves? (Auttaako säteilyn indusoima genominen epävakaus ymmärtämään uusia puolia elämän kehittämisessä?), Prof. Keith Baverstock, Kuopion yliopisto
- 16.2.2009 1. TKO:n toimintasuunnitelman esittely, Tarja K. Ikäheimonen sekä Sillamäehanke (video), Raimo Mustonen
- 16.3.2009 Sokli ja sen malmit, sisältäen myös vanhan filmin Soklin historiasta, geologi Heikki Vartiainen sekä Sokli esitys, Tilannekatsaus Soklin fosfaattikaivoshankkeeseen, kaivosexpertti Lauri Siirama (Yara).
- 11.5.2009 1. Porojen kesäravintohanke, Ari Leppänen, 2. PANDA - Position-sensitive sample analysis using event-mode data acquisition, Harri Toivonen
- 31.8.2009 1. Suomalaisten virtsan ja hiusten uraanipitoisuus, Maarit Muikku, 2. Ksenon ydinkoekieltosopimuksen valvonnassa - isotooppituotanto Jyväskylän yliopistossa, Kari Peräjärvi
- 28.9.2009 1. Raportti Barentsinmeren tutkimusmatkalta, Ari Leppänen, 2. Julkisuuslainsäädäntö ja dokumenttien tallentaminen Sahaan TKO:n näkökulmasta, Mari Andersin
- 26.10.2009 1. Ajankohtaiskatsaus DoReMi- ja MELODI-hankkeisiin, Sisko Salomaa
- 14.12.2009 1. Vanha merimies muistelee, Erkki Ilus

## **STO**

### **STO-seminaarit**

- 20.2.2009: ST 6.1 (HKo) ja ST 5.4 (EO), SKV 6. ja SKV 6.5 (TA)
- 20.3.2009: Ohjeluonnos ST 1.10 (ERa), Vaa-  
timukset käytölle - Käyttötilojen suojaus ja  
luokitus, Esimerkkejä säteilysuojausten laske-  
misesta: röntgendiagnostiikka **KtN**, PET-TT  
JKa, sädehoito **PeS**, isotooppilääketiede, **HKo**,  
Ohjeluonnos SKV 12.2 (ERa)
- 24.4.2009 DOSin säteilylähteiden vaihto. Läh-  
teiden siirrot ja vastaanottomittaukset. (AHa),  
Ohjeluonnos ST 1.6 (MM)
- 5.6.2009 Poikkeavat tapahtumat vuonna 2008  
(TEO: EO, TER: HKo ja PSi)
- 4.9.2009 IAEA/WHO:n röntgendiagnostiikan  
annosmittausohjeen testaus. Projektin yhteen-  
veto, Antti Kosunen. Dosimetrivertailu, Timo  
Ansaranta, Uusittu Säteilylähteiden poistami-  
nen käytöstä -esite, Jorma Kuusisto
- 2.10.2009 STUKin kuvapankki, Krister Ek-  
lund
- 13.11.2009 Esimerkkejä teollisuuden säteilyn  
käyttötilojen suojauslaskelmista (MaK), Sätei-  
lyturvallisuus hammasröntgentutkimuksissa  
(uudistettavana), **JaN**, TR, PpT, KtN

### **Esitykset STOn iltapäiväkahveilla**

- 8.1.2009: Keskustellaan työajankirjauksista ja  
koodeista
- 3.3.2009 Pakkokeinot -prosessi. Luvanmyön-  
tämisen edellytykset (**AN**)
- 8.4. kello STUK-tiedottaa opas: Isotooppilää-  
ketieteen kuvantamislaitteiden laadunvalvonta  
(**HJ**)
- 26.8.2009 Radonmittalaitteet ja niiden kalib-  
rointi, Otso-Pekka Kauppinen

### **Muu sisäinen koulutus STO:lla**

- 9.2.2009 Radioaktiivisten aineiden kuljetus  
(JT)
- 19.3.2009 Kiihdytin-iltapäivä (Tes, PeS, EO)
- 5.3.2009 ja 30.3.2009 Turvajärjestelyt säteilyn  
käytössä (EO, JrK, MM)

### **YMON substanssikoulutus 2009**

### **YJÄn substanssikoulutus 2009**

#### **Miniseminaarit**

- Käytetyn polttoaineen loppusijoituskustannuk-  
set (ER), 9.2.
- Perehdytys lainsäädäntöön (ER), 5.3.2009
- EBS turvallisuustoiminnot ja toimintakykyta-  
voitteet, vain TEKläisille (MAu), 10.3.2009
- Olkiluodon pohjavesivirtausten mallintaminen  
(ER), 31.3.

- Käytetyn polttoaineen loppusijoitukseen liitty-  
vät vapautumis- ja kulkeutumisprosessit (ER),  
9.6.
- Kallioperän toimintakykytavoittei-  
den/tavoiteominaisuuksien luonnostelua (AeL)  
3.10.
- Puhutaan puskurista (RLa), 13.10

#### **Toiminnan kehittämisen koulutus**

- 2-6.11.2009 EU-27 Peer Review
- 7-8.5.2009 Itsearviointiseminaari (Rönnäs)
- 6.10.2009 YJÄn kehityspäivä

#### **YMA-seminaarisarja**

- 13.2.2009 ”Turvajärjestelykatsaus” (PKa)
- 7.7.2009 ”ITC-21-kurssin tulitaiset” (PKa)
- 9.9.2009 ”Turvajärjestelyt” (RO) ja ”Ydinai-  
neiden kuljetusten valvonta” (ALa+RO)
- 15.9.2009 ”Posivan raporttien käsittely YJÄs-  
sä” (MAu)
- 25.11.2009 Safeguards-valvontakoulutus pai-  
kallistarkastajille (EM, MHä, AKu, MMo,  
ALa)
- 16.12.2009 ”Ydinsulkuvalvonnan ajankohtai-  
sia asioita” (UM)

#### **YTON sisäinen koulutus**

- Vuonna 2009 koulutuksen kolme pääteemaa  
olivat: valvonnan kehittäminen, voimalai-  
tososaaminen ja RM. Näistä järjestettiin muu-  
tamia 0,5-2 päivän mittaisia tilaisuuksia. Näi-  
den varsinaisten koulutusten lisäksi järjestet-  
tiin eri aiheista tietoisuuksia yleisten osastoko-  
koustien yhteydessä.

#### **Laitos- ja järjestelmätuntemus**

- BWR-koulutus pidettiin 11.2.2009, osallistujia  
oli 50 ja tilaisuuden kouluttajana toimi RMt
- Vuodelta 2008 siirrynyt simulaattorikurssi  
pidettiin 22 -23.10.2009 Olkiluodossa 2 pv  
koulutuksena, joka sisälsi sekä perus- että jat-  
ko-osion. Koulutukseen osallistui 9 henkilöä

#### **Valvonta ja sen kehittäminen**

- Mediakoulutusta järjestettiin kevätkaudella  
kahdelle ja syyskaudella yhdelle erikseen koo-  
tulle ryhmälle. Kouluttajana toimi Marja Repo  
TopReport Oystä. Osallistujia koulutuksiin oli  
yhteensä 27 henkilöä, jotka jakautuivat seu-  
raavasti: kevätkaudella 9 henkilöä (27.1 ja  
10.2) , 8 henkilö ( 15.1. ja 10.2.2009) sekä  
syyskaudella 8 henkilöä (6. ja 21.10.2009) .
- Osallistumista pääarvioajakoulutukseen jatket-  
tiin edelleen. Pääarvioajakoulutuksessa STU-  
Kin ulkopuolella kävivät 4 henkilöä Laatu-  
keskuksen tai DNV:n järjestämässä koulutukses-  
sa.
- Tarkastajan taito - koulutusohjelmassa jatket-  
tiin ns. ’virkamies ja tarkastaja’ -ohjelmaa.

Vuonna 2009 toteutettiin haastattelutekniikka-koulutus, jonka kouluttajana toimi Lasse Nurmi, Poliisista. Tilaisuuteen osallistui 38 henkilöä.

- Oman laatujärjestelmän tuntemus ja uudet YTV-ohjeet, lyhyt tilaisuus kevään aikana Pidetettiin ainoastaan perehdytysten yhteydessä

#### **Uusien työntekijöiden perehdyttäminen**

- Ydinturvallisuusalan koulutusohjelma: Vuoden 2008 lokakuussa alkanut YK6 jatkui kolmella jaksolla vuoden 2009 puolell, 9 stuklaista osallistujaa. YK7 käynnistyi lokakuussa 2009, 10 stuklaista osallistujaa

#### **Valmius**

- TAR:n rooli ja sille valmiustilanteissa kuuluvat tehtävät on käyty läpi osana osaston perehdyttämisohjelmaa. TS piti valmiusasioista esityksen joulukuussa osastokokouksessa.

#### **Muut vuonna 2009 toteutetut koulutukset**

- Voimalaitosten kulkulupaani liittyvä tulokoulutus tammikuussa ja joulukuussa puolenpäivän tilaisuutena. Kouluttajat tulivat Olkiluodon laitoksilta.
- Voimalaitosten kulkulupaani liittyvä työturvallisuuskorttikoulutus järjestettiin yhteistyössä Loviisan laitoksen kanssa kahtena eri tilaisuutena marras- joulukuussa. Tilaisuuksiin osallistui 47 henkilöä.
- Käyttötapahtumista oppiminen -koulutus järjestettiin 17.-18.12.2009. Koulutuksessa käsiteltiin tapahtumatutkintaa ja perussyölyanalyysiä. Koulutuksiin osallistui 27 henkilöä STUKista.

#### **Atk-koulutus**

Vuonna 2009 STUKin Tietohallinto järjesti atk-koulutusta STUKissa kaikkiaan 91 kurssia tai

koulutustilaisuutta. Osallistujia näissä oli yhteensä 758.

Vuoden 2009 atk-koulutuksien pääpainon keskittyi STUKin asianhallintajärjestelmän (Sahan) käyttöönottoon. Saha-infotilaisuuksia pidettiin auditoriossa 7 kappaletta, joihin osallistui 217 henkilöä ja lähitukihenkilöille 2 kpl, joihin osallistui 35 henkilöä. Vajaan päivän kestäviä Saha-luokkakoulutuksia pidettiin yhteensä 48 kappaletta, kouluttajina toimivat Kalevi Jääskeläinen ja Affecton kouluttajat. Näihin Saha-luokkakoulutuksiin osallistui 277 henkilöä.

Perinteisesti uusille työntekijöille järjestettiin tulo- atk-kurssit, joissa heidät tutustutettiin stuklaiseen atk:hon (4 kpl) ja aikaisemman Dokumentinhallintajärjestelmän (Doha) peruskurssit (2 kpl) sekä kesätyöntekijöille suppeampi Doha/Saha-kevytkäyttäjäkurssit (2 kpl). Kesän jälkeen tulleille uusille työntekijöille järjestettiin ensin ns. Doha-koulutus ja sen päälle Saha-koulutus (2 kpl).

Dohan tehostus- ja kertauskoulutusta järjestettiin keväällä 5 kurssia.

STOlla otettiin käyttöön uusi VASARA-järjestelmä, jonka kouluttamisesta vastasi Markus Kangasniemi, kurseille osallistui 38 stolaista (kursseja 7 kpl).

Vakiintuneita kirjaston käyttäjäkoulutuksia järjestettiin viisi kurssia.

Muita vuoden aikana järjestettäviä tilattuja koulutuksia oli mm. Ms Project, Captivate ja ”älypuhelinkoulutukset”. Lisäksi Tietohallinnon Tietoturvapääällikkö on käynyt osastokokouksissa pitämässä tietoturvaesitelmia.

## **6.4. Opinnäytteet**

Tavoitteeksi on asetettu, että opinnäytteitä valmistuu vuosittain muutamia.

Opinnäytetöitä valmistui vuonna 2009 yhteensä kymmenen:

- STUKin ohjauksessa oman henkilöstön keskuudessa valmistui kuusi opinnäytetöitä: Yksi väitöskirja, kolme ylempään korkeakoulututkintoon ja kaksi alempaan korkeakoulututkintoon liittyvää opinnäytettä
- STUKin ulkopuolisilta henkilöiltä valmistui STUKin ohjauksessa yhteensä viisi opinnäytetöitä. Näistä kahdessa opinnäytetyössä virallinen ohjaaja oli STUKin ul-

kopuolinen. Opinnäytetöistä yksi oli väitöskirja ja neljä ylempään korkeakoulututkintoon liittyviä.

Edellä mainittujen STUKin ohjauksessa suoritettujen opinnäytetöiden ja tutkintojen lisäksi kaksi henkilöä suoritti tohtorin tutkinnon STUKin ulkopuolisessa ohjauksessa. Yksi henkilö suoritti LuK-tutkinnon. Em. tutkintoihin liittyvät väitöskirjat ja opinnäytetyöt liittyivät STUKin tehtävään.

## 7 PALKKAUS

### 7.1 Virka- ja työehtosopimukset sopimuskaudelle 2007-2010

Valtion työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat allekirjoittaneet v. 2007 virka- ja työehtosopimuksen (jatkossa ves/tes) sopimuskaudelle 1.10.2007 -31.1.2010.

Sopimusratkaisuun liittyvät vuoden 2009 tarkistukset olivat:

a) 1.3.2009 alkaen paikallisesti sovittu erä, joka koostui 0,7 %:n suuruisesta paikallisesta ja 1 %:n suuruisesta kehittämisestä. Erä käytettiin seuraavasti:

- vaatavuusryhmiin 1-6 kuuluvista tehtävistä koostuva erä käytettiin henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen siten, että henkilökohtaisen palkanosan enimmäismäärä voi olla ko-

ryhmissä enintään 55. Muutoksen jälkeen henkilökohtaisen henkilökohtaisen palkanosan taulukko on sama sekä vaatavuusryhmissä 1-6 että vaatavuusryhmissä 7-12.

- vaatavuusryhmien 9-12 tehtäväkohtaisen palkanosan taulukkoa muutettiin siten, että kyseisiin vaatavuusryhmiin tehtiin seuraavat prosenttikorotukset: vr 9: 1,5 %:n korotus, vr 10: 2,1 %:n korotus, vr 11: 2,6 %:n korotus ja vr 12: 3,1 %:n suuruisen korotus.

b) 1.10.2009 alkaen toteutettu 2,2 %:n suuruisen yleiskorotus.

### 7.2 Vaatavuusryhmien tarkistukset ja suoritusarvioinnit

Vaatavuuden korotus tehtiin vuoden 2009 aikana yhteensä 41 tehtävässä.

Vuotta 2008 koskevat suoritusarvioinnit tehtiin huhti-toukokuussa palkkausjärjestelmäohjeeseen sisällytettyjen periaatteiden mukaisesti. Näiden perusteella tarkistettiin yhteensä 193 henkilön palkkausta kesäkuun alusta lukien. Lisäksi tehtiin vuoden kuluessa muita palkkauksen tarkistuksia 18 henkilölle (perusteena muutokset tehtäväkuvassa, vaatavuusryhmän muutos tai koeajan / sisäajanvaiheen jälkeen tehty arviointi).

Suoritusarvioinnit on tehty kolmen vuoden ajan keväällä, edellisen vuoden lopussa käydyistä tuloskeskusteluista eriytettyinä. Johtoryhmän kesäseminaarissa päätetyn mukaisesti suoritusarviointien ajankohta päätettiin siirtää v. 2009 entiselle paikalleen tuloskeskustelujen yhteyteen. Siten keväällä 2009 tehtyjen suoritusarviointien lisäksi tehtiin loppuvuodesta myös vuoden 2009 suoriutumista koskeva arviointi osana tuloskeskustelua.

### 7.3 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 2009 maaliskuussa maksettiin vuotta 2008 koskevat tulospalkkiot: 192.150 euroa yhteensä 223 henkilölle.

Vakiintuneen, vuonna 1998 käyttöön otetun tavan mukaan johto on valinnut joulukuussa vuoden All stars-viisikon. Viisikko koostuu omalla alueellaan kuluneen vuoden aikana erityisesti ansioituneista henkilöistä. Alueet, joilta viisikko valitaan, ovat tarkastajatehtävät, tutkijatehtävät, esimiestehtävät, sihteeritehtävät ja yleinen palveluhenkisyys. Vuoden 2009 tähtiviisikkoon valittiin seuraavat henkilöt:

- vuoden tutkija: tilastotieteilijä Sirpa Heinäväara.
- vuoden sihteeri: johdon sihteeri Sari Julin
- vuoden tarkastaja: ylitarkastaja Riku Mattila
- vuoden esimies: laboratorionjohtaja Kaj Vesterbacka
- vuoden palveluhenkilö: assistentti Liisa Vilkki.

## 7.4 Palkkausmenot ja palkkatilastot

Taulukossa 36 ja kuvissa 43-44 ja esitetään miesten ja naisten palkkauksellista asemaa vaativuusryhmittäin.

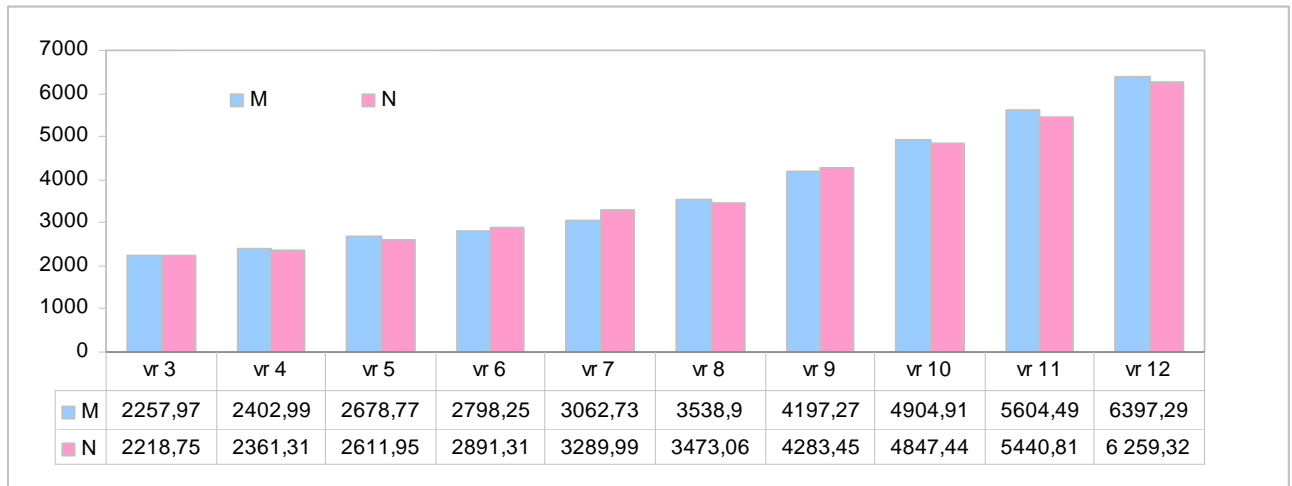
22 425 771 euroa. Tarkempi erittely palkkausmenoista on taulukossa 37.

STUKin palkkausmenot työaikakorvauksineen ja sivukuluineen olivat vuonna 2009 yhteensä

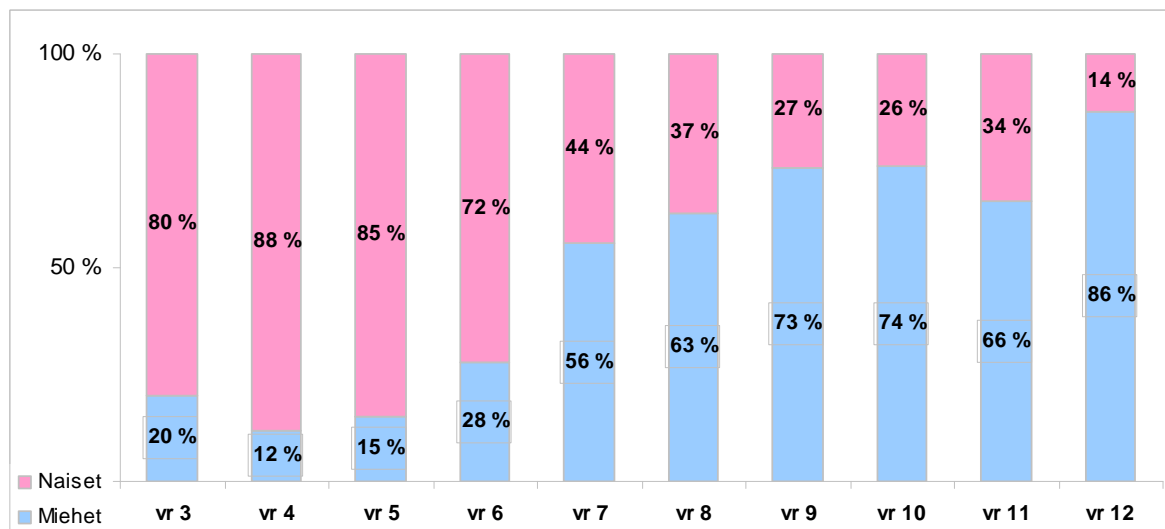
Miesten ja naisten lkm:t, keskipalkat ja henkilökohtaisen palkanosan keskiarvot eri vaativuusryhmissä:

	lkm	palkkojen keskiarvo	hk-palkanosan keskiarvo						
<b>alle neljä henkilöä</b>				<b>33</b>	<b>Yhteenveto: miesten ja naisten palkkojen keskiarvot</b>				
n	4	2218,75	30,69		M	N			
kaikki	5	2 226,59	31,15		vr 3	2257,97	2218,75		
					vr 4	2402,99	2361,31		
					vr 5	2678,77	2611,95		
<b>alle neljä henkilöä</b>				<b>27,4</b>	vr 6	2798,25	2891,31		
n	15	2361,31	25,19		vr 7	3062,73	3289,99		
kaikki	17	2 366,21	25,45		vr 8	3538,9	3473,06		
					vr 9	4197,27	4283,45		
m	5	2678,77	28,77		vr 10	4904,91	4847,44		
n	28	2611,95	25,56		vr 11	5604,49	5440,81		
kaikki	33	2 622,07	26,05		vr 12	6397,29	6 259,32		
					<b>Yhteenveto:M + N lukumäärät eri vaativuusryhmissä:</b>			Prosentuaalinen jakautuminen eri ryhmiin	
m	10	2798,25	22,6					Miehet	Naiset
n	26	2891,31	26,8		M	N			
kaikki	36	2 865,46	25,63		vr 3	1	4	1 %	3 %
					vr 4	2	15	1 %	10 %
m	10	3062,73	23,77		vr 5	5	28	3 %	19 %
n	8	3289,99	32,76		vr 6	10	26	5 %	17 %
kaikki	18	3 163,73	27,77		vr 7	10	8	5 %	5 %
					vr 8	32	19	16 %	13 %
m	32	3538,9	26,48		vr 9	41	15	21 %	10 %
n	19	3473,06	24,13		vr 10	56	20	28 %	13 %
kaikki	51	3 514,37	25,60		vr 11	23	12	12 %	8 %
					vr 12	19	3	10 %	2 %
m	41	4197,27	27,46			<b>199</b>	<b>150</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
n	15	4283,45	29,65		<b>M + N osuudet vaativuusryhmissä 1-6</b>				
kaikki	56	4 220,35	28,05						
						Miehet	Naiset		
m	56	4904,91	29,9		vr 3	20 %	80 %	100 %	
n	20	4847,44	28,51		vr 4	12 %	88 %	100 %	
kaikki	76	4 889,79	29,54		vr 5	15 %	85 %	100 %	
					vr 6	28 %	72 %	100 %	
m	23	5604,49	32,12		vr 7	56 %	44 %	100 %	
n	12	5440,81	28,17		vr 8	63 %	37 %	100 %	
kaikki	35	5 548,37	30,77		vr 9	73 %	27 %	100 %	
					vr 10	74 %	26 %	100 %	
m	19	6397,29	33,6		vr 11	66 %	34 %	100 %	
<b>alle neljä henkilöä</b>				<b>32,33</b>	vr 12	86 %	14 %	100 %	
kaikki	22	6 378,48	33,43						

Taulukko 36. Miesten ja naisten lukumäärät sekä sekä palkkojen ja henkilökohtaisten palkanosien keskiarvotietoja eri vaativuusryhmissä; joulukuu 2009.



Kuva 43. Miesten ja naisten kuukausipalkkojen keskiarvot vaativuusryhmissä 3-12. Joulukuu 2009.



Kuva 44. Miesten ja naisten osuus (%) eri vaativuusryhmissä. Joulukuu 2009.

<b>MAKSETUT SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN PALKAT, LOMARAHAT SEKÄ LOMAKORVAUKSET JA TULOSPALKKIOT (sivukuluineen)</b>							
Sivukulu%	24,42 %	23,50 %	24,21 %	20,73 %	21,55 %	21,79 %	21,108 %
<b>Vuosi:</b>	<b>2 003</b>	<b>2 004</b>	<b>2 005</b>	<b>2 006</b>	<b>2 007</b>	<b>2 008</b>	<b>2 009</b>
Palkat, lomarahat ja lomakorv.	13 907 646	14 991 436	16 422 062	16 937 317	18 253 807	19 948 765	21 481 534
Tulospalkkiot	277 067	301 286	313 576	320 543	0	342 355	232 709
<b>Yhteensä</b>	<b>14 184 713</b>	<b>15 292 722</b>	<b>16 735 638</b>	<b>17 257 860</b>	<b>18 253 807</b>	<b>20 291 120</b>	<b>21 714 243</b>
Palkat, lomarahat ja lomakorv./HTV	46 822	48 470	51 240	51 459	54 182	57 878	60 989
Tulospalkkiot/HTV	933	974	978	974	0	993	661
<b>Yhteensä/HTV</b>	<b>47 755</b>	<b>49 445</b>	<b>52 219</b>	<b>52 433</b>	<b>54 182</b>	<b>58 871</b>	<b>61 650</b>
Muutos ed. v:een %/HTV	%	%	%	%	%	%	%
Palkat, lomarahat ja lomakorvaukset %/HTV		3,52 %	5,71 %	0,43 %	7,77 %	6,82 %	5,4 %
Tulospalkkiot %/HTV		4,43 %	0,44 %	-0,46 %			-33,5 %
<b>Yhteensä muutos %</b>		<b>3,54 %</b>	<b>5,61 %</b>	<b>0,41 %</b>	<b>3,33 %</b>	<b>8,66 %</b>	<b>4,7 %</b>
<b>MAKSETUT YLITYÖKORVAUKSET JA PÄIVYSTYSKORVAUKSET (sivukuluineen):</b>							
	2 003	2 004	2 005	2 006	2 007	2 008	2 009
Ylityökorvaukset	119 923	233 061	336 242	473 597	463 789	573 539	575 057
Päivystyskorvaukset	90 829	97 311	106 118	94 818	107 476	116 204	125 937
<b>Yhteensä</b>	<b>212 755</b>	<b>330 372</b>	<b>442 360</b>	<b>568 414</b>	<b>571 264</b>	<b>689 743</b>	<b>700 994</b>
Ylityökorvaukset/HTV	404	754	1 049	1 439	1 377	1 664	1 633
Päivystyskorvaukset/HTV	306	315	331	288	319	337	358
<b>Yhteensä/HTV</b>	<b>710</b>	<b>1 068</b>	<b>1 380</b>	<b>1 727</b>	<b>1 696</b>	<b>2 001</b>	<b>1 990</b>
Muutos ed. v:een/HTV	%	%	%	%	%	%	%
Ylityökorvaukset		86,64 %	39,23 %	37,15 %	-4,33 %	20,88 %	-1,88 %
Päivystyskorvaukset		2,89 %	5,24 %	-13,00 %	10,74 %	5,68 %	6,05 %
		50,54 %	29,22 %	25,12 %	-1,81 %	18,02 %	-0,55 %
<b>MATKAPÄIVÄ/MATKA-AIKAKORVAUKSET (sivukuluineen):</b>							
	2 085	10 063	10 187	8 667	12 547	13 997	10 534
<b>KAIKKI YHTEENSÄ (sivukuluineen)</b>							
<b>Vuosi</b>	<b>2 003</b>	<b>2 004</b>	<b>2 005</b>	<b>2 006</b>	<b>2 007</b>	<b>2 008</b>	<b>2 009</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>14 399 553</b>	<b>15 633 156</b>	<b>17 188 185</b>	<b>17 834 942</b>	<b>18 837 619</b>	<b>20 994 859</b>	<b>22 425 771</b>
Yhteensä/HTV	<b>48 478</b>	<b>50 545</b>	<b>53 631</b>	<b>54 186</b>	<b>55 915</b>	<b>60 913</b>	<b>63 640</b>
Muutos kulut yhteensä %		<b>8,57 %</b>	<b>9,95 %</b>	<b>3,76 %</b>	<b>5,62 %</b>	<b>11,45 %</b>	<b>6,82 %</b>
Muutos/HTV %		<b>4,26 %</b>	<b>6,10 %</b>	<b>1,04 %</b>	<b>3,19 %</b>	<b>8,94 %</b>	<b>4,48 %</b>

Taulukko 37. Palkkausmenot vuosina 2003 -2009 sivukuluineen.

Viite: Kohta 4.3.

HAL/HEP; MeS/SLa

POISSAOLOTILASTO

PÄIVÄT ON ILMOITETTU TYÖPÄIVINÄ

Tiivistelmä sairauspoissaolojen tunnusluvuista

Sairauspoissaolopäivien

\*\* lukumäärä (työpäivinä) yhteensä

\*\* työpäivää/henkilötöyövuosi

\*\* osuus säännöllisestä työajasta

\*\* pituus; keskimäärin työpäivää/tapaus

\*\* lyhyiden (1-3 pv) sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista

	Säteilyturvakeskus					Valtio	
	v.2009	v.2008	v.2007	v. 2006	v. 2005	v.2004	v. 2008
** lukumäärä (työpäivinä) yhteensä	2868	2417	2644	3094	1915	2369	
** työpäivää/henkilötöyövuosi	8,14	7,01	7,85	9,40	5,9752	7,66	9,5
** osuus säännöllisestä työajasta	3,2 %	2,76 %	3,13 %	3,7 %	2,36 %	3,00 %	
** pituus; keskimäärin työpäivää/tapaus	3,91	3,72	3,93	4,14	3,0253	3,67	4,9
** lyhyiden (1-3 pv) sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista	78,96 %	80 %	82 %	80 %	83 %	81 %	73,3

YKSITYISKOHTAISempi TILASTO:

	Omasta sairaudesta johtuneet poissaolopäivät				
	2009	2008	2007	2006	2005
JOH ym.	174	55	123	31	81
YTO	753	572	514	952	446
YMO	100	72	32	292	80
STO	223	295	300	205	198
NIR	26	22	24	115	41
TKO	827	787	831	843	500
TIH	428	378	346	339	221
HAL	337	236	474	317	348
STUK	2868	2417	2644	3094	1915

	Työtapaturmasta johtuneet poissaolopäivät				
	2009	2008	2007	2006	2005
				5	2
		1	11		16
	20	19	4		3
		1			2
	3	57	2		10
	7			22	43
		1	12	6	
	30	79	29	33	28
				28	48

	Varhaiskuntoutus				
	2009	2008	2007	2006	2005
JOH ym.	15	5	20	5	
YTO	10	25	28	31	25
YMO	5			10	5
STO		10	5	5	5
NIR	5	5			5
TKO	20	15	35	72	25
TIH	11	55	15	10	8
HAL		5		5	5
STUK	66	120	103	138	78

	Lapsen sairaudesta johtuneet poissaolopäivät				
	2009	2008	2007	2006	2005
	14	4	4	11	
	35	25	9	13	9
	11	10	11	12	16
	11	13	3	10	18
	1	8	19	20	18
	88	79	46	25	50
	18	17	12	15	13
	3	17	14	6	17
	181	173	118	112	141

	Muut lyhyet tes/ves-perust. poissaolopv:t (50- ja 60-vuotispv., tietyt perhesyyt yms.)				
	2009	2008	2007	2006	2005
	2	2	1	1	2
	20	6	23	8	3
	2	8	3		1
	1	1	4	1	3
		2	1		
	21	20	22	4	6
	2	1		1	
	2	3	11	3	4
	50	65	18	19	22

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

	2009		2008		2007		2006		2005	
	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%
JOH ym.	7,07	2,8 %	2,39	0,9 %	5,46	2,2 %	1,4	0,6%	3,5	1,4%
YTO	7,22	2,9 %	6,25	2,5 %	6,0	2,4 %	11,1	4,4%	5,6	2,2%
YMO	3,87	1,5 %	2,79	1,1 %	1,4	0,5 %	13,6	5,4%	4,3	1,7%
STO	5,31	2,1 %	7,03	2,8 %	7,1	2,8 %	4,8	1,9%	4,6	1,8%
NIR	2,70	1,1 %	2,35	0,9 %	2,3	0,9 %	10,6	4,2%	4,0	1,6%
TKO	9,35	3,7 %	8,47	3,3 %	8,8	3,5 %	9,2	3,7%	5,4	2,1%
TIH	14,23	5,6 %	12,30	4,8 %	11,9	4,7 %	12,2	4,8%	8,5	3,4%
HAL	12,29	4,9 %	8,06	3,2 %	16,4	6,5 %	11,4	4,6%	12,8	5,0%
STUK	8,14	3,23 %	7,01	2,8 %	7,8	3,1 %	9,4	3,7%	6,0	2,4%

Omasta sairaudesta ja työtapaturmista johtuvat poissaolopäivät/henkilötöyövuosi

sekä osuus henkilötöyövuosista (säännöllinen työaika) :

	2009		2008		2007		2006		2005	
	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%	pv/htv	%
JOH ym.	7,07	2,8 %	2,4	0,9 %	5,5	2,2 %	1,7	0,7 %	3,6	1,4%
YTO	7,22	2,9 %	6,3	2,5 %	6,1	2,4 %	11,1	4,4 %	5,8	2,3%
YMO	4,64	1,8 %	3,5	1,4 %	1,5	0,6 %	13,6	5,4 %	4,3	1,7%
STO	5,31	2,1 %	7,1	2,8 %	7,1	2,8 %	4,8	1,9 %	4,6	1,8%
NIR	2,70	1,1 %	2,4	0,9 %	2,3	0,9 %	10,6	4,2 %	4,0	1,6%
TKO	9,39	3,7 %	9,1	3,6 %	8,8	3,5 %	9,2	3,7 %	5,5	2,2%
TIH	14,46	5,7 %	12,3	4,8 %	11,9	4,7 %	13,0	5,2 %	8,5	3,4%
HAL	12,29	4,9 %	8,1	3,2 %	16,8	6,7 %	11,7	4,6 %	12,8	5,0%
STUK	8,23	3,3 %	7,24	2,9 %	7,9	3,2 %	9,5	3,8 %	6,1	2,4%

(taulukko jatkuu seuraavalla sivulla)

**Kaikkien em. poissaolojen lukumäärä yhteensä sekä keskimäärin/henkilöttyvuosi:**

(sairauspoissaolot, työtapatuemat, varhaiskuntoutus, lapsen sairaus, muu tes-ves-perusteinen lyhytaikainen poissaolo)

	2009	ka/htv	2008	ka/htv	2007	ka/htv	2006	ka/htv	2005	ka/htv
JOH ym.	205	8,3	66	2,9	148	6,6	53	2,4	85	3,7
YTO	818	7,8	629	6,9	585	6,8	1004	11,7	499	6,3
YMO	138	5,3	109	4,2	50	2,1	314	14,7	102	5,5
STO	235	5,6	320	7,6	312	7,4	221	5,2	224	5,2
NIR	32	3,3	37	4,0	44	4,1	135	12,4	64	6,2
TKO	959	10,8	958	10,3	936	9,9	944	10,3	591	6,4
TIH	466	15,5	451	14,7	373	12,8	387	13,9	242	9,3
HAL	342	12,5	262	9,0	511	17,7	337	12,2	374	13,7
STUK	3 195	9,1	2 832	8,2	2959	8,8	3395	10,3	2181	6,8

**Sairauspoissaolotapaukset keston/tapaus mukaan tarkasteltuna vuonna 2006:**

	1 pv:n poissaolot pv:t ja tapaukset	Kahden pv:n poissaolot päiviä tapauk- sia yht.	Kolmen pv:n poissaolot päiviä tapauk- sia yht.	4-10 pv:n poissaolot päiviä tapauk- sia yht.	11-60 pv:n poissaolot päiviä tapauk- sia yht.	Yli 60 pv:n poissaolot päiviä tapauk- sia yht.	Yht. päiviä tapauk- sia yht.						
V. 09:	290	370	185	309	103	602	114	817	36	480	4	2868	<b>732</b>
% kaikista päivistä	10 %	13 %		11 %		21 %		28 %		17 %		100 %	
% kaikista tapauksista	39,6 %		25,3 %		14,1 %			15,6 %		4,9 %		0,5 %	100 %
V. 08: yhteensä	284	298	149	252	84	530	95	677	32	376	5	2417	649
% kaikista päivistä	12 %	12 %		10 %		22 %		28 %		16 %		100 %	
% kaikista tapauksista	43,8 %		23,0 %		12,9 %			14,6 %		4,9 %		0,8 %	100 %

Taulukko 38. Sairauspoissaolot

Viite: kohta 4.1. Henkilöstön työtyytyväisyyttä koskevat tulokset vuosilta 2009, 2005 ja 2003.

<b>TULOKSET KESKIARVOINA</b>	STUK 2009 n=303	STUK 2007 n=272	STUK 2005 n=251	STUK 2003 N=241	Asiant. org. 2009
Vastausprosentti %	86	81	84	80	
<b>TYÖYKSİKÖN TOIMIVUUS JA KEHITTÄMISAKTIIVISUUS</b>					
Onko työyksikössäsi sovittu yhteisistä pelisäännöistä?	3,68				3,5
Jakautuvatko työt oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työyksikössäsi?	3,38				3,4
Miten ryhmätyöskentely sujuu työyksikössäsi?	3,59	3,50	3,55	3,45	3,8
Kuinka tiedonkulku toimii työyksikkösi sisällä?***	3,57	3,78	3,70	3,56	3,6
Työyksikköni ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva.	3,56	3,36	3,37	3,3	3,7
Saatko tarvittaessa tukea ja apua työyksikkösi jäseniltä?	3,90				4,0
Teettekö yhdessä parannuksia toimintaan?***	3,47	3,38	3,26	3,3	3,6
Osoittavatko työtoverisi arvostusta tekemääsi työtä kohtaan?***	3,68	3,48	3,51	3,5	3,8
Hankimme palautetta ja parannusideoita muilta yksiköiltä, osastoilta ja asiakkailta.	2,92	3,01	2,82	2,7	
<b>TYÖYKSIKÖIDEN VÄLINEN YHTEISTYÖ</b>					
Eri työyksiköiden välinen tiedonkulku toimii hyvin.	3,20				2,8
Työnjako ja vastualueet ovat selkeitä eri työyksiköiden välillä.	3,65				3,1
Eri työyksiköiden työntekijät tukevat ja auttavat toisiaan työhön liittyvissä asioissa.	3,51				3,3
Eri työyksiköiden työntekijät osoittavat arvostavansa toistensa työtä.	3,36				3,3
<b>ESIMIEHEN TOIMINTA</b>					
Huomioiko esimiehesi työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa?	3,85				3,9
Kohtelee esimiehesi kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti?	3,88				3,9
Saatko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi työtehtäviesi hoitamiseen?***	3,89	3,81	3,79	3,7	3,9
Antaako esimiehesi riittävästi tietoa työhösi liittyvistä asioista?	3,83				3,8
Saatko esimieheltäsi selkeää ja rakentavaa palautetta siitä, miten olet onnistunut työssäsi?	3,62	3,10	3,00	2,9	3,5
Kannustaako esimiehesi sinua kehittämään työssäsi?	3,85				3,8
Ei lainkaan tuloskeskusteluja viimeisen 12kk aikana / % vastaajista	3,00				10
Yksi tuloskeskustelu viimeisen 12 kk aikana / % vastaajista	69,00				60
Kaksi tuloskeskustelua viimeisen 12 kk aikana / % vastaajista	28,00				14
Onko tuloskeskusteluista ollut hyötyä työsi kannalta?***	3,07	3,74	3,50		2,9
<b>OSASTON JOHDON TOIMINTA (STUK:n omat)</b>					
Osastonjohtaja kuuntelee ja hyödyntää henkilöstönsä näkemyksiä ja osaamista ratkaisuja tehdessään.	3,36	3,15	3,16	3,08	
Osastonjohtaja antaa alaisilleen riittävästi valtuuksia tehtävien suorittamiseen.	3,74	3,79	3,82	3,8	
<b>JOHDON TOIMINTA</b>					
Kuinka tiedonkulku toimii johdon ja henkilöstön välillä?***	3,28	3,29	3,26	3,2	3,1
Kuinka kiinnostunut johto on henkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa?	2,97				2,8
Osoittaako työpaikkasi johto arvostusta kaikkien työtä kohtaan?	2,79				2,7
Missä määrin luotat johdon päätöksentekoon?	3,41				3,2
Panostetaanko työpaikallasi toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen?	3,65				3,2
Johto kuuntelee myös omistaan poikkeavia ajatuksia ja mielipiteitä.	2,95	2,63	2,91	2,7	
Johto toimii esimerkiksi kirjamiensa tavoitteiden ja toimintatapojen mukaisesti?	3,30	3,22	3,32	3,18	
Johdon antamat aikataulut ja resurssit ovat realistisia.	3,08	3,05	3,09	3	

**(taulukko jatkuu seuraavalla sivulla)**

<b>TULOKSET KESKIARVOINA</b>	STUK 2009 n=303	STUK 2007 n=272	STUK 2005 n=251	STUK 2003 N=241	Asiant. org. 2009
Vastausprosentti %	86	81	84	80	
<b>TEHTÄVIEN JA TAVOITTEIDEN TUNTEMINEN</b>					
Kuinka hyvin olet selvillä oman työsi tehtävistä ja tavoitteista?	4,35	4,31	4,37	4,39	4,4
Kuinka hyvin olet selvillä oman työyksikkösi tehtävistä ja tavoitteista?	4,18	4,11	4,06	4,08	4,2
Kuinka hyvin olet selvillä koko organisaation tehtävistä ja tavoitteista?	3,79	3,75	3,79	3,71	3,7
<b>MUUTOKSEN HALLINTA</b>					
Kuinka muutosten suunnittelu ja toteutus on työpaikallasi yleensä tapahtunut?	3,08	3,13	3,09	3	
Kuinka työpaikallasi muutostilanteissa ja niihin liittyvissä ratkaisuisissa on otettu huomioon henkilöstön asema ja näkemykset? **	3,10	3,24	3,15		
Oletko saanut etukäteen riittävästi tietoa työtäsi koskevista muutoksista?	3,53				
<b>OSAAMISEN HALLINTA JA KEHITTÄMINEN</b>					
Miten hyvin työntekijät perehdytetään keskeisiin työtehtäviin?	3,54				
Vastaako nykyinen osaamisesi työn vaatimuksia?	4,06				
Oletko sopinut esimiehesi kanssa, miten kehität osaamistasi?	3,50				
Oletko panostanut osaamisesi kehittämiseen työn vaatimusten mukaisesti?	3,77				
Panostetaanko organisaatiossasi osaamisen jakamiseen ja yhdessä oppimiseen?	3,28				
Onko organisaatiossasi monipuolisia mahdollisuuksia kehittää osaamista?	3,60				
<b>TYÖN HALLINTA: Kehittymis- ja vaikutusmahdollisuudet</b>	2009,				
Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	4,12	4,04	4,08	4,09	4,1
Kuinka paljon työsi tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen?	3,64	3,61	3,53	3,49	3,6
Voitko vaikuttaa omaan työmäärääsi?	2,99				3,1
Voitko vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta?	3,25				3,2
Kuinka tyytyväinen olet töiden yleiseen organisointiin ja priorisointiin osastollasi?	3,30	3,32	3,34	3,21	3,3
Kuinka tyytyväinen olet työtiloihisi ja työvälineisiisi?	4,16	4,18	4,03	4,09	4,2
<b>KUORMITUSTEKIJÄT TYÖSSÄ</b>					
Kuinka usein sinulla on liikaa töitä? ***	3,51				3,5
Kuinka usein erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoasi? ***	3,73				3,6
Kuinka usein eri tahojen ristiriitaiset odotukset työstäsi vaikeuttavat työntekoasi? ***	3,02				3,0
Kuinka varma on työpaikkasi pysyvyys?	3,71	3,90	3,94		
Tunnetko nykyisin työn aiheuttamaa stressiä? ***	2,87	2,78	2,72	2,75	2,8
<b>TASA-ARVO</b>					
Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta työpaikallasi miesten ja naisten kohtelussa? ***	1,79				
Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta työpaikallasi vanhempien ja nuorempien työntekijöiden kohtelussa? ***	2,11				
<b>MOTIVAATIO JA TYÖN ILO</b>					
Pidän omaa työtäni tärkeänä ja merkittävänä.	4,20				
Koen, että työpanoksellani on merkitystä organisaationi menestymiselle.	4,15				
Pidän organisaationi toiminnan tavoitteita tärkeinä ja merkittävänä.	4,31				
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?	3,90	3,75	3,80	3,77	
Kuinka usein olet innostunut työstäsi?	3,62				
Kuinka usein sinusta on mukavaa syventyä työhösi?	3,76				
<b>*** pieni arvo on parempi (stressi, kuormitustekijät ja tasa-arvo)</b>					
<b>**Kysymysmuotoa tai vastausvaihtoehtoja muokattu, vertailu 2005-07 suuntaa-antava</b>					

Taulukko 39: Henkilöstön tyytyväisyyttä koskevat tulokset vuosilta 2009, 2005 ja 2003.

