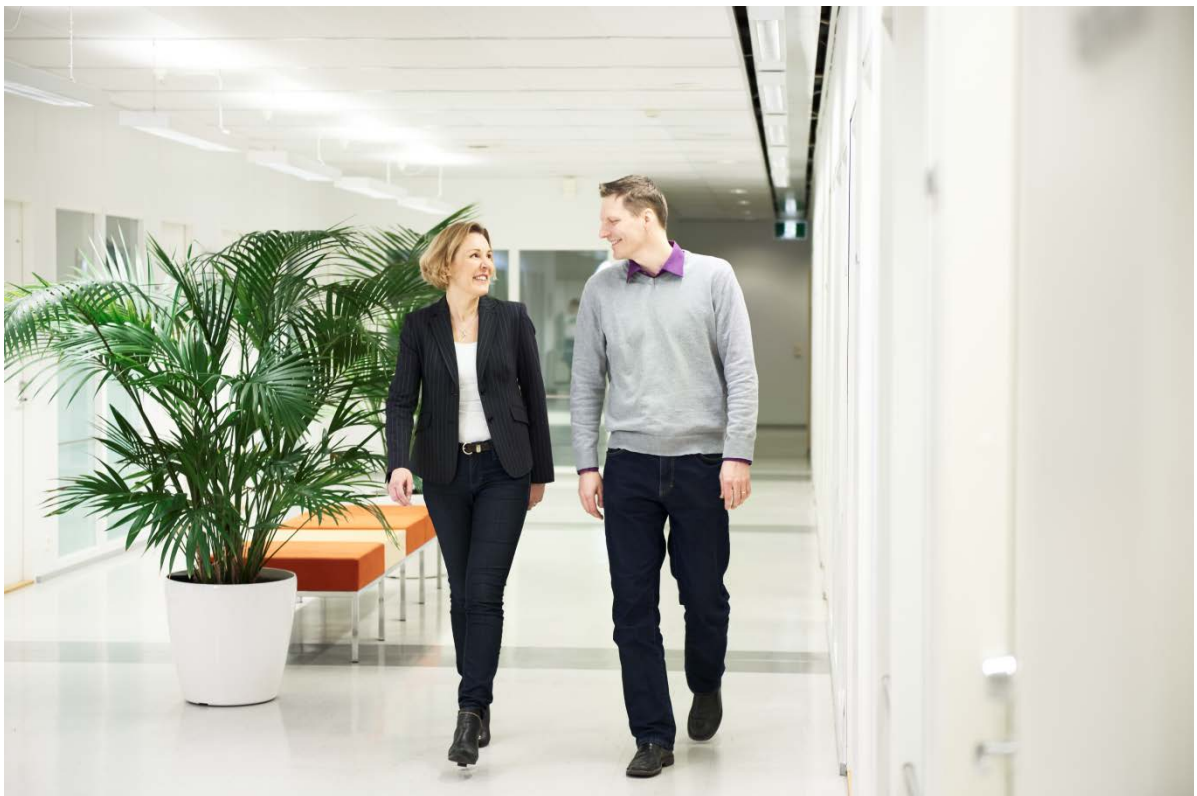


Henkilöstökertomus

2015



Sisällys

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Pääjohtajan katsaus | 1 |
| 2 | Johdanto | 2 |
| 3 | Henkilöstön määrä ja rakenne | 2 |
| 3.1 | Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet | 2 |
| 3.2 | Henkilöstö sukupuolen mukaan | 4 |
| 3.3 | Henkilöstön ikärakenne | 4 |
| 3.4 | Koulutusrakenne | 5 |
| 3.5 | Vaihtuvuus ja eläköityminen | 6 |
| 4 | STUK työnantajana | 7 |
| 4.1 | Työnantajamielikuva | 7 |
| 4.2 | Rekrytoinnit | 7 |
| 4.3 | Kokemusvuodet | 8 |
| 4.4 | Palkkaus ja palkitseminen | 8 |
| 5 | Työhyvinvointi | 11 |
| 5.1 | Työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen | 11 |
| 5.2 | Työtyytyväisyys | 12 |
| 5.3 | Työterveyshuollon toiminta | 12 |
| 5.4 | Henkilökuntayhdistys/Virkistystoiminta | 13 |
| 5.5 | Työsuojelu ja yhteistoiminta | 15 |
| 5.6 | Sairauksista ja työtapaturmista johtuvat poissaolot | 15 |
| 6 | Henkilöstön osaamisen kehittäminen | 16 |
| 6.1 | Osaamisen kehittäminen | 16 |
| 6.2 | Koulutukseen käytetty työaika | 16 |
| 7 | Liitetaulukot | 17 |

Kuvien tiedot:

Kannen kuva ja kuva s.1, kuvaaja Jarkko Översti

Kuva 10, kuvaaja Jarmo Lehtinen

Kuva 14, kuvaaja Jaana Joenvuori-Arstio

1 Pääjohtajan katsaus

Vuosi 2015 oli Säteilyturvakeskukselle haastava muutosten vuosi. Määrärahaileikkausten johdosta käytiin YT-neuvottelut ja uudistettiin organisaatiota. Säteilyturvallisuuustutkimusohjelman toteuttamiseksi STUK ja yhdeksän yliopistoa allekirjoittivat toimintavuoden lopulla sopimuksen kansallisen säteilyturvallisuuustutkimuksen yhteenliittymän muodostamiseksi. Säteily- ja ydinturvallisuussäännösten kehittäminen ja YVL-ohjeiden toimeenpano työllisti STUKlaisia pitkin vuotta. Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon yhteisen Kieku-tietojärjestelmän käyttöönotto muutti henkilöstöprosesseja jonkin verran, ja edellytti uuden oppimista niin esimiehiltä kuin muultakin henkilöstöltä.

YT-neuvottelujen seurauksena STUKin toimintoja lopetettiin ja organisaatiota muutettiin kustannussäästöjen saavuttamiseksi sekä tuottavuuden ja tehokkuuden lisäämiseksi. Lakkautettuja toimintoja olivat Pohjois-Suomen ympäristölaboratorio, Ympäristöaltistus ja annokset -laboratorio sekä biodosimetria. Säteilyturvallisuuden tutkimus- ja kehitystoiminta priorisoitiin niin, että vain valvontaa ja valmiustoimintaa suoraan tukeva toiminta säilytettiin. Perinteinen kirjastotoiminta korvattiin sähköisillä palveluilla. Organisaatiomuutosten johdosta STUKissa yhdistettiin yksiköitä, minkä seurauksena johtajien ja esimiesten määrä väheni. Kaikkiaan YT-toimenpiteet johtivat päätökseen seitsemän henkilön irtisanomisesta. Muutostuesta ja viestinnästä pyrittiin prosessin aikana erityisesti huolehtimaan.

Muutoksista huolimatta henkilöstön työtyytyväisyyttä ja motivaatiota vuosittain mittavaan VMBaro-kyselyn tulokset ylittivät valtion keskiarvon ja paranivat edelleen aikaisempiin vuosiin verrattuna. Kyselyn perusteella STUKin henkilöstö on tyytyväisintä työilmapiiriin ja yhteistyöhön, työn sisältöön ja haasteellisuuteen sekä johtamiseen ja esimiestyöhön. Myös toiminnalliset ja vaikuttavuustavoitteet täyttyivät vuoden aikana erinomaisesti.

STUKin henkilöstöstrategiset tavoitteet ovat yhdessä tekeminen, hyvä johtaminen ja esimiestyö, strategialähtöinen osaamisen johtaminen sekä työhyvinvointi. Näiden tavoitteiden tukemiseksi vahvistettiin vuoden aikana edelleen sisäistä liikkuvuutta, aloitettiin esimiesfoorumin toiminta ja kehitettiin strategista henkilöstösuunnittelua. Yhteisenä it-searvioinnin teemana oli lean, jonka mukaisesti toimintaa yksinkertaistettiin hyvin tuloksien yksilö-, yksikkö- ja osastotasoilla.

Säteilyturvakeskuksen toimintaympäristö on muutoksessa. Budjettileikkausten keskellä on hyvä muistaa, että säteilyn ja ydinenergian käytön valvonnan määrä kasvaa Suomessa jatkuvasti. Yleisen turvallisuustilanteen muuttumisen johdosta säteily- ja ydinuhkiin varautumisesta on tullut aikaisempaakin tärkeämpää. Muutoksia tehdessämme ja niihin valmistautuessamme on ollut hienoa nähdä ja kuulla STUKlaisten osaaminen, sitoutuminen ja tahto huolehtia suomalaisten ja Suomen säteilyturvallisuudesta riippumattomasti ja jämakästi. Näistä pidämme myös jatkossa kiinni.



Petteri Tiippana

2 Johdanto

Tämä henkilöstökertomus kokoaa yhteen vuoden 2015 keskeiset henkilöstöjohtamisen toimenpiteet, henkilöstöä koskevat tunnusluvut ja edellisten vuosien vertailutiedot. Henkilöstökertomuksen tarkoitus on antaa tietoa erilaisista Säteilyturvakeskuksen henkilöstöön liittyvistä asioista henkilöstöresurssien tilan arvioimiseksi ja analysoimiseksi, kehittämiskohteiden tunnistamiseksi, priorisoimiseksi ja toteuttamiseksi sekä tavoitteiden asettamiseksi ja näiden toteutumisen seuraamiseksi. Raportoitavat tunnusluvut kuvaavat tilannetta 31.12.2015, ellei tekstissä toisin mainita. Henkilöstökertomusta on julkaistu Säteilyturvakeskuksessa vuodesta 1998 alkaen.

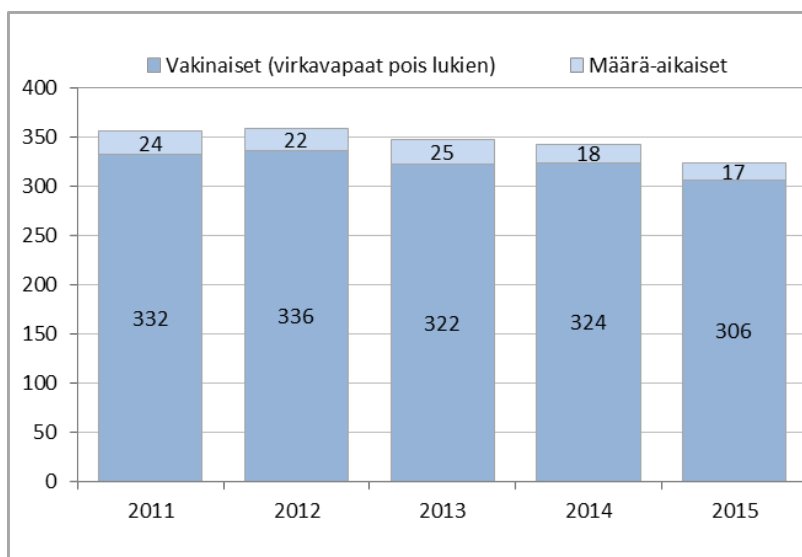
3 Henkilöstön määrä ja rakenne

3.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

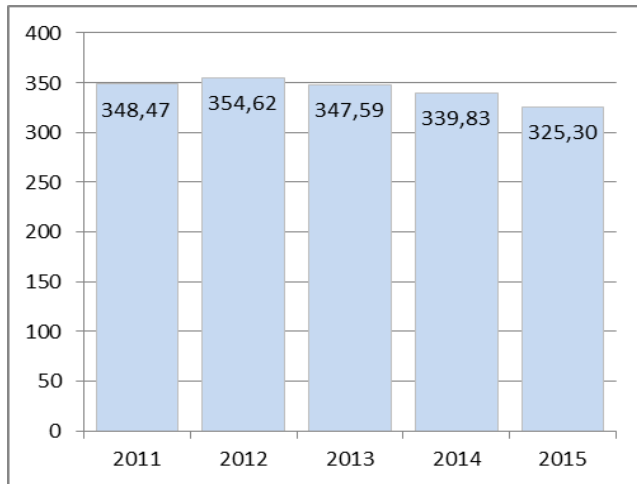
Säteilyturvakeskuksessa (STUK) työskenteli vuoden 2015 lopussa vakinaisessa palvelussuhteessa 306 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 17 henkilöä, yhteensä 323 henkilöä. Vuoden 2014 lopussa vastaava luku oli yhteensä 342 henkilöä. Henkilömäärä laski 19 henkilöllä (-5,6 %).

Palkattomalla virkavapaalla olleet henkilöt (16 hlöä) mukaan lukien STUKin henkilöstön määrä oli vuoden 2015 lopussa 339 henkilöä.

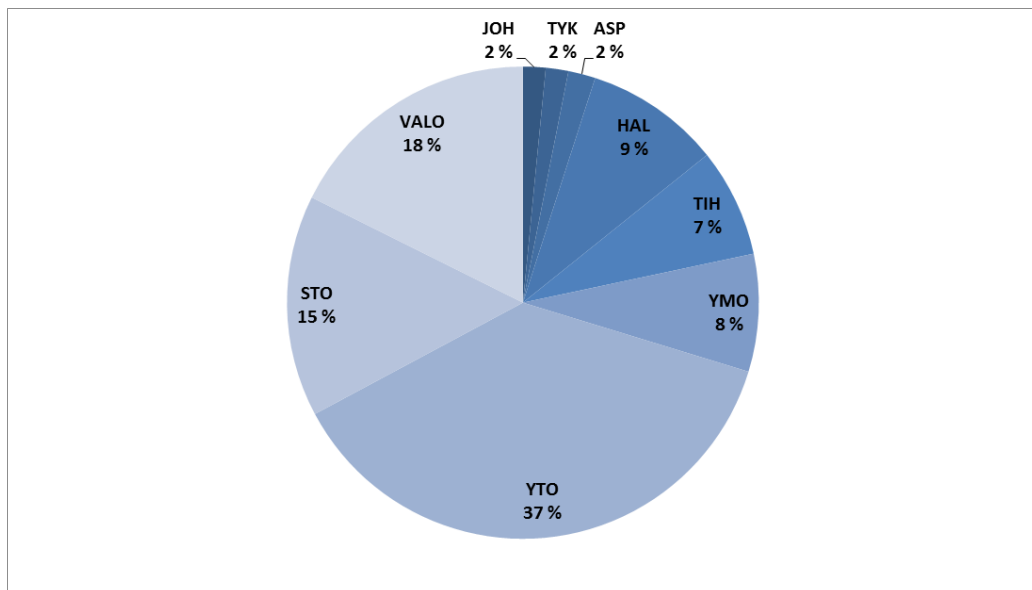
Virkasuhteisten osuus henkilöstöstä oli 98,8 %. Henkilöstön ja henkilötyövuosien määrä ja kehitys sekä henkilöstö osastoittain esitetään kuvissa 1, 2 ja 3.



Kuva 1. STUKin henkilöstön määrä 2011-2015



Kuva 2. STUKin henkilötyövuosien määrä 2011-2015



Kuva 3. Henkilöstö osastoittain vuonna 2015

Lyhenteet:

JOH: Johto

TYK: Viestintä

ASP: Kansainväliset hankkeet

HAL: Hallinto

TIH: Tietohallinto

YMO: Ydinjätteiden ja ydinmateriaalien valvonta

YTO: Ydinvoimalaitosten valvonta

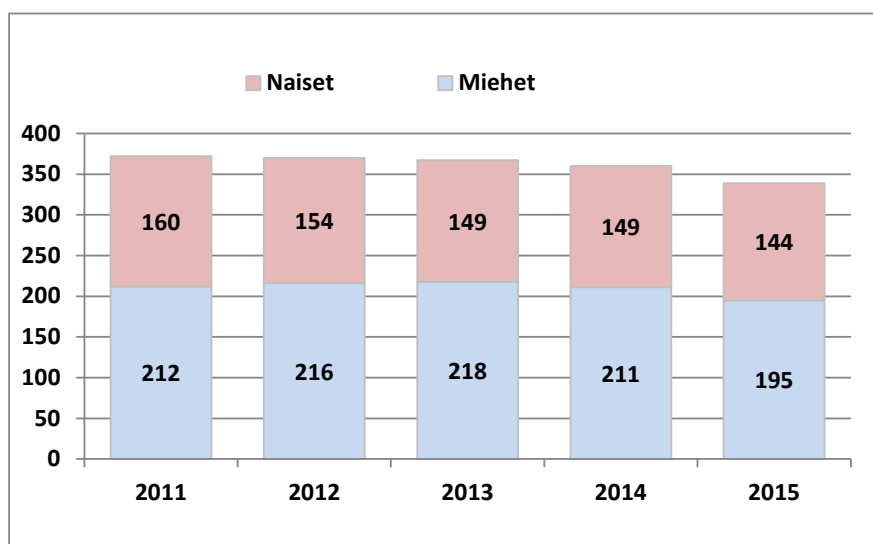
STO: Säteilytoiminnan valvonta

VALO: Ympäristön säteilyvalvonta ja valmius

3.2 Henkilöstö sukupuolen mukaan

STUKissa miesten osuus koko henkilöstöstä oli vuoden 2015 lopussa 57,5 % (195 hlöä) ja naisten osuus 42,5 % (144 hlöä) (kuva 4). Vakinaisessa palvelussuhteessa olevista miesten osuus oli 57,8 % ja naisten osuus 42,2 %. Koko valtionhallinnossa naisten osuus oli vuoden 2014 lopussa 48,6 %.

Naisten osuus johdosta oli vuoden 2015 lopussa 42,9%. Luku on pysynyt samana edelliseen vuoteen verrattuna. Vastaava luku valtionhallinnossa vuonna 2014 oli 34,9%. Muissa esimiestehtävissä toimivista henkilöistä naisten osuus oli 41,2% (46,3% vuonna 2014). Vastaava luku valtionhallinnossa vuonna 2014 oli 27,7%.

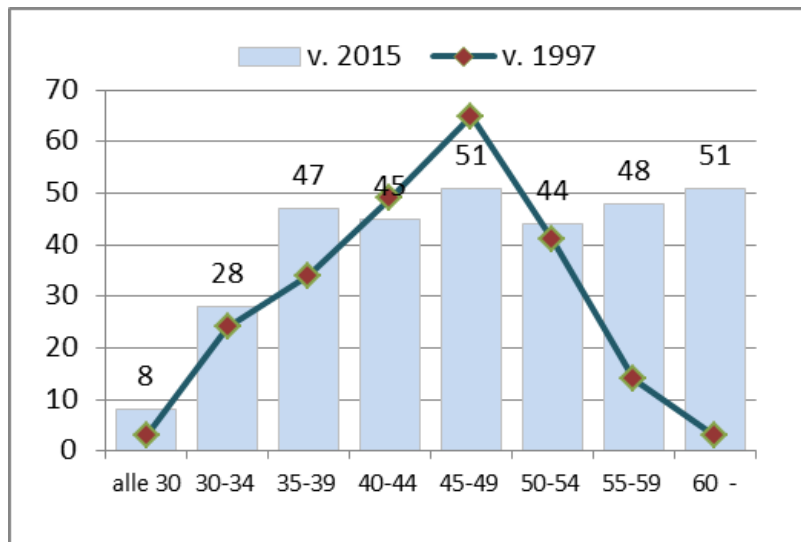


Kuva 4. Miesten ja naisten lukumäärät vuosien 2011-2015 lopussa (virkevapaana olleet sisältyvät lukuihin)

3.3 Henkilöstön ikärakenne

STUKin palveluksessa 31.12.2015 olleiden keski-ikä oli 47,7 vuotta. Keski-ikä on hiukan korkeampi kuin muualla valtionhallinnossa, jossa se oli 46,3 vuotta vuoden 2014 lopussa. Miesten keski-ikä STUKissa vuoden 2015 lopussa oli 46,2 vuotta ja naisten keski-ikä 48,2 vuotta.

45 vuotta täyttäneiden osuus STUKin vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden 2015 lopussa 60,2 %. Koko valtionhallinnossa 45 vuotta täyttäneiden osuus oli 57,3 % vuonna 2014. STUKin ikärakennetta ja sen kehittymistä kuvataan tarkemmin kuvassa 5.

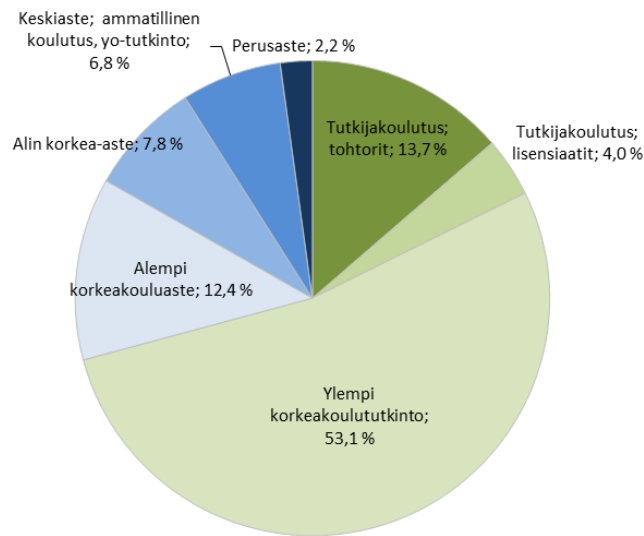


Kuva 5. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2015 ja 31.12.1997

3.4 Koulutusrakenne

STUKin vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden 2015 lopussa 83,2 % suorittanut korkeakoulu- tai yliopistotason tutkinnon. Ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen (tohtorit ja lisensiaatit) suorittaneiden osuus STUKin henkilöstöstä oli 70,8 %. Koko valtionhallinnossa korkeakoulutason tutkinnon suorittaneiden osuus oli 45,7 % vuonna 2014. Henkilöstön jakautuminen koulutusasteittain kuvataan kuvassa 6.

STUKin vakinaisen henkilöstön koulutustasoindeksin keskiarvo oli vuoden 2015 lopussa 6,52. 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 perustason koulutus 1,5. Koko valtionhallinnossa koulutustasoindeksi oli vuoden 2014 lopussa 5,3.



Kuva 6. Henkilöstön jakautuminen eri koulutusasteisiin (% vakinaisesta henkilöstöstä)

3.5 Vaihtuvuus ja eläköityminen

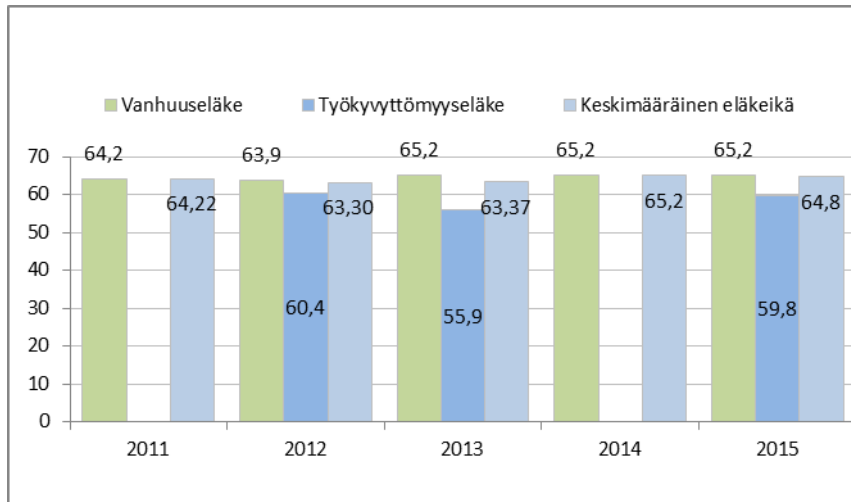
Vakinaiseen palvelussuhteeseen tuli vuonna 2015 yhteensä 15 uutta henkilöä. Heistä 11 henkilöä tuli STUKin ulkopuolelta ja 4 henkilön määräaikainen palvelussuhde vakinaistettiin. Vakinaisesta henkilöstöstä 35 henkilön palvelussuhde STUKiin päättyi. Lähtövaihtuvuutta lisäsi mm. yt-neuvottelut, henkilöiden siirtyminen Valtoriin sekä eläköityminen. Lähtövaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä oli 10,9 % (taulukko 1).

Taulukko 1. Lähtö ja tulovaihtuvuusprosentit vakinaisissa tehtävissä 2011-2015

| Vuosi | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Lähtövaihtuvuus | 3,6 % | 5,7 % | 5,3 % | 4,1 % | 10,9 % |
| Tulovaihtuvuus | 6,2 % | 5,5 % | 2,3 % | 4,1 % | 4,4 % |

Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2015 13 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle yksi henkilö.

Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 64,8 vuotta vuonna 2015. Kuvassa 7 esitetään eläkkeelle vuosina 2011-2015 siirtyneiden ikärakennetta.



Kuva 7. Vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2011-2015 siirtyneiden keskimääräinen ikä

4 STUK työnantajana

4.1 Työnantajamielikuva

Positiivisen työnantajamielikuvan rakentaminen ja ylläpitäminen on tärkeää, jotta STUKiin voidaan jatkossakin saada oikeanlaisia osaajia. Kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy jatkuvasti erityisesti tietyillä osaamisalueilla. Vuoden 2015 aikana STUKissa pohdittiin työnantajamielikuvan kehittämistä ja sitä, mistä ja miten tavoitamme potentiaaliset hakijat. Sosiaalisen median kanavien hyödyntämistä rekrytoinnissa tehostettiin, hakukanavia lisättiin ja työpaikkailmoittelun visuaalista ilmettä kehitettiin houkuttelevammaksi.

VMBaro -tyytyväisyyskyselyn mukaan 76% vastaajista on tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä STUKin maineeseen hyvänä työnantajana. Työnantajakuva mittaavan indeksin arvo oli 3,71 (asteikolla 1-5) vuonna 2015.

4.2 Rekrytoinnit

Haettavaksi julistettiin vuonna 2015 yhteensä 15 virkaa tai määräaikaista virkasuhdetta. Hakemuksia näihin tuli yhteensä 539 kappaletta. Luvuissa eivät ole mukana kesäharjoittelijoita koskevat haut, eivätkä myöskään sisäisesti avoimiksi ilmoitetut tehtävät.

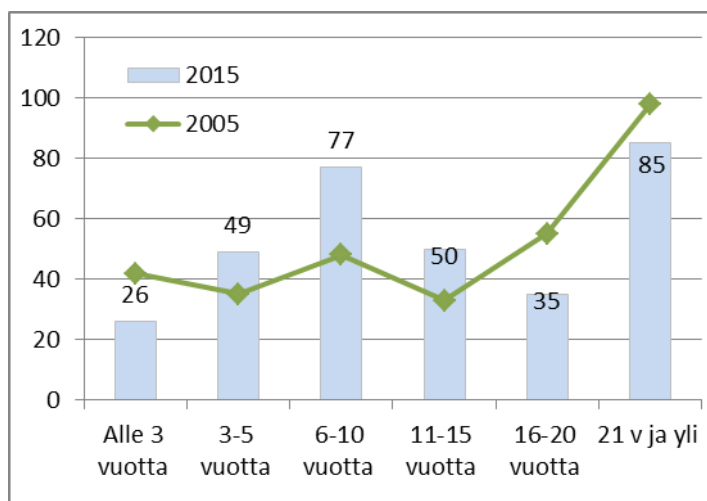
Sisäisen henkilökierron tehtäviä oli vuoden aikana useita (15). STUKissa kannustetaan henkilöstöä sisäiseen liikkuvuuteen.

STUKiin rekrytoitiin vuonna 2011 yhteensä 11 korkeakouluopiskelijaa määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Heistä 10 työskenteli harjoittelijana ja kaksi opinnäytetyöntekijänä.

Siviilipalveluksessa ei ollut STUKissa vuonna 2015 yhtään henkilöä.

4.3 Kokemusvuodet

Vuoden 2015 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 52,8 % on työskennellyt STUKissa 11 vuotta tai yli (kuva 8). Keskimääräinen työskentelyaika vuoden 2015 lopussa oli vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla 14,9 vuotta ja määräaikaiset mukaan luettuna 14,3. Yli 40 vuotta STUKissa olleita oli vuoden 2015 lopussa kuusi henkilöä ja vähintään 30 vuotta palveluksessa olleita 35 henkilöä.



Kuva 8. STUKin vakinaisen henkilöstön kokemusvuodet 31.12.2005 ja 31.12.2015

4.4 Palkkaus ja palkitseminen

STUKissa on tehtävien vaativuuteen ja työsuoritukseen perustuva palkkausjärjestelmä. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on tukea tuloksellista toimintaa, kannustaa henkilöstöä erinomaisiin työsuorituksiin, tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä, huolehtia oikeudenmukaisesta palkkauksesta, tukea ja parantaa esimiestyötä ja johtamista sekä edistää työnantajan kykyä kilpailla pätevistä työvoimasta.

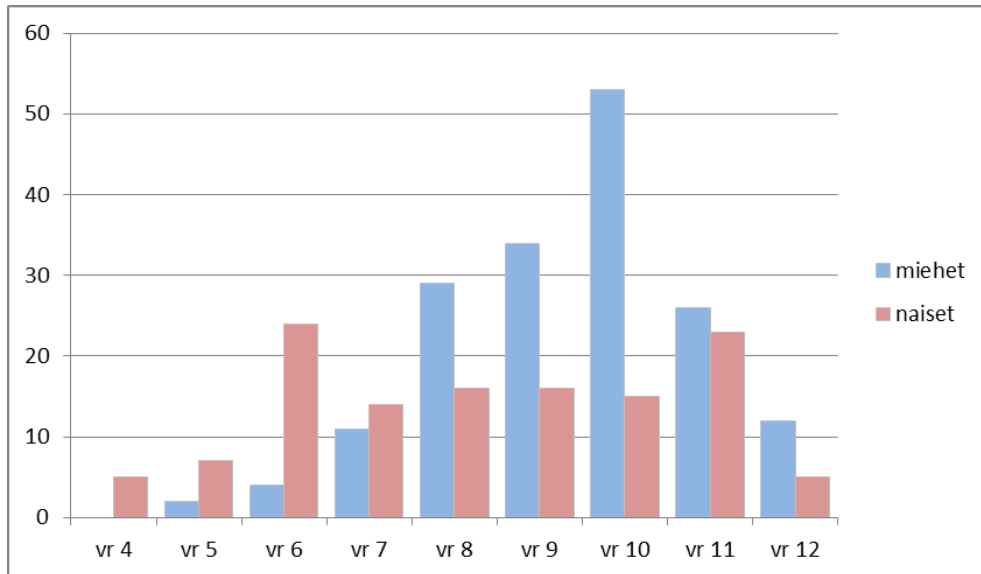
STUKin palkkausmenot työaikakorvauksineen ja sivukuluineen olivat vuonna 2015 yhteensä 24 890 133,32 euroa. Edellisvuoden vastaava luku oli 25 638 771,43 euroa.

STUKissa on maksettu tulospalkkioita vuodesta 1998 lukien. Peruslähtökohtana tulospalkkioiden maksamiselle on se, että STUK on kokonaisuutena saavuttanut hyvin tulostavoitteensa. Vuonna 2015 maksettiin tulospalkkiota.

Taulukossa 2 ja kuvassa 9 esitetään miesten ja naisten palkkauksellista asemaa vaatavuusryhmittäin. Tavoitteena on sukupuolten välinen tasa-arvo myös palkkausasioissa.

Taulukko 2. Miesten ja naisten lukumäärät sekä palkkojen ja henkilökohtaisten palkanosien keskiarvot eri vaatavuusryhmissä

| vaat.ryhmä | sukup. | lkm | hk %:n k.a. | kokonaispal kan k.a. |
|------------|--------|--------|-------------|-------------------------|
| 4 | m | * | * | * |
| 4 | n | 5,00 | 26,20 | 2 574,23 |
| 4 | | * | 26,20 | 2 574,23 |
| 5 | m | * | 28,63 | 2 886,94 |
| 5 | n | 7,00 | 23,36 | 2 768,70 |
| 5 | | * | 24,53 | 2 794,98 |
| 6 | m | * | 29,12 | 3 196,15 |
| 6 | n | 24,00 | 30,78 | 3 237,30 |
| 6 | | * | 30,54 | 3 231,42 |
| 7 | m | 11,00 | 25,90 | 3 421,26 |
| 7 | n | 14,00 | 33,53 | 3 635,80 |
| 7 | | 25,00 | 30,17 | 3 541,40 |
| 8 | m | 29,00 | 31,93 | 4 059,58 |
| 8 | n | 16,00 | 31,31 | 4 049,75 |
| 8 | | 45,00 | 31,71 | 4 056,09 |
| 9 | m | 34,00 | 33,85 | 4 751,37 |
| 9 | n | 16,00 | 31,64 | 4 676,97 |
| 9 | | 50,00 | 33,14 | 4 727,56 |
| 10 | m | 53,00 | 34,32 | 5 444,72 |
| 10 | n | 15,00 | 31,01 | 5 319,50 |
| 10 | | 68,00 | 33,59 | 5 417,10 |
| 11 | m | 26,00 | 34,88 | 6 199,18 |
| 11 | n | 23,00 | 32,31 | 6 085,23 |
| 11 | | 49,00 | 33,67 | 6 145,69 |
| 12 | m | 12,00 | 38,09 | 7 060,36 |
| 12 | n | 5,00 | 40,26 | 7 171,67 |
| 12 | | 17,00 | 38,73 | 7 093,09 |
| kaikki | m | 171,00 | 33,44 | 5 087,37 |
| kaikki | n | 125,00 | 31,35 | 4 448,70 |
| koko stuk | | 296,00 | 32,56 | 4 817,66 |



Kuva 9. Miesten ja naisten määrät eri vaativuusryhmissä

Lisäksi STUKissa muistetaan henkilöstöä pitkäaikaisesta palveluksesta (palvelusaikalahjat 20-, 30- ja 40-vuotisesta palveluksesta), 50- ja 60-vuotispäivinä sekä eläkkeelle siirtymisen ja tutkinnon suorittamisen johdosta.



Kuva 10. Palvelusaikalahjatilaisuus marraskuussa 2015

5 Työhyvinvointi

5.1 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen

STUKissa työhyvinvoinnista huolehditaan, sillä vain hyvinvoiva työyhteisö voi olla toimiva ja tuloksellinen. Työhyvinvointi syntyy arkisista tekijöistä, joihin on mahdollista vaikuttaa. Työhyvinvointia luodaan yhdessä joka päivä.

STUKissa työhyvinvointi kuvataan viiden osa-alueen kokonaisuutena:

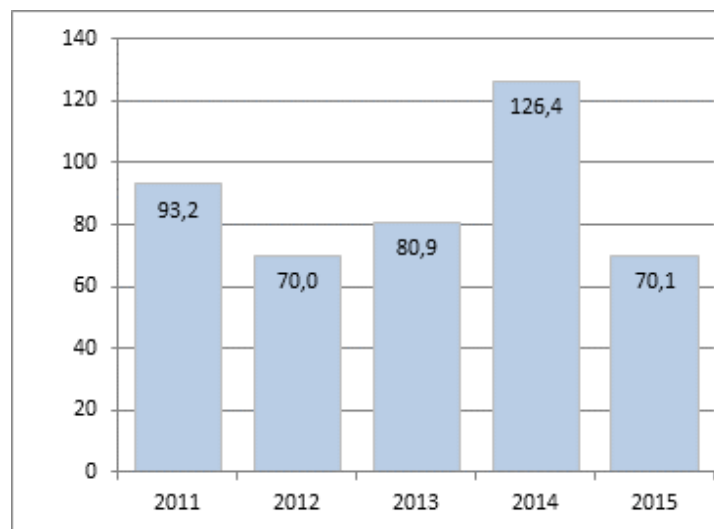
- työ ja osaaminen
- terveys ja hyvinvointi
- työyhteisön toimivuus
- hyvä johtaminen ja esimiestoiminta
- turvallinen työympäristö

STUK tukee henkilöstön fyysisen toimintakyvyn ylläpitämistä osana muuta työkykyä ja työhyvinvointia tukevaa toimintaa. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja sisältyy myös virkistystoimintaan, jota STUK tukee henkilökuntayhdistykselle (HEKY) osoittamiensa määrärahojen turvin.

STUKin vuonna 2015 tarjoamia toimintoja olivat:

- liikuntasetelit STUKin osittain kustantamana
- kuntokorttikäytäntö
- kuntosalin käyttö sekä kuntosaliohjaus
- hieronta STUKin osittain kustantamana
- ryhmä diabeteksen ennaltaehkäisyyn

Omaehtoisen fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen tähtäävät menot olivat STUKissa vuonna 2015 70,1 euroa henkilötyövuotta kohden (kuva 11).



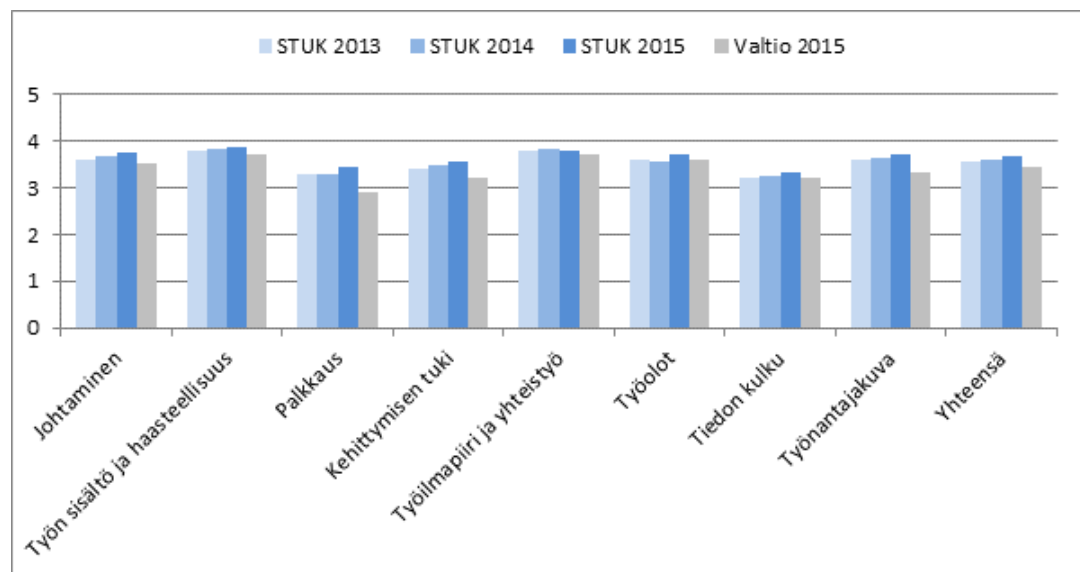
Kuva 11. Omaehtoisen fyysisen työkyvyn ylläpitoon ja edistämiseen tähtäävät menot vuosina 2011-2015 (e/htv)

5.2 Työtyytyväisyys

STUKissa on mitattu henkilöstön työtyytyväisyyttä VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn avulla vuodesta 2013 alkaen. Vastausprosentti VMBaro-työtyytyväisyyskyselyyn oli 73,1 eli se pysyi lähes samalla tasolla kuin vuonna 2014 (73,6%). Kysely koostuu kahdeksasta pääkohdasta, jotka kukin sisältävät 2-5 kysymystä. Pääkohdat ovat johtaminen, työn sisältö ja haasteellisuus, palkkaus, kehittymisen tuki, työilmapiiri ja yhteistyö, työolot, tiedon kulku ja työnantajakuva. Kuvassa 12 esitetään kyselyn pääkohtien tulokset (STUK ja valtio).

STUKin indeksiluku on kaikissa pääkohdissa parempi kuin valtion keskiarvo. Kaikkien pääkohtien indeksiluku myös nousi. STUKin henkilöstö on tyytyväisintä työilmapiiriin ja yhteistyöhön (ka 3,94), työn sisältöön ja haasteellisuuteen (3,87) sekä johtamiseen ja esimiestyöhön (ka 3,75). Eniten kehitettävää koetaan vielä olevan tiedon kulussa (ka 3,32).

STUKin työtyytyväisyysbarometrin kokonaisindeksi on 3,69 ja vastaava valtion keskiarvo 3,45.



Kuva 12. VMBaro työtyytyväisyyskyselyn keskiarvot

5.3 Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä työ- ja toimintakyvyn seuranta työuran eri vaiheissa.

Työterveyshuollon muotoja ovat mm.

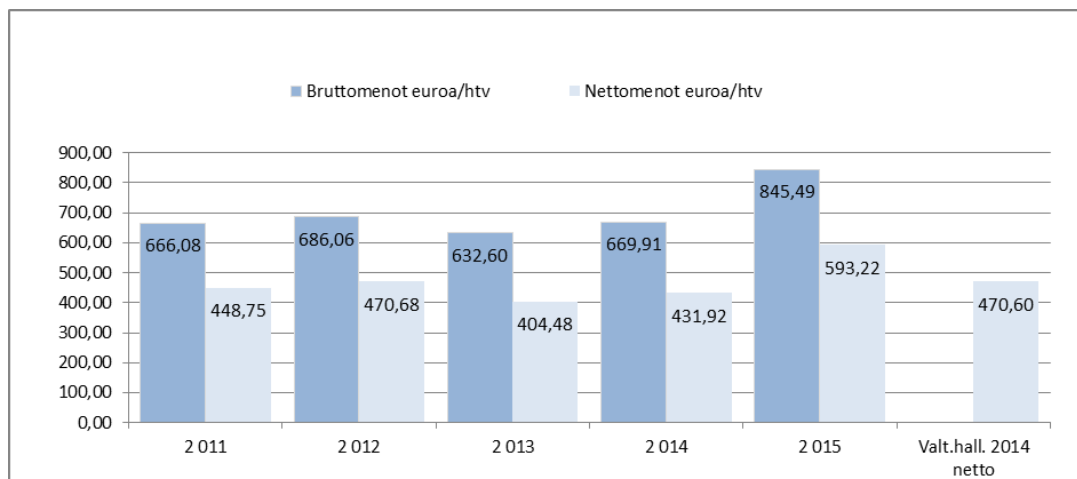
- työpaikkaan ja työoloihin liittyvät selvitykset

- työhöntulotarkastukset, terveys- ja seurantatarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa tehtävissä sekä ikäryhmätarkastukset
- työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki
- sairaanhoito- ja muut terveydenhuoltopalvelut.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tärkeää henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin varmistamisessa. Erityisesti se korostuu muutostilanteissa ja erilaisissa haasteellisissa työyhteisötilanteissa. Vuonna 2015 työterveyshuollon (esim. työterveyspsykologit) asiantuntemusta ja tukea hyödynnettiin aktiivisesti sekä yksilö- että yhteisötasolla.

Työterveyspalveluiden bruttomenot olivat yhteensä 275 038 euroa (845 euroa/htv) vuonna 2015. Nettomenot, joissa on huomioitu KELAlta saadut työterveyspalveluiden menojen palautukset vuodelta 2014, olivat 192 973 euroa (593 euroa/htv). Työterveyspalveluiden nettomenojen keskiarvo/htv oli suurempi kuin koko valtionhallinnossa, jossa se oli 471 euroa/htv (v. 2014).

Työterveyspalveluiden kustannukset vuosina 2011–2015 esitetään kuvassa 13.



Kuva 13. Työterveyspalveluiden kustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2011–2016

5.4 Henkilökuntayhdistys/Virkistystoiminta

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 2015 Säteilyturvakeskus (STUK) osoitti HEKYlle 10758,92 euroa erilaisten liikunta- ja virkistystapahtumien järjestämistä varten.

HEKYN alajaostoja ja kerhoja ovat liikuntajaosto, veneilyjaosto, musiikkikerho Sätky, video- ja kamerakerho sekä STUKin saunaseurat.

Vuoden 2015 aikana uutena HEKYn järjestämänä toimintana alkoi verenluovutus, jota varten HEKYlle perustettiin Suomen Punaisen Ristin ylläpitämään Veripalveluun oma verenluovutusryhmä. HEKYn porukalla vierailtiin Veripalvelun Sanomatalon toimipisteessä kaikkiaan kolmesti. Verenluovutustoimintaa on tarkoitus jatkaa myös vuoden 2016 aikana.

Liikunta ja ulkoilu oli tärkeä osa HEKYn toimintaa vuonna 2015. HEKY ylläpiti viikoittaista salibandyvuoroa sekä osallistui ministeriöiden ja keskusjärjestöjen yhteiseen MIKE-salibandysarjaan, jossa menestys etenkin syyskaudella oli erinomaista. HEKY järjesti keväällä 2015 karting-kilpailun Vantaan VM-centerissä. Tiukan kilpailun tuoksinaissa pieniltä kolareiltakaan ei välttytty. Kevättalvella käytiin Lahden Messilässä laskettelussa. Alkukesällä järjestettiin perinteiseen tapaan liikuntapäivä Vantaan Hakunilassa. Eksoottisen leiman liikuntapäivällä antoi lajikokeiluna ollut tankofutis. Loppukesällä herätettiin henkiin STUKin perinteinen 7-ottelu (viimeksi pidetty HEKYn toimesta vuonna 2006), joka oteltiin loistavissa olosuhteissa Vuosaaren urheilukentällä. Syksyllä liikuttiin ja sienestettiin Nuuksion komeissa maisemissa. Loppusyksyllä käytiin kaatamassa keiloja Kampin keilahallissa. Yksittäisiä pitkäkestoisia urheilusuorituksia tuettiin; vuonna 2015 STUKilaisia kunnostautui mm. triathlonissa ja soudussa.

Kulttuuritoimintaa HEKY tuki järjestämällä stand-up- ja elokuvaillat, joista etenkin ensiksi mainittu keräsi suuren osallistujamäärän. Lisäksi vuodenvaihteessa 2015-2016 HEKY sponsoroiti tutustumista Ateneumissa esillä olleeseen valokuvanäyttelyyn. Kulinaristejakaan HEKY ei unohtanut, vaan loppuvuodesta järjestettiin jäätelö- ja kuohuviinimaistajaiset. HEKYn Kässäkerho järjesti vuonna 2015 mm. joulukorttityöpajan.

Vakiintuneita toimintoja ja tapahtumia tuettiin perinteisesti. Näitä olivat mm. Pohjois-Suomen laboratorion oma virkistystoiminta, STUKin naisten ja miesten saunaseurojen järjestämät saunaillat lähialueen saunoissa sekä HEKYn saunaillat STUKin tiloissa.



Kuva 14. HEKYn ulkoilutiltapäivä Hakunilassa

5.5 Työsuojelu ja yhteistoiminta

STUKin työsuojelutoimikuntaan kuului vuonna 2015 työsuojelupäällikkö työnantajan edustajana ja työsuojeluvaltuutettu, kaksi varavaltuutettua, kaksi työsuojeluasiamiestä sekä YT-yhdyshenkilö. Työsuojelutoimikunnan kokouksiin osallistui yleensä myös henkilöstöpäällikkö.

Nykyinen työsuojelutoimikunta on valittu toimikaudelle 1/2015-12/2018. Työsuojeluvaltuutetun tehtävää hoitaa Jaana Joenvuori, joka toimii samalla toimikunnan sihteerinä. Ensimmäinen varavaltuutettu on Vesa Moilanen ja toinen varavaltuutettu on Antti Tynkkynen. Työsuojeluasiamiehiä olivat Kaisa Vaaramaa ja Armi Länkelin (sijaisena Eija Klemettilä). Henkilöstön edustaja oli Leena Innanen ja työsuojelupäälliköksi on nimetty Arja Tanninen. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2015 viisi kertaa.

Työsuojelutoimikunta tekee jatkuvaa työtä STUKin työturvallisuuden edistämiseksi. Vuoden aikana työsuojelutoimikunta käsitteli mm. työaikasaldojen leikkauksia, etätöitä, sisäilmaongelmia, työtapaturmia ja läheltä piti -tilanteita. Vuodesta teki erityisen haastavan yt-neuvottelut ja organisaatiomuutokset, jotka heijastuivat henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Jaana Joenvuori valmistui tammikuussa 2015 työsuojelukonsultiksi ja opinnäytetyönä valmistui luonnos Hyvä työyhteisö -oppaasta. Työsuojelutoimikunta vieraili Vantaan uudessa jätevoimalassa ja tapasi siellä Vantaan kaupungin työsuojeluväkeä. Sisäinen työpaikkatarkastus tehtiin joulukuussa avokonttoritiloihin ja vastaaviin yhteisiin työtiloihin sekä laadittiin webropol-kysely avotilojen käyttäjille niiden toimivuudesta.

STUKiin hankittiin työsuojelutoimikunnan esityksestä defibrillaattori ja järjestettiin sen käyttökoulutusta. STUKissa järjestettiin työturvallisuuskortti- ja ensiapukoulutusta pitkin vuotta.

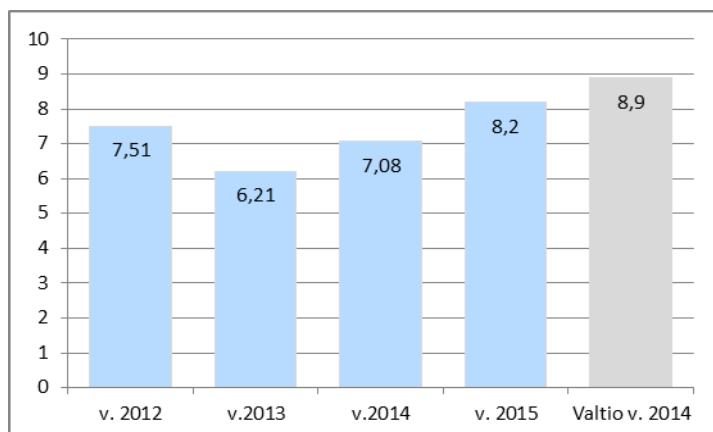
Yhteistoiminnan tavoitteena on, että jokainen STUKlainen saa tiedot omaa työtänsä koskevista tavoitteista, ajankohtaisista ratkaisuista ja vireillä olevista suunnitelmista. Lisäksi kaikilla on mahdollisuus avoimesti keskustella ja esittää mielipiteensä omaa työtään koskevissa ja siihen vaikuttavissa asioissa. Yhteistoimintaa toteutetaan työyksikössä, osastotasolla sekä STUK-tasolla.

5.6 Sairauksista ja työtapaturmista johtuvat poissaolot

Sairaudesta ja työtapaturmista johtuneiden poissaolopäivien määrä oli 8,2 päivää henkilötyövuotta kohden eli 3,25 % säännöllisestä vuosityöajasta. Poissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden oli 1,1 pv suurempi kuin edellisenä vuonna. Työtapaturmien osuus poissaoloista oli 0,05 pv/htv.

Koko valtionhallinnossa sairaus- ja tapaturmapoissaolojen määrä oli 8,9 pv/htv vuonna 2014.

Kuvassa 15 on esitetty sairaudesta ja työtapaturmista johtuneet poissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2012-2015.



Kuva 15. Sairaudesta ja työtapaturmista johtuneet poissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2012-2015

6 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

6.1 Osaamisen kehittäminen

Ammatillisen osaamisen kehittämisessä suurin merkitys on työssä oppimisen eri muodoilla, joita koulutustyyppiset kehittämismenetelmät täydentävät. STUKissa keskitetysti järjestettyjen koulutusten teemoina olivat yleiset työelämätaidot ja STUK-osaaminen. Osastojen järjestämää ammatillista koulutusta jatkettiin monipuolisesti. Henkilöstöä osallistui runsaasti myös ulkopuolisten organisaatioiden järjestämiin koulutuksiin ja valmennuksiin. Sekä osastojen että keskitetyn koulutuksen suunnitelmat pohjautuvat pääosin tuloskeskusteluissa tunnistettuihin tarpeisiin.

STUK oli aktiivisesti mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa sekä kansallista ydinjätehuoltokurssia että ydinturvallisuuskurssia. Molempiin osallistui alan muiden toimijoiden lisäksi myös STUKlaisia sekä kouluttajina että osallistujina.

Esimiestyön kehittämiseksi tarkoitettu esimiesfoorumi kokoontui vuoden aikana kolme kertaa. Esimiehille järjestettiin myös Esimies ja palvelussuhteen ehdot -koulutus sekä Kiekun käyttöönottoon liittyen toimintatapa- ja järjestelmäkoulutusta sekä raportointikoulutusta. Useita STUKin esimiehiä osallistui myös HAUS Kehittämiskeskuksen tai muiden toimijoiden järjestämiin johtamis- ja esimiesvalmennusohjelmiin.

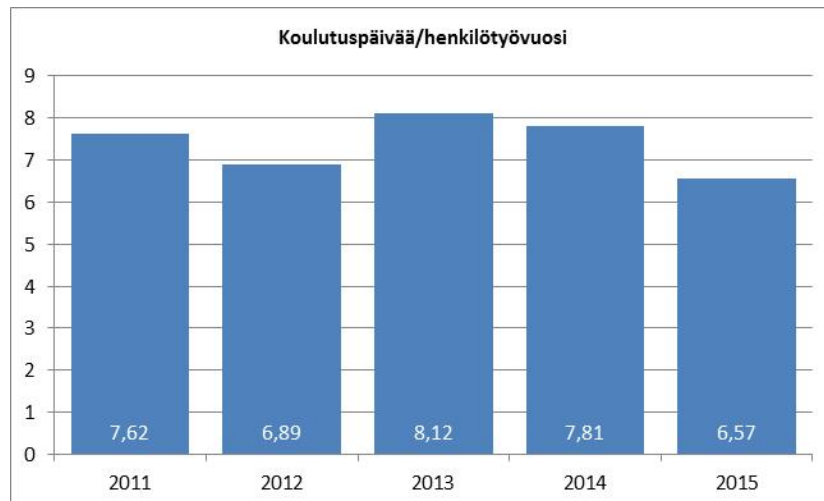
6.2 Koulutukseen käytetty työaika

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.

Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2015 yhteensä 6,57 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden. Se on 2,6 % säännöllisestä vuosityöajasta (kuva 16). Tämän osalta ei aivan päästy tavoitteeseen. STUKin ohjauksessa valmistui 11 ylempään korkeakoulututkintoon liittyvää opinnäytetyötä.

Koulutukseen osallistuminen on kuitenkin vain yksi osaamisen kehittämisen muoto. Osaamisen kehittämisen tapoja ovat mm. työhön perehdyttäminen ja työhönopastus, itseopiskelu, mentorointi, palaute, arvioinnit, harjoitukset ja moninaiset työssä oppimisen muodot.

Vuonna 2015 panostettiin edelleen tehtäväkierron edistämiseen osastojen ja yksiköiden välillä osana yhteisen osaamisen laajentamista.



Kuva 16. Henkilöstökoulutukseen käytetyt päivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2011-2015

7 Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. STUKin henkilöstömäärän kehitys vuosina 2006-2015

| | Vakinaisessa palvelussuhteessa olleet | | | | Määräaikaiset | | | Kaikki | | Työssä ja v- vapaalla olleet yht. | Muutos ed. v:een | Vakinaisten työssä olleiden osuus | Määräaik. työssä olleiden osuus |
|----------|---------------------------------------|--------------------|------------------|---|--------------------|--------------------|------------------|------------------|---------------------|---|------------------------|--|--|
| | Vakinaiset | Muutos ed.v:een | V-vap. olleet | Vakinaiset virkevapaat mukaan lukien | Määrä- aikaiset | Muutos ed.v:een | V-vap. olleet | työssä olleet | Muutos ed. v:een | | | | |
| 31.12.15 | 306 | -5,6 % | 16 | 322 | 17 | -5,6 % | | 323 | -5,6 % | 339 | -5,8 % | 94,7 % | 5,3 % |
| 31.12.14 | 324 | 0,6 % | 18 | 342 | 18 | -28,0 % | | 342 | -1,4 % | 360 | -1,91 % | 94,7 % | 5,3 % |
| 31.12.13 | 322 | -4,2 % | 20 | 342 | 25 | 13,6 % | | 347 | -3,1 % | 367 | -0,81 % | 92,8 % | 7,2 % |
| 31.12.12 | 336 | 1,20 % | 12 | 348 | 22 | -8,33 % | | 358 | 0,6 % | 370 | -0,5 % | 93,9 % | 6,1 % |
| 31.12.11 | 332 | 4,1 % | 16 | 348 | 24 | -4,0 % | | 356 | 3,5 % | 372 | 2,2 % | 93,3 % | 6,7 % |
| 31.12.10 | 319 | -3,3 % | 19 | 338 | 25 | | 1 | 344 | -3,1 % | 364 | -1,4 % | 92,7 % | 7,3 % |
| 31.12.09 | 330 | 1,2 % | 13 | 343 | 25 | -28,6 % | 1 | 355 | -1,7 % | 369 | -0,5 % | 93,0 % | 7,0 % |
| 31.12.08 | 326 | 5,5 % | 10 | 336 | 35 | | | 361 | 4,9 % | 371 | 3,3 % | 90,3 % | 9,7 % |
| 31.12.07 | 309 | 0,3 % | 15 | 324 | 35 | 16,7 % | | 344 | 1,8 % | 359 | 2,6 % | 89,8 % | 10,2 % |
| 31.12.06 | 308 | 3,0 % | 12 | 320 | 30 | -11,8 % | | 338 | 1,5 % | 350 | 1,4 % | 91,1 % | 8,9 % |

Liitetaulukko 2. Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut STUKissa 2011-2015 ja Valtiolla 2014

| Henkilöstön määrä ja henkilötövuodet | STUK 2015 | STUK 2014 | STUK 2013 | STUK 2012 | STUK 2011 | Valtio 2014 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Henkilöstön lukumäärä (virjavapaat pois lukien) | 323 | 342 | 347 | 358 | 356 | 78767 |
| Henkilöstön lukumäärän % -muutos | -5,6 | -1,4 | -3,1 | 0,6 | 3,5 | -3,0 |
| Virjavapaana | 16 | 18 | 20 | 12 | 16 | |
| Henkilöstön lukumäärä yhteensä (virjavapaat mukaan lukien) | 339 | 360 | 367 | 370 | 372 | |
| Henkilötövuosien määrä | 325,3 | 339,8 | 347,59 | 354,6 | 348,5 | |
| Henkilöstörakenne | STUK 2015 | STUK 2014 | STUK 2013 | STUK 2012 | STUK 2011 | Valtio 2014 |
| Johtoon kuuluvien henkilöiden osuus henkilöstöstä (%) | 3,1 | 4,1 | 3,5 | | | 1,7 |
| Esimiesasemassa olevien henkilöiden osuus henkilöstöstä (%) | 14,6 | 16,1 | 15,3 | | | 6,2 |
| Johtamisjänne (alaisten määrä/esimies) | 6,9 | 6,2 | 6,5 | | | |
| Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä (%) | 93,8 | 93,3 | 94,8 | 95,8 | 96,1 | 94,4 |
| Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä (%) | 6,2 | 6,2 | 5,2 | 4,2 | 3,9 | 5,6 |
| Vakinaisten osuus henkilöstöstä (%) | 94,7 | 94,7 | 92,8 | 93,9 | 93,3 | 87,3 |
| Määräaikaisten osuus henkilöstöstä (%) | 5,3 | 5,3 | 7,2 | 6,1 | 6,7 | 12,7 |
| Määräaikaisten osuus henkilöstöstä (%) harjoittelijat pois lukien | 4,3 | 4,7 | 5,8 | 5,3 | 5,1 | 10,4 |
| Virkasuhteisten osuus henkilöstöstä (%) | 98,8 | 97,7 | 96,5 | 95,5 | 95,8 | 87,4 |
| Henkilöstö sukupuolen mukaan | STUK 2015 | STUK 2014 | STUK 2013 | STUK 2012 | STUK 2011 | Valtio 2014 |
| Miesten osuus henkilöstöstä (%) | 57,5 | 58,6 | 59,4 | 58,4 | 57,0 | 51,4 |
| Naisten osuus henkilöstöstä (%) | 42,5 | 41,4 | 40,6 | 41,6 | 43,0 | 48,6 |
| Naisten osuus johdosta (%) | 42,9 | 42,9 | 50,0 | 41,7 | 41,7 | 34,9 |
| Naisten osuus muissa esimiestehtävissä (%) | 41,2 | 46,3 | 43,9 | 42,9 | 46,5 | 27,7 |
| Henkilöstön ikärakenne | STUK 2015 | STUK 2014 | STUK 2013 | STUK 2012 | STUK 2011 | Valtio 2014 |
| Vakinaisen henkilöstön keski-ikä | 47,7 | 48,2 | 47,9 | 48,0 | 48,0 | 46,3 |
| Yli 45-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä (%) | 60,2 | 59,6 | 59,1 | 60,1 | 59,5 | 57,3 |
| Koulutus rakenne | STUK 2015 | STUK 2014 | STUK 2013 | STUK 2012 | STUK 2011 | Valtio 2014 |
| Koulutustasoindeksi (1-7) | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,4 | 5,3 |
| Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä (%) | 83,2 | 81,3 | 81,6 | 80,2 | 78,4 | 45,7 |
| Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä (%) | 70,8 | 68,4 | 69,3 | 67,8 | 67 | 31,9 |
| Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin) tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä (%) | 17,7 | 18,1 | 19,6 | 18,7 | 18,7 | 4,5 |
| Koulutuskustannukset/htv | 2982,3 | 3269,6 | 3185,7 | 2724,7 | 3214,1 | |
| Vaihtuvuus | STUK 2015 | STUK 2014 | STUK 2013 | STUK 2012 | STUK 2011 | Valtio 2014 |
| Tulovaihtuvuusprosentti (%) | 4,4 | 4,1 | 2,3 | 5,5 | 6,2 | |
| Lähtövaihtuvuusprosentti (%) | 10,9 | 4,1 | 5,3 | 5,7 | 3,6 | |
| Eläkkeelle jääneiden määrä | 14 | 7 | 15 | 12 | 6 | |
| Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen ikä | 65,2 | 65,2 | 65,2 | 63,9 | 64,2 | |
| Keskimääräinen eläkeikä (sis. Työkyvyttömyyseläkkeet) | 64,8 | 65,2 | 63,4 | 63,3 | 64,2 | |
| Ylityöt | STUK 2015 | STUK 2014 | STUK 2013 | STUK 2012 | STUK 2011 | Valtio 2014 |
| Tehtyjen ylityötuntien määrä | 4954 | 5516 | 7415 | 8065 | 9822 | |
| Tehtyjen ylityötuntien määrä/htv | 15,2 | 16,2 | 21,3 | 22,7 | 28,2 | |