



# Henkilöstökertomus

2019



SÄTEILYTURVAKESKUS  
STRÅLSÄKERHETSCENTRALEN  
RADIATION AND NUCLEAR SAFETY AUTHORITY

## Sisällys

<b>1 Johdanto</b> .....	2
<b>2 Henkilöstön määrä ja rakenne</b> .....	2
2.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet.....	2
2.2 Henkilöstö sukupuolen mukaan.....	4
2.3 Henkilöstön ikärakenne.....	4
2.4 Koulutusrakenne.....	5
2.5 Vaihtuvuus ja eläköityminen.....	6
<b>3 STUK työnantajana</b> .....	6
3.1 Työnantajamielikuva.....	6
3.2 Rekrytoinnit.....	7
3.3 Kokemusvuodet.....	7
3.4 Palkkaus ja palkitseminen.....	8
<b>4 Työhyvinvointi</b> .....	9
4.1 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen.....	9
4.2 Työtyytyväisyys.....	10
4.3 Työterveyshuollon toiminta.....	11
4.4 Henkilökuntayhdistys/Virkistystoiminta.....	12
4.5 Työsuojaus ja yhteistoiminta.....	14
4.6 Sairauksista ja työtatapaturmista johtuvat poissaolot.....	15
<b>5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen</b> .....	16
5.1 Osaamisen kehittäminen.....	16
5.2 Koulutukseen käytetty työaika.....	17
<b>6 Liitetaulukot</b> .....	18

Kuvien tiedot:

Kuva s. 7, kuvaaja Matti Immonen, Smak Films, STUK. Lähde: STUK

Kuva s. 9, kuvaaja Matti Immonen, Smak Films, STUK. Lähde: STUK

Kuva s. 14, kuvaaja Maria Kaipainen, STUK

Kuva s. 15, kuvaaja Matti Immonen, Smak Films, STUK. Lähde: STUK

Kuva s. 16, kuvaaja Matti Immonen, Smak Films, STUK. Lähde: STUK

## 1 Johdanto

Tämä henkilöstökertomus kokoaa yhteen Säteilyturvakeskuksen vuoden 2019 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. Raportoivat tunnusluvut kuvaavat tilannetta 31.12.2019, ellei tekstissä toisin mainita. Henkilöstökertomusta on julkaistu Säteilyturvakeskuksessa vuodesta 1998 alkaen.

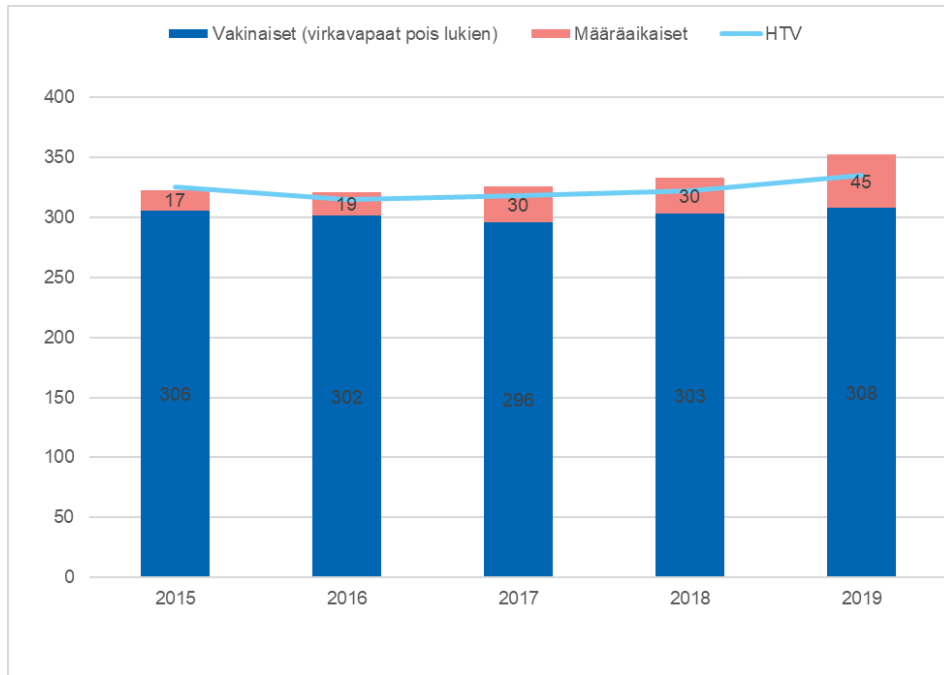
## 2 Henkilöstön määrä ja rakenne

### 2.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

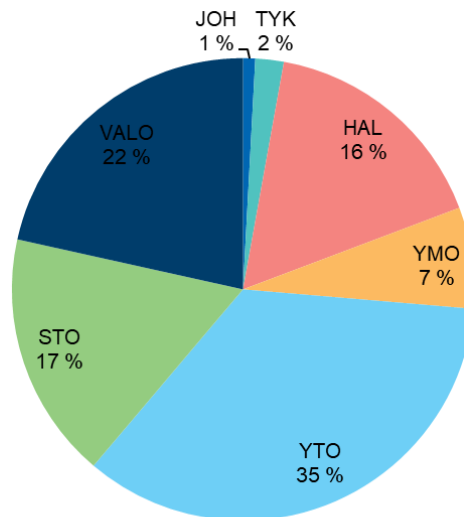
Säteilyturvakeskuksessa (STUK) työskenteli vuoden 2019 lopussa vakinaisessa palvelussuhteessa 308 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 45 henkilöä, yhteensä 353 henkilöä. Vuoden 2018 lopussa vastaava luku oli yhteensä 333 henkilöä. Henkilömäärä nousi 20 henkilöllä (6,0 %).

Palkattomalla virkavapaalla olleet henkilöt (11 hlöä) mukaan lukien STUKin henkilöstön määrä oli vuoden 2019 lopussa 364 henkilöä. Virkasuhteisten osuus henkilöstöstä oli 99,5 %.

Henkilöstön määrä on vuodesta 2016 alkaen ollut lievässä nousussa, sitä ennen määrässä oli laskua johtuen mm. YT-neuvotteluista. Vuonna 2019 henkilömäärää nosti erityisesti mm. tutkimushankkeisiin rekrytoitu määräaikainen henkilöstö. Henkilöstön ja henkilötyövuosien määrä ja kehitys sekä henkilöstö osastoittain esitetään kuvissa 1 ja 2.



Kuva 1. STUKin henkilöstön määrä ja HTV 2015-2019



Kuva 2. Henkilöstö osastoittain vuonna 2019

Lyhenteet:

JOH: Johto

TYK: Viestintä

HAL: Hallinto

YMO: Ydinjätteiden ja ydinmateriaalien valvonta

YTO: Ydinvoimalaitosten valvonta

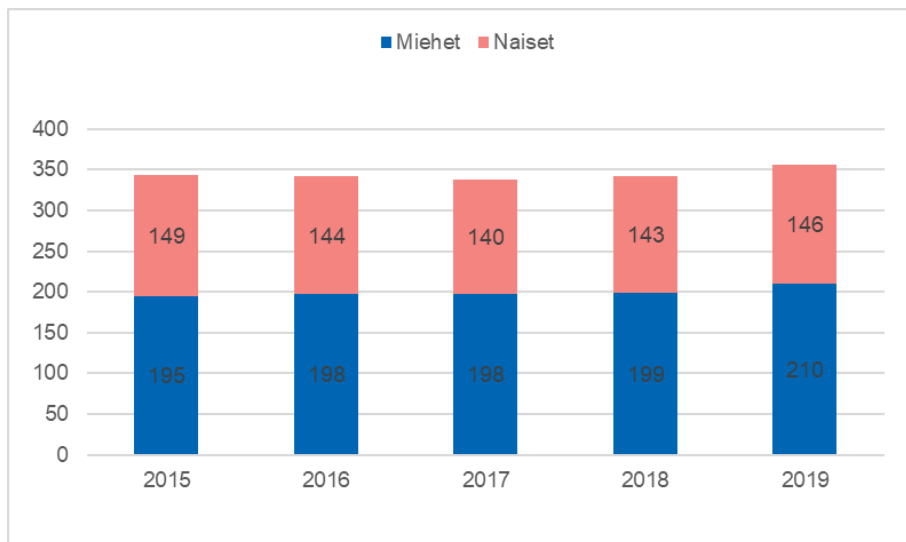
STO: Säteilytoiminnan valvonta

VALO: Ympäristön säteilyvalvonta ja valmius

## 2.2 Henkilöstö sukupuolen mukaan

STUKissa miesten osuus koko henkilöstöstä oli vuoden 2019 lopussa 57,7 % (210 hlöä) ja naisten osuus 42,3 % (154 hlöä) (kuva 4). Vakinaisessa palvelussuhteessa olevista miesten osuus oli 57,7 % ja naisten osuus 42,3 %. Koko valtionhallinnossa naisten osuus oli vuoden 2019 lopussa 49,4 %.

Naisten osuus johdosta oli vuoden 2019 lopussa 40% eli sama kuin vuonna 2018. Vastaava luku valtionhallinnossa vuonna 2019 oli 30,8%. Muissa esimiestehtävissä toimivista henkilöistä naisten osuus oli 46,9% (43,8% vuonna 2018). Vastaava luku valtionhallinnossa vuonna 2019 oli 23,6%.

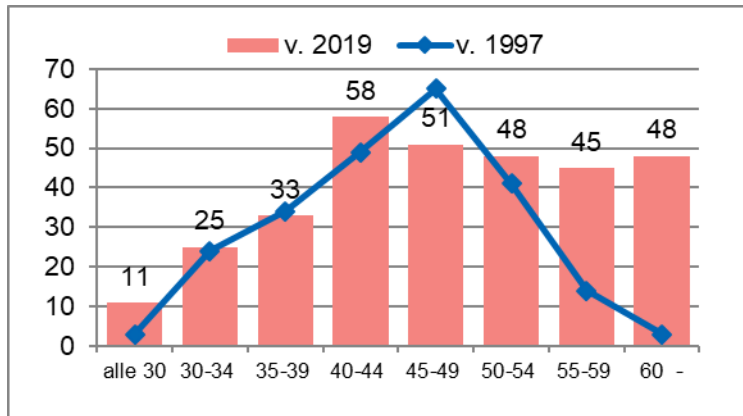


Kuva 3. Miesten ja naisten lukumäärät vuosien 2015-2019 lopussa (virkavapaana olleet sisältyvät lukuihin)

## 2.3 Henkilöstön ikärakenne

STUKin palveluksessa 31.12.2019 olleiden keski-ikä oli 45,9 vuotta. Keski-ikä on sama kuin muualla valtionhallinnossa, jossa se oli myös 45,9 vuotta vuoden 2019 lopussa. Miesten keski-ikä STUKissa vuoden 2019 lopussa oli 45,0 vuotta ja naisten keski-ikä 47,1 vuotta.

45 vuotta täyttäneiden osuus STUKin vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden 2019 lopussa 60,2%. Koko valtionhallinnossa 45 vuotta täyttäneiden osuus oli 54,1 % vuonna 2019. STUKin ikärakennetta ja sen kehittymistä kuvataan tarkemmin kuvassa 4.

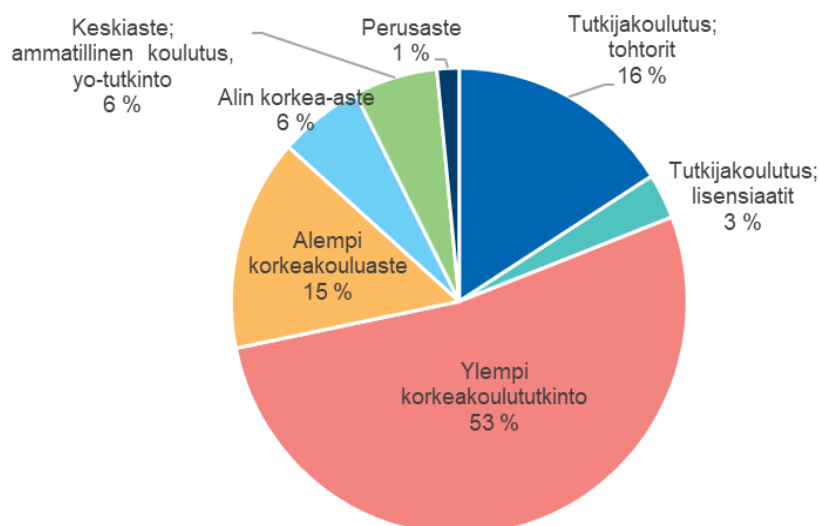


Kuva 4. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2019 ja 31.12.1997

## 2.4 Koulutusrakenne

STUKin vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden 2019 lopussa 86,5 % suorittanut korkeakoulu- tai yliopistotason tutkinnon. Ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen (tohtorit ja lisensiaatit) suorittaneiden osuus STUKin henkilöstöstä oli 71,8 %. Koko valtionhallinnossa korkeakoulutason tutkinnon suorittaneiden osuus oli 51,9 % vuonna 2019. Henkilöstön jakautuminen koulutusasteittain esitetään kuvassa 5.

STUKin vakinaisen henkilöstön koulutustasoindeksin keskiarvo oli vuoden 2019 lopussa 6,61. 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 koulutustasoindeksi oli vuoden 2019 lopussa 5,2.



Kuva 5. Henkilöstön jakautuminen eri koulutusasteisiin (% vakinaisesta henkilöstöstä)

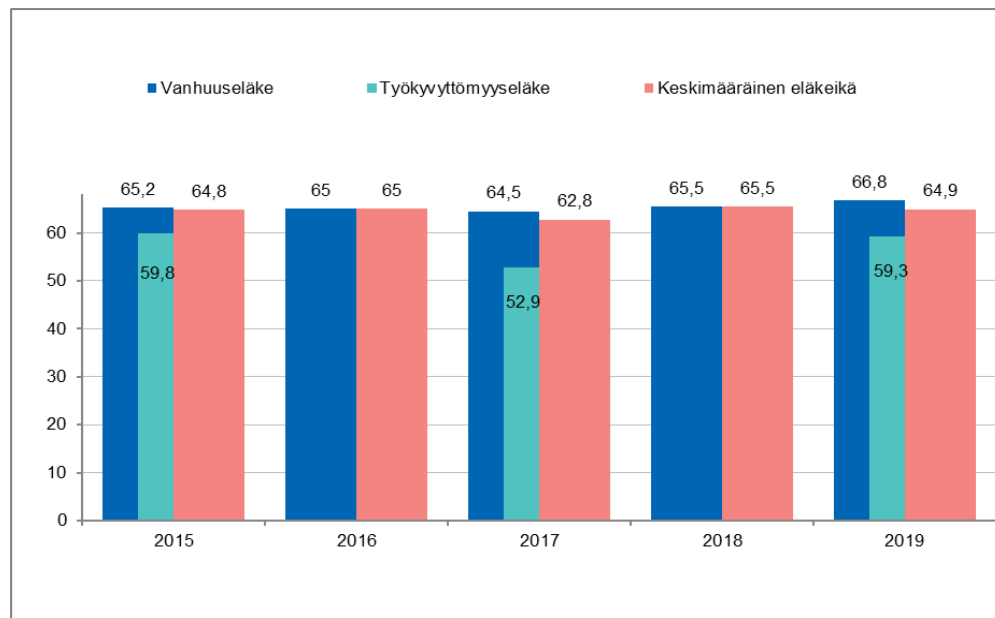
## 2.5 Vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaiseen palvelussuhteeseen tuli vuonna 2019 yhteensä 14 uutta henkilöä. Heistä 10 henkilöä tuli STUKin ulkopuolelta ja 4 henkilön määräaikainen palvelussuhde vakinaistettiin. Vakinaisesta henkilöstöstä 10 henkilön palvelussuhde STUKiin päättyi. Lähtövaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä oli 3,2 % (taulukko 1).

**Taulukko 1. Lähtö ja tulovaihtuvuusprosentit vakinaisissa tehtävissä 2015-2019**

Vuosi	2015	2016	2017	2018	2019
Lähtövaihtuvuus	10,9 %	7,2 %	6,4 %	6,1 %	3,2 %
Tulovaihtuvuus	4,4 %	6,3 %	3,9 %	7,4 %	4,4 %

Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2019 3 henkilöä. Heidän keskimääräinen ikänsä oli siirtymähetkellä 66,8 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä.



**Kuva 6. Vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2015-2019 siirtyneiden keskimääräinen ikä**

## 3 STUK työnantajana

### 3.1 Työnantajamielikuva

Positiivisen työnantajamielikuvan rakentaminen ja ylläpitäminen on tärkeää, jotta STUKiin voidaan jatkossakin saada oikeanlaisia osaajia. Kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy jatkuvasti erityisesti tietyillä osaamisalueilla. Avoimet tehtävät on kuitenkin pääsääntöisesti saatu onnistuneesti täytettyä. STUK tarjoaa vuosittain myös useita harjoittelu- ja opinnäytepaikkoja, ja STUK on opiskelijoiden keskuudessa pidetty työnantaja.

VMBaro –tyytyväisyyskyselyn mukaan 80% vastaajista on tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä STUKin työnantajakuvaan ja arvoihin. Työnantajakuvaa mittaavan indeksin arvo oli 4,09 (asteikolla 1-5) vuonna 2019.

### 3.2 Rekrytoinnit

Haettavaksi julistettiin vuonna 2019 yhteensä 25 virkaa tai määräaikaista virkasuhdetta. Hakemuksia näihin tuli yhteensä 621 kappaletta. Luvuissa eivät ole mukana kesäharjoittelijoita koskevat haut, eivätkä myöskään sisäisesti avoimiksi ilmoitetut tehtävät. STUKissa kannustetaan henkilöstöä sisäiseen liikkuvuuteen, ja sisäisen liikkuvuuden tehtäviä olikin haussa useita.

STUKiin rekrytoitiin vuonna 2019 yhteensä 16 korkeakouluopiskelijaa määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Kaksi opiskelijaa jatkoi vielä opinnäytetyöntekijöinä harjoittelun jälkeen ja kolme henkilöä palkattiin muutoin tekemään opinnäytetyötä.

Siviilipalveluksessa oli STUKissa yksi henkilö vuonna 2019.

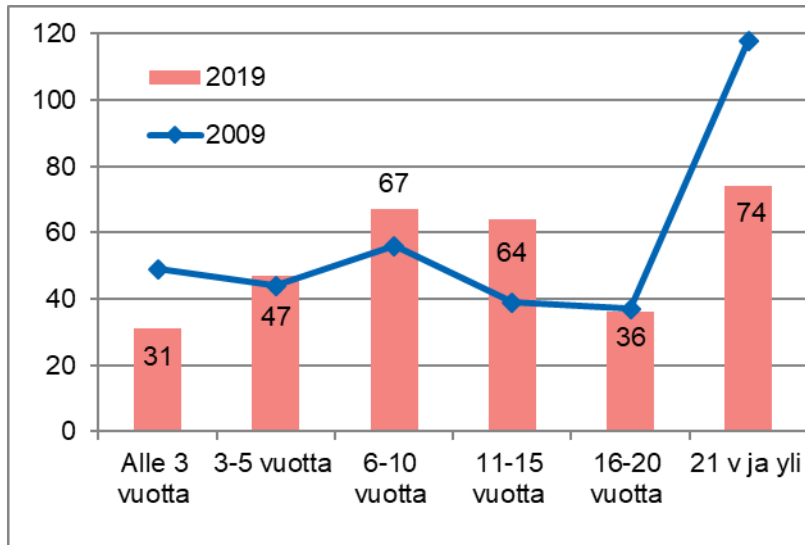


Laboratoriotoimintaa STUKissa, kuvituskuva, 21.5.2019

### 3.3 Kokemusvuodet

Henkilöstö viihtyy STUKissa hyvin. Vuoden 2019 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 54,5 % on työskennellyt STUKissa 11 vuotta tai yli (kuva 7). Keskimääräinen työskentelyaika vuoden 2019 lopussa oli vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla 14,1 vuotta ja määräaikaiset mukaan luettuna 12,5. Yli 40 vuotta STUKissa olleita oli vuoden 2019 lopussa kolme henkilöä ja vähintään 30 vuotta palveluksessa olleita 35 henkilöä.





Kuva 7. STUKin vakinaisen henkilöstön kokemusvuodet 31.12.2009 ja 31.12.2019

### 3.4 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 pätevästä työvoimasta. Vuoden 2019 aikana järjestettiin palkkausjärjestelmästä henkilöstölle koulutusta.

STUKin palkkausmenot työaikakorvauksineen ja sivukuluineen olivat vuonna 2019 yhteensä 25 600 861,59 euroa. Edellisvuoden vastaava luku oli 23 816 706,25 euroa.

STUKissa on maksettu tulospalkkioita vuodesta 1998 lukien. Peruslähtökohtana tulospalkkioiden maksamiselle on se, että STUK on kokonaisuutena saavuttanut hyvin tulostavoitteensa. Vuonna 2019 maksettiin tulospalkkiota.

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



Ihmisiä auringossa, UV-kuvituskuva, 15.8.2019

## 4 Työhyvinvointi

### 4.1 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

Hyvä työyhteisö –oppaassa kuvataan STUKlainen tapa toimia hyvänä työyhteisönä. Hyvä työyhteisö ja työhyvinvointi syntyy koko henkilöstön yhteistyönä. Oppaassa kuvataan, mitä on työhyvinvointi ja miten siitä STUKissa huolehditaan. Opasta täydentää intranetissä oleva portaali, josta löytyy oppaan teemoihin liittyvää yksityiskohtaisempaa ohjeistusta ja materiaalia. Oppaassa kuvataan myös varhaisen puheeksiottamisen toimintamalli. Vuonna 2019 esimiehille järjestettiin valmennusta varhaisesta puheeksiottamisesta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Vuonna 2019 otettiin STUKissa käyttöön matalan kynnyksen psykologinen hyvinvointivalmennuspalvelu Auntie. Etäyhteyksillä toimivan palvelun avulla on mahdollista saada ammattilaisilta keskusteluapua erilaisiin elämän haasteisiin, kuten

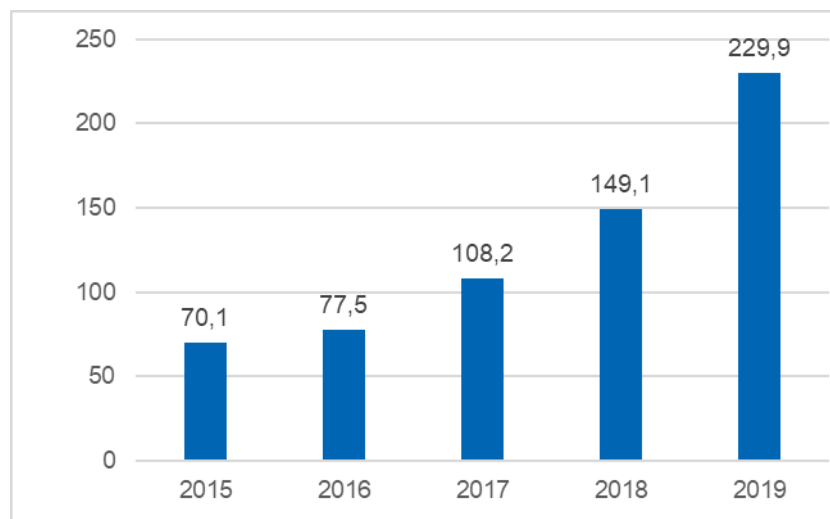
stressinhallintaan, ylisuorittamiseen, muutostilanteisiin, kriiseihin, työmotivaation löytämiseen tai ihmissuhdemurheisiin. STUKlaisten kokemukset palvelusta olivat positiivisia.

STUK tukee henkilöstön fyysisen toimintakyvyn ylläpitämistä osana muuta työkykyä ja työhyvinvointia tukevaa toimintaa. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja sisältyy myös virkistystoimintaan, jota STUKin henkilökuntayhdistys (HEKY) järjestää.

STUKin vuonna 2019 tarjoamia toimintoja olivat:

- ePassi (liikunta- ja kulttuurietu)
- kuntokorttikäytäntö
- kuntosalin käyttö
- hieronta STUKin osittain kustantamana

Omaehtoisen fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen tähtäävät menot (em. toiminnot) olivat STUKissa vuonna 2019 229,9 euroa henkilötyövuotta kohden (kuva 8). Toimintavuonna haluttiin erityisesti satsata työhyvinvointiin mm. lisäämällä ePassi -etuuden määrää, ja tämä näkyy myös kustannusten kasvussa.



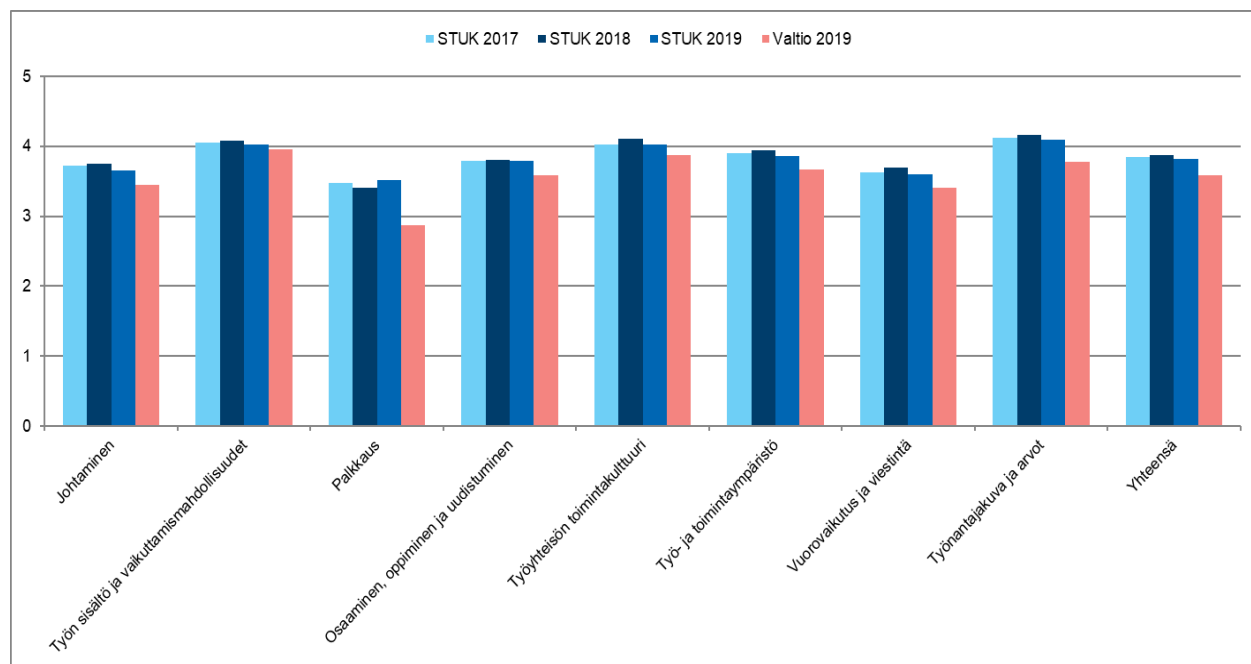
**Kuva 8. Omaehtoisen fyysisen työkyvyn ylläpitoon ja edistämiseen tähtäävät menot vuosina 2015-2019 (e/htv)**

## 4.2 Työtyytyväisyys

STUKissa on mitattu henkilöstön työtyytyväisyyttä VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn avulla vuodesta 2013 alkaen. Vastausprosentti VMBaro-työtyytyväisyyskyselyyn oli 80,3 eli se nousi hieman vuodesta 2018 (78,7 %). Kysely koostuu kahdeksasta pääkohdasta, jotka kukin sisältävät 3-7 kysymystä. Pääkohdat ovat Johtaminen, Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet, Palkkaus, Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen, Työyhteisön toimintakulttuuri, Työ- ja toimintaympäristö, Vuorovaikutus ja viestintä ja Työnantajakuva ja arvot. Kuvassa 9 esitetään kyselyn pääkohtien tulokset (STUK ja valtio).

STUKin indeksiluku on kaikissa pääkohdissa parempi kuin valtion keskiarvo. STUKin henkilöstö on tyytyväisintä seuraavien pääkohtien osalta: Työnantajakuva ja arvot (ka 4,09), Työyhteisön toimintakulttuuri (ka 4,03) sekä Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet (ka 4,02). Eniten kehitettävää koetaan vielä olevan Palkkauksessa (ka 3,51). Edelliseen vuoteen nähden tuloksissa on hienoista laskua. Vuosi oli työn ja muutosten täyteinen, joka osaltaan on varmasti vaikuttanut työhyvinvoinnin kokemiseen.

STUKin työtyytyväisyysbarometrin kokonaisindeksi-arvo on 3,82 ja vastaava valtion keskiarvo 3,59.



Kuva 9. VMBaro työtyytyväisyyskyselyn keskiarvot

### 4.3 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 muut terveystarkastukset
- työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki
- sairaanhoito- ja muut terveydenhuoltopalvelut.

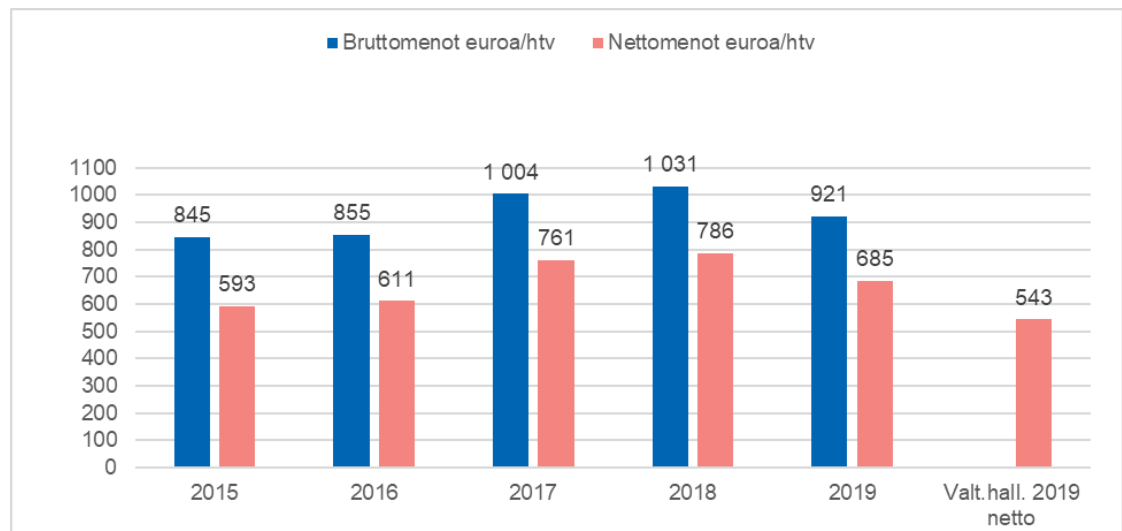
Osastokohtaisia terveystarkastuksia tehdään vuosittain. Osastokohtaisissa tarkastuksissa kaikki osaston työntekijät voivat käydä laboratorionkokeissa ja toimintakykytestissä ja he saavat vastattavakseen terveystarkastuksen. Kyselyssä

käydään läpi elämäntavat, oireet ja sairaudet, stressi ja uupumus, uni ja vireystila sekä koettu työkyky.

Kokeiden, testin, kyselyn sekä sairauspoissaolojen tarkastelun pohjalta jokaiselle laaditaan oma suunnitelma terveydestä huolehtimiseen ja mikäli tarkasteluissa havaitaan mitään erityistä, työntekijä saa kutsun työterveyshuollon vastaanotolle. Osana osastokohtaisia tarkastuksia tehdään myös toimipaikkaselvitys.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tärkeää henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin varmistamisessa. Erityisesti se korostuu muutostilanteissa ja erilaisissa haasteellisissa työyhteisötilanteissa. Vuonna 2019 työterveyshuollon (esim. työterveyspsykologit) asiantuntemusta ja tukea hyödynnettiin aktiivisesti sekä yksilö- että yhteisötasolla.

Työterveyspalveluiden bruttomenot olivat yhteensä 308 298,81 euroa (920,79 euroa/htv) vuonna 2019. Nettomenot, joissa on huomioitu KELAlta saadut työterveyspalveluiden menojen palautukset vuodelta 2018, olivat 229 380,06 euroa (685,08 euroa/htv). Työterveyspalveluiden nettomenojen keskiarvo/htv oli suurempi kuin koko valtionhallinnossa, jossa se oli 543 euroa/htv (v. 2019). Kustannuksia on nostanut osaltaan siirtyminen osastokohtaisiin terveystarkastuksiin. Kustannusten pääpaino on tällöin ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa.



Kuva 10. Työterveyspalveluiden kustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2015-2019.

#### 4.4 Henkilökuntayhdistys/Virkistystoiminta

Säteilyturvakeskuksen henkilökuntayhdistyksen (HEKY) tarkoituksena on edistää STUKin henkilöstön yhteenkuuluvuutta ja yhteishenkeä sekä tukea henkilöstön kulttuuri- ja liikuntaharrastuksia. Vuonna 2019 STUK käytti 19920,80 euroa HEKYn organisoimiin virkistystapahtumiin ja -toimintaan.

HEKY järjesti lajikokeiluina keilailua, padelia, balletonea, seinäkiipeilyä, kolmen kerran joogakurssin, virtuaalitodellisuuspuisto-kokeilun ja pingisturnajaiset.

Kertaluontoisten kokeiluiden lisäksi HEKY ylläpiti viikoittaista salibandyvuoroa, järjesti viikoittaisia tanssitunteja sekä tuki STUKlaisten itse organisoimia joogatunteja. Myös yksittäisiä osallistumisia pitkäkestoisin urheilusuorituksiin, kuten suunnistukseen ja juoksuun, tuettiin. HEKYn tuella STUKlaiset pääsivät osallistumaan alennetulla hinnalla Midnight Run -juoksutapahtumaan.

HEKYn joukkue osallistui Ministeriöiden ja keskusjärjestöjen yhteiseen MIKE-salibandysarjaan sijoittuen hopealle. Kesällä HEKY osallistui Helsingin suunnistajien järjestämään firmaliigaan, jossa joukkue voitti oman lohkonsa. Näiden lisäksi HEKYn joukkue ”Maailman onnellisimmat virkamiehet” edusti kunniakkaasti STUKia helmikuussa Lappeenrannassa järjestetyssä PoWiCup-kyökkäturnauksessa.

Alkukesällä järjestettiin ulkoilupäivä Talissa, jossa oli mahdollisuus osallistua ohjattuun metsäseikkailuun, kiipeillä Zippy-seikkailupuistossa tai ulkoilla itsenäisesti. Toinen virkistysiltapäivä järjestettiin loppusyksyllä Tapanilan urheilukeskuksessa, jossa tarjolla oli jousitaistelua, kehonhuoltoa ja taiji-kokeilutunti. Myös itsenäinen ulkoilu tai kuntosaliharjoittelu oli mahdollista.

Keväällä HEKY järjesti pyörähuoltotilaisuuden STUKissa, jossa oli mahdollista huollattaa oma pyöränsä osin HEKYn tukemana. Myös HEKYn omistamat pyörät huollatettiin ja näiden lainaamismahdollisuutta mainostettiin Santrassa. Keväällä järjestettiin myös ohjattu lintubongausretki Lammassaaren lintutornille.

Kulttuuripuolella HEKY järjesti kaksi elokuvailtaa, pakopelihuone-elämyksen sekä tarjosi liput Ryhmäteatterin Onnellisten saari-näytökseen. Kulinaristit pääsivät tutustumaan suklaatastingin siivittämänä Fazerin vierailukeskukseen sekä Helsinki Distilling Companyn tislaamokierrokselle ja ohjattuun maistelutilaisuuteen. Vuoden aikana STUKin treenikämpä oli aktiivisessa käytössä ja sinne hankittiin uusi aktiivikaiutin. Miesten saunaseura kokoontui kerran ja naisten saunaseura kahdesti. Lukupiiri kokoontui vuoden alussa kerran.

HEKY tuki sivutoimistojen henkilöstön virkistystoimintaa myöntämällä tukea mm. kuntosali- ja elokuvakäynteihin. Lisäksi HEKY ylläpiti Protoni II -venettä ja mahdollisti sen lainaamisen henkilöstölle.



Syksyn virkistysiltapäivä Tapanilan urheilukeskuksessa

#### 4.5 Työsuojelu ja yhteistoiminta

STUKin työsuojelutoimikuntaan kuului vuonna 2019 työsuojelupäällikkö työnantajan edustajana ja työsuojeluvaltuutettu, kaksi varavaltuutettua, kaksi työsuojeluasiamiestä. YT-yhdyshenkilönä toimi työsuojeluvaltuutettu. Työsuojelutoimikunnan kokouksiin osallistui myös henkilöstöpäällikkö sekä tarvittaessa aihealueiden mukaan kutsuttuja henkilöitä esimerkiksi työterveyshuollosta ja kiinteistöhuollosta. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2019 neljä kertaa. Lisäksi työsuojelu ja yhteistyöryhmä (YTY) piti vuosittaisen yhteiskokouksen, jossa arvioidaan yhteistoiminnan ja työsuojeluyhteistoiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta.

Työsuojelutoimikunta tekee jatkuvaa työtä STUKin työturvallisuuden edistämiseksi. Vuoden aikana työsuojelutoimikunta käsitteli mm. sisäilmaongelmia, työtaturmia ja läheltä piti –tilanteita. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu osallistui Kehu, kiitä, kannusta -kampanjan suunnitteluun sekä riskienhallinnan kehittämiseen.

Työterveyden kanssa tehtiin yhteinen työpaikkaselvitys VALOille. Työsuojelu ja sisäinen turvaryhmä esittelivät toimintaansa ja efecte-sovelluksen käyttöönottoa turvahavaintojen tekemiseksi koko talon turvakahveilla. Lisäksi työsuojelu teki sisäisenä katselmuksena webropol-kyselyn työmatkaturvallisuudesta. Kyselyn tuloksia on tarkoitus hyödyntää työmatkaturvallisuuden parantamiseksi mm. ohjeiden ja tietoisuuksien avulla.

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 koskeissa ja siihen vaikuttavissa asioissa. Yhteistoimintaa toteutetaan työyksikössä, osastotasolla sekä STUK-tasolla.



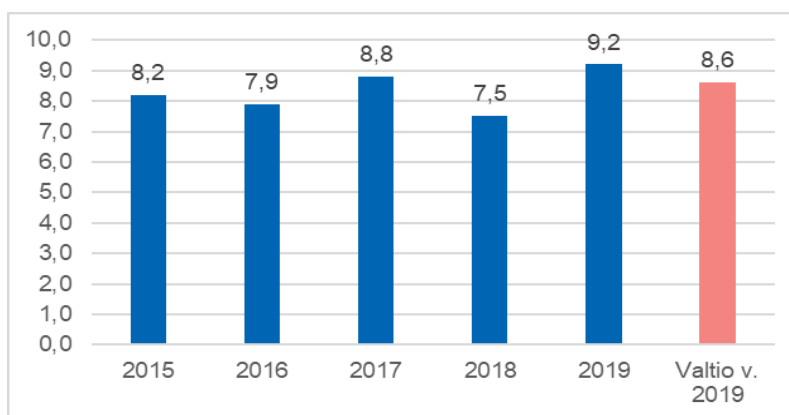
Ihmisiä auringossa, UV-kuvituskuva 15.8.2019

#### 4.6 Sairauksista ja työtaturmista johtuvat poissaolot

Sairaudesta ja työtaturmista johtuneiden poissaolopäivien määrä oli 9,2 päivää henkilötyövuotta kohden eli 3,66 % säännöllisestä vuosityöajasta. Poissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden oli 1,7 pv suurempi kuin edellisenä vuonna. Työtaturmien osuus poissaoloista oli 0,07 pv/hvt.

Koko valtionhallinnossa sairaus- ja tapaturmapoissaolojen määrä oli 8,6 pv/hvt vuonna 2019.

Kuvassa 11 on esitetty sairaudesta ja työtaturmista johtuneet poissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2015-2019.



Kuva 11. Sairaudesta ja työtaturmista johtuneet poissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2015-2019.



## 5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

### 5.1 Osaamisen kehittäminen

Ammatillisen osaamisen kehittämisessä suurin merkitys on työssä oppimisen eri muodoilla, joita koulutustyyppiset kehittämismenetelmät täydentävät. STUKin yhteisen koulutuksen teemoina oli mm. tietoturvallisuus ja erilaiset perehdytyskoulutukset. Osastojen järjestämää ammatillista koulutusta jatkettiin monipuolisesti. Henkilöstöä osallistui runsaasti myös ulkopuolisten organisaatioiden järjestämiin koulutuksiin ja valmennuksiin.

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

Osaamisen johtamisen ja hallinnan tukena on käytössä osaamisen johtamisen sovellus Sympa. Sympassa mm. ylläpidetään henkilöiden koulutustietoja (tutkinnot, koulutukset) sekä pätevyksiä ja lupia, kirjataan tulos- ja kehityskeskusteluissa sovitut asiat ja tehdään osaamisen kehittämissuunnitelmat, seurataan yleisperehdytyksen toteutumista sekä ylläpidetään tehtävänkuvauksia.

Vuonna 2019 tehtiin laaja osaamisen määrittelytyö. Osaamiset määriteltiin STUK-, osasto- ja yksikkötasolla, ja näiden perusteella laadittiin jokaiselle osaamisprofiilit Sympaan. Esimiehille ja henkilöstölle järjestettiin valmennusta osaamisen kartoittamisesta, ja osaamiskartoituskeskustelut käytiin kesän aikana.

Esimiestyön kehittämiseksi tarkoitettu esimiesfoorumi jatkoi kokoontumistaan vuoden aikana ajankohtaisten teemojen parissa. Useita STUKin esimiehiä osallistui myös muiden toimijoiden järjestämiin johtamis- ja esimiesvalmennusohjelmiin.

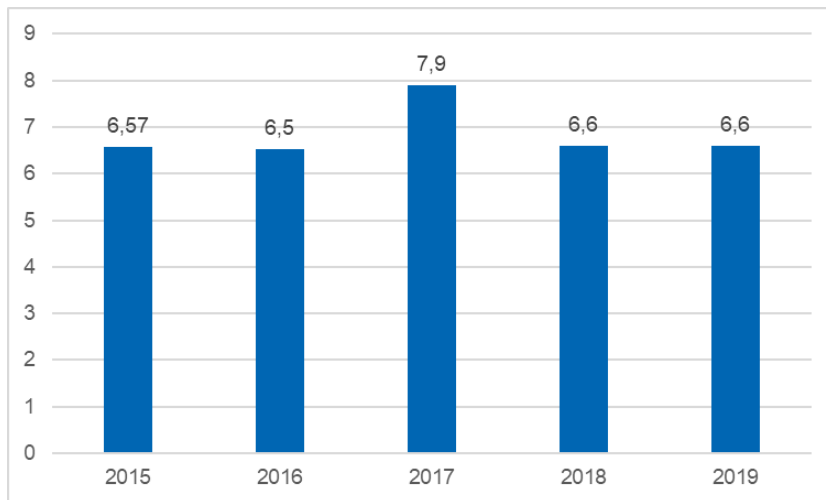


Työskentelyä STUKissa, kuvituskuva 21.5.2019.

## 5.2 Koulutukseen käytetty työaika

Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2019 yhteensä 6,6 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden. Se on 2,62 % säännöllisestä vuosityöajasta (kuva 12).

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.



Kuva 12. Henkilöstökoulutukseen käytetyt päivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2015-2019

## 6 Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. STUKin henkilöstömäärän kehitys vuosina 2010-2019.

	Vakinaisessa palvelussuhteessa olleet				Määräaikaiset			Kaikki työssä olleet	Muutos ed. v.veen	Työssä ja v-vapaalla olleet yht.	Muutos ed. v.veen	Vakinaisten työssä olleiden osuus	Määräaik. työssä olleiden osuus
	Vakinaiset	Muutos ed.v.veen	V-vap. olleet	Vakinaiset virkavapaat mukaan lukien	Määräaikaiset	Muutos ed.v.veen	V-vap. olleet						
31.12.19	308	1,7 %	11	319	45	50 %		353	6,0 %	364	5,5 %	87,3 %	12,7 %
31.12.18	303	2,4 %	12	315	30			333	2,1 %	345	1,2 %	91,0 %	9,0 %
31.12.17	296	-2,0 %	15	311	30	57,9 %		326	1,6 %	341	0,9 %	90,8 %	9,2 %
31.12.16	302	-1,3 %	17	319	19	11,8 %		321	-0,6 %	338	-0,3 %	94,1 %	5,9 %
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	-8,3 %		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 %

Liitetaulukko 2. Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut STUKissa 2015-2019 ja Valtiolla 2019.

Henkilöstön määrä ja henkilötövuodet	STUK 2015	STUK 2016	STUK 2017	STUK 2018	STUK 2019	Valtio 2019
Henkilöstön lukumäärä (virkavapaat pois lukien)	323	321	326	333	353	75350
Henkilöstön lukumäärän % -muutos	-5,6	-0,6	1,6	2,1	6	1,4
Virkavapaana	16	17	15	12	11	
Henkilöstön lukumäärä yhteensä (virkavapaat mukaan lukien)	339	338	341	345	364	
Henkilötövuosien määrä	325,3	314,9	318,4	321,9	334,8	
Henkilöstörakenne	STUK 2015	STUK 2016	STUK 2017	STUK 2018	STUK 2019	Valtio 2019
Johtoon kuuluvien henkilöiden osuus henkilöstöstä (%)	3,1	3,1	2,8	2,7	2,8	1,6
Esimiesasemassa olevien henkilöiden osuus henkilöstöstä (%)	14,6	13,1	12,6	12	11,9	10,1
Johtamisjanne (alaiden määrä/esimies)	6,9	7,6	7,9	8,3	8,4	
Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä (%)	93,8	94,1	92,3	92,5	91,8	95
Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä (%)	6,2	5,9	7,7	7,5	8,2	5
Vakinaisten osuus henkilöstöstä (%)	94,7	94,1	90,8	91	87,3	83,5
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä (%)	5,3	5,9	9,2	9	12,7	16,5
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä (%) harjoittelijat pois lukien	4,3	4,4	7,1	7,9	9,9	12,9
Virkasuhteisten osuus henkilöstöstä (%)	98,8	99,4	99,4	99,4	99,5	90,3
Henkilöstö sukupuolen mukaan	STUK 2015	STUK 2016	STUK 2017	STUK 2018	STUK 2019	Valtio 2019
Miesten osuus henkilöstöstä (%)	57,5	58,6	58,1	57,7	57,7	50,6
Naisten osuus henkilöstöstä (%)	42,5	41,4	41,9	42,3	42,3	49,4
Naisten osuus johdosta (%)	42,9	45,5	40	40	40	30,8
Naisten osuus muissa esimiestehtävissä (%)	41,2	43,8	43,8	43,8	46,9	23,6
Henkilöstön ikärakenne	STUK 2015	STUK 2016	STUK 2017	STUK 2018	STUK 2019	Valtio 2019
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	47,7	47,8	47,7	47,4	47,8	45,9
Yli 45-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä (%)	60,2	60,8	61,1	60	60,2	54,1
Koulutus rakenne	STUK 2015	STUK 2016	STUK 2017	STUK 2018	STUK 2019	Valtio 2019
Koulutustasoindeksi (1-8)	6,5	6,6	6,6	6,6	6,6	5,2
Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä (%)	83,2	84,3	85,2	86	86,5	51,9
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä (%)	70,8	70,8	72	71,7	71,8	34,3
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin) tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä (%)	17,7	18,8	19	19	19	4,1
Koulutuskustannukset/htv	2982,3	2904,4	3446,0	2717,2	2995,7	
Vaihtuvuus	STUK 2015	STUK 2016	STUK 2017	STUK 2018	STUK 2019	Valtio 2019
Tulovaihtuvuusprosentti (%)	4,4	6,3	3,9	7,4	4,4	2,7
Lähtövaihtuvuusprosentti (%)	10,9	7,2	6,4	6,1	3,2	8,1
Eläkkeelle jääneiden määrä	14	8	14	12	3	
Vanhuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	65,2	65	64,5	65,5	66,8	
Keskimääräinen eläkeikä (sis. Työkyvyttömyyseläkkeet)	64,8	65	62,8	65,5	64,9	
Yliytöt	STUK 2015	STUK 2016	STUK 2017	STUK 2018	STUK 2019	Valtio 2019
Tehtyjen ylityöntien määrä	4954	3753	3453	4248	3384	
Tehtyjen ylityöntien määrä/htv	15,2	11,9	10,8	13,2	10,1	
Sairauksista ja työtapaturmista johtuvat poissaolot	STUK 2015	STUK 2016	STUK 2017	STUK 2018	STUK 2019	Valtio 2019
Sairauspäivien lukumäärä työpäivinä	2663	2500	2810	2417	3074	
Sairauspoissaolajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,3	3,1	3,5	3,0	3,6	3,4
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötövuosi	8,2	7,9	8,8	7,5	9,2	8,6
Sairauspoissaolot, työpäivää/tapaus	4,1	3,1	3,8	3,5	4,3	4,4
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötövuosi	0,1	0	0,02	0,02	0,07	0,3
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	80,6	84,9	81,9	82,4	83,4	77,8
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	*	32,2	28	28,9	27,9	37,3