



# Henkilöstökertomus

2024



# Sisällysluettelo

|          |                                                                |           |
|----------|----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Johdanto .....</b>                                          | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>Henkilöstön määrä ja rakenne .....</b>                      | <b>4</b>  |
| 2.1      | Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet .....                    | 4         |
| 2.2      | Henkilöstö sukupuolen mukaan .....                             | 5         |
| 2.3      | Henkilöstön ikärakenne .....                                   | 6         |
| 2.4      | Koulutusrakenne .....                                          | 7         |
| 2.5      | Vaihtuvuus ja eläköityminen .....                              | 7         |
| <b>3</b> | <b>STUK työnantajana .....</b>                                 | <b>9</b>  |
| 3.1      | Työnantajamielikuva .....                                      | 9         |
| 3.2      | Rekrytoinnit .....                                             | 10        |
| 3.3      | Kokemusvuodet .....                                            | 10        |
| 3.4      | Palkkaus ja palkitseminen .....                                | 11        |
| <b>4</b> | <b>Työhyvinvointi .....</b>                                    | <b>13</b> |
| 4.1      | Työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen ..... | 13        |
| 4.2      | Työtyytyväisyys .....                                          | 14        |
| 4.3      | Työterveyshuollon toiminta .....                               | 15        |
| 4.4      | Henkilökuntayhdistys/Virkistystoiminta .....                   | 17        |
| 4.5      | Työsuojelu ja yhteistoiminta .....                             | 18        |
| 4.6      | Sairauksista ja työtapaturmista johtuvat poissaolot .....      | 20        |
| <b>5</b> | <b>Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....</b>                | <b>21</b> |
| 5.1      | Osaamisen kehittäminen .....                                   | 21        |
| 5.2      | Koulutukseen käytetty työaika .....                            | 22        |
| <b>6</b> | <b>Liitetaulukot .....</b>                                     | <b>24</b> |
|          | <b>Kuvaluettelo .....</b>                                      | <b>27</b> |

# 1 Johdanto

Tämä henkilöstökertomus kokoaa yhteen Säteilyturvakeskuksen vuoden 2024 keskeiset henkilöstöjohtamisen toimenpiteet, henkilöstöä koskevat tunnusluvut ja edellisten vuosien vertailutiedot. Raportoitavat tunnusluvut kuvaavat tilannetta 31.12.2024, ellei tekstissä toisin mainita. Henkilöstökertomusta on julkaistu Säteilyturvakeskuksessa vuodesta 1998 alkaen.



STUK Jokiniemen toimitilat

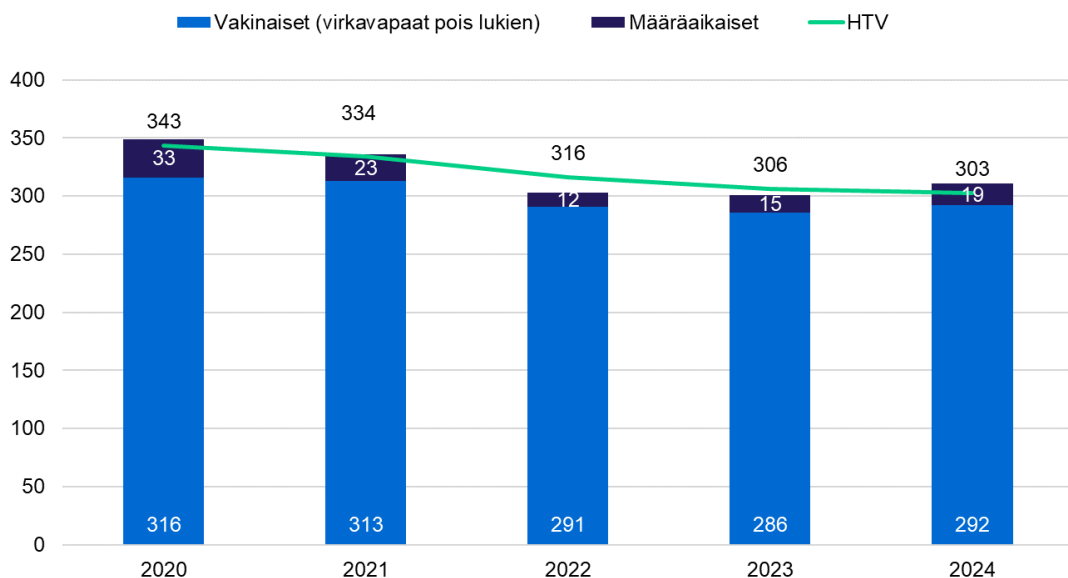
## 2 Henkilöstön määrä ja rakenne

### 2.1 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

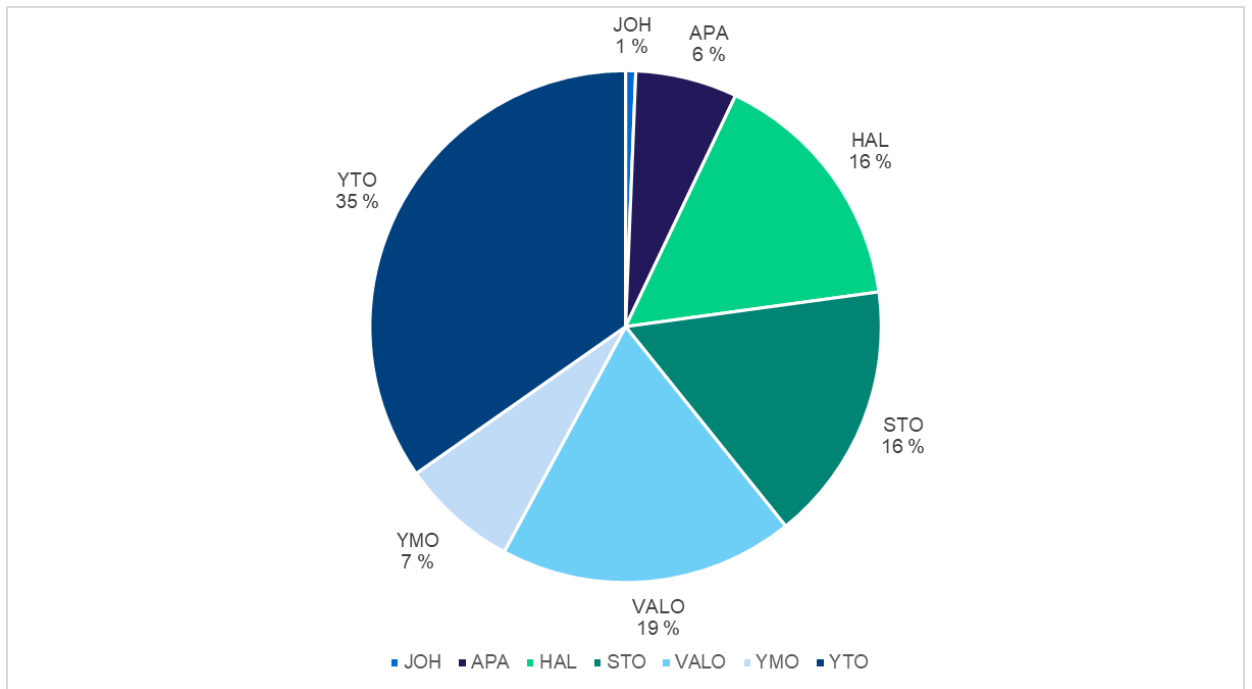
Säteilyturvakeskuksessa (STUK) työskenteli vuoden 2024 lopussa vakinaisessa palvelussuhteessa 292 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 19 henkilöä, yhteensä 311 henkilöä. Vuoden 2023 lopussa vastaava luku oli yhteensä 301 henkilöä. Henkilömäärä nousi 10 henkilöllä (3,3 %). Virkasuhteisten osuus henkilöstöstä oli 99,4 %.

Palkattomalla virkavapaalla olleet henkilöt (17 hlöä) mukaan lukien STUKin henkilöstön määrä oli vuoden 2024 lopussa 328 henkilöä.

Henkilöstön ja henkilötyövuosien määrä ja kehitys sekä henkilöstö osastoittain esitetään kuvissa 1 ja 2.



Kuva 1. STUKin vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä sekä HTV 2020-2024.



Kuva 2. Henkilöstö osastoittain vuonna 2024

Osastojen lyhenteet ja prosenttiosuudet henkilöstöstä:

JOH: Johto 1 %

APA: Yhteiset asiantuntijapalvelut 6 %

HAL: Hallinto 16 %

STO: Säteilytoiminnan valvonta 16 %

VALO: Mittaukset ja ympäristön säteilyvalvonta 19 %

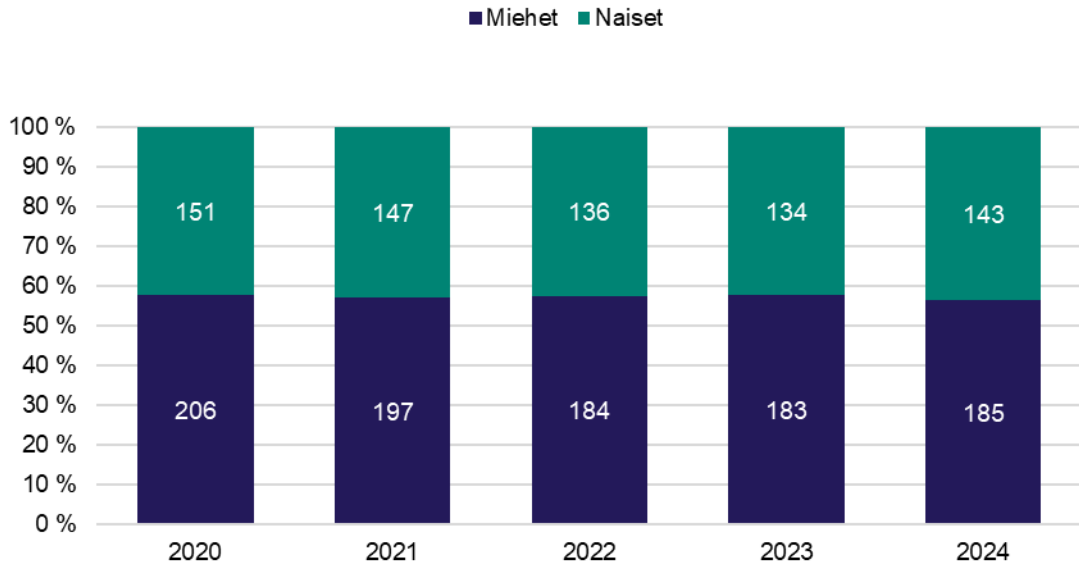
YMO: Ydinjätteiden ja ydinmateriaalien valvonta 7 %

YTO: Ydinvoimalaitosten valvonta 35 %

## 2.2 Henkilöstö sukupuolen mukaan

STUKin henkilöstöstä enemmistö on miehiä. STUKissa miesten osuus koko henkilöstöstä oli vuoden 2024 lopussa 56,4 % (185 hlöä) ja naisten osuus 43,6 % (143 hlöä) (kuva 3). Vakinaisessa palvelussuhteessa olevista miesten osuus oli 57,6 % ja naisten osuus 42,4 %. Miesten ja naisten osuudet henkilöstöstä ovat pysyneet samanlaisina useiden vuosien ajan. Koko valtionhallinnossa naisten osuus oli vuoden 2024 lopussa 50,9 %.

Naisten osuus johdosta oli vuoden 2024 lopussa 16,7 %. Vastaava luku valtionhallinnossa vuonna 2024 oli 31,7 %. Muissa esihenkilötehtävissä toimivista henkilöistä naisten osuus oli 53,1 % (51,5 % vuonna 2023). Vastaava luku valtionhallinnossa vuonna 2024 oli 28 %.

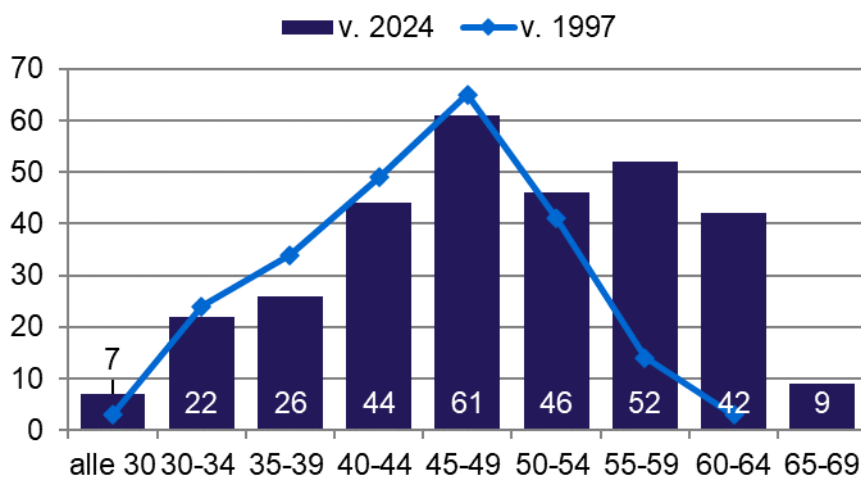


Kuva 3. Miesten ja naisten % -osuudet ja lkm:t henkilöstöstä vuosien 2020–2024 lopussa (lukuihin sisältyvät myös virkavapaalla olleet).

## 2.3 Henkilöstön ikärakenne

STUKin palveluksessa olleiden keski-ikä oli 48,3 vuotta. Keski-ikä on hieman korkeampi kuin muualla valtionhallinnossa, jossa se oli 45,7 vuotta. Miesten keski-ikä STUKissa vuoden 2024 lopussa oli 48,4 vuotta ja naisten keski-ikä 48,2 vuotta.

45 vuotta täyttäneiden osuus STUKin vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden 2024 lopussa 68 %. Koko valtionhallinnossa 45 vuotta täyttäneiden osuus oli 53,4 %. STUKin ikärakennetta ja sen kehittymistä kuvataan tarkemmin kuvassa 4.

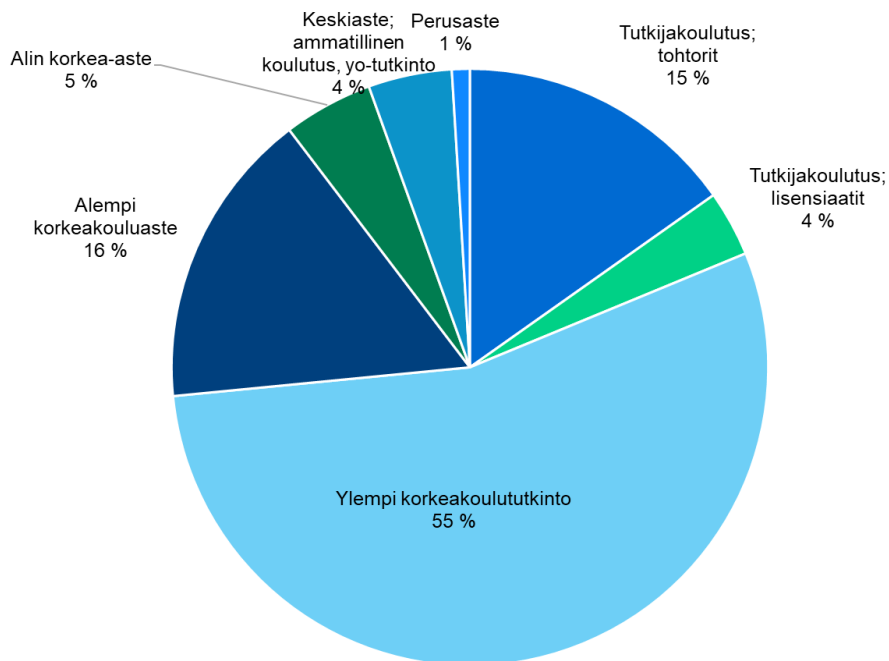


Kuva 4. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2024 ja 31.12.1997

## 2.4 Koulutusrakenne

Vuoden 2024 lopussa STUKin vakinaisesta henkilöstöstä 89,6 % oli suorittanut korkeakoulu- tai yliopistotason tutkinnon. Ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen (tohtorit ja lisensiaatit) suorittaneiden osuus oli 73,5 %. Koko valtionhallinnossa korkeakoulutason tutkinnon suorittaneiden osuus oli 63,0 %. Henkilöstön jakautuminen koulutusasteittain esitetään kuvassa 5.

STUKin vakinaisen henkilöstön koulutustasoindeksin keskiarvo oli vuoden 2024 lopussa 6,7. Koulutustasojen indeksiluvut ovat: tohtori- ja lisensiaattitutkinto 8, ylempi korkeakoulututkinto 7, alempi korkeakouluaste 6, alin korkea-aste 5, keskiaste (ammatillinen koulutus tai yo-tutkinto) 3,5 ja perusasteen koulutus 1,5. Koko valtionhallinnossa koulutustasoindeksi oli vuoden 2024 lopussa 5,6.



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

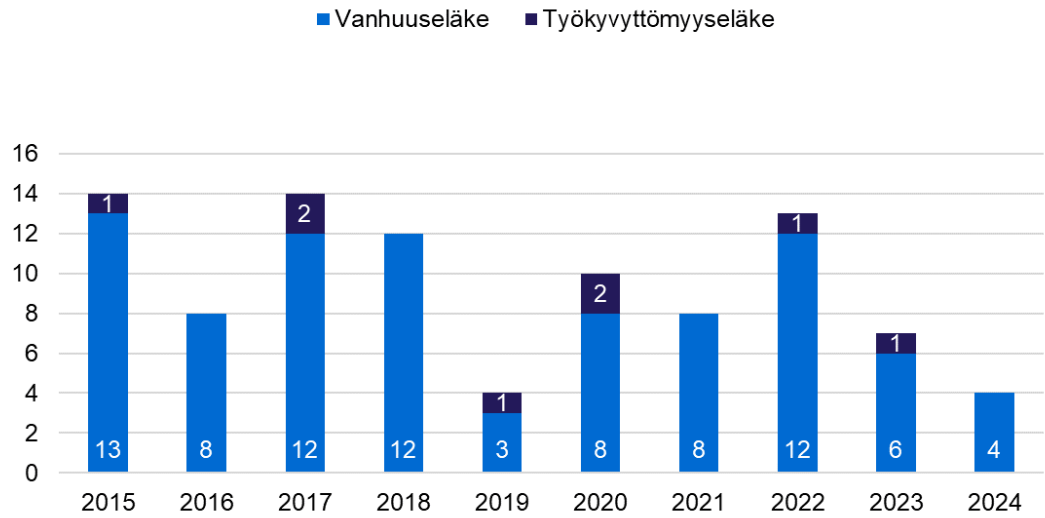
## 2.5 Vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaiseen palvelussuhteeseen tuli vuonna 2024 yhteensä 16 uutta henkilöä ja vakinaisesta henkilöstöstä 9 henkilön palvelussuhde STUKiin päättyi. Lähtövaihtuvuus vakinaisissa tehtävissä oli 3,0 %.

Taulukko 1. Lähtö- ja tulovaihtuvuusprosentit vakinaisissa tehtävissä 2020–2024

| Vuosi           | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Lähtövaihtuvuus | 4,4 % | 4,0 % | 6,2 % | 4,5 % | 3,0 % |
| Tulovaihtuvuus  | 6,0 % | 3,1 % | 2,2 % | 2,6 % | 5,3 % |

Vanhuuseläkkeelle siirtyi 4 henkilöä vuoden 2024 aikana. Heidän keskimääräinen ikänsä oli siirtymähetkellä 66 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle ei siirtynyt yhtään henkilöä.



Kuva 6. Vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2015–2024 siirtyneiden määrät.



## 3 STUK työnantajana

### 3.1 Työnantajamielikuva

Positiivisen työnantajamielikuvan rakentaminen ja ylläpitäminen on tärkeää, jotta STUKiin saadaan tulevaisuudessakin oikeanlaisia osaajia. Kilpailua osaavasta työvoimasta on erityisesti tietyillä osaamisalueilla. Avoimet tehtävät on kuitenkin pääsääntöisesti saatu onnistuneesti täytettyä, STUK on opiskelijoiden keskuudessa pidetty työnantaja ja tarjoaa vuosittain useita harjoittelu- ja opinnäytepaikkoja.

Vuonna 2024 työnantajakuva kehittämistyötä jatkettiin mm. julkaisemalla työntekijä- ja harjoittelijatarinoita, joiden avulla kerrotaan työstä STUKissa sekä STUKista työnantajana. Vuoden aikana järjestettiin stuklaisille Duunit tutuiksi -valokuvahaaste, jonka tarkoituksena oli kuvien ja lyhyiden tarinoiden avata omaa työarkea sekä vahvistaa yhteisöllisyyttä. Osa kuvista ja tarinoista julkaistiin myös STUKin sosiaalisessa mediassa.

Vuoden aikana panostettiin yhä hakijaviestinnän ja hakijakokemuksen kehittämiseen. Tavoitteena on aktiivinen ja hakijat huomioiva hakijaviestintä sekä tasapuolinen ja vuorovaikutteinen haastattelu. Hakijoiden kokemusta rekrytointiprosessista kartoitetaan kaikkien hakujen yhteydessä tehtävällä hakijakyselyllä. Hakijakyselyyn vastanneista 82 % arvioi prosessin erinomaiseksi tai hyväksi, 94 % vastanneista koki saaneensa hakuilmoituksesta hyvin tietoa tehtävästä ja odotuksista.

VMBaro –työtyytyväisyyskyselyn mukaan 79 % vastaajista suosittelisi mielellään tai erittäin mielellään STUKia työpaikkana. STUKin työnantajakuva ja arvot oli 4,15 asteikolla 1–5.



Kuvituskuva: Tarkastajat Olkiluodossa

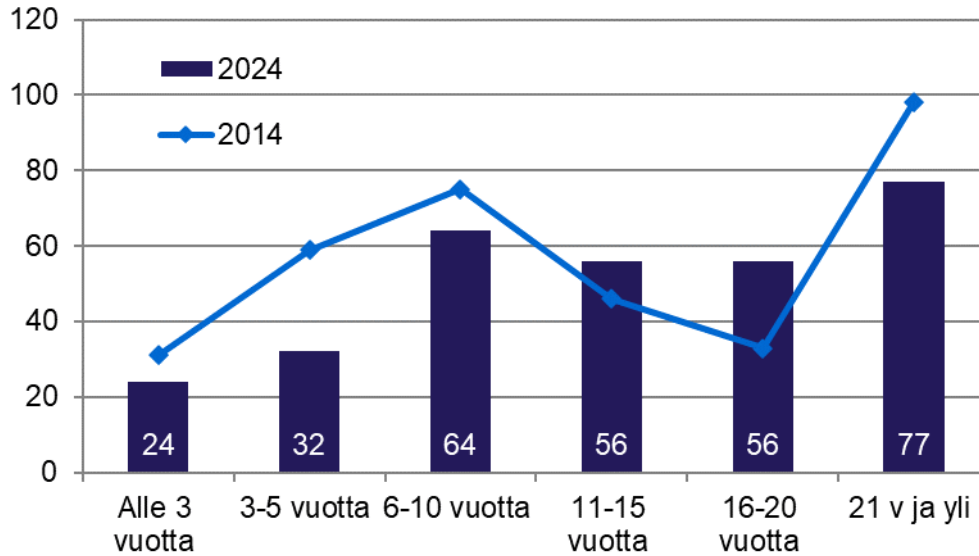
## 3.2 Rekrytoinnit

Haettavaksi julistettiin vuonna 2024 yhteensä 19 virkaa tai määräaikaista virkasuhdetta. Hakemuksia tuli yhteensä 691 kappaletta. Luvuissa eivät ole mukana kesäharjoittelijoita koskevat haut, eivätkä sisäisesti avoimiksi ilmoitetut tehtävät.

STUKiin rekrytoitiin vuonna 2024 yhteensä kuusi korkeakouluopiskelijaa ja seitsemän opinnäytetyöntekijää määräaikaisiin palvelussuhteisiin.

## 3.3 Kokemusvuodet

Henkilöstö viihtyy STUKissa hyvin. Vuoden 2024 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 61,2 % on työskennellyt STUKissa 11 vuotta tai yli (kuva 7). Keskimääräinen työskentelyaika vuoden 2024 lopussa oli vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla 15,3 vuotta ja määräaikaiset mukaan luettuna 14,5. Yli 40 vuotta STUKissa olleita oli vuoden 2024 lopussa yksi henkilö ja vähintään 30 vuotta palveluksessa olleita 26 henkilöä.



Kuva 7. STUKin vakinaisen henkilöstön kokemusvuodet 31.12.2014 ja 31.12.2024

### 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 pätevistä työvoimasta. Vuoden 2024 aikana järjestettiin aiempien vuosien tapaan henkilöstölle koulutusta palkkausjärjestelmästä.

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

STUKin kokonaistyövoimakustannukset (palkkausmenot työaikakorvauksineen ja sivukuluineen) olivat vuonna 2024 yhteensä 25 972 716,7 euroa. Edellisvuoden vastaava luku oli 25 596 072,3 euroa.

Taulukko 2. Henkilöstökulut vuosina 2022–2024.

| <b>Vuosi</b>                                     | <b>2022</b>  | <b>2023</b>  | <b>2024</b>  | <b>Vuosi-<br/>muutos<br/>%</b> |
|--------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------------|
| Palkkasumma,<br>€/vuosi                          | 21 241 179,1 | 21 320 411,4 | 21 647 934,2 | 1,5                            |
| Henkilöstösivukulut,<br>€/vuosi                  | 3 936 752,5  | 3 834 023,9  | 3 830 234,5  | -0,1                           |
| Kokonaistyovoima-<br>kustannukset,<br>€/vuosi    | 25 648 249,6 | 25 596 072,3 | 25 972 716,7 | 1,5                            |
| Välilliset työvoima-<br>kustannukset,<br>€/vuosi | 9 522 709,1  | 9 447 125,7  | 9 130 847,5  | -3,3                           |

## 4 Työhyvinvointi

### 4.1 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen

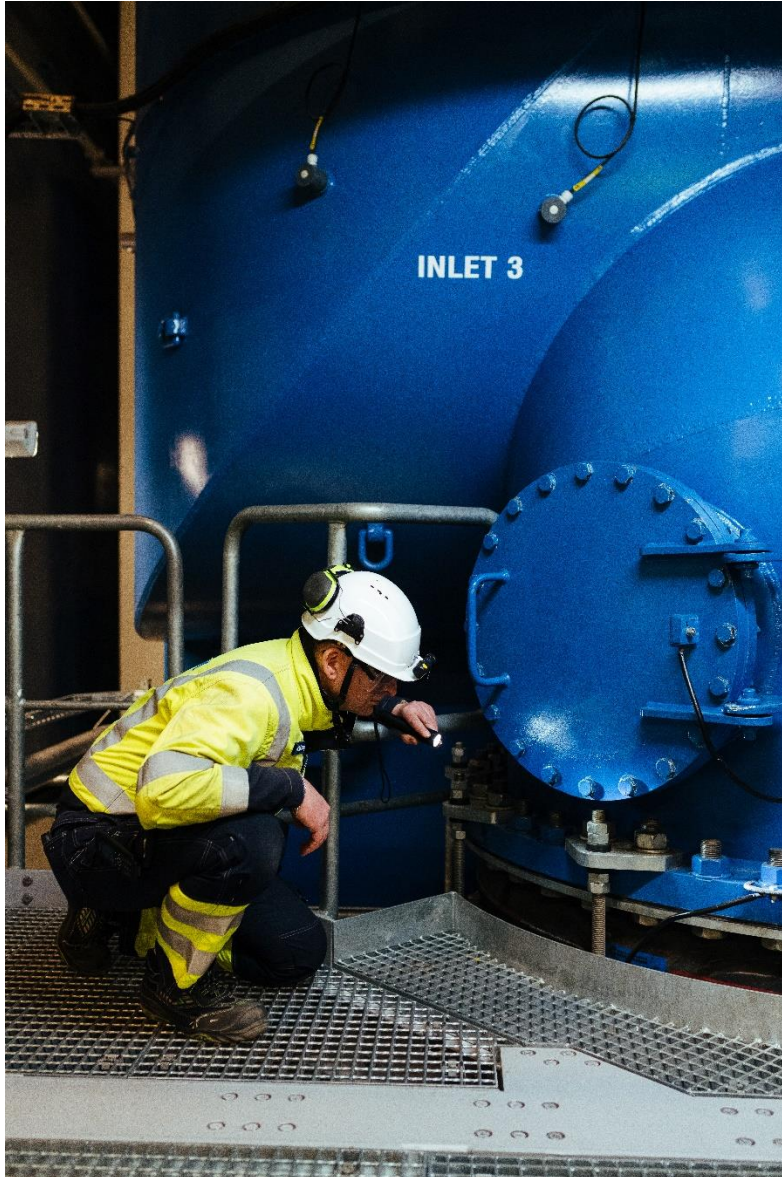
Työkyvystä ja työhyvinvoinnista huolehtiminen on yhteistyötä. Jokainen meistä vastaa omasta työhyvinvoinnistaan, mutta avoin ja rakentava keskustelu työstä, tavoitteista, osaamisesta ja yhteistyöstä esihenkilön ja työyhteisön kesken tukee hyvinvointia vaativassa työssämme. Lisäksi tukenamme on ulkopuolisia toimijoita, joista merkittävin yhteistyökumppani on työterveyshuolto asiantuntijoineen. Työhyvinvointia luodaan yhdessä joka päivä.

Hyvä työyhteisö –oppaassa kuvataan STUKlainen tapa toimia hyvänä työyhteisönä. Hyvä työyhteisö ja työhyvinvointi syntyy koko henkilöstön yhteistyönä. Oppaassa kuvataan, mistä ajattelemme työhyvinvoinnin syntyvän ja miten siitä STUKissa huolehditaan. Oppaassa kuvataan myös STUKin varhaisen tuen toimintamalli.

STUK tukee henkilöstön fyysisen toimintakyvyn ylläpitämistä osana muuta työkykyä ja työhyvinvointia tukevaa toimintaa. STUKin toimitalossa on henkilöstön käytettävissä hyvin varusteltu kuntosali. Puku- ja pesutilat sekä turvallinen pyörävarasto mahdollistavat työmatkaliikkumisen. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimintoja sisältyy myös virkistystoimintaan, jota STUKin henkilökuntayhdistys (HEKY) järjestää.

STUKissa on käytössä ePassin liikunta-, hyvinvointi-, kulttuurietu ja lounasetu.

STUKissa on kevästä 2019 ollut käytössä 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.



Kuvituskuva: STUKin tarkastaja Olkiluodossa.

## 4.2 Työtyytyväisyys

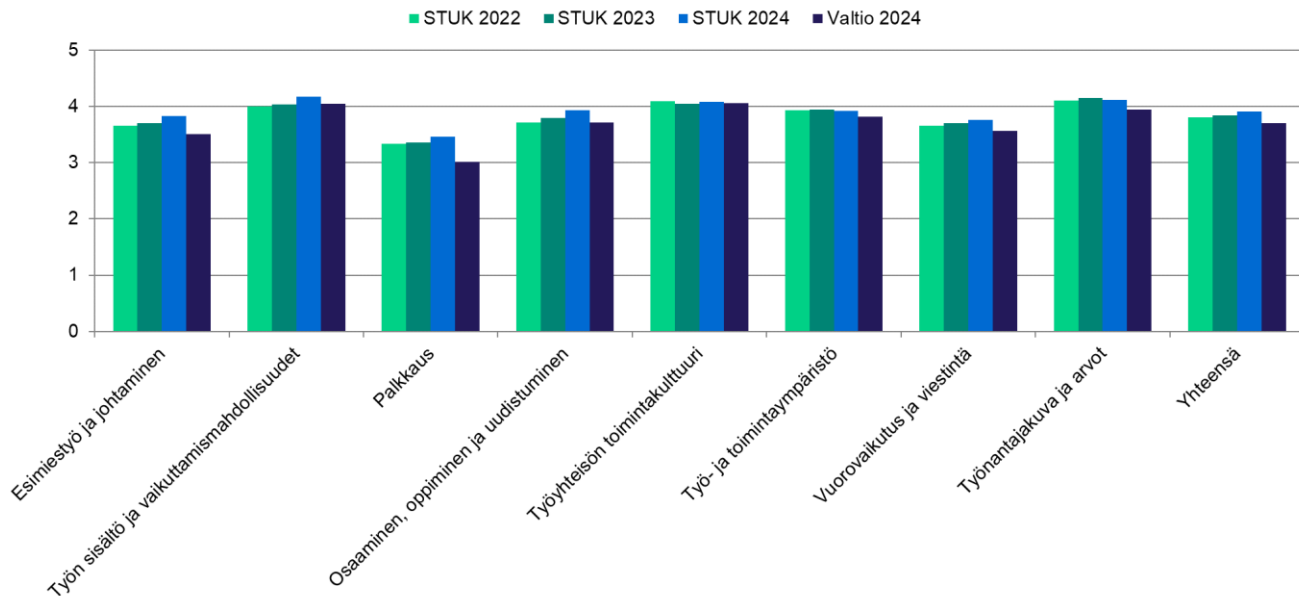
STUKissa on mitattu henkilöstön työtyytyväisyyttä VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn avulla vuodesta 2013 alkaen. Vastausprosentti syksyllä 2024 oli 86,9 eli se oli parempi kuin vuonna 2023, jolloin se oli 83,9. Kysely koostuu kahdeksasta pääkohdasta, jotka kukin sisältävät 3–7 kysymystä. Pääkohdat ovat Esimiestyö ja johtaminen, Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet, Palkkaus, Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen, Työyhteisön toimintakulttuuri, Työ- ja toimintaympäristö, Vuorovaikutus ja viestintä ja Työnantajakuva ja arvot. Kuvassa 8 esitetään kyselyn pääkohtien tulokset (STUK ja valtio).

STUKin indeksiluku on kaikissa pääkohdissa parempi kuin valtion keskiarvo. STUKin henkilöstö on tyytyväisintä seuraavien pääkohtien osalta: Työn sisältö ja



vaikuttamismahdollisuudet (ka 4,17) ja Työnantajakuva ja arvot (ka 4,12). Eniten kehitettävää koetaan vielä olevan Palkkauksessa (ka 3,46). Edelliseen vuoteen nähden tuloksissa ei ollut suuria muutoksia.

STUKin työtyytyväisyysbarometrin kokonaisindeksi-arvo on 3,91 ja vastaava valtion keskiarvo 3,71.



Kuva 8. 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 saavat vastattavakseen terveystarkastuksen. Kyselyssä käydään läpi elämäntavat, oireet ja sairaudet, stressi ja uupumus, uni ja vireystila sekä koettu työkyky. Kyselyn vastaamisen jälkeen kaikille vastanneille tarjotaan työterveyshoitajan puhelinaikaa. Puhelinajalla käydään läpi

terveyskyselyn tulokset ja sovitaan jatkotoimenpiteistä: esimerkiksi ohjaus laboratorioon, työfysioterapeutille tai työterveyspsykologille.

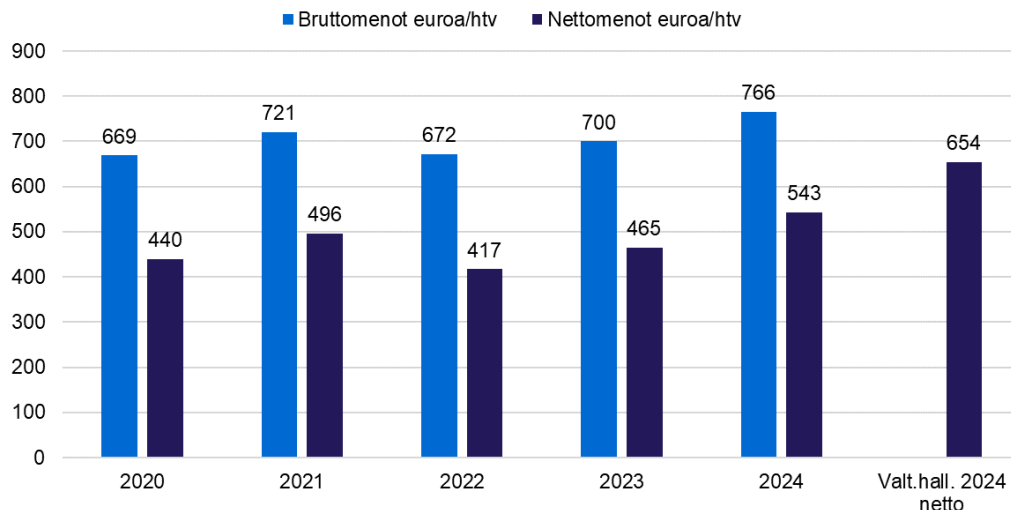
Kyselyn, keskustelun, mahdollisten tutkimusten sekä sairauspoissaolojen tarkastelun pohjalta jokaiselle laaditaan oma suunnitelma terveydestä huolehtimiseen ja mikäli tarkasteluissa havaitaan mitään erityistä, työntekijä saa kutsun työterveyshuollon vastaanotolle. Osana osastokohtaisia tarkastuksia tehdään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

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tärkeää henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin varmistamisessa. Vuonna 2024 työterveyshuollon (esim. työterveyspsykologit) asiantuntemusta ja tukea hyödynnettiin aktiivisesti sekä yksilö- että yhteisötasolla. Työterveyshuollon, STUKin työsuojelutoimijoiden ja johdon yhteisessä palaverissa vuosittain käydään läpi edellisen vuoden työterveyshuollon raportit ja keskustellaan mahdollisista toimista työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kevään yhteisessä palaverissa sovittiin esihenkilöiden psykososiaalista kuormitusta kartoittavan selvityksen tekemisestä. Selvityksen toteutti työterveyspsykologi ja sillä täydennettiin koko henkilöstölle suunnatun kyselyn tuloksia. Psykososiaalisina voimavaroina nousi esille mm. yhteistyö oman esihenkilön kanssa, esihenkilöltä ja työyhteisöltä saatu arvostus, tavoitteiden selkeys ja kollegoilta saatu tuki. Merkittävimmin kuormitustekijöinä koetaan työn keskeytykset, kokousten suuri määrä, monen asian tekeminen samanaikaisesti, liiallinen työmäärä, kuormittavat esihenkilötilanteet ja monipaikkaisen työn johtaminen.

Syksyllä 2024 toteutettiin Terveystalon kanssa yhteistyössä Terveystori-tapahtuma, joka sisälsi mm. verenpaineen ja silmänpaineen mittausta, puristusvoiman ja hartiasseudun liikkuvuuden testausta, niska- ja hartiasseudun hierontaa sekä työterveyspsykologin ja ravitsemusterapeutin luentoja (teemoina oman hyvinvoinnin johtaminen, kognitiivinen ergonomia ja ravitsemuksen vaikutus työpäivän aikaiseen jaksamiseen ja uneen).

Työterveyspalveluiden bruttomenot olivat yhteensä 231 697,33 euroa (766 euroa/htv) vuonna 2024. Nettomenot, joissa on huomioitu Kelalta saadut työterveyspalveluiden menojen palautukset vuodelta 2023, olivat 164 369,17 euroa (543 euroa/htv). Työterveyspalveluiden nettomenojen keskiarvo/htv oli pienempi kuin koko valtionhallinnossa, jossa se oli 654 euroa/htv (v. 2024).





Kuva 9. Työterveyspalveluiden brutto- ja nettomenot henkilötyövuotta kohden STUKissa vuosina 2020–2024 ja nettomenot valtionhallinnossa vuonna 2024.

#### 4.4 Henkilökuntayhdistys/Virkistystoiminta

Säteilyturvakeskuksen henkilökuntayhdistyksen (HEKY) tarkoituksena on edistää STUKin henkilöstön yhteenkuuluvuutta ja yhteishenkeä sekä tukea henkilöstön kulttuuri- ja liikuntaharrastuksia. Vuonna 2024 HEKYn organisoimiin virkistystapahtumiin ja -toimintaan käytettiin yhteensä 14 676,4 euroa.

Vuonna 2024 HEKY järjesti virkistysiltapäivän Tapanilan urheilukeskuksessa kuntorykkeilyn, seinäkiipeilyn, kehonhuollon, miekkailun, keppijumpan ja keilauksen merkeissä. Keväällä HEKY-porukalla pelattiin myös pesäpalloa sekä käytiin lintubongausretkellä. Lajikokeiluina tarjolla oli kirkkovenesoutua sekä jousiammuntaa. Ruokakulttuurista nautittiin taidetta ja kokkausta yhdistävän Ruokataide-pajan ”Porkkanasta Picassoksi” sekä Fazerin tutustumisretken ja konvehtityöpajan kautta.

Jokiniemen lähialueen historiaan tutustuttiin Vantaan kaupunginmuseon arkeologin johdolla ja kauemmaksi avaruuteen matkattiin Heureka näyttelyn saattelena. STUKin omalla salilla oli mahdollista kokeilla joogaa, tanssia ja pilatesta sekä uutena lajina oli tarjolla kuntorykkeilyä.

Syksyllä HEKY organisoivat vuosien tauon jälkeen ruskaretken Suovaselälle Pohjois-Suomeen. Kädentaitoja opeteltiin Udumbara-studion dreijaus- sekä Taito-Vantaan tuftauskursseilla. Lisäksi HEKYn saunaseurat organisoivat vuoden aikana useita saunailtoja ympäri pääkaupunkiseutua.

HEKY tuki sivutoimistojen henkilöstön virkistystoimintaa myöntämällä tukea mm. liikuntaharrastuksiin ja kesäteatteriin. Lisäksi HEKY ylläpiti Protoni II -venettä, kuomullista peräkärryä sekä urheiluvälineitä ja pelejä, jotka ovat tarkoitettu henkilökunnan käyttöön ja lainattavaksi.



Kuvituskuva: Henkilökuntayhdistyksen (HEKYn) ruskaretki

## 4.5 Työsuojelu ja yhteistoiminta

Työsuojelutoimikunta tekee jatkuvaa työtä STUKin työturvallisuuden edistämiseksi. STUKin työsuojelutoimikuntaan kuului vuonna 2024 työsuojelupäällikkö työnantajan edustajana ja työntekijöiden edustajina työsuojeluvaltuutettu, kaksi varavaltuutettua sekä yksi työsuojeluasiamies. Työsuojelutoimikunnan kokouksiin osallistui myös henkilöstöpäällikkö sekä tarvittaessa aihealueiden mukaan kutsuttuja henkilöitä, esimerkiksi työterveyshuollosta ja henkilöstöyksiköstä. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2024 neljä kertaa, ja tarvittaessa järjestettiin myös erillisiä lisäkokouksia.

Keväällä STUKiin tehtiin AVIn työsuojelutarkastus ja sai kaksi toimintaohjetta. Niiden seurauksena tehtiin lisäys toimintaohjelmaan psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi ja annettiin työterveyshuollolle tehtäväksi kirjata työpaikkaselvitysten raportteihin selkeästi arviot työn, työympäristön ja työyhteisön aiheuttamien terveysvaarojen, haittojen ja kuormitustekijöiden merkityksestä työntekijöiden terveydelle ja työkyvylle.

Vuoden 2024 aikana työsuojelutoimikunta käsitteli turvallisuushavaintoja, työtapaturmia ja läheltä piti –tilanteita sekä osallistui turvallisiin työtapoihin perehdyttämiseen. Työsuojelu myös julkaisi intrassa useita tietoiskuja

työturvallisuuden akuuteista aiheista. Vuonna 2023 tehdyn työn vaarojen ja riskien arvioinnin vaatimat toimenpiteet jatkuivat vuonna 2024. Työterveyshuollon kanssa tehtiin syksyllä yhteinen työpaikkaselvitys johdon, hallinto-osaston (HAL) ja yhteisten asiantuntijapalveluiden (APA) henkilöstölle.

Yhteistoiminnan tavoitteena on parantaa työyhteisön toimintaa ja työoloja, edistää henkilöstön osallistumista ja vaikutusmahdollisuuksia sekä turvata tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä. Lisäksi se pyrkii edistämään työnantajan ja henkilöstön välistä luottamusta ja yhteisymmärrystä. Yhteistoimintaa toteutetaan esihenkilön ja alaisen välisissä keskusteluissa, työyksikköpalavereissa, osaston tai toimipisteen sisäisissä palavereissa ja STUKin yhteistyöryhmissä.

Yhteistoiminnasta on allekirjoitettu yhteistoimintasopimus.

Henkilöstön yhteistyöryhmä (HYRY) kokoontuu käsittelemään henkilöstön näkökantoja STUKin yhteistoiminta-asioista ja vie niitä tarvittaessa YTY-käsittelyyn sekä seuraa osaltaan yhteistoiminnan toteutumista. HYRYn jäseniä ovat osastojen henkilöstöjen valitsevat yhdyshenkilöt, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutettu. HYRYn toimikausi on neljä vuotta.

Yhteistyöryhmä (YTY) on STUKin ja sen henkilöstön yhteistyöelin, joka käsittelee koko STUKia koskevat YT-asiat ja seuraa yhteistoiminnan toteutumista. YTYn jäseniä ovat HYRYn jäsenet sekä kolme työnantajan edustajaa. YTY kokoontuu noin kuusi kertaa vuodessa käsittelemään lakisääteisiä ja yhteistoimintasopimuksessa sovittuja asioita. Lisäksi YTY seuraa ja arvioi yhteistoiminnan toteutumista. YTY ja työsuojelutoimikunta kokoontuvat vähintään kerran vuodessa yhteiseen kokoukseen arvioidakseen yhteistoiminnan ja työsuojeluyhteistoiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta.

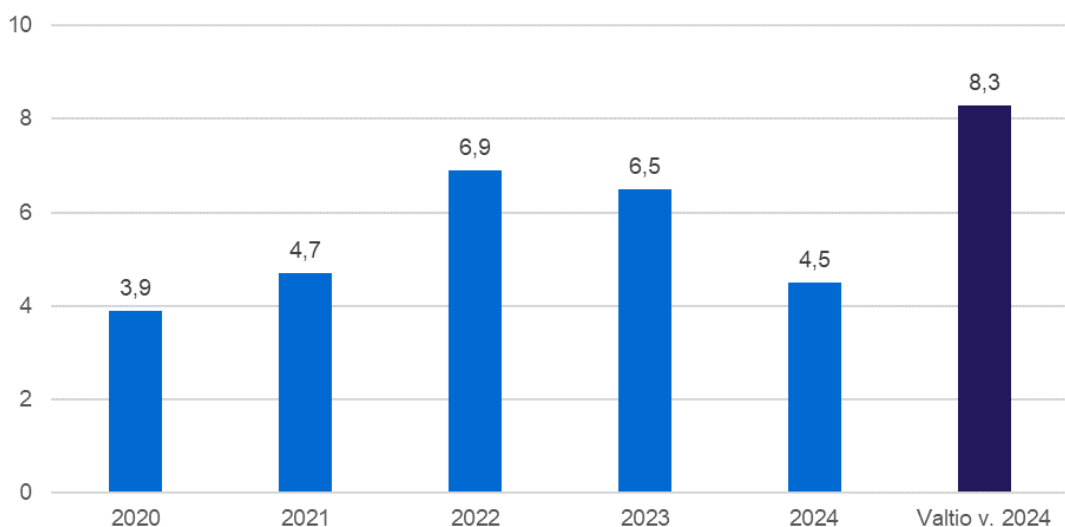


Kuvituskuva: Kontaminaatiomittausten tekemistä

## 4.6 Sairauksista ja työtapaturmista johtuvat poissaolot

Sairaudesta ja työtapaturmista johtuneiden poissaolopäivien määrä oli 4,5 päivää henkilötövuotta kohden eli 1,8 % säännöllisestä vuosityöajasta. Poissaolojen määrä henkilötövuotta kohden oli 2,0 pv pienempi kuin edellisenä vuonna. Työtapaturmista ei aiheutunut yhtään poissaoloja vuonna 2024.

Koko valtionhallinnossa sairaus- ja tapaturmapoissaolojen määrä oli 8,3 pv/htv vuonna 2024.



Kuva 10. Sairaudesta ja työtapaturmista johtuneet poissaolopäivät henkilötövuotta kohden STUKissa vuosina 2020–2024 sekä valtionhallinnossa vuonna 2024.

# 5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

## 5.1 Osaamisen kehittäminen

STUKissa osaamisen johtamisen päämääränä on varmistaa henkilöstön riittävät valmiudet suoriutua STUKille asetetuista tehtävistä ja velvoitteista.

Turvallisuuskriittisillä aloilla toimivissa organisaatioissa korostuu niiden osaaminen ja siitä huolehtimisen merkitys. STUK kehittää henkilöstönsä osaamista pitkäjänteisesti sekä organisaation tarpeet että työntekijöidensä yksilölliset ammatillisen kasvun tarpeet ja tavoitteet huomioiden. Osaamisen johtamisella pyritään myös vastaamaan jatkuvasti muuttuvan toimintaympäristön asettamiin haasteisiin.

STUKissa asiantuntemusta pyritään kehittämään erityisasiantuntijuuden lisäksi yhä laajempia kokonaisuuksia ymmärtävään suuntaan. Kompleksisia ilmiöitä käsittelevä, turvallisuuskriittinen toiminta-alue edellyttääkin STUKilta sekä laaja-alaista asiantuntemusta että kapea-alaisempaa, syvällistä osaamista. Yksilöiden osaamisen vahvistamisen lisäksi myös STUKin toimintatapojen tulee tukea moninaisen osaamisen tehokasta hyödyntämistä.

STUKissa laaditaan vuosittain yhteisen koulutuksen suunnitelma. Vuonna 2024 STUKin yleiskoulutusten rinnalla korostuivat yhteisissä koulutuksissa mm. työhyvinvoinnin ja työelämätaitojen teemat - sekä esimerkiksi erilaiset esitykset STUKin toiminnan eri alueiden ajankohtaisista teemoista. STUKin yhteisen yleiskoulutuksen lisäksi osastot järjestivät omia substanssikoulutuksiaan. Valtaosa koulutuksista järjestettiin hybriditilaisuuksina, jolloin laajemman joukon osallistuminen helpottui. Viime vuosien aikana verkko-oppimisalusta eOppivan käyttöä on lisätty STUKissa – ja tätä kehitystä tullaan myös jatkamaan. Alustalle on tehty sekä STUKin omia verkkokursseja että hyödynnetty yhteisesti valtionhallinnon käytössä olevia sisältöjä. Vuoden 2024 aikana STUKin oman koulutusjärjestelmän kehitystyötä jatkettiin. Työ kattoi teemallisten koulutusohjelmien määrittelyä – sekä niihin kuuluvien koulutusmoduuleiden kehittämistä. Vuoden 2024 aikana työ laajennettiin kattamaan STUKin kaikki osastot.

STUK oli myös vuoden 2024 aikana aktiivisesti mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa kansallista Ydinjäte- ja ydinturvallisuuskurssia. Nykymuodossaan kurssi yhdistää etä- ja lähiopetusta ja perehdyttää osallistujansa laaja-alaisesti ydinenergian käytön perusteisiin Suomessa. STUKista kurssille osallistuu vuosittain myös huomattava määrä asiantuntijoita luennoitsijan roolissa.

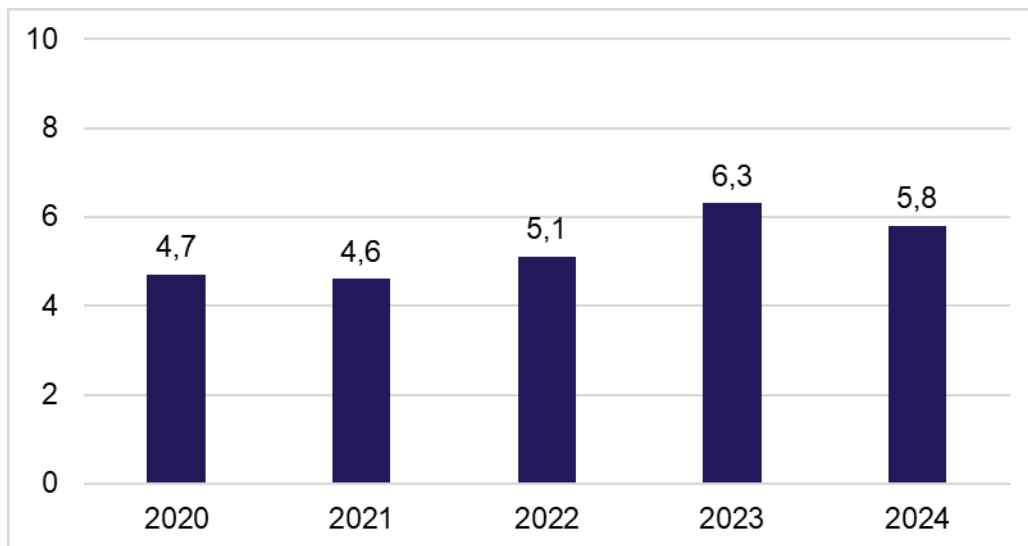
Osaamisen johtamisen ja hallinnan tukena STUKissa on Sympa-järjestelmä. Järjestelmässä mm. ylläpidetään henkilöstön osaamisprofiileja, koulutustietoja (tutkinnot, koulutukset) sekä erilaisia pätevyys ja lupatietoja. Järjestelmää hyödynnetään myös lukuisissa muissa HR-prosesseissa ja sinne esimerkiksi kirjataan tulos- ja kehityskeskusteluissa sovitut asiat - ja ylläpidetään henkilökohtaisia osaamisen kehittämissuunnitelmia, seurataan perehdytyksen toteutumista sekä ylläpidetään tehtävänkuvia.

Esihenkilötyön ja johtamisen kehittämistyö käynnistyi vuonna 2021. Sen yhteydessä muotoiltiin STUKin tavoitekulttuuri yhdessä henkilöstön kanssa sekä määriteltiin esihenkilötyön tavoiterooli. Tavoiterooli kuvaa niitä odotuksia, joita STUKlaiselle johtajuudelle on määritelty esihenkilötyön näkökulmasta, ja joiden avulla mahdollistamme tavoitekulttuurimme mukaisen toiminnan. Esihenkilön tavoiterooliin on tunnistettu neljä johtamisen kulmakiveä, jotka muodostavat STUKin esihenkilön tavoiteroolin: *tulosvastuullisuus, rohkea uudistaminen, valmentava ote ja onnistumisten mahdollistaminen*. Vuoden 2024 aikana STUKin esihenkilötyön ja johtamisen kehittämistä jatkettiin mm. esihenkilöille kohdennetuin tilaisuuksin ja -valmennuksin sekä oppimispiirin ja vertaismentoroinnin keinoin. Esihenkilötyön kehittämiseksi tarkoitettu, STUKin oma Johtamisfoorum jatkoi myös kokoontumistaan vuoden 2024 aikana ajankohtaisten teemojen ja niistä käytävän keskustelun ja tiedonjakamisen parissa. STUKin johtajia ja esihenkilöitä osallistui myös STUKin ulkopuolisiin valmennuksiin, koulutuksiin ja koulutusohjelmiin. STUKin strategiassa johtamisen kehittäminen on nostettu yhdeksi teema-alueeksi ja tämän työn tarkastelu aloitettiin vuoden 2024 aikana.

## 5.2 Koulutukseen käytetty työaika

Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2024 yhteensä 5,8 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden. Se on 2,3 % säännöllisestä vuosityöajasta (kuva 11).

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. Toiminnolle muu osaamisen kehittäminen (esim. itseopiskelu, työssä oppiminen, lyhyet infotilaisuudet) kirjattiin 3,0 päivää henkilötyövuotta kohden.



Kuva 11. Henkilöstökoulutukseen käytetyt päivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2020–2024.

## 6 Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut STUKissa 2020–2024 ja Valtiolla 2024.

| Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet                             | STUK 2020 | STUK 2021 | STUK 2022 | STUK 2023 | STUK 2024 | Valtio 2024 |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Henkilöstön lukumäärä (virkavapaat pois lukien)                   | 349       | 336       | 303       | 301       | 311       |             |
| Henkilöstön lukumäärän % -muutos                                  | -1,1      | -3,7      | -9,8      | -0,7      | 3,3       |             |
| Virkavapaana                                                      | 8         | 8         | 17        | 16        | 17        |             |
| Henkilöstön lukumäärä yhteensä (virkavapaat mukaan lukien)        | 357       | 344       | 320       | 317       | 328       |             |
| Henkilötyövuosien määrä                                           | 343,5     | 333,9     | 316,5     | 305,6     | 302,6     |             |
| Henkilöstörakenne                                                 | STUK 2020 | STUK 2021 | STUK 2022 | STUK 2023 | STUK 2024 | Valtio 2024 |
| Johtoon kuuluvien henkilöiden osuus henkilöstöstä (%)             | 3,4       | 3,6       | 3,6       | 4         | 3,9       |             |
| Esimiesasemassa olevien henkilöiden osuus henkilöstöstä (%)       | 12,3      | 13,1      | 14,5      | 15        | 14,1      |             |
| Johtamisjänne (alaisten määrä/esimies)                            | 8,1       | 7,6       | 6,9       | 6,7       | 7         |             |
| Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä (%)                             | 94,3      | 93,8      | 94,4      | 93        | 94,5      | 95,1        |
| Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä (%)                             | 5,7       | 6,3       | 5,6       | 7         | 5,5       | 4,9         |
| Vakinaisten osuus henkilöstöstä (%)                               | 90,5      | 93,2      | 96        | 95        | 93,9      | 84,6        |
| Määräaikaisten osuus henkilöstöstä (%)                            | 9,5       | 6,8       | 4         | 5         | 6,1       | 15,4        |
| Määräaikaisten osuus henkilöstöstä (%) harjoittelijat pois lukien | 8,7       | 6,4       | 3,6       | 3,7       | 5,5       | 12,5        |
| Virkasuhteisten osuus henkilöstöstä (%)                           | 99,4      | 99,4      | 99,4      | 99,4      | 99,4      | 91          |
| Henkilöstö sukupuolen mukaan                                      | STUK 2020 | STUK 2021 | STUK 2022 | STUK 2023 | STUK 2024 | Valtio 2024 |
| Miesten osuus henkilöstöstä (%)                                   | 57,7      | 57,3      | 57,5      | 57,7      | 56,4      | 49,1        |
| Naisten osuus henkilöstöstä (%)                                   | 42,3      | 42,7      | 42,5      | 42,3      | 43,6      | 50,9        |
| Naisten osuus johdosta (%)                                        | 33        | 33        | 18,2      | 16,7      | 16,7      | 31,7        |
| Naisten osuus muissa esihenkilötehtävissä (%)                     | 41,9      | 40,6      | 45,5      | 51,5      | 53,1      | 28          |



| <b>Henkilöstön ikärakenne</b>                                                                   | <b>STUK<br/>2020</b> | <b>STUK<br/>2021</b> | <b>STUK<br/>2022</b> | <b>STUK<br/>2023</b> | <b>STUK<br/>2024</b> | <b>Valtio<br/>2024</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| Henkilöstön keski-ikä                                                                           | 48                   | 47,2                 | 47,9                 | 48                   | 48,3                 | 45,7                   |
| 45 vuotta täyttäneiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä (%)                                     | 60,2                 | 60,4                 | 65,3                 | 66,6                 | 68                   | 53,4                   |
| <b>Koulutusrakenne</b>                                                                          | <b>STUK<br/>2020</b> | <b>STUK<br/>2021</b> | <b>STUK<br/>2022</b> | <b>STUK<br/>2023</b> | <b>STUK<br/>2024</b> | <b>Valtio<br/>2024</b> |
| Koulutustasoindeksi (1-8)                                                                       | 6,6                  | 6,6                  | 6,6                  | 6,6                  | 6,7                  | 5,6                    |
| Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä (%)                 | 86,7                 | 87,5                 | 88                   | 88,7                 | 89,6                 | 63                     |
| Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä (%)         | 71                   | 71,7                 | 72,1                 | 72,2                 | 73,5                 | 39,5                   |
| Tutkijakoulutuksen (lisansiaatin tai tohtorin) tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä (%) | 18,5                 | 17,8                 | 17,9                 | 17,5                 | 18,8                 | 4,3                    |
| Koulutuskustannukset/htv                                                                        | 1747,0               | 1554,8               | 2079,7               | 2 592,0              | 2207,40              | 1 129,1                |
| <b>Vaihtuvuus</b>                                                                               | <b>STUK<br/>2020</b> | <b>STUK<br/>2021</b> | <b>STUK<br/>2022</b> | <b>STUK<br/>2023</b> | <b>STUK<br/>2024</b> | <b>Valtio<br/>2024</b> |
| Tulovaihtuvuusprosentti (%)                                                                     | 6                    | 3,1                  | 2,2                  | 2,6                  | 5,3                  |                        |
| Lähtövaihtuvuusprosentti (%)                                                                    | 4,4                  | 4                    | 6,2                  | 4,5                  | 3                    |                        |
| Vanhuuseläkkeelle jääneiden määrä                                                               | 8                    | 8                    | 12                   | 6                    | 4                    |                        |
| Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä                                                        | 65,2                 | 64,9                 | 65,5                 | 66                   | 66                   |                        |
| Keskimääräinen eläkeikä (sis. Työkyvyttömyyseläkkeet)                                           | 64,5                 | 64,9                 | 65                   | 65,5                 | 66                   |                        |
| <b>Ylityöt</b>                                                                                  | <b>STUK<br/>2020</b> | <b>STUK<br/>2021</b> | <b>STUK<br/>2022</b> | <b>STUK<br/>2023</b> | <b>STUK<br/>2024</b> | <b>Valtio<br/>2024</b> |
| Tehtyjen ylityötuntien määrä                                                                    | 2152                 | 2618                 | 3039                 | 1830                 | 3248                 |                        |
| Tehtyjen ylityötuntien määrä/htv                                                                | 6,3                  | 7,8                  | 9,6                  | 6,0                  | 10,7                 |                        |
| <b>Sairauksista ja työtapaturmista johtuvat poissaolot</b>                                      | <b>STUK<br/>2020</b> | <b>STUK<br/>2021</b> | <b>STUK<br/>2022</b> | <b>STUK<br/>2023</b> | <b>STUK<br/>2024</b> | <b>Valtio<br/>2024</b> |
| Sairauspäivien lukumäärä työpäivinä                                                             | 1328                 | 1517                 | 2154                 | 1965                 | 1371                 |                        |
| Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta                                      | 1,5                  | 1,8                  | 2,6                  | 2,3                  | 1,8                  | 3,2                    |
| Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi                                                    | 3,9                  | 4,5                  | 6,8                  | 6,4                  | 4,5                  | 8,1                    |
| Sairauspoissaolot, työpäivää/tapaus                                                             | 3,3                  | 4,5                  | 3,7                  | 3,4                  | 2,9                  | 4,2                    |
| Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi                                                  | 0,04                 | 0,2                  | 0,04                 | 0,03                 | 0                    | 0,2                    |
| 1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista                                   | 81,5                 | 78,8                 | 76,5                 | 84                   | 84,1                 | 76,8                   |
| Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus              | 51,3                 | 52,4                 | 24,6                 | 33                   | 37,8                 | 36,3                   |

Liitetaulukko 2. STUKin henkilöstömäärän kehitys vuosina 2015–2024.

|      | Vakinaisessa palvelussuhteessa olleet |                          |                   |                                                | Määräaikaiset      |                          |                   |                            |                          | Työssä<br>ja<br>virkava<br>paalla<br>olleet | Muutos<br>ed.<br>vuoteen |                                            |                                          |
|------|---------------------------------------|--------------------------|-------------------|------------------------------------------------|--------------------|--------------------------|-------------------|----------------------------|--------------------------|---------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------|
|      | Vakinaiset                            | Muutos<br>ed.<br>vuoteen | Virkava<br>paalla | Vakinaiset,<br>virkavapaat<br>mukaan<br>lukien | Määrä-<br>aikaiset | Muutos<br>ed.<br>vuoteen | Virkava<br>paalla | Kaikki<br>työssä<br>olleet | Muutos<br>ed.<br>vuoteen |                                             |                          | Vakinaisten<br>työssä<br>olleiden<br>osuus | Määräaik.<br>työssä<br>olleiden<br>osuus |
| 2024 | 292                                   | 2,1 %                    | 17                | 309                                            | 19                 | 26,7 %                   |                   | 311                        | 3,3 %                    | 328                                         | 3,5 %                    | 93,9 %                                     | 6,1 %                                    |
| 2023 | 286                                   | -1,7 %                   | 16                | 302                                            | 15                 | 25,0 %                   |                   | 301                        | -0,7 %                   | 317                                         | -0,9 %                   | 95,0 %                                     | 5,0 %                                    |
| 2022 | 291                                   | -7,0 %                   | 17                | 308                                            | 12                 | -47,8 %                  |                   | 303                        | -9,8 %                   | 320                                         | -7,0 %                   | 96,0 %                                     | 4,0 %                                    |
| 2021 | 313                                   | -0,9 %                   | 8                 | 321                                            | 23                 | -30,3 %                  |                   | 336                        | -3,7 %                   | 344                                         | -3,6 %                   | 93,2 %                                     | 6,8 %                                    |
| 2020 | 316                                   | 2,6 %                    | 8                 | 324                                            | 33                 | -26,7 %                  |                   | 349                        | -1,1 %                   | 357                                         | -1,9 %                   | 90,5 %                                     | 9,5 %                                    |



# Kuvaluettelo

Kuva s. 3: STUK/ Jarkko Översti / Tosikuva Oy

Kuva s. 10: Tapani Karjanlahti/ Teollisuuden Voima Oyj

Kuva s. 14: Tapani Karjanlahti/ Teollisuuden Voima Oyj

Kuva s. 18: Pia Humalajoki/ STUK

Kuva s. 20: STUK/ Jari Heikkinen