



Riverian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma vuosille 2024–2025

Henkilöstöasioiden työryhmä

13.9.2023

Johtoryhmä

Yhtymähallitus

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
1.1	Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla.....	1
1.2	Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla.....	1
1.3	Kuvaus Riverian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta	2
2	Selvitykset.....	2
3	Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	2
3.1	Rekrytointi.....	3
3.2	Koulutus ja uralla eteneminen	3
3.3	Palkkaus ja muu palkitseminen	3
3.4	Työolosuhteet	3
3.5	Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	4
3.6	Vammaisten ihmisten tarpeet	4
3.7	Syrjinnän ehkäisy	4
4	Arviointi ja kehittäminen	4
4.1	Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.....	5
	RIVERIAN TASA-ARVOTILANTEEN SELVITYS.....	7
	Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö työaikamuodoittain	9
	Henkilöstön sukupuoli, ikäryhmä ja sopimusala	10
	Koulutuspäivien toteuma	10
	Henkilöstön kokemukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työhyvinvointikyselyssä	11

1 Johdanto

Riverian toimintaa ohjaavat arvot ovat asiakaslähtöisyys, vaikuttavuus ja vastuullisuus, joista erityisesti vastuullisuus ohjaa kuntayhtymän toimintaa myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa.

Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista ja työelämää. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva.

1.1 Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla

Tasa-arvolain (609/1986) tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Mitä tasa-arvolaisissa laissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, **työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.** Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. **Palkkakartoitusta voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.**

1.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Lain tavoitteena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa syrjintätilanteissa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava **yhdenvertaisuuden toteutumisesta työhönotossa ja työpaikalla.** Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen **kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.** Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Suunnitelman tulee sisältää selvitys tehdyn **arvioinnin johtopäätöksistä**.

1.3 Kuvaus Riverian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta

Riverian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

- laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa
- sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä yhdenvertaisuuden toteutumisesta osanaan erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkka- eroista.
- suunnitelmassa kuvataan myös käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- suunnitelmassa arvioidaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.
- suunnitelmasta ja sen päivittämisestä tiedotetaan henkilöstölle intrassa.

2 Selvitykset

Riverian tasa-arvotilanteen kartoittamiseksi tehdään **vuosittain** tasa-arvolain mukaiset määrälliset selvitykset

- miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin (Liite 1)
- miesten ja naisten palkoista ja mahdollisista palkkaeroista (Liite 2)
- täydennyskoulutuksen jakautumisesta naisille ja miehille. (Liite 4)

Palkkakartoitus tehdään Riverian tasolla virka- ja työehtosopimuksittain, jotta yksittäisten henkilöiden palkkatiedot eivät ilmenisi. Lisäksi henkilöstön palkkausta sekä palkkausrakenteen kehittämistä tarkastellaan säännöllisesti yhdessä pääluottamusmiesten kanssa.

Vuosittain selvitetään:

- naisten ja miesten määrä vakituisista, määräaikaisista sekä osa- ja kokoaikaisista työntekijöistä. (Liite 3)
- henkilöstön kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työhyvinvointikyselyllä.

Vuosittain henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä seurataan myös henkilöstön sukupuoli- ja ikäkaumaa.

3 Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma lisää tasa-arvotietoisuutta ja auttaa näkemään sukupuolten välisen tasa-arvon tilan käytännössä. Suunnittelulla voidaan avata uusia näkökulmia työpaikan käytäntöihin ja saada tasa-arvoa lisäävät käytännöt vakiinnutettua ja yleisesti hyväksytyiksi.

Tavoitteena on, että työpaikalla on aidosti syrjimättömät menettelytavat työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä sekä työyhteisön kehittämisessä.

Riveriassa noudatetaan yhdenmukaisia toimintatapoja ja periaatteita. Tasavertaiset mahdollisuudet varmistetaan etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

Riverian tavoitekokonaisuudet ja niihin liittyvät toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

3.1 Rekrytointi

Riverian avoimista tehtävistä tiedotetaan avoimesti ja läpinäkyvästi. Tavoitteenamme on, että avoinna oleviin tehtäviin hakeuduttaisi sukupuolineutraalisti. Pätevyysvaatimukset ja muut valintakriteerit asetamme siten, etteivät ne suosi tai syrji mitään sukupuolta edustavia hakijoita.

Riveriassa toteutamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta valitsemalla aina soveltuvimman hakijan avoinna olevaan tehtävään. Rekrytoinnissa ei suosita ketään sukupuolen perusteella syrjäyttämällä muuta sukupuolta oleva ansioituneempi henkilö. Hakijoiden vertailu perustuu hakuilmoituksessa esitettyihin valintaperusteisiin. Rekrytointia seurataan vuosittain henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä.

3.2 Koulutus ja uralla eteneminen

Riveriassa työtehtävät määräytyvät osaamisen mukaan. Tavoitteenamme on, että kaikilla on samat osaamiseen ja sen kehittymiseen sekä henkilön motivaatioon ja suoriutuksiin perustuvat etenemismahdollisuudet.

Kehityskeskusteluissa selvitämme henkilön ura- ja kehittämistoiveita sekä sovimme organisaation tarpeisiin soveltuvasta koulutuksesta ja muusta yksilöidystä kehittämisestä. Tavoitteenamme on, että jo-kaisella on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen, kehittää omaa osaamistaan ja pyrkiä haastavampiin työtehtäviin.

Vuosittain kuntayhtymän tasolla seurataan koulutuspäivien %-osuutta henkilöstömenoista.

3.3 Palkkaus ja muu palkitseminen

Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Palkkausjärjestelmän mukaisesti palkka määräytyy tehtävän vaativuuden, henkilökohtaisen suoriutumisen ja työkokemuksen mukaisesti. Tavoittemme on, että palkitsemisen kriteerit ovat tasavertaiset koko henkilöstölle.

Palkkakehitystä seurataan tasa-arvon näkökulmasta joka kolmas vuosi tehtävällä palkkakartoituksella sekä säännöllisesti kokoontuvassa henkilöstöasioiden työryhmässä.

3.4 Työolosuhteet

Huolehdimme henkilöstön jaksamisesta sekä työhyvinvointitoiminnan tavoitteellisuudesta ja jatkuvuudesta mm. esimiesten henkilöstöjohtamisen taitoja valmentamalla sekä tiimejä tukemalla. Olemme aktiivisessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa henkilöstömme työkyky- ja työhyvinvointiasioissa.

Työhyvinvointikyselyllä selvitämme vuosittain henkilöstön näkemyksiä työolosuhteista ja ryhdymme tulosten perusteella tarvittaviin toimenpiteisiin työhyvinvoinnin takaamiseksi.

Työolosuhteita selvitämme Riverian riskienkartoituksessa. Työterveyshuollon tekemissä työpaikkakartoituksissa työoloja kartoitetaan yhdessä työsuojeluhenkilöstön kanssa työterveyshuollon toimintasuunnitelman ja vuosisuunnitelman mukaan.

3.5 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Käytössämme on erilaisia joustavia työaikajärjestelyjä esim. pienten lasten vanhemmille, ikääntyvistä vanhemmistaan tai sairaasta läheisestään huolehtiville. Kannustamme kaikkia sukupuolia tukimuotojen hyödyntämiseen, kuten osittaisen vanhempainvapaan, hoitovapaan, vuorotteluvapaan, joustotyöajan, moniympäristötyön ja liukuvan työajan käyttöön.

Perhevapaiden aikana poissa työelämästä olevat työntekijät otamme huomioon tehtävien tai henkilöiden uudelleenjärjestelyissä, pidämme heihin yhteyttä ja tiedotamme heille työyhteisön tapahtumista. Huolehdimme perhe- tai muulta pitkältä virka-/työvapaalta palaavien perehdyttämisestä ja tarvittavasta täydennyskoulutuksesta.

Riveriassa KVTES:n ja TS:n sopimukseen kuuluvalla henkilöstöllä on mahdollisuus vaihtaa lomarahoja vapaaksi yhteisesti sovittujen periaatteiden mukaisesti. OVTES:n sopimukseen kuuluvilla on mahdollisuus sopia vapaajaksojen määrästä toisin.

3.6 Vammaisten ihmisten tarpeet

Ryhdymme tarvittaessa lain edellyttämiin kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Tunnistamme työhön liittyvät esteet ja poistamme ne mahdollisuuksiemme mukaan vammaisen henkilön tieltä.

3.7 Syrjinnän ehkäisy

Edistämme yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassamme, estämme syrjintää kaikissa muodoissaan ja puutummme havaittuun tai ilmoitettuun syrjintään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Riveriassa on käytössä:

- Varhaisen tuen toimintamalli
- Hyvä työkäyttäytyminen Riveriassa - Toimintaohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi
- Työyhteisösovittelu

4 Arviointi ja kehittäminen

Hr-palvelut yhdessä pääluottamusmiesten kanssa kokoaa yhteistoiminnallisesti tiedot Riverian tasa-arvotilanteesta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman edellisen kalenterivuoden toteutumisesta keväällä. Kooste sisältää

- määrälliset ja laadulliset selvitykset ja niiden johdosta toteutetut toimenpiteet
- toimenpiteiden vaikutusten arvioinnin ja suunnitelman tulevista toimenpiteistä.

Riverian yhteistyötoimikunta käsittelee esityksen toimenpiteistä, joilla korjataan mahdollista epätasa-arvoista tilannetta ja/tai jotka edistävät tasa-arvoa. Toimenpiteistä päättää työnantaja.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta raportoidaan yhteistyötoimikunnalle henkilöstötilinpäätöksen valmistumisen jälkeen keväällä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma liitteineen ja Riverian vuosittainen tasa-arvotilanne on nähtävillä intrassa.

4.1 Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiat eivät ole nousseet Riveriassa epäkohtana esille henkilövalinnoissa, palkkauksessa, lomajärjestelyissä tai missään muissakaan palvelussuhdeasioissa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on ohjaavana periaatteena Riveriassa mm. palkkauksessa järjestelyerien kohdentamisessa.

Liite:

Riverian henkilöstötilinpäätös, tasa-arvosuunnitelman liitteet 31.12.2022 (käsitelty 18.4.2023 Yhteistyötoimikunnassa)

**Riverian henkilöstötilinpäätös, tasa-arvosuunnitelman liitteet
31.12.2022**

Yhteistyötoimikunta 18.4.2023

RIVERIAN TASA-ARVOTILANTEEN SELVITYS

Riverian tasa-arvotilanteen kartoittamiseksi tehdään kolmen vuoden välein tasa-arvolain mukaiset määrälliset selvitykset

- miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin
- miesten ja naisten palkoista ja mahdollisista palkkaeroista
- täydennyskoulutuksen jakautumisesta naisille ja miehille Vuosittain selvitetään:
- naisten ja miesten määrä vakituisista, määräaikaisista sekä osa- ja kokoaikaisista työntekijöistä.
- henkilöstön kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työhyvinvointikyselyllä.

Vuosittain henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä seurataan myös henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakaumaa.

Tähän asiakirjaan on koottu em. raportit. vuoden 2022 tiedoilla.

Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin Riveriassa

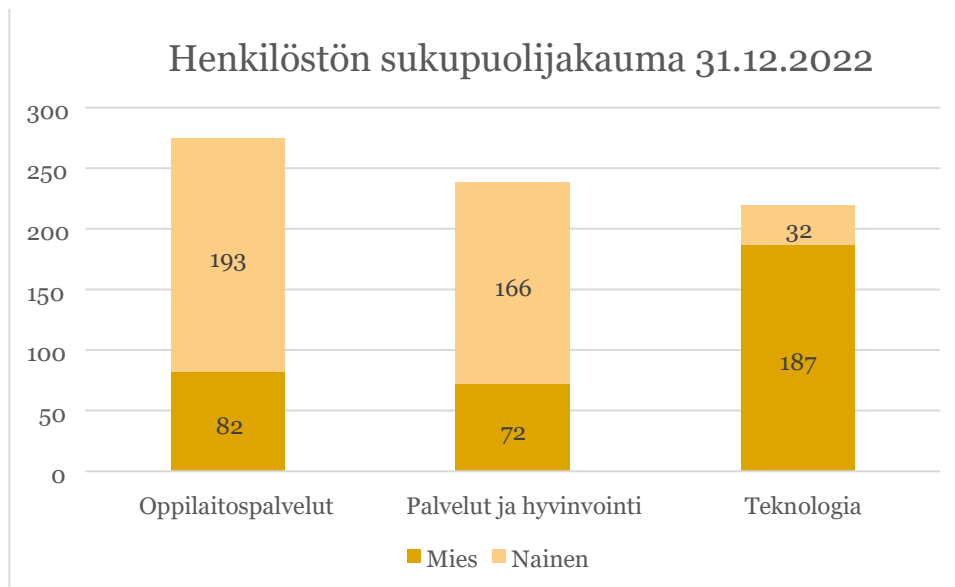
Naiset ja miehet yleisimmät nimikkeet 31.12.2022

Mies, vakituinen		Nainen, vakituinen	
lehtori	133	lehtori	141
ammattillinen ohjaaja	33	ammattillinen ohjaaja	19
tuntiopettaja, päätoiminen	21	sihteeri	19
koulutuspäällikkö	13	opintosihteeri	16
ICT-tukihenkilö	9	tuntiopettaja, päätoiminen	16
kiinteistöhoitaja	8	laitoshuoltaja	15
liikenneopettaja	6	opinto-ohjaaja	14
asuntolaohjaaja	5	kokki	13
erikoisammattimies	4	erityisopettaja	10
laitoshuoltaja	4	koulutuspäällikkö	8
Mies, määräaikainen		Nainen, määräaikainen	
tuntiopettaja, päätoiminen	28	tuntiopettaja, päätoiminen	20
tuntiopettaja, sivutoiminen	18	tuntiopettaja, sivutoiminen	17
ammattillinen ohjaaja	11	ammattillinen ohjaaja	6
projektiasiantuntija	4	erityisopettaja	4
		projektiasiantuntija	4

Naisten ja miesten tehtäväkohtaiset palkat ja henkilökohtaiset lisät sopimusaloittain

Marraskuu 2022		
	Keskiarvo / Tk-palkka	Keskiarvo / Henk.koht.lisä
Kunn. yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES).	2942,64	63,38
Mies	3130,56	45,82
Nainen	2816,93	75,13
Kunn. opetushenk. virka- ja työehtosop. (OVTES).	4235,29	11,58
Mies	4098,12	9,20
Nainen	4376,82	14,04
Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosop	3178,77	24,81
Mies	3178,77	0,00
Nainen	3178,77	31,02
Teknisten sopimus (TS).	2465,42	323,24
Mies	2465,42	323,24
Kaikki yhteensä	3702,88	37,82

Henkilöstömäärä ja sukupuolijakauma



Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö työaikamuodoittain

Vakinainen henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2022	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Oppilaitospalvelut	72	168	240
Kokoaikainen.	64	156	220
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	2		2
Osa-aikainen (vh.n/tt:n omasta pyynnöstä).	6	11	17
Sivutoiminen.		1	1
Palvelut ja hyvinvointi	55	141	196
Kokoaikainen.	52	130	182
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	1	2	3
Osa-aikainen (vh.n/tt:n omasta pyynnöstä).	2	9	11
Teknologia	149	20	169
Kokoaikainen.	140	18	158
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	3		3
Osa-aikainen (vh.n/tt:n omasta pyynnöstä).	6	2	8
Kaikki yhteensä	276	329	605

Määräaikainen henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2022	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Oppilaitospalvelut	10	25	35
Kokoaikainen.	7	19	26
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).		4	4
Sivutoiminen.	3	2	5
Palvelut ja hyvinvointi	17	25	42
Kokoaikainen.	6	10	16
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).		4	4
Sivutoiminen.	11	11	22
Teknologia	38	12	50
Kokoaikainen.	32	3	35
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).		2	2
Osa-aikainen (vh.n/tt:n omasta pyynnöstä).		1	1
Sivutoiminen.	6	6	12
Kaikki yhteensä	65	62	127

Henkilöstön sukupuoli, ikäryhmä ja sopimusala

Sukupuoli, ikäryhmä ja sopimusala 31.12.2022										
	Alle 30	Yli 65	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	yht.
Mies	10	7	11	35	44	52	67	64	51	341
Kunn. yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES).	5	1	6	10	15	18	20	12	17	104
Kunn. opetushenk. virka- ja työehtosop. (OVTES).	5	6	5	22	28	32	45	48	30	221
SOTE-sopimus						1				1
Teknisten sopimus (TS).				3	1	1	2	4	4	15
Nainen	9	7	21	38	55	45	60	90	66	391
Kunn. yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES).	7	1	12	14	13	12	35	33	24	151
Kunn. opetushenk. virka- ja työehtosop. (OVTES).	2	6	8	23	42	32	25	56	41	235
SOTE-sopimus			1	1		1		1	1	5
Kaikki yhteensä	19	14	32	73	99	97	127	154	117	732

Koulutuspäivien toteuma



Henkilöstön kokemukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työhyvinvointikyselyssä

Riverian työhyvinvointikysely syksy 2022				
Työn sujuminen työyhteisössä	Tulos	Ed.tulos	Kyllä %	Ei %
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,6	3,4	-	-
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitot	3,6	3,6	-	-
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,8	3,7	-	-
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4,2	4,2	-	-
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,4	3,4	-	-
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,6	3,6	-	-
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	3,9	3,9	-	-
Työtehtävät ja omat voimavarat				
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,9	3,8	-	-
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,1	4	-	-
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,4	3,2	-	-
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,8	3,6	-	-
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	3,8	3,7	-	-
Lähiesihenkilötyö				
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4,3	4,1	-	-
Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	3,7	3,5	-	-
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	3,6	3,4	-	-
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,9	3,8	-	-
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,9	3,7	-	-
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,8	3,7	-	-
Työnantajan toiminta				
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,8	3,7	-	-
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3	2,9	-	-
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	2,9	2,8	-	-
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä	3,6	3,4	-	-

Käsitys työnantajasta				
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?	-	-	79	21
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?	-	-	67	33
Asiakkaat ja yhteistyö				
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,9	3,9	-	-
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä	3,4	3,4	-	-
Riverian oma kysymys	Tulos	Ed.tulos	Kyllä %	Ei %
Olen omilla toimenpiteilläni voinut vaikuttaa aktiivisesti omaan hyvinvointiini.	4,2	4	-	-
Riverian oma kysymys				
Riveriassa työskentely antaa minulle energiaa, hyvää mieltä ja lisää hyvinvointia.	3,5	3,4	-	-
Riverian oma kysymys				
Olen kokenut työyhteisössä epäasiallista kohtelua tai kiusaamista viimeisen vuoden aikana.	-	-	13	87