



Riverian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma vuosille 2026–2027

Henkilöstöasioiden työryhmä
11.8.2025
Johtoryhmä
Yhtymähallitus

Sisällys

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
	NAISTEN JA MIESTEN SIOJITTUMINEN ERI TEHTÄVIIN RIVERIASSA	7
	NAISTEN JA MIESTEN TEHTÄVÄKOHTAISET PALKAT JA HENKILÖKOHTAISET LISÄT SOPIMUSALOITTAIN.....	8
	HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA SUKUPUOLIJAKAUMA.....	8
	VAKINAINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ TYÖAIKAMUODOITTAIN 31.12.2024	9
	HENKILÖSTÖN SUKUPUOLI, IKÄRYHMÄ JA SOPIMUSALA	10
	KOULUTUSPÄIVIEN TOTEUMA.....	11
	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 sukupuoli 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. **Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.**

1.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammatinharjoittamistoiminnan, 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.

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 toteutumista työhyvinvointissa 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 käynnistettäväksi 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 (Liite 1.)

- miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin
- miesten ja naisten palkoista ja mahdollisista palkkaeroista
- täydennyskoulutuksen jakautumisesta naisille ja miehille.

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

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 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 hakeuduttaisiin 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.

Riveriassa tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja.

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 kehittymisestä. Tavoitteenamme on, että jokaisella 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. Tavoitteemme on, että palkitsemisen kriteerit ovat tasavertaiset koko henkilöstölle.

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

3.4 Työolosuhteet

Huolehdimme henkilöstön jaksamisesta sekä työhyvinvointitoiminnan tavoitteellisuudesta ja jatkuvuudesta mm. esihenkilöiden 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 työpaikkaselvityksissä 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 vanhempainvapaan, hoitovapaan, 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

Ryhdyimme 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 pääluottamusedustajien 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

Yhdenvertaisuutta arvioidessaan työnantajan tulee käydä läpi menettelytavat ainakin

- työhönotossa
- tehtäviä jaettaessa
- koulutukseen pääsystä päätettäessä
- palkasta ja palvelussuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä
- työntekoon ja palvelussuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä.

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. Vuoden 2024 aikana on kiinnitetty erityistä huomioita henkilöstövalintojen päätösten perusteluihin. Riverian henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista on ollut mahdollista vahvistaa opiskelemalla Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusopinnot.

Liite:

Riverian henkilöstötilinpäätös, tasa-arvosuunnitelman liitteet 31.12.2024 (käsitelty Yhteistyötoimikunnassa 19.2.2025)

Liite 1

Riverian henkilöstötilinpäätös, tasa-arvosuunnitelman liitteet 31.12.2024

RIVERIAN TASA-ARVOTILANTEEN SELVITYS

Riverian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025 on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien (yhtymähallitus 14.12.2023).

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 2024 tiedoilla.

NAISTEN JA MIESTEN SIOITTUMINEN ERI TEHTÄVIIN RIVERIASSA

Naiset ja miehet yleisimmät nimikkeet 31.12.2024

Mies, vakituinen		Nainen, vakituinen	
lehtori	120	lehtori	130
ammattillinen ohjaaja	39	tuntiopettaja, päätoiminen	20
tuntiopettaja, päätoiminen	33	ammattillinen ohjaaja	18
tiimipäällikkö	12	sihteeri	18
ICT-tukihenkilö	9	laitoshuoltaja	18
kiinteistönhoitaja	8	opinto-ohjaaja	16
liikenneopettaja	6	opintosihteeri	12
asuntolaohjaaja	5	erityisopettaja	12
laitoshuoltaja	5	kokki	11
erikoisammattihenkilö	4	ravitsemispalvelutyöntekijä	9
Mies, määräaikainen		Nainen, määräaikainen	
tuntiopettaja, päätoiminen	20	tuntiopettaja, päätoiminen	22
tuntiopettaja, sivutoiminen	5	projektiasiantuntija	5
ammattillinen ohjaaja	4	ammattillinen ohjaaja	5
ohjaaja	3	tuntiopettaja, sivutoiminen	4
		projektityöntekijä	4

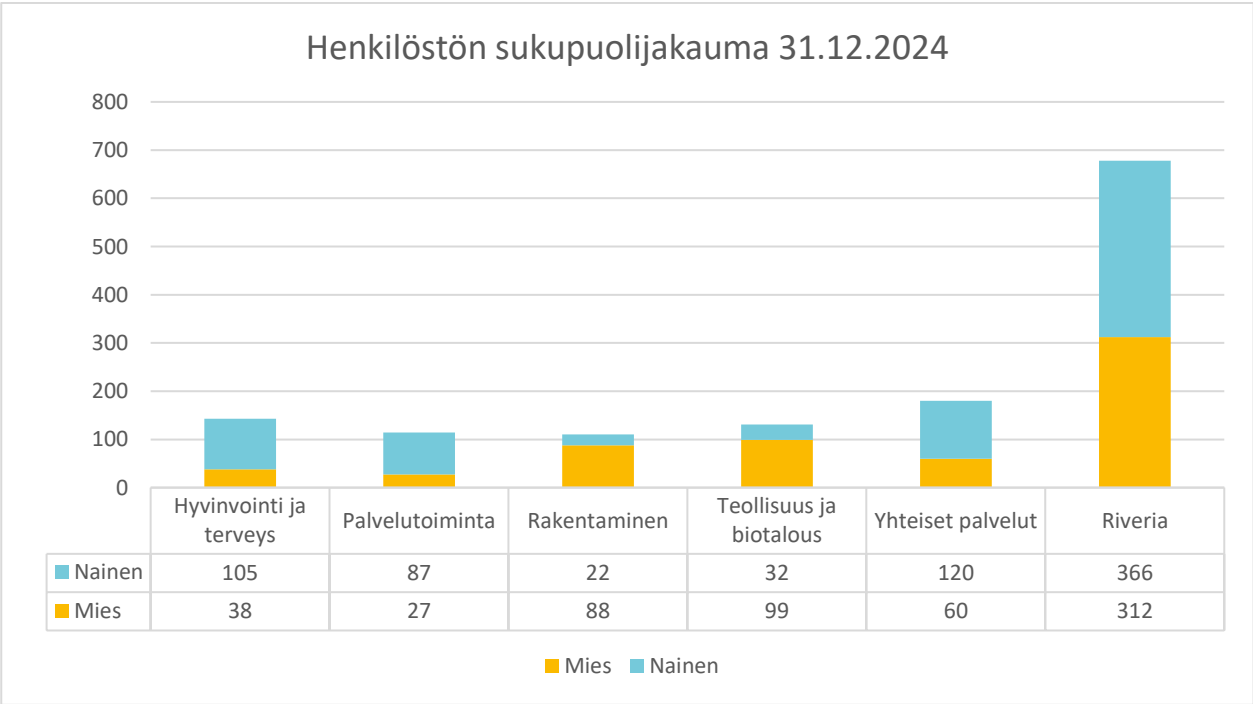
NAISTEN JA MIESTEN TEHTÄVÄKOHTAISET PALKAT JA HENKILÖKOHTAISET LISÄT SOPIMUSALOIT-TAIN

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on ohjaavana periaatteena Riveriassa mm. palkkauksessa järjestelyerien kohdentamisessa. Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhalti-jan/työntekijän tehtävien vaativuus. Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen, joka kuvaa tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtäväkuvaukset laaditaan yhteistyössä työnantajan edustajan ja asianomaisen viranhaltijan/työntekijän tai, mikäli kyse on malli-tehtäväkuvauksen laatimisesta, asianomaisen ammattiryhmän edustajan kanssa. Henkilökohtaisen lisän mak-samisen perusteena ovat mm. ammattihallinta, työssä suoriutuminen, tuloksellisuus, erityistiedot ja -taidot, yhteistyökyky.

Lokakuu 2024	Keskiarvo / Tk-palkka	Keskiarvo / Henk.koht.lisä
Kunn. yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES).	3132,83	65,33
Mies	3266,02	55,21
Nainen	3044,04	72,07
Kunn. opetushenk. virka- ja työehtosop. (OVTES).	4475,54	10,27
Mies	4322,96	8,98
Nainen	4632,55	11,60
Teknisten sopimus (TS).	2544,63	351,42
Mies	2544,63	351,42
Kaikki yhteensä	3923,54	37,79

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA SUKUPUOLIJAKAUMA

Vuoden 2024 lopussa Riveriassa työskenteli yhteensä 678 henkilöä, joista 54 % naisia ja 46 % miehiä.



VAKINAINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ TYÖAIKAMUODOITTAIN 31.12.2024

Vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt 31 henkilöllä vuodesta 2023 (618) vuoteen 2024 (587). Määräaikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt seitsemällä (91) henkilöllä.

Määräaikaisesta henkilöstöstä (91) työskentelee osa-aikaisesti viisi henkilöä ja sivutoimisesti 18. Sivutoimisen määräaikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vuodesta 2023 (24) kuudella henkilöllä (18).

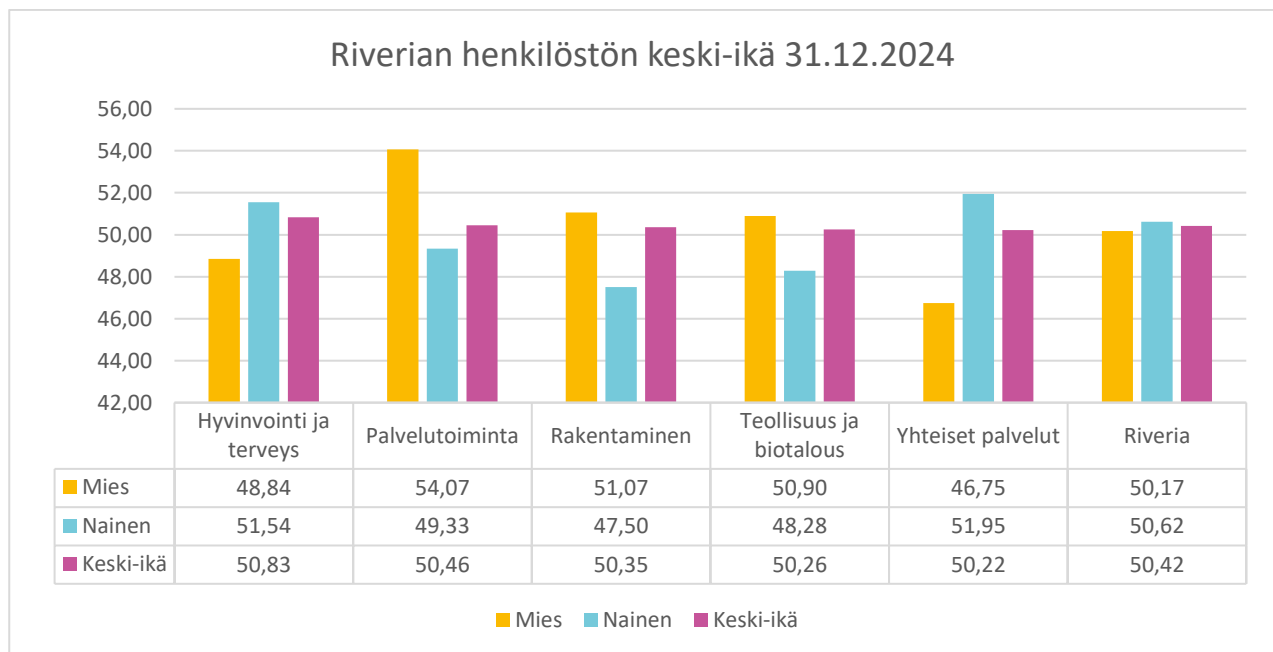
Vakinainen henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2024	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Hyvinvointi ja terveys	31	86	117
Kokoaikainen.	29	76	105
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	0	0	0
Osa-aikainen (vh.n/tt:n omasta pyynnöstä).	2	10	12
Palvelutoiminta	21	79	100
Kokoaikainen.	21	68	89
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	0	0	0
Osa-aikainen (vh.n/tt:n omasta pyynnöstä).	0	11	11
Rakentaminen	77	21	98
Kokoaikainen.	72	19	91
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	0	0	0
Osa-aikainen (vh.n/tt:n omasta pyynnöstä).	5	2	7
Teollisuus ja biotalous	89	23	113
Kokoaikainen.	85	21	106
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	0	1	1
Osa-aikainen (vh.n/tt:n omasta pyynnöstä).	4	1	5
Sivutoiminen.	0	0	1
Yhteiset palvelut	55	104	159
Kokoaikainen.	53	96	149
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	1	0	1
Osa-aikainen (vh.n/tt:n omasta pyynnöstä).	1	8	9
	273	314	587

Määräaikainen henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2024	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Hyvinvointi ja terveys	7	19	26
Kokoaikainen.	6	15	21
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	0	1	1
Sivutoiminen.	1	3	4
Palvelutoiminta	6	8	14
Kokoaikainen.	0	6	6
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	0	0	0
Sivutoiminen.	6	2	8
Rakentaminen	11	1	12
Kokoaikainen.	9	1	10
Osa-aikainen (vh.n/tt:n omasta pyynnöstä).	1	0	1
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	0	0	0
Sivutoiminen.	1	0	1
Teollisuus ja biotalous	10	8	18
Kokoaikainen.	8	6	14
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	2	1	3
Sivutoiminen.	0	1	1

Yhteiset palvelut	5	16	21
Kokoaikainen.	3	14	17
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä).	0	0	0
Sivutoiminen.	2	2	4
	39	52	91

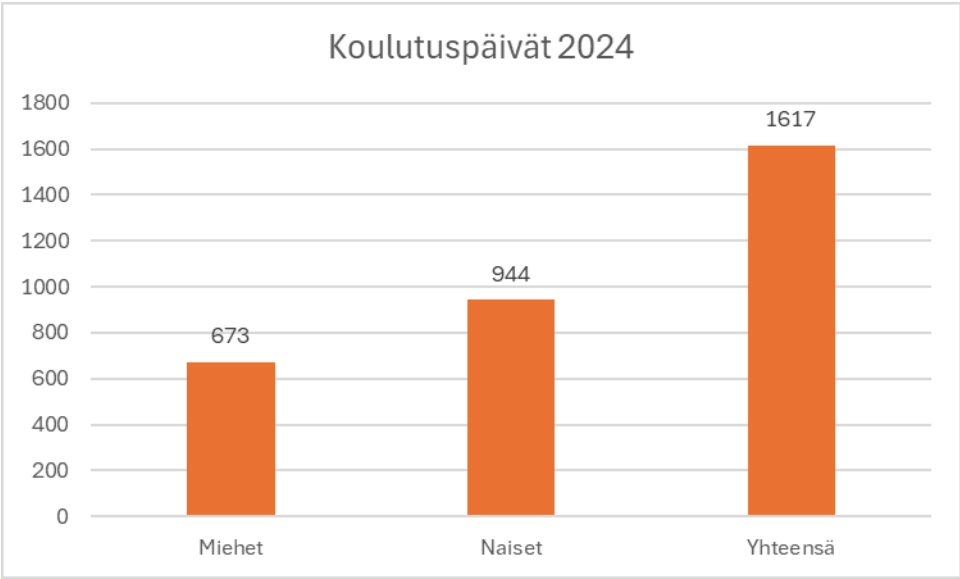
HENKILÖSTÖN SUKUPUOLI, IKÄRYHMÄ JA SOPIMUSALA

Riveriassa työskentelevien keski-ikä on 50,42. Miesten keski-ikä on 50,17 ja naisten 50,62.



Sukupuoli, ikäryhmä ja sopimusala 31.12.2024	Alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	Yli 65	Yht.
Mies	9	13	23	45	43	55	65	54	5	312
KVTES	5	5	5	9	9	13	7	3	1	57
OVTES	4	8	17	33	32	41	55	48	4	242
TS	0	0	1	3	2	1	3	3	0	13
Nainen	7	16	33	54	42	57	73	76	8	366
KVTES	1	6	13	12	7	24	35	29	2	129
OVTES	6	10	20	42	35	33	38	47	6	237
Kaikki yhteensä	16	29	56	99	85	112	138	130	13	678

KOULUTUSPÄIVIEN TOTEUMA



HENKILÖSTÖN KOKEMUKSET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISESTA TYÖHYVINVOINTIKYSELYSSÄ

Riverian työhyvinvointikysely 2024				
Työn sujuminen työyhteisössä	Tu- los	Ed. tulos	Kyllä %	Ei %
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,4	3,5	-	-
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,3	3,5	-	-
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,3	3,6	-	-
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	3,9	4,1	-	-
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,2	3,3	-	-
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,3	3,5	-	-
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	3,7	3,8	-	-
Työtehtävät ja omat voimavarat				
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,6	3,9	-	-
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4	4,1	-	-
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,1	3,3	-	-
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,3	3,7	-	-
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	3,6	3,8	-	-
Työhön liittyvät tuntemukset				
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	-	-	-	-
Olen innostunut työstäni	-	-	-	-
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	-	-	-	-

Lähiesihenkilötyö				
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,9	4	-	-
Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	3,4	3,5	-	-
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	3,2	3,3	-	-
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,6	3,7	-	-
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,6	3,7	-	-
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,5	3,7	-	-
Työnantajan toiminta				
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,6	3,9	-	-
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	2,4	3	-	-
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	2,4	3	-	-
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä	3,1	3,5	-	-
Käsitys työnantajasta			Kyllä %	Ei %
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?	-	-	60	40
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?	-	-	66	34
Asiakkaat ja yhteistyö				
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,9	3,9	-	-
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä	3,2	3,4	-	-
Riverian oma kysymys	Tu- los	Ed.t ulos	Kyllä %	Ei %
Olen omilla toimenpiteilläni voinut vaikuttaa aktiivisesti omaan hyvinvointiini.	3,9	4,1	-	-
Riverian oma kysymys				
Riveriassa työskentely antaa minulle energiaa, hyvää mieltä ja lisää hyvinvointia.	3,2	3,5	-	-
Riverian oma kysymys			Kyllä %	Ei %
Olen kokenut epäasiallista kohtelua tai kiusaamista viimeisen vuoden aikana.	-	-	15	85