



Henkilöstön uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma 2026–2029



Sisällysluettelo

1 Taustaa.....	3
2 Tavoitteet.....	3
2.1 Päätaavoitteet ja kehittämisohjelman osa-alueet	4
2.2 Toimitaan yhdessä	5
2.3 Johdetaan aktiivisesti	6
2.4 Kehitetään osaamista.....	6
2.5 Kasvava työhyvinvointi.....	7
3 Osaamisen kehittämisen toimintatavat Riveriassa.....	7
3.1 Henkilöstön kehittämisen merkitys	8
3.2 Henkilöstön koulutusmuodot Riveriassa	8
3.2.1 Suunnitelmallinen perehdyttäminen	8
3.2.2 Ammatillinen henkilöstökoulutus	9
3.2.3 Täydennyskoulutus	10
3.2.4 Ammattiyhdistyskoulutukset	10
3.2.5 Muuta huomioitavaa.....	10
4 Työhyvinvoinnin kehittäminen Riveriassa	10



1 Taustaa

Henkilöstön uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman laadinta on asetettu Riverian vuoden 2025 talousarvion toimenpiteeksi. Kehittämisohjelmaa laadittaessa on hyödynnetty henkilöstölle tehtyjä työhyvinvointi- sekä Osallistu ja vaikuta -kyselyitä. Lisäksi koko henkilöstö on osallistunut kehittämisohjelman sisällön kehittämiseen Riveria-päivässä 2025. Henkilöstön uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelmaa on käsitelty myös yhtymähallituksen, puheenjohtajiston sekä POMO-foorumin perehdyttämis- ja strategiaseminaarissa.

Suunnitelmakaudella 2026–2028 henkilöstön kehittämistyön painopiste on uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Varmistaaksemme tavoitteiden toteutumisen ja perustehtävässä onnistumisen, otamme käyttöön Uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman toimintavuoden 2026 alussa.

Riverian tulevaisuuskuva 2035 -työskentely on ennakoanut keskeisiä muutoksia ammatillisessa koulutuksessa yleensä sekä erityisesti Riverian toiminta-alueella Pohjois-Karjalassa. Nämä muutokset vaativat Riverialta ja sen henkilöstöltä sopeutumista ja ennakkointia, jotta voimme vastata tulevaisuuden haasteisiin ja tarpeisiin tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti.

Tunnistettuja tulevien vuosien haasteita ovat väestön vanhenemisen ja nuorten ikäluokkien koon pienenemisen vuoksi tapahtuva opiskelijamäärän lasku, lisääntyneen maahanmuuton tuoma tarve tarjota koulutusta maahanmuuttaneille esimerkiksi uusien koulutusohjelmien, teknologisen kehityksen tuoma tarve jatkuvaan osaamisen päivittämiseen, sekä työelämän nopeat muutokset, johon Riverian on tulevaisuudessa pystyttävä vastaamaan nopeasti ja joustavasti.

Myös Riverian pääseminen mukaan kahdeksanvuotiseen toiminnanohjauskokeiluun ennakoituaan lisäävän tarvetta kehittää ja ylläpitää henkilöstön osaamista.

Henkilöstön uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma huomioi KT:n suositukset osaamisen kehittämisessä, kuten viimeaikaiset toimintaympäristön muutokset osana osaamisen kehittämistä. Näistä keskeisiä ovat digitalisaation edistymisen edellyttämät ajantasaiset digi- ja tekoälytaidot. EU:n tekoälyasetuksen (artikla 4) mukaisesti työnantajien, jotka ottavat käyttöön tekoälyjärjestelmiä, tulee parhaansa mukaan varmistaa, että niiden toiminnasta vastaavalla ja niitä käyttävällä henkilöstöllä on riittävä tekoälylukutaito.

2 Tavoitteet

Riverian henkilöstön uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman tavoitteena on tukea Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riverian strategiaa, perustehtävää, visiota ja

arvoja. Kehittämishjelman avulla vastataan niihin tunnistettuihin haasteisiin, joita seuraavalla strategiakaudella henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta tulemme kohtaamaan.

Kehittämishjelma kytkeytyy suoraan Riverian strategian 2026–2029 tavoitteisiin.



Kuva 1: Riverian strategian 2026–2029 tavoitteet

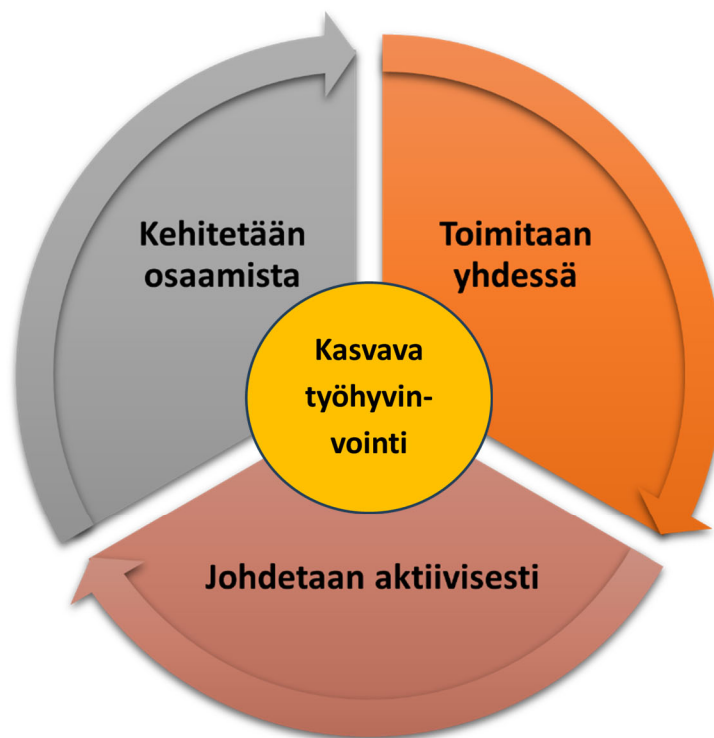
Henkilöstön uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämishjelma on yleissuunnitelma, jossa kuvataan tulevien vuosien osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet ja niiden yleiset tavoitteet. Kehittämishjelmaa täydennetään vuosittain laadittavalla henkilöstön koulutussuunnitelmalla, jossa kuvataan tarkemmin eri henkilöstökohteryhmille tarjottavat koulutukset, valmennukset sekä muut osaamisen kehittämisen tavat. Kehittämishjelman sisältöä tarkistetaan, kehitetään ja päivitetään säännöllisesti.

2.1 Päätaavoitteet ja kehittämishjelman osa-alueet

Uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämishjelman päätaavoitteina on

1. Tukea Riverian strategian 2026–2029 taavoitteiden saavuttamista
2. Kehittää Riverian opetus- ja ohjaushenkilöstön sekä muun henkilöstön osaamista taavoitteellisesti
3. Lisätä henkilöstön valmiuksia kohdata toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia
4. Vahvistaa Riverian henkilöstön hyvinvointia työssä

Uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma toteutetaan toimenpitein, jotka jakautuvat neljään osa-alueeseen: A) Toimitaan yhdessä, B) Johdetaan aktiivisesti, C) Kehitetään osaamista sekä D) Kasvava työhyvinvointi. Osa-alueet eivät ole toisistaan irrallisia, vaan ne kytkeytyvät toisiinsa: esimerkiksi johtamiseen ja lähiesihenkilötyöhön liittyvät toimenpiteet vaikuttavat työyhteisön kokemaan yhteisöllisyyteen ja siten osaltaan kasvattavat työhyvinvointia.



Kuva 2 Toimenpiteiden osa-alueet

2.2 Toimitaan yhdessä

Toimitaan yhdessä -osio koostuu teemoista, joilla tuetaan henkilöstön yhteisöllisyyttä ja toimintakykyä yksilö- ja tiimitasolla eri tilanteissa.

Ensimmäinen teema on **työyhteisötaidot**. Tähän sisältyy tiimi- ja työyhteisöosaamisen kehittäminen sekä viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen. Näiden taitojen vahvistaminen edistää sujuvaa yhteistyötä, rakentavaa vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä työpaikalla.

Toinen osa-alueen teema on **turvallinen toimintaympäristö**. Tähän kuuluvat muun muassa hätäensiapu- ja uhkatilannekoulutukset sekä esimerkiksi poistumisharjoitukset. Tavoitteena



on varmistaa, että henkilöstöllä on valmiudet toimia erilaisissa turvallisuuteen liittyvissä tilanteissa ja että työympäristö pysyy turvallisena kaikille.

2.3 Johdetaan aktiivisesti

Johdetaan aktiivisesti -osio rakentuu useista toisiaan täydentävistä teemoista, jotka yhdessä muodostavat kokonaisvaltaisen lähestymistavan johtamiseen ja esihenkilötyöhön Riveriassa. Ensimmäinen teema on **esihenkilötyön osaamisen kehittäminen**, jonka tavoitteena on vahvistaa esihenkilöiden valmiuksia johtaa tiimejä ja yksiköitä tehokkaasti sekä tukea henkilöstön ammatillista kasvua. Toinen keskeinen teema on **viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen**, joka korostaa avoimen, rakentavan ja tavoitteellisen viestinnän merkitystä työyhteisössä. Hyvä viestintä ja vuorovaikutus luovat perustan luottamukselle ja yhteisöllisyydelle.

Kolmantena teemana on **työhyvinvoinnin johtaminen**, jossa painotetaan esihenkilöiden roolia henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa ja työssä jaksamisen edistämisessä. Tähän liittyy myös **ikäkausijohtaminen**, jonka avulla johtamisessa huomioidaan henkilöstön erilaiset elämäntilanteet ja uravaiheet. Lisäksi osioon kuuluvat **Riverian johtamisen käytänteet**, jotka ohjaavat ja yhtenäistävät johtamistyötä koko organisaatiossa. Viimeisenä teemana on **tiedolla johtaminen**, jossa hyödynnetään ajantasaista ja luotettavaa tietoa päätöksenteon ja toiminnan kehittämisen tukena.

2.4 Kehitetään osaamista

Tämä osio muodostuu teemoista, jotka tukevat henkilöstön osaamisen kehittämistä ja vastaavat muuttuvan työelämän vaatimuksiin. Osaamista ylläpidetään ja uutta osaamista hankitaan monin eri keinoin. Yleisin, mutta ei ainoa tapa, on osallistua työnantajan järjestämiin koulutuksiin. Lisäksi käytössä ovat muut osaamisen kehittämisen keinot, kuten tavoitteelliset työelämäjaksot opetus- ja ohjaushenkilöstölle sekä muulle henkilöstölle, mentorointi ja työnohjaus, verkostoituminen sekä työkierto ja työtehtävien vaihtelu.

Ensimmäinen teema on **digiosaaminen ja tekoäly**. Tähän sisältyy työssä käytössä olevien järjestelmien, sovellusten ja ohjelmistojen hallinta, tekoälyn hyödyntäminen työssä sekä tekoälyn vastuullinen ja eettinen käyttäminen. Lisäksi korostetaan tietoturvaosaamista ja kyberuhkiin varautumista, mikä on olennaista nykyaikaisessa digitaalisessa toimintaympäristössä.

Toinen teema liittyy **muutuvaan ja moninaistuvaan työyhteisöön ja toimintaympäristöön**. Tässä korostuvat monikulttuurisuustietoisuus ja kielitietoinen viestintä eri tilanteissa sekä viestintä



vieraalla kielellä, erityisesti englanniksi. Näiden osa-alueiden kehittäminen tukee työyhteisön kykyä toimia monimuotoisessa ja edelleen kansainvälistyvässä ympäristössä.

Kolmas teema on **pedagoginen osaaminen**, joka koskee erityisesti opetus- ja ohjaushenkilöstöä. Tähän sisältyy opetus- ja ohjaustaitojen kehittäminen erilaisissa tilanteissa ja oppimisympäristöissä sekä uusien teknologioiden ja tekoälyn hyödyntäminen opetustyössä. Näiden taitojen kehittäminen mahdollistaa opetuksen ja ohjauksen laadun parantamisen sekä oppimisen tukemisen muuttuvissa olosuhteissa.

2.5 Kasvava työhyvinvointi

Kuten edellä on kuvattu, osaamisen kehittäminen on keino lisätä myös työhyvinvointia: työhyvinvointia voidaan vahvistaa lisäämällä työntekijöiden ja esihenkilöiden osaamista omassa tehtävässään.

Työhyvinvointia lisäävät myös toimenpiteet, joilla kehitetään työympäristöä, työyhteisöä ja ilmapiiriä sekä johtamista. Myös mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä avoin vuorovaikutus organisaatiossa ovat tekijöitä, jotka lisäävät työhyvinvointia.

Riverian henkilöstön työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja osallistumismahdollisuuksia tukevia toimenpiteitä tai toimintatapoja on kuvattu tarkemmin luvussa 4.

3 Osaamisen kehittämisen toimintatavat Riveriassa

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on, että koulutus edistää henkilön ammatillista osaamista ja palvelee Riverian toiminnan kehittämistä sekä Riverian tavoitteiden saavuttamista. Osaamisen johtamisella kytketään henkilöstön osaamisen kehittäminen kuntayhtymän toiminnan tavoitteisiin.

Käytännössä osaamistavoitteet johdetaan strategian lisäksi työ- ja elinkeinoelämän ja opiskelijoiden nykyisistä ja tulevista tarpeista. Osaamistavoitteiden määrittelyssä hyödynnetään myös käytössä olevia palautejärjestelmiämme (ml. työhyvinvointikyselyt, kehityskeskustelut ja kohdennetut osaamistarvekyselyt), jotka tuottavat tietoa toimintamme tuloksista ja kehittämistarpeista.

Tätä ajan tasaista tietoa käytämme Riverian keskitetyssä henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Lisäksi vuosittain käytävissä henkilökohtaisissa ja/tai ryhmäkehityskeskusteluissa arvioimme tiimien ja yksilöiden osaamis- ja kehitystarpeet ja työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät asiat. Tiimien ja yksilöiden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen on Riveriassa tarjolla keskitetysti suunniteltua koulutustarjontaa ja tapahtumia. Tiimejä kannustetaan varaamaan riittävä resurssi henkilöstön osaamisen kehittämiseen.



Osaamisen kehittäminen pohjautuu Riveriassa jatkuvalle oppimiselle, jonka ydin on yhdessä tekeminen ja kokeilukulttuurimainen toiminta. Osaaminen kehittyy ensisijaisesti tekemällä työtä, toiseksi työyhteisön ja asiantuntijoiden vuorovaikutuksen kautta ja kolmanneksi muodollisella koulutuksella ja valmennuksella.

Riveriassa laaditaan vuosittain yhteistoiminnallisesti Henkilöstön koulutussuunnitelma.

3.1 Henkilöstön kehittämisen merkitys

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan kuntayhtymän palvelutuotannossa. Osaamisen ennakointia tarvitaan, kun laaditaan kuntayhtymän strategia pidemmällä tähtäimellä. Tuloksena syntyvät tällöin osaamisen kehittämissuunnitelmat ja tarvittaessa myös rekrytointisuunnitelma uuden osaamisen hankkimiseksi.

Henkilöstön kehittämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on yksilön, työyhteisön tai organisaation tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen. Näihin henkilöstöjohtamisen toimintoihin kuuluvat tavallisesti henkilökohtainen ja tiimin koulutus ja kehitystyö, organisaation ja työyhteisön kehittäminen sekä urakehitys ja urapolut. Urakehityksellä tarkoitetaan sekä etenemistä uralla, että tehtävien laajentumista ja asiantuntijuuden kehittämistä nykyisissä työtehtävissä

Henkilöstön kehittämisellä tuetaan muutoksen hallintaa ja nopeutetaan uuteen tilanteeseen, uusiin tehtäviin tai pitkiltä vapailta työhön paluuseen sopeutumista. Tällä on merkitystä myös työyhteisön toimivuuden, tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta.

Henkilöstön kehittämisen tavat ovat moninaiset: perehdyttäminen, ammatillinen henkilöstökoulutus ja valmennus, mentorointi ja tutorointi, työ- ja henkilökierto, erilaiset työpaikalla oppimista tukevat menettelytavat, osallistumismahdollisuudet, tiimityö jne. Osaamistarpeita voidaan kartoittaa ja päivittää muun muassa kehityskeskustelujen yhteydessä.

Osaamisessa ja uudistamisessa on keskeistä kiinnittää huomio siihen, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyy. Lisäksi tulee huomioida toimenpiteet, joilla osaavan henkilöstön pysyvyys ja saatavuus varmistetaan.

3.2 Henkilöstön koulutusmuodot Riveriassa

3.2.1 Suunnitelmallinen perehdyttäminen

Henkilöstön suunnitelmallinen perehdyttäminen on oppivan organisaation yksi työväline. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat ja ihmiset sekä työnsä ja siihen liittyvät oikeudet ja

velvollisuudet. Perehdyttäminen on tärkeää myös sisäisissä tehtäväjärjestelyissä ja siirroissa sekä uusien tehtävien oppimisessa.

Perehdyttäminen on sekä henkilöstön kehittämistä koulutuksellisin keinoin, että työturvallisuuslain (738/2002) mukaista työturvallisuus- ja työterveystoimintaa. Työturvallisuuslaki korostaa jatkuvan perehdyttämisen merkitystä vaaratilanteiden tunnistamisessa ja niiden ennaltaehkäisyssä.

Riveriassa on käytössä INTRO-perehdyttämistyökalu. Perehdyttämisen tavoitteena on

- ohjata uusi työntekijä työtehtäviinsä
- antaa kokonaisnäkemyks uudesta työpaikasta
- ohjata uusi työntekijä työyhteisön jäseneksi
- auttaa kutakin näkemään oma osuutensa kokonaistuloksen saavuttamisessa.

Vastuu uuden työntekijän perehdyttämisestä on aina esihenkilöllä. Esihenkilön lisäksi perehdytystä voivat toteuttaa esihenkilön nimeämät perehdyttäjät. Perehdyttäjän toiminnalla on suuri merkitys siihen, miten työntekijä tutustuu työtehtäviin ja työyhteisöön. Perehdyttämisen toteuttamiseen on varattava riittävästi aikaa. Myös työntekijän itsensä pitää huolehtia osaamisensa ylläpitämisestä ja työympäristöönsä perehtymisestä. Perehdyttämisen seurantaan tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Perehdyttämisen osalta muutostilanteissa on hyvä kiinnittää huomiota yhteiseen perehdytykseen ja koulutukseen, joilla tuetaan muutoksen läpiviemistä.

Työtehtävien tai työolosuhteiden muuttuessa sekä pitkän poissaolon jälkeen työntekijän perehdytystä ja ohjausta tarvittaessa täydennetään. Perehdyttämistä tulee antaa myös määräaikaissä tehtävissä oleville. Perehdyttäminen koskee myös esimiestehtävissä toimivia. Onnistuneella perehdyttämisellä vaikutetaan myönteisten asenteiden syntymiseen työhön, työyhteisöön ja työtovereihin. Myös turvallisuuden ja arvostuksen tunne vahvistuu ja siten lisää sitoutumista työyhteisön tavoitteisiin.

3.2.2 Ammatillinen henkilöstökoulutus

Kuntayhtymän uusi strategia sekä kahdeksanvuotinen ammatillisen koulutuksen toiminnankokeilu luovat myös koulutustarpeita. Henkilöstökoulutuksen avulla voidaan tukea tehtävien vaatimaa osaamista ja urakehitystä. Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista.

Ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus. Ammatillinen henkilöstökoulutus on henkilöstön ja henkilöstöedustajien kehittämisen keino, jolla parannetaan henkilöstön ammatillisia valmiuksia toimia työssä ja työyhteisössä



kuntayhtymän palvelutoiminnalle asetettujen päämäärien saavuttamiseksi. Henkilöstön koulutustarpeita arvioidaan suhteessa Riverian toimintaa ohjaaviin strategisiin tavoitteisiin.

Riverian henkilöstön uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman mukaisesti henkilöstön osaamisen kehittäminen koskee koko henkilöstöä. Osaamisen kehittämisessä toteutamme 70-20-10 -mallia, joka kuvaa osaamisen kehittämiseen käytettävää aikaresurssia prosentteina. Työtä tekemällä (70 %), työyhteisön vuorovaikutuksessa (20 %) ja muodollisella koulutuksella (10 % käytetystä aikaresurssista).

3.2.3 Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai suuntaa tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin.

3.2.4 Ammattiyhdistyskoulutukset

Kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöjen asettama koulutustyöryhmä hyväksyy vuosittain ammatti- yhdistyskoulutukset. Näistä koulutuksista tiedotetaan yleiskirjeellä.

3.2.5 Muuta huomioitavaa

KVTES määrittelee koulutustilaisuuksien osalta sen, onko kyseessä työajaksi luettava koulutus. Lisäksi Riverian matkustusohjeessa on kuvattu tulkintaa.

4 Työhyvinvoinnin kehittäminen Riveriassa

Työhyvinvoinnin vahvistaminen yksilö- ja tiimitasolla sisältää **toimenpiteitä ja henkilöstölle suunnattuja palveluita sekä etuuksia**, joiden avulla pyritään lisäämään henkilöstön hyvinvointia, jaksamista ja työssä viihtymistä. Tähän sisältyy erilaiset työnantajan tarjoamat etuudet, kuten Epassi, työsuhtepolkupyörä, yhteiset tapahtumat ja tilaisuudet, mahdollisuus tiimikohtaiseen TYHY-toimintaan, henkilöstön ja opiskelijoiden liikuntailtapäivä sekä henkilöstön mahdollisuus työnohjaukseen.

Toinen keskeinen näkökulma on **työn ja muun elämän yhteensovittamista** tukevat käytänteet, kuten joustavat työaikakäytänteet ja mahdollisuus moniympäristötyöhön.



Kolmas teema liittyy **henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksiin ja osallistumiseen**. Näitä toteutetaan esimerkiksi kehityskeskustelukäytänteissä sekä henkilöstölle suunnatuissa erilaisissa kyselyissä ja palautekanavissa. Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus tuoda tiimialoitteita johtoryhmän käsiteltäväksi koko Riveriaa koskevissa asioissa. Lisäksi henkilöstön keskuudestaan valitsemalla edustajalla on mahdollisuus osallistua yhtymävaltuuston kokouksiin läsnä- ja puheoikeudella. Lisäksi eri henkilöstöryhmien edustajia on useissa eri yhteistoiminnallisissa työryhmissä, ja edustuksellinen kuuleminen toteutuu myös johdon ja pääluottamusedustajien säännöllisissä palaverissa.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä **hyödynnetään myös työterveyshuollon palveluita**.

Työhyvinvointia mittaamme vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä.

Työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden ja etuuksien toteuttamisen edistäminen tiimeissä tapahtuu seuraavin toimenpitein ja toimintatavoin.

- Työhyvinvointia edistävät etuudet henkilöstölle
 - Epassi-etuus
 - Työsuhdepyöräetu
- Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä edistävä toiminta
 - Tiimikohtainen tyhy-toiminta
 - Liikuntailtapäivä (opiskelijat ja henkilöstö)
 - Henkilöstön yhteiset tapahtumat ja tilaisuudet
 - Yhteistyösopimukseen perustuva ilmainen sisäänpääsy erilaisiin urheilu- ja kulttuuritapahtumiin
 - Me riverialaiset -henkilöstökirje kuukausittain
 - Merkkipäivämuistamisen ja palkitsemisen toimintamallit
 - Mahdollisuus työnohjaukseen
 - Kehityskeskustelukäytänteet (yksilö- ja ryhmäkehityskeskustelut)
 - Työnantajan myöntämä avustus työntekijän kunto- ja virkistyslomaa varten
- Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytänteet
 - Joustavat työaikakäytänteet ja mahdollisuus moniympäristötyöhön
- Henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet
 - Osallistu ja vaikuta -kyselyt henkilöstölle valmistelussa olevista eri asioista
 - Työhyvinvointikyselyn tulosten käsittely tiimeissä, tulosalueilla ja Riveriassa
 - Nimetty henkilöstön edustaja yhtymävaltuuston kokouksissa osallistumis- ja puheoikeuksin
 - Yhteistoiminnalliset työryhmät, joissa henkilöstön edustus
 - Edustuksellinen kuuleminen johdon ja pääluottamusedustajien säännöllisten palaverien kautta
- Laajat työterveyshuollon palvelut
 - Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi myös kattavat sairaudenhoitopalvelut
 - Mahdollisuus yksilö- tai ryhmämuotoiseen liikuntaneuvontaan (pohjautuu aina työterveyshuollon ammattihenkilön tarvearvioon)