

## TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2023

Käsitellään YT-ryhmän kokouksessa 2.3.2023.

### YLEISTÄ

Yhdenvertaisuus tarkoittaa henkilön tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta. HOK-Elannossa yhdenvertaisen ja tasapuolisen henkilöstöjohtamisen tavoitteena on henkilöstön työtyytyväisyyden lisääminen, sekä työn tuottavuuden ja asiakastyytyväisyyden parantaminen. HOK-Elannon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu HOK-Elannon henkilöstöstrategiaan sekä arvoihin, joita ovat: asiakasomistajan etu, osaava henkilöstö, kyky muuttua, vastuullisuus ja tuloksellinen toiminta.

Vastuullisuus on yksi HOK-Elannon ja koko S-ryhmän perusarvoista. Tämä tarkoittaa vastuun kantamista myös tasa-arvokysymyksistä - erilaisten ihmisten ja näkökulmien huomioonottamisesta. Tasa-arvoinen työyhteisö motivoi ihmisiä panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko yhteisön työnlaatua ja tuloksellisuutta. Tämä puolestaan johtaa parempaan kilpailukykyyn.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttajina toimivat kaikki HOK-Elantolaiset - johto, keskijohto, esihenkilöt, asiantuntijat, toimihenkilöt sekä myynti- ja palveluhenkilöstö. Soveltuvien osin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteita noudatetaan vakinaisen henkilöstön lisäksi HOK-Elannon toimipaikoissa työskenteleviin vuokratyöntekijöihin.

Tasa-arvon toteutumisen arvioimista varten tähän suunnitelmaan on koottu selvitys ja tilastotietoa HOK-Elannon tasa-arvotilanteesta. Suunnitelmassa on käsitelty myös tasa-arvolain vaatimat palkkavertailut. Suunnitelma sisältää linjaukset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamista ja seuranta varten, sekä toimenpideehdotukset tasa-arvon käytännön edistämiseksi. Raportoidut luvut ovat suuntaa antavia johtuen nykyisestä laskentajärjestelmästä.

### SELVITYS HOK-ELANNON TASA-ARVOTILANTEESTA

HOK-Elannossa toteutetaan henkilöstön työyhteisötutkimus vuosittain loppuvuodesta. Vuoden 2022 syyskuussa toteutetussa tutkimuksessa pyydettiin arvioimaan kolmea tasa-arvotilannetta mittaavaa väittämää arvoasteikolla 1–4, jossa 1 on kriittisin ja 4 myönteisin:

1. Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin yksikössämme.
2. Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan yksikössämme yhdenvertaisesti.

### 3. Yksikössämme työntekijöitä kohdellaan kokonaisuudessaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi

Sukupuolten välisen tasa-arvon koettiin toteutuvan hyvin ja tasa-arvokysymyksistä parhaiten, keskiarvolla 3,67 (3,64). Myös eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun oltiin hyvin tyytyväisiä, keskiarvolla 3,54 (3,52). Kokonaisuudessaan tasa-puolisen ja syrjimättömän kohtelun koettiin toteutuvan työpaikoilla hyvin, keskiarvolla 3,47 (3,42). Suluissa 2021 tilanne.

Vastaajista 70 % (72 %) oli naisia ja 25 % (25 %) miehiä, 4 % ei halunnut määritellä sukupuoltaan (3 %). Ikäryhmittäin tarkasteltuna vastaajista 27 % (23 %) oli alle 25-vuotiaita, 40 % (43 %) 25–40-vuotiaita, 24 % (24 %) 41–55-vuotiaita ja 10 % (9 %) yli 55-vuotiaita. Vastaajajoukon sukupuoli- ja ikärakenne vastaa hyvin HOK-Elannon henkilöstörakennetta.

## HENKILÖSTÖRAKENNE SEKÄ MIESTEN JA NAISTEN SIOITTUMINEN ERI TEHTÄVIIN

Henkilöstöryhmä	Yhteensä	% hlöstöstä	Miehet lkm.	Naiset lkm.	Miehet % hlöstöstä	Naiset % hlöstöstä	Muu lkm.	Muu % hlöstöstä
Johto	8 (8)	0.2 (0.2)	6 (6)	2 (2)	75.0 (75.0)	25.0 (25.0)	0	0
Ylemmät toimihenkilöt	221 (215)	4.3 (4.2)	91 (91)	130 (124)	41.2 (42.3)	58.8 (57.7)	0	0
Tulosvastuulliset esihenkilöt/kauppa	245 (246)	4.7 (4.8)	98 (99)	147 (147)	40.0 (40.2)	60.0 (59.8)	0	0
Ravintolaesihenkilöt (sis. vp:t)	304 (313)	5.9 (6.1)	104 (113)	200 (200)	34.2 (36.1)	65.8 (63.9)	0	0
Myynti- ja palveluhenkilöstö/kauppa	4209 (4200)	81.5 (81.3)	919 (907)	3282 (3293)	21.8 (21.6)	78 (78.4)	8	0.19
Myynti- ja palveluhenkilöstö/ravintola	178 (183)	3.4 (3.5)	66 (71)	112 (112)	37.1 (38.8)	62.9 (61.2)	0	0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>5165 (5165)</b>	<b>100.0</b>	<b>1284 (1287)</b>	<b>3873 (3878)</b>	<b>24.86 (24.9)</b>	<b>74.99 (75.1)</b>	<b>8</b>	<b>0.15</b>

Suluissa vuoden 2021 tilanne. Tilastossa on huomioitu vain työsuhteet, jotka ovat olleet voimassa ja jatkuneet keskeytyksettä koko vuoden 2022.

## ESIHENKILÖTYÖ JA JOHTAMINEN

HOK-Elannossa pyritään yhtenäiseen ja avoimeen johtamiskulttuuriin. Työntekijöiden ja esihenkilöiden edustajia otetaan tasapuolisesti mukaan erilaisiin työ- ja projektiryhmiin (esimerkkinä vuodelta 2022 esihenkilöille tehty työajan käytön tutkimus). Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan henkilöstöön liittyviin kartoituksiin, yksilön- ja työryhmien kehittämisprojekteihin sekä erilaisiin pilotointeihin. Henkilöstölle viestitään aktiivisesti oikea-aikaista tietoa HOK-Elannon tilanteesta sekä tulevista suunnitelmista.

Erilaisuuden hyväksyminen vaatii tietoista ja tavoitteellista esihenkilötyötä. Toiminta työyhteisön konfliktitilanteissa on suunnitelmallista. Tasa-arvoperiaatteita käsitellään HOK-Elannossa yhtenä johtamisen osa-alueena. Esihenkilöiden esimerkki tasa-arvoasioissa on tärkeä vaikuttamisen muoto. Esihenkilötyö HOK-Elannossa on tasapuolista, arvostavaa, osallistuvaa ja kannustavaa sekä ihmisten erilaisuuden huomioon ottavaa. Henkilöstöllä on oikeus tietää mitä heiltä odotetaan ja oikeus saada työsuorituksestaan palautetta.

## REKRYTOINTI

Työhönotossa toimitaan siten, että avoimien tehtävien valintaperusteissa ei ole mitään sukupuolikriteereitä. Työhönotossa ei saa tapahtua syrjintää hakijan iän, sukupuolen tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi. Keskeisinä valintakriteereinä tulee olla henkilön ammattitaito, yhteistyö- ja asiakaspalveluominaisuudet sekä kyky kehittyä työtehtävissä. Soveltuvuus- ja terveystestejä tehdään sen verran kuin kyseinen tehtävä ja työyhteisön turvallisuus sekä lain asettamat vaatimukset edellyttävät. Soveltuvuus-, työturvallisuus- ja terveystestejä, kuten esim. Thomas-analyysi ja Psyconin tekemät soveltuvuusarviointit tehdään tarvittaessa rekrytointien yhteydessä, jotta varmistetaan hakijan soveltuvuus ko. tehtävään.

Työntekijät pyritään sijoittamaan tasapuolisesti eri työtehtäviin ja toimipaikkoihin huomioiden liikeidean vaatimukset ja asiakaskunnan rakenne. Henkilöstöä kannustetaan tasapuolisesti sisäiseen liikkuvuuteen sekä moniosaamiseen. Avoimia työpaikkoja täytettäessä oma henkilöstö asetetaan etusijalle, kuitenkin huomioiden aiemmin mainitut keskeiset valintakriteerit. Uusilla ja uusiin tehtäviin siirtyvillä sekä pitkiltä palveluvapailta palaavilla työntekijöillä on oikeus riittävään työhön perehdyttämiseen.

Esihenkilövalinnoissa tärkeimmät kriteerit ovat henkilöiden osaaminen, ammattitaito, kokemus ja soveltuvuus tehtävään.

## OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA URAKEHITYS

Osaava henkilöstö on yksi HOK-Elannon keskeisimmistä kilpailukeinoista. Tavoitteena on varmistaa liiketoiminnan tarpeita vastaava osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Oman ammattitaidon kehittämiseen kannustetaan ja luodaan edellytyksiä. Merkittävä osa oppimisesta (90 %) tapahtuu omassa työssä sekä vuosien mittaan erilaisissa työtehtävissä toimimalla. Tätä työssä tapahtuvaa oppimista tukemaan on HOK-Elannolla koulutettu työpaikkaohjaajia yhteensä yli 600 henkilöä.

Työnantajan tarjoamat koulutukset pyritään kohdentamaan työtehtävissä tarvittavan osaamisen mukaisesti oikeille henkilöille - sukupuolesta, iästä tms. riippumatta. Osaamistarpeita ja ammattitaidon kehittymistä arvioidaan mm. vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa. Koulutusten suunnittelussa pyritään huomioimaan osallistujien erilaisuus. Opintovapaa myönnetään lain säännösten mukaisesti.

Keskitetty perehdytys (markettoimiala) mahdollistaa jokaiselle uudelle työntekijälle laadukkaan ja tasalaatuisen alkuperehdytyksen työuran alussa. Keskitettyssä

perehdytyksessä perehdytettiin vuonna 2022 yli 1 000 vakituista työntekijää sekä lähes 800 kesätyöntekijää.

Uusi Workday-järjestelmä mahdollistaa kaikille HOK-Elannon työntekijöille vaivattoman pääsyn useisiin kymmeniin verkkokoulutuksiin. Kaikki perehdytykselliset verkkokoulutukset ovat jokaisen työntekijän saatavilla mobiili- ja nettiselain-versioissa.

## PALKKAUS

### MEDIAANIPALKAT HENKILÖSTÖRYHMITÄIN

Henkilöstöryhmä	Miehet €	Naiset €	Palkkaero € M – N	Palkkaero % (Palkkaero/ M)
Johto ja keskijohto	7915 (8237)	7870 (7906)	45 (331)	0.6 (4.0)
Ylemmät toimihenkilöt	5109 (4949)	4746 (4685)	363 (264)	7.1 (5.3)
Tulosvastuulliset esihenkilöt/kauppa	4986 (5174)	4910 (4895)	76 (279)	1.5 (5.4)
Esihenkilöt ravintolat (sis. vuoropäälliköt)	3130 (2846)	2992 (2844)	138 (2)	4.4 (0.0)
Myynti- ja palveluhenkilöstö/kauppa	2777 (2794)	2669(2703)	108 (91)	3.9 (3.3)
Myynti- ja palveluhenkilöstö/ravintolat	2639 (2524)	2498 (2459)	141 (65)	5.3 (2.6)

Esihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt -ryhmä sisältää henkilöitä eri toimiryhmistä ja hyvin erilaisten vaativuustason toimista.

Naisten ja miesten palkkauksen perustana ovat eri työehtosopimusten taulukkopalkat ja työtehtävän vaativuus sekä henkilön työkokemus, osaaminen, koulutus ja suorituskyky. Samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. HOK-Elannossa suositaan kannustavia palkkausjärjestelmiä.

## TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

HOK-Elannossa pyritään helpottamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Henkilöstöä ohjeistetaan sisäisellä tiedotuksella käyttämään perhevapaita.

	lukumäärä	% henkilöryhmästä
Isyysvapaa/vanhempainvapaa	60 (80)	3.4 (6.2)
Äitiys-/raskaus-vanhempainvapaa	248 (263)	5.0 (6.8)
Hoitovapaa miehet	8 (4)	0.5 (0.3)
Hoitovapaa naiset	211 (232)	4.2 (6.0)

## TYÖOLOT, -ILMAPIIRI JA TYÖSSÄJAKSAMINEN

Henkilöstöllä on oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön. Työolosuhteet ja -välineet pyritään kehittämään sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille työntekijöille. Henkilökunnan työkykyyn pyritään vaikuttamaan niin, että työssä jaksettaisiin mahdollisimman pitkään. Vakitukselle henkilökunnalle tarjotaan tasapuolisesti työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä ylläpitäviä palveluita sekä etuja.

Säännöllisesti toteutettavien henkilöstötutkimusten (työyhteisötutkimus, Exit-tutkimus, työnantajakuivatutkimus) avulla mitataan työilmapiirin laatua.

## **SYRJINTÄ, HÄIRINTÄ JA KIUSAAMINEN**

HOK-Elannossa syrjintä, kiusaaminen ja häirintä ovat ehdottomasti kiellettyjä. Jokaisella HOK-Elannossa työskentelevällä on oikeus tehdä työnsä toimivassa työyhteisössä tarvitsematta pelätä työtovereiden tai esihenkilöiden epäasiallisia lähestymistapoja. Kiusaamisella tarkoitetaan jatkuvaa, järjestelmällistä alistamista, loukkaamista ja eristämistä. Se voi ilmetä myös työntekijän henkilökohtaisiin asioihin (sairaus, ulkoinen olemus, rotu, uskonto, sukupuoli jne.) kohdistuvana epäasiallisena käyttäytymisenä. Syrjinnän suorittamisen lisäksi syrjintänä pidetään myös käskyä tai ohjetta harjoittaa syrjintää. Koko henkilöstöllä on oikeus liittyä, kuulua tai olla jäsenenä laillisissa yhdistyksissä sekä toimia niissä.

HOK-Elannossa ei hyväksytä sen enempää työtovereihin kuin asiakkaisiin kohdistuvaa kiusaamista, häirintää tai syrjintää missään muodossa. Vastuu näiden periaatteiden noudattamisesta on jokaisella HOK-Elannon palveluksessa olevalla henkilöllä.

### **Seksuaalinen häirintä työkaverin, esihenkilön ja asiakkaan taholta**

HOK-Elannossa seksuaalinen häirintä on ehdottomasti kiellettyä työkaverin, esihenkilön tai asiakkaan taholta. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

### **Toimintaohje häiritsevästi käyttäytyvän asiakkaan kanssa toimimiseen**

Asiakaskontaktien osalta työntekijöillä on lupa odottaa, etteivät he joudu häirinnän tai seksuaalisen häirinnän kohteiksi. Asiakaspalvelutilanteissa tulee joskus vastaan tilanteita, joissa asiakas ei itse käyttäydy arvokkaasti. Näihin tilanteisiin on tarpeen varautua ennakolta perehdyttämällä työntekijä. Hyväksi havaittu toimintatapa on esimerkiksi asiakkaan varoittaminen siitä, että huono käytös voi johtaa asiakaspalvelun lopettamiseen. Tämäkin pitää tehdä äärimmäisen kohteliaasti, mutta riittävän jämäkästi.

Asioihin suhtaudutaan HOK-Elannossa vakavasti ja tilanteisiin puututaan sen vaatimalla vakavuudella. Tilanteisiin nopea puuttuminen on tärkeää ja työntekijöiden tulee kertoa tilanteesta eteenpäin esihenkilölle, työkaverille, työsuojelupäällikölle, työsuojeluvaltuutetuille, luottamushenkilöille tai työterveyshuollolle. Ja lisäksi tehdä ilmoitus S-turvaan uhka-, väkivalta- ja häiriötilanne- kategoriaan seksuaalisesta häirinnästä.

Jos kyseessä on esihenkilö, ilmoita asiasta hänen esihenkilölleen tai työsuojeluorganisaatioon. Esihenkilöillä on velvollisuus puuttua välittömästi asiaan tiedon saatuaan ja ratkaista ongelma, tai välittää tieto tarvittaessa eteenpäin hoidettavaksi.

## **ANONYYMI ILMOITUSKANAVA**

SOK:n hallituksen päätöksellä S-ryhmässä on otettu 2.9.2019 käyttöön anonyymi ilmoituskanava, jonka kautta henkilöstö, asiakkaat ja yhteistyökumppanit voivat ilmoittaa toimintaamme koskevista väärinkäytösepäilyistä tai eettisten periaatteiden rikkomuksista. Ilmoituskanava on osa hyvää hallintoa, vastuullisuutta ja eettisiä periaatteita. Palvelun S-ryhmälle tuottaa SOK Riskienhallinta. Anonyymin käsittelyn teknisestä alustasta vastaa ulkoinen palveluntarjoaja WhistleB. SOK Riskienhallinta vastaanottaa kaikki S-ryhmän ilmoitukset, esikäsittelee ne ja välittää selvitettäväksi kohdeorganisaation nimetylle yhteyshenkilölle/-taholle.

HOK-Elannossa nimettynä yhteyshenkilönä toimii sisäisen tarkastuksen johtaja, jolle kaikki HOK-Elantoon kohdistuvat ilmoituskanavan ilmoitukset välitetään. Varahenkilönä toimii konsernilakimies Saimi Lehtimäki.

Sisäinen tarkastus vastaa taloudellisista väärinkäytösselvityksistä sisäisen tarkastuksen toimintaohjeessa määritellyn ja riskienhallinnan kanssa sovitun työnjaon mukaisesti.

HOK-Elannossa on muodostettu WB-koordinoitiryhmä, jonka tehtävänä on avustaa sisäistä tarkastusta väärinkäytösselvityksissä ja vastata vastualueidensa mukaisesti ilmoituskanavan kautta tulevien muiden ilmoitusten selvittämisestä (esim. ilmoitus häirinnästä, epäasiallisesta käytöksestä, ympäristöön tai työsuojeluun liittyvästä asiasta). Koordinointiryhmään kuuluvat pysyvinä jäseninä sisäisen tarkastuksen johtaja, henkilöstöjohtaja sekä hallintotoiminnoista konsernilakimies. Koordinointiryhmä määrittää tarvittaessa organisaatiosta lisähenkilöitä viemään selvitystä eteenpäin.

## **TIEDOTTAMINEN, VASTUU JA SEURANTA**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuosittain ja se käsitellään henkilöstöedustajien kanssa HOK-Elannon yhteistoimintaryhmässä. Tasa-arvoperiaatteiden toteutumista seurataan vuosittain tehtävän henkilöstötutkimuksen ja käytävissä olevan tilastomateriaalin avulla. Seurannasta vastaa HOK-Elannon yhteistoimintaryhmä, joka tiedottaa tuloksista luottamushenkilöorganisaatioille, henkilöstölle ja johtoryhmille. Tasa-arvoperiaatteista tiedotetaan eri henkilöstöviestintäkanavien välityksellä sekä käsitellään esihenkilöiden kokouksissa ja koulutuksissa.

Vastuu tasa-arvon ja henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä on johdolla ja esihenkilöillä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus ja velvollisuus vaikuttaa omalla panoksellaan tasa-arvon toteutumiseen. Epäkohtia huomatessaan työntekijä on velvollinen ilmoittamaan tilanteesta omalle esihenkilölleen tai muulle esihenkilöasemassa olevalle henkilölle. Myös luottamushenkilö- ja työsuojeluorganisaation vastuulla on välittää ja ottaa vastaan tietoa tasa-arvoasioista sekä edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista HOK-Elannossa.

## ARVIO TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISESTA JA TULOKSISTA

1. Palkkauksen tasapuolisuuden varmistamiseksi palkkauksissa on noudatettu työehtosopimusten määräyksiä sekä työntekijöiden että esihenkilöiden osalta. Johdon, ylempien toimihenkilöiden ja tulosvastuullisten esihenkilöiden osalta käytetään TEVA ja HAY- arviointijärjestelmiä. Eri henkilöryhmissä palkkaperusteet ovat yhtäläiset sukupuolesta riippumatta.
2. Naisia tulee kannustaa nykyistä enemmän hakeutumaan johdon ja – keskijohdon tehtäviin sekä suurempien toimipaikkojen johtotehtäviin.
3. HOK-Elannon työntekijöistä valtaosa on naisia kaikissa henkilöstöryhmissä, pl. johto.
4. Naisten ja miesten mediaanipalkkojen välinen palkkaero on 2022 kaventunut vuodesta 2021 johdon ja kaupan tulosvastuullisten esihenkilöiden osalta.

## HOK-ELANNON TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

1. Henkilöstöviestinnällä on keskeinen rooli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämisessä HOK-Elannossa. Johtajat ja asiantuntijat vastaavat oman vastuualueensa asioiden viestimisestä tarvittaville henkilöstöryhmille. Kullakin esihenkilöllä on vastuu oman työyhteisönsä sisäisestä viestinnästä, jota tukevat yritystason viestintävälineet kuten sPoint, Workplace ja Workchat.
2. Tuomalla esiin tasapuolisen kohtelun ja avoimen vuorovaikutuksen merkitystä esimerkiksi esihenkilöiden kokouksissa ja valmennuksissa kiinnitetään lisähuomiota henkilöstön tasa-arvoiseen, yhdenvertaiseen ja syrjimättömään kohteluun, jotta se pysyy edelleen hyvällä tasolla.
3. Panostamalla kaupan ja ravintola-alan arvostukseen ja kiinnostavuuteen sekä tarjoamalla monipuolisia urapolkuja päästään miesten ja naisten tasapuolisempaan sijoittumiseen eri tehtävissä.
4. HOK-Elannon henkilöstöstrategiassa on tavoitteena kehittää talent management – prosesseja sekä urapolkuja koko konsernin laajuutta hyödyntäen, sekä edistää myös tasa-arvoista osaamis- ja urakehittämistä.
5. Kiinnittämällä huomiota kehittämiskeskustelujen laatuun ja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen edistetään työyhteisön hyvinvointia ja luodaan avointa, kehittämismyönteistä ilmapiiriä. Työyhteisötutkimuksen tulokset käsiteltiin kunkin liiketoiminta-alueen toimintamallien mukaisesti, esihenkilöiden ohjaamissa keskusteluissa. Koronaepidemian rajoittaessa lähitapaamisia henkilöstö on voinut osallistua käsittelyyn myös chattibotin avulla.
6. Vahvistamalla HOK-Elannon eettistä kulttuuria edelleen ylläpidetään työpaikkajemme hyvää työkulttuuria. Työyhteisötutkimuksen osana laskettu koko yrityksen eettinen indeksi oli vuonna 2022 erittäin hyvä 80,3 (79,4). Indeksillä lasketaan myös kaikille toimipaikoille, ja liiketoimintajohto sekä henkilöstöjohto seuraavat sen kehittymistä. Eettisen kulttuurin maturiteetti on kehittymässä edelläkävijyyden tasolle. HOK-Elannon eettisiä periaatteita on perehdytetty uusille työntekijöille mm. verkkokoulutuksen avulla.
7. Jatkamalla työvuoroergonomiaan ja työvuorosuunnitteluun liittyvää selvitystyötä etsitään keinoja parantaa henkilöstön työssä jaksamista. Syksyn 2022 työyhteisötutkimuksessa pyydettiin arvioimaan kuutta työvuoroihin liittyvää väittämää arvoasteikolla 1–4. Yli 3,3 vastauskeskiarvoon yltyvät mahdollisuus pitää työvuoroihin

kuuluvat tauot (3,38), jaksamista ja palautumista tukevat omat elintavat (3,37) sekä mahdollisuus vaikuttaa riittävästi työvuoroihin (3,34). Hyvällä tasolla olivat myös työvuorosuunnittelun oikeudenmukaisuus ja tarkoituksenmukaisuus (3,19), sen mahdollistama työn ja muun elämän tasapaino (3,12) sekä palautumisajan riittävyys työvuorojen välillä (3,09).