

SUUR-SAVON SÄHKÖ -KONSERNIN HENKILÖSTÖPOLITIikka

Henkilöstö on keskeinen voimavara ja henkilöstöpolitiikka on olennainen osa toimintaa. Henkilöstöpolitiikaksi nimitetään kaikkia niitä toimintaperiaatteita, vastuita ja aikatauluja, joita henkilöstöasioiden hoidossa noudatetaan, jotta kehittämissuunnitelmassa asetetut tavoitteet toteutuvat.

Henkilöstöpolitiikalla luodaan edellytykset toiminnan tuloksellisuudelle.

Henkilöstöpolitiikan hyväksyy hallitus. Vastuu toteuttamisesta on konsernin koko henkilökunnalla.

1 Yleiset periaatteet

Henkilöstöasioita hoidettaessa noudatetaan lainsäädäntöä, työehtosopimuksia, työsuojelumääräyksiä ja muita velvoitteita. Tavoitteena on tasapuolinen ja oikeudenmukainen toiminta, yhtenäiset menettelytavat, asioiden tehokas hoitaminen sekä päätöksenteko. Yksityiskohtaisemmat toimintaohjeet on johdettu henkilöstöpolitiikasta.

2 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöä johdetaan tavoitteellisesti henkilöstön voimavarat huomioiden ja kannustaen. Henkilöstöpolitiikan käytännön toteuttamista ohjaavat ja tukevat yhtiökohtaiset arvot, jotka Suur-Savon Sähkö-konsernin infraliiketoiminnoilla ovat; paikallisuus, vastuullisuus, uudistuvuus. Henkilöstöjohtamista toteuttavat johto ja esihenkilöt. Esihenkilöt tunnistavat roolinsa työnantajan edustajana ja esihenkilönä sekä sitoutuvat siihen. Esihenkilöillä on ajantasainen osaaminen esihenkilötehtävää varten.

3 Rekrytointi ja resurssien käytön suunnittelu

Liiketoimintastrategioihin perustuvalla kyvykkyysanalyysillä ja henkilöstösuunnittelulla varmistetaan, että organisaatiossa on tavoitteista johdettujen tehtävien suorittamiseen tarvittavat resurssit ja osaaminen. Niin ulkoisissa kuin sisäisissä rekrytoinneissa hyödynnetään psykologisista soveltuvuusarvioinneista saatuja tuloksia. Toiminnan häiriötön jatkuminen varmistetaan riittävin sijaisuusjärjestelyin. Onnistunut resurssienkäyttö tähtää siihen, että henkilöt ovat osaamistaan vastaavissa tehtävissä ja jokainen voi kokea työssä onnistumista.

4 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen suhtaudutaan myönteisesti ja henkilöstöä kannustetaan itsensä kehittämiseen. Kehittämistä voi tapahtua monin eri tavoin. Esihenkilöiden tehtävänä on viedä strategiasta johdetut tavoitteet käytäntöön, kertoa

omissa yksiköissään minkälaista osaamista tullaan tarvitsemaan ja kannustaa henkilöstöä kehittymiseen. Jokaisella henkilöstön jäsenellä on vastuu oman ammattitaidon säilyttämisestä ja kehittämisestä.

5 Palkitseminen ja henkilöstöedut

Palkkaus ja palkitsemisen periaatteet on kuvattu Suur-Savon Sähkö -konsernin palkitsemisperiaatteet dokumentissa. Palkitseminen perustuu tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työssä suoriutumiseen. Henkilökohtaisen palkitsemisen tavoitteena on kannustaa hyviin suorituksiin ja motivoida henkilöä pitkäjänteiseen ja tavoitteelliseen toimintaan.

6 Työhyvinvointi ja työturvallisuus

Turvallisten ja terveellisten työolojen takaaminen sekä työyhteisön sosiaalinen toimivuus ovat tärkeitä tavoitteita koko organisaatiossa. Työhyvinvoinnin edistämiseksi tähdätään työkyvyn ylläpitoon ja työssäjaksamiseen. Tätä toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työnkuvan muutoksilla ja oikeilla työvälineillä pyritään mahdollistamaan työuran jatkuminen työkyvyn aletessa. Työturvallisuus on jokaisen työyhteisöön kuuluvan vastuulla oleva asia.

Kumppaneiden henkilöstön tekemällä työllä on suuri merkitys konsernin liiketoiminnan kokonaisuudessa. Suur-Savon Sähkö – konserni edellyttää kumppaneiltaan korkeita tavoitteita työturvallisuuden sekä työhyvinvoinnin osalta, ja omalla toiminnallaan tukee myös kumppaneiden henkilöstön turvallisen ja terveellisen työympäristön toteutumista.

7 Sisäinen viestintä

Sisäisessä viestinnässä on tavoitteena vuorovaikutteisuus. Liiketoiminnasta ja henkilöstöä koskevista asioista kerrotaan mahdollisimman avoimesti ja oikea-aikaisesti. Keskusteluyhteys johdon ja henkilöstön välillä on mutkatonta. Hyvä työsuoritus edellyttää osaamisen lisäksi tarvittavan tiedon saantia.

8 Toteutumisen seuranta ja jatkuva parantaminen

Henkilöstöpolitiikan toteutumista seurataan tarkastelemalla sairauspoissaoloja, työtapaturmia, koulutuspäiviä, koulutustasoa ja tehtyjä tutkintoja, työterveyshuollon palvelutasoa ja kustannuksia, tehtyjä työpaikkakäyntejä ja ergonomiatarkastuksia sekä virkistystoiminnan toteutumista. Myös henkilökohtaisen suorituksen arvioinnissa onnistumista mitataan.

Työterveyden, työhyvinvoinnin, organisaation toimivuuden seurannan tuloksista sekä organisaation strategisista tavoitteista johdetaan vuosittain tavoitteet henkilöstövoimavarojen johtamiselle. Yhtiön hallitus seuraa vuosittain henkilöstöpolitiikan sekä siitä johdettujen tavoitteiden toteutumista, sekä arvioi vuosittain henkilöstöpolitiikan ajantasaisuutta.

Suur-Savon Sähkö Oyn hallituksen hyväksymä 22.12.2022.

Markus Tykkyläinen
Toimitusjohtaja
Suur-Savon Sähkö Oy