

20.12.2023

Suur-Savon Sähkö -konsernin henkilöstöpolitiikka

Henkilöstö on merkittävä voimavara ja henkilöstöpolitiikka on olennainen osa toimintaa. Henkilöstöpolitiikaksi nimitetään kaikkia niitä toimintaperiaatteita, vastuita ja aikatauluja, joita henkilöstöasioiden hoidossa noudatetaan, jotta työyhteisön kehittämissuunnitelmissa 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. Periaatteena on tasapuolinen ja oikeudenmukainen toiminta, yhtenäiset menettelytavat, asioiden sujuva hoitaminen sekä päätöksenteko. Yksityiskohtaisemmat ohjeet on johdettu henkilöstöpolitiikasta.

2 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöä johdetaan tavoitteellisesti henkilöstön voimavarat huomioiden ja kannustaen. Henkilöstöpolitiikan käytännön toteuttamista ohjaavat ja tukevat yhtiökohtaiset arvot. Henkilöstöjohtamista toteuttavat johto ja esihenkilöt. Esihenkilöt tunnistavat roolinsa työnantajan edustajana ja esihenkilönä sekä sitoutuvat siihen. Esihenkilöillä on ajantasainen osaaminen esihenkilötehtävää varten. Lisäksi jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu toimia henkilöstöpolitiikan mukaisesti ja varmistaa henkilöstöpolitiikan toteutuminen omassa työssä ja työyhteisössä.

3 Rekrytointi ja resurssien käytön suunnittelu

Liiketoimintastrategioihin perustuvalla kyvykkyysanalyysillä ja työyhteisön kehittämissuunnitelmilla varmistetaan, että organisaatiossa on tavoitteista johdettujen tehtävien suorittamiseen tarvittavat henkilöresurssit ja osaaminen. Niin ulkoisissa kuin sisäisissä rekrytoinneissa hyödynnetään psykologisista soveltuvuusarvioinneista saatuja tuloksia. Toiminnan häiriötön jatkuminen varmistetaan tarvittavin sijaisuusjärjestelyin. Onnistunut työyhteisön kehittämissuunnitelma mahdollistaa sen, 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

20.12.2023

omissa yksiköissään minkäläistä 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 työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Tätä toteutetaan mm. yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työnkuvan muutoksilla ja oikeilla työvälineillä pyritään mahdollistamaan työuran jatkuminen työkyvyn aletessa. Työturvallisuus ja työhyvinvointi on jokaisen työyhteisöön kuuluvan vastuulla.

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 ja aktiivinen tiedon jakaminen. 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 avainmittareiden toteutumista esimerkiksi sairauspoissaoloja, työtapaturmia, koulutuksiin osallistumista, ja tehtyjä tutkintoja, työterveyshuollon palvelutasoa, toteutumista. Lisäksi tehdään vuosittain henkilöstötutkimukset organisaation toimivuudesta ja työn merkityksellisyydestä. Myös henkilökohtaisen suorituksen arvioinnissa onnistumista mitataan kehityskeskusteluissa.

Työterveyden, työhyvinvoinnin, seurannan sekä henkilöstötutkimusten tuloksista ja organisaatioiden strategisista tavoitteista johdetaan vuosittain tavoitteet henkilöstövoimavarojen johtamiselle. Emoyhtiön hallitus seuraa vuosittain

Luottamuksellinen Salainen

20.12.2023

henkilöstöpolitiikan sekä siitä johdettujen tavoitteiden toteutumista, sekä arvioi vuosittain henkilöstöpolitiikan ajantasaisuutta.

Suur-Savon Sähkö Oyn hallituksen hyväksymä 20.12.2023

Markus Tykkyläinen
Toimitusjohtaja
Suur-Savon Sähkö Oy