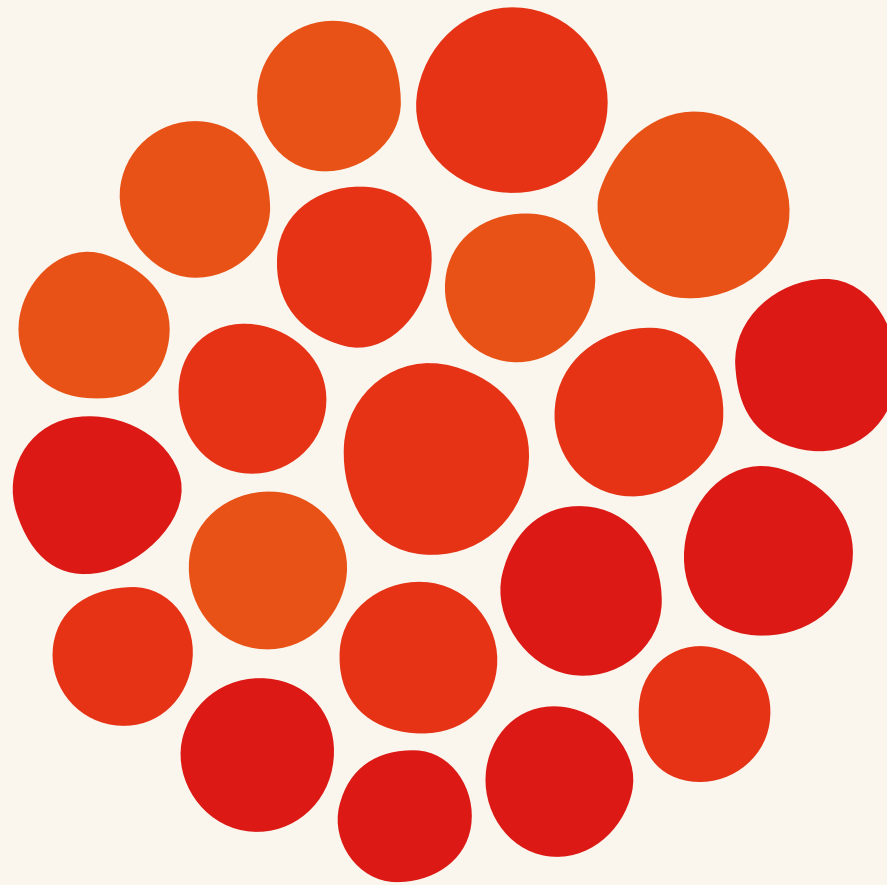




Pihlajalinna

Henkilöstöpolitiikka

1. JOHDANTO

Pihlajalinnan henkilöstöpolitiikka kokoaa yhteen keskeisimmät toimintaperiaattemme henkilöstöjohtamisen eri osa-alueilla.

Henkilöstöpolitiikkaa ohjaavat arvomme: energisyys, eettisyys ja ennakkoluulottomuus, jotka näkyvät kaikessa toiminnassamme. Noudattamme toiminnassamme voimassa olevaa lainsäädäntöä, viranomaisohjeita, listayhtiöitä koskevia sääntöjä ja määräyksiä sekä Pihlajalinnan eettisiä toimintaperiaatteita (Code of Conduct). Pihlajalinnan eettiset toimintaperiaatteet kuvaavat yhtiön tapaa toimia, joka perustuu hyvän hallinnon ja lakien, avoimuuden, oikeudenmukaisuuden sekä luottamuksellisuuden periaatteille.

Strategisesti ketterä Pihlajalinnan HR toimii henkilöstöpolitiikan periaatteiden mukaisesti ja luo edellytykset liiketoiminnan menestymiselle ja henkilöstön hyvinvoinnille. Pihlajalinnan HR toimii liiketoiminnan strategisena kumppanina edistään yhteistyössä erinomaisen työntekijäkokemuksen kehittymistä ja henkilöstön sitoutumista Pihlajalintaan.

Pihlajalinnan henkilöstöpolitiikka sisältää ne vaatimukset ja odotukset, joita olemme asettaneet itsellemme varmistaaksemme, että henkilös-

tömme voi tehdä merkityksellistä työtä laadukkaasti johdetussa ja hyvinvoivassa työyhteisössä.

2. TOIMINTAPERIAATTEEMME

Tarjoamme henkilöstöllemme merkityksellisen työn laadukkaissa ja turvallisissa työolosuhteissa. Jokainen pihlajalinnalainen on yhtiölle tärkeä niin työyhteisön jäsenenä kuin asiakaskokemuksen, toiminnan laadun ja vaikuttavuuden kehittäjänä.

Panostamme työhyvinvointiin, vahvaan osaamiseen, tiedolla johtamiseen, sujuviin HR-prosesseihin sekä hyvään ihmisten johtamiseen arvojemme mukaisesti – eettisesti, energisesti ja ennakkoluulottomasti. Toimintamme perustuu ratkaisukeskeisyyteen, moderneihin työtapoihin, avoimuuteen, ihmisten aitoihin kohtaamisiin ja proaktiivisuuteen.

Tunnustamme omien sekä arvoketjun työntekijöiden oikeuden yhdistymisvapauteen ja kollektiiviseen neuvotteluoikeuteen sekä turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön.

2.2 Monimuotoisuus, osallisuus ja yhdenvertaisuus

Olemme sitoutuneet YK:n Global Compact -aloitteeseen ja allekirjoittaneet kansallisen monimuotoisuussitoumuksen (Finnish Business & Society,

FIBS). Olemme sitoutuneet edistämään työyhteisön monimuotoisuutta, osallisuutta ja yhdenvertaisuutta. Kunnioitamme kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeus- ja tasa-arvoperiaatteita. Emme hyväksy minkäänlaista henkilön syntyperään, kansallisuuteen, uskontoon, ihonväriin, sukupuoleen, ikään tai muuhun vastaavaan tekijään perustuvaa syrjintää. Ryhdymme toimiin kaikissa havainnoissa mahdollisista ihmisoikeusloukkauksista sekä arvojen ja sopimusten lainvastaisesta toiminnasta.

Pihlajalinnalla on erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikka sekä ihmisoikeussitoumus.

2.3 Rekrytointi

Teemme avointa ja läpinäkyvää rekrytointia, jossa on etukäteen määriteltä tehtävän valintakriteerit esimerkiksi tehtävässä vaaditun osaamisen ja/tai työolosuhteiden perusteella. Hakijaviestintää toteutetaan läpinäkyvästi koko rekrytointiprosessin ajan. Rekrytoinnissa tavoitteena on monimuotoinen työyhteisö, jossa kaiken taustaiset ja ikäiset hakijat otetaan huomioon eikä hakijoita rajata epäasiallisilla perusteilla.

2.4 Pihlajalinnan johtamisperiaatteet

Pihlajalinnan johtamisperiaatteet määrittelevät, millaista johtamista Pihlajalinnassa tavoitellaan

ja arvostetaan. Johtamisperiaatteet on määritetty yhdessä henkilöstön kanssa.

Pihlajalinnan johtamisperiaatteet ovat:

1. Mahdollistan kasvun
2. Kannan vastuun
3. Otan mukaan
4. Välitän
5. Olen reilu

Pihlajalinnassa tavoite- ja kehityskeskustelut sekä säännölliset one-to-one-keskustelut ovat tärkeä osa suorituksen johtamista ja hyvää esihenkilötyötä. Pihlajalinnalaisten johtamisperiaatteiden toteutumista seurataan vuosittain toteutettavassa henkilöstökyselyssä.

2.5 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen periaatteena on taata yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutuksen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet kaikille vakituisille sekä pidempiaikaisille määrääkäsille työntekijöille. Tavoitteenamme on, että kukin työntekijä kykenee täyttämään omat ja työnantajansa tavoitteet ja pyrkii kehittämään omaa osaamistaan tuotettavien palveluiden ja oman ammatillisen osaamisen ylläpitämisen edellyttämällä tavalla.

2.6 Työhyvinvointi

Työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisen tavoitteena on hyvinvoiva työntekijä, toimiva työyhteisö ja työstä johtuvien sairauksien tehokas ennaltaehkäisy. Pihlajalinnassa ihmisten hyvinvoinnin johtaminen huomioidaan osana kaikessa johtamisessa. Pihlajalinnan työterveyshuolto perustuu ennaltaehkäisevään toimintaan sekä aktiivisen välittämisen malliin, jossa esihenkilöitä koulutetaan ottamaan työntekijän työkyky puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Edistämme henkilöstön työhyvinvointia myös muun muassa laadukkaalla esihenkilötyöllä, työjärjestelyillä, työterveyshuollon tuella/palveluilla sekä hyvinvointia tukevilla kehittämishankkeilla.

2.7 Työsuojelu ja työturvallisuus

Työsuojelun tavoitteena on turvata kaikille Pihlajalinnassa työskenteleville terveelliset, turvalliset ja reilut työolot, tukea työkykyä ylläpitäviä toimia sekä kannustaa jokaista vaalimaan omalta osaltaan hyvää työilmapiiriä ja avointa tiedonkulkua. Keskeinen tavoite on työn häiriötöntä sujuvuutta uhkaavien vaaratekijöiden tunnistaminen ja riskeihin vaikuttaminen ennakoivasti. Kiinnitämme erityisesti huomiota sosiaali- ja terveysalalle tyypillisten fyysisten ja psykososiaalisten kuor-

mitustekijöiden varhaiseen tunnistamiseen ja aktiiviseen hallintaan muun muassa vahvistamalla tunnistettuja voimavaratekijöitä.

2.8 Palkitseminen ja henkilöstöedut

Pihlajalinnassa noudattaa voimassa olevaa työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia. Henkilöstön palkkaus perustuu kunkin työntekijän työn vaativuuteen, osaamiseen, työssä suoriutumiseen sekä yhdenvertaisen kohtelun periaatteiden noudattamiseen. Pihlajalinnalla haluamme huomioida ja palkita esimerkillistä toimintaa sekä merkittäviä työsaavutuksia palkitsemisen eri muodoilla. Tarjoamme myös henkilöstöetuja, joiden avulla tuemme henkilöstömme työtyytyväisyyttä.

3. POLITIIKAT JA PÄÄTÖKSENTEKO

Tätä henkilöstöpolitiikkaa sovelletaan kaikissa Pihlajalinnassa-konserniin kuuluvissa yhtiöissä. Se koskee niin Pihlajalinnan työsuhteisia työntekijöitä kuin ammatinharjoittajia.

Tämän henkilöstöpolitiikan omistaa konsernin henkilöstöjohtaja. Konsernin HR vastaa politiikan päivittämisestä ja siihen tehtävistä muutoksista.

Pihlajalinnan hallitus on hyväksynyt tämän henkilöstöpolitiikan 13.12.2024.