

Taalerin henkilöstöpolitiikka

TAALERI

Sisäinen
Koko Taaleri-konserni

Asiakirjan perustiedot

Tarkoitus	Tässä politiikassa kuvataan Taaleri-konsernin ("Taaleri") henkilöstöpolitiikan tavoitteet, linjaukset, vastuut ja organisointi.
Päivitystiheys	Tarvittaessa, arvioidaan vähintään vuosittain
Hyväksyjä ja pvm	Taaleri Oyj:n johtoryhmä
Voimaantulo	1.10.2022
Vastuuorganisaatio	HR
Yhteyshenkilö	Merja Kouznetsov, HR-päällikkö
Sääntely, johon ohje perustuu	

Versionistoria

Hyväksytty (pvm)	Tullut sovellettavaksi (pvm)	Tehdyt muutokset
1.10.2022	1.10.2022	Asiakirja laadittu
22.12.2023		Asiakirja päivitetty
23.9.2024		Asiakirja tarkistettu

Sisällys

Johdanto	3
Henkilöstöpolitiikan tavoite	3
Johtaminen Taalerilla	3
Palkkaus ja palkitseminen Taalerilla	4
Osaaminen Taalerilla	4
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Taalerilla	4
Turvallisuus ja hyvinvointi Taalerilla	5
Rekrytointi Taalerilla	5
Työyhteisö ja yrityskulttuuri Taalerilla	6
Vastuut ja organisointi	6

Johdanto

Tässä politiikassa kuvataan Taaleri-konsernin ("Taaleri") henkilöstöpolitiikan tavoitteet, linjaukset, vastuut ja organisointi.

Taalerin henkilöstöpolitiikka perustuu Taalerin missioon, visioon, strategiaan, arvoihin sekä vastuullisiin toiminta- ja johtamisperiaatteisiin. Uskomme, että noudattamalla näitä periaatteita saavutamme Taalerin tavoitteleman erinomaisen henkilöstökokemuksen.

Henkilöstöpolitiikka kattaa Taaleri-konserniin kuuluvien yhtiöiden toiminnot Taalerin kaikissa toimintamaissa ja Taalerin koko henkilöstön. Taalerin liiketoiminnot huolehtivat politiikan toteutuksesta ja tarvittavasta resursoinnista omassa toiminnassaan. Lisäksi henkilöstöpolitiikan toteutuksesta vastaavat esihenkilöt, mutta vastuu henkilöstöpolitiikan mukaisesta toiminnasta on koko henkilökunnalla.

Toimintaperiaatteemme (Code of Conduct) määrittävät kaikkien taalerilaisten tapaa toimia ja tehdä asioita yhdessä. Kaiken toimintamme perustana ovat arvomme: meillä taalerilaisilla on tietoa, taitoa ja tahtoa, uskallamme menestyä ja sanomme sen myös ääneen sekä välitämme toisistamme – meillä kaveria ei jätetä.

Henkilöstöpolitiikan tavoite

Tämän politiikan tavoitteena on varmistaa, että Taalerilla on sitoutunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö, mikä on edellytys Taalerin tavoitteiden saavuttamiseksi ja strategian toteuttamiseksi. Haluamme varmistaa, että henkilöstön johtaminen, palkitseminen ja kehittäminen tukevat yhtiön tavoitteiden saavuttamista sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Johtaminen Taalerilla

Taalerilaisten johtamisen kulmakivet ovat strategiaan pohjautuva johtaminen, onnistumisten mahdollistaminen sekä luottamus ja kunnioitus. Johtaminen perustuu organisaation selkeisiin tavoitteisiin ja päätöksentekomalleihin.

Hyvä johtaminen edellyttää esihenkilöiltä halua menestyä roolissaan. Menestys edellyttää halua panostaa tehtävään, nälkää tulla paremmaksi ja paloa menestyä luotsaamalla tiimiä kohti tavoitteita. Taalerin määrittelemien esihenkilöraamien mukaan menestyvä esihenkilö on taitava yhdistämään tiimiläistensä rautaisen ammattitaidon rohkeuteen tehdä asioita edelläkävijänä. Lisäksi hän on taitava tunnistamaan erilaisuutta, yksilöllisyyttä ja tilanteita, joissa inhimillisyys on tärkeintä. Taitava esihenkilö myös innostaa tiimiläisiään ja tukee yhteistyötä sekä tiimissä että yli tiimirajojen. Taalerin esihenkilöt toimivat yrityskulttuurin rakentajina ja nojaavat omassa johtamistyössään vahvasti Taalerin arvoihin.

Työntekijöiden suorituksen johtaminen tukee Taalerin strategian ja liiketoimintatavoitteiden toteuttamista. Liiketoimintatavoitteitamme tukevien henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen, seuranta, säännöllinen palaute ja suoritusten arviointi motivoivat, sitouttavat ja antavat selkeän suunnan taalerilaisten työlle. Taalerin työntekijöillä on kuitenkin vastuu omista suorituksistaan ja tavoitteiden toteuttamisesta esihenkilönsä tukemana. Esimerkkinä esihenkilöiden tuesta on säännöllisten keskusteluiden käyminen jokaisen tiimiläisen kanssa. Näiden keskusteluiden tueksi olemme ottaneet käyttöön digitaalisen työkalun

Sisäinen
Koko Taaleri-konserni

(Humbol), jonka avulla voidaan käydä säännöllisiä one-on-one-keskusteluita. Jatkuvalle suorituksen seuraamisella ja keskusteluilla on keskeinen rooli Taalerin strategian toteuttamisen varmistamisessa.

Palkkaus ja palkitseminen Taalerilla

Taalerilla noudatetaan oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä palkitsemiskäytäntöä, joka perustuu tehtävien vaatavuuteen ja suoritukseen. Noudatamme palkkaukseen ja palkitsemiseen soveltuvaa lainsäädäntöä ja paikallisia sopimuksia.

Kannustinjärjestelmien tavoitteena on palkita hyvistä suorituksista, tukea sitoutumista sekä houkuttaa alamme parhaat toimijat Taalerille.

Taalerilla palkitseminen muodostuu pääsääntöisesti kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvasta lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisesta, jotka määritellään erillisessä palkitsemisjärjestelmän kuvauksessa. Taaleri pyrkii huomioimaan ja palkitsemaan henkilöstöään myös muilla kuin rahallisilla huomionosoituksilla ja palkkioilla. Näiden lisäksi Taalerilla on myös koko konsernin kattavat laajat henkilöstöedut.

Taaleri Oyj:n hallitus hyväksyy kannustinjärjestelmien periaatteet vuosittain. Palkitsemisesta on Taaleri-konsernissa erillinen toimintaohje.

Osaaminen Taalerilla

Taalerilla laaditaan vuosittain strategiaan pohjautuvat toimintasuunnitelmat toimintotasolla. Toimintasuunnitelmien perusteella arvioidaan eri liiketoimintojen henkilöstötarpeet ja osaamisen kehittämisen tarpeet. Lisäksi konsernin yhteistoimintaryhmässä laaditaan työyhteisön kehittämissuunnitelma henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi konsernitasolla.

Osaamisen kehittämisen ratkaisut Taalerilla perustuvat strategiaan ja liiketoimintakohtaisiin tavoitteisiin. Näiden lisäksi tavoitteena on ohjata henkilökohtaisia oppimispolkuja sekä tarveperusteista oppimista. Pidämme huolta myös henkilöstömme osaamisesta järjestämällä systemaattisesti koulutuksia, ja osa näistä pyritään järjestämään hyödyntäen muun muassa verkkoympäristöjä. Henkilökunnan osaamisen kehittäminen luo perustaa työssä onnistumiselle sekä työntekijöiden hyvinvoinnille.

Perehdytämme työntekijämme työtehtäviinsä huolellisesti sekä liiketoiminta- että konsernitasolla. Meillä on selkeä perehdytysuunnitelma, jota muokkaamme tarvittaessa yksilöllisesti.

Kehityskeskusteluilla on olennainen rooli osaamisen kehittämisessä Taalerilla. Tavoitteena on, että kaikki esihenkilömme käyvät laajemman kehityskeskustelun tiimiläistensä kanssa kaksi kertaa vuodessa. Tämän lisäksi esihenkilöiden tulee pitää one-on-one-keskustelut vähintään joka toinen kuukausi sekä antaa säännöllistä palautetta tiimin jäsenille työtehtävissä suoriutumisesta. Kehitämme esihenkilöidemme osaamista laadukkaasti johtamisen ja esihenkilötyön varmistamiseksi erilaisilla koulutuksilla ja yhteisillä foorumeilla.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Taalerilla

Taaleri on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kaikessa toiminnassaan, ja se on kiinteä osa työpaikan normaalia toimintaa ja johtamista. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat keskeisiä tekijöitä työyhteisön tulokselliselle toiminnalle ja työyhteisön jäsenten hyvinvoinnille. Taalerilla tasa-arvo nähdään

Sisäinen

Koko Taaleri-konserni

oikeudenmukaisena kohteluna riippumatta sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, iästä, etnisyydestä tai vammasta, ja laajemminkin ihmisten erilaisuuden hyväksymisenä, kunnioittamisena ja työyhteisöä rikastuttavana tekijänä. Tavoitteenamme on olla edistyksellinen ja kehittyvä työyhteisö, jossa jokainen työntekijä hyväksytään sellaisena kuin hän on.

Vastuu tasa-arvon toteutumisesta on kaikilla taalerilaisilla. Taalerin ylimmällä johdolla ja esihenkilöillä on keskeinen rooli tasa-arvon edistämässä. Yksi johdon tärkeimmistä rooleista on toimia esimerkkeinä ja tukea avointa ja inklusiivista työilmapiiriä. Jokaisella työntekijällä on myös velvollisuus edistää tasa-arvon toteutumista, yhdenvertaisuutta ja inklusiivisuutta omalla toiminnallaan ja käytöksellään. Jokaista taalerilaista kehoitetaan ilmoittamaan epäasiallisesta käytöksestä joko suoraan kyseiselle henkilölle, tämän esihenkilölle tai ilmoittajan omalle esihenkilölle. Taalerilaisten käytössä on myös whistleblowing-kanana, johon voi halutessaan tehdä ilmoituksia myös anonymisti. Tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden suunnitteluun osallistuvat henkilöstön valitut edustajat ja työssä huomioidaan kansalliset ja kansainväliset lait ja suositukset liittyen sukupuolten välisen tasa-arvoon ja monimuotoisuuden edistämiseen sekä niistä raportointiin

Turvallisuus ja hyvinvointi Taalerilla

Edistämme Taalerilla henkilöstömme terveyttä, työhyvinvointia, turvallisuutta sekä hyvinvoinnin johtamista tiedolla, koulutuksilla ja ennakoivalla työllä.

Haluamme varmistaa yhdessä henkilöstömme kanssa jokaiselle turvallisen, terveellisen ja tuottavan työympäristön matalalla hierakialla sekä hyvällä johtamiskäytänteillä. Haluamme myös tarjota mahdollisuuden sujuvaan työntekoon noudattamalla yhteisiä hybridityömallin pelisääntöjä sekä toimia joustavana työnantajana. Tavoitteenamme on edistää henkilöstömme kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia.

Pidämme myös huolta henkilöstömme työkyvystä koko Taaleri-uran ajan, ja varmistamme tuen eri tilanteissa muun muassa yhteistyössä työterveyden kanssa.

Rekrytointi Taalerilla

Kehitämme jatkuvasti rekrytointitapojamme, esihenkilöiden rekrytointiosaamista sekä hakijoiden kokemusta Taalerista työnantajana. Tavoitteenamme on olla reilu, hyvä ja houkutteleva työnantaja.

Olemme sitoutuneet Taalerin rekrytoinnin periaatteissa tasa-arvoon, esteettömyyteen ja syrjimättömyyteen. Tavoitteenamme on edistää edellä mainittuja periaatteita kehittäessämme rekrytointiprosessejamme. Henkilövalinnoissamme korostuvat osaaminen, koulutus, motivaatio ja yhteistyökyky.

Haluamme tukea sisäisiä urapolkuja, ja tavoitteenamme ovat monipuoliset ja pitkät työsuhteet, joiden aikana työntekijämme kasvavat ja kehittyvät. Kannustammekin työntekijöitämme hakeutumaan yhtiössämme avoimeksi tulleisiin tehtäviin ja pyrimme aina ensisijaisesti palkkaamaan jo yhtiömme palveluksessa olevan tehtävään soveltuvan henkilön, jos tarvittavat vaatimukset täyttyvät.

Sisäinen
Koko Taaleri-konserni

Työyhteisö ja yrityskulttuuri Taalerilla

Toimiva työyhteisö ja yrityskulttuuri ovat menestyksemme kulmakivi. Henkilöstön tyytyväisyys ja yrityskulttuuri ovat aina olleet tärkeitä taalerilaisille, ja olemmekin pystyneet luomaan kulttuurin, joka perustuu luottamukseen, matalaan hierarkiaan ja sitoutuneisuuteen.

Arvomme "Tiedolla, taidolla, tahdolla", "Uskallamme menestyä" ja "Toisistamme välittäen" näkyvät vahvasti Taalerin yrityskulttuurissa ja arkisessa toiminnassamme. Ne ovat toimineet inspiraationa työntekijöillemme ja vahvistaneet entisestään yrityskulttuuriamme, joka tukee menestystämme ja toisiaan kunnioittavaa yhteisöä. Meillä kaveria ei jätetä.

Toimivan työyhteisön ja hyvän ilmapiirin edistäminen kuuluu jokaiselle taalerilaiselle, minkä eteen teemme päivittäin kehitystyötä.

Vastuut ja organisointi

Henkilöstöpolitiikan sisällöstä ja sen päivittämisestä vastaa henkilöstöhallinto. Taaleri-konsernin johtoryhmä käsittelee ja hyväksyy henkilöstöpolitiikan.