

Henkilöstö- raportti

2020



POHJANTÄHTI

Ihmisen kokoinen vakuutusyhtiö

7.2.2020

Yhdessä onnistuen – Asiakkaan ja Pohjantähden p

9.00 – 9.25
9.30 – 10.15
10.15 – 10.45
10.45 – 11.15
11.15 – 12.30
12.30 – 13.30

Aamupala

Toimitusjohtajan puheenvuoro / Aki

Liiketoiminnan puheenvuoro / Iina ja Erkka

Korvaus- ja vakuutuspalveluiden johtajan puheenvuoro

Hankemessut / Elina

Lounas

13.30 – 14.15

14.20 – 14.50

14.50 – 15.00

15.00 – 15.30

15.30 – 16.00

17.00 – 17.15

17.15 – 18.30

18.30 =>

21.30 - 01.00

Työskentele

Paneeli / K

Hengen M

Päiväkahvi

Onnistum

Päivän pää

maa aika

llinen ja

erho H



1 HUOMIOIMME
asiakkaan kaikissa tilanteissa.

2 HUOLEHDIMME
kaikki yhdessä työyhteisömme
hyvinvoinnista.

3 USKALLAMME
uudistua ja uudistaa.

POHJANTÄHDEN

Ihmisen kokoinen vakuutus

Sisältö

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS: POIKKEUSVUOSI 2020	4
POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖ LUKUINA VUONNA 2020	7
1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	8
1.1 Henkilöstömäärä	8
1.2 Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet	8
1.3 Edustajat ja Franchisingyrittäjät	10
1.4 Vaihtuvuus	10
1.5 Palvelusvuodet	10
1.6 Sukupuolijakauma	11
1.7 Ikärakenne	11
1.8 Henkilöstön sijoittuminen	11
2 OSAAMINEN	13
2.1 Henkilöstön koulutustaustat ja osaamisen kehittäminen	13
3 TYÖYHTEISÖ, TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY	14
3.1 Työyhteisö ja työhyvinvointi	14
3.2 Henkilökunnan kerho (Hevi)	15
4 POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖETUJA	17
5 TYÖNANTAJALUPAUKSEMME	19
6 HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT	20



Henkilöstöjohtajan tervehdys:

POIKKEUSVUOSI 2020

Vuosi 2020 oli monin tavoin poikkeuksellinen. Alkuvuodesta veimme päätökseen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeiset päätökset, jonka seurauksena osa tehtävistä päättyi kokonaan, osaan tehtäviä kohdistui vähennystarpeita ja syntyi mittava määrä uusia tehtäviä. Osaan uusista tehtävistä löytyi halukkaita talon sisältä, ja avoimiksi jääneisiin etsittiin uusia pohjantähtiläisiä. Alkuvuotta leimasikin uuden organisaation käynnistäminen, rekrytointi ja perehdytys. Luonnollisestikin yhteistoimintamenettelyjen rankka aika ja uuden organisaation käynnistäminen kysivät kaikilta organisaatiossamme voimavaroja.

Ehdimme helmikuussa kokoontua koko yhtiön voimin kahdella paikkakunnalla ideoimaan toimintatapoja ja jakamaan vinkkejä onnistumisen tueksi. Koronaepidemia toi meidät aivan uudenlaisen kysymysten äärelle, jota emme osanneet ennalta arvata. Maaliskuussa siirryimme muutamassa päivässä etätöhyön, ja aloimme opetella virtu-

aalista kanssakäymistä ennen kokemattomalla tavalla. Asiakkaillemme tarjosimme mahdollisuuden vapaasti valita asiointikanavansa. Tukeaksemme poikkeustilannetta tiivistimme johtamisen rytmiamme: esimiehet ja johto tapasivat virtuaalisesti kahdesti viikossa, tiimit vähintään kerran viikossa. Järjestimme koko myyntihenkilöstölle virtuaalisesti myyntivalmennusta puhelin- ja verkkotapaamisten tukemiseksi. Etätöyön ergonomian ja hyvinvoinnin tukemiseksi kokeiltiin useita keinoja, ja perehdyttämisessä luotiin luovia toimintamalleja.

Loppukeväästä tutkimme pohjantähtiläisten kokemuksia etätöystä. Kokemuksissa painoutuivat positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin, mutta yhteisöllisyyden kaipuu oli kova. Kyselyn pohjalta lähdimme paikkariippumattoman Pohjantähden pilottiin, jonka pohjalta on tarkoitus pysyvästi muuttaa toimintatapojamme, yhteisöllisyyttä kuitenkin vaalien. Kokeilimme ja vinkitimme yhteisöllisyyttä tukevia toimintatapoja, ja erilaiset virtuaaliset kah-

vittelut, metsäretket ja suklaatastingit tulivat testatuiksi. Mieleenpainuvien virtuaalitoteutusten olivat virtuaaliset pikkujoulumme, jotka saivat kiitosta.

Osaamisen kehittämisessä otimme vuoden 2020 aikana harppauksia: valmensimme esimiehiä osaamisen johtamisessa, ja loimme tietoisuutta osaamisen kehittämisen merkityksestä ja erilaisista keinoista osana arkea. Asetimme yhtiökohtaiset tavoitteet osaamisen kehittämiseksi. Kiinnitimme erityistä huomiota tunne- ja myyntitaitoihin ja yhteisen asiakaskohtaamisen mallin osaamiseen. Etätö on vaatinut oman työn johtamiseksi ryhtiliikettä, ja kasvatimmekin taitoja myös ajanhallinnan taidoissa. Osaamisen kehittämisen aktiviteetti tuplaantui edellisvuoteen verrattuna. Erinomainen osaaminen on asiakkaidemme etu, ja haluamme pitää osaamisemme tason erinomaisena.

Unelmien työpaikkaa rakennamme yhdessä. Konkretisoimme tahtotilamme kiteyttämällä yhdessä arvolupauksemme neljään pääkohtaan: 1.

Meillä saa tehdä, kokeilla ja epäonnistua, 2. Meillä joustetaan, 3. Meillä ihminen kohdataan ihmisenä ja 4. Meillä tehdään yhteistyötä ja pidetään hauskaa. Vuoden 2020 poikkeusoloista huolimatta teimme erinomaisen liiketoiminnallisen tuloksen ja myös henkilöstömittareilla mitattuna tulokset ovat hyvät. Uskon vahvasti, että erityisesti se, että meillä ihminen kohdataan ihmisenä ja että teemme yhteistyötä hymy huulilla ovat menestymisemme avaimia jatkossakin.

Pilke silmäkulmassa onnistuen vuoteen 2021!

Kati Knapp-Nyholm

Henkilöstöjohtaja





POHJANTÄHDEN
henkilöstö lukuina
VUONNA 2020

HENKILÖSTÖN
LUKUMÄÄRÄ

292

VUODEN 2020
LOPUSSA

VAKITUISESSA
TYÖSUHTEESSA

271

MÄÄRÄ-
AIKAISESSA

21

NAISTEN OSUUS
johto- ja esimiestason
työtehtävissä

57%

VUODEN 2020
LOPUSSA



HENKILÖSTÖN
KESKI-IKÄ

45
VUOTTA

TYÖSUHTEEN
KESKIPITUUS

11v 5kk

PAIKKA
RIIPPU
MATON

IHMISEN KOKOINEN
VAKUUTUSYHTIÖ

NAISIA MIEHIÄ
199 93

1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

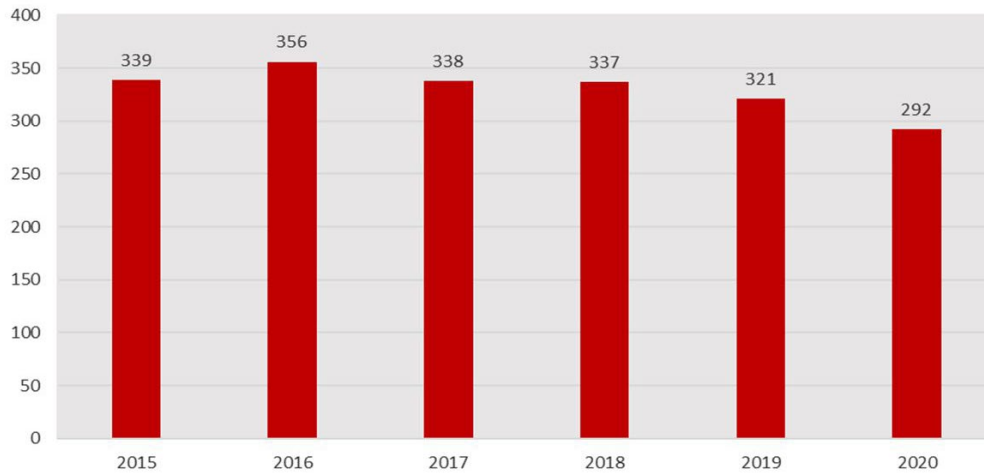
1.1 Henkilöstömäärä

Vuoden 2020 lopussa yhtiössämme työskenteli 292 henkilöä (2019: 321), joista määräaikaisia oli 21 (18). Keskimääräinen henkilöstömäärämme vuonna 2020 oli 290 (2019: 335).

Vuoden 2020 aikana vietiin päätökseen vuoden 2019 yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeiset pää-

tökset. Osa tehtävistä lakkasi, syntyi uusia tehtäviä ja rekrytoimme myös mm. asiakaspalvelukeskukseen lisää väkeä. Uusi organisaatio aloitti toimintansa helmikuussa. Syksyllä teimme myös pienempiä muutoksia organisaatiossamme sopeuttaaksemme toimintaamme asiakastarpeisiin.

Henkilöstön määrä 2015-2020

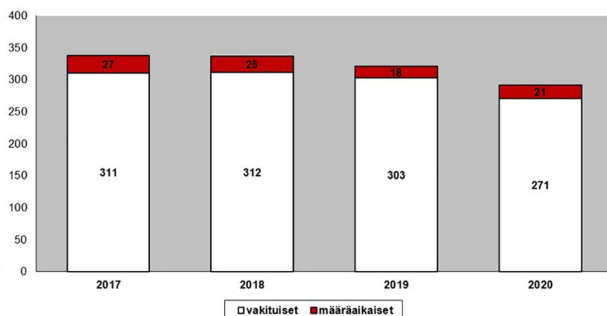


1.2 Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet

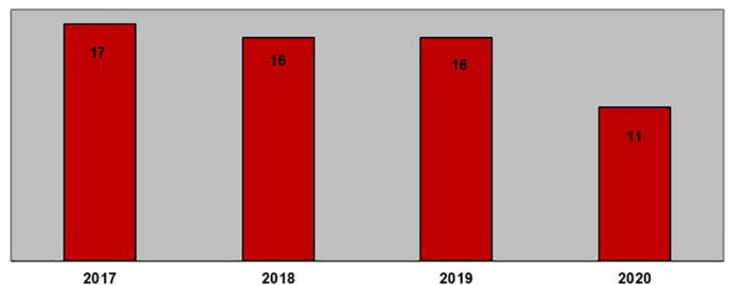
Valtaosa Pohjantähden työsuhteista on vakituisia työsuhteita ja määräaikaisuuksia vain n. 7 % kaikista työsuhteista. Määräaikaisuuksien syinä ovat pääsääntöisesti perhevapaat, opintovapaat, kausiluonteiset työt tai projektiluonteiset työt. Määräai-

kaisten työsuhteiden osuus on laskenut tasaisesti. Tarjoamme vuosittain kesätyö- ja harjoittelupaikkoja, joka toimii myös hyvänä väylänä uralle Pohjantähdessä. Pääosin kesätyöpaikat ovat olleet Hämeenlinnassa asiakas- ja korvauspalvelussa sekä tukipalvelussa.

Vakituiset & määräaikaiset 2017-2020



Kesätyöntekijämäärät 2017-2020





1.3 Edustajat ja Franchisingyrittäjät

Työsuhteisten lisäksi asiakkaillemme tarjoavat vakuutusturvaa edustajasuhteiset sekä franchisingyrittäjät ja heidän palveluksessaan olevat edustajat. Tämä joukko palveli asiakkaitamme yhteensä noin 160 henkilön vahvuisena (2019 lopussa 110).

1.4 Vaihtuvuus

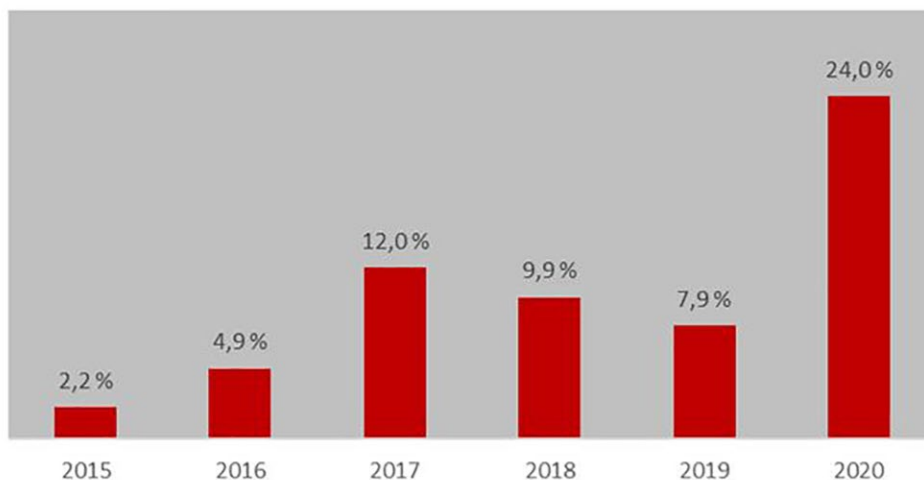
Vaihtuvuuden osalta seuraamme vain ulkoista vaihtuvuutta, eli luvussa eivät ole mukana tehtävävaihdot talon sisällä. Vaihtuvuusluvussa ovat mukana myös määräaikaisuuksien päättymiset sekä eläköitymiset. Vaihtuvuus on perinteisesti ollut Pohjantähdessä poikkeuksellisen pientä. Vuoden 2020 keväällä yhtiössämme vietiin päätökseen yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeiset päätökset sekä useita määräaikaisuuksia päättyi. Vaihtuvuusluku kipusi 24%. Ilman YT:n vaikutusta vaihtuvuus oli 11,1 %.

Vaihtuvuusluvussa ei ole mukana sisäiset tehtävävaihdot, joita tapahtui vuoden 2020 aikana runsaasti. Yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen yhtiössämme päättyi useita tehtäviä, ja syntyi uusia tehtäviä mm. vakuutustaitajien, valmentajien ja asiakaskokemus, pysyvyys tehtävät. Pystyimme tarjoamaan monelle pohjantähtiläiselle uusia ura-asteita, ja saimme myös mm. asiakaspalvelukeskuksen lisäresursoinnin kautta uusia työkavereita.

Vuodesta 2019 alkaen käytössämme on ollut lähtöhaastattelut ymmärtääksemme vaihtuvuuden syitä, ja kehittääksemme yhtiötä myös lähtevien palautteiden perusteella.

Rekrytointeja tehtiin vuonna 2020 mm. IT:hen, korvaus- ja asiakaspalveluun, paikallisjohtajatehtäviin, taloushallintoon sekä lakipalveluihin.

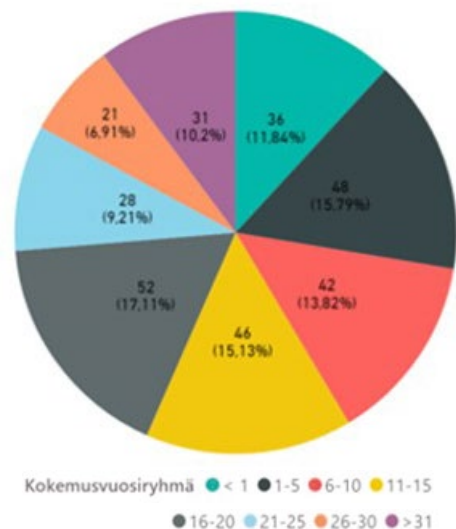
Vaihtuvuus 2015-2020



1.5 Palvelusvuodet

Keskimääräinen palvelusaika meillä oli vuonna 2020 11 vuotta 5 kuukautta (2019: 12v 3kk; 2018 10v 10kk). Pohjantähdessä on paljon pitkiä työsuhteita, ja henkilöitä, jotka ovat tehneet koko työuransa yhtiön palveluksessa. Suuri osa henkilöstöstämme on vahvasti yhtiöömme sitoutunut, mikä on meille keskeinen voimavara.

Henkilöstö kokemusvuosittain



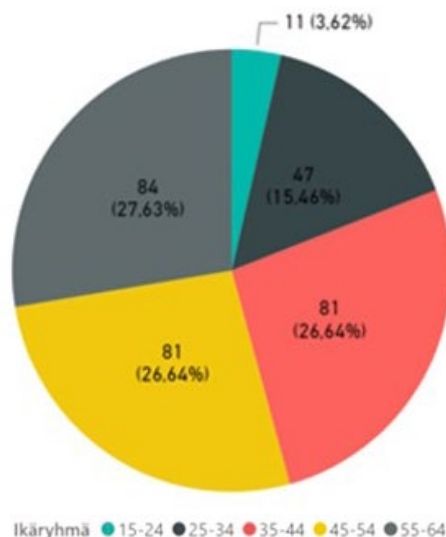
1.6 Sukupuolijakauma

Suomessa on edelleen ns. naisten ja miesten aloja ja ammatteja. Vakuutusala on hyvin pitkään ollut naisvaltainen, näin on myös Pohjantähdessä. Henkilöstömme sukupuolijakaumassa on tapahtunut pientä muutosta: miesten määrä on hieman kohonnut 32 % (2019: 31 %) suhteessa naisten määrään 68 % (2019: 69 %). Myös eri tehtävissä on selkeää sukupuolijakaumaa. Tehtäväkohtaista sukupuolijakaumaa on vahvimmin suurimmissa henkilöstöryhmissämme asiakaskokemusvastavissa (vahvasti naisvaltainen) ja myyntityötä tekevien toimenkuvissa, joka on miesvaltainen. Naisten osuus johto- ja esimiestason tehtävissä Pohjantähdessä on korkeampi kuin miesten, tosin sukupuolijakauma alkaa hieman tasoittua ollen 57 % (66 % vuonna 2019). Vuoden 2020 lopussa esimiehiä oli 30, joista 17 naisia ja 13 miehiä.

1.7 Ikärakenne

Työntekijöidemme keski-ikä oli vuoden 2020 lopussa 45 vuotta (2019: 47,5; 2018: 45). Naisten keski-ikä oli 46 vuotta 2 kuukautta ja miesten 49 vuotta 3 kuukautta. Keski-ikä on hieman vaihdellut, ja suurin selittävä tekijä keski-ian laskuun edelliseltä vuodelta on asiakaspalvelukeskuksen vahvistaminen – tehtäviin hakeutuu pääasiassa nuoria tuloksentekijöitä. Tavoitteenamme on monimuotoinen työpaikka, jossa työyhteisöt koostuvat erilaisista ja eri-ikäisistä ihmisistä. Tarjoamme iäkkäimmille työntekijöillemme lisävapaita edistääksemme heidän jaksamistaan työn parissa mahdollisimman pitkään.

Henkilöstö ikäryhmittäin



1.8 Henkilöstön sijoittuminen

Henkilöstöstämme noin puolet työskentelee pääkonttoriorganisaatiossamme, jonka pääpaikka on Hämeenlinnassa ja loput palvelukonttoreillamme eri puolella Suomea. Vuosi 2020 on ollut kuitenkin hyvin poikkeuksellinen covid-19-epidemian vuoksi. Siirryimme pääosin etätöihin maaliskuussa lyhyellä varoitusajalla, ja turvallisuuden nimissä jatkoimme etätöitä lopulta lähes täysin koko loppuvuoden. Kesän kynnyksellä käynnistimme paikkariippumattoman työnteon pilotin, jonka keskeisenä ajatuksena on työntekopaikan määräytyminen asiakastarpeiden ja käsillä olevan työn vaatimuksista lähtien. Taustalla oli henkilöstöllemme tärkeä

joustavuuden toive, jonka halusimme tarjota, sekä asiakkaillemme antama lupaus asiantuntevasta vakuutuspalvelusta, jonka toteuttamiseksi paikkariippumattomuus tarjoaa uusia mahdollisuuksia rekrytoinnissa. Läsnäolorajoitusten takia emme ole päässeet täysin kokeilemaan hybridityöskentelyn mallia, mutta uskomme tulevaisuudessakin olevamme hyvin paikkariippumaton, mutta huolehtien yhteisöllisyydestä riittävän yhdessä olemisenkin kautta. Asiakkaille olemme pystyneet tarjota palvelua kaivatulla tavalla, ympäri Suomen. Työsuhteisten lisäksi yli sadan hengen edustajaverkosto täydentää asiantuntijajoukkoamme myös niillä paikkakunnilla, joilla ei ole konttoria.



2 OSAAMINEN

2.1 Henkilöstön koulutustaustat ja osaamisen kehittäminen

Yleisin koulutustaustamme on kaupallisen alan koulutus, merkonomi, tradenomi tai KTM. Osaavaan joukkoomme mahtuu myös monia muita koulutustaustoja, esim. sairaanhoitajan, insinöörin ja juristin tutkinnon suorittaneita. Henkilöstöstämme 95 prosentilla on pohjakoulutuksena vähintään kauppa- tai ammattikoulu tai joku ammattitutkinto.

Sitouttaaksemme nykyistä henkilöstöämme kannustamme sisäiseen tehtäväkiertoon, ja pyrimme näin tarjoamaan uusia haasteita yhä useammalle. Kevään 2020 organisaatiomuutos tarjosikin monelle nykyhenkilöstöstämme mahdollisuuksia hakeutua uudenaikaiseen rooliin. Lisäksi moniosaamisen kasvattaminen, työn ja työtapojen muokkaaminen, projektityöskentely sekä kehitystyö tarjoavat mahdollisuuksia osaamisen laajentamiselle osana nykyisiä työtehtäviä.

Vuodelle 2020 asetimme osaamisen kehittämiseksi tavoitteeksi 3 koulutuspäivää per henkilö. Koulutimme esimiehiä osaamisen johtamisesta, toimimme osaamisen raportoinnille paremmat työvälineet käyttöön ja nostimme koko henkilöstön piirissä tietoisuutta osaamisen kehittämisen eri keinoista ja osaamisen kehittämisen merkityksestä. Osaamisen kehittämiseen käytettiinkin 4,5 päivää per henkilö, joka on selvästi enemmän kuin edellisvuonna (3/hlö 2019; 2/hlö/2018).

Osaamisen kehittämisessä hyödynnämme monia keinoja, mm.:

- talon sisäiset järjestelmä- ja toimintatapakoulutukset
- perehdytys ja työnopastus
- ulkopuoliset koulutuspäivät
- tutkintoon johtava koulutus
- omaehtoinen koulutus
- yritysvierailut, seminaarit ja messut
- tehtävä- ja työnkierto
- projektit ja hankkeet
- asiantuntijakouluttajana toimiminen

Osaamisen kehittämisen tavoitteet nojautuvat määrittelemme strategisiin osaamisiin, ja tiimien osaamiskeskusteluiden jälkeen kehityskeskusteluissa tarkennetaan kunkin henkilön kehityssuunnitelmaa.

Osaamisen kehittämisessä korostuivat johtamis-, projekti- ja tunne- ja myyntitaitojen osaamisen kehittäminen IDD-lain mukaisten vähintään 15 h:n ammattipätevyyden ylläpitoon sisältyvien koulutusten lisäksi. Koko yhtiömme henkilöstö osallistui syksyllä tunnetaitovalmennukseen, ja esimiesten valmennusohjelma sai jatkoa lähes vuoden mittaisella tunnejohtamisen valmennuskokonaisuudella. Asiakaskohtaamisen malliamme päivitettiin niin myynnin kuin korvauspalvelun puolella, ja siihen liittyi runsaasti arjen valmennuksellisia osuuksia. Tehtävävaihdosten ja uusien henkilöiden rekrytoinnin takia perehdytykseen osallistui yli 70 henkilöä vuoden 2020 aikana. Kasvatimme myös yritysvakuuttamisen osajien määrää useamman valmennuksen kautta. Vuoteen mahtui myös useampia järjestelmä- ja toimintatapamuutoksia, joiden koulutuksiin osallistuttiin laajasti. Vakuutusalan omaa, vakuutustutkintoa (VTS), meillä suorittaa noin 10 henkilöä vuositasolla.

Pääkonttorillamme käy vuosittain kymmenisen työelämään tutustujaa tekemässä viikosta kahdeksan viikkoon kestävästä TET-harjoittelusta. Myös muutama opiskelija suorittaa vähän pidempikeskisen harjoittelunsa Pohjantähdessä ja/tai tekee opinnäytetyönsä yhtiöllemme. Työharjoittelijat ovat pääosin kaupallisen alan opiskelijoita, kuten tulevia tradenomeja tai merkonomeja. Valitettavasti covid-19-epidemian vuoksi emme pystyneet vastaanottamaan harjoittelijoita vuoden 2020 aikana. Tavoitteenamme on tulevaisuudessa kehittää yhteistyötämme oppilaitosten kanssa systemaattisemmaksi. Toiveenamme on nähdä yhä useampien tutustuvan vakuutusalaan jo opintojensa aikana.

3 TYÖYHTEISÖ, TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY

3.1 Työyhteisö ja työhyvinvointi

Olemme viime vuosina panostaneet yhdessä tekemisen kasvattamiseen ja kaikkien äänen kuuluville saamiseen. Käytännössä se on näkynyt osallistavina tiimikokouksina, työpajoina ja kyselyinä, jonka pohjalta on lähdetty toimenpiteitä tekemään. Toteutamme kuukausittain Työvire-mittauksen, jonka pohjalta jokaisessa työyhteisössä laadittiin kehityssuunnitelmat. Kuukausittainen mittaus toimii pulssina, ollaanko menossa oikeaan suuntaan toimenpiteiden kanssa. Kuukausittaiset arviot koko yhtiön tasolla ovat olleet vuoden 2020 ”erinomaisen” ja ”hyvän” välillä 3,7 - 4,1 (2019: 3,8 -4,0).

Johtamismallimme mukaan tiimit kokoontuvat vähintään kuukausittain, ja yksilölliset onnistumiskeskustelut toteutetaan kuukausittain. Onnistumiskeskusteluissa työntekijä yhdessä esimiehensä kanssa pohtii keinoja tulevan kuukauden onnistumisen varmistamiseksi. Keskusteluilla on myös iso rooli työhyvinvoinnin varmistamisessa yksilötasolla - ”miten menee, ja millainen fiilis” ovat osa puheenaiheita. Uskomme näin voivamme auttaa onnistumisessa kutakin henkilöä yksilöllisesti, ja riittävän usein. Kehityskeskustelut käydään syksyllä, ja tulos- ja tavoitekeskustelut alkuvuodesta. Vuoden 2020 poikkeusolot muuttivat myös johtamis- ja koontumistapojamme. Tiimien kokoontumisia tiennettiin viikkotasolle, ja myös esimiehet ja johto kokoontuivat 1-2 kertaa viikossa. Koko yhtiön voimin kokoonnumme kuukausittain henkilöstöinformiin virtuaalisesti käsittelemään ajankohtaisia aiheita. 2019 aloitettiin kuukausittaiset lounastapaamiset, joihin kutsuttiin noin kymmenen hengen ryhmiä keskustelemaan yhdessä toimitusjohtajan ja henkilöstöjohtajan kanssa. Tilaisuudet ovat olleet erinomainen tapa kuulla laajasti ja syvällisemmin eri puolella maata toimivia asiantuntijoitamme. Vuoden 2020 aikana toteutimme tilaisuudet virtuaalitapaamisina.

Pohjantähtiläiset ovat nostaneet työaikajoustot yhdeksi merkittäväksi kriteeriksi ”unelmien työpäikälle”. Työaikalukumat, etätö, opinto- ja vuorotelluvapaa ovat osa joustovalikoimaamme. Keväällä 2020 lähdimme pilotoimaan paikkariippumattoman työnteon mallia henkilöstöltä saamiemme toiveiden ja palautteiden perusteella joustomah-

dollisuuksien lisäämiseksi yhä. Henkilöstömme koki positiivisena etätömm. lisääntyneenä vapaa-aikana työmatka-ajojen vähentymisen kautta, keskittymisrauhan ja flunssien ja vatsatautien osuuden pienentymisen kautta.

Panostimme ennaltaehkäisevään työhön ja varhaisen välittämisen mallin mukaiseen toimintaan työkykyriskien vähentämiseksi. Uuden työterveys- huollon kumppanimme kanssa on rakennettu normaalien toimintatapojen lisäksi digitaalisia hoitopolkuja. Yhteistyö työterveys- huollon ja työeläkeyhtiön kanssa on ollut tiivistä. Sairaspoissaolot ovatkin laskeneet ennätysalhaalle, 2,6 % (2019: 3,6 %; 2018: 4,7 %) (sairaspoissaololuku sisältää kaikki sairauspoissaolot, myös yli 100 päivää jatkuneet ja tapaturmista aiheutuneet poissaolot).

Vuosi aloitettiin työhyvinvoinnin saralla tarjoamalla pohjantähtiläisille käyttöön hyvinvointisovellus. Sovellus on monipuolinen työkalu oman hyvinvoinnin tukemiseen ja kehittämiseen. Sovelluksessa voi tehdä itselleen sopivia hyvinvoinnin tavoitteita ja seurata niitä sekä aloittaa erilaisia ohjelmia tai haasteita. Sovelluksesta löytyy myös laaja videokirjasto, joka sisältää aihealueita kehon ja mielen hyvinvointiin. Lisäksi tärkeä osa sovellusta on muiden hyvinvointitekijöiden kommentointi ja kannustaminen, joka osaltaan luo yhteisöllisyyttä ja positiivista fiilistä. Pohjantähtiläiset kannustivat toisiaan sovelluksen kautta kesä-joulukuun aikana lähes 30 000 kertaa!

Vuoden aikana järjestimme muutaman koko yhtiön haasteen sovelluksen avulla: kesän ajan tavoitteena oli kerätä mahdollisimman monta yli 6 000 askeleen päivää ja kannustaa sovelluksen muita käyttäjiä, ja syys-lokakuussa kehuimme itseämme ja muita mahdollisimman paljon. Jaoimme kehuja myös Intrassa, jotta myös sellaiset henkilöt, jotka eivät sovellusta käytä, pääsivät niitä lukemaan.

2019 aloitettu työhyvinvoinnin lähettiläiden ja kannustajien eli Tsempparien toiminta jatkui. Juuri ennen laajamittaiseen etätömmön siirtymistä aloitimme unen ja palautumisen hyvinvointiteeman. Teeman aikana pohjantähtiläiset haastettiin valitsemaan itselleen sopiva tavoite ja seuraamaan sen toteutumista sekä havainnoimaan vaikutuksia hyvinvointiin, Tsempparit jakoivat vinkkejä aiheeseen liittyen, työterveys jakoi tietoa aiheesta, halukkaat

pääsivät katsomaan uniluennon ja lanseerasimme hyvinvointikirjaston, josta pohjantähtiläiset pääsivät lainaamaan aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Hyvinvointikirjastoa on sittemmin laajennettu myös muille hyvinvointiin liittyvillä kirjoilla.

Heti henkilöstön siirryttyä etätöihin lähdimme tukemaan hyvinvointia erityisesti etätöiden näkökulmasta. Kannustimme henkilöstöä taukoliikuntaan ja otimme testiin myös taukoliikuntasovelluksen. Sovelluksen käyttöön ei kuitenkaan ollut kuin muutama kiinnostunut, joten sen käyttöä emme koko henkilöstölle jatkaneet. Selvitimme henkilöstön halukkuutta etäohjattuun liikuntaan ja tarjosimme kokeilujakson viikoittaista etäohjattua liikuntaa kuukauden ajan. Tavoitteena oli, että kukin löytää itselleen parhaan tavan ylläpitää hyvinvointia etätöissä. Aiempien vuosien tapaan myös vuonna 2020 tarjosimme osittaisella omavastuulla Virike-etuutta, joiden tuella jokainen voi etsiä itselleen mieluisan urheilulajin tai saada kulttuurielämyksiä mielenvirkeydeksi sekä työn vastapainoksi.

Osallistuimme jälleen 2.10. valtakunnalliseen Unelmien työpäivään, joka oli myös päätös yhtiön yhteiselle kehumatkanjalle. Päivän tavoitteena on kannustaa henkilöitä kokeilemaan uusia hyvinvointia parantavia pieniä tekoja ja ottamaan parhaat keinot käyttöön myös jatkossa. Päivää varten loimme sähköisen kehumatkan, johon ympäri Suomen pohjantähtiläiset pääsivät kehumaan toisiaan yli organisaatorajojen. Lisäksi käytössä oli hyvinvointitekoihin kannustava Unelmien työpäivän bingo-lomake, jossa bingon sai esimerkiksi tauottamalla työpäivää mikro- ja yhteisöllisillä tauoilla, lounastamalla työkaverin kanssa ja taukojumppamalla. Päivän aikana oli myös muutama yhteinen mindfulness-hetki Teamsin välityksellä. Jälleen tiimit saivat yhteisten aktiviteettien lisäksi vaikuttaa oman Unelmien työpäivänsä sisältöön.

Tsempparien ehdotuksesta otimme lokakuussa osaa myös valtakunnalliseen eläinten viikkoon, jossa teemana vuodelle 2020 oli arvokas kissa. Markkinoinnin ja viestinnän tiimi keräsi yhtiömme kissa-ihmisten tarinoita ja jakoi niitä eläinten viikon ajan somessa ja Intrassamme.

Yhtiön yhteisten toimenpiteiden ohella tiimit koontuivat säännöllisille virtuaalikalkeille, ja kehittivät virtuaalisia yhteisöllisyyden hetkiä. Tiimeissä kokeiltiin mm. virtuaalitaidehetkeä, virtuaalisia metsäkävelyjä ja suklaamaisteluja, sekä kokoonnuttiin turvallisesti ulkoilemaan yhdessä. Loppuvuodesta tiimeissä rakennettiin yhdessä asiakas-keskeiset työyhteisön pelisäännöt.

Olemme selvinneet hienosti poikkeusoloista ja muutosten vuodesta sekä yhtiön tulokseen että henkilöstömittareihin peilaten. Covid-19-epidemia on toki asettanut yhteisöllisyyden vahvistamiselle omat haasteensa, ja toiveena onkin vuonna 2021 saada jälleen useampia kasvokkaistapaamisia järjestettyä.

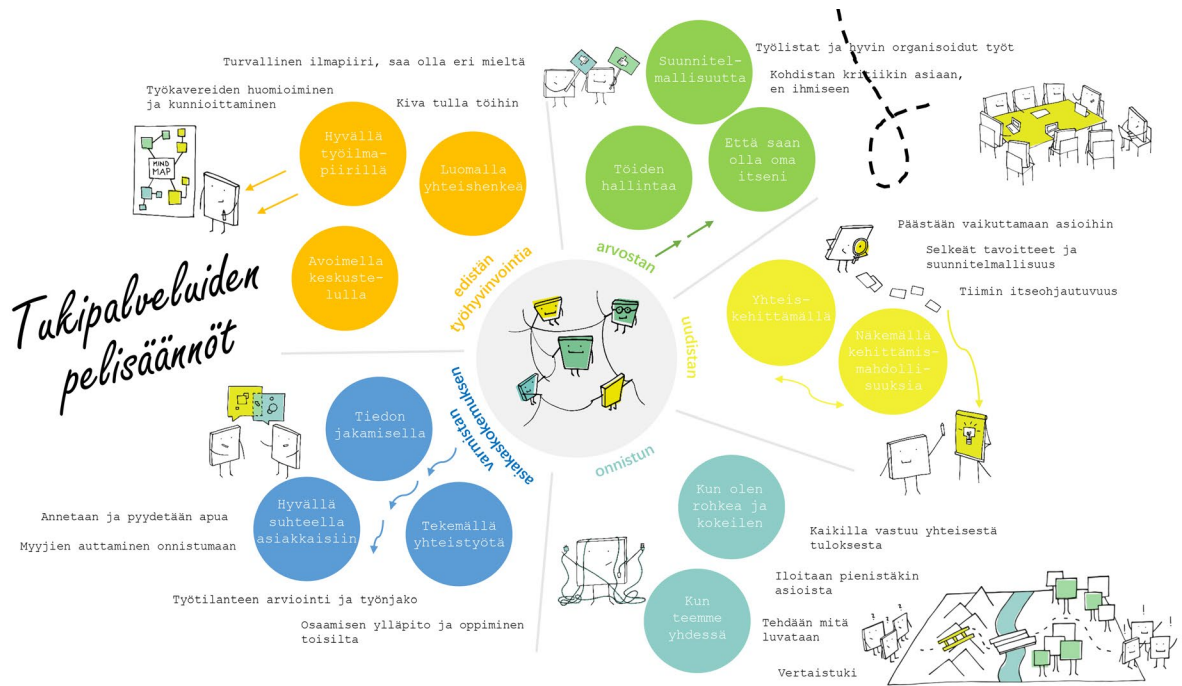
3.2 Henkilökunnan kerho (Hevi)

Yhtiössämme toimii vapaa-ajan yhteiseen virkistämiseen erikoistunut Henkilökunnan kerho eli kutsumanimeltään Hevi. Hevin pääasiallisena tarkoituksena on järjestää tapahtumia, joilla lisätään henkilöstön yhteishenkeä ja positiivista ilmapii-riä. Perinteisesti tapahtumat ovat olleet esimerkiksi osallistumisia teatteriin, urheilutapahtumiin tai konsertteihin. Vapaa-ajan tapahtumia suunnittelee ja organisoii henkilöstön toiveiden pohjalta henkilöstön jäsenistä koostuva n. 10 hengen johtokunta. Vuosi 2020 oli covid-19-epidemia vuoksi Hevin toiminnalle haastava. Alkuvuodesta ehdittiin järjestää teatterimatka Tampereelle, mutta sen jälkeen alkoivat rajoitukset covid-19-epidemia vuoksi.

Henkilökunnan kerho järjestää myös yhtiön pikkujoulet. Näistä emme halunneet missään nimessä tinkiä vaikeasta tilanteesta huolimatta. Kasvotusten ei päästy tapaamaan, mutta Hevi ideoi kaikille pohjantähtiläisille yhteiset virtuaalipikkujoulet. Ilmoittautuneet saivat etukäteen postilla pikkujoulutarjoilut ja perjantaisena alkuiltana kokoonnuimme yhdessä n. 200 henkilön voimin Teamsiin katsomaan markkinoinnin ja viestinnän tiimin uurrastamaa videota jouluisista tilanteista, joissa kaikki ei suju, kuten on etukäteen suunnitellut.

Pikkujoulet päättivät stand-up koomikon esitys striimattuna pääkonttorilta. Ensimmäistä kertaa pohjantähtiläiset pääsivät vaikka koko perheen voimin osallistumaan pikkujouluihin kotisohvalta käsin.

Yhteisten tapahtumien järjestämisen lisäksi Hevi ylläpitää pääkonttorilla sijaitsevaa kuntosalia ja tukee tiimien vapaa-ajan harrastustoimintaa hakeusten perusteella. Lisäksi Hevi tarjosi henkilöstölle leffalippuja Finnkinon ja BioRexiin alennettuun hintaan.



Ihmiset ja kulttuuri – HR:n pelisäännöt

Toimimme pohjantähtiläisten ja liiketoiminnan tukena.
 Hoidamme työsuhteisten ja edustajien työ- ja edustajasuhteen elinkaaren liittyvät asiat oikein ja oikea-aikaisesti.
 Neuromme, ohjaamme ja kehitämme toimintaa.
 Tuemme työkykyä ja työhyvinvointia.

Kunnioitamme toisiamme ja olemme avoimia. Jokainen saa olla oma itsensä ja sallimme myös huonot päivät.

Jaamme tietoa ja osaamista toisillemme, pidämme kiinni sovitusta asiasta ja huolehdimme varahenkilöiden osaamisesta.

Kuuntelemme herkäällä korvalla. Kehtaamme jokaisen yksilönä. Parannamme ohjeita, jaotamme neuvon ja tarjoamme proaktiivisesti tukea kaikille.

Annamme tukea asiakaskeksyyden ja erinomaisen asiakaskokemuksen tuottamiseksi.

Pidämme huolta yhteisistä toimintatavoista ja kehitämme toimintaa. Autamme kaikkia onnistumaan.



Tavoitteemme on, että asiakas saa parasta mahdollista palvelua motivoituneelta ja hyvinvoivalta pohjantähtiläiseltä kustannustehokkaasti.

Vuorovaikutteinen, Välittävä, Vaikuttava HR

4 POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖ- ETUJA

Tarjoamme henkilöstöllemme monia työsuhde-etuja, esim.:

- **Lakisääteistä laajempi työterveyshuolto.** Lakisääteinen työterveyshuolto on ennalta ehkäisevää ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Pohjantähden työterveyshuoltoon kuuluu lakisääteisen työterveyshuolton lisäksi myös yleislääkäritasoinen sairaanhoito.
- **Silmälasikorvaus.** Osallistumme henkilöstön silmälasien hankintakustannuksiin.
- **Alennusta vakuutusmaksuista.** Henkilöstömme saa alennusta vakuutusmaksuistaan.
- **Vapaa-ajan tapaturmavakuutus.** Pohjantähti on vakuuttanut henkilöstönsä vapaa-ajan tapaturmien varalta vapaaehtoisella vapaa-ajan tapaturmavakuutuksella.
- **Virike-etu kulttuuriin ja liikuntaan.** Olemme tarjonneet jo useana vuonna henkilöstön toivomia virike-etua kulttuuriin ja liikuntaan halukkaille, osittaisella omavastuulla. Näin he voivat virkistäytyä niin fyysisesti kuin henkisestikin yhtiön tuella.
- **Ravintoetu.** Kentän henkilöstöllä on käytössään lounaskortit. Pääkonttorin väkeä palvelee oma erinomainen henkilöstöruokalamme, jossa tarjoillaan sekä aamupala että maittava lounas.
- **Työaikajoustot.** Pyrimme työaikajoustoihin työntekijöiden ehdoilla, asiakaspalvelun toimivuudesta kuitenkin huolehtien. Käytössämme on lähes kaikissa tehtävissä liukuva työaika. Myös osittaiset hoitopaikat ovat käytössä tilanteista riippuen joko 6-tuntisina työpäivinä tai 4-päiväisenä viikkona.
- **Etätömahdollisuudet**
- **Ylimääräisiä vapaita 60 ikävuodesta alkaen.** Tuemme ylimääräisillä vapaapäivillä ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista.
- **Palkitsemme palvelusvuosista (5, 10, 20, 30, 35 ja 40 työvuotta).** Lisäksi 15 Pohjantähdessä palvellun vuoden jälkeen saa kaksi ylimääräistä kesälomapäivää.
- **Autopaikat.** Pääkonttorilla on henkilöstömme käytössä ilmaiset parkkipaikat lämmityssähköineen. Liikkuville yhteyspäälliköille järjestetään myös autopaikat konttorin läheisyydestä.
- **Alennusliput.** Tarjoamme henkilöstöllemme alennuslippuja mm. elokuviin sekä muutamiin muihin yksittäisiin tapahtumiin, vuosittain erikseen määritellen.
- **Pääkonttorilla on kuntosali ja sauna.** Nämä edut ovat henkilöstömme vapaassa käytössä, ja varsinkin kuntosalilla sekä saunalla on oma vakiintunut aktiivinen käyttäjäkuntansa.
- **Joutsan mökki ja Vierumäen lomaosakeviikot.** Henkilöstömme käytössä on ympäri vuoden Joutsan kauniissa maisemissa järven läheisyydessä sijaitseva mökki. Lisäksi Pohjantähdellä on Vierumäellä käytössä useita lomaosakeviikkoja niin talvi- kuin kesäaikaankin.
- **Vuosittaiset yhtiön ja henkilökunnan kerhon järjestämät virkistystapahtumat.** Järjestämme vuosittain sekä yhtiön että yhtiön rahoittaman Henkilökunnan kerhon puitteissa virkistystapahtumia ympäri vuoden.
- **Tulospalkkiojärjestelmä.** Vuosittain erikseen päätettävä yhtiön tulospalkkiojärjestelmä sisältää sekä yhtiö- että henkilökohtaisia mittareita.



I ❤️

OPT

5 TYÖNANTAJALUPAUKSEMME

Työnantajalupauksella tarkoitetaan arvolupausta, jonka pohjalta olemme sitoutuneet työpaikkaamme rakentamaan. Tutkimme pohjantähtiläisten ajatuksia Unelmien työpaikasta kyselyin ja työstimme niitä yhdessä. Kiteytimme ne neljään pääkohtaan:

Meillä saa tehdä, kokeilla ja epäonnistua

Uskomme siihen, että onnistuminen syntyy vain tekemällä. Siksi annamme vapautta ja vastuuta sekä rohkaisemme kokeilemaan. Kaiken takana on luottamus.

Olemme asettaneet tavoitteet osaamisen kehittämiseksi, jotta jokainen pohjantähtiläinen voi kasvaa ja kukoistaa.

Myös haastavat projektityöt ja yhdessä kehittäminen tarjoavat oppimisen mahdollisuuksia. Olemme tekevän talo ja nälkäisen myyjän taivas.

Meillä joustetaan

Asiakkaiden etu ohjaa toimintaamme.

Emme halua rajoittaa pohjantähtiläisiä turhaan: kunhan asiakkaiden etu toteutuu, joustamme työntekopaikoissa, työajoissa ja eri elämäntilanteissa. Tapaamme asiakkaan siellä, missä asiakas haluaa.

Meillä ihminen kohdataan ihmisenä

Meillä saa kysyä ja vaikuttaa – yhteisissä asioissa päätöksenteko perustuu laajasti pohjantähtiläisten näkemyksiin.

Olemme ihmisen kokoinen vakuutusyhtiö niin asiakkaillemme kuin pohjantähtiläisille. Jokaisen tekemisellä on iso merkitys ja jokainen meillä on pienen yhtiömme suuri palanen.

Meillä tehdään yhteistyötä ja pidetään hauskaa

Pohjantähden menestys perustuu yhteistyöhön – haluamme auttaa toisiamme onnistumaan. Apua saa aina.

Töissä saa, ja pitää olla hauskaa. Meillä se on linjattu strategiassa. Paras työsuhde-etumme ovat hyvät työkaverit.

6 HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökuluja (€)	2020	2019	2018
Palkat ja myyntipalkkiot	15 465 290	15 755 066	15 199 549
Lakisääteiset eläkemaksut	2 165 667	2 587 097	2 671 727
Muut henkilösivukulut	431 996	511 620	588 153
Henkilöstöruokailu	291 002	375 461	528 807
Työterveys	115 149	162 400	158 013
TYKY-projektit	46 796	33 302	73 016
Virkistys- ja harrastustoiminta	30 840	30 959	32 236
Koulutus	188 602	195 484	165 488
Henkilöstöhankinta	33 466	44 512	183 940

Henkilöstötunnuslukuja	2020
Henkilöstön lukumäärä 31.12.	292
- vakituiset	271
- määräaikaiset	21
Sukupuolijakauma	
- naiset (%)	68
- miehet (%)	32
Henkilöstövastuisia esimiehiä	
- naisia (%)	57
- miehiä (%)	43
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	45
Työsuhteen keskipituus, vuotta	11
Koulutuspäiviä, pv/henkilö	4,5
Palkat ja palkkiot liikekuluista sosiaalikuluneen (%)	51

OTA
YHTEYTTÄ!

POHJANTÄHTI KESKINÄINEN VAKUUTUSYHTIÖ

Keinusaarentie 2, PL 164, 13101 Hämeenlinna

Puhelin, vaihde	020 763 4000
Asiakaspalvelukeskus	020 763 4010
Sähköinen asiointipalvelu	oma.pohjantahti.fi

www.pohjantahti.fi

Y-tunnus: 0146905-4

POHJANTÄHTI
Ihmisen kokoinen vakuutusyhtiö

Puheluhinnat soitettaessa Pohjantähden puhelinnumeroihin (sisältyy alv 24%)
- kotimaan kiinteän verkon liittymästä 8,35 snt/puhelu+16,69 snt/min
- matkapuhelimesta 8,35 snt/puhelu+16,69 snt/min.