

# Henkilöstöraportti

## 2021



**POHJANTÄHTI**  
Ihmisen kokoinen vakuutusyhtiö



# Sisältö

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS: OSAAMISEN KEHITTÄMISEN VUOSI 2021	4
POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖ LUKUINA VUONNA 2021	7
1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	8
1.1. Henkilöstömäärä	8
1.2. Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet	8
1.3. Edustajat ja Franchisingyrittäjät	9
1.4. Vaihtuvuus	9
1.5. Palvelusvuodet	10
1.6. Sukupuolijakauma	10
1.7. Ikärakenne	10
1.8. Henkilöstön sijoittuminen	10
2 OSAAMINEN	12
2.1. Henkilöstön koulutustaustat ja osaamisen kehittäminen	12
3 TYÖYHTEISÖ, TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY	13
3.1. Työkyky, työyhteisö ja työhyvinvointi	13
3.2. Henkilökunnan kerho (Hevi)	14
4 POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖETUJA	16
5 TYÖNANTAJALUPAUKSEMME	17
6 HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT	19



# Henkilöstöjohtajan tervehdys:

## OSAAMISEN KEHITTÄMISEN VUOSI 2021

Vuoden 2021 jatkoimme laajamittaisesti etätöitä syksyyn asti koronapandemian vuoksi. Syksyllä pääsimme hetkeksi kokeilemaan hybridityöskentelyä, kunnes taas loppuvuodesta tautitilanteen pahetessa siirryimme etätöihin. Paluu toimistolle herätti tarvetta "tuunata" työtiloja, päivittää tilojen käytön pelisääntöjä sekä luoda uusia toimintamalleja vilkastuneeseen hybridikokoustamiseen. Asiakkaillemme tarjosimme mahdollisuuden vapaasti valita asiointikanavansa, ja kasvokkain tapaamiset hoidettiin ajanvarauksella. Turvatoimien vuoksi säästyimme isommilta ongelmilta koronan vuoksi, ja toimintamme jatkui häiriöttömästi.

Vuosi 2020 oli opettanut meitä löytämään keinoja toteuttaa työtä hajautetusti, ja työtä tukivat edelleen keväällä 2021 siirtyminen muiden muassa Outlookin käyttöön sekä sähköisen allekirjoituksen käyttöönotto. Pitkittyneestä etätöistä oli näh-

tävillä myös väsymisen merkkejä, ja iloisina otettiin vastaan ne hetket, kun tiimin kanssa voitiin tavata kesäpiknikillä, syksyllä toimistolla tai ennen uutta etätösiirtymää pikkujouluissa.

Osaamista kehitimme ahkerasti – siihen käytettiin keskimäärin 4,2 päivää per henkilö. Keskeisimpinä teemoina olivat palvelustrategian käytäntöönottaminen, jota lähestyttiin kuukausittain vaihtuvien teemoin. Asiakaskokemus, tunne- ja vuorovaikutustaidot kohtaamisissa olivat sitä kautta kuukausittain esillä syksyn ajan. Esihenkilöt saivat keväällä päätökseen vuonna 2020 alkaneen tunnetaitovalmennuksen.

Tukeaksemme kunkin työntekijän henkilökohtaisia hyvinvoinnin tavoitteita, teetimme halukkaille FirstBeat-mittauksen. Mittaukseen osallistuneet asettivat itselleen myös tavoitteita, joita tuettiin muiden muassa järjestämällä erilaisia liikunnallisia

tempauksia mm. hyvinvointisovelluksen, työfysioterapeutin ergonomiavideoiden, ravintoluentojen, itsensä johtamisen ja ajanhallinnan taitoja tukevien luentojen ja harjoitteiden kautta.

Unelmien työpaikkaa rakennamme yhdessä. Eri-laiset virtuaalikokoukset ovat tulleet tuttua-kin tutummiksi. Yhteisöllisyyttä ilmentämään teetimme keväällä yhteisen Pohjantähti-collec-tion -malliston – ehkä oletkin törmännyt ”ihmi-sen kokosiin” t-paitoihin ja huppareihin pukeu-tuneita pohjantähtiläisiä? Vuoden 2022 työhyvin-voinnin teemana on yhteisöllisyys: olemme kaikki täällä asiakkaitamme varten ja meillä jokaisella on tärkeä tehtävä onnistumisemme ketjussa. Jokai-sen tekemisellä on iso merkitys. Emme onnistu yk-

sin, vaan yhdessä. Vuotta 2022 katsomme toiveik-kaasti, josko vihdoinkin voisimme tehdä yhdessä töitä myös kasvokkain, ideoida ja inspiroitua työpajois-sa ja valmennuksissa, jakaa osaamista yhteista-paamisissa ja nauraa arkisille asioille kasvotusten kahvitauoilla!

*Kati Knopp-Nyholm*

Henkilöstöjohtaja





POHJANTÄHDEN  
*henkilöstö lukuina*  
VUONNA 2021

HENKILÖSTÖN  
LUKUMÄÄRÄ

285

VUODEN 2021  
LOPUSSA

VAKITUISESSA  
TYÖSUHTEESSA

264

MÄÄRÄ-  
AIKAISESSA

21

NAISTEN OSUUS  
johto- ja esimiestason  
työtehtävissä

50%

VUODEN 2021  
LOPUSSA



HENKILÖSTÖN  
KESKI-IKÄ

46

VUOTTA

TYÖSUHTEEN  
KESKIPITUUS

12v 7kk

IHMISEN KOKOINEN  
VAKUUTUSYHTIÖ

PAIKKA  
RIIPPU  
MATON

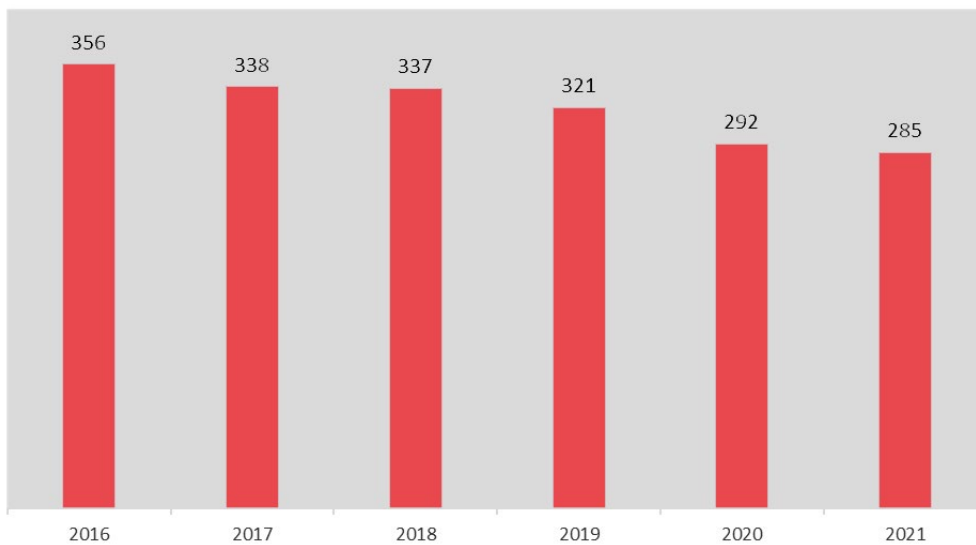
NAISIA MIEHIÄ  
194 91

# 1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

## 1.1. Henkilöstömäärä

Vuoden 2021 lopussa yhtiössämme työskenteli 285 henkilöä (2020; 292 henkilöä), joista määräaikaisia oli 21 (2020; 21). Keskimääräinen henkilöstömäärämme vuonna 2021 oli 292 (2020; 290) henkilöä.

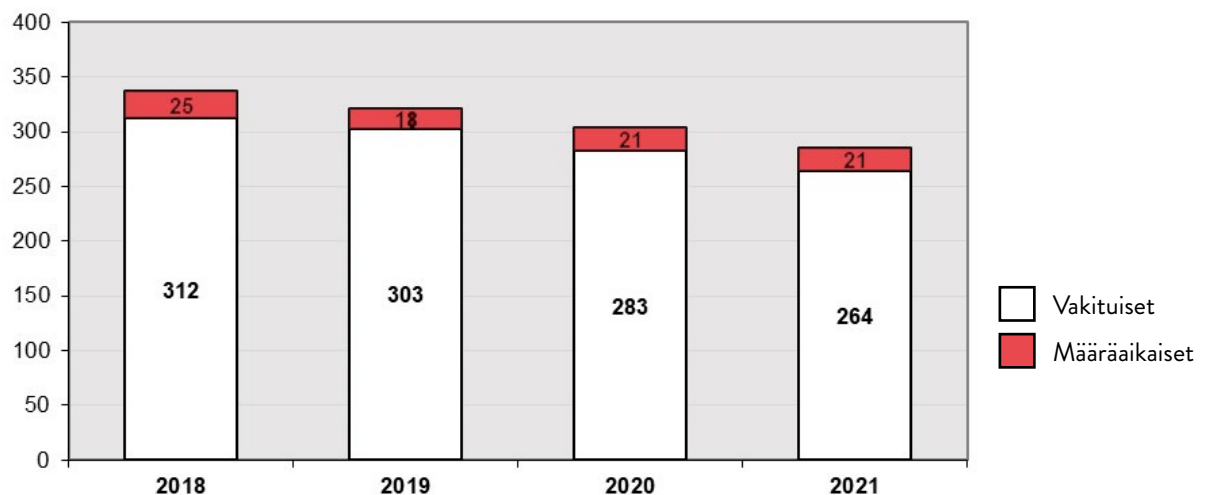
Henkilöstön määrä 2016-2021



## 1.2. Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet

Valtaosa Pohjantähden työsuhteista on vakituksia työsuhteita ja määräaikaisuuksia vain n. 7 % kaikista työsuhteista. Määräaikaisuuksien syinä ovat pääsääntöisesti perhevapaat, opintovapaat, kausiluonteiset työt tai projektiluonteiset työt. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on laskenut tasaisesti.

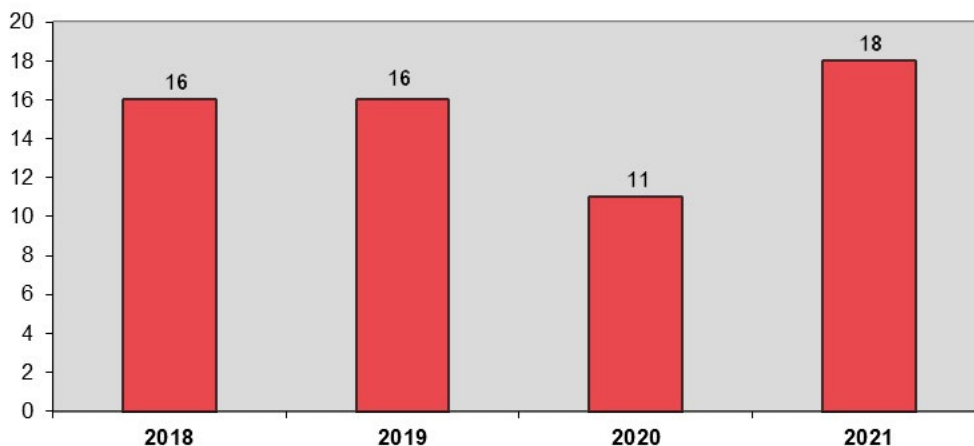
Vakituiset & määräaikaiset 2018-2021





Tarjoamme vuosittain kesätyö- ja harjoittelupaikkoja, jotka toimivat myös hyvänä väylänä uralle Pohjantähdessä. Pääosin kesätyöpaikat ovat olleet Hämeenlinnassa asiakas- ja korvauspalvelussa sekä tukipalvelussa. Moni kesätyöntekijä jatkaa opintojensa ohella tuntityöntekijänä kesätyön jälkeen.

### Kesätyöntekijämäärät 2018–2021



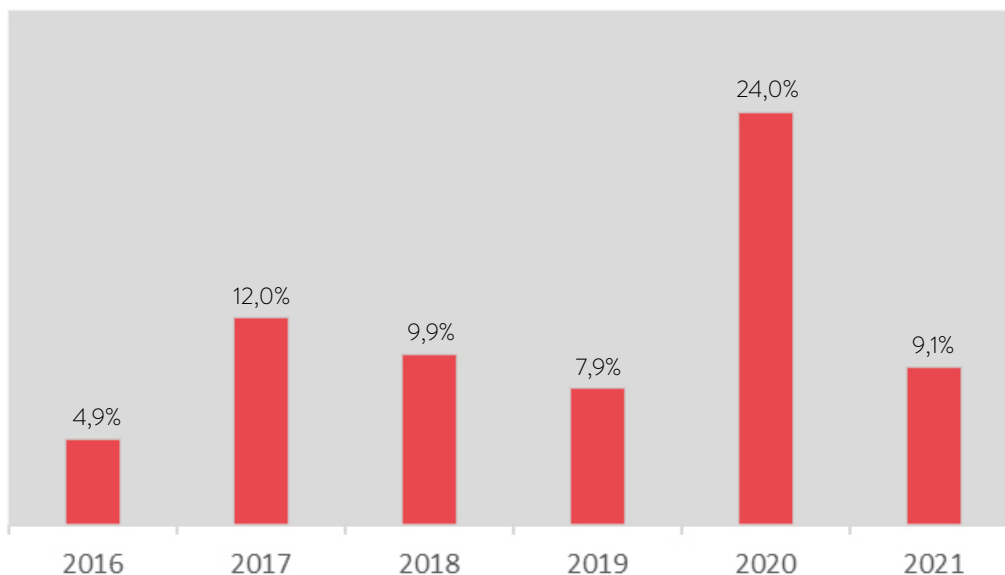
### 1.3. Edustajat ja Franchisingyrittäjät

Työsuhteisten lisäksi asiakkaillemme tarjoavat vakuutusturvaa edustajasuhteiset sekä franchisingyrittäjät ja heidän palveluksessaan olevat edustajat. Tämä joukko palveli asiakkaitamme yhteensä noin 120 henkilön vahvuisena vuonna 2021 (2020 lopussa 160).

### 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 2021 yhtiössämme vaihtuvuus oli 9,1 %.

### Työntekijöiden vaihtuvuus



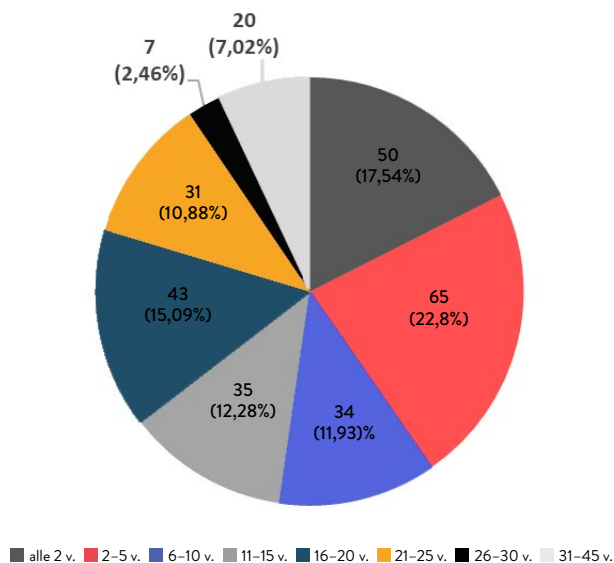
Vuodesta 2019 alkaen käytössämme on ollut lähtöhaastattelut ymmärtääksemme vaihtuvuuden syitä, ja kehittääksemme yhtiötä myös meiltä lähtevien työntekijöiden palautteiden perusteella. Vuoden 2021 aikana otimme käyttöön lähtökyselyt sekä työsuhteisille- että edustajasuhteisille.

Rekrytointeja tehtiin vuonna 2021 mm. IT:hen, korvaus- ja asiakaspalveluun, taloushallintoon sekä lakiasiainyksikköön.

## 1.5. Palvelusvuodet

Keskimääräinen palvelusaika meillä oli vuonna 2021 12 vuotta 7 kuukautta (2020 11 v 5 kk 2019: 12 v 3kk; 2018 10 v 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

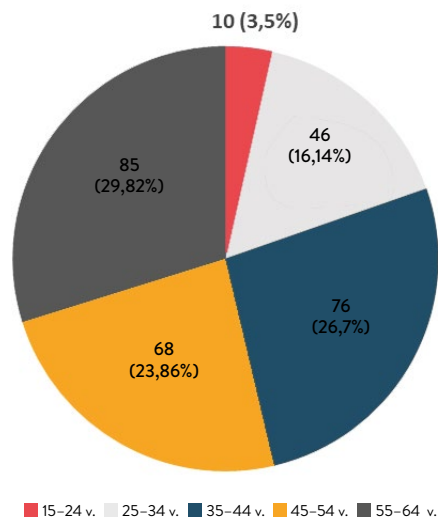
Suomessa on edelleen ns. naisten ja miesten aloja ja ammatteja. Vakuutusala on hyvin pitkään ollut naisvaltainen, näin on myös Pohjantähdessä. Henkilöstömme sukupuolijakauma on nyt vakiintunut parin viimeisen vuoden aikana: vuonna 2021 ja 2022 miesten määrä on vakiintunut 32 % (2019: 31 %) ja naisten määrä 68 % (2019: 69 %). Myös eri tehtävissä on selkeää sukupuolijakaumaa. Tehtäväkohtaisista sukupuolijakaumista on vahvimmin suurimmissa henkilöstöryhmissämme asiakaskokemusneuvo-

jissa (vahvasti naisvaltainen) ja myyntityötä tekevien toimenkuvissa, joka on miesvaltainen. Naisten ja miesten osuus johto- ja esihenkilötehtävissä on yhtiössämme yhdenvertainen vuonna 2021, molempia oli 50 %. Naisten osuus johto- ja esihenkilötason tehtävissä Pohjantähdessä on ollut korkeampi aikaisempina vuosina kuin miesten, tosin sukupuolijakauma alkoi tasoittua jo vuonna 2020, jolloin naisia oli 57% (66 % vuonna 2019). Vuoden 2021 lopussa esimiehiä oli 30, joista naisia oli 15 ja miehiä 15 (vuonna 2020 17 naisia ja 13 miehiä).

## 1.7. Ikärakenne

Työntekijöidemme keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa 46 vuotta 2 kuukautta (2020; 45, 2019: 47,5; 2018: 45). Naisten keski-ikä oli 46 vuotta (2020; 46 v 2 kk) ja miesten 46,5 vuotta (2020; 49 v 3 kk). Tavoitteenamme on monimuotoinen työpaikka, jossa työyhteisöt koostuvat erilaisista ja eri-ikäisistä ihmisistä. Tarjoamme iäkkäämmille työntekijöillemme lisävapaita edistääksemme heidän jaksamistaan työn parissa mahdollisimman pitkään.

Henkilöstö ikäryhmittäin



## 1.8. Henkilöstön sijoittuminen

Henkilöstöstämme yli puolet työskentelee pääkonttoriorganisaatiossammme, jonka pääpaikka on Hämeenlinnassa ja loput palvelukonttoreillamme eri puolella Suomea. Vuosi 2021 on ollut edelleen poikkeuksellinen Covid-19-epidemian vuoksi, sillä valtaosa vuodesta tehtiin etätöitä. Hybridityösken-

telyämme ohjaa paikkariippumattoman työnteon malli, jonka keskeisenä ajatuksena on työntekopaidan määräytyminen asiakastarpeiden, käsillä olevan työn ja työyhteisön vaatimuksista lähtien. Yhteisöllisyyden, osaamisen jakamisen ja onnistumisen tukemiseksi työtä tehdään sekä etänä että läsnä, ja työtilojen muunneltavuutta kehitetään vastaamaan yhä paremmin käsillä olevaa työtehtävää ajatellen. Taustalla oli henkilöstöllemme tärkeä joustavuuden toive, jonka halusimme tarjota, sekä

asiakkaillemme antama lupaus asiantuntevasta vakuutuspalvelusta, jonka toteuttamiseksi paikkariippumattomuus tarjoaa uusia mahdollisuuksia rekrytoinnissa ja sitouttamisessa. Asiakkaille olemme pystyneet tarjoamaan palvelua kaivatulla tavalla, ympäri Suomen, myös pandemian aikana. 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.

Osaava, ammattitaitoinen henkilöstö on meille kullannarvoista. Kannustamme aktiivisesti osaamisen kehittämiseen systemaattisen osaamisen johtamisen mallimme kautta, johon mm. kuuluu, että meillä kaikkien kanssa käydään kehityskeskustelu, ja laaditaan kehityssuunnitelma. Onnistuimme tässä 98 % tasolla. Osaamisen tarpeita tarkastellaan myös kuukausittaisissa onnistumiskeskusteluissa vuoden aikana.

Vuonna 2021 pidimme edelleen voimassa edelliselle vuodelle asettamamme osaamisen kehittämisen tavoitteen: 3 koulutuspäivää per henkilö. Tavoitteemme ylittyi jälleen, käytimme osaamisen kehittämiseen 4,2 päivää per henkilö, joka on samaa tasoa kuin edellisenä vuonna (4,5/hlö 2020). Hyödynsimme myös vuonna 2020 alalla käyttöönotettua mahdollisuutta käyttää osaamisen kehittämiseen 24 h/ henkilö säännöllisen työajan ulkopuolella. Keskimäärin tätä mahdollisuutta käytettiin 11 h/ henkilö.

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 nojaavat määrittellemme strategisiin osaamisiin, ja tiimien

osaamiskeskusteluiden jälkeen kehityskeskusteluissa tarkennetaan kunkin henkilön kehityssuunnitelmaa. Osaamisen kehittämisessä korostuivat, IDD-lain mukaisten vähintään 15 h:n ammattipätevyden ylläpitoon sisältyvien koulutusten lisäksi, strategisten osaamisen osalta johtaminen ja ohjaaminen, asiakaskeskeinen toiminta ja uudistumiskyvykyys, tuloksellisuus sekä tunne- ja vuorovaikutustaidot. Esimiesten valmennusohjelma jatkui tunnejohtamisen valmennuskokonaisuudella kevään ajan. Lisäksi reilun vuoden kestävään oppisopimusohjaiseen Lähiesimiestyön valmennusohjelmaan, Tähtikaartiin, osallistui 10 henkilöä. Asiantuntijoiden projektiosaamista vahvistettiin useammalla erisisältöisellä valmennuksella sekä heille suunnatun projektien infoklinikka-toiminnan kautta.

Uusi palvelustrategiamme julkaistiin kesän aikana ja siihen liittyviin valmennuksiin osallistui koko myynnin ja asiakaspalvelun organisaatio syksyn mittaan. Järjestelmäkehityksen myötä tulleiden uusien järjestelmien käyttöönottoon koulutettiin pohjantähtiläisiä laajasti läpi organisaation. Code Of Conduct – Pohjantähden eettiset toimintaperiaatteet päivitettiin v. 2021 ja ne koulutettiin verkkokurssimuotoisena koko Pohjantähdelle.

Tehtävävaihdosten ja uusien henkilöiden rekrytoinnin takia perehdytykseen osallistui 37 henkilöä vuoden 2021 aikana. Yritysvakuuttamisen osaajien määrää kasvatettiin useamman valmennuksen kautta, valmennuksiin osallistui 31 henkilöä. Vakuutusalan omaa vakuutusutkintoa (VTS), meillä suorittaa noin 10 henkilöä vuositasona.

Vakuutusala vaatii jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Järjestimme 50 sisäistä koulutusta, joissa osallistujia oli yhteensä noin 2 200. Koulutusten palautekyselyillä saimme kaikkien koulutusten laatu ja vaikuttavuus -tulokseksi 4,6 (asteikko 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä). Kysely sisälsi väittämät: "Sain riittävästi tietoa käsiteltävästä aiheesta", "Pystyn hyödyntämään työssäni koulutuksensa saamaani tietoa", "Koulutuksen oppimateriaalit olivat hyödyllisiä".

Pyrimme tarjoamaan työkokeilupaikkoja vuosittain muutamalle. Pääkonttorillamme käy vuosittain muutamia työelämään tutustujia tekemässä viikosta kahteen viikkoon kestävää TET-harjoittelua. Myös muutama opiskelija suorittaa vähän pidem-

pikestoisen harjoittelunsa Pohjantähdessä ja/tai tekee opinnäytetyönsä yhtiöllemme. Työharjoittelijat ovat pääosin kaupallisen alan opiskelijoita, kuten tulevia tradenomeja tai merkonomeja. Tavoit-

teenamme on tulevaisuudessa kehittää yhteistyötämme oppilaitosten kanssa systemaattisemmaksi. Toiveenamme on nähdä yhä useampien tutustuvan vakuutusalaan jo opintojensa aikana.

## 3 TYÖYHTEISÖ, TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY

### 3.1. Työkyky, työyhteisö ja työhyvinvointi

Olemme viime vuosina panostaneet yhdessä tekemisen lisäämiseen ja kaikkien äänen kuuluville saamiseen. Käytännössä se on näkynyt osallistavina tiimikokouksina, työpajoina ja kyselyinä, jonka pohjalta on lähdetty toimenpiteitä tekemään. Toteutamme kuukausittain Työvire-mittauksen, joka toimii pulssina siinä, ollaanko menossa oikeaan suuntaan toimenpiteiden kanssa. Kuukausittaiset arviot koko yhtiön tasolla ovat "erinomaisen" ja "hyvän" välillä 3,9–4,1 (2020: 3,7–4,1). Vuoden 2021 alussa toteutimme laajemman Työyhteisöviire-mittauksen työvirepulssien rinnalla. Kyselystä saatuja tuloksia purettiin yhdessä esihenkilöiden kanssa ja sen pohjalta päivitettiin tiimien työhyvinvointisuunnitelmat.

Johtamismallimme mukaan tiimit kokoontuvat vähintään kerran kuussa, ja yksilölliset onnistumiskeskustelut toteutetaan myös 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 2021 poikkeusolot ovat muuttaneet myös johtamis- ja kokoontumistapojamme. Tiimien kokoontumisia tihennettiin viikkotasolle, ja myös esimiehet ja johto kokoontuivat 1–2 kertaa viikossa. Koko yhtiön voimin kokoonnumme kuukausittain henkilöstöinfoihin 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 2021 aikana toteutimme tilaisuudet virtuaalitapaamisina.

Pohjantähtiläiset ovat nostaneet työaikajoustot yhdeksi merkittäväksi kriteeriksi "unelmien työpaikalle". Työaikaliukumat, etätö, opinto- ja vuoroteltuvapaa ovat osa joustovalikoimaamme. Pitkittyneen pandemian vuoksi pääsimme kokeilemaan vasta syksyllä 2021 hetken aidosti paikkariippumattoman työnteon mallia, jossa huomioidaan niin henkilöstöltä saamiamme toiveita joustomahdollisuuksista kuin työn asettamia vaatimuksia sekä riittävää läsnäoloa yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi. Henkilöstömme koki positiivisena etätömm. lisääntyneenä vapaa-aikana työmatka-ajojen vähentymisen kautta, keskittymisrauhan lisääntymisen ja flunssien ja vatsatautien osuuden pienentymisen kautta. Pitkittynyt, täysi etätö myös asetti henkilöstöllemme toiveita työtovereiden kohtaamisille kasvokkain.

Panostimme ennaltaehkäisevään työhön ja varhaisen välittämisen mallin mukaiseen toimintaan työkykyriskien vähentämiseksi. Uuden työterveyshuollon kumppanimme kanssa on rakennettu normaalien toimintatapojen lisäksi digitaalisia hoitopolkuja sekä otettu käyttöön varhaista välittämistä tukevat työvälineet esimiesten ja työterveyshuollon yhteistyön tueksi. Yhteistyö työterveyshuollon ja työeläkeyhtiön kanssa on ollut tiivistä. Sairauspoissaolot ovatkin pysyneet alhaalla, 2,8 % (2020: 2,6%;

2019: 3,6 %; 2018: 4,7 %). Sairauspoissaololuku sisältää kaikki sairauspoissaolot, myös yli 100 päivää jatkuneet ja tapaturmista aiheutuneet poissaolot.

Yhtiötasolla edistimme tavoitteitamme ”terveenä läpi elämän” ja ”töissä on kivaa” erilaisin toimenpitein. Työntekijöiden palautumista pyrimme vuonna 2021 edesauttamaan tarjoamalla mahdollisuuden osallistua FirstBeat-mittaukseen sekä järjestämällä erilaisia liikunnallisia tempauksia mm. hyvinvointisovelluksen kautta. Vuoden aikana järjestimme muutaman koko yhtiön haasteen hyvinvointisovelluksen avulla: keväällä keräsimme liikunnallisia työmatkoja ja kesällä yritimme liikkua yhdessä maapallon ympäri. Etätyöläisen ergonomiaa tuettiin työfysioterapeutin opastusvideoiden kautta. Tukea työn tekemiseen etätöissä, itsensä johtamiseen ja hyvään tiimityöhön tarjosimme myös Liftedin kanssa yhteistyössä järjestettävien luentojen ja työyhteisöhaasteiden avulla. Luentoja oli syksyn aikana kolme ja ne tavoittivat ison osan pohjantähtiläisistä. Luentojen välissä toteutetut työyhteisöhaasteet haastoivat pohtimaan ja viemään käytäntöön luennoilla opittuja asioita.

Tuunasimme pääkonttorin työtiloja henkilöstön ideoinnin pohjalta. Työtilojen tuunauksen yhteydessä tiimit pitivät siivoustalkoita ja päivittivät yhteisiä pelisääntöjään. Tuimme henkilöstön hyvinvointia myös tarjoamalla yhteistyössä Pro Agrian kanssa ravintoluennon. Luennon teemana oli nimenomaan toimistotyöläisen ruokavalinnat.

Aiempien vuosien tapaan myös vuonna 2021 tarjosimme osittaisella omavastuulla Virike-etuutta, joiden tuella jokainen voi etsiä itselleen mieluisan urheilulajin tai saada kulttuurielämyksiä mielenvirkeydeksi sekä työn vastapainoksi.

Osallistuimme jälleen valtakunnalliseen Unelmien työpäivään, joskin pidimme päivän jo enakkoon 2.11. Päivään lähdettiin ilon kautta, tavoitteena toteuttaa työyhteisössä yksi tai useampi iloa tuottava teko. Päivää varten jaoimme joitakin hyviä vinkkejä, kuinka iloa voi lisätä niin omaan kuin työkaverinkin päivään. Kannustimme mm. tiimejä yhteiseen aamupalahetkeen ja lenkille työkaverin kanssa. Järjestimme leikkimielistä bingoilua Teamsin kautta, jossa oli jaossa pieniä palkintoja. Lisäksi käytössä oli hyvinvointitekoihin kannustava Unelmien työpäivän bingolomake, jossa bingon sai esimerkiksi tauottamalla työpäivää mikro- ja yhteisöllisillä tauoilla, lounastamalla työkaverin kanssa ja taukojumppaamalla. Päivä huipentui Positiivisuuden voima -luentoon. Jälleen tiimit saivat yhteisten

aktiviteettien lisäksi vaikuttaa oman Unelmien työpäivänsä sisältöön.

Yhtiön yhteisten toimenpiteiden ohella tiimit koontuivat säännöllisille virtuaalikalveille, ja kehittivät virtuaalisia yhteisöllisyyden hetkiä. Syksyllä saimme Henkilöstökerhon kanssa järjestettyä turvallisesti myös pikkujoulut, joka toi mukanaan kaivattua vapaamuotoista yhdessäoloa.

Terveiden ja työhyvinvoinnin osalta olemme selvinneet hienosti myös vuoden 2021 poikkeusoloista, ja välttäneet myös Covid-19-tartuntaryppäät työpaikalla.

### 3.2 Henkilökunnan kerho (Hevi)

Yhtiössämme toimii vapaa-ajan yhteiseen virkistytymiseen erikoistunut Henkilökunnan kerho eli Hevi. Henkilöstön jäsenistä koostuvan 6 hengen johtokunnan voimin suunnitellaan ja organisoidaan erilaisia vapaa-ajan tapahtumia. Henkilöstön toiveiden pohjalta järjestetyt tapahtumat ovat perinteisesti olleet esimerkiksi osallistumisia teatteriin, urheilutapahtumiin tai konsertteihin. Myös erilaisia lajikokeiluja on vuosien varrella järjestetty. Tapahtumien tarkoituksena on lisätä henkilöstön yhteishenkeä ja kasvattaa positiivista ilmapiiriä. Tavoitteena on tarjota työn vastapainoksi mukavaa ohjelmaa vapaa-ajalle.

Vuosi 2021 oli edeltäjänsä tavoin Koronan vuoksi Hevin toiminnalle haastava. Covid-19-pandemian vuoksi asetetut rajoitukset estivät monien tapahtumien järjestämisen. Onneksi tilaisuuksia on kuitenkin siirretty myös verkkoon ja niinpä Pohjantähdenkin henkilöstö pääsi nauttimaan maaliskuussa järjestetystä Seela Sella seisaallaan! – striimatusta teatteriesityksestä.

Henkilökunnan kerho järjestää myös yhtiön pikkujoulut. Onneksemme pääsimme nyt tapaamaan toisemme ihan kasvotusten, kun marraskuun lopulla pikkujouluilimme Hämeen linnassa. Pikkujouluissa ruokailtiin ja viihdyttiin livemusiikin parissa. Parasta taisi kuitenkin olla pitkästä ajasta mahdollisuus viettää mukava ilta yhdessä pohjantähtiläisten kanssa.

Yhteisten tapahtumien järjestämisen lisäksi Hevi ylläpitää pääkonttorilla sijaitsevaa kuntosalia ja tukee tiimien vapaa-ajan harrastustoimintaa hakeusten perusteella.



**BINGOVOITTAJAN ON HELPPO HYMYILLÄ.**



# 4 POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖ- ETUJA

Tarjoamme henkilöstöllemme monia työsuhte-etuja, esim.:

- **Lakisääteistä laajempi työterveyshuolto.** Lakisääteinen työterveyshuolto on ennalta ehkäisevää ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Pohjantähden työterveyshuoltoon kuuluu lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi myös yleislääkäritasoinen sairaanhoito.
- **Silmäläsi korvaus.** 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-etuja 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 ja mahdollisuus joustotyöhön. Myös osittaiset hoitovapaat ovat käytössä tilanteista riippuen joko 6-tuntisina työpäivinä tai 4-päiväisenä viikkona.
- **Etätömahdollisuudet**
- **Hämeenlinnassa työasioihin vuokrattava asunto**
- **Ylimääräisiä vapaita 60 ikävuodesta alkaen.** Tuemme ylimääräisillä vapaapäivillä ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista.
- **Palkitsemme palvelusvuosista (5, 10, 20, 30, 35, 40 ja 45 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 kuntosalilla sekä saunalla onkin oma vakiintunut aktiivinen käyttäjäkuntansa.
- **Joutsan mökki ja Vierumäen lomaosakeviikot.** Henkilöstömme käytössä on ympäri vuoden Joutsan kauniissa maisemissa järven läheisyydessä sijaitseva mökki. Lisäksi Pohjantähdellä on henkilöstölle Vierumäellä käytössään useita lomaosakeviikkoja ympäri vuoden.
- **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



# 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:

## Pääkohdat

1.

### 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 tekävän talo ja nälkäisen myyjän taivas.

2.

### 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.

3.

### 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.

4.

### 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 työsuhte-etumme ovat hyvät työkaverit.



**HENKILÖKUNNASTAMME ON MONEKSI - MEILTÄ LÖYTYY OMASTA  
TAKAA KASVOT NIIN MAINOSKUVIIN KUIN -VIDEOIHINKIN.**

# 6 HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökuluja (€)	2021	2020	2019
Palkat ja myyntipalkkiot	14 004 549	15 465 290	15 755 066
Lakisääteiset eläkemaksut	2 326 022	2 165 667	2 587 097
Muut henkilösivukulut	588 032	431 996	511 620
Henkilöstöruokailu	204 785	291 002	375 461
Työterveys	112 592	115 149	162 400
TYKY-projektit	71 313	46 796	33 302
Virkistys- ja harrastustoiminta	35 835	30 840	30 959
Koulutus	140 562	188 602	195 484
Henkilöstöhankinta	13 169	33 466	44 512

Henkilöstötunnuslukuja	2021
Henkilöstön lukumäärä 31.12.	285
- vakituiset	264
- määräaikaiset	21
Sukupuolijakauma	
- naiset (%)	68
- miehet (%)	32
Henkilöstövastuisia esimiehiä	
- naisia (%)	50
- miehiä (%)	50
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	46
Työsuhteen keskipituus, vuotta	13
Koulutuspäiviä, pv/henkilö	4
Palkat ja palkkiot liikekuluista sosiaalikuluneen (%)	44

OTA  
YHTEYTTÄ!

**POHJANTÄHTI KESKINÄINEN VAKUUTUSYHTIÖ**

Keinusaarentie 2, PL 164, 13101 Hämeenlinna

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

**[www.pohjantahti.fi](http://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.