

Henkilöstö- raportti

2019



POHJANTÄHTI
Ihmisen kokoinen vakuutusyhtiö



Sisältö

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS: UUDISTUSTEN JA MUUTOSTEN TUULTEN VUOSI 2019	4
POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖ LUKUINA VUONNA 2019	7
1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	8
1.1 Henkilöstömäärä	8
1.2 Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet	8
1.3 Vaihtuvuus	10
1.4 Palvelusvuodet	10
1.5 Sukupuolijakauma	10
1.6 Ikärakenne	10
1.7 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 Työkyky ja sairauspoissaolot	15
3.3 Henkilökunnan kerho (Hevi)	15
4 POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖETUJA	16
5 HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT	19



Henkilöstöjohtajan tervehdys:

UUDISTUSTEN JA MUUTOSTEN TUULTEN VUOSI 2019

Vuosi 2019 oli Pohjantähdessä voimakasta uudistumisen aikaa. Lähdimme keväällä yhdessä koko henkilöstön voimin miettimään keinoja uuden strategiamme käytäntöön viemiseksi.

Otimme korvausosastolla käyttöön uuden toimintamallin, jossa olemme yhteydessä kielteisen korvauspäätöksen saaneisiin asiakkaisiimme henkilökohtaisesti. Jotta yhteydenottoihin saatiin järjestettyä aikaa, muutimme mm. toimistojen aukioloaikoja.

Projekti- ja prosessiosaamista kehitimme kasvattamalla osaamista niin ketteristä menetelmistä kuin projektityötaitoista sekä tunnistamalla hukkia ja asiakkaan arvovirtoja Lean-työpajoissa.

Loimme Pohjantähden esimiestyölle yhteisen tahtotilan ja johtamisen mallin. Kehitimme koko vuoden ajan kuukausittaisissa tapaamisissa ja valmennuksissa valmentavan ja valtaistavan johtamisen taitoja.

Otimme myös käyttöön kuukausittaiset onnistumiskeskustelut osana johtamismallia. Keskusteluissa käydään läpi tavoitteita ja keinoja, joilla tulevan kauden tavoitteet saavutetaan sekä jutellaan fiiliksestä ja jaksamisesta.

Pysyäksemme hyvin pulssilla yleisestä työhyvinvoinnin tilasta, käynnistimme keväällä kuukausittaisen Työvirekyselyn ja jokainen tiimi laati suunnitelman työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Työhyvinvointia tukeaksemme lisäsimme myös työaikajoustoja, otimme käyttöön vuoroteltuvapaan ja vahvistimme etätöytäytäjäme.

Lisäksi järjestimme arkea piristäviä liikuntahaasteita, hyvinvointivalmennusta sekä teemapäiviä. Henkilöstön virkistyskerho Hevi toimi mallikkaasti myös vuoden 2019 aikana ja järjesti mm. teatteriretkiä, risteilyn ja muita virkistystapahtumia.

Ryhdistimme osaamisen johtamisen käytäntöjäme. Kiteytimme strategisen osaamisen ja

laadimme osaamisprofiilit keskeisimpiin asiakasrooleihimme. Otimme profiilit hyödynnettäväksi kehityskeskusteluihin kehityssuunnitelmi- en pohjaksi.

Jotta saisimme paremmin näkyväksi kaiken arvokkaan osaamisen, jota henkilöstöllämme on, otimme myös käyttöön uuden henkilöstö- tietojärjestelmän.

Nämä kaikki uudistukset vaativat meiltä kai- kilta osaamisen kehittämistä, yhdessä oppimis- ta sekä toimintatapojen hiomista ja kokeiluja.

Vuotta 2019 voi katsoa ylpeydellä ja nähdä kuinka hyödynsimme opittuja taitoja arjessa! Strateginen tavoitteemme ”uskallamme uudis- tua ja uudistaa” näkyy vuoden 2019 tuloksissa niin maksutulon kasvuna, alenevana vahinko- suhteena kuin myös lukuisina arjen oivalluksi- na prosessien ja toimintatapojen kehittämises- sä asiakkaidemme parhaaksi.

Henkilöstömittareissa uudistuminen näkyy koulutuspäivien kasvuna henkilöä kohden, sai- raspoissaolojen laskuna sekä työvireen tason pysymisenä yhtiötasolla ”hyvä”. Näin siitähän huolimatta, että uudistaminen ei aina ole help- poa. Etenemismuutos saattaa toisille olla liian hi- das ja toisille liian nopea.

Unelmien työpaikka -kyselyssämme Pohjan- tähden ehdottomaksi vahvuudeksi nousi läm- minhenkinen ja auttavainen ilmapiiri, jossa apua saa aina. Nämä ovat varmasti niitä salai- suuksia, jotka ratkaisevasti vaikuttavat tulok- siimme.

Vastataksemme paremmin asiakaskäyttäy- misen muutokseen, ylläpitääksemme tulevai- suuden kilpailukyvyyn varmistavan liikekulusuh- teen ja mahdollistaaksemme erityisesti ICT-in- vestoinnit yhtiömme oli tehtävä vieläkin isom- pia muutoksia ja kipeitäkin päätöksiä.

Jouduimme lokakuussa käynnistämään yh- teistoimintamenettelyn, jonka jälkeen tehtyjen päätösten seurauksena osa tehtävistä päättyi kokonaan, osaan tehtäviä kohdistui vähennys- tarpeita ja osa tehtävistä keskitettiin Hämeen- linnaan, Tampereelle ja Helsinkiin.

Samaan aikaan muodostui kuitenkin noin 45 uutta työtehtävää. Mittavan sisäisen uudelleen- organisoinnin kautta pystyimme tarjoamaan useille henkilöille mielekkäitä ja kaivattuja uu- sia haasteita.

Vaikka prosessi tästä syystä oli pitkä, saimme kiitosta aidosta keskustelusta ja mahdollisuu- desta löytää vaihtoehtoista itselle sopivin. Työ- suhde päättyi yhteen irtisanomiseen ja yhteisel- lä sopimuksella 34 henkilön kanssa. Osa heistä jatkaa meillä edelleen yrittäjähöyryä edus- tajana.

Luonnollisesti yhteistoimintamenettelyjen rankka aika ja uuden organisaation käynnistä- minen kysyvät kaikilta organisaatiossamme voi- mavarvoja.

Loppuvuodesta koronapandemia toi mei- dät aivan uudenlaisten kysymysten äärelle, joi- ta emme osanneet ennalta arvata. Pohjantäh- tiläisten hyvä yhteishenki, asiakkaidemme ar- vostus ja arvomme ”onnistumme yhdessä” ovat tässäkin avainasemassa.

Rakennamme yhdessä entistäkin parempaa työpaikkaa, jossa saa kokeilla, epäonnistua ja oppia uutta. Ja ennen kaikkea - innostua ja iloita!

Kati Knopp-Nyholm

Henkilöstöjohtaja





POHJANTÄHDEN henkilöstö lukuina VUONNA 2019

HENKILÖSTÖN
LUKUMÄÄRÄ

321

VUODEN 2019
LOPUSSA

VAKITUISESSA
TYÖSUHTEESSA

303

MÄÄRÄ-
AIKAISESSA

18

NAISTEN OSUUS
johto- ja esimiestason
työtehtävissä

66 %

VUODEN 2019
LOPUSSA



HENKILÖSTÖN
KESKI-IKÄ

47
VUOTTA

TYÖSUHTEEN
KESKIPITUUS

12
VUOTTA

HENKILÖSTÖSTÄ

183
PÄÄKONTTORILLA

138
PALVELU-
KONTTOREILLA

IHMISEN KOKOINEN
VAKUUTUSYHTIÖ

NAISIA MIEHIÄ
225 96

1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 Henkilöstömäärä

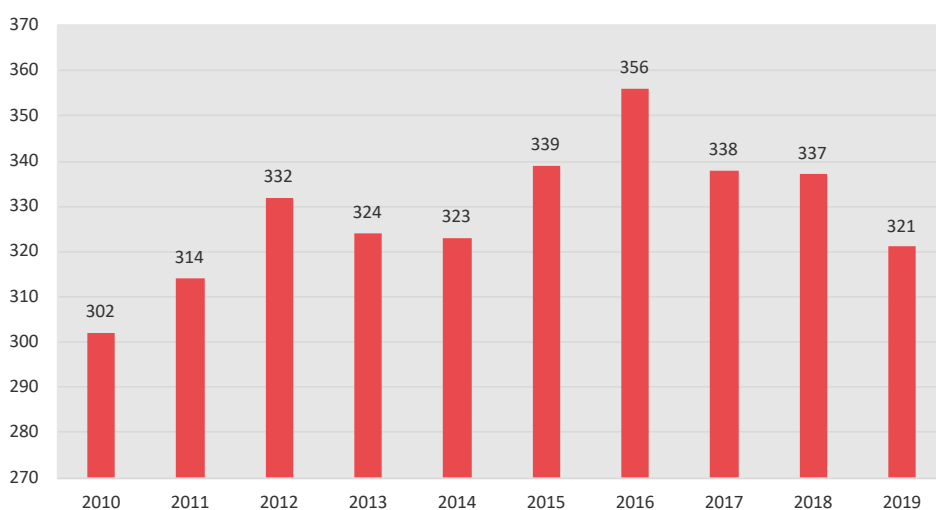
Vuoden 2019 aikana harkitsimme rekrytointeja hyvin tarkkaan. Jokaista korvaavaakin rekrytointia harkittiin tulevaisuuden osaamistarpeita ajatellen.

Jätimme tietoisesti monia paikkoja täyttämättä, uudistimme tehtäväkuvia sekä rekrytoim-

me lähtevien tilalle henkilöitä täysin uudenlaisiin työrooleihin.

Henkilöstömäärä laski luonnollisen liikehdinnän seurauksena niin, että vuoden 2019 lopussa yhtiössämme työskenteli 321 henkilöä (337 vuonna 2018), joista määräaikaisia oli 18 (24 vuonna 2018). Keskimääräinen henkilöstömäärämme oli 335 (2018: 339).

Henkilöstön määrä 2010-2019



1.2 Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet

Valtaosa Pohjantähden työsuhteista on vakituisia työsuhteita ja määräaikaisia on vain n. 5% kaikista työsuhteista.

Määräaikaisuusien syinä ovat pääsääntöisesti perhevapaat, opintovapaat, kausiluonteiset

työt tai projektiluonteiset työt. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on laskenut tasaisesti.

Tarjoamme vuosittain kesätyö- ja harjoittelupaikkoja, jotka toimivat myös hyvänä väylänä uralle Pohjantähdessä. Pääosin kesätyöpaikat ovat olleet Hämeenlinnassa asiakas- ja korvauspalvelussa, vakuutus tuotannon tukena sekä postituksessa ja vahinkojen esikäsittelyssä.

Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet 2015 - 2019





1.3 Vaihtuvuus

Vaihtuvuuden osalta seuraamme vain ulkoista vaihtuvuutta eli luvussa eivät ole mukana tehtävävaihdot talon sisällä. Vaihtuvuus on perinteisesti ollut Pohjantähdessä poikkeuksellisen pientä (2016: 4,9 %, 2015: 2,2 %), pois lukien vuoden 2017 yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena 12 % tasoa.

Vuoden 2019 osalta vaihtuvuus on ollut 7,9 % tasolla ennen yhteistoimintamenettelyjen seurauksena tulleita työsuhteiden päättymisiä (9,9 % 2018).

Otimme vuoden 2019 aikana käyttöön lähtöhaastattelut ymmärtääksemme vaihtuvuuden syitä sekä kehittääksemme yhtiötä myös lähtevien henkilöiden palautteiden perusteella.

Korvaavia ja täydentäviä rekrytointeja tehtiin vuonna 2019 mm. taloushallintoon control-

ler-tehtäviin, complianceen, tietohallintoon ja asiakaspalveluun.

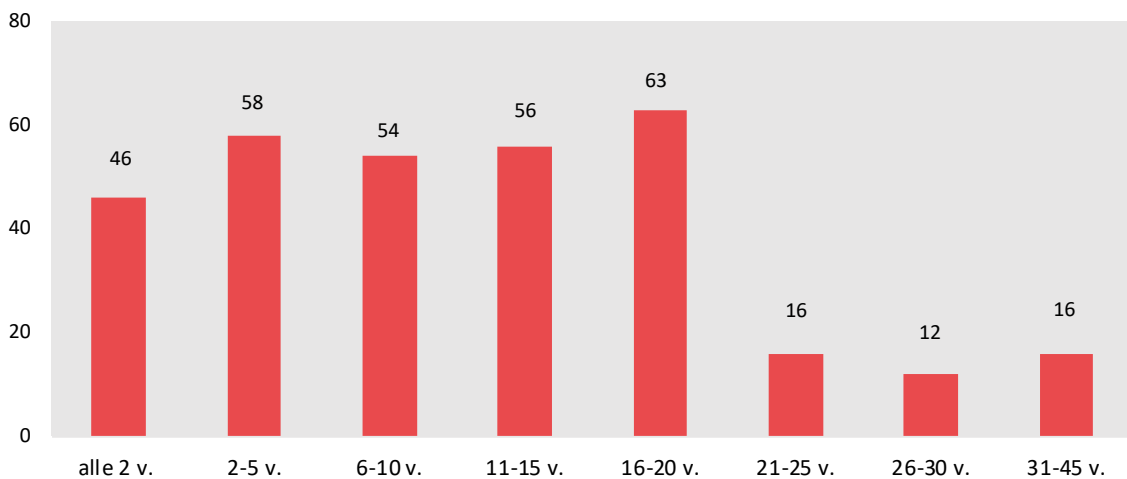
1.4 Palvelusvuodet

Vuoden 2019 lopussa Pohjantähdessä töissä olevien työntekijöiden keskimääräinen palvelusaika oli noin 12 vuotta, tarkalleen 12 vuotta 3 kuukautta. Keskimääräinen palvelusaika on noussut edellisestä vuodesta (2018 10 v 10 kk).

Muutosta selittää se, että vuoden 2019 aikana meiltä lähti muualle töihin enemmän Pohjantähdessä lyhyemmän uran tehneitä kuin konkreetteja.

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.

Henkilöstön palvelusaikajakauma 2019



1.5 Sukupuolijakauma

Henkilöstöstämme 70 % oli naisia ja 30 % miehiä vuoden 2019 lopussa. Jakauma on hyvin tyyppillinen vakuutusosalalla.

Tehtäväkohtaista sukupuolijakaumaa on vahvimmin suurimmissa henkilöstöryhmissämme vakuutusneuvojissa (vahvasti naisvaltainen) ja myyntityötä tekevien toimenkuissa (miesvaltainen).

Naisten osuus johto- ja esimiestason tehtävistä oli 66 % vuonna 2019. Naisten osuus on noussut vuodesta 2013 alkaen, jolloin se oli 42 %.

Esimies- ja johtotehtävissä on matalassa organisaatiossamme kaikkiaan vain 29 henkilöä.

1.6 Ikärakenne

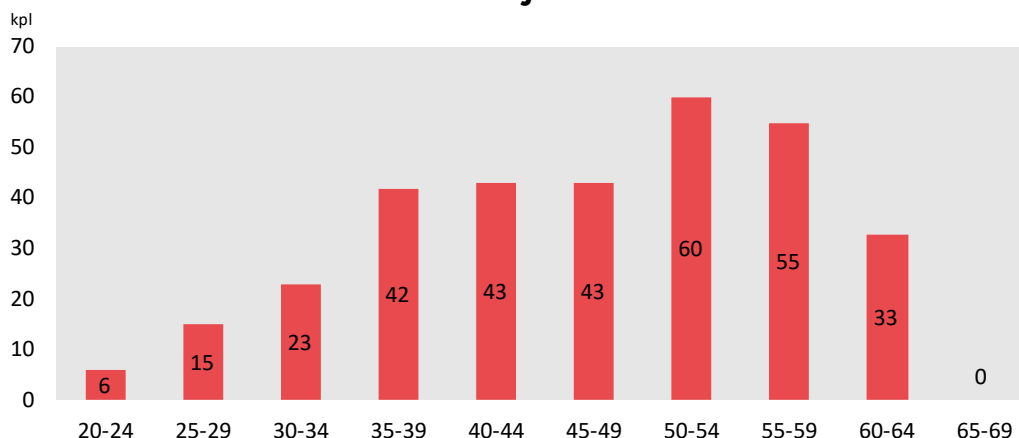
Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2019 lopussa 47 v 2 kk, mikä on 2 v ja 3 kk enemmän kuin edellisen vuoden lopussa (2018 45 vuotta). Naisen keski-ikä oli 46 v 2 kk ja miesten 49 v 3 kk.

Keski-ikäen nousua selittävät sekä pitkät työsuhteet että kokeneiden ja jo näyttöjä saavuttaneiden painottaminen rekrytointivalinnoissa.

Vakuutusalan asiantuntijaksi kasvetaan alan töissä ja rekrytoinneissa kokemuksella on iso painoarvo. Siksi rekrytoinnit usein painottuvat yli 30-vuotiaisiin ja jopa reippaasti vanhempiin.

Asiakaspalvelukeskuksemme houkuttelee ilahduttavasti myös nuorta väkeä. Arvostamme

Henkilöstön ikäjakauma 2019



Pohjantähdessä työyhteisön monimuotoisuutta myös ikärakenteen osalta.

Tavoitteenamme on pitää ikäjakauma tulevaisuudessakin tasapainoisena ja huolehtia, että iäkkäimmille työntekijöille vuosien varrella kertynyt hiljainen tieto siirtyy osittain huomaamattakin tuoreemmille tuloksentekijöillemme.

Tarjoamme iäkkäimmille työntekijöillemme lisävapaita edistääksemme heidän jaksamistaan työn parissa mahdollisimman pitkään.

1.7 Henkilöstön sijoittuminen

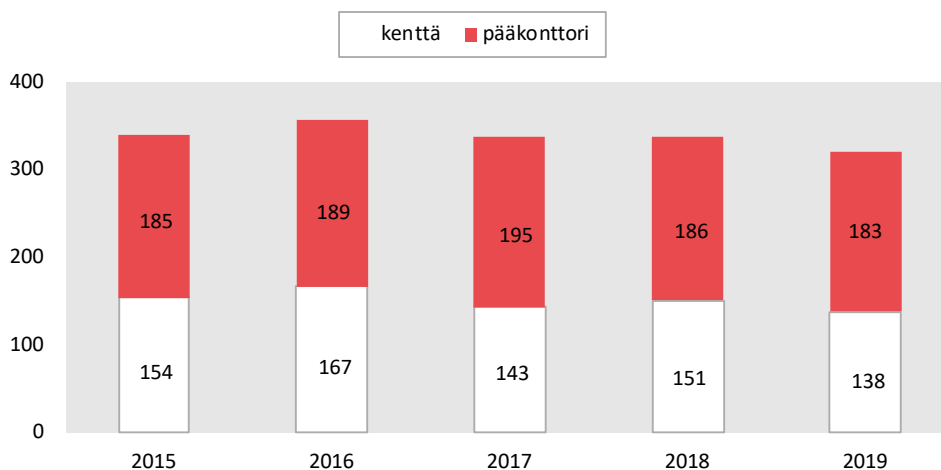
Pohjantähden henkilöstöstä 183 henkeä työskenteli vuoden 2019 lopussa pääkonttorillamme Hämeenlinnassa ja 138 henkeä palvelukontto-reillamme ympäri Suomea.

Hämeenlinnassa toimiva asiakaspalvelukeskus palvelee puhelimitse ja sähköisissä kanavissa koko Suomen asiakaskuntaa. Kattavan maantieteellisen sijoittumisen ansiosta pystymme tarjoamaan asiakkaillemme palvelua ympäri Suomen.

Työsuhteisten lisäksi asiantuntijajoukkoamme täydentää vakuutusdustajaverkosto myös niillä paikkakunnilla, joilla ei ole konttoria.

Vuoden 2019 aikana avasimme myös 4 franchising-toimipistettä vahvistamaan paikallista palvelua. Yhteensä franchising-yrittäjiä ja vakuutusdustajia on noin 100 henkeä tarjoamassa apua vakuutusturvan laatumiseksi.

Henkilöstön sijoittuminen 2015 - 2019





2 OSAAMINEN

2.1 Henkilöstön koulutustaustat ja osaamisen kehittäminen

Yleisin koulutustausta Pohjantähden henkilöstöllä on kaupallisen alan koulutus: merkonomi, tradenomi tai kauppatieteen maisteri.

Osaavaan joukkoomme mahtuu myös ihmisiä monista muista koulutustaustoista kuten sairaanhoitajan, insinöörin tai juristin tutkinnon suorittaneita. Henkilöstöstämme 95 %:lla on pohjakoulutuksena vähintään kauppa- tai ammattikoulu tai joku ammattitutkinto.

Sitouttaaksemme nykyistä henkilöstöämme kannustamme sisäiseen tehtäväkiertoon. Näin pyrimme myös tarjoamaan uusia haasteita yhä useammalle.

Lisäksi moniosaamisen kasvattaminen, työn ja työtapojen muokkaaminen, projektityöskentely sekä kehitystyö tarjoavat mahdollisuuksia osaamisen laajentamiselle.

Osaamisen kehittämisessä hyödynnämme monia keinoja, mm.:

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

Vuonna 2019 koulutuspäiviä oli 3 henkilöä kohden, jossa oli kasvua edelliseen vuoteen verrattuna (2 päivää / hlö 2018, 1 päivä / hlö 2017).

Vuoden 2019 aikana saimme käyttööme uuden osaamisenhallintajärjestelmän, jonka avulla myös raportointimme osaamisen osalta parani. Tämä saattaa selittää myös koulutuspäivien kasvua tarkempien kirjausten myötä.

Vuonna 2019 määrittelimme tarkemmin strategisen osaamisemme. Laadimme tarkemmat osaamisprofiilit keskeisiin työtehtäviimme, jotta osaamisen kehittäminen olisi järjestelmällisempää.

Vuonna 2019 osaamisen kehittämisessä painotettiin esimiestyö ja ketterien menetelmien kehittäminen tuote- ja palveluvalmennusten rinnalla.

Sisäisissä koulutuksissa lain piiriin kuuluvat

ammattiryhmät keskittyivät IDD-lain mukaisiin vähintään 15 tunnin ammattipätevyden ylläpitoon sisältyviin. Koulutukset sisälsivät mm. korvausvaatimusten käsittelyyn liittyvää syventävää koulutusta sekä tuotekoulutuksia.

Vakuutusalan ehkä tunnetuin tutkinto on vakuutusalan tutkinto (VTS), jonka suorittamiseen menee noin kaksi vuotta. Vuonna 2019 VTS-tutkintoa suoritti 7 pohjantähtiläistä ja heistä 2 valmistui vuoden aikana.

Myynnissä aloitti uusia henkilöitä, jotka suorittivat IDD-ammattipätevyden koulutuksen (46 vakuutusedustajaa, 17 franchise-yrittäjää edustajineen ja 9 henkilöstöön kuuluvaa pohjantähtiläistä). 24 pohjantähtiläistä suoritti yritysvakuutuskoulutuksen.

Liiketoimintapäiville osallistui lähes koko henkilökunta. Merkittävimpinä lanseerauksina henkilöstöä koskettivat uusi intra sekä asiakirjajärjestelmä asiakas- ja vakuutuspalveluun.

Pääkonttorilla sekä Tampereen ja Jyväskylän konttoreilla järjestettiin paloturvallisuuskoulutukset henkilöstölle ja edustajille. Koulutukset jatkuvat 2020 vuoden puolella.

Aloitimme myös projektivalmennusten sarjan projektitoiminnassa mukana oleville henkilöille. Koulutusta järjestettiin myös ketteristä menetelmistä sekä projektityökaluista. Nämäkin valmennukset jatkuvat vuoden 2020 aikana.

Esimiesten valmennusohjelma alkoi keväällä 2019 kuukausittaisilla valmentavilla esimiestapaamisilla, joissa rakensimme Pohjantähden johtamisen tahtotilan ja johtamismallin.

Huhtikuussa kaikki esimiehet osallistuivat kaksipäiväiseen Ihmistien johtajana -valmennukseen. Ohjelma jatkuu myös vuoden 2020 aikana.

Pääkonttorillamme käy vuosittain kymmenisen työelämään tutustujaa tekemässä viikosta kahteen viikkoon kestävä TET-harjoittelua. Myös muutama opiskelija suorittaa vähän pidempikeskisen harjoittelunsa Pohjantähdessä tai tekee opinnäytetyönsä yhtiöllemme. Työharjoittelijat ovat pääosin kaupallisen alan opiskelijoita, kuten tulevia tradenomeja tai merkonomeja.

Vuoden 2020 aikana tulemme kehittämään 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, joiden pohjalta on lähdetty tekemään toimenpiteitä.

Keväällä 2019 pohdimme keinoja strategian käytäntöön viemiseksi, alkusyksystä keräsimme unelmien työpaikan kriteereitä pohjaksi työn-



antajamielikuvan kehitystyölle. Loppusyksystä eri toiminnoista osallistuttiin työpajoihin ideoimaan liiketoiminnan ja henkilöstöstrategian kolmivuotissuunnitelmia.

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemiseksi otimme huhtikuussa 2019 käyttöön kuukausittaisen Työvire-mittauksen, jonka pohjalta jokaisessa työyhteisössä laadittiin kehityssuunnitelmat. Kuukausittainen mittaus toimii pulssina, ollaanko menossa oikeaan suuntaan toimenpiteiden kanssa.

Loppuvuoden rankkoja yt-neuvotteluaikoja lukuun ottamatta Työvire yhtiössämme on ollut tasolla ”hyvä”. Systematisoimme johtamiskäytäntöjämme luomalla Pohjantähden johtamisen mallin yhdessä esimiesten kanssa.

Oleellinen osa tätä ovat kuukausittaiset onnistumiskeskustelut, joissa työntekijä pohtii yhdessä esimiehensä kanssa keinoja tulevan kuukauden onnistumisen varmistamiseksi. Keskusteluilla on myös iso rooli työhyvinvoinnin varmistamisessa yksilötasolla – ”miten menee” ja

”millainen fiilis” ovat osa puheenaiheita.

Keväällä käynnistimme myös tsempparitoiminnan, johon saivat hakea kaikki halukkaat työyhteisömme jäsenet. Tsempparien tavoitteena on omalla innokkaalla asenteellaan vauhdittaa arjen työhyvinvointia. Kokoon saatiin mukava porukka, jonka kanssa suunniteltiin työhyvinvoinnin teemoja sekä erilaisia tapahtumia ja tempauksia.

Tsemppareiden ideoinnin pohjalta järjestettiin toukokuun alussa 1,5 kuukauden kestoisen liikuntakampanja, jossa kisailtiin sekä tiimeinä että yksilöinä ja pyrittiin lisäämään liikuntaa jokaisen pohjantähtiläisen vapaa-aikaan.

Syksyllä henkilöstö sai osallistua Terveystesti! -hyvinvointivalmennukseen, joka kesti kolme kuukautta. Valmennuksessa käsiteltiin hyvinvointia mielen, liikunnan ja ruokavalion näkökulmasta. Valmennus sisälsi joka viikko uutta kuunneltavaa, kirjallista materiaalia sekä viikoittaisia tehtäviä oman hyvinvoinnin kehittämisen tueksi.

Osallistuimme vuoden aikana myös muutamaaan valtakunnalliseen teemapäivään: Unelmien työpäivään sekä Lapsi mukaan töihin -päivään.

Unelmien työpäivään annettiin henkilöstölle ideoita, mitä päivä voisi sisältää. Kukin tiimi sai kuitenkin itse valita, miltä juuri heidän Unelmien työpäivänsä näytti. Päivä sisälsi esimerkiksi kävelypalavereja, mindfulness-harjoituksia ja yhteisiä aamupalahetkiä ympäri Suomen.

Lapsi mukaan töihin -päivään osallistui noin 20 lasta ja lastenlasta. Päivän tarkoituksena oli tutustuttaa lapsia vanhemman tai isovanhemman töihin lasten ehdoilla. Pääkonttorilla Hämeenlinnassa järjestettiin esimerkiksi kuvasuunnistusta, jolla pääkonttori tuli tutuksi sekä suunniteltiin uutta pääkonttoria.

Työhyvinvoinnin tukemiseksi lisäsimme työaikaliukumia asiakasrajapinnassa. Etätyökäytäntöjä selkiytettiin, ja etätyö on vuoden aikana lisääntynyt merkittävästi. Otimme syksyllä käyttöön vuorotteluvapaan ja ensimmäinen vuorotteluvapaalainen aloitti vuoden vaihteessa. Työaikajoustot nostettiin yhdeksi merkittäväksi kriteeriksi unelmien työpaikalle.

Työfysioterapeutimme tekee toimivan työpis-

te-ergonomian tueksi yksilöllisiä työpiste-ergonomiakartoituksia. Otimme syksyllä 2019 pääkonttorilla käyttöön myös muutamia toimistopolkimia pilotista saatujen hyvien kokemusten innoittamana.

Arjen liikunnan lisääminen on yksi tavoitteemme toimistotyön vastapainoksi. Keväällä kannustimme lisäämään liikuntaa liikuntahaasteen kautta. Liikunnallisten aktiviteettien lisäksi tarjoamme edelleen koko henkilöstölle päivittäisen D-vitamiinivalmisteen. Vitamiinivalmistetta on tarjottu lokakuusta 2012 lähtien.

Aiempien vuosien tapaan myös vuonna 2019 tarjosimme osittaisella omavastuulla liikunta- ja kulttuuriseteleitä tai kortille ladattavaa Virike-etuutta, joiden tuella jokainen voi etsiä itselleen mieluisan urheilulajin tai saada kulttuurilämyksiä mielenvirkeydeksi sekä työn vastapainoksi.

3.2 Työkyky ja sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen lasku oli merkittävä vuoden 2019 aikana. Sairauspoissaolot vähenivät prosenttiyksiköllä vuoden takaisesta 3,7 % (4,7 % 2018) laskettuna teoreettisesta työajasta.

Sairauspoissaolojen vähenemiseen ovat vaikuttaneet esimiesten ennakoivan puheeksi ottamisen malli, varhainen hoitoon pääsy sekä hyvä yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Halusimme edelleen parantaa sairauspoissaolojen raportointia ja sitä kautta myös varhaisen välittämisen mallin toteutumista sekä ennaltaehkäiseviä ja tehokkaita hoitopolkuja. Siksi kilpailutimme työterveyshuollon tarjoajan. Odotamme vuonna 2020 vieläkin parempaa henkilöstömme hyvinvoinnin tukea uuden työterveyshuoltokumppanuuden kautta.

Tavoitteenamme on erilaisin työhyvinvointia edistävin toimenpitein ja ennakoivan toiminnan malliamme toteuttaen pitää sairauspoissaolot normaalina sairastavuutena pidettävän 2-4 % välillä. Panostamme ennaltaehkäiseviin palveluihin ja kannustamme varhaiseen puheeksi ottamiseen.

Sairauspoissaolot aiheutuivat edellisvuosien tapaan pääosin hengityselinten sairauksista, tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä mielenterveydellisistä syistä. Yhteiskunnassa kasvanut mielenterveysongelmien kasvu ei näy Pohjantähdesä – niiden osuus on ilahduttavasti laskenut.

Yhteistyö työterveyshuollon ja työeläkeyhti-

ön kanssa on ollut tiivistä ja yhteistyö näkynee myös sairauspoissaolojen laskussa. Työkyvyttömyyseläkkeiden osalta edustamme eläkeyhtiömme mukaan normaalia palvelualan yritystä.

3.3 Henkilökunnan kerho (Hevi)

Henkilökuntakerhomme Hevi jatkoi toimintaansa myös 2019. Hevin toimintaa vetää henkilöstön vapaaehtoisista koostuva johtokunta, joka pyrkii tarjoamaan ja järjestämään tapahtumia henkilöstölle mahdollisimman monipuolisesti.

Tavoite on, että jokaiselle pohjantähtiläiselle löytyisi vuoden aikana mieluista puuhaa työajan ulkopuolella, jossa voisi samalla tavata muita työkavereita. Useisiin tapahtumiin on mahdollista ottaa mukaan myös lapsi tai puoliso.

Henkilökunnan kerho ottaa ympäri vuoden vastaan pohjantähtiläisten toiveita ja ideoita järjestettävistä aktiviteeteista. Hevin kautta voi pyytää tukea myös esimerkiksi oman tiimin tai konttorin yhteiseen harrastustoimintaan. Hevi ylläpitää myös pääkonttorilla sijaitsevaa kuntosalia.

Vuoden 2019 aikana Hevi järjesti yhteisen kiekkoillan urheilun ystäville, tutustumiskäynnin Fazer Experience -vierailukeskukseen, risteilyn sekä teatterimatkan.

Hevi järjesti myös Hämeenlinnan pikkujoulut vuoden lopussa. Tällä kertaa pikkujoulut vietettiin Aulangon Scandicissa, jossa pääsi pikkujoulumenun jälkeen katsomaan myös Kaija Koon konserttia. Henkilöstö sai tilata Hevin kautta



edullisia elokuvalippuja Biorexiin ja Finnkinon. Tänä vuonna lippuja toimitettiin yhteensä hieman yli tuhat kappaletta.

Vuoden 2020 tavoitteena on lisätä Hevin tarjoamiin aktiviteetteihin myös urheilua esimerkiksi lajikokeilujen avulla.

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.
- **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.** Konttorihenkilöstöllä 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. Pääkonttorilla on liukuva työaika ja kentälläkin joustoja on lisätty. Myös osittaiset hoitovapaat ovat käytössä tilanteista riippuen joko 6-tuntisina työpäivinä tai 4-päiväisenä työviikkona.
- **Etätyömahdollisuudet.** Pääsääntöisesti etätyötä tehdään 1-2 päivää viikossa.
- **Ylimääräisiä vapaita 60 ikävuodesta alkaen.** Tuemme ylimääräisillä vapaapäivillä ikään-tyvien työntekijöiden työssä jaksamista.
- **Palkitsemme palvelusvuosista (5, 10, 20, 30, 35 ja 40 työvuotta).** Lisäksi 15 Pohjantähdessä palvelun 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 muuta miin 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 käytössään 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 mitta-areita.



KEHU
KAVERIA



5 HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökuluja (€)	2019	2018	2017
Palkat ja myyntipalkkiot	15 755 066	15 199 549	15 739 855
Lakisääteiset eläkemaksut	2 587 097	2 671 727	2 756 198
Muut henkilösivukulut	511 620	588 153	779 547
Henkilöstöruokailu	375 461	528 807	459 130
Työterveys	162 400	158 013	153 580
TYKY-projektit	33 302	73 016	79 523
Virkistys- ja harrastustoiminta	30 959	32 236	34 040
Koulutus	195 484	165 488	175 810
Henkilöstöhankinta	44 512	183 940	81 308

Henkilöstötunnuslukuja	2019
Henkilöstön lukumäärä 31.12.	321
- vakituiset	303
- määräaikaiset	18
Sukupuolijakauma	
- naiset (%)	70
- miehet (%)	30
Henkilöstövastuisia esimiehiä	
- naisia (%)	66
- miehiä (%)	34
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	47
Työsuhteen keskipituus, vuotta	12
Koulutuspäiviä, pv/henkilö	3
Palkat ja palkkiot liikekuluista sosiaalikuluneen (%)	56

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 kiinteään verkon liittymästä 8,35 snt/puhelu+16,69 snt/min

- matkapuhelimesta 8,35 snt/puhelu+16,69 snt/min.