

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2007

Kohdataan kasvotusten



POHJANTÄHTI
Keskinäinen Vakuutusyhtiö

Sisällysluettelo

Henkilöstöjohtajan terveiset	1
Liikunta- ja virkistystapahtumat hyvinvoinnin tukena.....	2
Pohjantähden Henkilökunnan kerho	3
Henkilöstömäärä	4
Ikäjakautuma	5
Palvelusvuodet	5
Ulkoisen vaihtuvuus	5
Koulutus	6
Ajankäyttö.....	7
Sairauspoissaolot	7
Ilmapiiri ja henkinen hyvinvointi.....	8
Pohjantähden henkilöstöetuja	9
Henkilöstötunnuslukuja ja henkilöstökulut.....	10

Henkilöstöjohtajan terveiset



Vuosi 2007 oli Pohjantähdelle tasaisen kasvun aikaa. Teimme 1,5 M€n tuloksen, paransimme vakavaraisuuttamme ja keskityimme uusien toimintatapojen luomiseen ja käyttöönottoon, tavoitellen hyvää pohjaa tulevien vuosien kasvulle ja asiakkaiden entistäkin paremmalle palvelulle.

Yhtiön ja henkilöstön kannalta ehkä merkittävin tapahtuma vuoden varrella oli toimitusjohtajavaihdos. Yhtiötä 13 vuotta luotsannut Eero Ylä-Soininmäki luovutti toimitusjohtajan tehtävät Petri Sunille 1.6.2007. Toimitusjohtajavaihdos toi tekemiseemme uutta ilmettä. Menestystekijänämme näemme kuitenkin edelleen asiakkaiden laadukkaan henkilökohtaisen palvelun paikallisilla palvelukonttoreillamme.

Laadukas palvelu vaatii henkilöstöltä vahvaa osaamista. Osaamisen varmistamiseksi järjestämme paljon omaa koulutusta. Henkilöstömme on myös hyvin motivoitunut itse opiskelemaan, vuoden 2007 aikana suoritti moni esim. vakuutustutkintoa. Osaaminenkaan yksin ei riitä, pitää olla myös oikeaa asennetta, asiakaspalveluhenkisyttä. Positiivisten asiakaspalautteiden ja päivittäisten sisäisten kohtaamistemme pohjalta on mukava todeta, että pohjantähtiläisillä tätä on.

Tässä henkilöstöraportissa on kuvattu yhtiön henkilöstörakennetta ja yleisimpiä henkilöstömittareita, joiden valossa viime vuosi sujui henkilöstöhallinnon näkökulmasta entisten tapaan hyvin.

Henkilöstöhallintomme tavoitteena on tarjota tukea ja mahdollisuuksia omassa työssä onnistumiseen. Haluamme pitää huolta henkilöstömme hyvinvoinnista ja kannustaa uuden oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. Työn ilo ja motivoituneet tiimit luovat onnistumisen ilmapiirin ja hyvän yhteishengen.

Inhimillisiä haasteita yhtiö- ja yksilötasolla tuovat syksyllä aloitetut ja keväällä 2008 vakiinnutettavat toimintatapamuutokset, joista esimerkkinä säännöllinen asiakkaan vakuutusturvan tarkistaminen. Kaikkia muutoksia ei ole henkilöstönkään aina helppo ymmärtää. Tukea muutosten ymmärtämiseen ehkä saa, kun pitää mielessä, että tavoitteenamme on kasvaa ja erottua kilpailijoista asiakkaiden paremmalla palvelulla.

Kiitämme koko Pohjantähden henkilöstöä hyvästä työpanoksesta yhtiön tavoitteiden eteen.

Terveisin,

Maarit Reunanen

tiedotus- ja henkilöstöjohtaja

Liikunta- ja virkistystapahtumat hyvinvoinnin tukena



Pohjantähdessä tuetaan henkilöstön hyvinvointia monin tavoin. Tässä on esitetty näistä joitakin.

Tyky –tapahtumia

Keväällä järjestettiin koko henkilöstöä koskeva koko perheen kuntoviikonloppu perinteiseen tapaan Suomen Urheilu-opistolla Vierumäellä. Syksyllä paikkana oli Hämeenlinnan Aulangon maisemat.

Liikuntaetuja

Jo muutaman vuoden ajan Pohjantähti on tarjonnut henkilöstölleen liikuntaseteleitä, joilla voi käydä tutustumassa eri liikuntalajeihin. Pääkonttorilla on käytössä oma kuntosali. Henkilöstö innostaa myös aktiivisesti toinen toisiaan liikkumaan muun muassa yhteislenkkien, salibandy- ja sulkapalloharrastuksen kautta.

Tiimien virkistyspäivät

Vuosittain yksiköt ja tiimit järjestävät myös omia virkistyspäiviään, irtautuen työrutiineista. Virkistyspäivillä on mm. käyty ajamassa cartingia, loikoiltu kylpylöissä, treenattu ratsastustaitoja, pelattu golfia, käyty oopperassa ja baletissa, nautittu maittavia lounaita hyvässä seurassa ja pidetty hauskaa oman tiimin kesken.

Työergonomialla on merkitystä

Yhtiössämme esim. kalustehankinnoissa valintaan vaikuttaa aina ergonomia. Työfysioterapeutti käy myös ajoittain neuvomassa oikeisiin työasentoihin. Pääkonttorilla järjestimme syksyllä ensimmäistä kertaa niska-hartiaseudun jumpparyhmän, johon työterveyshuolto valitsi osallistujat. Ryhmän tarkoitus oli kuntouttaa ja kannustaa pitämään huolta niskahartiaseudustaan työfysioterapeutin täsmäohjeiden avulla sekä antaa vinkkejä työn lomassa tehtävään taukojumppaan.

Pohjantähden Henkilökunnan kerho

- aina menossa mukana!



Pohjantähden henkilökunnan kerho on huolehtinut henkilöstön virkistyksestä jo yli 30 vuotta.

Henkilökunnan kerhon tarkoitus on saada henkilöstöä liikkumaan ja virkistäytymään työn vastapainoksi. Tarkoitus on ylläpitää ja edistää yhteishenkeä erilaisten tapahtumien myötä. Joihinkin tapahtumiin saa ottaa mukaan myös perheensä tai muun avecin.



Henkilökunnan kerhon järjestämä merkittävin tapahtuma läpi vuosikymmenten lienee vuoden kohokohta, pikkujoulut. Juhlapaikat vaihtuvat, mutta perinteet säilyvät.

Henkilökunnan kerhon toimikausi oli taas kerran monipuolinen, täynnä toimintaa ja tapahtumia. Henkilökunnan kerho tarjosi henkilöstön käyttöön muun muassa suuren suosion saavuttaneita Aulangon kylpylän lippuja. Uinti tuntuu olevan yksi pohjantähtiläisten suosikkilajeista. Toisaalta Aulangon kylpyläympäristö tarjoaa myös mukavan rentoutumishetken, mikä varmasti myös vaikutti kylpylälippujen suosioon.



Myös henkilökunnan kerhon järjestämät teatteriretket kiinnostivat ja paikat täyttyivät parhaimmillaan alle tunnissa ilmoituksen julkaisemisesta. Vuoden 2007 teatteritarjonta koostui musikaalinäytelmistä. Teatteriretket suuntautuivat Tampereelle Vuonna 85 – musikaaliin, joka sai monen osallistujan muistot 80-luvusta heräämään, sekä syksyllä Lahden Cats –musikaaliin.



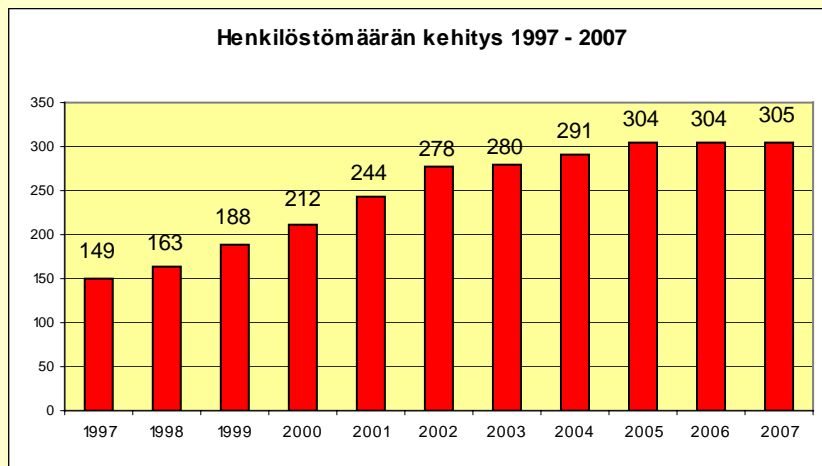
Vuoden aikana tarjottiin mahdollisuus osallistua HPK:n kotipeliin VIP–vieraana, käytiin Helsingissä Emma-gaalassa, lasketeltiin koko perheen voimin Sappeen rinteillä, osallistuttiin MTV3–kanavan mainoskuvaukseen, hohtokeilattiin, opeteltiin golfin saloja, hurviteltiin päivä Linnanmäen laitteissa, risteiltiin Itämeren laineilla, nautittiin eri kaupungeissa teattereiden kulttuuritarjonnasta ja käytiin elokuvissa katsomassa muun muassa koskettava Joulutarina -elokuva.



Vuodelle 2008 on jälleen suunniteltu mukaansatempaavia tapahtumia.

Kerhon toimesta myös muistetaan kaikkia Pohjantähden työntekijöitä peheenlisäyksestä kukkakimpuin.

Hyvä vuosi henkilöstörakennetta ja yleisimpiä henkilöstömittareita kuvaavien lukujen valossa.



Henkilöstömäärä ja sukupuolijakauma

Pohjantähden henkilöstömäärä oli vuoden 2007 lopussa 305, mikä tarkoittaa yhden ihmisen nettomääräistä lisäystä koko toimintavuoden aikana. Vakituudessa työsuhteessa oli 300 henkilöä ja määräaikaissa työsuhteessa viisi. Vuoden aikana vakinaistettiin viisi määräaikaista työsuhdetta.

Kausiluontoiset työt, kuten kesätyöt, nostivat yhtiön keskimääräisen henkilöstöluvun 310 henkilöön.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana Pohjantähti on kasvanut nopealla tahdilla. Vuodesta 2005 alkaen henkilöstömäärän kasvu on tasaantunut. Toimintatapojamme jatkuvasti kehittämällä selviämme nykyisellä henkilöstömäärällä vielä lähivuodet.

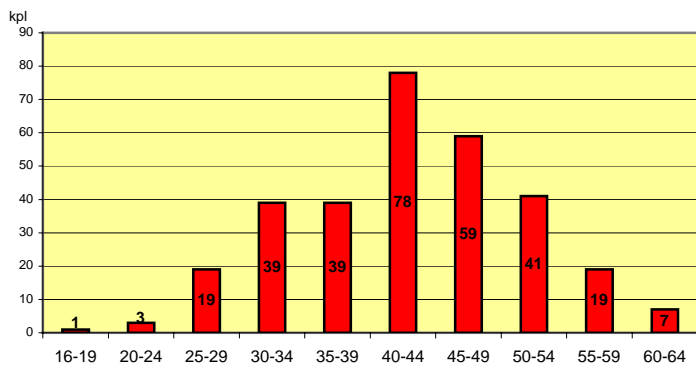
Pohjantähden henkilöstöstä noin puolet on Hämeenlinnan pääkonttorilla ja loput ympäri Suomea olevilla asiakaspalvelukonttoreilla. Tavoitteena on siirtää painopistettä asiakaspalvelukonttoreille, lähemmäs asiakkaita, ja viime vuonna kehitys olikin tämänsuuntainen.

Pohjantähden henkilöstöstä naisten (64 prosenttia) ja miesten (36 prosenttia) osuudet ovat säilyneet lähes samoina viime vuosina. Vakuutuslalle on tyypillistä naisvaltaisuus.

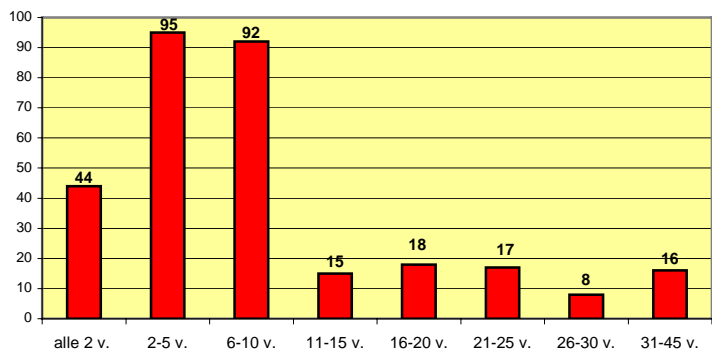
Henkilöstövastuisista esimiehistä naisia on 40 prosenttia ja miehiä 60 prosenttia.

Pyrimme tulevaisuudessa edelleenkin tekemään tasa-arvosuunnitelmamme mukaisesti erilaisia toimenpiteitä sukupuolijakauman tasaamiseksi. Naisille ja miehille tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan esimerkiksi sisäisen tehtäväkierron kautta.

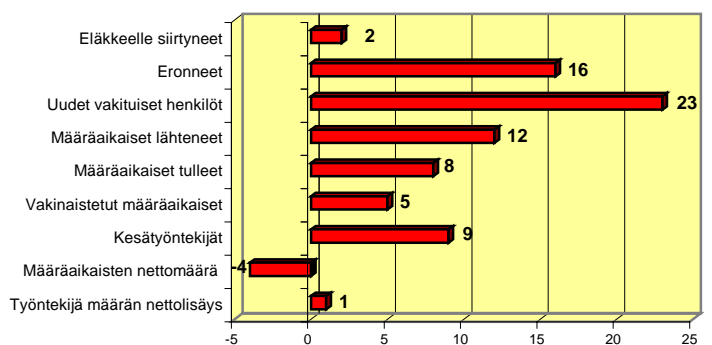
Henkilöstön ikäjakauma 2007



Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika 2007



Ulkoisen vaihtuvuus vuonna 2007



Ikäjakauma

Pohjantähden keski-ikä oli 43 vuotta 1 kk vuoden 2007 lopussa. Kuten Suomessa yleensäkin, on myös Pohjantähden henkilöstön keski-ikä nousussa. Noin 66 prosenttia henkilökunnasta on 40 vuotta tai sitä vanhempia. Eläkkeelle ei aivan lähivuosina ole kuitenkaan jäämässä merkittävää henkilömäärää. Tulevaisuuden rekrytoinneissa on Pohjantähdessäkin huomioitava yhtiön ikäjakauma ja pyrittävä tasapainottamaan sitä.

Palvelusvuodet

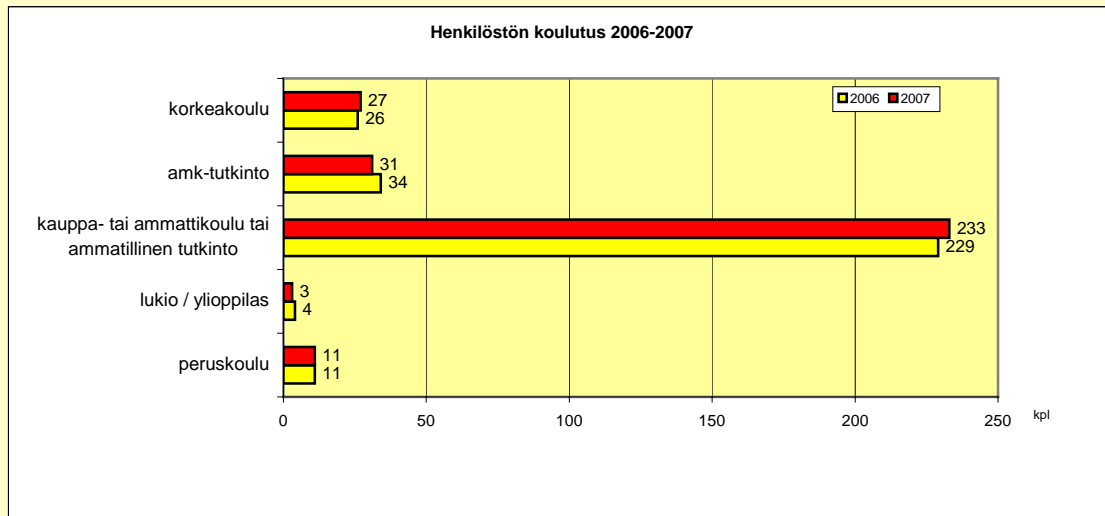
Viimeisen kymmenen vuoden aikana tapahtuneen Pohjantähden nopean kasvun tuloksena 75 prosenttia henkilöstöstä on ollut Pohjantähden palveluksessa alle 11 vuotta. Keskimääräinen palvelusvuosi-ikä vuonna 2007 oli 9 vuotta 4 kuukautta ja on kasvussa edelleen.

Ulkoisen vaihtuvuus

Vuonna 2007 siirtyi kaksi henkilöä eläkkeelle. Eläkkeelle siirtyvien keski-ikä on ollut noin 60 vuotta. Yhtiön palveluksesta erosi vuoden aikana 16 vakituissa työsuhhteissa ollutta. Lähtövaihtuvuus oli 5,3 %, vakituisesta henkilöstöstä laskettuna. Uusia vakituisia henkilöitä rekrytoitiin 23.

Määräaikaisia työntekijöitä oli vuoden lopussa vain viisi. Vuoden aikana vakinaistettiin viisi määräaikaista työsuhdetta.

Kesätyöntekijöitä Pohjantähdessä oli 9. He sijoituivat pääkonttorille ja muutamalle isommalle asiakaspalvelukonttorille.



Koulutus

Vakuutusalan kovassa kilpailussa korostuu henkilöstön osaaminen. Sitä ei voi mitata vain suoritetuilla tutkinnoilla, vaan ”kantapään kautta” kertyneellä osaamisella on suuri merkitys. Pohjantähdessä on käytössä toimiva työnopastuskäytäntö, jolla taataan tietotaidon siirtyminen myös uusille työntekijöille, asiakkaan parhaaksi.

Koulutusjakaumamme pysyi lähes samana verrattaessa edelliseen vuoteen. Noin 76 prosenttia pohjantähtiläisistä on suorittanut vähintäänkin opistotason tutkinnon. Ammatillisten tutkintojen suorittaminen näkyi muutaman kappaleen kasvuna ko. pylväässä.

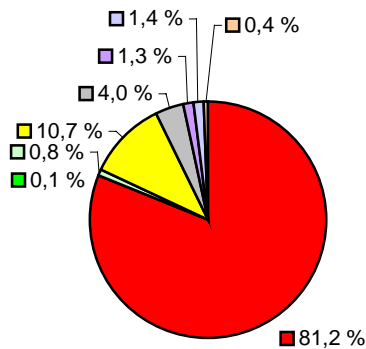
Yleisin koulutustausta on edelleen kaupallisen alan koulutus, kuten merkonomi, tradenomi tai KTM. Osaavaan joukkoomme mahtuu myös monia muita koulutustaustoja, esim. sairaanhoitajan, insinöörin ja juristin tutkinnon suorittaneita.

Henkilöstöä kannustetaan itsensä kehittämiseen muun muassa VTS-tutkinnon ja vakuutusmerkonomiopintojen kautta. Esimiestasolla tarjotaan mahdollisuutta suorittaa johtamisen erikoisammattitutkinto. Moni onkin, niin suorittavalla kuin esimiestasolla, tarttunut lisäkoulutusmahdollisuuteen ja lähtenyt hakemaan itselleen lisää ammatillista pätevyyttä.

Henkilöstöä koulutetaan jatkuvasti niin yhtiön omien kuin ulkopuolistenkin koulutusten ja seminaarien avulla. Vuonna 2007 laski koulutukseen käytetty työaika 0,8 prosenttiin teoreettisesta työajasta. Osasyynä oli se, ettei viime vuodelle kohdistunut mitään isompaa järjestelmä- tai toimintatapamuutosta, joka olisi vaatinut kaikkien kouluttamista.

Vuoden 2008 aikana sisäisten koulutusten määrä tulee jälleen kasvamaan mm. täysin uuden puhelinjärjestelmän ja asiakaslaskutusjärjestelmän käyttöönoton myötä.

Ajankäyttö vuonna 2007



Ajankäyttö

Tilastoitu säännöllisenä työaikana tehty varsinainen työaika kasvoi 3,5 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Koulutuksen osuus laski 0,8 prosenttiyksikköä. Vuosilomien, perhevapaiden ja muun poissaolon osuudet laskivat hieman edellisestä vuodesta. Ylitöiden osuus pysyi viime vuoden tasolla noin 1,3 prosentissa.

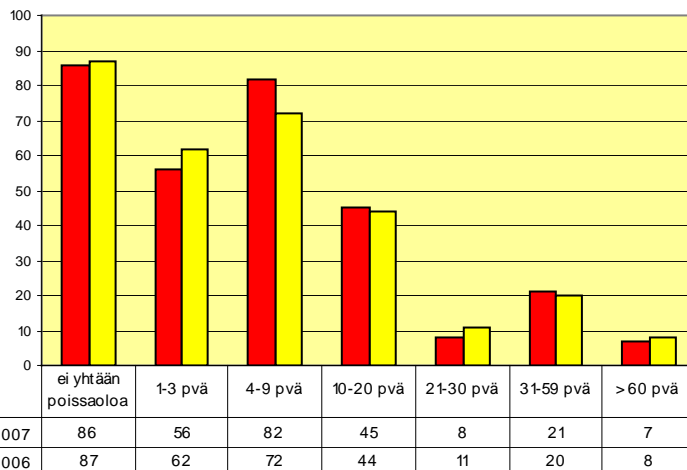
Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot laskivat 0,4 prosenttiyksikköä ollen edelleen alan keskiarvon tasolla. Viime vuoden tapaan noin 28 prosenttia henkilöstöstä ei ollut sairauden takia poissa päivääkään. Suurin muutos poissaolopäivien jakaumassa, verrattaessa vuoteen 2006, oli lisäys neljästä yhdeksään päivään poissaoloissa. Pitkien poissaolojen määrä oli hieman aiempaa vuotta alhaisempi.

Tapaturmista johtuvat poissaolot ovat edelleenkin vain pieni osa poissaoloista, mikä on hyvin yleistä vähemmän fyysistä raskasta vaativassa istumatyössä. Pohjantähden henkilöstöä kohtaavat tapaturmat ovat pääsääntöisesti liukastumisia ja kaatumisia työmatkalla tai esim. portaissa.

Vuoden 2007 aikana ei Pohjantähdestä jäänyt yhtään henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle.

Sairauspoissaolot 2006-2007



Ilmapiiri ja henkinen hyvinvointi

Keväällä 2006 teimme Pohjantähdelle oman ilmapiiritutkimuksen, joka toistettiin keväällä 2007. Vuoden 2007 kyselyyn vastasi 277 henkilöä. Tutkimuksen mukaan hyvin näyttivät olevan erityisesti seuraavat asiat. (Suluissa oleva luku on vastausten keskiarvo, asteikolla 1-10.)

- Oman työryhmän tehtävistä ja tavoitteista ollaan hyvin selvillä (8,2)
- Ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta iästä (8)
- Yhtiön menestyksen eteen ollaan valmiita panostamaan tosissaan (8,5)
- Työpanoksen koetaan olevan tärkeä ja omalla työllä merkitystä (8,3)
- Terveystila oman ikäisiin verrattuna ja työkyky nyt verrattuna elinikäisen parhaimpaan saivat keskiarvon 8,4.
- Tämä on mukava työpaikka (8)

Palkitsemiseen ja työtyytyväisyyteen liittyvistä tekijöistä ykköseksi nousi työsuhteen pysyvyys ja arvio tämän tekijän toteutumisesta omalla kohdalla oli 8,9. Toiseksi nousi työajan järjestelyt (lomat, joustot) ja arvio toteutumisesta oli 8,4.

Ilmapiirikyselystä poimimme vuosittain kehityskohteita. Vuoden 2006 tulosten pohjalta järjestimme esim. kehityskeskusteluvalmennuksen esimiehille ja Hämeenlinnan henkilöstölle sekä loimme tulos- ja tavoitekeskustelulomakkeen keskustelujen tueksi. Palvelukonttoriemme henkilöstö sai saman materiaalin intranetin välityksellä ja myös heidän kanssaan aloitettiin kehityskeskustelut. Kevään 2007 kyselyn pohjalta olemme mm. luoneet sähköisen aloitelaatikon ja ohjeistaneet esimiehet kannustamaan aloitteellisuuteen päivittäisen työn ja palaverien puitteissa.

Esimiestyö on esimerkiksi Työterveyslaitoksen tutkimuksissa todettu yhdeksi merkittävimmistä työhyvinvoinnin tekijöistä. Pohjantähdessä haastamme esimiehiä hyvään, ihmiset huomioivaan, ja samalla tuloshakuisen esimiestyöhön. Opastamme esimiehiämme tietoisuutyyppisillä esimieskahveilla, joita pidämme noin kymmenen kertaa vuodessa. Kannustamme esimiehiä myös johtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamiseen. Tämänhetkiset tutkinnon suorittajamme ovatkin olleet kurssiensa priimuksia.

Vuonna 2007 oli finanssiala Työsuojelupiirien tarkastusten erityiskohteena. Useammalla palvelukonttorillamme ja myös pääkonttorillamme tehtiin tarkastus. Tarkastuksista saimme hyvät arvosanat. Palvelukonttoreilla esiin tulleita epäkohtia on tarkastusten jälkeen korjattu ja vuoden 2008 aikana järjestämme asiakaspalvelijoille koulutusta vaarallisen henkilön kohtaamiseen.

Syksyllä 2008 toistamme viisi vuotta sitten toteuttamamme laajan työpaikan riskikartoituksen. Riskitekijämme ovat tutkimustemme mukaan erityisesti henkisen kuormituksen puolella. Meneillään olevat toimintatapa- ja järjestelmä uudistukset vaativat myös henkilöstöltä uuden oppimista ja ajatustapojen muokkaamista ja näkyy luonnollisesti eriasteisena epävarmuutena. Aiempiin kokemuksiimme luottaen tiedämme henkilöstöltämme löytyvän tarvittavaa muutoksetekokykyä.

Henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen on jatkuvaa työtä ja siitä on vastuussa jokainen työyhteisömme jäsen.

Pohjantähden henkilöstöetuja

- ▶ Pyrimme työaikajoustoihin työntekijöiden ehdoilla, asiakaspalvelun toimivuudesta kuitenkin huolehtien. Esimerkkeinä tästä muun muassa liukuva työaika pääkonttorilla, mahdollisuus vaihtaa lomaltapaluurahoja vapaaksi (vuosittain tehtävän erillisen päätöksen mukaan) sekä osittaiset hoitovapaat joko 6-tuntisina päivinä tai 4-päiväisenä viikkona.
- ▶ Huolehdimme työntekijöiden ergonomiasta.
- ▶ Pääkonttorillamme on oma ruokala, jossa lounaan lisäksi tarjotaan myös aamupala. Kentän henkilökunnalla on käytössään lounassetelit.
- ▶ Pääkonttorilla on ilmaiset autopaikat lämmityssähköineen. Liikkuville yhteyspäälliköille järjestetään myös autopaikat konttorin läheisyyteen.
- ▶ Ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamista tuetaan muun muassa ylimääräisillä vapaapäivillä, joita 60-vuotias saa 3 päivää, 61-vuotias 6 päivää, jne.
- ▶ Koko päivän ilmainen tee- ja kahvitarjoilu.
- ▶ Koko perheen kuntoviikonloput.
- ▶ Pääkonttorilla henkilöstön käytössä on kuntosali ja sauna sekä hierova rentoutustuoli.
- ▶ Aktiivinen henkilökunnan kerho järjestää useita liikunta- ja virkistystapahtumia vuosittain.
- ▶ Kaikkia työntekijöitä kannustetaan liikkumaan liikuntasetelien tuella.
- ▶ Henkilöstön omatoimista liikuntaa on tuettu myös muun muassa Aulangon kylpylälippujen, uimahallilippujen ja salibandyvuorojen muodossa.
- ▶ Jokaisella yksiköllä on omat vuosittaiset virkistystapahtumansa.
- ▶ Henkilöstön käytössä on mökki Joutsassa ja lomaosakeviikkoja Vierumäellä.
- ▶ Työterveyshuolto on lakisääteistä kattavampi. Korvaamme myös esimerkiksi silmälasikustannuksia.
- ▶ Henkilöstö saa alennusta vakuutusmaksuista.
- ▶ Henkilöstölle on otettu vapaa-ajan tapaturmavakuutus.
- ▶ Käytössä on tulospalkkiojärjestelmä.
- ▶ Henkisen hyvinvoinnin edistämiseksi ponnistellaan päivittäisen työskentelyn yhteydessä. Esim. esimiehiä valmennetaan hyvään esimiestyöskentelyyn, henkilöstöä koulutetaan jatkuvasti, henkilöstön edustajien kanssa keskustellaan henkilöstöä koskevista asioista ennen lopullista päätöksentekoa. Yhtiön sisäinen tiedotus on avointa ja havaittuihin epäkohtiin puututaan ripeästi.

Henkilöstötunnuslukuja ja henkilöstökulut

Henkilöstötunnuslukuja

2007

Henkilöstön lukumäärä 31.12.	305
- vakituiset	300
- määräaikaiset	5
Sukupuolijakauma	
- naiset (%)	64
- miehet (%)	36
Henkilöstövastuisista esimiehistä	
- naisia (%)	40
- miehiä (%)	60
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	43
Työsuhteen keskipituus, vuotta	9
Palkat ja palkkiot liikekuluista sosiaalikuluneen, %	65

Henkilöstökuluja, €

2007

2006

Palkat ja myyntipalkkiot	11 363 381	10 896 623
Lakisääteiset eläkemaksut	2 027 769	1 866 607
Muut henkilösivukulut	1 082 614	927 885
Henkilöstöruokailu	387 732	322 651
Työterveys	68 347	65 336
TYKY-projektit	32 810	41 772
Virkistys- ja harrastustoiminta	52 032	46 279
Koulutus	160 469	171 883
Henkilöstöhankinta	113 931	62 392



**POHJANTÄHDEN
ALLA ON
HYVÄ OLLA.**

Pääkonttori, Hämeenlinna

Käyntiosoite:

Keinusaarentie 2
13200 Hämeenlinna

Postiosoite:

PL 164
13101 Hämeenlinna

Puhelinnumero:

Vaihde (03) 626 71

www.pohjantahti.fi

Avoimet toimet ja rekrytointi:

<http://www.pohjantahti.fi/tyopaikat>

