



---

# SISÄLLYS

|  |           |
|--|-----------|
| <b>HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS.....</b>                 | <b>1</b>  |
| <b>1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....</b>             | <b>2</b>  |
| 1.1. Henkilöstömäärä .....                               | 2         |
| 1.2. Sukupuolijakauma .....                              | 2         |
| 1.3. Ikärakenne .....                                    | 3         |
| 1.4. Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet .....        | 4         |
| 1.5. Vaihtuvuus .....                                    | 4         |
| 1.6. Palvelusvuodet .....                                | 6         |
| 1.7. Henkilöstön sijoittuminen .....                     | 6         |
| <b>2. HENKILÖSTÖN AJANKÄYTTÖ JA KOULUTUS.....</b>        | <b>7</b>  |
| 2.1. Ajankäyttö .....                                    | 7         |
| 2.2. Sairauspoissaolot .....                             | 8         |
| 2.3. Koulutus .....                                      | 9         |
| <b>TYÖYHTEISÖ JA TYÖSSÄJAKSAMINEN .....</b>              | <b>10</b> |
| 3.1. Ilmapiiri ja henkinen hyvinvointi .....             | 11        |
| 3.2. Fyysinen hyvinvointi .....                          | 12        |
| 3.3. Henkilökunnan kerho (Hevi) .....                    | 13        |
| <b>4. POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖETUJA .....</b>             | <b>15</b> |
| <b>5. HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT .....</b> | <b>17</b> |

## HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS

**Pohjantähdessä on tahtoa ja taitoa.** Pohjantähdellä on 113 asiakaspalveluvuotta takanaan ja toivottavasti vähintäänkin yhtä monta vuotta myös edessään. Osaava henkilöstö, vakuutusmarkkinoiden mukana kehittyvät tuotteet sekä hyvät yhteistyöverkostot ovat Pohjantähden keinoja pysyä kilpailukykyisenä vahinkovakuutusyhtiönä.

**Paikallista palvelua asiakkaan luona.** Laajan konttoriverkostomme myötä meillä on hyvät valmiudet palvella asiakkaitamme siellä missä he ovat. Palvelukonttoreillamme saa henkilökohtaista palvelua koko perheen tai yrityksen vakuutusasioissa ja asiantuntevaa apua myös vahinkotilanteissa.

**Henkilöstömme on osaavaa ja motivoitunutta.** Päivittäisissä asiakas kohtaamisissa mitataan henkilöstön osaaminen ja palvelun laatu. Tuemme ja kannustamme henkilöstöämme elinikäiseen oppimiseen ja tätä kautta myös oman työn kehittämiseen. Koulutuksen myötä henkilöstömme ammattitaito ja moniosaajuus kasvavat. Muun muassa tehtäväkierron kautta pyrimme tarjoamaan uusia haasteita ja toimenkuvia yhtiössämme. Moniosaajuuden myötä myös työn mielekkyys ja motivaatio säilyvät.

**Henkilöstömme henkistä ja fyysistä hyvinvointia tuetaan.** Kiinnitämme Pohjantähdessä monin tavoin huomiota henkilöstömme hyvinvointiin. Valtaosa henkilöstöstämme tekee kevyenä pidettyä toimistotyötä. Tässäkin työssä on hyvällä ergonomialla ja fyysisellä kunnolla merkitystä. Hyvä fyysinen kunto tukee myös henkistä jaksamista, mutta ei tietenkään yksin riitä. Muuttuvassa, kovasti kilpaillussa ja aina vaan parempaan tehokkuuteen pyrkivässä toimintaympäristössämme joudumme entistä enemmän pohtimaan myös keinoja henkisen jaksamisen tueksi. Tiivis yhteistyö henkilöstön kanssa on varmasti ensiarvoisen tärkeää näissä haasteissa. Tahtotilamme niin asiakkaiden kuin henkilöstönkin osalta kuvaa hyvin sloganimme:

”Pohjantähden alla on hyvä olla.”

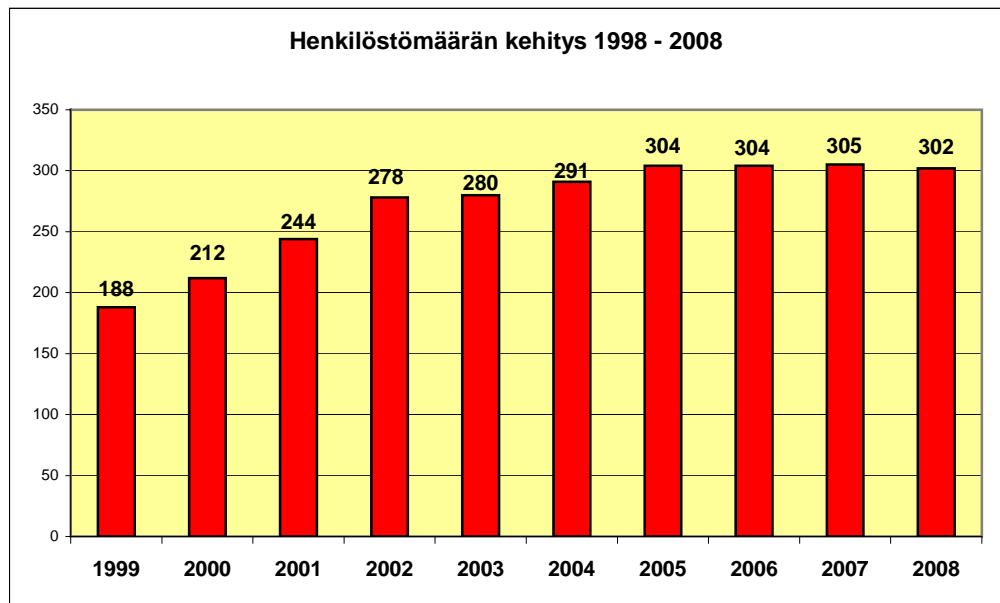
*Maarit Reunanen*  
tiedotus- ja henkilöstöjohtaja



## 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 1.1. Henkilöstömäärä

Pohjantähden henkilöstömäärä on vakiintunut noin 300 henkilöön. Työsuhteisia vuoden 2008 lopussa oli 302. Vuoden keskimääräinen henkilöstöluku oli 309, johon vaikuttivat nostavasti kausi- ja kesätyöntekijät.

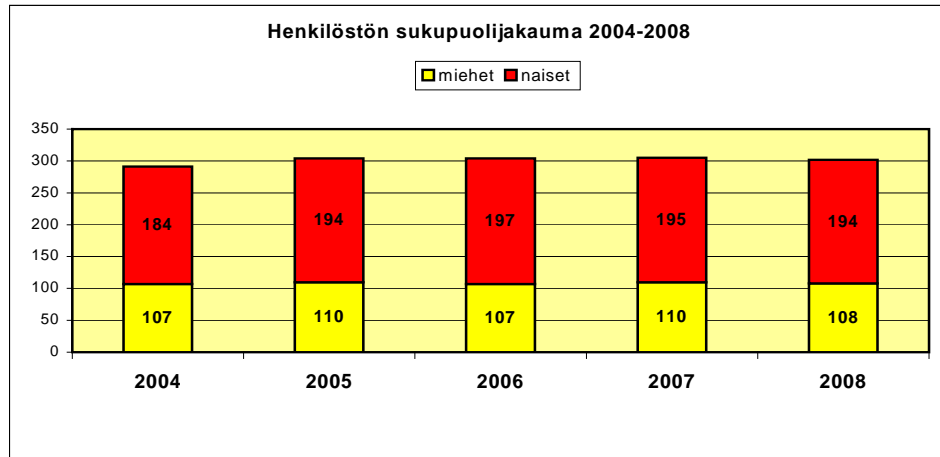


TAULUKKO 1 Henkilöstömäärän kehitys vuosina 1999-2008.

### 1.2. Sukupuolijakauma

Henkilöstön jakaantuminen miehiin ja naisiin on pysynyt vuosien mittaan lähes muuttumattomana, naisten osuus henkilöstöstä oli vuonna 2008 noin 64 prosenttia ja miesten 36 (taulukko 2). Vakuutusala on edelleenkin pysynyt naisvaltaisena. Naisten osuus johto- ja esimiestason tehtävistä joulukuussa 2008 oli noin 44 %, mikä on täysin sama kuin vuosi sitten.

Eri tehtävissä on selkeää sukupuolijakaumaa. Suurin osa isoimmista henkilöstöryhmistämme, asiakaspalvelussa toimivat vakuutusneuvojat sekä vakuutus- ja korvauskäsittelijät, on naisia. Vastaavasti esimerkiksi myyntityötä tekevien yhteyspäälliköiden, riskienhallintainsinöörin ja vahinkotarkastajien henkilöstöryhmät ovat miesvaltaisia. Pyrimme tasoittamaan tätä tilannetta esimerkiksi rekrytointien yhteydessä siten, että avoinna oleviin tehtäviin tulisi valituksi kahdesta yhtä pätevistä hakijasta vähemmistöä edustava hakija.

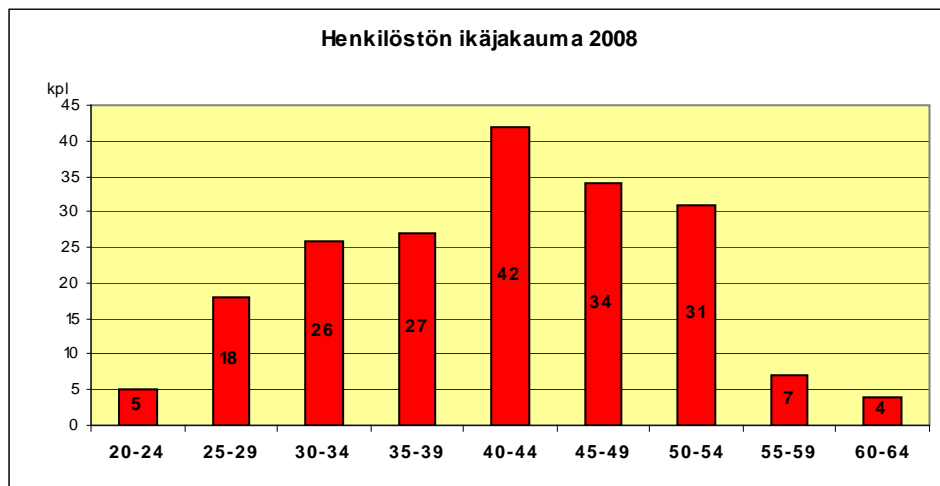


TAULUKKO 2 Henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2004-2008.

### 1.3. Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä on pysynyt jo vuosia reilussa neljässäkymmenessä vuodessa. Vuonna 2008 koko henkilöstön keski-ikä oli 43 vuotta 5 kuukautta, nousten edellisestä vuodesta vain neljällä kuukaudella. Naisten keski-ikä oli 41 vuotta 11 kuukautta ja miesten 46 vuotta 3 kuukautta. Suurten ikäluokkien eläköityminen muutaman lähivuoden aikana ei siis suoraan kosketa Pohjantähteä.

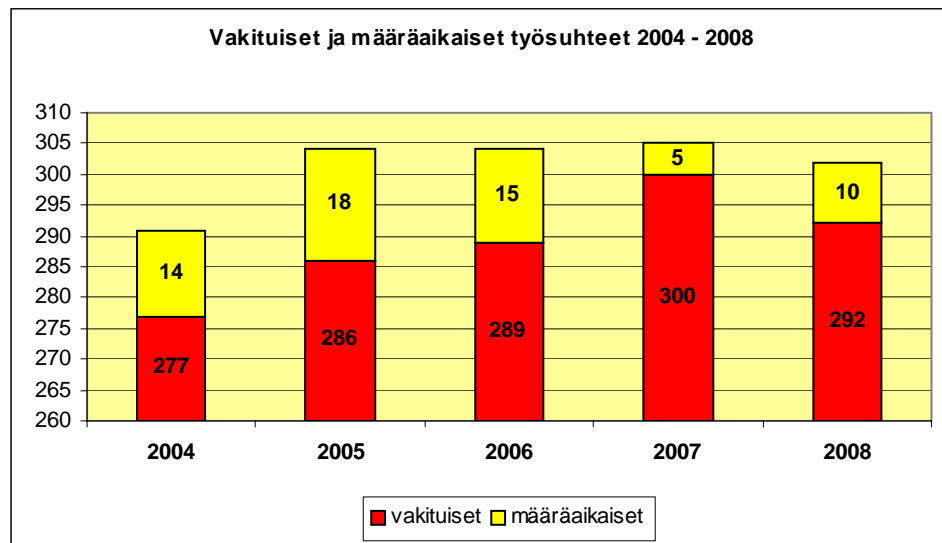
Tavoitteenamme on pitää henkilöstön ikäjakauma tasapainoisena tulevinkin vuosina. Näin esim. iäkkäämmille työntekijöille vuosien varrella kertynyt hiljainen tieto siirtyy osittain huomaamattakin tuoreemmille tuloksentekijöillemme.



TAULUKKO 3 Henkilöstön ikäjakauma.

#### 1.4. Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet

Määräaikaisten työsuhteiden kesto on ollut pääasiassa kuudesta kuukaudesta yhteen vuoteen. Tarve määräaikaisille työntekijöille tulee esim. kausiluontoisten töiden, erilaisten sisäisten projektien, tehtäväsiirtojen tai perhevapaiden myötä. Määräaikaisessa työsuhteessa olleita henkilöitä on viimeisen neljän vuoden aikana vakinaistettu vuosittain keskimäärin seitsemän henkilöä. Tavoitteenamme on pitää määräaikaisten työsuhteiden osuus maltillisella tasolla ja tässä olemmekin onnistuneet hyvin. Alla olevan taulukon määräaikaisten lukumäärä ei sisällä kesätyöntekijöitä.



TAULUKKO 4 Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet vuosina 2004-2008.

Kesätyösuhteet ovat olleet kestoltaan pääasiassa kolme kuukautta, kesäkuusta elokuuhun, ja niitä on ollut keskimäärin 10 vuosittain.

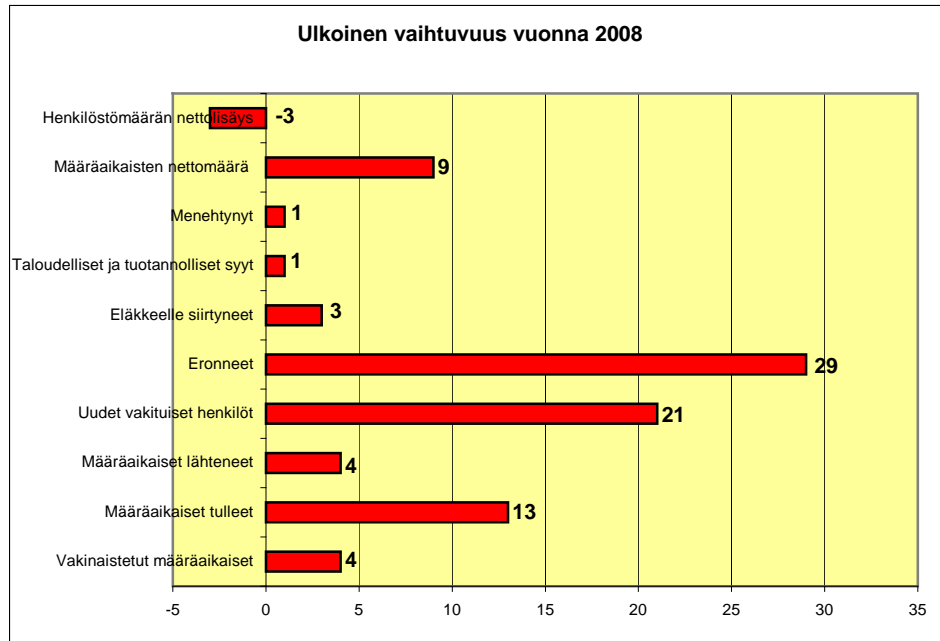
Kesätyöntekijämme ovat olleet pääsääntöisesti yli 18-vuotiaita ammatti-, ammattikorkeakoulu- tai yliopisto-opiskelijoita. Suurin osa kesätyöpaikoistamme on Hämeenlinnassa pääkonttorillamme, mutta myös suurimmat asiakaspalvelukonttorimme, muun muassa Tampere, Helsinki ja Jyväskylä, ovat työllistäneet muutamia kesätyöntekijöitä. He ovat työskennelleet vahinkojen esikäsittelyssä, eri vakuutuslajien vakuutuskäsittelyssä, postituksessa tai suorassa asiakaspalvelussa.

Muutamit kesätyöntekijämme ovat työllistyneet Pohjantähteen opintojensa päätyttyä. Kesätyöt tarjoavatkin mahdollisuuden puolin ja toisin arvioida sopivuutta kyseessä oleviin tehtäviin ja tarkoituksenamme on jatkossakin tarjota niin kesätöitä kuin harjoittelupaikkojakin työuransa alussa oleville nuorille.

#### 1.5. Vaihtuvuus

Vaihtuvuuden osalta seuraamme vain ulkoista vaihtuvuutta, sisäinen vaihtuvuus ei ole mukana tässä tarkastelussa. Taulukon 5 palkkeihin voi

sisältyä sama henkilö kahteen kertaan, mikäli hän on tilastoitunut vaihtuvuuteen kahtena eri tapahtumana. Esimerkiksi uusi henkilö on tullut Pohjantähden työntekijäksi alkuvuodesta 2008 määräaikaiseen työsuhteeseen ja hänen työsuhteensa on päättynyt ennen vuodenvaihdetta. Tällöin hänet on kirjattu ulkoiseksi vaihtuvuudeksi sekä vuoden 2008 aikana tullessiin että lähteneisiin määräaikaisiin todenmukaisen vaihtuvuustilanteen mukaisesti. Määräaikaisiin lähteneisiin kuuluvat myös henkilöt, joiden määräaikaisuus on päättynyt vuoden 2008 aikana, mutta on voinut alkaa jo ennen vuotta 2008.



TAULUKKO 5 Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2008.

Vuoden aikana eläkkeelle siirtyi kolme henkilöä. Suurta eläkeaaltoa ei ole odotettavissa tulevinakaan vuosina, sillä henkilöstöstä vain noin kolme prosenttia on yli 55-vuotiaita. Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisen ikä Pohjantähdessä on lähes 61 vuotta, mikä on selvästi korkeampi kuin eläköitymisikä Suomessa keskimäärin (59,4 v.).

Vakituisesta työsuhteesta eronneiden määrässä oli jonkin verran kasvua edellisvuoteen nähden. Erityisesti myyntityötä tekevässä yhteyspäälliköiden henkilöstöryhmässä tapahtui uudistumista, vuoden aikana aloitti työssä kuusi uutta yhteyspäällikköä eri puolilla Suomea.

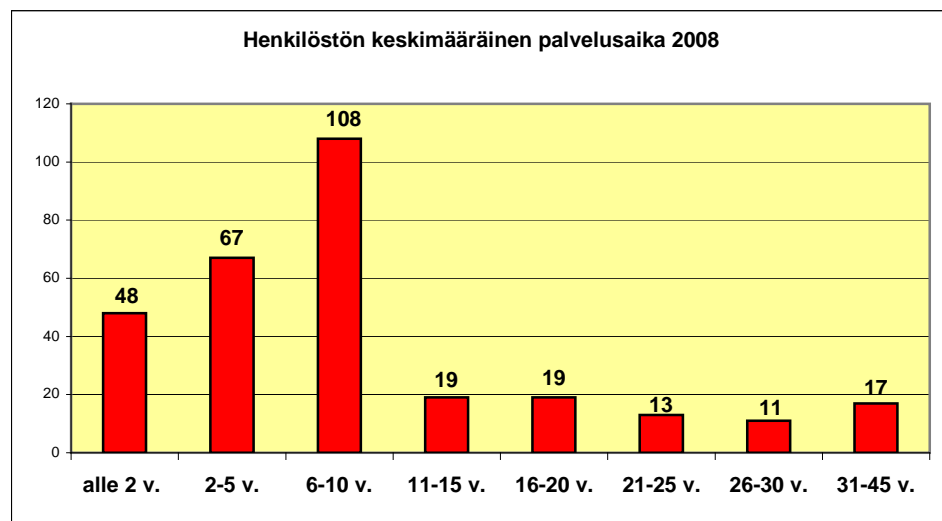
Määräaikaisten määrä oli vuoden aikana keskimäärin noin 12 henkilöä kuukaudessa. Vuoden aikana vakinaistettiin neljä määräaikaisessa työsuhteessa ollutta henkilöä.

Syyskuun alussa siirsimme Kemin myyntitoiminnan paremman kasvun alueelle Tornioon. Tämän myötä yksi työsuhde päättyi taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Lisäksi henkilöstöämme kohtasi syvä suru, kun yksi työntekijämme menehtyi äkillisesti.

## 1.6. Palvelusvuodet

Vuoden 2008 lopussa Pohjantähdessä töissä olevien työntekijöiden keskimääräinen palvelusaika oli 9 vuotta ja 11 kuukautta. Keskimääräinen palvelusaika on noussut edellisvuoden vastaavasta luvusta seitsemällä kuukaudella.

Yli 11-vuotta palvelleiden ryhmissä henkilöstön määrä on vuosien varrella pysynyt lähes samalla tasolla, mikä kertoo muun muassa pitkän työuran tehneiden sitoutuneisuudesta työhönsä. Yhtiön voimakkaan kasvun vuodet näkyvät alle 11-vuotta palvelleiden ryhmissä. Tuohon ryhmään kuuluu yli 70 prosenttia henkilöstöstä. Vuosien 1996-2005 välisenä aikana yhtiön henkilöstömäärä kasvoi voimakkaasti palveluverkostomme laajenemisen myötä.

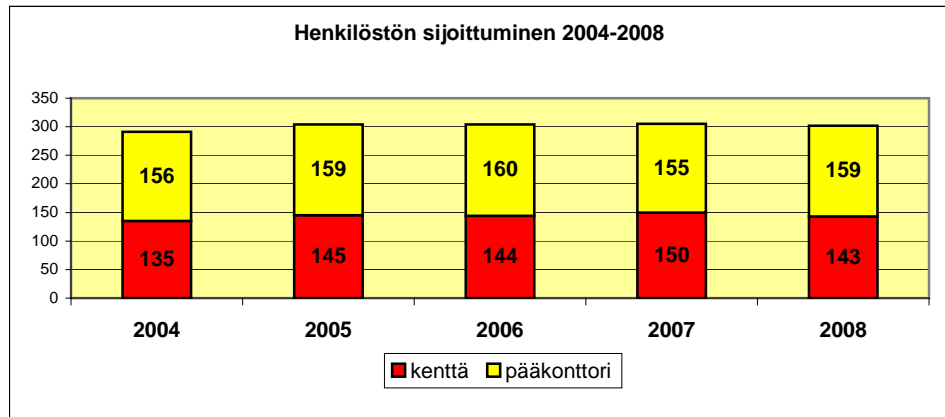


TAULUKKO 6 Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika vuonna 2008.

## 1.7. Henkilöstön sijoittuminen

Pohjantähden henkilöstöstä työskenteli vuoden 2008 lopussa 159 henkeä pääkonttorillamme Hämeenlinnassa ja 143 henkeä palvelukonttoreillamme ympäri Suomea. Vuoden 2009 alkupuolella olemme hakeneet vahvistusta myyntiorganisaatioomme paikallista palvelua tukevien tavoitteidemme mukaisesti.

Hyvä vakuutusedustajaverkostomme tukee omalla toiminnallaan asiakaspalvelukonttoriemme paikallista palvelua. Tätä kautta pystymme tarjoamaan hyvät ja räätälöidyt vakuutus tuotteet ja laaja-alaista vakuutusosaaamista myös niillä alueilla, joilla ei ole riittävää asiakaspotentiaalia palvelukonttorin perustamiseksi. Jotkut vakuutusedustajamme ovat vuosien saatossa myös työllistyneet yhteyspäällikön tehtäviin. Pohjantähti kouluttaa myös vakuutusedustajiaan ja kannustaa heitäkin hyviin suorituksiin.



TAULUKKO 7 Henkilöstön jakaantuminen kentän ja pääkonttorin kesken.

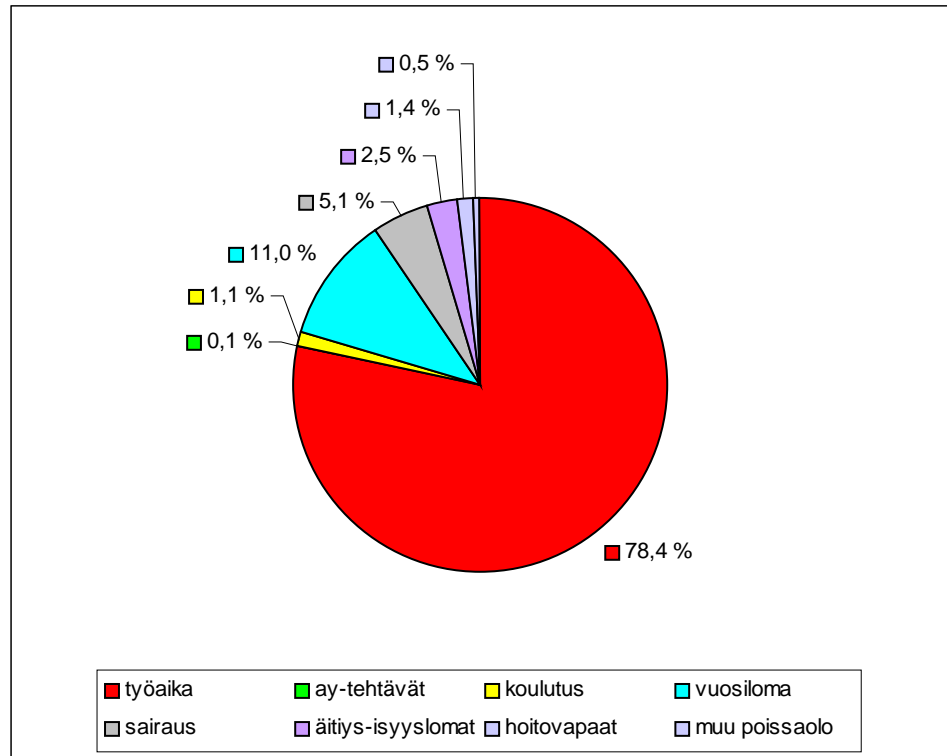
## 2. HENKILÖSTÖN AJANKÄYTTÖ JA KOULUTUS

### 2.1. Ajankäyttö

Ajankäyttö lasketaan ja tilastoidaan EK:n tilastointijaon mukaan teoreettisen työajan perusteella, jossa varsinaista tehtyä työaika vähentävät muun muassa koulutukseen käytetty aika sekä erilaiset muut poissaolot kuten lomat ja perhevapaat.

Tilastoitu säännöllisenä työaikana tehty varsinainen työaika oli 78,4 prosenttia teoreettisesta työajasta vuonna 2008. Varsinainen tehty työaika Pohjantähdessä on alan keskiarvoa myötäilevä. Edelliseen vuoteen nähden mm. koulutuksen, vuosilomien ja perhevapaiden osuus kasvoi hienoisesti. Vastaavasti sairaspöissaolojen osuus kasvoi 1,1 prosenttiyksiköllä.

Taulukossa 8 on esitetty ajankäytön jakaantuminen.



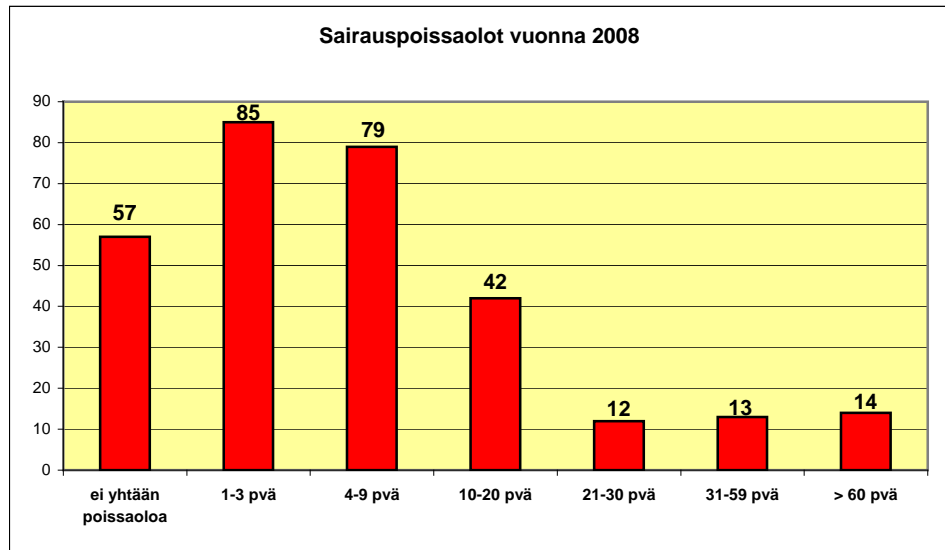
TAULUKKO 8 Ajankäytön jakaantuminen vuonna 2008.

## 2.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloprosentti teoreettisesta työajasta laskettuna oli 5,1 % vuonna 2008. Kasvua edellisvuoteen nähden oli 1,1 prosenttiyksikköä. Kasvuun vaikutti erityisesti muutama yli 100 päivän jatkunut poissaolo. Ilman näitä poissaoloja oli sairauspoissaoloprosentti 3,5. Tavoitteenamme on erilaisin työhyvinvointia edistävin toimenpitein pitää sairauspoissaolot 2-4 prosentin välillä, mitä voidaan pitää normaalina sairastavuutena.

Sairauspoissaolot aiheutuivat edellisvuosien tapaan pääosin hengityselinten sairauksista, mielenterveydellisistä syistä sekä tuki- ja liikuntaelin sairauksista. Nämä kolme tautiluokkaa ovat olleet jo useamman vuoden ajan pääsyyt sairauspoissaoloihin, vuosittain hieman paikkaa vaihdellen.

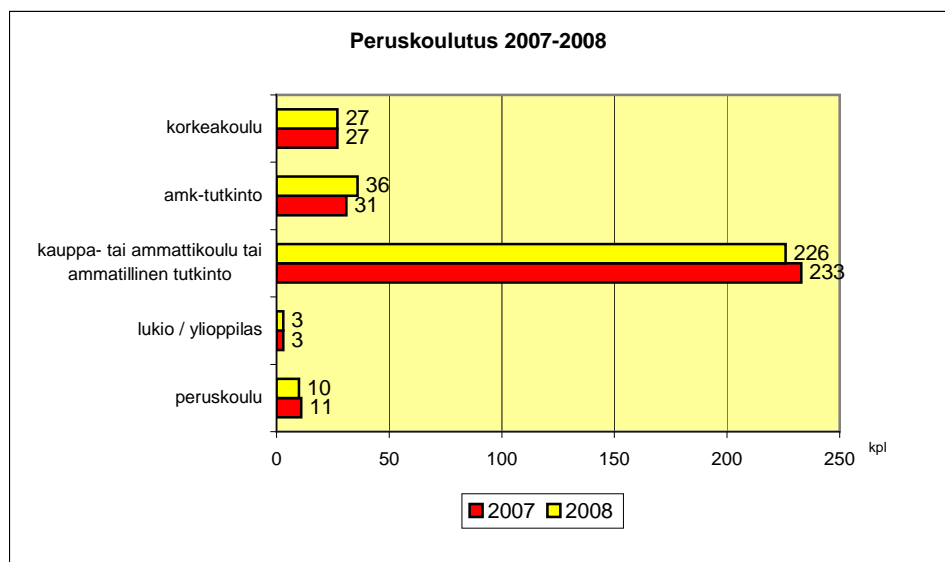
Taulukossa 9. on esitetty sairauspoissaolojakauma poissaolon keston mukaan.



TAULUKKO 9 Sairauspoissaolot tilastoitavien poissaolopäivien mukaan jaoteltuna.

### 2.3. Koulutus

Taulukossa 10 on esitetty henkilöstömme koulutusjakauma. Rekrytointien myötä on henkilöstömme peruskoulutustaso noussut hieman. Etenkin tradenomitutkinnon suorittaneiden määrä on kasvussa. Yleisin koulutustasamme on edelleen kaupallisen alan koulutus, kuten merkonomi, tradenomi tai KTM. Osaavaan joukkoomme mahtuu myös monia muita koulutustaustoja, esim. sairaanhoitajan, insinöörin ja juristin tutkinnon suorittaneita. Henkilöstöstämme 96 prosentilla on pohjakoulutuksena vähintään kauppa- tai ammattikoulu tai joku ammattitutkinto.



TAULUKKO 10 Pohjantähden henkilöstön peruskoulutusjakauma vuosina 2007-2008.

Kannustamme henkilöstöämme opiskeluun ja sitä kautta itsensä sekä työnsä kehittämiseen. Henkilöstöllämme on työtehtävästä riippuen mahdollisuus opiskella työn ohessa mm. vakuutusmerkonomitutkintoa, rahoitus- ja vakuutusalan ammattitutkintoa sekä johtamisen erikoisammattitutkintoa. Vakuutusalan ehkä tunnetuin tutkinto on vakuutustutkinto (VTS), jonka suorittamiseen menee noin kahdesta kolmeen vuotta. VTS -tutkinnon suorittaa vuosittain noin 25 pohjantähtiläistä.

Muun muassa tehtäväkierron ja ammatillisten lisäkoulutusten kautta pyrimme tarjoamaan henkilöstöllemme monipuoliset toimenkuvat sekä mahdollisuuden kehittyä oman alansa asiantuntijaksi.

Haluamme panostaa myös tulevaisuuteen ja tulevaisuuden osaajiin. Olemmekin tehneet jo useamman vuoden ajan kouluyhteistyötä Hämeenlinnan seudulla. Pääkonttorillamme on vierailut muun muassa peruskoulujen kahdeksaluokkalaisia kuulemassa millaisia ammatteja ja toimenkuvia vakuutusyhtiössä on. Samalla on myös kerrottu eri toimenkuvissa työskentelevien henkilöiden koulutustaustoista, ja näin pyritty antamaan eväitä koululaisten tulevaisuuden suunnitelmille.

Pääkonttorillamme käy vuosittain myös kymmenisen työelämään tutustujaa tekemässä viikosta kahteen viikkoon kestävästä TET-työtä.

## TYÖYHTEISÖ JA TYÖSSÄJAKSAMINEN

Tänä päivänä korostuu työssäjaksaminen ja työhyvinvointi. On tärkeää huomioida niin henkiset kuin fyysisetkin riskitekijät. Pohjantähden motto on jo vuosia ollut ”Terveenä eläkkeelle Pohjantähdestä”. Tämän mukaisesti pyrimme edistämään niin henkistä kuin fyysistäkin työhyvinvointia. Tavoitteena on, että mahdollisimman moni pohjantähtiläinen jatkaisi työsäänsä vanhuuseläkeikään asti.

Hyvänä esimerkkinä pirteistä ja hyväkuntoisista entisistä työntekijöistämme ovat pääkonttorin joululounaalle vuosittain kutsuttavat eläkeläisemme. He ovat edelleen kiinnostuneita yhtiön asioista ja tulevat mielellään tapaamaan niin vanhoja työkavereitaan kuin uusiakin pohjantähtiläisiä.



KUVA 1 Pohjantähden eläkeläisiä joululounaalla pääkonttorillamme.

### 3.1. Ilmapiiri ja henkinen hyvinvointi

Ilmapiirin eteen teemme jatkuvasti töitä niin yksikkö- kuin yhtiötasollakin. Tänäkin vuonna esimiehet kävivät läpi ilmapiiritutkimustuloksia omien yksiköidensä kanssa. Pyrimme tukemaan esimiehiä tässä työssään, jotta he voivat puolestaan tukea ja luoda onnistumisen mahdollisuuksia omille alaisilleen. Yksin johto tai esimieskunta ei voi olla vastuussa henkilöstön hyvinvoinnista, vaan siitä on vastuussa myös jokainen työyhteisön jäsen.

Vuodesta 2006 lähtien toistettuun omaan ilmapiirikyselyymme vastasi 253 henkilöä keväällä 2008. Tutkimuksen mukaan hyvin näyttäisivät asiat olevan erityisesti seuraavien asioiden suhteen (luvun perässä oleva numero on vastausten keskiarvo, asteikolla 1-10):

- Oman työryhmän tehtävistä ja tavoitteista ollaan hyvin selvillä (8,0)
- Yhtiön menestyksen eteen ollaan valmiita panostamaan tosissaan (8,5)
- Työpanoksen koetaan olevan tärkeä ja omalla työllä merkitystä (8,0)
- Terveystila oman ikäisiin verrattuna sai keskiarvon 8,3 ja työkyky nyt verrattuna elinikäisen parhaimpaan 8,4.

Palkitsemiseen ja työtyytyväisyyteen liittyvistä tekijöistä ykköseksi nousi työsuhteen pysyvyys ja arvio tämän tekijän toteutumisesta omalla kohdalla oli 8,7. Toiseksi nousi työajan järjestelyt (lomat, joustot) ja arvio toteutumisesta oli 8,5.

Vuoden 2008 ilmapiiritutkimustulosten pohjalta kehityskohteiksi nostettiin muun muassa kiireen tuntu, työmäärät ja niiden jakautuminen, tiedonkulun ja viestinnän parantaminen, osaamisen kehittämiseen ja perehdyttämiseen liittyvät asiat sekä palautteen antaminen.

### 3.2. Fyysinen hyvinvointi

Fyysiseen hyvinvointiin olemme Pohjantähdessä panostaneet muun muassa hyvällä ja toimivalla työpiste-ergonomialla, työfysioterapeutin suorittamalla ergonomiakäynneillä sekä työterveyden toimesta järjestetyillä niska-hartiajumpalla. Lisäksi olemme jakaneet vuosittain liikuntaseteleitä, joiden tuella jokainen voi etsiä itselleen mieluisan urheilulajin fyysisen kuntonsa ylläpitämiseksi. Ohessa muutamia esimerkkejä vuonna 2008 järjestämistämme liikuntapainoiteisista tapahtumista:

#### **Koko perheen kuntoviikonloppu Suomen Urheiluopistolla.**

Syksyllä kutsuimme koko henkilöstömme perheineen viettämään kuntoviikonloppua Suomen Urheiluopistolle Vierumäelle, jo 17. kerran. Mukana oli noin 150 henkeä. Tällä kertaa uutena lajikokeilunamme oli curling ja illalla testailimme erilaisin tehtävin ryhmä-älyä.



KUVA 2 Koko perheen kuntoviikonloppu Suomen Urheiluopistolla Vierumäellä lokakuussa.

### **Retki Hämeenlinna Poliisikoiralaitokselle.**

Olemme monesti saaneet toimia Hämeenlinnan pääkonttorilla hajukoirien apureina ja puristelleet hajupalikoita koirien koulutustarpeisiin. Toiminnasta kiinnostuneena kävimme porukalla tutustumassa näihin tärkeää työtä tekeviin huiskuhäntiin. Saimme pienen näytöksen hajukoirien työskentelystä ja pääsimme näkemään mihin puristelemiamme hajupalikoita koulutuksessa oikein käytetään.

### **Niska-hartiaseudun jumpparyhmä.**

Syksyllä 2008 järjestimme toistamiseen Pohjantähden oman jumpparyhmän yhteistyössä työfysioterapeutimme kanssa. Ryhmään osallistujat valittiin työterveyshuollon edustajien toimesta. Ryhmä kokoontui kymmenen kertaa, tunniksi kerrallaan työfysioterapeutin johdolla Pohjantähden tiloissa. Ryhmä jatkoi kokoontumisiaan vielä tammikuussa 2009. Viimeisellä kerralla ryhmä kävi työfysioterapeutin johdolla jokaisen ryhmäläisen työpisteen läpi, tarkistaen ergonomia-asiat kuntoon. Jokainen sai myös ohjeet omatoimiseen jumppaan jakson jälkeen.

## **3.3. Henkilökunnan kerho (Hevi)**

Henkilökunnan kerhomme järjestää pitkin vuotta Pohjantähden henkilöstölle mukavia tapahtumia. Joihinkin tapahtumiin on kutsuttu vain henkilöstöä, toisiin saa mukaan ottaa koko perheen tai muutaman ystävän. Ohessa muutamia poimintoja henkilökunnan kerhon tapahtumista vuoden varrelta, osallistujien kertomana.

**VIP-tapahtuma HPK-Tappara peliin.** ”Ritari Loungessa ja jälkipeleissä oli hyvä meininki! Tapahtuman veikkauspotin, 80 euroa, voitti yksi henkilö lähimmällä oikealla tuloksella. Kohteliaasti hän tarjosi voittorahoillaan paikalla olleelle porukalle juomakierroksen. Peli oli yllättävän tasaväkinen, vaikka suurin osa veikkasi HPK:n häviötä isomminkin luvuin. Onneksi kuitenkin joukkue piti pintansa ja hetken elimme jopa pienen toivonpilkahduksen kanssa. Jäimme kaipaamaan pelistä vielä edes yhtä kunnon hankat jäähän -tappelu, mutta kaikkea ei voi sentään saada. Tunnelmat olivat mukavat sekä varsinaisella peliajalla että sen jälkeenkin...”

**Teatteriretki Stella Polaris -improvisaatioteatteriin.** ”Hevin järjestämässä teatteri-illassa koettiin uusia teatterielämyksiä improvisaatioteatteri Stella Polariksen esityksessä Kaapelitehtaalla. Illan näyttelijöinä olivat Teijo Eloranta, Simo Routarinne, Micke Rejström, Pihla Penttinen ja Jami Hyttinen. Yleisön ehdotusten pohjalta illan näytelmän nimeksi tuli Keksitehdas. Vauhdikkaan illan aikana, joka enemmän tai vähemmän liippasi keksitehdasta, vierailimme Ranskan kuninkaan hovissa, seurasimme islantilaisien keksitehtaan yrityskaappausta, tutustuimme mainostoimiston keksimainoksen ideointiin, kävimme AA-kerhon kokouksessa, tapasimme eläinlääkäriä, joka leikkasi kuutilta rasvamaksan, näimme yksinhuoltajien arkea ja suurta rakkausdraamaa, kaksintaistelua sekä ysiluokkalaisten TET-harjoittelua uimavalvojina talvisella rannalla. Siinä väläys vauhdikkaan illan tapahtumista.”



KUVA 3 Teatteriretki Stella Polaris improvisaatioteatteriін maaliskuussa.

**Sisävesiristeilytapahtuma, Hämeenlinna-Lepaa-Hämeenlinna.** ”Hevi järjesti ainutlaatuisen puolenpäivän retken Lepaan viinitilalle, viinien hienostuneeseen maailmaan. Hopealinjan sisävesiristeilijä m/s Silver Moon starttasi kohti Lepaata puoli kaksitoista Hämeenlinnan laivarannasta. Menomatkan aikana ihailimme Vanajaveden historiallisia ja kauniita rantamaisemia sekä nautimme seisovasta pöydästä maittavan lounaan. Perillä teimme kävellen kierroksen ja tutustuimme Lepaan tilan rakennuksiin, kasvistoon ja historiaan. Lepaan kartanoalueen kierroksen jälkeen suuntasimme viinitilalle traktorin kyydillä. Maisteltavaksemme oli varattu kolme eri lajia Lepaan valikoimasta. Punainen puolikuiva Ribes -marjaviini, vaalea puolimakea Lepaan Anna -hedelmäviini sekä Lepaan ruusuinen hedelmälikööri, joka on valmistettu ruusukvittenin hedelmistä. Kaikki maistiaiset olivat suunmukaisia ja sujahtivat kurkusta alas vaivattomasti. Maistiaisten jälkeen suurin osa ryntäsi ostoksille viinitilan kauppaan. Tämän jälkeen hurkuytiä traktorilla satamaan ja Hopealinjan m/s Silver Starilla kohti Hämeenlinnan laivarantaa. Paluumatkalla sikisi huimia ideoita uusista Hevin retkistä...”



KUVA 4 Lepaan viinitilaretki kesäkuussa.

**Pikkujoulut.** ”Tänä vuonna Hevi päätti järjestää jotakin erilaista ja normaalista pikkujoulukaavasta poikkeavaa. Perinteitä on toki kunnioitettava, mutta joskus on annettava muutoksellekin mahdollisuus. Niinpä järjestimme teemapikkujoulut koristellen Hämeenlinnassa sijaitsevan Palokunnantalon kieltolainaikaisen Salakapakka-teeman mukaisesti. Juhlissa oli noutopöytäbuffet herkullisine ruokineen ja juomineen. Illan aikana esiintyi myös taikuri ja dj vauhditti juhlijoiden

tanssijalkaa. Illan aikana oli auki myös Casino, jossa saattoi pelata leikkimielisiä korttipelejä Casinon leikkimieliseen teeman sovellettuna. Juhlijat olivat myös ottaneet teeman kiitettävästi huomioon ja juhlakansa oli pukeutunut mitä komeimpiin gangsteripukuihin ja charlestonmekkoihin sulkapäähineitä ja puuhkia myöten. Erilaiset pikkujoulut nostivat ihmisten huulille hymyn ja juhlijat viihtyivät hyvin perinteisestä poikkeavassa tunnelmassa.”



KUVA 5 Pohjantähden teemapikkujoulut marraskuussa 2008.

#### 4. POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖETUJA

Tarjoamme henkilöstöllemme monia työsuhde-etuja, esim.:

- **Lakisääteistä laajempi työterveyshuolto.** Lakisääteinen työterveyshuolto on ennalta ehkäisevää ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Pohjantähden työterveyshuoltoon kuuluu lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi myös yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Näyttöpäätetyössä mm. silmät ovat kovan rasituksen kohteena, olemmekin uusineet näyttöpäätteitä plasmaruudullisiksi viime vuosina ja osallistumme myös henkilöstön silmälasien hankintakustannuksiin. Lisäksi pidämme huolta henkilöstön fyysisestä hyvinvoinnista mm. erilaisin toimistotyötä tukevin ergonomisin ratkaisuin.

- **Alennusta vakuutusmaksuista.** Henkilöstömme saa alennusta vakuutusmaksuistaan.
- **Vapaa-ajan tapaturmavakuutus.** Pohjantähti on vakuuttanut henkilöstönsä vapaa-ajan tapaturmien varalta vapaaehtoisella vapaa-ajan tapaturmavakuutuksella.
- **Liikunta- ja kulttuurisetelit.** Muutama vuosi sitten aloitettua liikuntesetelikokeilua on henkilöstömme toiveesta jatkettu. Nyt mukaan valikoimaan on otettu myös kulttuurisetelit, jotta myös kulttuurin ystävät pääsevät virkistymään yhtiön tuella.
- **Ravintoetu.** Kentän henkilöstöllä on käytössään lounassetelit. Pääkonttorin väkeä palvelee oma ruokalamme, jossa tarjoillaan sekä aamupala että maittava lounas.
- **Työaikajoustot.** Pyrimme työaikajoustoihin työntekijöiden ehdoilla, asiakaspalvelun toimivuudesta kuitenkin huolehtien. Pääkonttorilla on liukuva työaika. Lisäksi henkilöstöllä on ollut menneinä vuosina mahdollisuus vaihtaa lomaltapaluurahoja vapaaseen. Myös osittaiset hoitovapaat ovat käytössä tilanteista riippuen joko 6-tuntisina päivinä tai 4-päiväisenä viikkona.
- **Ylimääräisiä vapaita** 60 ikävuodesta alkaen. Haluamme tukea ylimääräisillä vapaapäivillä ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamista. Esimerkiksi 60-vuotias saa 3 lisävapaata, 61-vuotias 6, jne.
- **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 lämmitys sähköineen. Liikkuville yhteyspäälliköille järjestetään myös autopaikat konttorin läheisyydestä.
- **Alennusliput.** Tarjoamme henkilöstöllemme alennuslippuja mm. Aulangon kylpylään, Hämeenlinnan uimahalliin sekä muutamiin muihin yksittäisiin tapahtumiin, vuosittain erikseen määritellen.
- **Pääkonttorilla on kuntosali, sauna ja hierova tuoli.** 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 järjestämät virkistystapahtumat.** Vuonna 2008 kuntoiltiin taas koko perheen voimin Vierumäen Urheiluoipistolla. Tämän lisäksi jokaisella yksiköllä on mahdollisuus järjestää oma virkistyspäivänsä ja mennä vaikkapa keilaamaan, elokuviin, oopperaan tai kylpylään.
- **Muut virkistys- ja urheilu- yms. tapahtumat.** Henkilökunnan kerho järjestää paljon mukavia tapahtumia ympäri vuoden. Lisäksi pääkonttorilla järjestetään toisinaan lyhyitä tietoisuustyyppejä luentoja, mm. ergonomiasta ja ravintoasioista.

## 5. HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT

| <b>Henkilöstötunnuslukuja</b>                           | <b>2008</b> |
|---|-------------|
| Henkilöstön lukumäärä 31.12.                            | 302         |
| - vakituiset  | 292         |
| - määräaikaiset   | 10          |
| Sukupuolijakauma  |             |
| - naiset (%)  | 64          |
| - miehet (%)  | 36          |
| Henkilöstövastuisista esimiehistä                       |             |
| - naisia (%)  | 44          |
| - miehiä (%)  | 56          |
| Henkilöstön keski-ikä, vuotta                           | 43          |
| Työsuhteen keskipituus, vuotta                          | 10          |
| Koulutuspäiviä, pv / henkilö                            | 3           |
| Palkat ja palkkiot liikekuluista<br>sosiaalikuluneen, % | 66          |

| <b>Henkilöstökuluja, €</b>      | <b>2008</b> | <b>2007</b> |
|---------------------------------|-------------|-------------|
| Palkat ja myyntipalkkio         | 11 531 832  | 11 363 381  |
| Lakisääteiset eläkemaksut       | 1 949 209   | 2 027 769   |
| Muut henkilösivukulut           | 864 641     | 1 082 614   |
| Henkilöstöruokailu              | 371 112     | 387 732     |
| Työterveys                      | 81 458      | 68 347      |
| TYKY-projektit                  | 26 366      | 32 810      |
| Virkistys- ja harrastustoiminta | 43 439      | 52 032      |
| Koulutus                        | 119 042     | 160 469     |
| Henkilöstöhankinta              | 72 286      | 113 931     |



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

**Avoimet toimet ja rekrytointi:**

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



**POHJANTÄHTI**  
Keskinäinen Vakuutusyhtiö