POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖKERTOMUS

SISÄLLYSLUETTELO

POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖ LUKUINA VUONNA 2024	3
HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS	4
POHJANTÄHTILÄISET	5
OSAAVA HENKILÖSTÖ	6
TAVOITTEENA VETOVOIMAINEN TYÖPAIKKA	7
HYVINVOIVA TYÖYHTEISÖ	8
TYÖNANTAJALUPAUKSEMME	10
KUMPPANUUSLUPAUKSEMME	11

POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖ LUKUINA VUONNA 2024

43 v 8 kk
Henkilöstön keski-ikä vuoden 2024 lopussa.

241
Vakituisessa työsuhteessa olevia henkilöitä.

15
Määräaikaisessa työsuhteessa olevia henkilöitä.

71,5 %
Naisten osuus henkilöstöstä vuoden 2024 lopussa.

28,5 %
Miesten osuus henkilöstöstä vuoden 2024 lopussa.

11 v 5 kk
Työsuhteen keskipituus vuoden 2024 lopussa.

44 %
Naisten osuus esihenkilöistä vuoden 2024 lopussa.

256
Henkilöstön lukumäärä vuoden 2024 lopussa.

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS

Yksi arvoistamme on ”yhtiöstä ylpeä”. Se on mielestäni niin tärkeä ja arvokas asia, että sen äärelle on hyvä tietoisesti pysähtyä. Saimme heti vuoden 2024 alussa tunnustuksen, kun pääsimme **Suomen aktiivisin työpaikka -kilpailussa** kolmen finalistin joukkoon. Olimme hieman yllättyneitäkin tunnustuksesta, mutta kuten auditoinnissakin todettiin, olemme huomioineet laajasti liikuntaa ja hyvinvointia lisääviä näkökulmia. Keväällä 2024 otimme uuden haasteen itsellemme – halusimme lisätä liikkumista. Se onnistuikin hienosti: saimme kasaan 20 tiimiä ja 133 henkilöä, jotka lisäsivät alkutilanteesta liikuntaa 142 prosenttia 10 viikon mittauksella.

Keväällä pääkonttorimme muutti uusiin tiloihin Reskalle Hämeenlinnan keskustaan, ja otimme pääkonttorille käyttöön yhdessä laaditut pelisäännöt. Taakse jäi nimetyt työpisteet ja aikansa elänyt interiööri. Tilalle saimme valoisat ja avarat uudet tilat, ja hybridityötä tukevat tekniset ratkaisut sekä kokoontumiseen kutsuvat taukotilat. Keväällä lanseerasimme uuden tuotteen, Terveysvakuutuksen, jonka rakentamiseen, testaamiseen, kehittämiseen ja kouluttamiseen osallistui laajasti pohjantähtiläisiä ja saimme ylpeänä todistaa, miten hienosti lanseeraus eteni. Uuden oppiminen ja vankka ammattitaito onkin yksi ylpeyden aihe: vuoden 2024 aikana osaamisen kehittämiseen liittyvät tavoitteet ylittyivät!

Pohjantähtiläiset kuvaavat työyhteisöämme välittömäksi, lämminhenkiseksi ja avuliaaksi. Viimeisimmässä henkilöstötutkimuksessa suoraan lainaten näin: ”Loistava työilmapiiri sekä vastuun ja vapauden tasapaino”, ”Olen työskennellyt jo pitkään Pohjantähdessä ja viihdyn työssäni edelleenkin hyvin. Mielestäni se kertoo kaiken olennaisen Pohjantähdestä työpaikkana.” Nämä, jos mitkä kommentit, saavat tuntemaan ylpeyttä!

Voit lukea tarkemmin seuraavilta sivuilta, mitä kaikkea teimmekään vuonna 2024 ja miltä yhtiömme henkilöstönäkökulmasta tarkasteltuna näyttää.

Kati Knopp-Nyholm
Henkilöstöjohtaja

POHJANTÄHTILÄISET

Vuoden 2024 lopussa yhtiössämme työskenteli 256 henkilöä (252), joista määräaikaisia oli 15 (26). Työsuhteisten lisäksi asiakkaillemme tarjoavat vakuutusturvaa franchisingyrittäjät ja heidän palveluksessaan olevat edustajat. Tämä ammattilaisten joukko palveli asiakkaitamme yhteensä 198 henkilön vahvuisena vuonna 2024 (223). Yhdessä tarjoamme palvelua valtakunnallisesti. Suurin osa työsuhteisesta henkilöstöstämme on sijoittunut Hämeenlinnaan ja Tampereelle.

Vakuutusala on hyvin pitkälti naisvaltainen, näin on myös Pohjantähdessä. Henkilöstöstä vuonna 2024 miehiä oli 28,5 prosenttia (27,8 %) ja naisia 71,5 prosenttia (72,2). Esihenkilötehtävissä naisten osuus oli 44 prosenttia (50). Johtotehtävissä naisten osuus oli 42 prosenttia (62,5).

Arvostamme työvuosien aikana kertyvää osaamista ja pidämme mielellämme ikääntyvät töissä mahdollisimman pitkään. Monipuolinen ikärakenne ja erilaisten ihmisten kokonaisuus tekevät yhtiöllemme hyvää. Viime vuosina asiakaspalveluun on rekrytoitu melko nuorta väkeä, kun taas monissa asiantuntijarekrytoinneissa olemme hakeneet usean vuoden työkokemusta. Tämä on tuonut meille myös hieman ikääntyneempää väkeä. Olemme iloksemme myös saaneet jo meiltä aiemmin eläköityneitä henkilöitä tekemään sijaisuuksia.

Työntekijöidemme keski-ikä on laskenut vuonna 2024 ollen 43 vuotta 8 kuukautta (45 v 4 kk).

OSAAVA HENKILÖSTÖ

Vakuutusala vaatii jatkuvaa osaamisen ylläpitoa. Olemme asettaneet korkeat tavoitteet osaamiselle, ja se näkyy osaamisen kehittämiseen liittyvänä aktiivisena toimintana; vuoden 2024 aikana järjestimme 93 erilaista koulutusta, joihin osallistui 5 560 osallistujaa (79 koulutusta, 4 400 osallistujaa). Koulutuksiin osallistuneet pystyivät hyödyntämään oppimaansa hyvin, sillä palautteiden keskiarvo oli 4,4/5. Kokonaisuutena osaamisen kehittämiseen käytettiin 3,2 henkilötyöpäivää/henkilö.

> Vuonna 2024 koulutimme koko myyntiorganisaatiollemme uuden Terveysvakuutus-tuotteemme. Järjestimme myös muun muassa esihenkilövalmennuskokonaisuuden ”Ihmisten johtajana”.

IDD:n eli vakuutusten tarjoamisesta annetun direktiivin mukainen osaaminen on meillä hyvällä tasolla. Vuoden 2024 aikana direktiivin piiriin kuuluvat henkilöt kouluttautuivat 20 tuntia/henkilö. Tämä tuntimäärä ylittää roimasti lain vaatiman 15 tunnin koulutusvaateen.

Järjestämme kattavan perehdytyksen uusiin tehtäviin, ja vuoden aikana perehdytyksiin osallistui muun koulutuksen lisäksi 145 henkilöä (138). Jokaiselle uudelle työntekijälle laaditaan perehdytyssuunnitelma. Koska osaamisvaade on korkea, myös perehdytys kestää useamman kuukauden.

Keräämme perehdytyksen sujumisesta palautetta 1,5 kuukauden ja 3 kuukauden kohdalla; vuonna 2024 perehdytysten palaute oli 1,5 kuukauden kohdalla 9,1/10 ja 3 kuukauden kohdalla 8,7/10. Uusien työtekijöiden perehdytykseen panostettiin rekrytoimalla kiertävä perehdyttäjä. Perehdytysten lisäksi perehdyttäjä järjesti kertauskoulutuksia, valmennettuja oli yhteensä 245.

Teemme vuosittain jokaiselle työntekijälle osaamisen kehittymissuunnitelman ja seuraamme kehityskeskustelujen toteutumisastetta tämän varmistamiseksi.

Vuoden 2024 aikana järjestimme esihenkilövalmennuskokonaisuuden ”Ihmisten johtajana”, johon osallistui 13 esihenkilöä sekä myynninjohtamisen valmennuksen henkilöfranchisingyrittäjille. Kokosimme päivän mittaiseen johtamisfoorumiin koko esihenkilökaartimme, ja johtamisen muiden teemojen ohella perehdyimme muun muassa persoonallisuuteen.

Keväällä 2024 koulutimme koko myyntiorganisaatiollemme uuden Terveysvakuutus-tuotteemme ja valmensimme tähtimyyntikonseptimme päivän mittaisissa koulutuksissa. Lisäksi tarjosimme myynnille kuukausittain myyntiä tukevia lyhytvalmennuksia sekä tukea ajanhallinnan ja itsensä johtamiseen. Syksyn aikana järjestimme ICT-turvallisuus ja häiriönsietokykykoulutuksen eri henkilöstöryhmillemme. Vuoden 2024 aikana kaikki suorittivat Code of conduct -koulutuksen. Suosittelemme vahvasti henkilöstöllemme VTS-tutkinnon suorittamista - tutkintoa suorittaakin meillä vuosittain 5–12 henkilöä. VTS on ollut erityisen suuressa suosiossa vuoden 2024 aikana, ja useita henkilöitä aloitti suorittamaan tutkintoa.

TAVOITTEENA VETOVOIMAINEN TYÖPAIKKA

Tavoitteenamme on olla monimuotoinen työpaikka. Olemmekin viime vuosina rekrytoineet henkilöitä niin suoraan koulun penkiltä kuin eläkkeellä oleviakin sekä kaikenikäisiä siltä väliltä. Tarjoamme joustavia työskentelymahdollisuuksia esimerkiksi opintojen ohella työskentelyyn sekä eläkeläisille tilaisuuksia työskennellä projekteissa oman elämäntilanteen mukaan.

Panostamme rekrytointiprosessien laatuun aktiivisella hakijaviestinnällä ja kattavalla valintaprosessilla. Olemme lisänneet työyhteisöstämme kertovaa viestintää tehdäksemme työpaikkaamme tunnetummaksi ja saadaksemme lisää näkyvyyttä avoimille työpaikoillemme. Tämä on näkynyt kasvavina hakijamäärinä: vuoden 2024 aikana 25 avoimeen työtehtäväämme haki 1 479 kiinnostunutta (41 avointa työpaikkaa, 1 415 hakijaa).

Kaikista rekrytoinneista keräämiemme palautteiden perusteella hakijakokemus on hyvä. Hakijoista 72 prosenttia hakisi tehtävää uudestaan ja 28,8 prosenttia suosittelisi Pohjantähteä arvosanalla 9 tai 10. Iloksemme meille tulee töihin yhä useammin niin sanottuja paluumuuttajia ja edellisen kesän kesätyöntekijöitä.

Vuonna 2024 keskimääräinen palvelusaika Pohjantähdessä oli 11 vuotta 5 kuukautta. Meillä on paljon pitkiä työsuhteita ja henkilöitä, jotka ovat tehneet koko työuransa yhtiön palveluksessa. Yhtiöömme vahvasti sitoutunut henkilöstö on meille keskeinen voimavara. Työntekijöiden vaihtuvuuden osalta seuraamme vain ulkoista vaihtuvuutta eli lukuun ei ole laskettu mukaan tehtävänvaihtoja talon sisällä. Vuonna 2024 vaihtuvuus oli 5 prosenttia (10,6 %, huomioiden muutosneuvottelut 13,7 %).

HYVINVOIVA TYÖYHTEISÖ

Teemme aktiivisesti työtä henkilöstömme hyvinvoinnin edistämiseksi – säännölliset työhyvinvoinninmittaukset kertovat Pohjantähden olevan tasolla hyvä vuonna 2024. Työyhteisön kehittämiseen osallistutaan aktiivisesti, sillä laajimpien kyselyiden vastausprosentit ovat olleet 60–72. Kyselyihin vastanneista 33 prosenttia suosittelisi Pohjantähteä työpaikkana arvosanalla 9 tai 10, 35 prosenttia antaisi arvion 7 tai 8.

Vahvuudeksemme koetaan työkaverit, työn merkityksellisyys ja työnantajan joustavuus. Tavoitteiden, roolien sekä vastuiden selkeys ovat mittaustuloksissa erinomaisella tasolla. Kehittämiskohteiksi nousevat esiin työn määrä ja työn jakautuminen, toimistopäivät sekä Teams-kokoukset, sisäinen viestintä ja johtaminen sekä uuden oppiminen ja muutokset. Työssä jaksamisen haasteet liittyvät usein työn priorisointiin tai työmäärän jakautumiseen, osaamisvajeisiin, vuorovaikutushaasteisiin työyhteisössä, muutoksiin liittyviin tunnekokemuksiin sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

Toimenpiteet niin tiimi- kuin yhtiötasollakin pureutuvat kehityskohteiden parantamiseen ja vahvuuksien vaalimiseen. Yksilötasolla tuemme työhyvinvointia kuukausittaisilla esihenkilön ja työntekijän välisillä keskusteluilla.

Vuonna 2023 olimme ehdolla Suomen aktiivisimmaksi työpaikaksi auditoinnissa saamiemme pisteiden ansiosta: kokonaistuloksemme 77/100 on yli suomalaisten verrokkityöpaikkojen tuloksen (65/100)! Aloitimmekin vuoden 2024 juhlistamalla finaalipaikkaamme Urheilugaalassa. Auditoinnin perusteella totesimme, että merkittävin kehityskohteemme terveyden edistämiseksi on arkiliikunnan lisääminen myös vähän liikkuvilla.

Lisätäksemme liikunnan ohella myös yhteisöllisyyttä, käynnistimme kuukausittaiset live-jumppasessiot ja hyvinvointiluennot. Toteutimme myös kymmenen viikkoa kestävän ryhmille suunnatun aktiivisuushaasteen. Haaste sai meidät liikkumaan uskomattoman hienolla tavalla: keskimääräinen parannus aktiivisuudessa on ollut 142 prosenttia eli niin tiimi- kuin henkilötasollakin aktiivisuus on yli kaksinkertaistunut. Kymmenen viikon aikana Pohjantähden työntekijät keräsivät yhteensä huimat 839 866 minuuttia liikuntaa. Tämä vastaa 583 päivää eli 1,6 vuotta yhtäjaksoista aktiivisuutta! Henkilötasolla tämä tarkoittaa keskimäärin 10,5 tuntia liikuntaa viikossa. Paras tiimi saavutti upean parannuksen aktiivisuuteensa aktiivisuusprosentin ollessa käsittämättömät 587prosenttia lähtötilanteeseen verrattuna. He ovat siis liikkuneet 6,87 kertaa enemmän kuin haasteen alkaessa. Haasteeseen osallistui kaiken kaikkiaan 20 tiimiä ja 133 henkilöä.

TOP 5 AKTIIVISET TIIMIT

- **Lopen uupuneet: 79 440 minuuttia**
- **Villit viipottajat: 71 669 minuuttia**
- **Pohjalta tähtiin: 71 086 minuuttia**
- **RyhmäRämä: 70 140 minuuttia**
- **Tähtitytöt: 69 707 minuuttia**

TOP 5 AKTIIVISUUTTA NOSTANEET TIIMIT

- **Lopen uupuneet: 558 prosenttia**
- **Pohjalta tähtiin: 408 prosenttia**
- **Tähtitytöt: 252 prosenttia**
- **Grundaajat: 228 prosenttia**
- **Arto ja kanat: 228 prosenttia**

Vuoden 2024 keväällä muutimme Hämeenlinnassa uusiin tiloihin, mikä on koettu merkittävänä ilon lähteenä. Moni on muutokseen sopeutumisen jälkeen tuumannut, että takaisin ei vaihtaisi. Yhteisöllisyyden lisäämiseksi järjestimme muiden muassa toukokuussa Reskankulman tuparit ja marraskuussa pikkujoulut. Nämä juhlistamiset ovat keränneet ihmisiä yhteen sankoin joukoin.

Henkilöstöetujen joukossa on useampia kannustimia liikkumiseen. Liikuntaedulla voi ostaa maksullisia liikuntapalveluja. Lisäksi tuemme työhyvinvointia tarjoamalla 12 tuntia vuodessa liikuntaan – tämä aika on säännöllisen työajan päälle tulevaa aikaa, josta maksetaan normaalia palkkaa. Eli tilipussia voi kartuttaa myös liikkumalla. Työmme altistaa monille tuki- ja liikuntaelinsairauksille, ja kognitiivinen kuormitus työssä on runsasta. Irtaantuminen työasioista voi olla helpompaa, kun lähtee metsäkävelylle tai muun mieleisen harrastuksen pariin.

> Tuemme työhyvinvointia tarjoamalla 12 tuntia vuodessa liikuntaan – tämä aika tulee säännöllisen työajan päälle, josta maksetaan normaalia palkkaa. Eli tilipussia voi kartuttaa myös liikkumalla.

Kannustamme työpäivän aikana taukoliikuntaan. Kiinnitämme huomiota ergonomiaan niin työ- kuin kokoustiloissammekin, ja töitä voi tehdä myös seisten seisomalaudalla tai toimistopolkimella polkien. Ohjauksen ja työvälineiden voimin kannustamme samaan myös kotikonttoreilla.

Kokonaishyvinvoinnin lisäämiseksi järjestimme hyvinvointiwebinaareja vaihtuvin teemoin – luennoilla käsiteltiin muun muassa ajanhallintaa, itsensä johtamista, lepoa ja palautumista, lomailun taitoa sekä ravitsemusta. Webinaareissa oli keskimäärin livenä 100 osallistujaa, ja lisäksi webinaareja oli mahdollisuus katsoa tallenteena jälkikäteen.

Tunnistamme, että elämä ei ole vain työtä varten: käytössämme on erilaisia joustoja työajan suhteen, ikääntyville lisävapaapäiviä ja joululahjaksi henkilöstömme sai palkallisen vapaapäivän.

Hyvä esihenkilötyö on meille sydämen asia. Koko yhtiön yhteisessä esihenkilötapaamisessa pureuduttiin johtamisen kysymyksiin, ja persoonallisuuden ymmärtämiseen osana johtamista. Henkilöfranchisingyrittäjille ja avoimena valmennuksena muille esihenkilöille/franchisingyrittäjille järjestettiin keväällä johtamistaitoja kasvattavat valmennusohjelmat.

Teemme tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa henkilöstön työkyvyn tukemiseksi. Esihenkilöillä on käytössä työkykysovellus, josta sairauspoissaolojenkin seuranta on helpompaa. Yhtiössämme on käytössä varhaisen välittämisen malli – raja-arvojen täyttyessä työkykysovellus muistuttaa käynnistämään keskustelun työntekijän kanssa.

Työterveyshuolto ja HR käyvät kuukausittain läpi työkykyriskin alla olevat henkilöt, joiden kontaktointia ja tukemista työterveyshuolto seuraa. Tavoitteenamme on ollut kasvattaa varhaisten toimien – puheeksi ottamisen ja matalan kynnyksen hoitopolkujen - hyödyntämistä. Varhaisen välittämisen keskusteluiden systematisoinnilla on saatu hyviä tuloksia aikaan sairauspoissaolojen ehkäisyssä ja sairauslomalta paluun tukemisessa. Tämä näkyy muun muassa pitkien poissaolojen vähentymisenä usean vuoden ajalta ja erityisesti vuoden 2024 tilastossa.

> Tunnistamme, että elämä ei ole vain työtä varten: käytössämme on erilaisia joustoja työajan suhteen, ikääntyville lisävapaapäiviä ja joululahjaksi henkilöstömme sai palkallisen vapaapäivän.

Pohjantähtiläisten sairauspoissaolot laskivat vuonna 2024 edellisestä vuodesta ollen 3,4 prosenttia. Sairauspoissaololuku sisältää kaikki sairauspoissaolot, myös yli 100 päivää jatkuneet ja tapaturmista aiheutuneet poissaolot.

TYÖNANTAJALUPAUKSEMME

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 kehittämiselle, jotta jokainen pohjantähtiläinen voi kasvaa ja kukoistaa.

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

MEILLÄ JOUSTETAAN

Asiakkaiden etu ohjaa toimintaamme.

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

MEILLÄ IHMINEN KOHDATAAN IHMISENÄ

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

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

MEILLÄ TEHDÄÄN YHTEISTYÖTÄ JA PIDETÄÄN HAUSKAA

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

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

KUMPPANUUSLUPAUKSEMME

MEILLÄ SAA TEHDÄ, KOKEILLA JA EPÄONNISTUA

Olemme tekevän talo ja nälkäisen myyjän taivas. Potentiaalisista asiakkaista ei ole pulaa.

Uskomme siihen, että onnistuminen syntyy vain tekemällä. Arvostamme yrittäjän vapautta ja vastuuta sekä rohkaisemme kokeilemaan. Kaiken takana on luottamus ja yhdessä sovitut pelisäännöt.

Olemme asettaneet tavoitteet osaamisen kehittämiselle, jotta jokainen pohjantähtiläinen voi kasvaa ja kukoistaa. Myös yhdessä kehittäminen tarjoaa oppimisen mahdollisuuksia.

Meiltä voit löytää myös yrittäjyyden urapolun – vakuutusedustajasta kohtaamispisteen vetäjäksi tai eri kokoisten franchising-yritysten luotsiksi.

MEILLÄ TEHDÄÄN YHTEISTYÖTÄ JA PIDETÄÄN HAUSKAA

Pohjantähden menestys perustuu yhteistyöhön – haluamme auttaa toisiamme onnistumaan. Apua saa aina. Tukenasi yrittäjänä on laaja verkosto ammattilaisia.

Töissä saa, ja pitää olla hauskaa. Meillä se on linjattu strategiassa. Paras etumme pohjantähtiläisille on hyvä yhteisö, johon kuulua.

Yhteistyössä on voimaa myös yrittäjäsuhteisille pohjantähtiläisille: Pohjantähden brändi-ilme, materiaalit ja tuote- ja palveluvalikoima sisältyvät kumppanuussopimukseen.

Kumppanuuden kautta voi avautua myös mahdollisuuksia, joita yksinyrittäjänä ei saavuta.

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.

POHJANTÄHTI KESKINÄINEN VAKUUTUSYHTIÖ
Raatihuoneenkatu 19, PL 164, 13101 Hämeenlinna

Asiakaspalvelu	020 763 4010
Sähköinen asiointipalvelu	oma.pohjantahti.fi

www.pohjantahti.fi

Y-tunnus: 0146905-4

POHJANTÄHTI
Ihmisen kokoinen vakuutusyhtiö

Pohjantähden puhelinnumeroihin soittaessasi maksat vain puhelinoperaattorisi hinnaston mukaisen matkapuhelinmaksun (mpm) tai paikallisverkkomaksun (pvm).