



# HENKILÖSTÖRAPORTTI

## 2018



**POHJANTÄHTI**  
Ihmisen kokoinen vakuutusyhtiö

# SISÄLLYSLUETTELO

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS.....	3
POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖ LUKUINA VUONNA 2018.....	4
1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	6
1.1. Henkilöstömäärä.....	6
1.2. Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet.....	6
1.3. Vaihtuvuus.....	7
1.4. Palvelusvuodet.....	8
1.5. Sukupuolijakauma.....	9
1.6. Ikärakenne.....	9
1.7. Henkilöstön sijoittuminen.....	10
2 HENKILÖSTÖN AJANKÄYTTÖ JA KOULUTUS.....	12
2.1. Ajankäyttö.....	12
2.2. Sairauspoissaolot.....	13
2.3. Henkilöstön koulutustaustat ja osaamisen kehittäminen.....	13
3 TYÖYHTEISÖ JA TYÖHYVINVOINTI.....	15
3.1 Fyysinen hyvinvointi.....	15
3.2 Henkilökunnan kerho (Hevi).....	16
4 POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖETUJA.....	17
5 HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT.....	19

*Henkilöstöraportissamme annamme lyhyen kuvauksen muun muassa yhtiön henkilöstövoimavaroista, henkilöstön kehittämisestä ja työhyvinvointitoimistamme. Henkilöstön merkitys on yhtiön menestyksen kannalta oleellinen.*

# VISIONAMME ON OLLA HENKILÖKOHTAISIN JA HALUTTAVIN VAKUUTUSYHTIÖ

Vuosi 2018 oli Pohjantähden 123. toimintavuosi, ja hyvin poikkeuksellinen sellainen henkilöstön näkökulmasta muiden muassa useiden henkilövaihdosten johdosta. Vahvat juuret ja omistautuminen asiakastyölle kantoivat muutosten myllerrysten yli, ja onnistuimme tekemään positiivisen tuloksen, joskin maksutulon kehityksessä jäimme tavoitteistamme.

Vuoden 2018 aikana rakennettiin uudistumista yhdessä koko yhtiön voimin: strategiatyöhön ja arvojen uudelleen määrittelyyn osallistui laajalti pohjantähtiläisiä. Visioksemme kiteytyi ”Henkilökohtaisin ja haluttavin vakuutusyhtiö” ja arvomme henkivät vahvasti arvostustamme asiakkaisiin ja toinen toiseemme työyhteisössä: Huomioimme asiakkaan kaikissa tilanteissa, huolehdimme kaikki yhdessä työyhteisömme hyvinvoinnista ja uskallamme uudistua ja uudistaa.

Toimitusjohtajavaihdokset värityivät vuotta; **Pekka Määttä** jäi pois kesäkuun lopulla, väliaikaisesti tehtävässä toimi varatoimitusjohtajaksi syksyllä nimitetty **Krista Rantala** ja 1.10. alkaen toimitusjohtajana aloitti **Aki Kiiliäinen**. Loppuvuosi oli vahvan uudelleenorganisoinnin aikaa, jota kautta tulevaisuuden menestystä rakennetaan. Vuoden lopulla eriytettiin kuluttaja- ja yritysmyynti omiksi liiketoiminta-alueiksi, ja keväällä 2019 organisoinnista vielä jatkettiin liittämällä tuotekehittäminen ja riskienhallinta suoraan liiketoiminnan alaisuuteen.

Tammikuun alussa aloittaneena henkilöstöjohtajana on ollut ilo tavata pohjantähtiläisiä, joita yhdistää itsenäinen työote ja halu tehdä työtä asiakkaan parhaaksi. Vuosi 2019 tulee olemaan yhdessä uudistumisen voimakasta aikaa – yhdessä henkilöstön kanssa olemme pohtineet arjen tekoja strategian toteuttamiseksi ja saaneet rattaita pyörimään. Yhtiössämme tuntuu olevan kova uudistumisen into ja tulemme panostamaan koko potentiaalimme vapauttamiseen sanoista teoiksi. Vuoden 2019 aikana kehitämme voimakkaasti esimiestyötä, jotta esimiehillä on kyvykkyyttä auttaa omia työyhteisöjään onnistumaan ja uudistumaan. Vauhditamme arjen työhyvinvoinnin tekoja yhdessä innokkaiden hyvinvointitsemppareidemme kautta ja kasvatamme mahdollisuuksia työelämän ja arjen yhteensovittamiseksi mm. liukumien, etätöiden ja vuorotteluvapaan paremmalla hyödyntämisellä. Uusien työkalujen myötä kehitämme osaamista entistäkin suunnitelmallisemmin ja lisäämme osaamistamme erityisesti asiakaskeskeisissä toimintatavoissa, koska ne ovat ydin tekemistämme.

Kaikkea tätä teemme yhdessä, myötäinnolla eli ottamalla osaa toisen intoon ja iloitsemalla yhdessä onnistumisista asiakkaidemme hyväksi. Kun innostuu, niin onnistuu!

**Kati Knopp-Nyholm**  
Henkilöstöjohtaja





# POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖ LUKUINA VUONNA 2018

HENKILÖSTÖN  
LUKUMÄÄRÄ

**337**

VUODEN 2018  
LOPUSSA

NAISIA

**232**

MIEHIÄ

**105**



VAKITUISESSA  
TYÖSUHTEESSA

**312**

MÄÄRÄ-  
AIKAISESSA

**25**

NAISTEN OSUUS  
johto- ja esimiestason  
työtehtävissä

**60%**

VUODEN 2018  
LOPUSSA

HENKILÖSTÖN  
KESKI-ikä

**45**

**VUOTTA**

IHMISEN KOKOINEN  
VAKUUTUSYHTIÖ

TYÖSUHTEEN  
KESKIPITUUS

**11**

**VUOTTA**

HENKILÖSTÖSTÄ

**186**

PÄÄKONTTORILLA

&

**151**

PALVELU-  
KONTTOREILLA



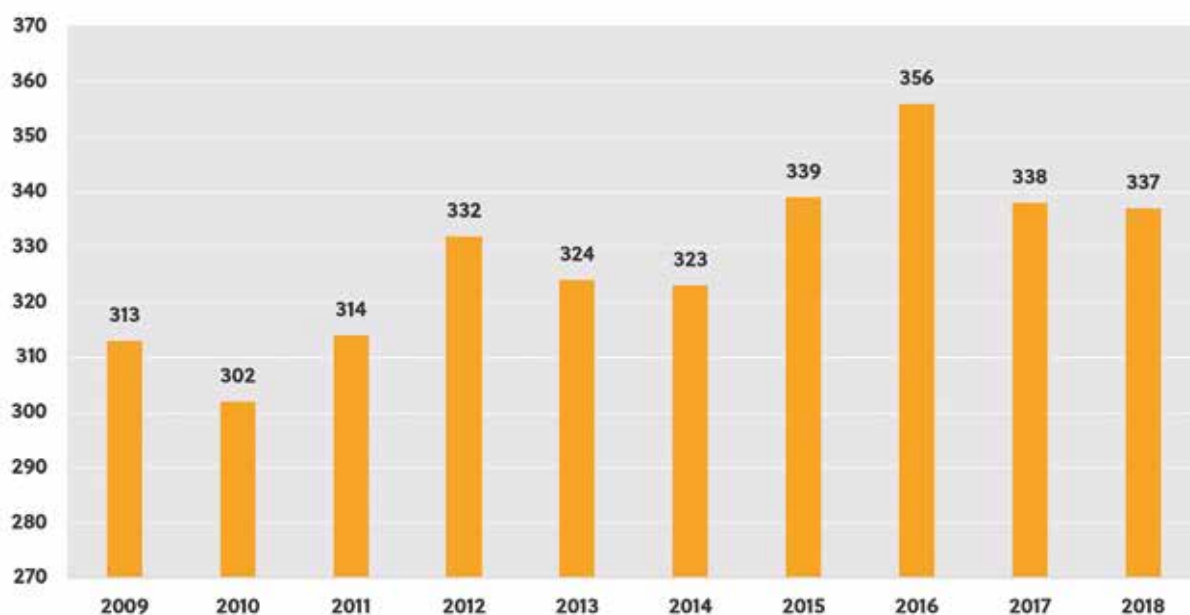
# 1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

## 1.1. Henkilöstömäärä

Pohjantähden työsuhteessa olevien määrä pysyi tavoitellusti lähes samana kuin edellisenä

vuonna 2017. Vuoden 2018 lopussa yhtiössämme työskenteli 337 henkilöä (338 vuonna 2017), joista määräaikaisia oli 25. Keskimääräinen henkilöstömäärämme oli 339 (358).

Henkilöstön määrä 2009–2018

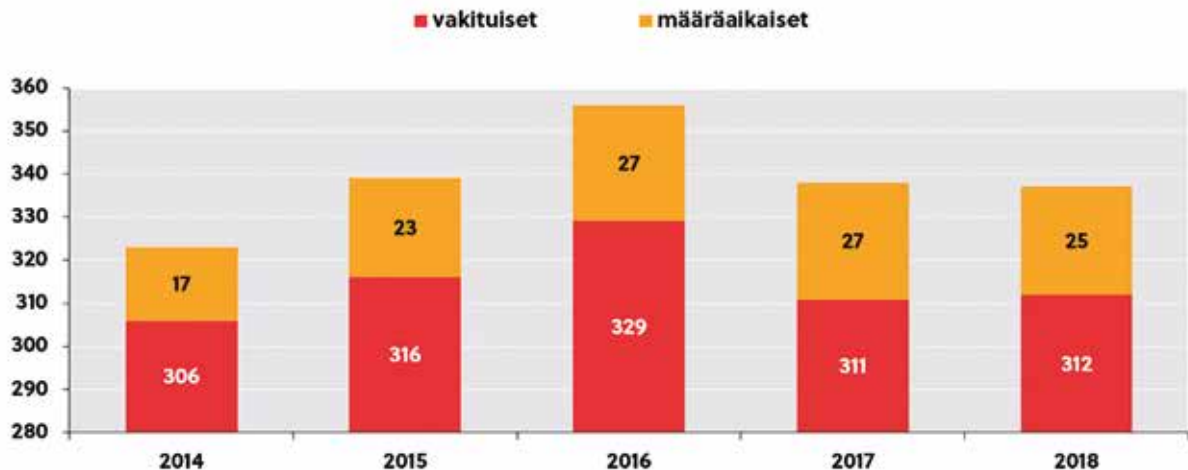


## 1.2. Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet

Valtaosa Pohjantähden työsuhteista on vakituisia työsuhteita. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on noin 7 % työsuhteista. Määräaikaissuhteiden syinä ovat pääsääntöisesti perhevapaa, opintovapaa, kausiluonteiset työt tai projektiluonteiset työt. Vuonna 2018 suurin määräaikaisten joukko oli tapaamissoittajien ryhmä. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on laskenut tasaisesti edeltävinä vuosina.

Tarjoamme vuosittain kesätyö- ja harjoittelupaikkoja, joka toimii myös hyvänä väylänä uralle Pohjantähdessä. Kesällä 2018 meillä oli 16 kesätyöntekijää. He ovat olleet pääsääntöisesti yli 18-vuotiaita ammattikorkeakoulu- tai yliopistop opiskelijoita. Pääosin kesätyöpaikat ovat olleet Hämeenlinnassa asiakas- ja korvauspalvelussa, vakuutustuotannon tukena sekä postituksessa ja vahinkojen esikäsittelyssä. Kesällä 2018 kesätyöntekijöistämme viisi oli palvelukonttoreilamme eri paikkakunnilla.

## Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet 2014–2018



### 1.3. Vaihtuvuus

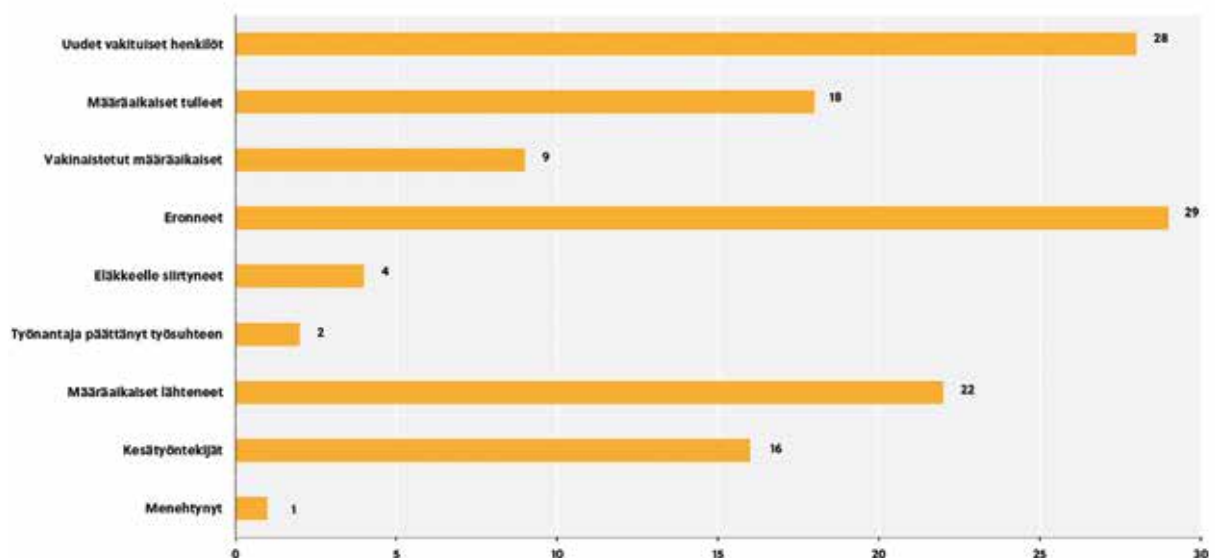
Vaihtuvuuden osalta seuraamme vain ulkoista vaihtuvuutta, eli luvussa eivät ole mukana tehtävävaihdot talon sisällä. Vaihtuvuus on menneisyydessä ollut Pohjantähdessä poikkeuksellisen pientä (2016: 4,9 %, 2015: 2,2 %). Vuoden 2017 yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena kohosi vaihtuvuus 12 %:iin paljolti henkilöstövähennysten myötä. Vaihtuvuus oli edelleen jonkin verran toivottua suurempaa vuonna 2018 (9,9 %). Sitä selittää työmarkkinoilla tapahtuneen työntekijäkysynnän kasvun lisäksi yhtiöme johdon vaihtumiseen liittynyt vakiintuma-

ton tilanne, jonka myötä myös monia asiantuntijoita hakeutui muihin tehtäviin talon ulkopuolelle.

Korvaavia ja täydentäviä rekrytointeja tehtiin vuonna 2018 johtoon, asiakaspalveluun, ja asiantuntijatehtäviin, mm. IT-, laki- ja compliance-toimintoihin.

Vaihtuvuuden hillitsemiseksi tulemme mm. kehittämään esimiestyötä ja tiivistämään henkilöstön osallistamista ja vaikutusmahdollisuuksia sekä tukemaan eri keinoin sitoutumista yhtiöömme.

### Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2018



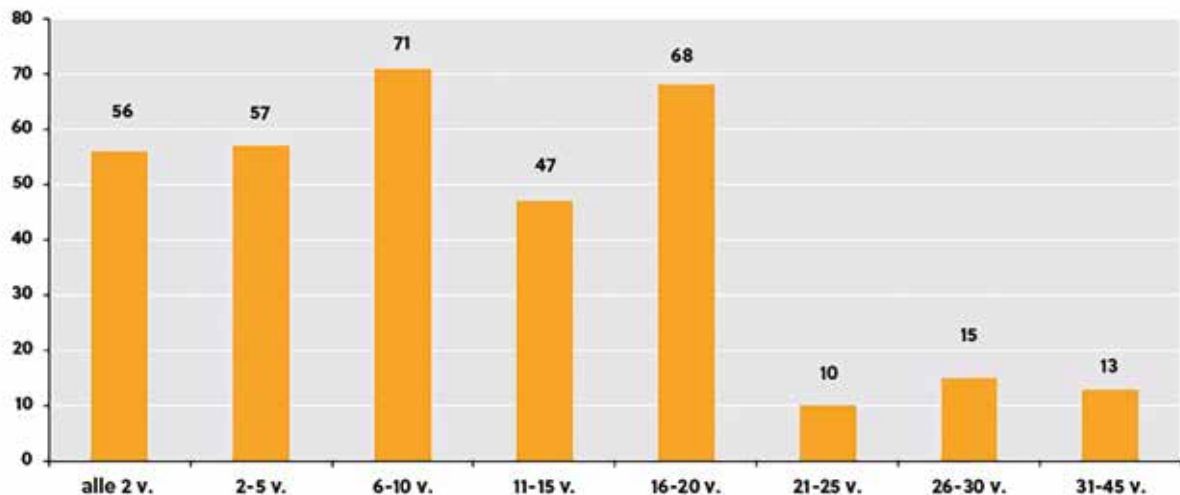
Henkilöstömäärä pysyi lähes samana edellisvuoden vaihteen tilanteeseen. Lähtövaihtuvuus vakituisesta henkilöstöstä laskettuna oli n. 10 %. Yhtiön palveluksesta erosi vuoden aikana 29 vakituisessa työsuhteessa ollutta ja työnantaja päätti kaksi työsuhdetta. Uusia vakituisia henkilöitä rekrytoitiin 28, joista seitsemän henkilöä asiakaspalvelukeskukseemme vahvistukseksi. Määräaikaisista työsuhteista vakinaistettiin yhdeksän.

Vuoden aikana eläkkeelle siirtyi neljä henkilöä. Suurta eläkeaaltoa ei ole odotettavissa lähivuosinakaan, sillä henkilöstöstämme 7,4 prosenttia on 60-64-vuotiaita, painottuen ikäjakauman nuorempaan päähän. Sitä vanhempia ei työsuhteisissa vuoden 2019 alussa ole.

## 1.4. Palvelusvuodet

Vuoden 2018 lopussa Pohjantähdessä töissä olevien työntekijöiden keskimääräinen palvelusaika oli noin 11 vuotta, tarkalleen 10 vuotta 10 kuukautta. Keskimääräinen palvelusaika on pysynyt lähes edellisvuosien mukaisena – vuonna 2016 ja 2017 keskimääräinen palvelusaika oli 10 vuotta 11 kuukautta. 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 2018



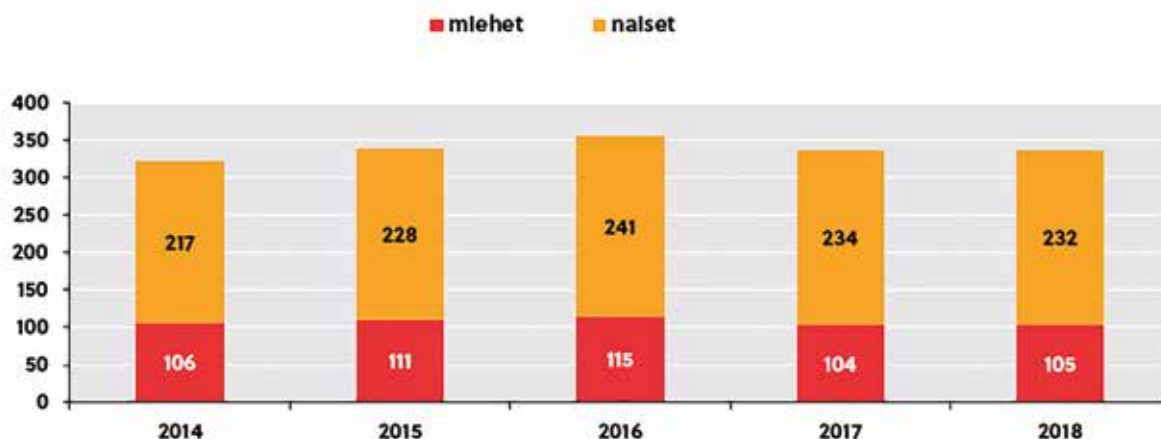


## 1.5. Sukupuolijakauma

Henkilöstöstämme 69 % oli naisia ja 31 % miehiä vuoden 2018 lopussa. Jakauma on hyvin tyypillinen vakuutuslalla. Tehtäväkohtaista sukupuolijakaumaa on vahvimmin suurimmissa henkilöstöryhmissämme vakuutusneuvojissa (vahvasti naisvaltainen) ja myyntityötä tekevien toimenkuvissa, joka on miesvaltainen.

Naisten osuus johto- ja esimiestason tehtävistä oli noin 60 % joulukuussa 2018. Naisten osuus on noussut vuodesta 2013 alkaen, jolloin se oli 42 %. Esimiestehtävissä on matalassa organisaatiossamme kaikkiaan vain 27 henkilöä, joten yksittäisetkin henkilövaihdokset vaikuttavat osuuteen selvästi.

### Henkilöstön sukupuolijakauma 2014–2018



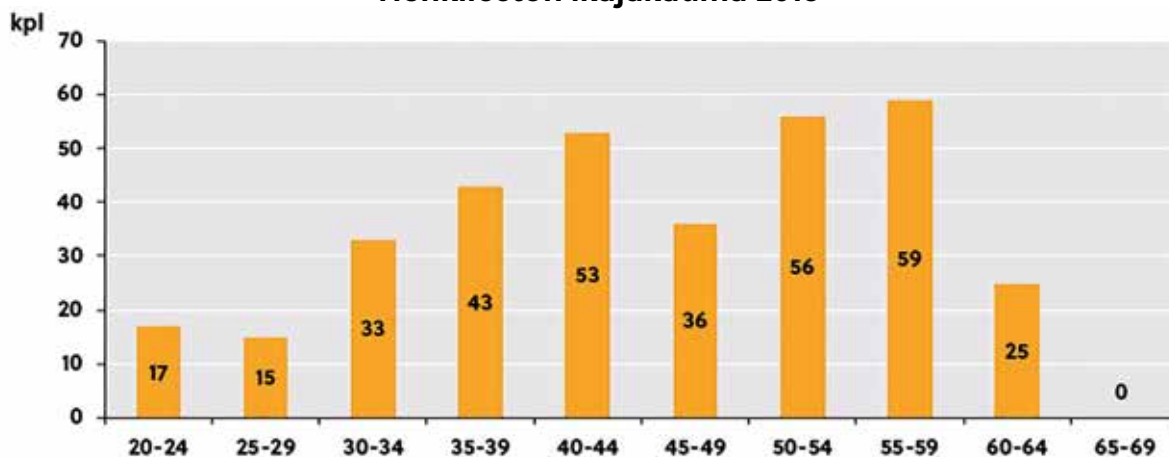
## 1.6. Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2018 lopussa 45 vuotta, mikä on kolme kuukautta enemmän kuin edellisen vuoden lopussa. Keski-ian nousua selittävät sekä pitkät työsuhteet että rekrytoinneissa kokeneiden ja jo näyttöjä saavuttaneiden painottaminen valinnoissa. Viime-

sen vuoden aikana nuorempien työntekijöiden osuus on kuitenkin ilahduttavasti kasvanut ja tulevana vuosina keskeistä on varmistaa arvokkaan tietotaidon siirtyminen eläköityviltä nuoremmille työntekijöille.

Naisten keski-ikä oli 44 vuotta 1 kuukausi ja miesten 47 vuotta 2 kuukautta.

### Henkilöstön ikäjakauma 2018

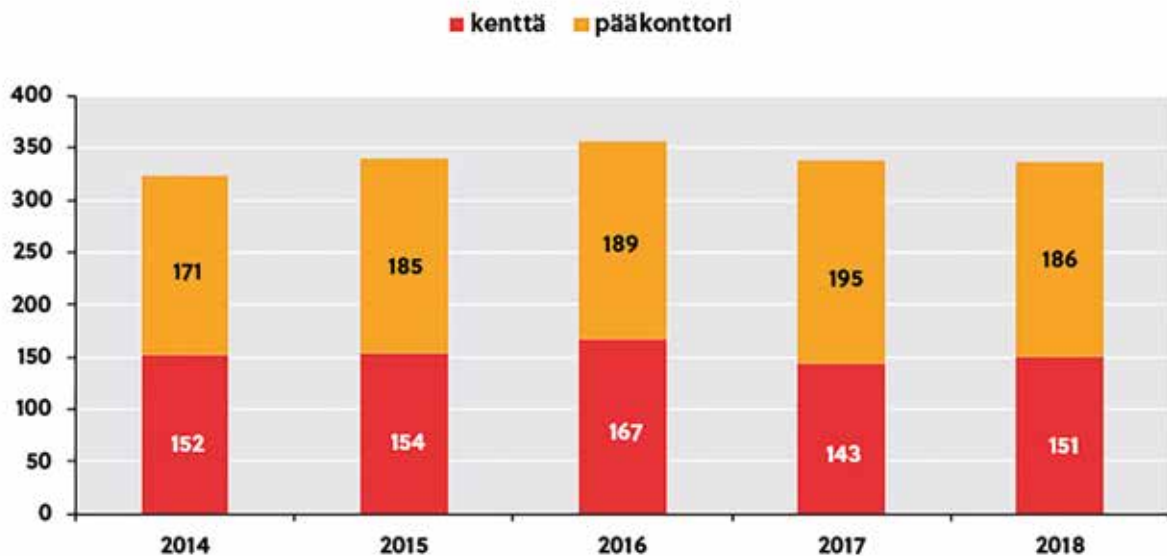


Vakuutusalan asiantuntijaksi kasvetaan alan töissä. Siitä syystä rekrytoinnit usein painottuvat yli 30-vuotiaisiin ja jopa reippaasti vanhempiin. Toistaiseksi eläkeiän saavuttaneiden määrä on vuosittain ollut pieni. Suurten ikäluokkien eläköityminen ei ole näkynyt työyhteisössämme. Tavoitteenamme on pitää ikäjakauma tulevaisuudessakin tasapainoisena ja huolehtia, että iäkkäämmille työntekijöille vuosien varrella kertynyt hiljainen tieto siirtyy osittain huomattavammalle tuoreemmille tuloksetekijöillemme. Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisen ikä Pohjantähdessä on viimeisen kymmenen vuoden aikana ollut noin 61,5 vuotta.

## 1.7. Henkilöstön sijoittuminen

Pohjantähden henkilöstöstä työskenteli vuoden 2018 lopussa 186 henkeä pääkonttorillamme Hämeenlinnassa ja 151 henkeä palvelukonttoreillamme 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 edustajaverkosto täydentää asiantuntijajoukkoamme myös niillä paikkakunnilla, joilla ei ole konttoria.

### Henkilöstön sijoittuminen 2014–2018





# 2 HENKILÖSTÖN AJANKÄYTTÖ JA KOULUTUS

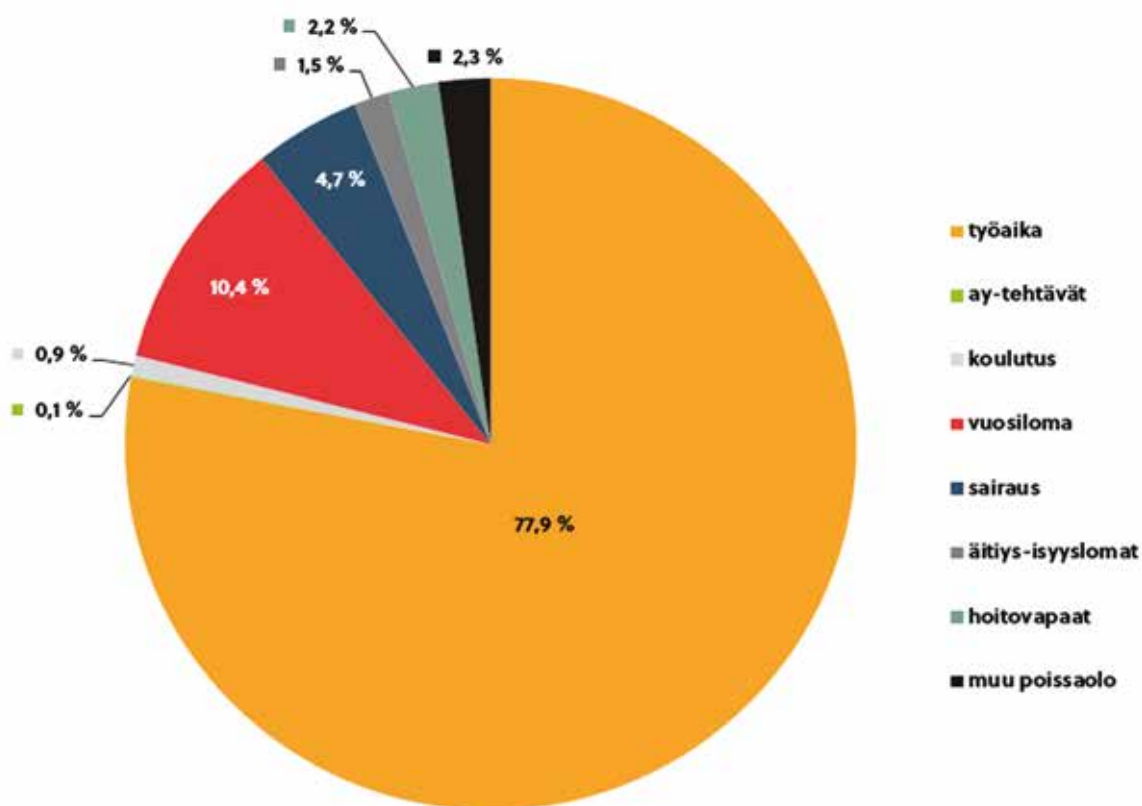
## 2.1. Ajankäyttö

Ajankäyttö lasketaan ja tilastoidaan EK:n tilastointijaon mukaan teoreettisen työajan perusteella. Varsinaista tehtyä työaika vähentävät muun muassa lomat ja perhevapaat, sairauspoissaolot ja koulutukseen käytetty aika.

Tilastoitu säännöllisenä työaikana tehty varsinaisen työaika oli 77,9 prosenttia (vuonna 2017 78,5 prosenttia) teoreettisesta työajasta vuonna 2018. Edellisiin vuosiin nähden muutokset olivat hyvin vähäisiä.

Oheisessa kuviossa on esitetty ajankäytön jakaantuminen.

Ajankäyttö vuonna 2018



## 2.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloprosentti teoreettisesta työajasta laskettuna oli 4,7 % vuonna 2018. Sairauspoissaoloprosentti oli lähes sama kuin edellisvuonna. Vuonna 2017 se oli 4,8 %. Ilman tapaturmapoissaoloja ja muutaman henkilön yli 100 päivän poissaoloja sairauspoissaoloprosentti oli 3,4 vuonna 2018.

Tavoitteenamme on erilaisin työhyvinvointia edistävin toimenpitein ja ennakoivan toimin-

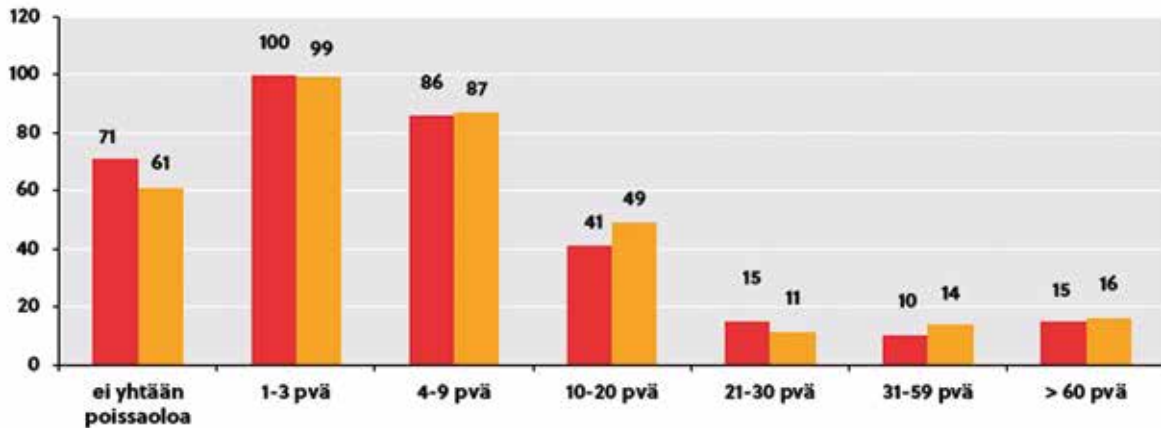
nan malliamme toteuttaen pitää sairauspoissaolot normaalina sairastavuutena pidettävän 2–4 prosentin välillä. Etenkin kasvanutta työkyvyttömyysriskiä edustavat yli 30 päivän sairauspoissaolot ovat tukitoimien kohteena.

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

Seuraavassa kuviossa on esitetty sairauspoissaolojakauma poissaolon keston mukaan. Eri-tyisesti pitkittyvien sairauspoissaolojen osalta

teemme tiivistä yhteistyötä työterveyshuoltomme kanssa.

### Sairauspoissaolot vuosina 2017–2018



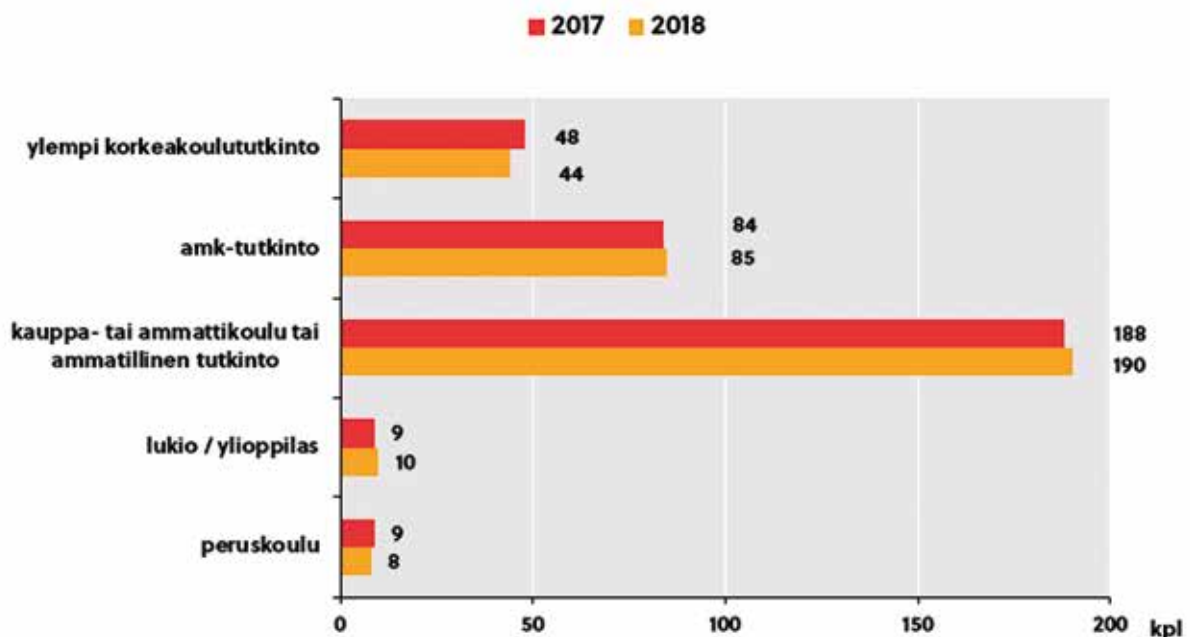
### 2.3. Henkilöstön koulutustaustat ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstömme koulutustaustajakaumassa ei ole tapahtunut oleellisia muutoksia vuoden 2018 aikana. Yleisin koulutustaustamme on kaupallisen alan koulutus, merkonomi, tradenomi tai KTM. Osaavaan joukkoomme mah-

tuu myös monia muita koulutustaustoja, esim. sairaanhoitajan, insinöörin ja juristin tutkinnon suorittaneita. Henkilöstöstämme 95 prosentilla on pohjakoulutuksena vähintään kauppa- tai ammattikoulu tai joku ammattitutkinto.

Koulutusjakauma on esitetty seuraavassa kuviossa.

### Peruskoulutus 2017–2018



Osaamisen kehittämisessä hyödynnämme monia keinoja, muun muassa

- 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.

Kannustamme henkilöstöämme opiskeluun ja sitä kautta itsensä sekä työnsä kehittämiseen. Vakuutusalan ehkä tunnetuin tutkinto on vakuutus-tutkinto (VTS), jonka suorittamiseen menee noin kaksi vuotta. VTS-tutkintoa suorittavia pohjantähtiläisiä on vuosittain lähes kymmenen.

Vuonna 2018 koulutimme henkilöstöämme edellisvuotta enemmän. Koulutuspäiviä oli henkilöä kohden vuonna 2018 kaksi päivää (vuonna 2017 yksi päivä). Kasvanut koulutustarve johtui osittain alaa koskevista lakimuutoksista, sillä lakimuutoksiin liittyen isolle osalle pohjantähtiläisiä tuli suoritettavaksi useita verkkokursseja, jotka liittyvät ammattipätevyyden osoittamiseen. Erityisesti toukokuussa 2018 voimaan tulleen tietosuojalain (GDPR) ja IDD-direktiivin vaatima osaaminen, vakuutusasian-

tuntijuuden syventäminen sekä asiakaspalvelussa tarvittavan viestintäosaamisen kasvataminen olivat vuoden 2018 aikana osaamisen kehittämisen painopisteinä. Uuden strategian työstämiseen osallistui mittava osa henkilöstöstä. Verestimme myös toisen tehtäviin tutustumiskäytäntöömme ja 25 henkilöä osallistui ohjelmaan. Käytäntö on nyt vakiintunut osaksi toimintaamme.

Haluamme panostaa myös tulevaisuuteen ja tulevaisuuden osaajiin. Olemme tehneet jo useamman vuoden ajan koulu yhteistyötä Hämeenlinnan seudulla. Pääkonttorillamme on vierailut muun muassa lukiolaisia 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 kymmenisen työelämään tutustujaa tekemässä viikosta kahden viikkoon kestävästä TET-harjoittelua. Myös muutama opiskelija suorittaa vähän pidempikestoisen harjoittelunsa Pohjantähdessä ja/tai tekee opinnäytetyönsä yhtiöllemme. Työharjoittelijat ovat pääosin kaupallisen alan opiskelijoita, kuten tulevia tradenomeja tai merkonomeja.

Osallistumme myös tulevaisuuden osaamistarpeita kartoittaviin alueellisiin työryhmiin.



# 3 TYÖYHTEISÖ JA TYÖHYVINVOINTI

Vuosi 2018 oli henkilöstöllemme edelleen monin tavoin haasteellinen. Johdossa ja sen myötä organisaatiossamme tapahtui paljon muutoksia, jotka vaativat henkilöstöltä erityistä resilienssiä. Henkilöstön hyvinvoinnin tueksi ja yhteisen uuden suunnan rakentamiseksi käynnistimme jo vuoden 2017 lopulla Innotiimi-ICG:n kanssa arvoprosessin sekä keväällä 2018 Talent Vectian kanssa strategian päivityksen, joiden molempien osalta osallistimme henkilöstöämme vahvasti.

Toukokuun lopussa saimme arvojen määrittelyn valmiiksi ja vuoden lopulla ne kiteytyivät seuraavaan muotoon:

1. Huomioimme asiakkaan kaikissa tilanteissa.
2. Huolehdimme kaikki yhdessä työyhteisömmme hyvinvoinnista.
3. Uskallamme uudistua ja uudistaa.

Jokaisen määritelty arvo liittyy myös henkilöstömmme hyvinvointiin. Ensimmäinen kohta luo työllemme merkityksellisyyttä. Toinen korostaa meidän jokaisen vastuuta työyhteisömmme hyvinvoinnista. Kolmas arvo on tärkeä sisäistää elinvoimaisuutemme varmistamiseksi. Osallistavan arvoprosessin myötä arvot koetaan omiksi ja tärkeiksi.

Pidämme edelleen kiinni jo lähes 20 vuotta sitten silloisen toimitusjohtajamme luomasta motostamme ”Terveenä eläkkeelle Pohjantähdestä”. Yksi konkreettinen toimenpide tämän tavoitteen eteen vuonna 2018 oli etätyömahdollisuuksien merkittävä lisääminen. Alkuvuonna 2018 lähes 30 uutta henkilöä aloitti etätyön. Pääsääntöisesti etätyötä tehdään 1–2 päivää viikossa.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on myös viime vuosina ollut tiivistä. Kynnys ottaa yhteyttä puolin ja toisin on matala. Työkyvyttömyyseläkkeiden osalta edustamme eläkeyhtiömmme mukaan normaalia palvelualan yritystä. Reaalisoituneita työkyvyttömyystapauksia on ollut 0–3 vuosittain.

Työyhteisössämme pidetään paljon palavereja ja henkilöstöllä on monia keinoja ja väyliä vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Pyrimme laajemmin myös osallistamaan henkilöstöä. Hyvä työpaikka tehdään yhdessä.

Vuoden aikana teimme muutaman henkilöstön fiiliksiä mittaavan pikakyselyn. Niiden mukaan tilanne oli vähintäänkin kohtuuhvya. Töihin oli pääsääntöisesti kiva tulla.

## 3.1. Fyysinen hyvinvointi

Fyysisen hyvinvoinnin näemme tärkeänä henkisen jaksamisen tukena. Olemme Pohjantähdessä panostaneet muun muassa hyvään ja toimivaan työpiste-ergonomiaan, jota tukee myös työfysioterapeuttimme tekemät yksilölliset työpiste-ergonomiakartoitukset. Työfysioterapeutti antaa ergonomiakäyntien yhteydessä yksilöllisiä ohjeita sekä huomioi työntekijöidemme yksilölliset tarpeet.

Liikunnallisten aktiviteettien lisäksi tarjoamme edelleen koko henkilöstölle päivittäisen D-vitamiinivalmisteen. Vitamiinivalmistetta on tarjottu lokakuusta 2012 lähtien.

Aiempien vuosien tapaan myös vuonna 2018 tarjosimme osittaisella omavastuulla liikunta- ja kulttuuriseteleitä tai kortille ladattavaa Virike-etuutta, joiden tuella jokainen voi etsiä itselleen mieluisan urheilulajin tai saada kulttuurielämyksiä mielenvirkeydeksi sekä työn vastapainoksi.

Olemme henkilöstön toiveesta järjestäneet viime vuosina joka toinen vuosi yhtiön yhteisen liikuntapainotteisen työhyvinvointitapahtuman ja joka toinen vuosi yksikkökohtaisia virkistystapahtumia. Vaikka järjestimmekin vuonna 2017 koko yhtiön yhteisen työhyvinvointitapahtuman, päädyimme myös vuonna 2018 koko yhtiön yhteiseen tapahtumaan, joka toteutettiin toukokuussa Tampereen Pyykin kauniissa maisemassa.

### 3.2 Henkilökunnan kerho (Hevi)

Henkilökuntakerhomme Hevi järjestää vuosittain Pohjantähden henkilöstölle monipuolisia tapahtumia, jotka lisäävät innostusta liikuntaan ja kohottavat mielialaa. Tapahtumissa on myös hyvä tilaisuus tutustua työkavereihin ja lisätä näin yhteishenkeä. Koska kotijoukot ovat tärkeitä tukijoita työntekijöidemme jaksamisessa, on tapahtumiin useimmiten saanut ottaa myös kotijoukon edustajan; puolison tai ystävän. Myös lapset saa ottaa joihinkin tapahtumiin mukaan.

Erilaisten tapahtumien lisäksi henkilökunnan kerho pitää yllä Hämeenlinnassa pääkonttorilla kuntosalia, muistaa henkilökuntaan kuuluvaa kukkasin, kun perheeseen tulee perheenlisäystä, ja tarjoaa monenlaisia muita vuosittain vaihtuvia etuja henkilöstöllemme. Tällaisia etuja ovat mm. elokuva- ja kylpylälippuja.

Vuoden 2018 aloitimme maaliskuussa vierailulla Vantaalla Fazerin vierailukeskukseen, jossa

saimme myös maistella makoisia karkkeja, testata syömmekö terveellisesti ja letittää ”teko-pullaa” neljällä letillä. Teatterissa käyntimme olivat vuonna 2018 musiikkipainotteisia. Huhtikuussa pääsimme nauttimaan musiikki-iloittelusta ”Lailasta Loordiin – Suuri euroviisushow” Lahden kaupunginteatterissa. Esityksessä nautimme euroviisusuosikeista monen vuosikymmenen ajalta. Loppuvuodesta marraskuussa olimme valmiita Tahtien Sotaan Hämeenlinnan kaupunginteatterissa, joka sisälsi iloisia ralleja 90-luvulta. Kävimme myös studioyleisönä ”Pitääkö olla huolissaan? –ohjelman nauhoituksissa lokakuussa.

Henkilökunnan kerhon vuosi huipentuu vuosittain Pohjantähden pikkujouluun, joka tällä kertaa järjestettiin Hämeenlinnan Upseerikerhollla 30.11. Herkullisen ruoan lisäksi pikkujouluisa oli musiikillista antia ”Semien”, Semiperfect Strangers, toimesta. Palvelukonttorien henkilöstön ja vakuutusedustajien pikkujouluja vietettiin eri puolilla Suomea.





# 4 POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖETUJA

Tarjoamme henkilöstöllemme monia työsuhte-etuja, esimerkiksi:

- **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 näyttöpäätteenne plasmaruudullisiksi 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.** Olemme tarjonneet jo useana vuonna henkilöstön toivomia liikunta- ja kulttuuriseteleitä halukkaille, osittaisella omavastuulla. Näin he voivat virkistäytyä niin fyysisesti kuin henkisestikin yhtiön tuella.
- **Ravintoetu.** Kentän henkilöstöllä on käytössään lounaskortit. Pääkonttorin väkeä palvelee oma erinomainen henkilöstöruokalamme, jossa tarjoillaan sekä aamupala että maittava lounas.
- **Työaikajoustot.** Pyrimme työaikajoustoihin työntekijöiden ehdoilla, asiakaspalvelun toimivuudesta kuitenkin huolehtien. Pääkonttorilla on liukuva työaika ja kentälläkin joustoja on lisätty. Myös osittaiset hoitovapaat ovat käytössä tilanteista riippuen joko 6-tuntisina työpäivinä tai 4-päiväisenä viikkona.
- **Etätyömahdollisuudet.** Keväällä 2017 aloitti 15 uutta henkilöä etätyöpilotoinnin. Hyvien kokemusten myötä mukaan tuli 30 uutta

henkilöä vuonna 2018. Pääsääntöisesti etätyötä tehdään 1–2 päivää viikossa.

- **Ylimääräisiä vapaita 60 ikävuodesta alkaen.** Tuemme ylimääräisillä vapaapäivillä ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista.
- **Palkitsemme palvelusvuosista** (5, 10, 20, 30, 35 ja 40 työvotta). Lisäksi 15 Pohjantähdessä palvellun vuoden jälkeen saa kaksi ylimääräistä kesälomapäivää.
- **Autopaikat.** Pääkonttorilla on henkilöstömme käytössä ilmaiset parkkipaikat lämmityssähköineen. Liikkuville yhteyspäälliköille järjestetään myös autopaikat konttorin läheisyydestä.
- **Alennusliput.** Tarjoamme henkilöstöllemme alennuslippuja muun muassa Aulangon kylpylään sekä muutamiin 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 järjestämät virkistystapahtumat.** Järjestämme vuosittain joko koko henkilöstön yhteisen työhyvinvointi- ja virkistystapahtuman tai yksikkökohtaiset virkistystapahtumat.
- **Muut virkistys- ja urheilu- yms. tapahtumat.** Henkilökunnan kerho järjestää paljon mukavia tapahtumia ympäri vuoden.
- **Tulospalkkiojärjestelmä.** Vuosittain erikseen päätettävän yhtiön tulospalkkiojärjestelmän piiriin on kuulunut koko henkilöstö. Vuodelle 2018 ei ollut tulospalkkiojärjestelmää, vuodelle 2019 jälleen on.

Scandic



## Henkilöstötunnuslukuja 2018

Henkilöstön lukumäärä 31.12. • vakituiset • määräaikaiset	337 312 25
Sukupuolijakauma • naiset (%) • miehet (%)	69 31
Henkilöstövastuisista esimiehistä • naisia (%) • miehiä (%)	59 41
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	45
Työsuhteen keskipituus, vuotta	11
Koulutuspäiviä, pv / henkilö	2
Palkat ja palkkiot liikekuluista sosiaalikuluneen, %	60

## Henkilöstökulut 2016–2018

Kulut €	2016	2017	2018
Palkat ja myyntipalkkiot	15 197 176	15 730 855	15 199 549
Lakisääteiset eläkemaksut	2 748 177	2 756 198	2 671 727
Muut henkilösivukulut	1 023 596	779 547	588 153
Henkilöstöruokailu	472 471	459 130	528 807
Työterveys	137 186	153 580	158 013
TYKY-projektit	21 065	79 523	73 016
Virkistys- ja harrastustoiminta	60 192	34 040	32 236
Koulutus	278 583	175 810	165 488
Henkilöstöhankinta	53 280	81 308	183 940

SEURAA MEITÄ  
SOMESSA!

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

Y-tunnus: 0146905-4



**POHJANTÄHTI**  
Ihmisen kokoinen vakuutusyhtiö

Puheluhinnat soitettaessa Pohjantähden puhelinnumeroihin (sisältyy alv 24%)  
- kotimaan kiinteän verkon liittymästä 8,35 snt/puhelu+5,57 snt/min  
- matkapuhelimesta 8,35 snt/puhelu+22,32 snt/min.