

POHJANTÄHTI
Ihmissuojakokoinen vakuutusyhtiö

POHJANTÄHTI
Ihmissuojakokoinen vakuutusyhtiö

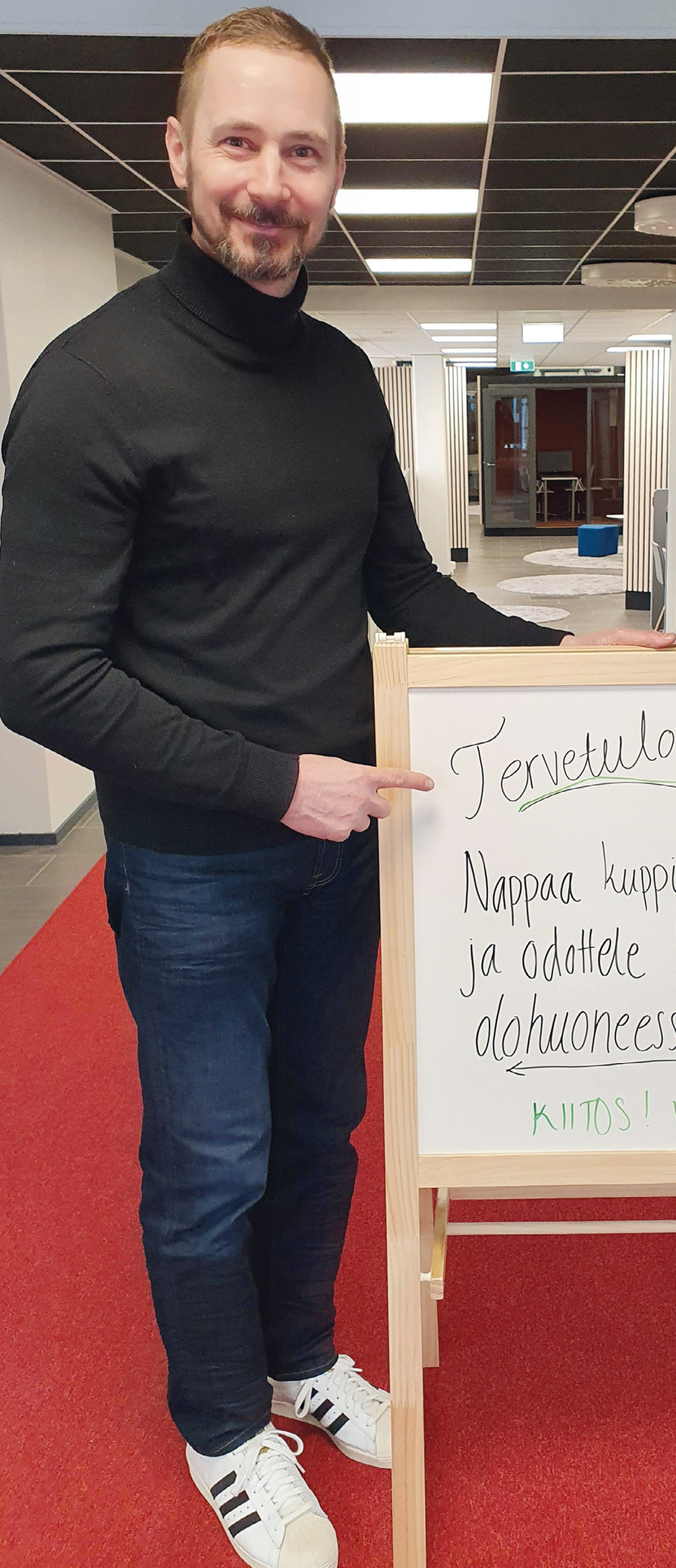
POHJANTÄHTI
Ihmissuojakokoinen vakuutusyhtiö

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2022

POHJANTÄHTI
Ihmissuojakokoinen vakuutusyhtiö

POHJANTÄHTI
Ihmissuojakokoinen vakuutusyhtiö

POHJANTÄHTI
Ihmissuojakokoinen vakuutusyhtiö



Tervetuloa!

Nappaa kuppi kahvia
ja odotele hetki
olohuoneessamme

← KIITOS! ☺

Sisältö

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS: UUELLEENRAKENTAMISEN VUOSI 2022	4
POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖ LUKUINA VUONNA 2022	5
MEITÄ ON MONEKSI	6
Kuinka monta meitä on?	6
Meillä viihdytään pitkään	6
Minkä ikäisiä olemme?	7
Miten sukupuolijakauma toteutuu meillä?	7
Kesätyö on hyvä polku vakuutusosalalle	8
HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI ON KAIKEN A JA O	9
Pohjantähtiläisille monia henkilöstöetuja	12
KEHITÄMME MÄÄRÄTIE TOISESTI YHTEISTÄ JA HENKILÖKOHTAISTA OSAAMISTAMME	13
TYÖNANTAJALUPAUKSEMME	15
KUMPPANUUSLUPAUKSEMME	16
HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT	18

Henkilöstöjohtajan tervehdys

UUDELLEENRAKENTAMISEN VUOSI 2022

Vuoden 2022 aikana teimme isoja muutoksia organisaatorakenteeseemme. Asiakkaamme ovat siirtyneet pääsääntöisesti asioimaan puhelimitse sekä sähköisissä kanavissamme, ja tähän muutokseen halusimme vastata. Keskitimme asiakas- ja korvauspalvelumme pääasiallisesti Hämeenlinnaan ja Tampereelle monen eri paikkakunnan sijaan. Myynnissä ja asiakkuuksien hoidossa siirryimme niin sanottuun kauppiasvetoiseen malliin. Franchising-yrittäjämme vastaavat omalla alueellaan niin uusien vakuutusten myynnistä kuin asiakkaiden vakuutusasioiden hoidostakin.

Muutosten myötä vuosi 2022 oli merkittävää uudelleenrakentamisen aikaa, johon sisältyi haakeita jähmyjä, uusia alkuja, erilaisia uramahdollisuuksia ja uuden opettelua yrityksemme sisällä. Opettelimme hybridityötä, ja tiimeissä rakennettiin käytänteitä etä- ja läsnätyön parhaimpiin malleihin. Keväällä vietimme lähes kaikissa tiimeissämme konseptoitua Yhdessä-iltapäivää, jossa tustuimme entistäkin paremmin työtovereihimme. Olemme kokeneet yhdessä olemisen sekä työkalvereiden näkemisen energisoivana ja uuden oppimiselle tärkeänä.

Viime vuoden lopulla saimme uudet työtilat käyttöömmä Tampereella. Tamperelaiset pohjantähtiläiset osallistuivat aktiivisesti työtilojen suunnitteluun ja uusien käytänteiden luomiseen. Aloitimme myös uuden pääkonttoritilan suunnittelun Hämeenlinnassa. Uuden, tai vanhan, näkökulmasta riippuen, sillä tarkoituksena on palata remontin jälkeen entiseen pääkonttorikiinteistöömme Hämeenlinnan keskustaan vuoden 2024 aikana. Millaisena työarkemme silloin näyttäytyy, vaatii tässä kohtaa kovasti mielikuvitusta ja yhdessä pohdintaa!

Päivitimme strategiamme seuraaville vuosille. Suuntamme on hyvin selkeä – vakuutusalan erikoisjoukkona tarjoamme asiakkaille erinomaista palvelua ja vakuutusalan osaamista. Työpaikkana tarjoamme mielenkiintoisia tehtäviä ja uramahdollisuuksia vakaalla pohjalla toimivassa yhtiössä – nyt myös franchising-yrittäjyydestä kiinnostuneille niin henkilö- kuin yritysasiakaskohderyhmässakin. Ihan huippua, millaisia kehittymismahdollisuuksia yhtiön sisälle on muodostunut!

Fiiliksissä,

Kati Knopp-Nyholm

Henkilöstöjohtaja



POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖ LUKUINA VUONNA 2022

45

Henkilöstön keski-ikä
vuoden 2022 lopussa.

259

Henkilöstön lukumäärä
vuoden 2022 lopussa.

239

Vakituisessa työsuhteessa
olevia henkilöitä.

21

Määräaikaisessa työsuhteessa
olevia henkilöitä.

68 %

Naisten osuus henkilöstöstä
vuoden 2022 lopussa.

32 %

Miesten osuus henkilöstöstä
vuoden 2022 lopussa.

11 v 3 kk

Työsuhteen keskipituus
vuoden 2022 lopussa.

61,5 %

Naisten osuus esihenkilöistä
vuoden 2022 lopussa.

MEITÄ ON MONEKSI

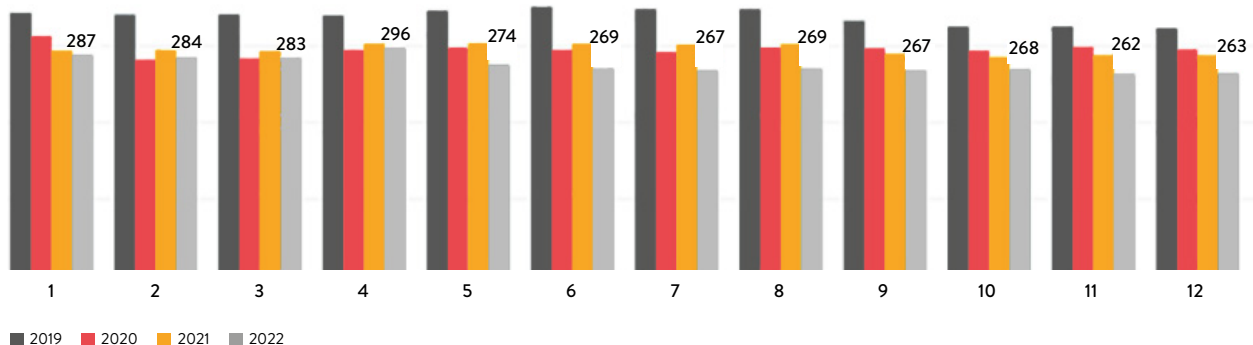
Osana yhteiskuntavastuuta teemme harkitsevaa ja ennakoivaa henkilöstösuunnittelua. Ennustamme henkilöstötarpeitamme 1–3 vuoden perspektiivillä, ennakoimme tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutamme pohjantähtiläisiä säännöllisesti. Varmistamme myös, että palkattavien henkilöiden työnkuva vastaa yhtiön tarpeisiin pidemmällä aikavälillä.

Me pohjantähtiläiset olemme kaikki erilaisia, mutta samanarvoisia. Edellytämme jokaisen käyttäytymisen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistämällä ja kartoittammekin tämän toteutumista säännöllisillä kyselyillä. Kyselyiden tuloksien pohjalta teemme tarvittavia toimenpiteitä.

Kuinka monta meitä on?

Vuoden 2022 lopussa yhtiössämme työskenteli 259 työntekijää (2021; 285). Määräaikaisessa työsuhteessa oli 20 henkilöä (2021; 21). Määräaikaisuuksien syinä olivat pääsääntöisesti perhevapaat, opintovapaat ja kausi- sekä projektiluonteiset työt. Keskimääräinen henkilöstömäärämme viime vuonna oli 268 henkilöä (2021; 292). Työsuhteisten henkilöiden lisäksi asiakkaillemme tarjoavat vaakuutusturvaa franchising-yrittäjät ja heidän palveluksessaan olevat edustajat. Tämä ammattilaisten joukko palveli asiakkaitamme 168 henkilön vahvuksena vuonna 2022 (2021 lopussa 120).

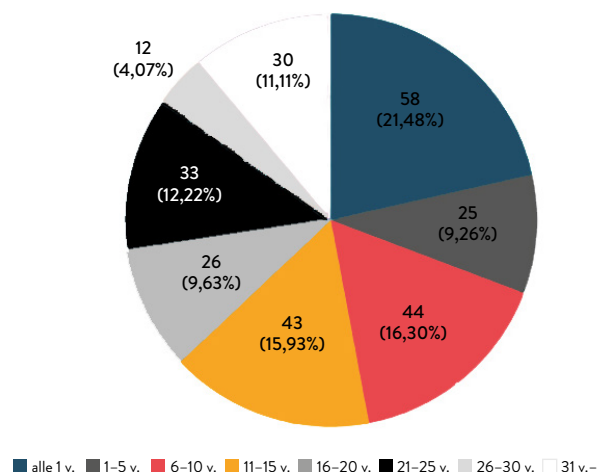
Henkilöstö kuukausittain



Meillä viihdytään pitkään

Pohjantähdessä on paljon pitkiä työsuhteita, ja henkilöitä, jotka ovat tehneet koko työuransa yhtiön palveluksessa. Keskimääräinen henkilöstön palvelusaika meillä vuonna 2022 oli 11 v 3 kk (2021: 12 v 7 kk, 2020: 11 v 5 kk, 2019: 12 v 3 kk).

Henkilöstö kokemusvuosittain



”

Arvostamme työvuosien aikana kertynyttä osaamista ja pidämme mielellämme ikääntyvät töissä mahdollisimman pitkään.

Minkä ikäisiä olemme?

Arvostamme työvuosien aikana kertynyttä osaamista ja pidämme mielellämme ikääntyvät töissä mahdollisimman pitkään. 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. Emme kuitenkaan kysy työnhakijan ikää hakuprosessissamme.

Työntekijöidemme keski-ikä oli vuoden 2022 lopussa 45 vuotta (2021: 46 v 2 kk). Tavoitteenamme on monimuotoinen työpaikka, jossa monen ikäiset ja erilaiset ihmiset luovat toimivan kokonaisuuden. Tarjoamme iäkkäämmille työntekijöillemme lisävapaita edistääksemme heidän jaksamistaan työn parissa mahdollisimman pitkään. Olemme iloksemme saaneet myös muutamia, jo aiemmin meiltä eläköityneitä, tekemään tuurauksia.

Miten sukupuolijakauma toteutuu meillä?

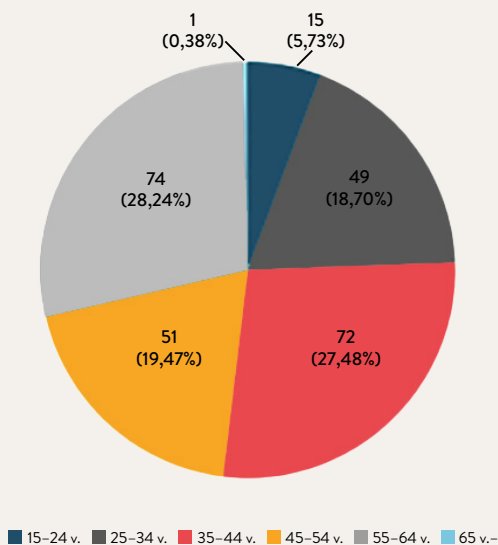
Vakuutusala on hyvin pitkälti naisvaltainen, näin on myös Pohjantähdessä. Henkilöstömme sukupuolijakauma on ollut sama parin viimeisen vuoden aikana: vuonna 2021 ja 2022 pohjantähtiläisistä miehiä oli 32 % (2019: 31 %) ja naisia 68 % (2019: 69 %). Esihenkilötehtävissä naisten osuus oli 61,5 % vuonna 2022 (2021: 50 %; 2020: 57 %; 2019: 66 %). Johtotehtävissä naisia oli 54,5 %. Naisten ja miesten osuus esihenkilö- ja johtotehtävissä on suhteessa sama, kun sitä vertaa koko henkilöstön sukupuolijakaumaan.

Kolmen vuoden välein toteutamme kattavan palkkavertailun. Palkkauksemme perustuu työtehtävän vaatimuksiin ja määrittelemme palkkatason raamit ennen rekrytoinnin aloittamista. Uralla etenemiseen Pohjantähdessä vaikuttavat hakijoiden osaaminen, kyvykkyys sekä motivaatio.



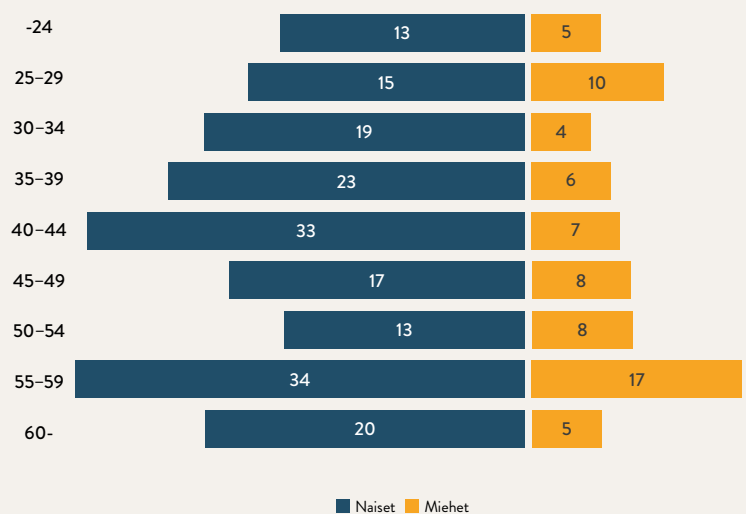
Tavoitteenamme on monimuotoinen työpaikka, jossa monen ikäiset ja erilaiset ihmiset luovat toimivan kokonaisuuden.

Henkilöstö ikäryhmittäin



Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Tällä hetkellä



Työntekijöiden vaihtuvuuden osalta seuraamme vain ulkoista vaihtuvuutta eli lukuun ei ole laskettu mukaan tehtävävaihtoja talon sisällä. Vaihtuvuusluvussa on mukana myös määräaikaisten päättymiset sekä eläköitymiset. Vuonna 2022 yhtiössämme toteutettiin mittava organisaatiouudistus, jonka vuoksi vaihtuvuus, muutosneuvottelut huomioiden, oli 26,8 %. Vaihtuvuus ilman muutosneuvottelujen vaikutusta oli 10,9 % (2021: 9,1 %).

Meillä on käytössä lähtökysely työpaikkaa vaihtavalle henkilölle, koska haluamme ymmärtää vaihtuvuuden syitä ja kehittää yhtiötä palautteiden perusteella. Jotta voisimme tarjota uusia haasteita yhä useammalle pohjantähtiläiselle, kannustamme sisäiseen tehtäväkiertoon. Vuoden 2022 aikana toteutimme useita sisäisiä siirtoja. Lisäksi moniosaamisen kasvattaminen, työn ja työtapojen muokkaaminen, projektityöskentely sekä kehitystyöt tarjoavat monelle mahdollisuuksia osaamisen laajentamiseen talossamme.

Kesätyö on hyvä polku vakuutuslalle

Tarjoamme vuosittain useita kesätyö- ja harjoittelupaikkoja, jotka toimivat hyvänä väylänä uralle Pohjantähdessä. Kesätyöpaikat ovat olleet pääsääntöisesti asiakas- ja korvauspalveluissa sekä

tukipalvelussa Hämeenlinnassa tai Tampereella. Moni kesätyöntekijä jatkaa opintojensa ohella tuntityöntekijänä kesätyön jälkeen ja osa jää meille pidemmäksi aikaa. Osana yhteiskuntavastuuta pyrimme tarjoamaan myös työkokeilupaiikkoja yhtiössämme.

Vuoden 2022 aikana meillä oli avoinna yli 60 tehtävää, ja hakijoita oli noin 1 500. Osana rekrytointeja keräämme hakijoilta palautetta, jotta voimme kehittää niin rekrytointiprosessiamme kuin hakijakokemustakin. Hakijoista 65 % kertoi hakevansa meille mielellään uudestaan. Kehittämisen varaa meillä on edelleen rekrytointiprosessiamme kestossa sekä hakijaviestinnässä. Vuoden 2022 aikana olemme kehittäneet rekrytointiamme systemaattisesti.

”

Vuoden 2022 aikana meillä oli avoinna yli 60 tehtävää, ja hakijoita oli noin 1 500.



HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI ON KAIKEN A JA O

Tavoitteenamme on olla haluttu työnantaja ja toimia periaatteidemme ”töihin on kiva tulla” ja ”terveenä läpi elämän” mukaisesti. Näihin tavoitteisiin olemme kohdistaneet työkykyjohtamisen ja työhyvinvoinnin tukitoimenpiteemme.

Mittasimme säännöllisillä Työvire-mittauksilla työhyvinvoinnin tilaa. Kysely lähetettiin kaikille pohjantähtiläisille eli sekä työsuhteisille että edustajille. Työsuhteisten vastausmäärät ovat vaihdelleet 46–65 % välillä, edustajasuhteisilla vastausprosentit ovat olleet matalammat. Yhtiötasolla työvire on ollut vuonna 2022 hyvän ja erinomaisen välillä (2021: hyvän ja erinomaisen välillä eli 3,9–4,1). Laajemman vuosittaisen Työyhteisövire-kyselyn tulokset toimivat pohjana tiimien hyvinvointisuunnitelmille.

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuoden 2022 aikana, ollen kumulatiivisesti vuoden loppuun mennessä 3,7 %. (2021: 2,5 % 2020: 2,5 %; 2019: 3,7 %; 2018: 4,7 %). Suurin sairauspoissaolojen kasvua selittävä tekijä olivat hengitystieoireiden määrän kasvu.

Säännölliset työhyvinvoinnin mittaukset, tiimikohtaiset työhyvinvoinnin toimenpiteet, henkilökohdaiset kuukausittaiset onnistumiskeskustelut sekä yhtiössämme käytössä oleva varhaisen tuen malli, auttavat hahmottamaan ja ratkaisemaan mahdollisia ongelmia.

Yhteistyömme työterveyshuollon kanssa on suunnitelmallista ja säännöllistä – tapaamme kahden viikon välein. Lisäksi käytössämme on keinoälyä työkykyriskien tunnistamiseksi. Tämä ”Työkykytutka” tutkii saatavilla olevaa dataa ja luo tarpeen vaatiessa herätteen jatkotoimenpiteille. Poissaolojen seuranta on myös automatisoitu. Jos poissaolojen määrä ylittyy, esihenkilö käy varhaisen välittämisen keskustelun: ”Onko jotain, jossa voin auttaa?”. Olemme perehdyttäneet johdon ja esihen-

kilöt käymään rohkeasti avointa keskustelua jakamisesta ja työhyvinvoinnista. Varmistamme laadukkaan johtamisen ja esihenkilötyössä onnistumisen säännöllisellä valmentamisella. Seuraamme esihenkilötyön laatua osana Työvire-mittauksia.

Tarjoamme kaikille työsuhteisille työntekijöille laajan työterveyshuollon sekä vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen. Työterveyshuollosta on saatavilla apua matalalla kynnyksellä. Käytössämme on muun muassa Huoli-chat työterveyshoitajan kanssa sekä erilaisia hoitopolkuja. Myös niin lääkäri-, psykologi- kuin työfysioterapiapalvelutkin ovat työntekijöidemme käytettävissä. Jos tilanne vaatii, niin työn muokkauksen ja joustojen mahdollisuuksia on useita. Pitkittyneissä tilanteissa voimme kokeilla myös työkokeilua joko omaan tai tarpeita vastaavaan työhön.

Rakennamme turvallisen ja terveellisen työpaikan Pohjantähden ja henkilöstön välisellä yhteistyöllä ja vastuullisella esihenkilötyöllä. Pohjantähdessä yhteistyö- ja työsuojelutoiminta on aktiivista ja suunnitelmallista. Kysymme työntekijöiltä säännöllisesti palautetta oman työn ja työyhteisön kehittämiseen. Varmistamme, että työympäristömme on turvallinen, työyhteisömme toimiva ja työemme sopivasti kuormittavaa. Tällä tavoin työn tekeminen on mielekästä, palkitsevaa sekä tuottaa tulosta.

Ymmärrämme myös, että elämä ei ole pelkkää työtä – joustamme eri elämänvaiheissa muun muassa työaikajoustoilla ja muilla työaikatarkoituksilla, etätyöllä ja opinto- sekä vuorotteluvapailla. Meillä on opiskelijoita tuntitöissä sekä eläkeläisiä toiveidensa mukaisessa osa-aikatyössä.

Sitoudumme yhteisiin arvoihin ja toimintaperiaatteisiin pitääksemme huolta toisistamme ja voidaksemme hyvin. Tavoitteenamme on ”terveenä läpi elämän” – keskitymme tukemaan koko työ-

ran mittaista hyvinvointia. Kasvatamme henkilöstömme tietoisuutta työhyvinvoinnin kehittämisen keinoista. Järjestämme muun muassa luentoja ja tuemme liikkumista sekä rentoutumista virike- ja kulttuurieduilla, lomaosakkeilla, kuntosaleilla sekä henkilöstön virkistyskerhon kautta. Ikääntyville työntekijöille tarjoamme ylimääräisiä vapaapäiviä jaksamisen edistämiseksi.

Työpäivän aikaisen palautumisen tueksi käytössämme on lounasetu. Vuonna 2022 käytössämme oli tauoista muistuttava taukoliikuntasovellus. Sen myötä saimme lisää liikettä työpäiviimme. Huolehdimme henkilöstön työpisteiden ergonomiasta ergonomiohjauksella sekä tarpeenmukaisilla välineillä, kuten rullahiirillä, satulatuoleilla ja toimistopolkimilla. Puhelintyötä tekeville tarjoamme vastamelukuulokkeet.

Vuonna 2022 työhyvinvointia kuormittivat sekä muutosneuvottelut että uudelleenorganisoinnin seurauksena syntyneet henkilöstömuutokset ja tarve uusiin tehtäviin perehtymiselle. Muutosneuvotteluiden aikana tarjosimme muutoksen käsit-

telyyn tukea yhteistyössä työpsykologin kanssa, valmensimme esihenkilöitä sekä tarjosimme runsaasti keskustelumahdollisuuksia. Muutostilanteen hoitamisessa pyrimme aktiiviseen tiedon välittämiseen tiedotteiden, Q & A –palstan sekä keskustelutilaisuuksien että yksilöllisen ohjauksen kautta.

Keväällä 2022 otimme käyttöön uusia järjestelmiä asiakasrajapinnassa, joiden mukanaan tuomaa oppimiskuoormitusta kevensi tarpeenmukainen koulutus ja tiivis lähituki.

Yhteisöllisyyden tukeminen on tärkeä osa sosiaalista vastuutamme. Yhteisellä johtamismallilla varmistamme säännölliset kuukausittaiset kohtaukset. Kehitämme työyhteisöä koko työyhteisön voimin ja järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia toimenpiteitä. Vuonna 2022 muun muassa otimme osaa valtakunnalliseen Lapsi ja lapsenlapsi mukaan töihin -päivään sekä järjestimme Yhdessä-iltapäiviä eri tiimeille. Lisäksi HEVI eli henkilöstökerho järjesti henkilöstölle erilaista virkistystoimintaa.



Lapsi ja lapsenlapsi mukaan töihin -päivä

Lapsille oli suunniteltu mukavaa ohjelmaa vanhemman tai isovanhemman työpäivän ajaksi. Lapset pääsivät muun muassa pitämään johtoryhmän kokousta toimitusjohtajamme Kiiliäisen Akin huoneeseen. Lapset pohtivat myös sitä, mitkä asiat ovat tärkeimpiä vakuuttaa ja osallistuivat samalla somepostauksen tekoon.



Yhdessä-iltapäivät

Yhdessä-iltapäivät sisälsivät mukavaa yhdessä tekemistä oman tiimin kesken, pieniä leikkimielisiä haasteita ja hyvän mielen tiimitehtäviä.

Teemme yhdessä hyvää

Osallistuimme Veripalvelun Veriryhmä-toimintaan ja kannustimme pohjantähtiläisiä luovuttamaan verta. Sen lisäksi, että verenluovutus on yhteiskuntavastuullista, halusimme tuoda siihen myös yhteisöllisen näkökulman. Kannustimme työntekijöitä käymään verenluovutuksessa yhdessä työajalla.

Marras-joulukuussa osallistuimme henkilöstömme toiveesta Hämeenlinnan Nuorkauppakamarin järjestämään Joulupuu-keräykseen. Avasimme lahjojen keräyspisteen pääkonttorille, johon pohjantähtiläiset pystyivät tuomaan oman pakettinsa. Keräyslahjat jaettiin Hämeenlinnan kaupungin lastensuojelun sekä perhekeskus Uppiksen kautta hyvää mieltä tarvitseville lapsille. Lahjekeräyksellä on vuosien saatossa ilahdutettu tuhansien vähävaraisten perheiden joulua.





Tampereen konttorin muutto

Vuoden 2022 aikana suunnittelimme ja toteutimme Tampereen konttorimme muuton uusiin, modernimpiin tiloihin. Tilojen suunnittelutyöpajoihin osallistettiin Tampereella työskenteleviä ja tilojen toteutuksessa pyrittiin vastaamaan muuttaneisiin työtilatarpeisiin sekä pohjantähtiläisten toiveisiin. Loimme konttorille myös yhteiset pelisäännöt konttorilla työskentelevien kanssa. Vuosi huipentui itse muuttoon, ja uusiin tiloihin pääsimme joulukuun puolessa välissä.

Tampereella on nyt modernit ja innostavat työtilat, jotka tukevat yhteisöllisyyden toteutumista. Keittiön saarekkeesta on tullut pidetty arjen kohtaamispaikka.

Pohjantähtiläisille monia henkilöstöetuja

Mielenkiintoisten työtehtävien, vaikutusmahdollisuuksien ja erilaisten työajan ja -paikan joustojen lisäksi tarjoamme monenlaisia henkilöstöetuja.

”

Työnteon mallimme on muuttunut. Suosimme niin sanottua hybridimallia, jossa työskentely sujuu niin konttorilla kuin etänäkin.

Niihin kuuluvat muiden muassa runsaat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen, liikunta työajalla, ravinto-, virike- ja hierontaedut, lomaosakkeet, kattava työterveyshuolto ja aktiivinen työhyvinvointia tukeva toiminta. Lisäksi meillä on kannustava tulospalkkiojärjestelmä ja annamme henkilöstöllemme alennuksia vakuutuksista.

Edustajasuhteisille meillä on tarjolla kattava koulutus ja työyhteisön tuki asiakastyöhön, kannustava palkkiomalli ja erinomainen markkinapotentiaali.

KEHITÄMME MÄÄRÄTIE TOISESTI YHTEISTÄ JA HENKILÖKOHTAISTA OSAAMISTAMME

Pohjantähtiläisistä suurin osa on opiskellut kaupallisen alan koulutuksen eli meillä on paljon merkonomeja, tradenomeja sekä kauppatieteen mai-tereita. Osaavaan joukkoomme mahtuu myös monia muita koulutustaustoja, esimerkiksi sairaan-hoitajia, insinöörejä ja juristeja. Henkilöstöstämme 95 %:lla on pohjakoulutuksena vähintään kauppa-tai ammattikoulu tai jokin ammattitutkinto.

Työelämä muuttuu kovaa vauhtia, joten meillä on vastuu huolehtia jokaisen pohjantähtiläisen muu-toskyvykkyydestä ja osaamisen ajantasaisuudesta. Kannustamme ja autamme henkilöstöämme yl-läpitämään osaamisensa riittävällä tasolla vuosit-tain päivitettävillä kehityssuunnitelmissa, kattavalla koulutustarjonnalla sekä lisäpalkallisella osaami-sen kehittämiseen korvamerkityllä työajalla.

Uusien pohjantähtiläisten perehdytysuunnitelma on vakioitu ja seuraamme perehtymisen etene-mistä kyselyin yhden kuukauden ja kolmen kuu-kauden jälkeen. Tällä tavoin kaikkien yksilölliset tarpeet tulevat huomioiduiksi. Perehdytykseen osallistui 124 henkilöä vuoden 2022 aikana.

Tavoitteenamme on, että kehityskeskustelut to-teutuvat vuosittain, ja seuraamme niiden toteu-tumisastetta. Vuonna 2022 jokaisen työntekijän kanssa käytiin kehityskeskustelu ja samalla heille luotiin yksilöllinen kehityssuunnitelma.

Lisäksi tavoitteenamme on, että jokainen pohjan-tähtiläinen käyttää osaamisen kehittämiseen kol-me päivää vuodessa. Tämä toteutui viime vuonna. Tavoitteen tukemiseksi henkilöstöllä on mahdolli-suus käyttää osaamisen kehittämiseen korvamer-kittyä lisätyöaika 24 tuntia vuodessa säännöllisen työajan lisäksi. Tätä aikaa käytettiin 6,9 tuntia/hen-kilö. IDD eli vakuutusten tarjoamisesta annetun direktiivin mukainen osaaminen on meillä hyvällä

tasolla. Vuoden 2022 aikana työsuhteiset koulut-tautuivat 24,5 tuntia/henkilö ja edustajat 21,5 tun-tia/henkilö. Nämä tuntimäärät ylittivät roimasti lain vaatiman 15 tunnin koulutusvaateen.

Vuonna 2022 kehitimme ja kasvatimme osaamis-tamme muun muassa johtamisesta sekä tieto-turvasta ja tietosuojasta. Lisäsimme myös henki-löstön ymmärrystä liiketoiminnasta ja oman toi-minnan vaikutuksesta tulokseen, opimme uusien järjestelmien käyttöä asiakasrajapinnassa ja kou-luttauduimme kestävän kehityksen parissa. Kuu-kausittaisten ajantasakoulutusten ja riskipäälliköi-den tukituntien avulla varmistimme ammattipä-tevyuden ajantasaisuuden myös vakuuttamista, korvaamista, juridiikkaa ja järjestelmiä koskevien uudistusten ja muutosten osalta. Järjestimme yri-tyskoulutusta uusille yritysmyyjille sekä syventävää koulutusta myyjien ammattitaidon kasvattamiseksi. Vahvistimme edelleen tiimien moniosaamis-ta ja kasvatimme projektityötaitoja vaihtuvin ai-hein projektien infoklinikoilla. Kannustimme myös kasvattamaan henkilökohtaisia projektityötaitoja osallistumalla projektityöskentelyyn projektiryh-missä.

Syksyn 2022 aikana vietimme vastuullisuuden syk-syä, jonka tarkoituksena oli kasvattaa kaikkien pohjantähtiläisten vastuullisuustietoutta. Vastuul-lisuuden syksy sisälsi muun muassa omatoimista osaamisen kehittämistä vastuullisuuskoulutuksilla. Lisäksi teimme tiimeissä yhdessä tehtäviä, joiden kautta pääsimme pohtimaan omaa vastuullisuut-tamme. Vastuullisuuden syksyn aikana aloitimme yhteistyön WWF Green Officen kanssa, jonka avul-la vähennämme hiilijalanjälkeämme ja käytämme luonnonvaroja entistä vastuullisemmin. Ryhdyim-me myös palkitsemaan asiakkaitamme vastuulli-suudesta. Tämä toi vastuullisuuden konkreettiseksi osaksi toimintaamme.

Oppimisesta 70 % tapahtuu työtä tekemällä, 20 % esihenkilön ja kollegoiden yhteistoiminnassa ja vain noin 10 % koulutuksen avulla. Tämän takia panostamme erilaisiin työssä oppimisen keinoihin, kuten työtehtävien laajentamiseen, kollegahavainnointiin, oppimisen jakamisen käytänteisiin sekä tiimi- ja pariharjoitteluun.

Vuosittain 5–10 pohjantähtiläistä aloittaa Vakuutustutkinnon eli VTS:n suorittamisen. Suosittelemme ja tuemme tutkinnon suorittamista vahvasti. Joka vuosi muutama työntekijä suorittaa Finans-

sialan ammattitutkintoa oppisopimuskoulutuksena. Tuemme myös muita yhtiön toimenkuviiin liittyviä ammattitutkintoja.

Vakuutusala vaatii jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Järjestimme sisäisiä koulutuksia 37, joissa osallistujia oli yhteensä noin 2 068 henkilöä. Koulutukset olivat myös hyvin pidettyjä - palautekyselyillä saimme kaikkien koulutusten "laatu ja vaikuttavuus" -tulokseksi 4,3 (2021: 4,6) asteikolla 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä.



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 kehittämiseksi, 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 työtekopaikoissa, 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 työsuhte-etumme ovat hyvät työkaverit.

KUMPPANUUSLUPAUKSEMME

Meille on tärkeää, että yrittäjäsuhteiset franchising-yrittäjät ja vakuutusedustajat viihtyvät meillä. Ohessa on lupauksemme heille.

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 kehittämiseksi, jotta jokainen pohjantähtiläinen voi kasvaa ja kukoistaa. Myös yhdessä kehittäminen tarjoaa oppimisen mahdollisuuksia.

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

MEILLÄ JOUSTETAAN

Asiakkaiden etu ohjaa toimintaamme.

Emme halua rajoittaa pohjantähtiläisiä turhaan: kunhan asiakkaiden etu toteutuu, joustamme muussa. Tapaamme asiakkaan siellä, missä asiakas haluaa. Prosessimme ja työvälineemme mahdollistavat tämän.



Pohjantähden menestys perustuu yhteistyöhön. Haluamme auttaa toisiamme onnistumaan. Apua saa aina.

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. 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.

HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT

HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA

2022

Henkilöstön lukumäärä 31.12.

259

- vakituiset

239

- määräaikaiset

20

Sukupuolijakauma

- naiset (%)

68

- miehet (%)

32

Henkilöstövastuisia esihenkilöitä

- naisia (%)

61,5

- miehiä (%)

38,5

Henkilöstön keski-ikä, vuotta

45

Työsuhteen keskipituus, vuotta

11

Koulutuspäiviä, pv/henkilö

3

Palkat ja palkkiot liikekuluista sosiaalikuluneen (%)

56,4





OTA
YHTEYTTÄ!

POHJANTÄHTI KESKINÄINEN VAKUUTUSYHTIÖ

Keinusaarentie 2, PL 164, 13101 Hämeenlinna

Asiakaspalvelu

020 763 4010

Sähköinen asiointipalvelu

oma.pohjantahti.fi

www.pohjantahti.fi

Y-tunnus: 0146905-4

POHJANTÄHTI

Ihmisen kokoinen vakuutusyhtiö

Puheluhinnat soitettaessa Pohjantähden puhelinnumeroihin (sisältyy alv 24%)

- kotimaan kiinteän verkon liittymästä 8,35 snt/puhelu+16,69 snt/min

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