

Henkilöstö

Henkilöstöjohtaminen

Finnfund toimii työnantajana vastuullisesti ja pitkäjänteisesti kannustaen henkilöstöään jatkuvaan oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen.

Yhtiön johtoryhmä päättää henkilöstöpoliittisista linjauksista operatiivisen vastuun ollessa hallintojohtajalla. Palkitsemista koskevista yleisistä linjauksista, yhtiön kannustinpalkkiojärjestelmästä sekä johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiön hallituksena toimiva johtokunta.

Yhtiön johtamis- ja esimiestyötä on kehitetty ja arvioitu jatkuvasti vuodesta 2012 alkaen toteuttamalla ulkopuolisen konsultin avulla johtoryhmän työskentelyn itsearviointeja sekä johtamisen ja esimiestyön kattava 360–arviointi. Vuoden 2015 lopussa toteutettiin organisaatiouudistus, jonka yhteydessä johtamiskäytäntöjä jälleen arvioitiin ja uudistettiin painopisteen kohdistuessa erityisesti työskentelyn systematisointiin ja pitkäjänteisyyteen.

Henkilöstötavoitteet

Finnfundissa valmistellaan vuosittain yhteistoimintamenettelyssä tulevaa vuotta koskeva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Lisäksi koko henkilöstön kanssa käydään vuosittain kehitys- ja tavoitekeskustelut, joiden yhteydessä kartoitetaan muun muassa henkilöstön koulutustarpeita sekä seurataan aikaisemman vuoden tavoitteiden toteutumista ja asetetaan tulevan vuoden tavoitteet.

Lisäksi koko henkilöstölle järjestetään henkilöstön kehittämis- ja suunnittelupäiviä, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita ja joilla pyritään edistämään henkilöstön ja yritysjohton välistä vuorovaikutusta.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Yhtiön palveluksessa oli vuoden 2015 lopussa 57 toimihenkilöä. Koko vuonna toimihenkilöitä oli keskimäärin 56. Yhtiön koko henkilöstö työskentelee Suomessa yhtiön toimipaikassa Helsingin keskustassa.

Vuoden 2015 aikana yhden vakituisen toimihenkilön työsuhde päättyi ja kaksi vakituista toimihenkilöä aloitti Finnfundin palveluksessa. Lähtövaihtuvuus oli siten 1,75 prosenttia ja tulovaihtuvuus oli 3,5 prosenttia. Lisäksi kolmen määräaikaisen työntekijän työsopimukset muutettiin toistaiseksi voimassa oleviksi.

Vakituisen työntekijöiden työsuhteiden pituus jakautuu seuraavasti.

0-1	2-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-34
2	15	18	7	1	3	4	2

Vakitusten työntekijöiden työsuhteiden keskimääräinen pituus on 11 vuotta.

Vakituisen henkilöstön ikärakenne viisivuotisjaksoihin jaettuna on seuraava.

25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-
0	9	7	3	11	8	11	3

Henkilöstön keski-ikä on 46 vuotta.

Vuonna 2015 henkilöstön määrää ei ole vähennetty eikä muitakaan sopeutustoimia tehty.

Vuonna 2015 toteutuneet henkilöstökulut olivat 5,6 miljoonaa euroa, mihin sisältyvät eläke- ja muut henkilösivukulut sekä vapaaehtoiset henkilöstökulut. Vuoden 2015 palkkasumma oli 4,5 miljoonaa euroa.

Tasa-arvo

Vuoden 2015 lopussa kaikista toimihenkilöistä naisia oli 40, eli noin 70,2 prosenttia ja miehiä 17, eli noin 29,8 prosenttia.

Yhtiön johtokunnan jäsenistä 4, eli noin 57,1 prosenttia oli naisia ja 3, eli noin 42,9 prosenttia oli miehiä.

Yhtiön sisäisen johtoryhmän jäsenistä 3, eli noin 37,5 prosenttia on naisia ja 5, eli noin 62,5 prosenttia on miehiä.

Finnfundin tasa-arvosuunnittelussa korostetaan toimihenkilöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tasa-arvolain veloitteiden huomioon ottaminen on osa Finnfundin henkilöstöpolitiikkaa ja toimintakulttuuria, jotka perustuvat avoimuuteen, oikeudenmukaisuuteen, tasa-arvoon ja yksityisyyden suojan kunnioittamiseen.

Palkitseminen

Finnfundin palkitsemisjärjestelmä muodostuu kolmesta osasta; peruspalkasta, luontaiseduista ja lyhyen aikavälin kannustimista.

Finnfundissa palkka muodostuu pääasiallisesti kiinteästä kuukausipalkasta, joka määräytyy tehtävän vaativuuden sekä työntekijän pätevyyden ja suoriutumisen perusteella. Toimihenkilöiden tehtävät vaativuusluokitetaan muutaman vuoden välein ja palkkavertailu tehdään vuosittain ulkopuolisen konsultin avulla palkitsemisen markkinatason arvioimiseksi.

Yhtiöllä on kannustinpalkkiojärjestelmä, jonka piirissä on yhtiön koko henkilöstö toimitusjohtajaa lukuun ottamatta. Vuosittain ennalta asetettavien tavoitteiden saavuttamisesta voi ansaita enintään joko puolentoista tai kahden kuukauden palkkaa vastaavan kannustinpalkkion tehtävästi riippuen. Palkkiojärjestelmä perustuu osin yhtiötasoisten tavoitteiden ja osin toimintokohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Lisäksi yksittäinen toimihenkilö voi ansaita enimmillään puolentoista kuukauden palkkaa vastaavan henkilökohtaisen kannustinpalkkion erinomaisesta, tavoitteet selvästi ylittävästä suoriutumisesta. Johtokunta päättää kannustinpalkkiojärjestelmästä ja sen keskeisistä ehdoista vuosittain.

Vuodelta 2015 kannustinpalkkioiden kustannusvaikutus oli noin 9,7 prosenttia palkkasummasta.

Osaamisen kehittäminen ja koulutus

Finnfundin koko henkilöstö kuuluu vuosittain käytävien kehitys- ja tavoitekeskustelujen piiriin.

Kehitys- ja tavoitekeskustelut käydään vuosittain kevätkaudella tätä tarkoitusta varten kehitettyä lomakkeistoa käyttäen. Lomakkeisto uudistettiin vuoden 2014 aikana osana johtamisen ja esimiestyön kehittämistoimia. Keskustelussa käydään läpi muun muassa ammatilliseen osaamiseen, työn laatuun, kehittymiseen ja motivaatioon sekä Finnfundin arvojen mukaiseen toimintaan liittyviä asioita. Lisäksi arvioidaan edellisen vuoden henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumista ja asetetaan seuraavan vuoden henkilökohtaiset tavoitteet.

Kehitys- ja tavoitekeskustelun yhteydessä jokaisella on mahdollisuus antaa palautetta esimiehensä toiminnasta ja johtamisesta joko esimiehelle itselleen taikka tämän esimiehelle tai henkilöstöhallinnon edustajalle.

Koulutus on Finnfundille henkilöstöpoliittinen väline asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi ja siksi Finnfund suhtautuu myönteisesti henkilöstön koulutukseen ja osaamisen jatkuvaan kehittämiseen.

Uudet työntekijät perehdytetään organisaatioon ja työtehtäviin heidän aloittaessaan työskentelyn Finnfundissa (perehdyttämiskoulutus). Työsuhteen kestäessä henkilöstön osaamista pyritään ylläpitämään ja kehittämään eri koulutusmuodoin tarjoamalla muun muassa ajankohtais-, täydennys- ja kielikoulutusta. Yhtiön koulutussuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistoimintamenettelyssä osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyä. Yksittäisen toimihenkilön koulutustarpeista keskustellaan toimihenkilön ja esimiehen välillä vuosittain kehityskeskusteluissa, jolloin sovitaan myös tarpeen mukaan toimihenkilön henkilökohtaisesta koulutussuunnitelmasta.

Työhyvinvointi, terveys ja turvallisuus

Finnfund kiinnittää jatkuvasti huomiota henkilöstönsä työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyttä ja työskentelyilmapiiriä arvioidaan aika-ajoin ja saatu palaute pyritään ottamaan huomioon toiminnan muutoksia suunniteltaessa.

Finnfund toteuttaa määrävälein työhyvinvointi- ja -tyytyväisyyskyselyn tarvittaessa yhteistyössä ulkopuolisen asiantuntijan kanssa. Vuodesta 2015 alkaen palautteenantomahdollisuuksia on lisätty keräämällä henkilöstöltä toistuvasti palautetta erilaisilla nopeilla kyselyillä ja vastaavilla menetelmillä. Näiden asioiden parissa työskennellään systemaattisesti ja kehitystä seurataan jatkuvasti. Poikkeamiin pyritään reagoimaan nopeasti.

Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus keskustella työhyvinvointiin ja –viihtyvyyteen liittyvistä kysymyksistä kehityskeskusteluissa ja antaa nimettömänä palautetta yhtiön intranetin kautta.

Työterveys- ja turvallisuusjohtamisesta huolehtii työsuojelupäällikkönä toimiva hallintojohtaja yhdessä muun toimivan johdon kanssa. Työsuojelutoimikunta käsittelee toimivaltaansa kuuluvat asiat kokouksissaan.

Työsuojeluorganisaatio on arvioinut työpaikan riskit ja todennut työpaikan merkittävimpien turvallisuusriskien liittyvän matkustusturvallisuuteen, runsaasta matkustamisesta johtuviin terveysriskeihin sekä ergonomiakysymyksiin. Samassa yhteydessä on sovittu toimenpiteistä näiden riskien hallitsemiseksi ja torjumiseksi.

Työpaikan riskien arviointi päivitetään aika-ajoin ja riskitasoissa tapahtuviin muutoksiin sekä mahdollisesti ilmi tuleviin uusiin riskeihin pyritään reagoimaan nopeasti.

Yhtiö sai vuoden 2016 alussa käyttöönsä lisätiloja nykyisestä toimitalosta siten, että uudet tilat yhdistettiin vuoden 2014 alussa käyttöön otettuihin tiloihin. Tämän jälkeen yhtiön koko henkilökunta työskentelee samoissa tiloissa.

Ergonomiakartoitukset uusitaan aika-ajoin henkilöstön vaihtuvuuden ja työpisteissä tapahtuvien muutosten yhteydessä. Kaikille halukkaille tarjotaan mahdollisuus saada sähkönostoinen työpöytä runsaasta istumisesta johtuvien terveyshaittojen ehkäisemiseksi.

Työaikana tapahtuneita tai työhön liittyviä tapaturmia ei ole tullut työnantajan tietoon, ei myöskään työhön liittyviä kuolemantapauksia.

Sairauspoissaolojen määrää ja määrän kehitystä sekä sairauspoissaolojen tiedossa olevia syitä seurataan jatkuvasti yhteistyössä työterveyshuollon palveluntarjoajan kanssa. Sairauspoissaolojen määrä kokonaisuudessaan on tavanomaisella tasolla ja niiden määrässä tapahtuneet vuotuiset muutokset ovat olleet maltillisia.

Finnfund kannustaa henkilöstöään pitämään hyvää huolta terveydestään ja hyvinvoinnistaan tarjoamalla muun muassa lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut ja tukemalla henkilöstönsä liikunta- ja kulttuuriharrastuksia.

Työterveyspalvelut kattavat muun muassa oikeuden käyttää rajatusti erikoislääkäri- ja hammashoitopalveluita sekä reseptilääkkeiden korvauksen. Lisäksi työssään runsaasti matkustavien on mahdollista käydä säännöllisissä terveystarkastuksissa matkustamisesta johtuvien terveyshaittojen ennaltaehkäisemiseksi ja torjumiseksi.

Vuonna 2015 uudistettiin työkyvyn varhaisen tuen ja välittämisen toimintamalli puheeksi ottamisen malliksi ja valmisteltiin päihdeohjelma päihdehaittojen ennaltaehkäisemiseksi ja hoitamiseksi. Nämä käsiteltiin työsuojelutoimikunnassa ja sisällöstä tiedotettiin koko henkilöstölle.