

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. Organisaation ja henkilömäärän kasvaessa yhtiössä toteutetaan säännöllisiä henkilöstökyselyitä, jotka koskevat muun muassa esimiestyön ja johtamisen laatua. Henkilöstöltä saatuun palautteeseen pyritään reagoimaan asianmukaisesti ja nopeasti. Vuoden 2016 syyskaudella toteutettiin organisaatiouudistus, jonka jälkeen vuoden 2017 alussa toteutettiin koko henkilöstöä koskeva 270/360-arviointi palautekeskusteluineen.

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 yritysjohdon välistä vuorovaikutusta.

Yhtiön hallituksena toimiva johtokunta arvioi avainhenkilöiden sijais- ja seuraajasuunnitelman vuosittain.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Yhtiön palveluksessa oli vuoden 2016 lopussa 64 toimihenkilöä. Koko vuonna toimihenkilöitä oli keskimäärin 60. Yhtiön koko henkilöstö työskentelee Suomessa yhtiön toimipaikassa Helsingin keskustassa.

Vuoden 2016 aikana viiden vakituisen toimihenkilön työsuhde päättyi ja 15 vakituista toimihenkilöä aloitti Finnfundin palveluksessa. Lähtövaihtuvuus oli siten 7,8 prosenttia ja tulovaihtuvuus oli 23,4 prosenttia.

Vakituisten työntekijöiden työsuhteiden pituus jakautuu seuraavasti.

0-1	2-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-34
17	15	17	6	1	3	3	2

Vakituisten työntekijöiden työsuhteiden keskimääräinen pituus on 9 vuotta.

Vakituisen henkilöstön ikärakenne viisivuotiskausiin jaettuna on seuraava.

25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-
1	10	13	7	10	9	11	3

Henkilöstön keski-ikä on 44 vuotta.

Vuonna 2016 henkilöstön määrää ei ole vähennetty eikä muitakaan sopeutustoimia tehty. Henkilöstön määrä kasvoi vuoden aikana.

Vuonna 2016 toteutuneet henkilöstökulut olivat 6,0 miljoonaa euroa, mihin sisältyvät eläke- ja muut henkilösivukulut sekä vapaaehtoiset henkilöstökulut. Vuoden 2016 palkkasumma oli 4,8 miljoonaa euroa.

Tasa-arvo

Vuoden 2016 lopussa kaikista toimihenkilöistä naisia oli 43 (40 vuoden 2015 lopussa) eli noin 67,2 (70,2) prosenttia. Miehiä oli 21 (17) eli noin 32,8 (29,8) prosenttia.

Yhtiön johtokunnan jäsenistä 6 (4) eli 75 (57,1) prosenttia oli naisia. Miehiä oli 2 (3) eli noin 25 (42,9) prosenttia.

Yhtiön sisäisen johtoryhmän jäsenistä 2 (3) eli 40 (37,5) prosenttia oli naisia. Miehiä oli 3 (5) eli 60 (62,5) prosenttia.

Vuonna 2016 Finnfundissa toteutettiin koko henkilöstön keskuudessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka tulosten perusteella yhtiölle valmisteltiin uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisinä tavoitteina ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, eriarvoisuutta tuottavien ja ylläpitävien rakenteiden tunnistaminen ja poistaminen sekä aikaansaada eri-ikäisille miehille ja naisille tasavertaiset työsuhteen ehdot, työolot, tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja yhtäläiset koulutus- ja urakehitysmahdollisuudet sekä perusteiltaan palkkauksellinen tasa-arvo.

Suunnitelman toteutumista seurataan säännöllisin välein tehtävillä henkilöstökyselyillä.

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 tehtävästä riippuen. Palkkiojärjestelmä perustui vuonna 2016 osin yhtiötasoisten, osin toimintokohtaisten ja osin henkilökohtaisten 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 2016 tilinpäätökseen on tehty kannustinpalkkioiden kustannusvaikutuksen osalta varaus, joka vastaa noin 5,1 prosenttia palkkakustannuksista.

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 tai 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 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 tietohallintopäällikkö yhdessä hallintojohtajan ja muun toimivan johdon kanssa. Työsuojelutoimikunta käsittelee toimivaltaansa kuuluvat asiat kokouksissaan.

Työsuojeluorganisaatio on arvioinut työpaikan riskit ja todennut työpaikan merkittävimpien turvallisuusriskien liittyvän matkustusturvallisuuteen, 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.

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.

Yhtiöllä on voimassa oleva puheeksi ottamisen malli varhaisen tuen tarjoamiseksi työkykyä uhkaavissa tilanteissa ja päihdeohjelma päihdehaittojen ennaltaehkäisemiseksi ja hoitamiseksi.