

Henkilöstö

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

Henkilöstöjohtaminen

Yhtiön johtoryhmä päättää henkilöstöpoliittisista linjauksista operatiivisen vastuun ollessa hallintojohtajalla ja henkilöstöpäälliköllä. Palkitsemista koskevista yleisistä linjauksista, yhtiön kannustinpalkkiojärjestelmästä sekä johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiön hallituksena toimiva johtokunta noudattaen valtio-omistajan palkitsemista koskevia omistajapoliittisia linjauksia.

Yhtiön johtamis- ja esimiestyötä on kehitetty ja arvioitu jatkuvasti useiden vuosien ajan. 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 2017 lopussa toteutettiin organisaatiouudistus, jossa sijoitusesitysten valmistelu ja olemassa olevien sijoitusten hoito yhdistettiin investointijohtajan alaisuuteen ja riskienhallinta ja vaikuttavuus näistä vastaavan johtajan alaisuuteen.

Finnpartnership-liikekumppanuusohjelma siirrettiin hallintojohtajan alaisuuteen syyskaudella 2017.

Vuoden jälkimmäisellä puoliskolla käynnistyi yhteistyössä ulkopuolisen konsultin kanssa Finnfundille suunniteltu esimiesten valmennusohjelma, jolla esimiesten johtamisvalmiuksia pyritään kehittämään ja johtamisen ja esimiestyön tasalaatuisuutta parantamaan. Ohjelma jatkuu kevään 2018 ajan.

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. Työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia seurataan säännöllisesti toteutettavilla Pulssi-kyselyillä.

Finnfund seuraa säännöllisesti työtyytyväisyyden ja sairauspoissaolojen kehitystä sekä tapaturmataajuutta. Mahdollisten negatiivisten muutosten syyt pyritään identifioimaan ja korjaamaan, positiivisten muutosten taustasyitä pyritään puolestaan vahvistamaan entisestään.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Yhtiön palveluksessa oli vuoden 2017 lopussa 76 toimihenkilöä. Koko vuonna toimihenkilöitä oli keskimäärin 71. Yhtiön koko henkilöstö työskentelee Suomessa yhtiön toimipaikassa Helsingin keskustassa.

Vuoden 2017 aikana neljän vakituisen toimihenkilön työsuhde päättyi ja yhdeksän vakituista toimihenkilöä aloitti Finnfundin palveluksessa. Lähtövaihtuvuus oli siten 5,3 prosenttia ja tulovaihtuvuus oli 11,8 prosenttia.

Vakituisen työntekijöiden työsuhteiden pituus jakautuu seuraavasti.

0-1	2-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-34
9	26	12	10	4	1	4	2

Vakituisen työntekijöiden työsuhteiden keskimääräinen pituus on 8 vuotta.

Vakituisen henkilöstön ikärakenne viisivuotiskausiin jaettuna on seuraava.

30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-
13	12	9	8	11	11	4

Henkilöstön keski-ikä on 45 vuotta.

Vuonna 2017 henkilöstön määrää ei ole vähennetty eikä muitakaan sopeutustoimia tehty. Henkilöstön määrä kasvoi vuoden aikana suunnitellusti.

Vuonna 2017 toteutuneet henkilöstökulut olivat 7,6 miljoonaa euroa, mihin sisältyvät eläke- ja muut henkilösivukulut sekä vapaaehtoiset henkilöstökulut. Vuoden 2017 palkkasumma oli 6,1 miljoonaa euroa.

Tasa-arvo

Vuoden 2017 lopussa kaikista toimihenkilöistä naisia oli 52 (43 vuoden 2016 lopussa) eli noin 68,4 (67,2) prosenttia. Miehiä oli 24 (21) eli noin 31,6 (32,8) prosenttia.

Yhtiön johtokunnan jäsenistä 6 (6) eli 75 (75) prosenttia oli naisia. Miehiä oli 2 (2) eli noin 25 (25) prosenttia.

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

Finnfund toteuttaa vuosittain koko henkilöstön keskuudessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn, jonka tulosten perusteella yhtiön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään ja tunnistetaan käytännön toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisenä tavoitteena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, tunnistaa ja poistaa eriarvoisuutta tuottavat ja ylläpitävät rakenteet sekä saada aikaan eri-ikäisille miehille ja naisille tasavertaiset työsuhteen ehdot, työolot, tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin tehtäviin, yhtäläiset koulutus- ja urakehitysmahdollisuudet sekä perusteiltaan tasa-arvoinen palkkaus.

Palkitseminen

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

Finnfundissa palkka muodostuu pääasiallisesti kiinteästä kuukausipalkasta, joka määräytyy tehtävän vaativuuden sekä työntekijän ammatillisen osaamisen, vuorovaikutustaitojen 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 2017 osin yhtiötasoisten 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 noudattaen kulloinkin voimassa olevia valtio-omistajan palkitsemista koskevia linjauksia.

Vuodelta 2017 tilinpäätökseen on tehty kannustinpalkkioiden kustannusvaikutuksen osalta varaus, joka vastaa noin 8,2 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 ja vuosittain päivitettävää lomakkeistoa käyttäen. 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. Kehitysrahoittajan palveluksessa toimivalta henkilöstöltä edellytetään muun muassa kansainvälisen rahoituksen ja kehityskysymysten monipuolista osaamista. Työssä oppiminen ja kokeneiden kollegoiden kanssa työskentely ovat keskeisessä osassa ammatillisten valmiuksien kehittämisessä.

Vuonna 2017 valmisteltiin pilottiluonteinen harjoitteluohjelma, jonka puitteissa analyytikoille pyritään tarjoamaan mahdollisuuksia työskennellä määrääjän Finnfundin rahoittamien yhtiöiden tai muiden yhteistyökumppaneiden palveluksessa kehitysmaissa. Ohjelman tarkoituksena on tarjota mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen, kokemusten kartuttamiseen kehitysmaissa työskentelystä sekä toimialaosaaamisen syventämiseen. Harjoittelujakson päättymisen jälkeen kokemuksia ja osaamista on tarkoitus jakaa Finnfundin kollegoille Suomessa.

Kaikki 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.

Vuonna 2017 kiinnitettiin erityistä huomiota matkustusturvallisuuteen kehitysmaissa käymällä läpi olemassa olevaa turvallisuusohjeistusta, siihen liittyviä menettelytapoja ja henkilöstön koulutustarpeita. Koulutusta tarjottiin muun muassa matkustusterveysteen ja tietosuojaan liittyvissä kysymyksissä käyttäen apuna ulkopuolisia asiantuntijoita.

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.

Finnfundin tietoon tuli vuonna 2017 kaksi työtapaturmaa.

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.

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

Lue lisää:

- [Vastuu ihmisistä](#)