

Henkilöstöasiat Mandatum Lifessa

Mandatum Life on finanssiyhtiö, joka tarjoaa asiakkailleen monipuolisia vaihtoehtoja taloudellisen hyvinvoinnin turvaamiseen. Arvomme heijastavat asiakaskeskeisyyttä ja tiimityötä, joiden varmistamiseksi henkilöstön ja heidän osaamisensa kehittäminen on keskeistä.

Mandatum Life nosti henkilöstön tyytyväisyyden strategiseksi liiketoimintatavoitteeksi vuonna 2015. Henkilöstön hyvinvoinnilla on yhtiölle merkittävä vaikutus: tyytyväinen henkilöstö vaikuttaa positiivisesti myös asiakastyytyväisyyteen.

Tavoitteena on, että vuoteen 2020 mennessä 90 prosenttia Mandatum Lifen henkilöstöstä kokee työskentelevänsä erittäin hyvässä työpaikassa.

Panostukset ovat myös kantaneet hedelmää, sillä jo vuonna 2015 tavoite ylitettiin, kun saavutettu luku oli 92.

Vuonna 2015 tehdyn tutkimuksen mukaan Mandatum lukeutui 6. kertaa peräkkäin Suomen parhaisiin työpaikkoihin.

Yrityskulttuuri kuuluu Mandatum Lifen jatkuvasti kehitettävien asioiden piiriin, ja onnistumista seurataan muun muassa sisäisen yhteistyön tutkimuksella, jossa yksiköt antavat palautetta lähimpien yhteistyökumppaneiden toiminnasta. Tuloksia seurataan esimiestasolla ja ne sisällytetään tulospalkkiokriteereihin.

Henkilöstön rakenne ja tehostamistoimet

Vuonna 2015 työtä tehokkaiden työtapojen eteen jatkettiin. Vuonna 2014 järjestetyn kustannussäästöprojektin tavoite saavutettiin myös vuonna 2015.

Tehostamistoimiin kuuluu toimintatapojen tarkastelu ja järjeistäminen, prosessien virtaviivaistamisen ja toimintojen keskittämisen kautta. Henkilöstömäärä on Mandatumissa pysynyt edellisvuosien tasolla.

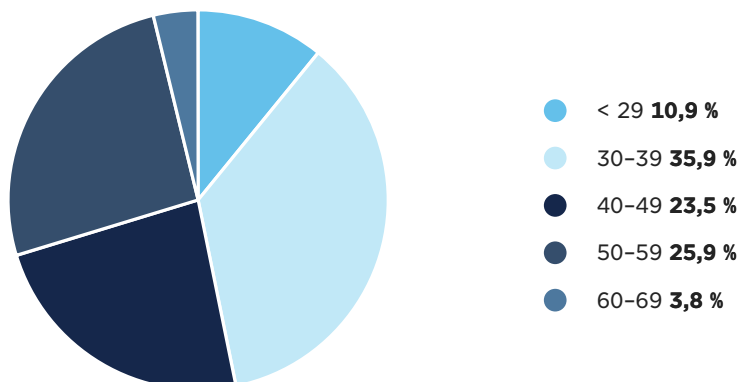
Henkilöstö maittain FTE

Mandatum Life, 2014 - 2015

	31.12.2015	31.12.2014
Suomi	431	413
Viro	35	36
Liettua	38	36
Latvia	23	24
Yhteensä	527	509

Henkilöstön ikärakenne Suomessa

Mandatum Life, 2015



Oikeus hyvään johtamiseen

Mandatum Life on sitoutunut kehittämään esimiestyötä systemaattisesti. Yksi tärkeistä työkaluista on joka toinen vuosi järjestettävä 360-esimiesarviointi, johon osallistuivat vuonna 2015 kaikki esimiehet.

360-arvioinnin tavoitteena on arvioida koko esimieskunnan johtamista, nykyisen esimiestyön osaamistasoa ja tunnistaa kehittämiskohteita. Lisäksi tavoitteena on tarjota esimiehille mahdollisuus saada yksilöllistä palautetta esimiestyöstä.

Arvioinnin tulosten mukaan Mandatum Lifen esimiesten palautteet ovat muihin asiantuntijaorganisaatioihin verrattuna korkealla tasolla. Tuloksissa näkyvät yhtiön satsaukset esimiestyön kehittämiseen, säännölliset esimiesvalmennukset sekä esimiesten rekrytointiin kiinnitetty huomio.

Esimiesvalmennusta tarjotaan myös oman Mandatum Life Management School -valmennusohjelman kautta, joka toteutettiin vuonna 2015 kuudetta kertaa.

Hyvinvoinnin ja tasa-arvon kehittyminen

Mandatum Lifen pitkäjänteinen työ henkilöstön hyvinvoinnin eteen näkyy pienessä sairauspoissaoloprosentissa sekä vähäisessä vaihtuvuudessa (9,5 prosenttia vuonna 2015). Sairauspoissaolot ovat pysyneet hyvinä vuosi toisensa jälkeen, edellisvuoteen nähden kehitys vuonna 2015 oli -0,4 prosenttia.

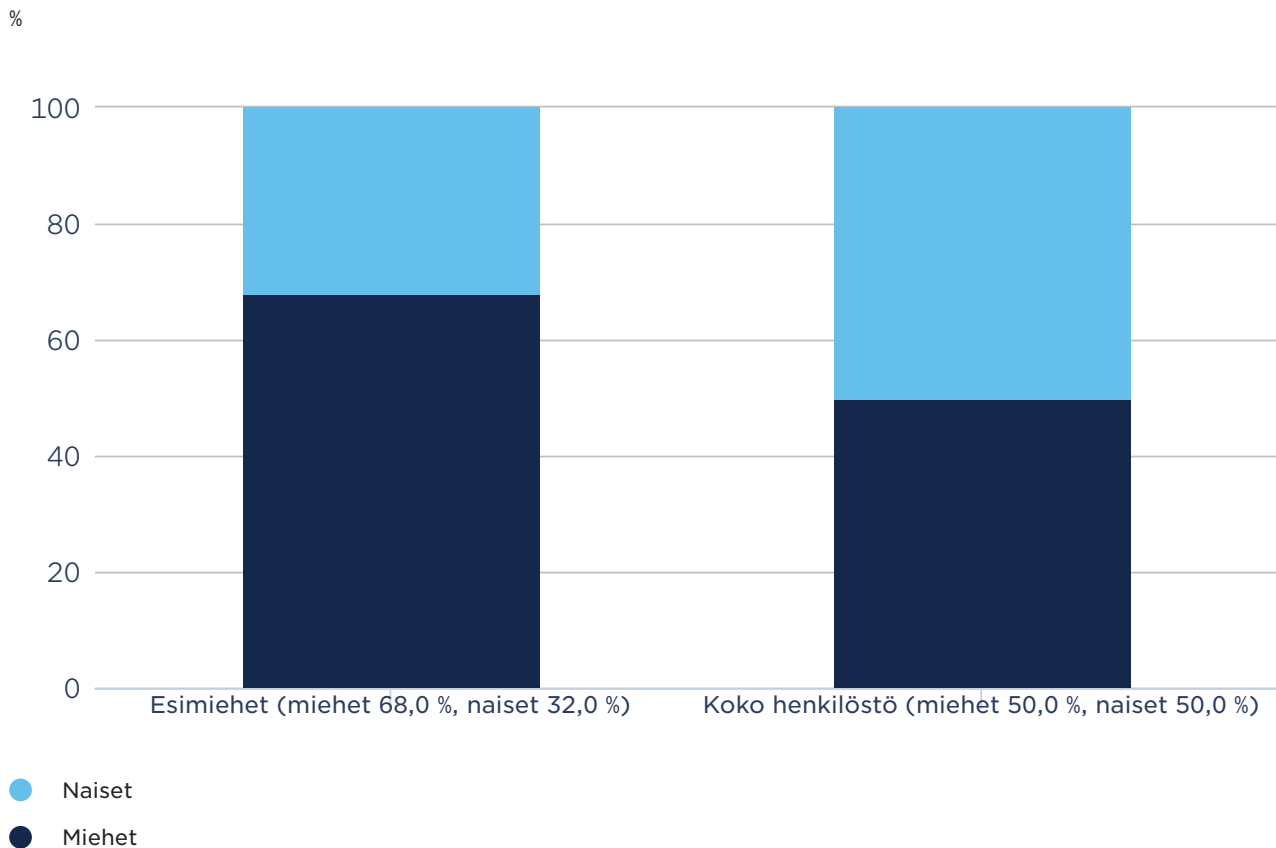
Mandatum Lifessa työterveyden pääpaino on ennaltaehkäiseivissä työhyvinvoinnin toimenpiteissä. Sairauspoissaoloprosentti on laskenut vuodesta 2011 lähtien. Myös työkyvyttömyyseläkemaksuluokka on pysynyt matalalla tasolla vuodesta 2011 lähtien. Vuonna 2016 maksuluokka on edellisvuoden tapaan 2.

Työhyvinvointia mittaavan Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksen tuloksissa Mandatum Lifen Suomen toimintojen kokonaisarvosana vuonna 2015 oli 84 prosenttia. Tulos parani neljä prosenttiyksikköä edellisvuodesta. Erityisesti myönteistä kehitystä oli tapahtunut osa-alueilla, jossa mitattiin työntekijöiden kokemuksia johdon toiminnasta sekä ylpeyttä Mandatum Lifesta työpaikkana. Tutkimuksen vastausprosentti oli 90 prosenttia (91).

Mandatum Life pyrkii edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa, ja lukuja seurataan jatkuvasti. Miesten ja naisten määrä yhtiössä on tasaväkinen. Myös johtoryhmässä molemmat sukupuolet ovat edustettuna, mutta enemmistö on miehiä.

Henkilöstön sukupuolijakauma Suomessa (esimiehet ja koko henkilöstö)

Mandatum Life, 2015



Palkitseminen omien instrumenttien kautta

Mandatum Life tarjoaa palkitsemisen palveluja asiakkailleen. Hyvä palkitsemiskokonaisuus tukee strategiaa ja liiketoiminnan tavoitteita sekä motivoi henkilöstöä. Yhtiön oman palkitsemisen johtoajatuksena on tarjota henkilöstölle samat palkitsemisratkaisut, joita tarjotaan asiakkaille.

Palkkiorahasto on tästä hyvä esimerkki, joka otettiin käyttöön vuonna 2014. Oma palvelutuote on suosittu henkilöstön keskuudessa – rahastointiprosentti on lähes 90.

Case: ML Plus 58

Mandatum Life arvostaa kokeneita työntekijöitään ja heidän osaamistaan. Panostaaksemme tähän tärkeään ryhmään perustimme vuoden 2015 alussa ML Plus 58 -ryhmän. Ryhmä on tarkoitettu kaikille 58 vuotta täyttäneille työntekijöille.

ML Plus 58:n toiminta koostuu kolmesta osa-alueesta: Kondis (Omatoomiseen kunnosta huolehtimiseen ohjausta), Viisauus (Osaamisen kehittämistä ja jakamista) ja Fiilis (Työn ilosta, motivaatiosta ja työhyvinvoinnista huolehtimista).

Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa käydään läpi "seniorikeskustelut", jossa kartoitetaan muun muassa työajan joustojen suunnittelua, eläköitymistä, osaamisen jakamista, työhyvinvointia ja työkykyä. Toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä ML Seniorit -ryhmän, henkilöstöyksikön, Mehiläisen ja Varman kanssa.

Osallistujat ovat kiitelleet erityisesti sosiaalisen median koulutuksia sekä eläkeinfoa. Ohjelman ansiosta kaikki voittavat: nuoret saavat oppia ja kokemusta vanhemmilta ja vanhemmat oppivat uutta nuorilta.