

Henkilöstöasiat Topdanmarkissa

Henkilöstöllä on Topdanmarkissa tärkeä tehtävä varmistaa, että asiakkaat saavat parasta palvelua kaikissa tilanteissa. Siksi pätevät ja motivoituneet työntekijät ovat yhtiölle erittäin tärkeitä. Tavoitteena on, että yhtiön henkilöstö ja

työmarkkinat yleisesti pitäisivät Topdanmarkia vetovoimaisena työpaikkana, jota kuvaavat ammattitaito, motivaatio ja yhteistyö.

Kattava osaamisen kehittämisohjelma

Kohdennettu, yksilöllinen osaamisen kehittäminen on tärkeää kaikille Topdanmarkin työntekijöille. Sen vuoksi Topdanmarkilla on kattava koulutus- ja kehitysohjelma kaikille yhtiön ammatillisille ryhmille.

Topdanmark painottaa johtamisen kehittämistä, sillä hyvä johtaminen on avainasemassa osaavien työntekijöiden houkuttelemisessa ja sitouttamisessa. Uusille esimiehille tarjotaan kuuden kuukauden osaamisen kehittämisohjelma, jossa keskitytään heidän uuteen rooliinsa esimiehenä. Kokeneille esimiehille yhtiö tarjoaa osaamisen kehittämistä yhteistyössä Kööpenhaminan kauppakorkeakoulun liikkeenjohdon valmennusohjelman kanssa. Ohjelmassa paneudutaan sekä asiakaslähtöisyyteen että henkilökohtaiseen kehitykseen. Jo vuosien ajan Topdanmark

on keskittynyt lahjakkuuksien kehittämiseen ja järjestänyt erilaisia ohjelmia rohkaistakseen lahjakkaita työntekijöitä hyödyntämään osaamistaan Topdanmarkin kasvun ja tuloksen vahvistamisessa.

Topdanmark on hiljattain aloittanut yhteistyön Singularity University Denmarkin kanssa, ja vuonna 2018 valikoiduille kyvykkäille työntekijöille tarjotaan ainutlaatuinen tilaisuus täydentää osaamistaan digitalisaation ja teknologian kehityksen saralla innovatiivisessa oppimisympäristössä. Topdanmark etsiiikin koulutusohjelmaan digitaalisesti suuntautuneita työntekijöitä. Tämän prosessin tukemiseksi vuodelle 2018 on suunniteltu joukko kehitystoimenpiteitä, joihin haetaan innoitusta yhteistyöstä Singularity Universityn kanssa.

Sitoutuminen ja työtyytyväisyys

Topdanmark haluaa pitää yllä motivoivaa ja inspiroivaa työympäristöä. Edistääkseen työtyytyväisyyttä ja työntekijöiden sitoutumista yhtiö on toteuttanut useana vuonna työtyytyväisyyskyselyn. Vuosina 2016 ja 2017 kokeiltiin muita menetelmiä arvioida työtyytyväisyyttä ja

sitoutumista. Kokeiluihin osallistui noin 900 työntekijää. Niiden perusteella Topdanmark päätti vuoden 2017 lopussa ottaa uuden suunnan työtyytyväisyyttä ja sitoutumista mittaavien kyselyiden hyödyntämisessä. Vuonna 2018 otetaan käyttöön uudenlainen mittausmenetelmä.

Terveys

Topdanmark haluaa tukea työntekijöidensä terveyttä. Terveys on edellytys hyvinvoinnille ja työtyytyväisyydelle, jotka puolestaan ovat avainasemassa, kun Topdanmarkin asiakkaille pyritään tarjoamaan parasta palvelua. Käytännössä työntekijöille on tarjolla joukko terveyttä edistäviä aloitteita: työmatkapyöräilyyn kannustava kampanja, terveellinen ruoka työpaikkaruokalassa sekä terveystarkastukset. Vuonna 2017 terveystarkastuksiin osallistui 980 työntekijää eli 40 prosenttia kaikista työntekijöistä.

Stressin ehkäiseminen

Stressin vuoksi sairauslomalle joutuneiden määrä kasvaa Tanskassa, ja Topdanmarkissakin ilmiö on näkynyt

henkilöstön keskuudessa. Siksi Topdanmark pyrkii ehkäisemään orastavaa stressiä ja pitämään huolta työntekijöistä, jotka kärsivät stressistä.

Kaikilla Topdanmarkin työntekijöillä on stressitilanteessa mahdollisuus saada anonymisti neuvontaa kokeneilta psykologeilta. Tätä palvelua voidaan käyttää avun saannin ensiaskeleena niiden työntekijöiden kohdalla, jotka kokevat stressin oireita. Näin työntekijät saavat apua nopeasti ilman lähetettä omalääkäritään. Vakavan ja pitkäkestoisen stressin hoitoon on tarjolla räätälöity ohjelma, joka kuuluu työntekijöiden sairausvakuutukseen.

Topdanmarkin tavoitteena on, että sairauspoissaolojen määrä alittaisi Tanskan rahoitussektorin työnantajajärjestön vakuutuslalle asettaman enimmäissuosituksen.

Sairauspoissaolot Topdanmark, 2014-2017

	2017	2016	2015	2014
Topdanmark	3,0 %	2,9 %	3,0 %	3,1 %
Vakuutusala	-	3,0 %	2,9 %	3,0 %

Poissaolotilasto perustuu Topdanmarkin sisäiseen raportointiin.

My Health -ohjelma työntekijöille

Vuonna 2017 työntekijöille, joiden riski sairastua elintapaisairauteen oli koholla, tarjottiin yksilöllinen terveysohjelma My Health. Työntekijöille tarjottiin 30 erilaista kolmesta neljään kuukautta kestänyttä ohjelmaa, joista työntekijät maksoivat pienen omavastuuosuuden. Samantyyppisiä ohjelmia on kokeiltu yhtiön henkilöstön keskuudessa aiemminkin, ja ne ovat johtaneet pitkäjänteisiin elämäntapamuutoksiin.

Henkilöstön rakenne

Topdanmarkin työntekijöiden määrä on ollut vakaa monen vuoden ajan. Jotta yhtiön olisi mahdollista tarjota kilpailukykyisiä tuotteita ja palveluita, Topdanmark on vähitellen tehostanut liiketoimintojaan esimerkiksi

lisäämällä prosessien automaatiota. Vuonna 2017 joitakin työpaikkoja myös ulkoistettiin. Tämän seurauksena Topdanmarkin henkilöstön määrä laski vuodesta 2016.

Henkilöstömäärä (FTE) Topdanmark, 31.12.2017 ja 31.12.2016

	31.12.2017	31.12.2016
Tanska	2 405	2 595
- josta määräaikaaisessa työsuhteessa	1,7 %	1,9 %

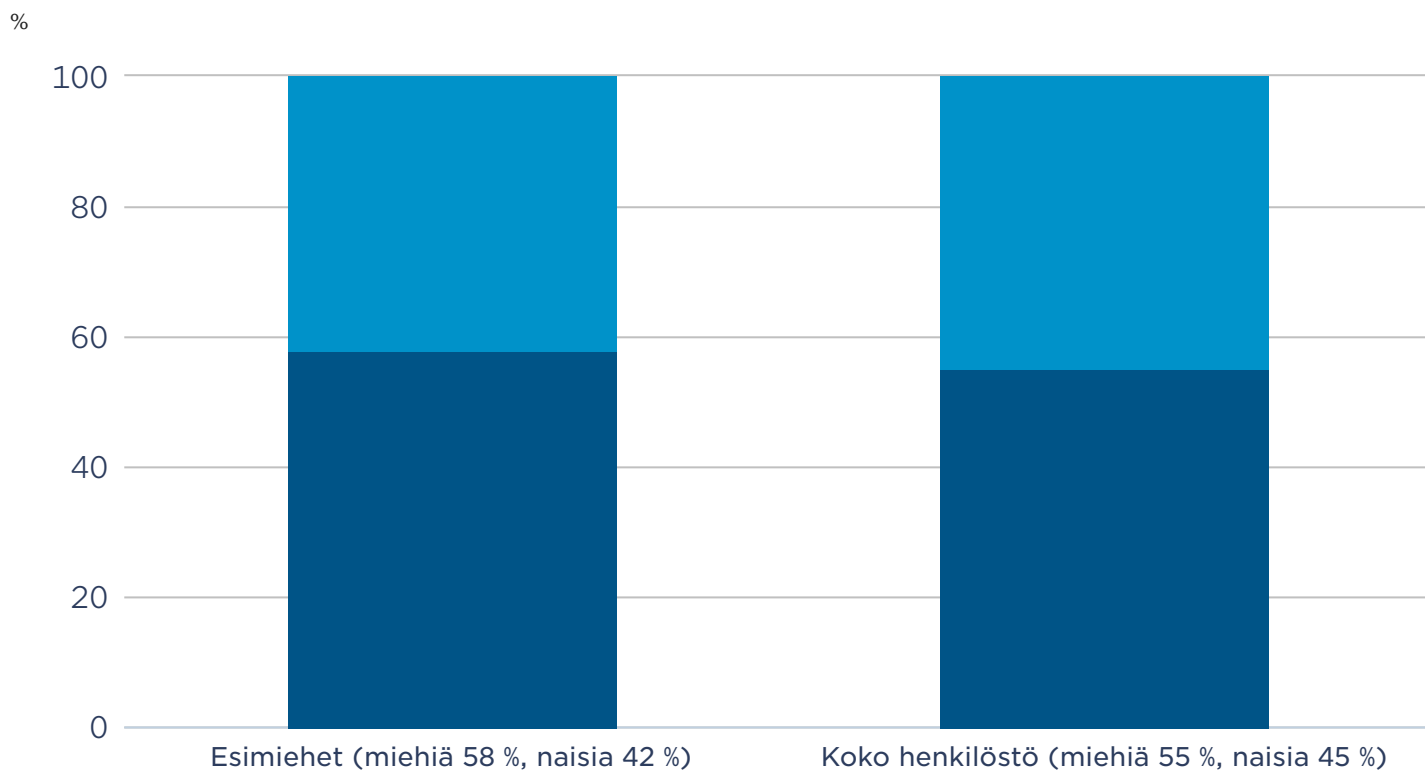
Henkilöstön vaihtuvuus Topdanmark, 2017 ja 2016

	2017	2016
Henkilöstön vaihtuvuus	14,3 %	13,1 %
Henkilöstön vaihtuvuus, vakuutusala	-	12,0 %

Ikäjakauma
Topdanmark, 2017



Sukupuolijakauma
Topdanmark, 2017



● Naiset



Tämä on käyttäjän laatima ote Sammon verkkovuosikertomuksesta, eikä tätä otetta voi kutsua missään yhteydessä Sammon vuosikertomukseksi tai sen osaksi. Sammon vuosikertomus on kokonaisuudessaan luettavissa osoitteessa www.sampo.com/vuosikertomus.

● Miehet

