

Henkilöstöhallinto Mandatum Lifessa

Vuoden alussa jalkautettiin yritysmyyntiin uusi toimintamalli. Uuden myynti- ja hoitomallin tavoitteena on myynnin tehokkaampi ajankäyttö ja kohdentaminen sekä asiakaskokemuksen parantaminen. Jatkossa kasvotusten tapahtuvat kohtaamiset kohdistetaan suurempiin ja potentiaalisimpiin asiakkuuksiin, kun taas pienempiä asiakkuuksia palvellaan pääasiallisesti puhelimitse ja verkossa. Uudessa toimintamallissa myynnin osaamisen kehittämiseen panostettiin erityisen paljon ja myynnin koulutuksia lisättiin. Vuoden 2013 loppuun mennessä jo lähes 90 prosenttia henkivakuutusmyyntiin aiemmin erikoistuneesta

myyntihenkilöstöstä oli suorittanut Sijoituspalvelututkinnon (APV).

Mandatum Lifen henkilöstöhallinnossa pyrittiin vuonna 2013 tehostamaan toimintaa. Tehostamiskeinoja etsittiin koko henkilökunnan voimin. Ideoita tehokkuuden lisäämiseksi ja kustannussäästöjen löytämiseksi saatiin runsaasti ja ohjelmalle asetetut tavoitteet saavutettiin. Kiinteiden kulujen lisäksi säästöjä saatiin myös prosessien kehittamisestä, toimintojen keskittämisestä ja tehokkaammista toimintatavoista.

Palkitsemisen kehittäminen

Mandatum Lifessa on palkitsemisen kehittämisessä toteutettu yhtiön strategista linjausta pilotoida ja osallistua asiakkaille suunnattujen henkilöstöratkaisuiden kehittämiseen. Edellisenä vuonna tytäryhtiö Innovan henkilöstölle perustettu henkilöstörahasto laajennettiin vuonna 2013 koko Mandatum Lifen henkilökunnan ulottuville. Työntekijöillä on mahdollisuus rahastoida

vuosittaisesta tulospalkkiosta maksimissaan 0,5 kuukauden palkkaa vastaava summa. Rahastoidessaan palkkion työntekijä saa 20 prosentin lisäpalkkion, koska rahastoitavasta osuudesta ei makseta työnantajan sivukuluja. Kaikilla Mandatum Lifen emoyhtiön työntekijöillä on lisäksi yhtiön ottama ryhmäeläkevakuutus.

Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys edelleen hyvällä tasolla

Tehostamishankkeista huolimatta henkilöstötyytyväisyys on pysynyt hyvänä: marraskuussa toteutetussa henkilöstötutkimuksessa kokonaistyytyväisyys oli 76 prosenttia, kun vuotta aiemmin vastaava luku oli 77 prosenttia. Kaikkiaan 81 prosenttia (83) piti Mandatum Lifea erittäin hyvänä työpaikkana.

Työhyvinvoinnin ja työkykyä tukevien prosessien kehittäminen näkyy viime vuosien aikana tasaisesti laskeneessa sairauspoissaoloprosentissa. Vuonna 2013 sairauspoissaoloprosentti oli noin 2,5 (3,3). Myös vuoden 2013 työeläkemaksuluokka säilyi edelleen matalana.