

Henkilöstöasiat Ifissä

Henkilöstön näkökulmasta vuosi 2013 oli intensiivinen. Useissa organisaation osissa aloitettiin merkittäviä liiketoiminnan kehityshankkeita, joiden toteutuksessa henkilöstöllä oli tärkeä rooli. HR:n tavoitteena oli tukea organisaatiota muutoksen hallinnassa, tulevaisuuden työskentelytapojen kehittämisessä ja uusien osaamisvaatimusten määrittämisessä ja täyttämässä. HR loi useita toimintamalleja näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.

- **Johtaminen:** Ifin johtamistamallia kehitettiin korostaen valmentavaa otetta ja palautteen antamista. Tavoitteena on tukea työntekijää parhaan mahdollisen suorituksen saavuttamisessa. If Future Leadership -ohjelmaan valittiin uusia osallistujia.
- **Työsuorituksen kulttuuri ja työntekijätaidot:** Työsuorituksen johtamisen prosessien kehittämistä jatkettiin. Työntekijätaidot-malli rakennettiin selkiyttämään jokaisen omaa vastuuta suoriutumistaan, motivaatiostaan ja jatkuvasta osaamisen kehittämisestä.
- **Osaamisen kehittäminen:** Vuonna 2013 keskityttiin

edelleen vahvistamaan organisaation osaamista, jotta se vastaisi entistä paremmin nykyisiä ja tulevia vaatimuksia. Ifin työntekijät osallistuivat vuoden aikana yli 32 000 verkkokurssille ja yli 8 600 seminaariin. Osaamisen kehittämisessä hyödynnettiin uusia Learning Design ja Action Reflection Learning -metodeja. Osaamisen siirtämistä tuleville sukupolville tuettiin mentoroinnilla. Osaamisen kehittäminen on ulottunut myös Ifin tärkeimpiin yhteistyökumppaneihin. Hyvä esimerkki tästä on Ifin Nordean myyntihenkilöstölle järjestämä koulutus yhteistyön aloittamisen yhteydessä Ruotsissa ja Suomessa.

- **Oikea henkilö oikeassa paikassa:** Ifin työnantajamielikuvaa vahvistettiin. Tulokset näkyvät esimerkiksi LinkedIn-palvelussa, jossa Ifin urasivujen kävijämäärä on kasvanut 200 prosentilla sivujen julkaisemisesta syksyllä 2012. Kohdennettu rekrytointi lisäsi kiinnostusta analyttikoiden ja IT-ammattilaisten avoimiin tehtäviin.

Henkilöstö lukuina

Ifissä työskenteli vuoden 2013 lopussa 6 830 henkilöä. Vuoden 2012 henkilöstömäärä oli 6 788. Yleisen trendin mukaisesti prosessien tehostaminen vähentää vähitellen henkilöstön määrää, mutta vastapainona oli Trygin Suomen liiketoiminnan osto, jonka yhteydessä noin 200 Trygin suomalaista työntekijää siirtyi Ifiin. Integraatio paljasti joitakin päällekkäisyyksiä toiminnoissa, mikä johti myöhemmin henkilöstömäärän vähenemiseen 26 hengellä.

Henkilöstön vaihtuvuuden lievä kasvu (9,3 prosenttia vuonna 2013, 8,7 prosenttia vuonna 2012) johtuu Tryg-integraatioon liittyvistä henkilöstövähennyksistä ja

tehokkuutta parantavista toimenpiteistä koko organisaatiossa.

Työtyytyväisyys on säilynyt korkeana. Yhdeksän kymmenestä työntekijästä kertoo nauttivansa työstään Ifissä.

Sairauspoissaolot ovat vähäisiä (3,4 prosenttia). Norjassa sairauspoissaoloprosentti on edelleen korkeampi kuin muissa If-maissa (4,8 prosenttia). Norjan tilannetta on pyritty parantamaan vuoden 2013 aikana.

Sairauspoissaolot If Vahinkovakuutus, 2012–2013

	31.12.13	31.12.12
Tanska	2,4 %	2,0 %
Ruotsi	3,4 %	3,3 %

Suomi	2,9 %	3,2 %
Norja	4,8 %	4,8 %
Latvia	2,2 %	2,2 %
Liettua	1,5 %	0,8 %
Viro	1,9 %	1,7 %
Yhteensä	3,4 %	3,3 %

Henkilöstön vaihtuvuus If Vahinkovakuutus, 2012-2013

	31.12.13	31.12.12
Tanska	10,9 %	11,4 %
Ruotsi	6,7 %	8,8 %
Suomi	8,7 %	6,6 %
Norja	8,6 %	8,0 %
Latvia	17,7 %	13,1 %
Liettua	14,0 %	18,5 %
Viro	22,2 %	12,8 %
Yhteensä	9,3 %	8,7 %

Henkilöstökustannuksiin liittyvät aloitteet

If keskittyi vuonna 2013 entistä enemmän pohjoismaisten, henkilöstöä koskevien synergiaetujen hyödyntämiseen. Synergiaetuja pyrittiin edistämään pohjoismaisten aloitteiden avulla. Tietotekniikan kehittyminen sekä prosessien ja ohjelmien

muuttuminen entistä enemmän pohjoismaisiksi on luonut mahdollisuuksia kustannussäästöihin. Yksi esimerkki säästömahdollisuuksista on henkilöstökustannusten maakohtaisten erojen huomiointi rekrytoitaessa henkilöstöä tukitoimintoihin.