

Henkilöstö

Pohjolan Voiman energinen, ammattitaitoinen ja sitoutunut henkilöstö mahdollistaa Pohjolan Voiman menestymisen haastavassa energia-alan murroksessa.

Yhtenä Pohjolan Voima -konsernin strategisena painopisteenä on energinen meininki, minkä tavoitteena on strategian toimeenpanon mahdollistaminen ja uudistuvan yrityskulttuurin kehittäminen. Energisen meiningin pääteemoina vuonna 2019 ovat olleet minä uudistujana, esimies uudistujana sekä me uudistujina.

Strategia on valmisteltu yhdessä henkilöstön kanssa

Pohjolan Voiman laaja strategiatyö tehtiin vuoden 2019 aikana. Strategiatyömme käynnistyi toimintaympäristöanalyysillä. Koko henkilöstö osallistui toimintaympäristökartoitukseen. Keväällä pidimme henkilöstön strategiapäivän. Kävimme yhteiskeskusteluja ja teimme ryhmitöitä mm. strategian taustaoletuksista sekä vision ja mission määrittämisestä. Henkilöstömme osallistui strategian työstämiseen myös mm. käymällä keskustelua yhteisessä sähköisessä Viima-keskustelualustassa.

Emoyhtiön hallitus hyväksyi uuden strategian kesällä 2019. Uuden strategian ja strategisten teemojen tehokas toimeenpano ja toteuttaminen edellyttää Pohjolan Voiman hallinto- ja toimintamallin, foorumeiden, strategisen kyvykkyyden vaatimusten ja organisaatorakenteen uudelleentarkastelua. Tämän vuoksi loppuvuodesta 2019 yhtiössä käynnistettiin yhteistoimintaneuvottelut. Neuvottelujen päätyttyä julkaistiin uusi yhteistyöhön ohjaava organisaatio- ja toimintamalli. Jatkossa ohjaamme toimintaa enenevästi prosessiohjautuvaan suuntaan.

Turvallisuushavainnoinnissa vahva kehitys

Pohjolan Voiman kulttuuri ja toiminta pohjautuvat henkilöstön kanssa yhdessä määriteltyihin arvoihin; taitavasti, rohkeasti, yhdessä. Arvot ohjaavat kaikkea tekemistämme. Taitavasti-arvo kattaa myös sen, että työskentelemme aina turvallisesti.

Vuonna 2019 tavoitteenamme on ollut Pohjolan Voiman turvallisuuskulttuurin vahvistaminen, turvallisuustason nostaminen ja henkilöstön aktivointi turvallisuushavaintojen tekemiseen. Koko konsernissamme toteutettu turvallisuustoteuman mittarointi ja analysoinnin kehittäminen nostivat henkilöstömme turvallisuushavainnointia huimasti. Vuoden 2019 turvallisuus-, ympäristö- ja energiatehokkuushavaintoja tehtiin keskimäärin 10,7 kappaletta henkilöä kohden, kun vastaava määrä edellisellä vuonna oli 1,4.

Pohjolan Voimassa on hyvä yhteishenki

Toteutimme Pohjolan Voima -konsernissa uudenlaisen henkilöstötyytyväisyyskyselyn. Tutkimus toteutettiin Corporate Spiritin PeoplePower®-tutkimuskonseptilla. Konsernin henkilöstön vastausaktiivisuus oli erittäin hyvä 83,3 prosenttia ja emoyhtiö Pohjolan Voima Oyj:ssä 88,2 prosenttia, mikä kuvastaa henkilöstömme halua osallistua yhtiön ja toiminnan kehittämiseen.

Henkilöstötyytyväisyyskyselyn tulosten mukaan vahvuuksiamme ovat hyvä yhteishenki sekä mm. vahva panostus henkilöstön hyvinvointiin, työväliseisiin, työtiloihin ja ergonomiaan. Edelleen suurimpina vahvuuksina nousevat esiin suorituskykyyn liittyvät asiat: omaan työhön kytkeytyvät työskentelyedellytykset, yksikötasoinen tehokkuus ja joustavuus sekä koko yhtiön toimintakulttuuri ovat erinomaiset.

Hyvien henkilöstötyytyväisyyskyselyjen tuloksena Pohjolan Voima sai Suomen innostavimmat työpaikat 2019 -tunnustuksen. Kyseessä on ainutlaatuinen suomalaisen työelämän tunnustus, jonka voi saavuttaa vain parhaimpiin tuloksiin yltäneet suomalaisorganisaatiot, jotka ovat toteuttaneet Corporate Spiritin henkilöstötutkimuksen.

Alkuvuodesta 2019 toteuttamamme työvire-pulssikyselyn tulokset olivat myös erinomaiset. Kyselyn mukaan vahvuuksiamme on mm. se, että yrityksessä tehdään merkityksellistä työtä. Kehityskohteena nousi esiin palautteen antaminen ja saaminen. Palautekulttuurin kehittämiseksi koko henkilöstölle suunnattiin palautekoulutus.

Kehitämme osaamista

Henkilöstön koulutusten ja kehittämistoimenpiteiden tavoitteena on varmistaa Pohjolan Voiman strategian toteutuminen keskeisiä strategisia kyvykkyksiä ja osaamista vahvistamalla. Strategiset kyvykkyudet ovat omaisuuden hallinta, kyky toimia tehokkaasti markkinoilla, innovaatiokyvykkyys, asiakaskeksinen tapa toimia, verkostojen johtaminen sekä suoritus- ja uudistumiskyky. Ne painottuvat Voima-Akatemiassamme, joka kokoaa yhteen strategisia kyvykkyksiä tukevat koulutuksemme ja tilaisuutemme. Keskimäärin vuonna 2019 koulutusta oli neljä päivää (vuonna 2018:4) henkilöä kohden.

Tavoitteellisuus ja tuloksellisuus, itsensä johtaminen sekä valmentava johtaminen ovat olleet vuoden 2019 osaamisen kehittämistemme painopisteitä. Koko asiantuntijahenkilöstömme osallistui itsensä johtamisen koulutukseen. Perjantaitietoiskukäytäntöä jatkettiin. Perjantaitietoiskuissamme käsiteltiin strategisen kyvykkyksiä vahvistavia teemoja ja muita työyhteisöä kehittäviä teemoja.

Esimiehet kävivät valmentavan johtamisen koulutuksen. Esimiehet määrittelivät johtamistavoitteekseen "johtamisemme on selkeää, systemaattista ja organisoitua". Esimiehet antoivat myös johtamislupaukset. Esimiesten tukemiseksi järjestettiin kuukausittaisia keskusteluja, joissa esimiehille tarjottiin ajankohtaistietoa, mahdollisuus esittää kysymyksiä sekä tuoda esiin kehitystarpeita ja keskustella esimiestyön haasteista.

Henkilöstön kehittymistä tukevat myös kehitys- ja välikehityskeskustelut sekä tarvittaessa käytävät sparrauskeskustelut. Vuonna 2019 välikehityskeskustelussa erityisenä teemana oli henkilökohtaisten kehittymissuunnitelmien laadinta.

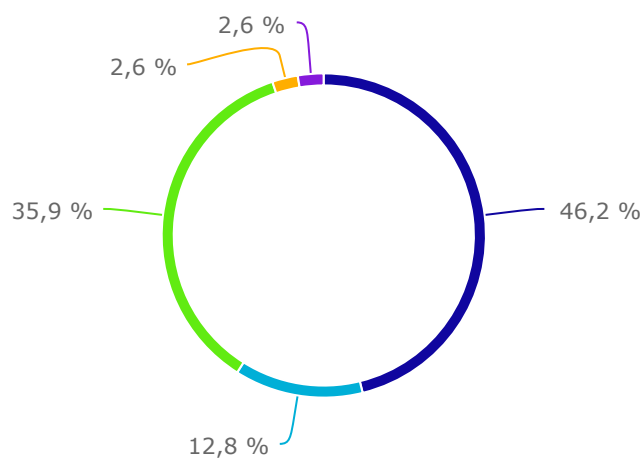
Henkilöstötunnuslukuja 2019

Vuoden 2019 lopussa henkilöstömme määrä oli 87 (vuonna 2018 105 henkilöä), joista määräaikaisessa työsuhteessa oli yhdeksän henkilöä (15 henkilöä). Työntekijätehtävissä toimivien henkilöiden määrä nousi vuodesta 2018 yhdellä henkilöllä ja toimihenkilöiden määrä laski edellisestä vuodesta 19 henkilöllä.

Pohjolan Voima Oyj myi energianhallinnan palveluliiketoiminnan Harjavallan toiminnot liiketoimintakaupalla Power-Deriva Oy:lle 8.6.2018. Liiketoimintakauppa astui voimaan 1.1.2019. Liiketoimintakaupan toteutumisen yhteydessä Pohjolan Voima Oyj:n Harjavallan energianhallinnan henkilöstö siirtyi vanhoina työntekijöinä Power-Derivan palvelukseen.

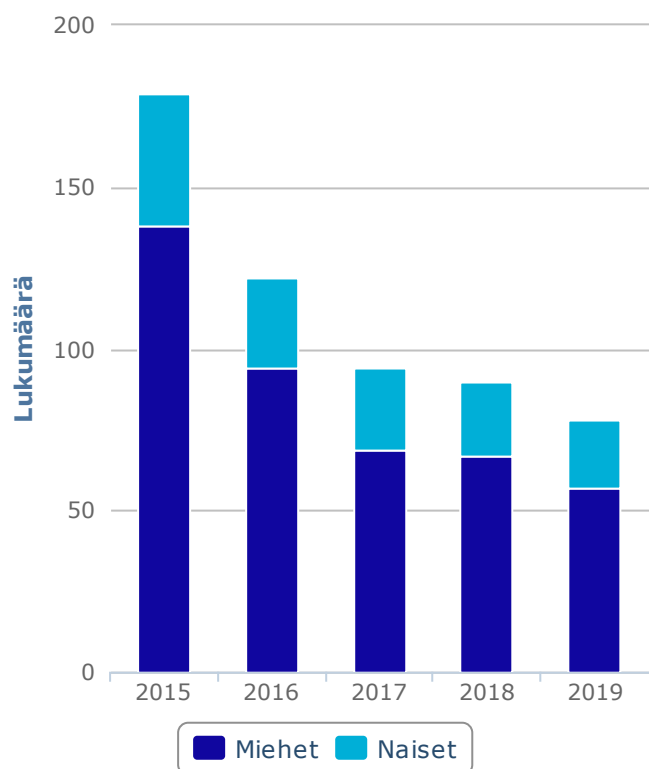
Pääsääntöinen työaika muotomme on kokoaikatyö. Osa-aikaisia työntekijöitä koko henkilöstöstä oli vuoden 2019 lopulla 5,7 prosenttia. Kesätyöntekijöitä vuonna 2019 oli viisi henkilöä. Vakituisten henkilöiden keski-ikä vuonna 2019 oli 45 vuotta (45), naisten osuus oli 26,9 prosenttia (25,6 prosenttia). Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2019 oli 3,3 prosenttia (13,3 prosenttia).

Henkilöstö yhtiöittäin 31.12.2019, yht. 78, vakituiset henkilöt

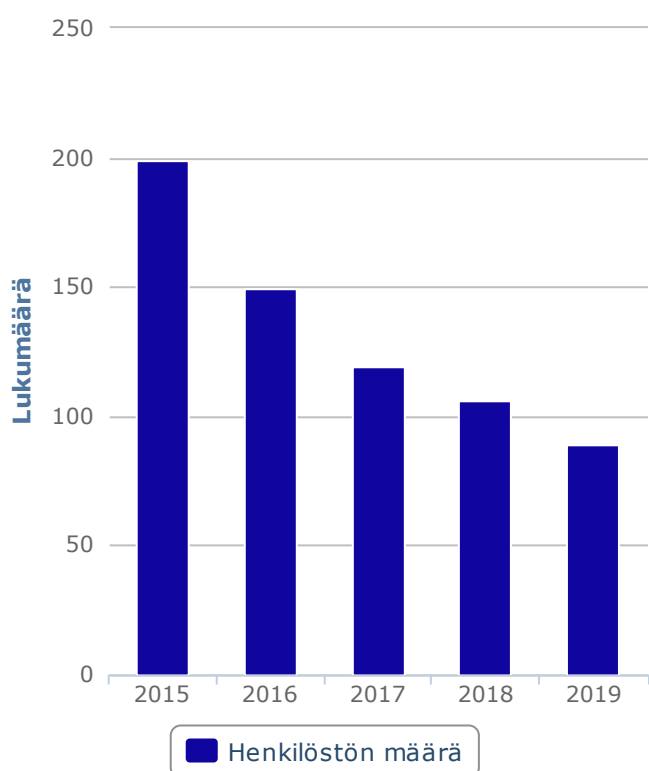


■ Pohjolan Voima Oyj, 36	■ Kymin Voima Oy, 2
■ PVO-Vesivoima Oy, 10	■ Kaukaan Voima Oy, 2
■ Laanilan Voima Oy, 28	

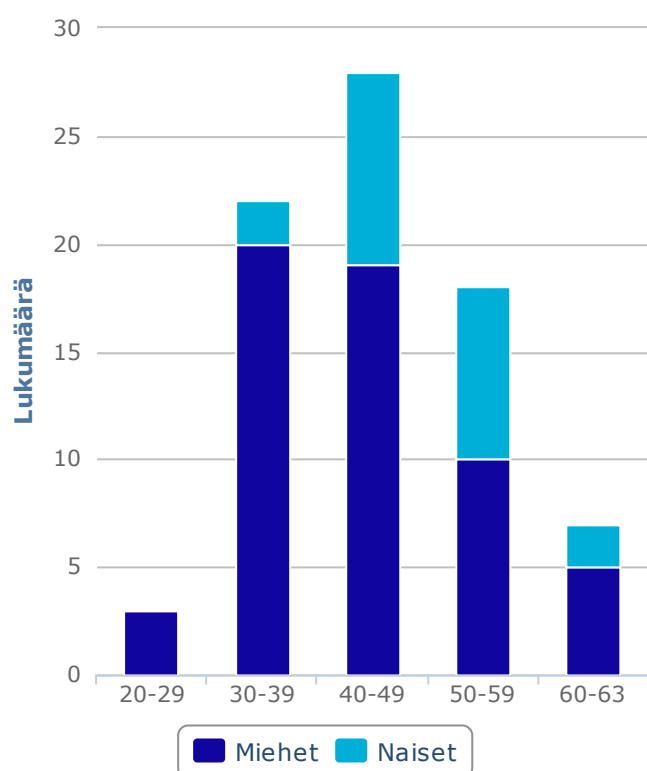
Henkilöstön määrä vuoden lopussa, vakituiset henkilöt



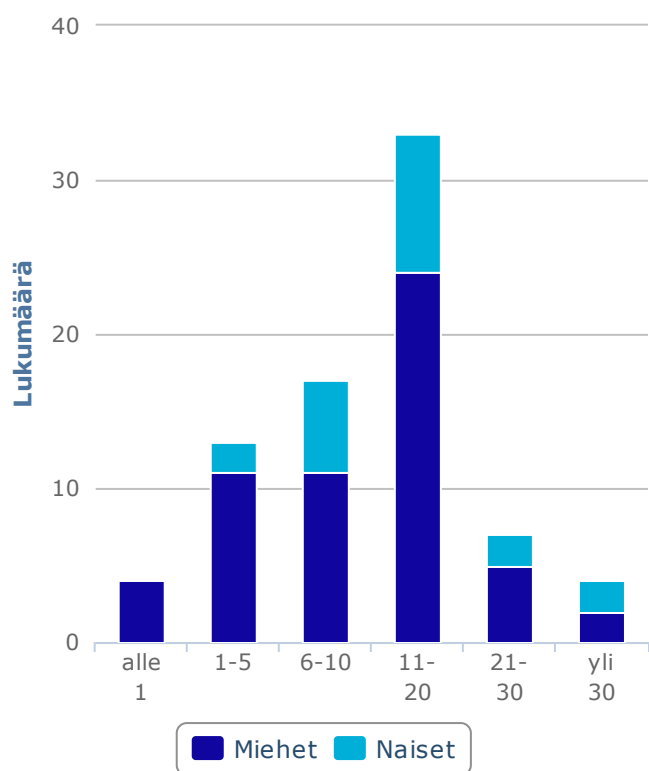
Henkilöstön määrä keskimäärin 2015 - 2019



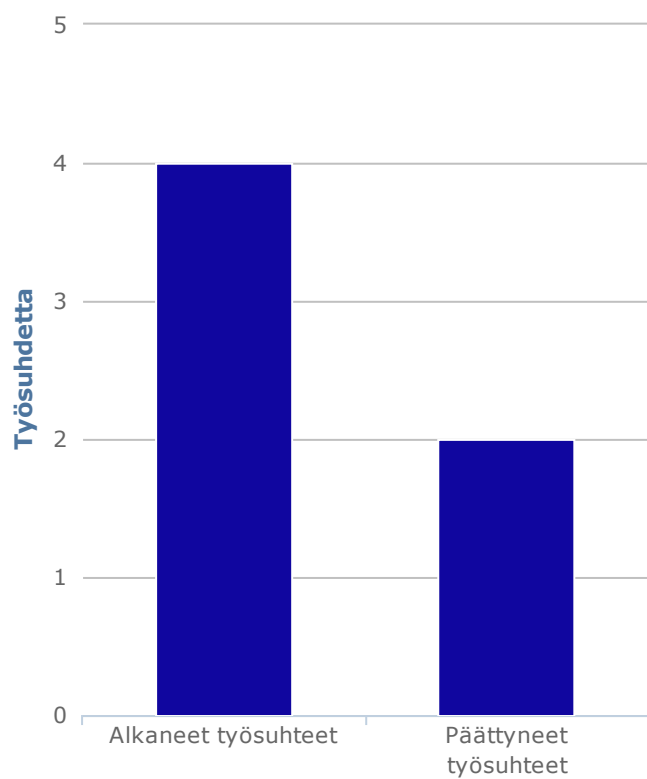
Ikäjakama 31.12.2019, vakituiset henkilöt



Työsuhteen pituus 31.12.2019, vakituiset henkilöt



Vaihtuvuus vuonna 2019, vakituiset henkilöt



Henkilöstö henkilöstöryhmittäin 2015 - 2019, vakituiset ja määräaikaiset

