



**SECURITAS OY**  
**HENKILÖSTÖRAPORTTI 2001**





## *Henkilöstöraportin tarkoitus*

*Ihmiset ovat palvelutuotantomme keskeisin voimavara. Henkilöstöön liittyvien muutostrendien seuraaminen on taas yksi keskeinen yhteistoiminnan ja johtamisen väline. Saadaksemme selkeän kokonaiskuvan henkilöstössämme vuosittain tapahtuneista muutoksista olemme kirjanneet keskeisimmät seurantatiedot yksiin kansiin, henkilöstöraportin muotoon. Kerran vuodessa julkaistavan raportin sisältö on julkinen, ja se on tarkoitettu hyödynnettäväksi niin yhtiömme sisäisessä käytössä kuin myös asiakas- ja sidosryhmäyhteistyössä.*

*Henkilöstöraporttia koskeviin kysymyksiin vastaa Securitas Oy:n henkilöstöosasto. Mahdollisen palautteen pyydämme antamaan sähköpostitse osoitteeseen: [info@securitas.fi](mailto:info@securitas.fi).*

*Ystävällisin terveisin*

*Securitas Oy*

*Jarmo Mikkonen*

*Jarmo Mikkonen  
toimitusjohtaja*



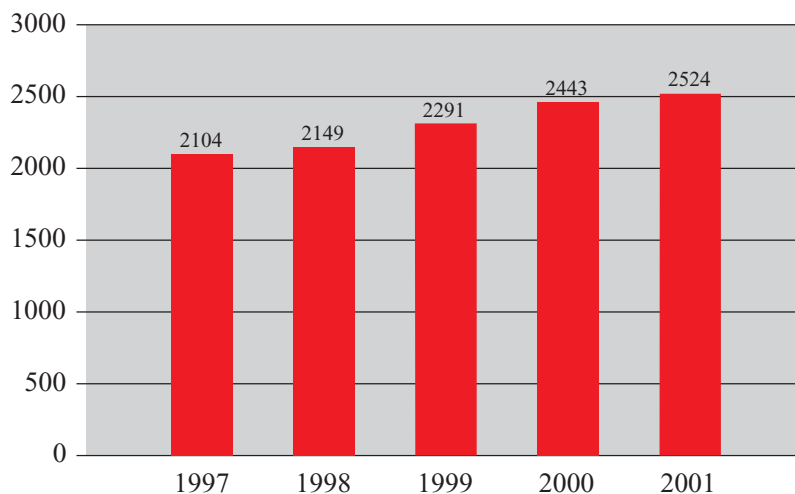
## *1. Henkilöstön määrä ja rakenne*

### **1.1 Henkilöstömäärä lisääntynyt**

Securitas Turvallisuuspalveluiden henkilöstön määrä oli vuoden 2001 lopussa 2524. Edellisen vuoden lopussa henkilöstöä oli 2443. Henkilöstömäärän lisäys oli 3 %.

Henkilökunnan määrän lisääntyminen johtui sekä asiakkaiden tarpeesta ulkoistaa turvallisuuspalvelut että uusista palvelumuodoista, kuten aula-/vastaanottopalveluista.

**Securitas Turvallisuuspalvelujen henkilöstömäärä 1997 – 2001**

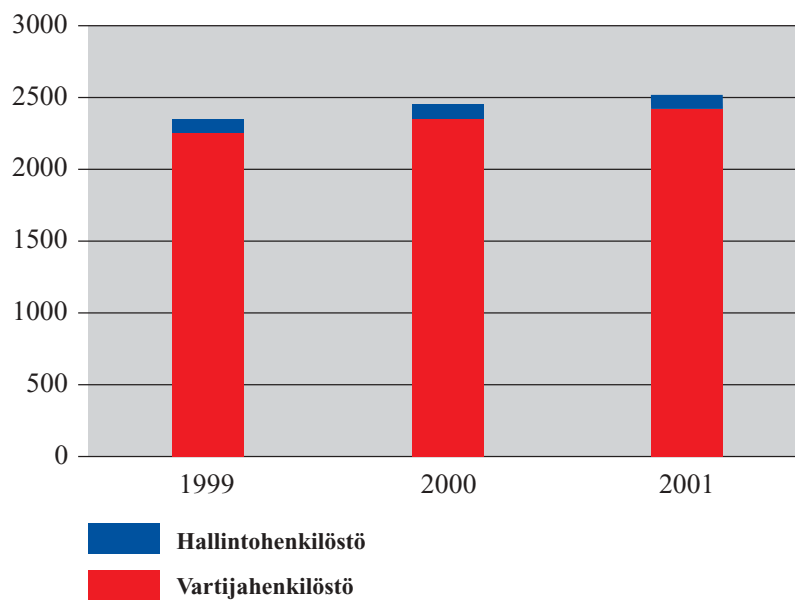




### 1.2 Toiminnan tehokkuus lisääntynyt

Turvallisuuspalveluja suorittavan henkilöstön määrä on kasvanut. Esimies- ja hallintohenkilöstön määrä on pysynyt ennallaan. Tämä on merkinnyt sekä toiminnan tehostumista että lisääntyviä vastuita asiakaspinnassa työskentelevälle henkilöstölle.

Turvallisuuspalvelu- ja hallintohenkilöstö 1999 – 2001



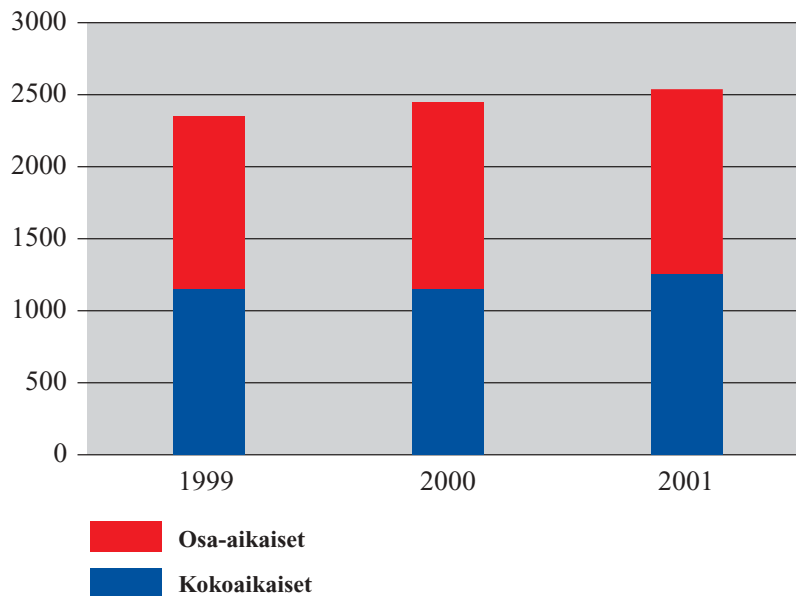


### 1.3 Osa-aikaisuus tunnusomaista

Osa-aikaisen henkilöstön käyttäminen on tyypillistä turvallisuuspalvelujen toteuttamisessa. Puolet henkilöstöstä on osa-aikaisia ja puolet kokoaikaisia.

Vuoden 2001 lopussa 50,2 % henkilöstöstä työskenteli kokoaikaisessa työsuhteessa. Edellisen vuoden lopussa kokoaikaisessa työsuhteessa työskenteli 46,5 % henkilöstöstä.

Osa-aikainen ja kokoaikainen henkilöstö 1999 – 2001

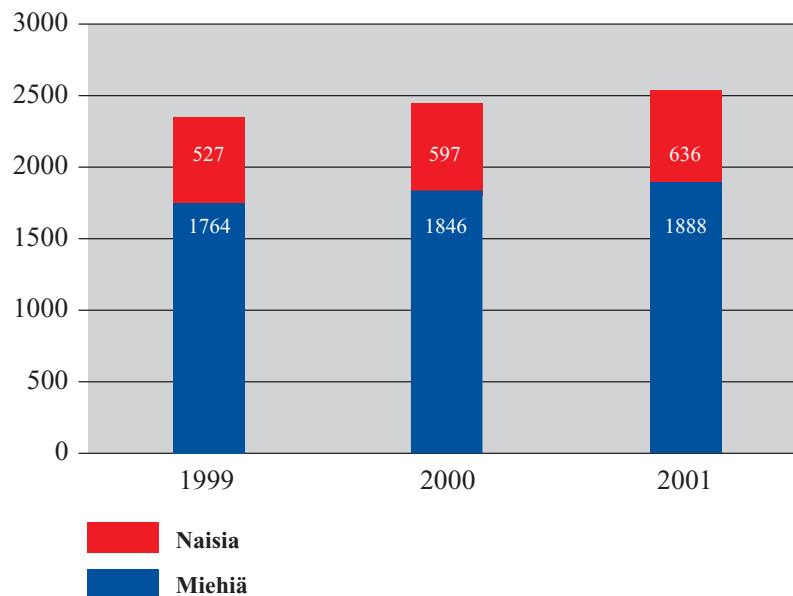




#### 1.4 Naisten osuus henkilöstöstä lisääntynyt

Naisten osuus koko henkilökunnasta oli vuoden 2001 lopussa 25 % sen ollessa edellisellä vuonna 24 %. Viidessä vuodessa muutos on ollut 10 %. Tämä pidempiaikainen trendi johtuu palvelurakenteen muutoksesta, jossa perinteinen ympärivuorokautinen henkilöllinen turvallisuuspalvelujen tarve on korvautunut teknisillä valvontajärjestelmillä ja päiväaikaisiin palveluihin kohdistuva tarve on lisääntynyt.

Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä 1999 – 2001



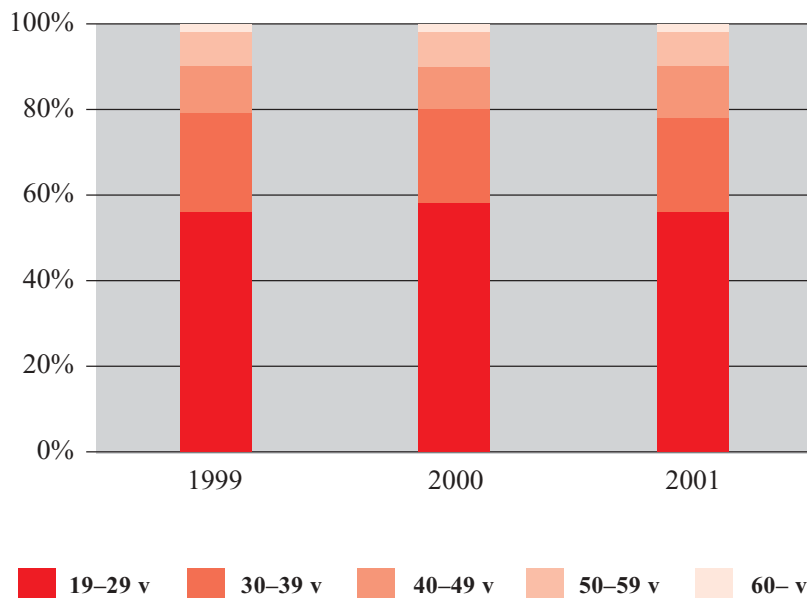


### 1.5 Nuorekas henkilöstö

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2001 lopussa 32,5 vuotta.

Henkilöstöstä 10 % oli yli 50-vuotiaita ja 57 % alle 30-vuotiaita.

Henkilöstön ikärakenne 1999 – 2001

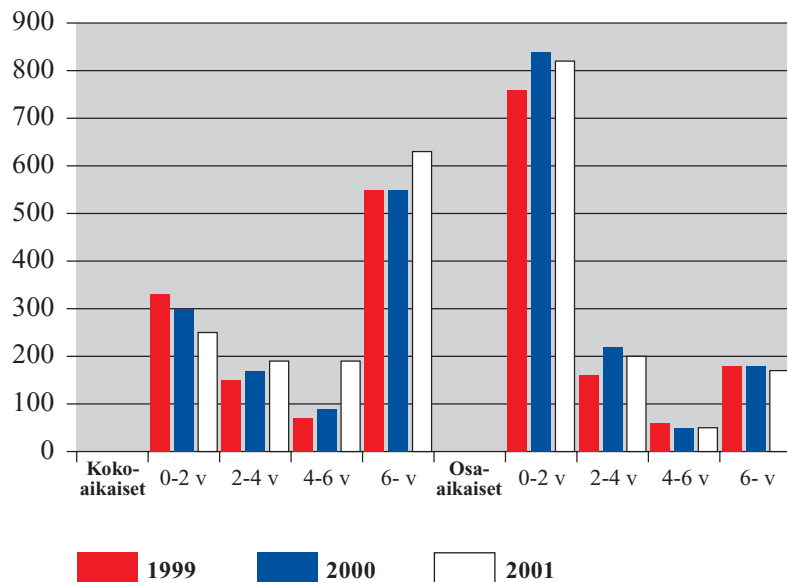




### 1.6 Haasteena osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteen kesto

Kokoaikaisesta henkilöstöstä 50 % on työskennellyt työsuhteessa yli 6 vuotta ja 20 % alle 2 vuotta. Osa-aikaisesta henkilöstöstä 14 % on työskennellyt työsuhteessa yli 6 vuotta ja 65 % alle 2 vuotta.

Työsuhteen kesto 1999 – 2001





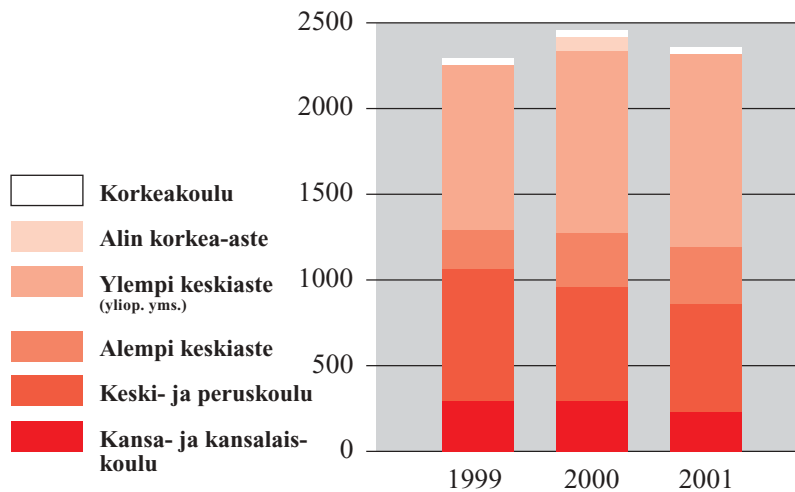


## 2. Henkilöstön osaaminen

### 2.1 Henkilöstön koulutus

Turvallisuusalalla ei ole ollut yhteiskunnan järjestämää ja ylläpitämää peruskoulutusta, vaan ammattialalle on rekrytoitu henkilöstöä, jota on perus- ja jatkokoulutettu yrityksen toimesta. Henkilöstöstä 35 %:lla on kansa- tai peruskoulu pohjakoulutuksena, 12 %:lla alemman keskiasteen koulutus ja 44 %:lla ylemmän keskiasteen koulutus. Muutostrendinä on asteittain paraneva pohjakoulutus, joka heijastaa myös palveluissa tapahtunutta rakenteellista muutosta ilta-, yö- ja viikon-

Henkilöstön koulutus 1999 – 2001



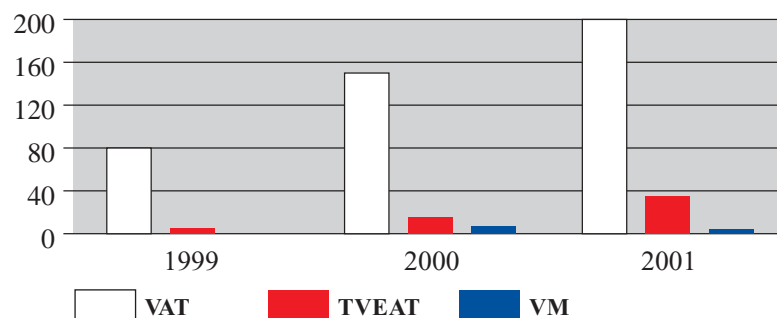


loppupainotteisista palveluista päiväpainotteisiin palveluihin, joissa tarvitaan vahvempaa asiakaspalvelua ja kommunikointia useilla kielillä. Vuoden 2001 aikana on käynnistynyt ensimmäiset kokeilut neljässä oppilaitoksessa alan perustutkinnon suorittamiseksi 3-vuotisena ensimmäisen asteen ammattikoulutuksena.

## 2.2 Turvallisuusalan koulutus

Vuodesta 1997 alkaen turvallisuusalan toisen asteen koulutuksena on ollut mahdollisuus suorittaa Vartijan ammattitutkinto ja Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto sekä alaa sivuavana Virastomestarin ammattitutkinto. Securitas on järjestänyt vuodesta 1998 alkaen em. ammattitutkintoja oppisopimuskoulutuksena henkilöstölleen. Vuoden 2001 lopussa 202 henkilöä oli suorittanut ammattitutkinnon ja 35 henkilöä erikoisammattitutkinnon. Vuoden 2001 aikana käynnistyneissä

**Ammattitutkinnon suorittaneet 1999 – 2001**





koulutusohjelmissa on 62 henkilöä suorittamassa ammattitutkintoon valmentavaa koulutusta.

Securitaksen tavoitteena osaamisen lisäämiseksi on saada vuoteen 2005 mennessä kokoaikaisesta henkilökunnasta puolet suorittamaan ammattitutkinto. Osana osaamisen lisäämistä ovat palvelumuoto- ja asiakaskohtaiset koulutusmodulit, joita vuonna 2001 järjestettiin yhteensä 34. Näihin osallistui 352 henkilöä eli 14 % henkilöstöstä.

### *3. Työkyvyn huolto*

Työkyvyn huollolla ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla on keskeinen merkitys kilpailukyvyn kannalta. Terve ja hyvin jaksava henkilöstö venyy parhaiten asiakasodotusten mukaisiin palveluihin. Uusille työhön tulijoille järjestetään osana työhöntulotarkastusta 5-osainen kuntotesti, joka on läpäistävä hyväksytysti. Henkilöstö voi määräaikaistarkastuksessaan osallistua vapaaehtoisesti vastaavaan testiin.

Vuoden 2001 aikana vanhuuseläkkeelle siirtyi seitsemän henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle viisi henkilöä, työttömyyseläkkeelle viisi henkilöä ja osa-aikaeläkkeelle kuusi henkilöä. Varhaiseläkekustannukset olivat 1,5 % maksetuista palkoista.

Sairaudesta johtuvia poissaoloja oli 2,9 % tehdyistä työtunneista ja työtaturmista johtuvia poissaoloja oli 0,2 % tehdyistä työtunneista.



Securitas on järjestänyt henkilöstölle yleislääkäritasoisen sairaanhoidon sekä kuntoutustarpeiden arvioimista varten erikoislääkärikonsultaatiot. Osana työkykyä ylläpitävää toimintaa järjestetään lisäksi kuntoliikuntakampanjoita.

#### *4. Muut edut*

Työyhteisöllistä hyvinvointia edistetään myöntämällä vuosittain määrärahoja henkilöstön virkistys- ja harrastustoimintaan. Lisäksi henkilökunnan lomanviettoon on tarjolla edullisia lomamökkejä, joiden käyttöaste on liki 100 prosenttia.



**SECURITAS OY**

**Puh. 0204 911**

**[www.securitas.fi](http://www.securitas.fi)**