

Securitas Oy:n henkilöstöraportti 2004



Securitas Oy:n henkilöstöraportin lukijalle

Sertifioitu laatujärjestelmämme on ollut käytössä reilun vuoden ja se on auttanut meitä parantamaan palveluprosessiemme laatua. Laadukkaan toiminnan yksi tärkeä ja haasteellinen lenkki on sisäinen tiedottaminen, joka on meille suuri haaste. Erityisen haasteelliseksi tiedottamisen tekee se, että suurin osa työpisteistämme sijaitsee eri asiakaskohteissa ympäri Suomea. Tiedon välittäminen henkilöstölle yksinomaan kirjeitse vaatii paljon työtä, ja siitä huolimatta tiedon saaminen perille oikeaan aikaan on epävarmaa. Tiedonvälityksen helpottamiseksi otimme loppuvuodesta 2004 käyttöön koko henkilöstöllemme tarkoitetun Extranet-ratkaisun, Sectranetin. Tähän mennessä Sectranetiin on rekisteröitynyt jo 760 käyttäjää. Uskomme, että Sectranet tulee olemaan merkittävä tiedotuskanava toimintamme kehittämisessä.

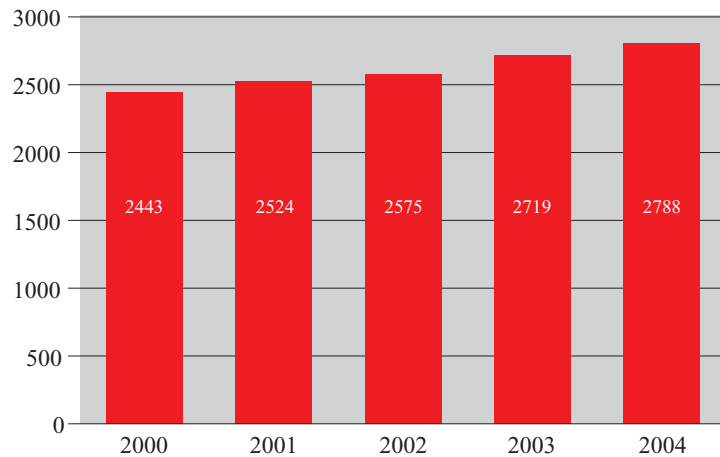
Vuoden 2004 henkilöstöraportti on osaksi myös henkilöstökatsaus viiden vuoden ajalta. Tuona aikana tapahtunut henkilöstön kehitys kertoo osaltaan turvallisuustoimialan muutostrendeistä. Henkilöstöraporttia koskeviin kysymyksiin vastaa Securitas Oy:n henkilöstöosasto. Mahdollisen palautteen pyydämme antamaan sähköpostitse osoitteeseen *info@securitas.fi*. Raportti julkaistaan myös kotisivuillamme *www.securitas.fi/tiedotteet*.

Helmikuussa 2005

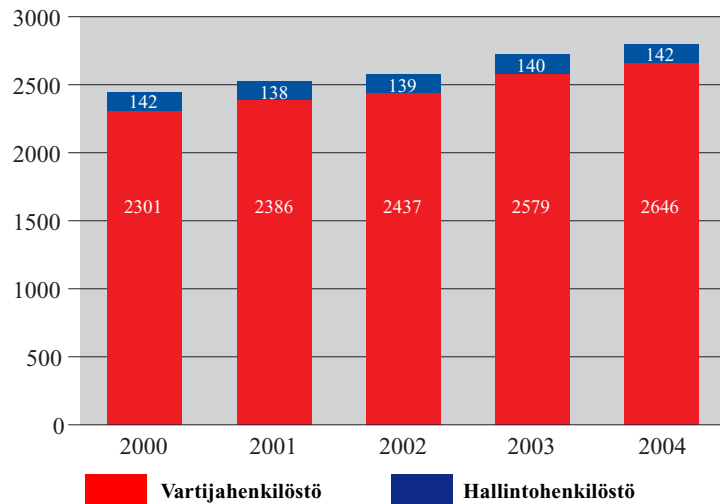
Securitas Oy
Turvallisuuspalvelut



Taulukko 1: Henkilöstön määrä



Taulukko 2: Henkilöstön rakenne



1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstömäärä lisääntyi

Palveluksessamme työskenteli vuoden 2004 lopussa 2788 henkilöä. Kasvua edellisestä vuodesta (2719) oli 2,5 %. Maltillinen henkilöstölisäys oli seurausta sekä uusista palvelutoimeksiannoista että olemassa olevien toimeksiantojen sisällön muutokista. **Asiakkaiden keskittyminen omaan ydin toimintaansa ja sen tueksi palvelujen ostaminen palveluihin erikoistuneelta toimittajalta merkitsevät yhtiömme palvelujen kysynnän kasvua, mikä ilmenee myös kasvuna henkilöstömäärässä.**

1.2 Vartijahenkilöstö kasvoi

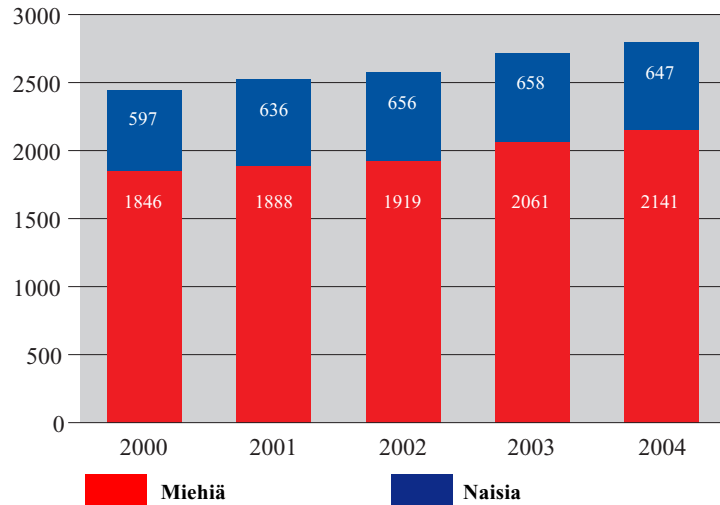
Turvallisuuspalvelutehtäviä suorittava vartijahenkilöstö lisääntyi muun henkilöstömäärän (esimies ja hallintohenkilöstö) pysyessä ennallaan. Tämä jo pidempään jatkunut trendi on merkinnyt sekä toiminnan tehostumista että asiakaspalvelutehtävissä työskentelevien vastuiden lisääntymistä.

Tavoitteenamme on edelleen lisätä asiakaspalvelussa työskentelevän henkilöstön vastuuta palveluketjusta.

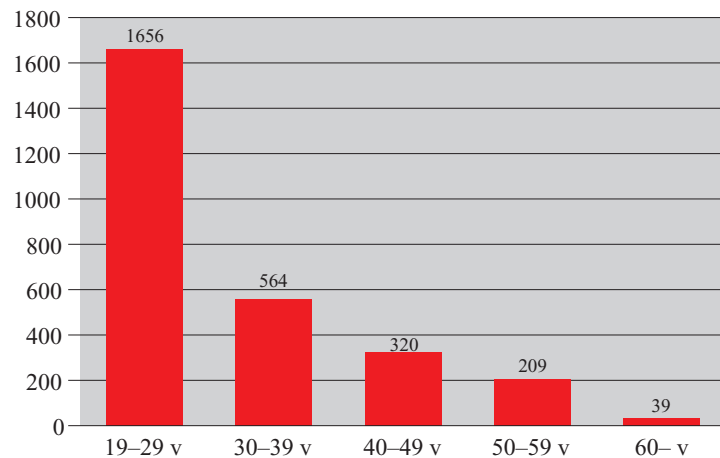
Vartijahenkilöstömme toimii sadoissa erilaisissa työtehtävissä – karkeasti jaoteltuna 30 % pai-



Taulukko 3: Henkilöstön sukupuolijakauma



Taulukko 4: Henkilöstön ikäjakauma



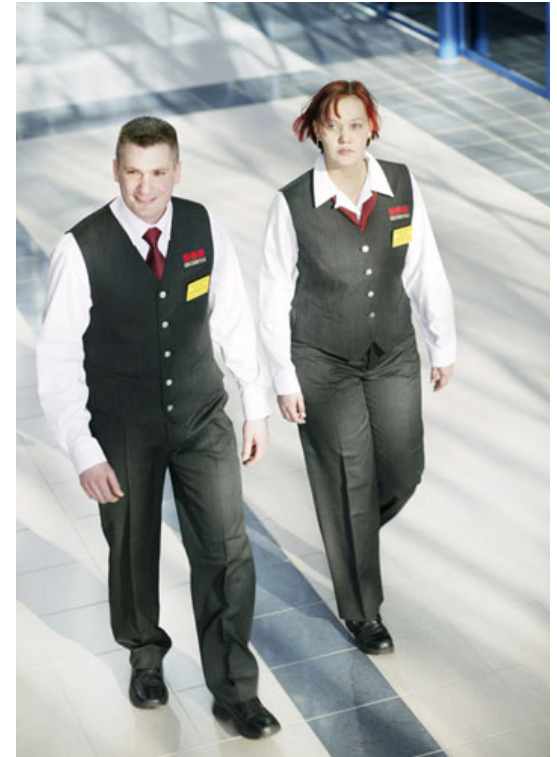
kallisvartijoina, 20 % piirivartijoina, 20 % kaupan turvallisuustehtävissä vahtimestareina ja etsivinä. Yritysten ja yhteisöjen vastaanotossa toimivia receptionisteja oli 15 %, turvatarkastustehtäviä suorittavia 10 % ja esimies- sekä asiantuntijatehtävissä toimivia 5 % henkilöstöstä.

1.3 Naisten osuus

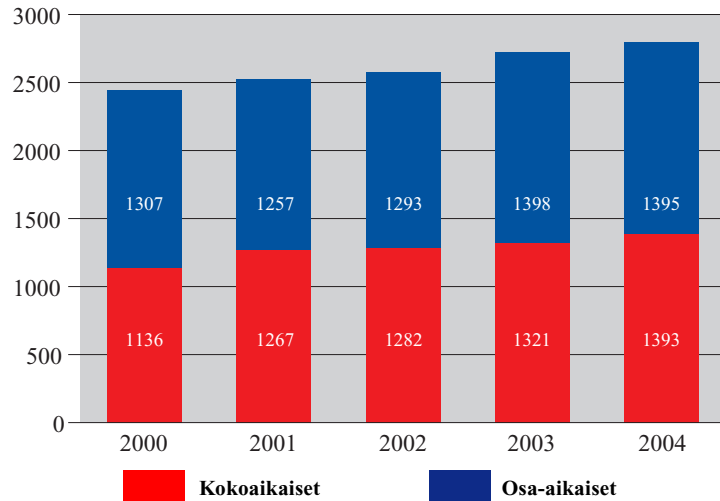
Vuoden 2004 lopussa yrityksessämme työskenteli 2141 miestä ja 647 naista. Naisia oli siten 23 % koko henkilöstöstä. Trendi naisten suhteellisen osuuden kasvamisesta henkilöstöstä kääntyi laskuun, eikä kehitys näin vastannut asetettuja tavoitteita. **Tavoitteenamme on edelleen saada lisättyä naisten suhteellista osuutta henkilökunnasta.**

1.4 Nuorekas palveluhenkilöstö

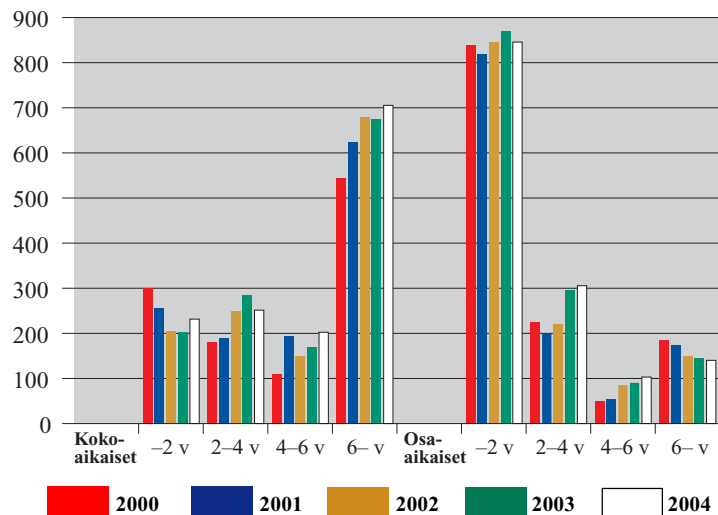
Henkilöstömme keski-ikä oli vuoden 2004 lopussa 31,7 vuotta. Vartijahenkilöstön keski-ikä oli 31,1 vuotta ja muun henkilöstön 41,4 vuotta. Henkilöstöstä 59 % oli alle 30-vuotiaita ja yhdeksän prosenttia yli 50-vuotiaita.



Taulukko 5: Työsuhteen laatu



Taulukko 6: Työsuhteen kesto



1.5 Osa-aikaisuus yleistä

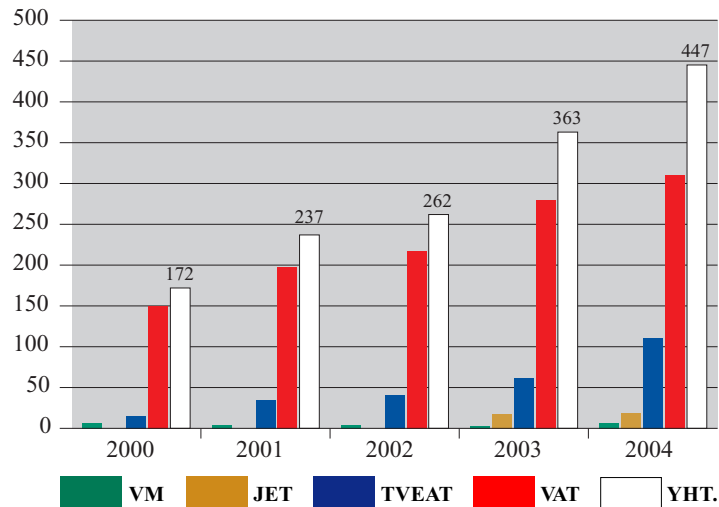
Kokoaikaisen henkilöstön määrä lisääntyi edellisvuodesta (1321) 72 henkilöllä. Osa-aikaisen henkilöstön määrä puolestaan pieneni kolmella henkilöllä vuoteen 2003 verrattuna. Vuoden 2004 päättyessä koko henkilöstöstä kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrä oli lähes yhtä suuri. **Tavoitteenamme on edelleen lisätä kokoaikaisen henkilöstön suhteellista osuutta koko henkilöstöstä.**

1.6 Työsuhteen kesto

Vuoden 2004 lopussa palveluksessa olleen henkilöstömme työsuhteen keskimääräinen kesto oli 6,5 vuotta. Haasteen yrityksellemme muodostaa osa-aikainen vartijahenkilökunta, jonka työsuhteen keskimääräinen kesto oli kolme vuotta. Kokoaikaisen vartijahenkilökunnan työsuhteen kesto oli 9,3 vuotta ja muun henkilöstön 13,9 vuotta.



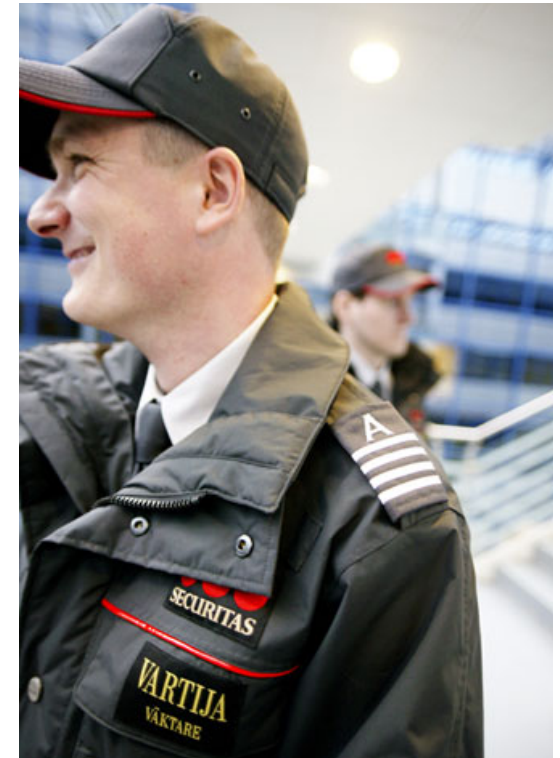
Taulukko 7: Ammattitutkinnot



2. Henkilöstön osaaminen

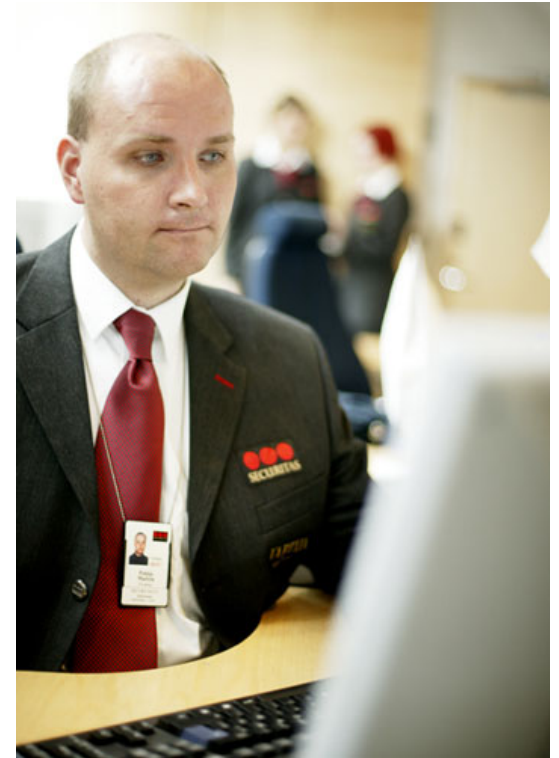
Jatkoimme henkilöstötavoitteidemme mukaisesti vuoden 2004 aikana henkilöstön valmiuksien ja osaamisen kehittämistä järjestämällä yhteistyössä oppilaitosten kanssa oppisopimuskoulutuksina ammattitutkintoihin valmentavaa koulutusta. Vuoden 2004 lopussa 310 henkilöä oli suorittanut vartija-henkilöstölle suunnatun Vartijan ammattitutkinnon ja seitsemän henkilöä Virastomestarin ammattitutkinnon. Esimies- ja johtamistehtävissä työskenteleville suunnatun Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon oli suorittanut 111 henkilöä ja Johtamisen erikoisammattitutkinnon 19 henkilöä. Edelleen meneillään olevissa koulutusohjelmissa oli yli 200 henkilöä suorittamassa joko Vartijan ammattitutkintoa tai Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkintoa.

Tavoitteenamme on vuoden 2005 päättyessä päästä noin 530:een ammatti- tai erikoisammattitutkintosuoritukseen.

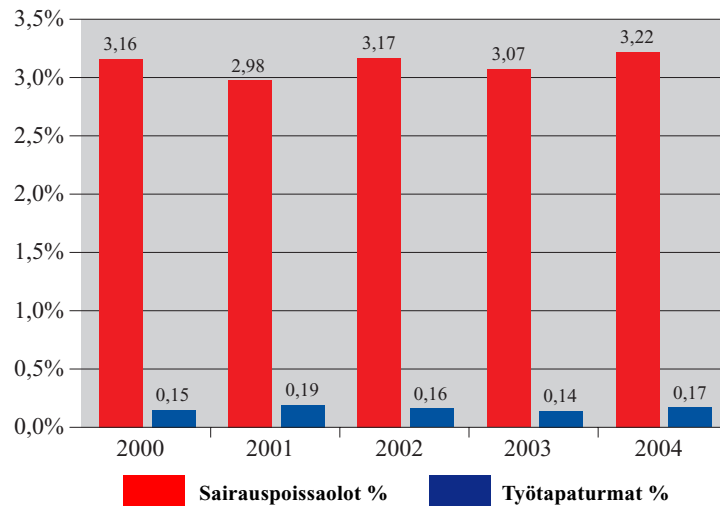


3. Palkkaus ja palkitseminen

Vartiointipalveluja toteuttavan kokoaikaisen henkilöstön ansiotaso oli vuonna 2004 noin 84 % teollisuustyöntekijöiden ansiotasosta. Naisten ja miesten välinen palkkaero on alle yksi prosenttia identtisissä vaativuusluokkapalkkoissa. Henkilöstön ansiotaso nousi vuonna 2004 kokoaikaisilla työntekijöillä yli viisi prosenttia ja osa-aikaisilla työntekijöillä lähes kuusi prosenttia. **Tavoitteenamme on ylläpitää samapalkkaisuuden periaatetta identtisissä työtehtävissä ja olla varmistamassa toimialalle kilpailukykyinen ansiotaso kilpailtaessa osaavasta henkilöstöstä tulevaisuudessa.**



Taulukko 9: Poissaolot



4. Työkyvyn huolto

Työkyvyn huollolla ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla on keskeinen merkitys henkilövaltaisen palveluliiketoiminnan kilpailukykyä tarkasteltaessa. Asiakkaat odottavat luotettavaa ja täsmällisesti toimitettua palvelua päivittäin. Terveenä ja hyvin jaksavana henkilökunta on parhaimmillaan toteuttaessaan palvelua asiakasodotusten mukaan. Osana uuden henkilön työhöntulotarkastusta fyysinen vireys varmistetaan kuntotestillä. Palveluksessa oleva henkilöstö voi osallistua vapaaehtoisuuden pohjalta vastaavaan testiin ikäkausitarkastuksensa.

Sairaudesta johtuvia poissaoloja oli 3,2 % työtunneista. Työ- ja työmatkatapaturmista johtuvia poissaoloja oli 0,17 % työtunneista. Molemmat poissaolot vastaavat pitkäaikaisia keskiarvojamme.

5. Muu työhyvinvointi

Työyhteisöjen hyvinvointia on edistetty yhteistoiminnassa työnantajan tukemilla virkistys- ja harrastustoiminnoilla sekä henkilökunnan vapaa-ajan mökeillä, joista henkilöstö voi varata lomaviikkoja.





SECURITAS OY
Turvallisuuspalvelut
Elimäenkatu 30, 00520 Helsinki
Puh. 0204 911, faksi 0204 91 2210
info@securitas.fi

www.securitas.fi