

Securitas Oy:n henkilöstöraportti 2005



Henkilöstöraportin lukijalle

Vuonna 2005 otimme askeleen entistä itsenäisempään operatiiviseen toimintaan Large Customers, Mobile, 3rd Party Monitoring ja Aviation -liiketoiminnoissa. Kokemuksemme mukaan erikoistuminen auttaa entistä paremmin ymmärtämään asiakkaiden turvallisuustarpeita ja vastaamaan niihin. Olemme jatkaneet erikoistumisen tiellä ja yhtiöittäneet tämän vuoden alussa hälytyskeskuspalvelut Securitas Alert Services Oy:n liiketoiminnaksi ja Aviation-palvelut Securitas Air & Port Oy:n liiketoiminnaksi.

Toimintamme keskeinen tekijä on ihminen, turvallisuusalan ammattilainen. Hänen on tunnettava asiakkaamme toimintaympäristö ja turvallisuudelle asetetut odotukset sekä oltava valmis toimimaan yllättävissä tilanteissa. Haluamme tarjota asiakkaillemme mahdollisuuden kurkistaa henkilöstömme avainlukuihin ja sitä kautta henkilöstöpolitiikkaamme. Asioiden avoin käsittely antaa myös henkilöstöllemme paremmat mahdollisuudet arvioida toimintamme nykytilaa ja sen kehitystä. Henkilöstöraportissa on uutena muuttujana vartijahenkilöstön ansiotason kehityksen arviointi.

Henkilöstöraporttia koskeviin kysymyksiin vastaa Securitas Oy:n henkilöstöosasto. Mahdollisen palautteen pyydämme antamaan sähköpostitse osoitteeseen info@securitas.fi. Raportti julkaistaan kotisivuillamme www.securitas.fi/tiedotteet.

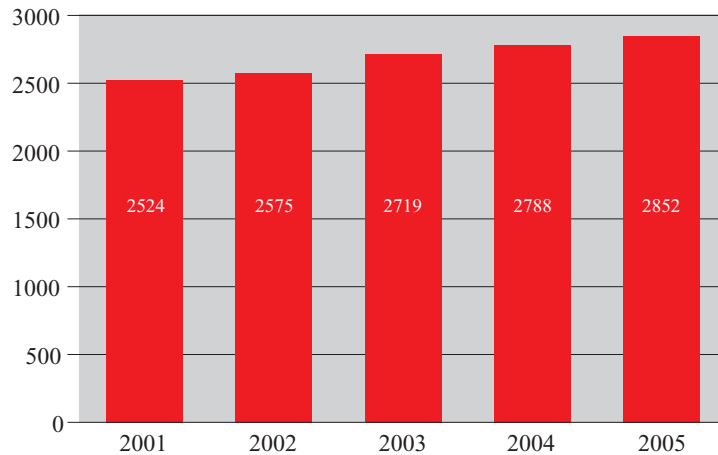
Terveisin

Helsingissä maaliskuussa 2006

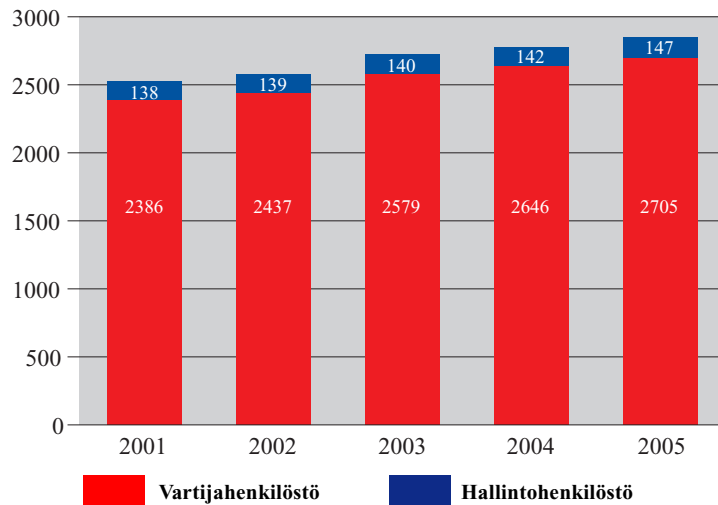
Jarmo Mikkonen
toimitusjohtaja



Taulukko 1: Henkilöstön lukumäärä



Taulukko 2: Henkilöstön rakenne



1. Henkilöstön määrä ja rakenne

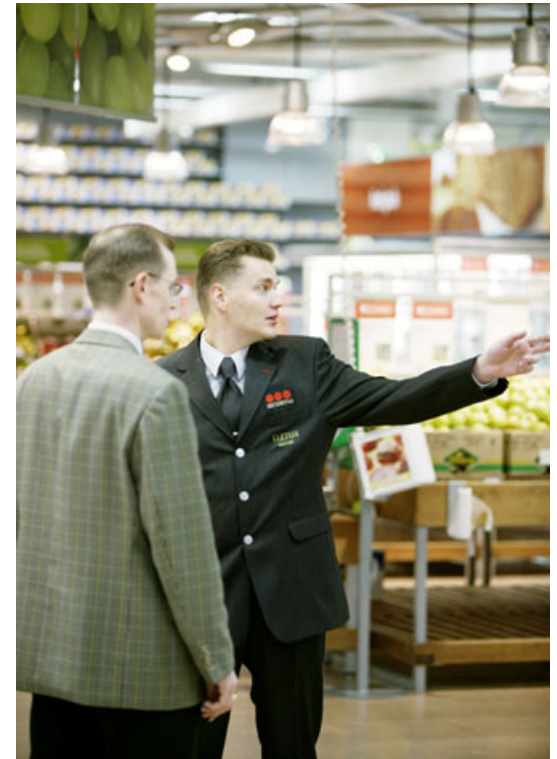
1.1 Henkilöstömäärä kasvussa

Palveluksessamme työskenteli vuoden 2005 lopussa 2852 henkilöä. Edellisvuodesta (2788) henkilöstön määrä kasvoi 2,2 %. Maltilliseen henkilöstölisäykseen vaikuttivat sekä uudet palvelutoimeksiannot että olemassa olevien palvelutoimeksiantojen sisällön muutokset. **Asiakkaiden keskittyminen omaan ydintoimintaansa ja sen tueksi palvelujen hankkiminen palveluihin erikoistuneelta toimittajalta merkitsevät palvelujemme kysynnän kasvua. Kysynnän kasvu näkyy henkilöstön määrän kasvuna.**

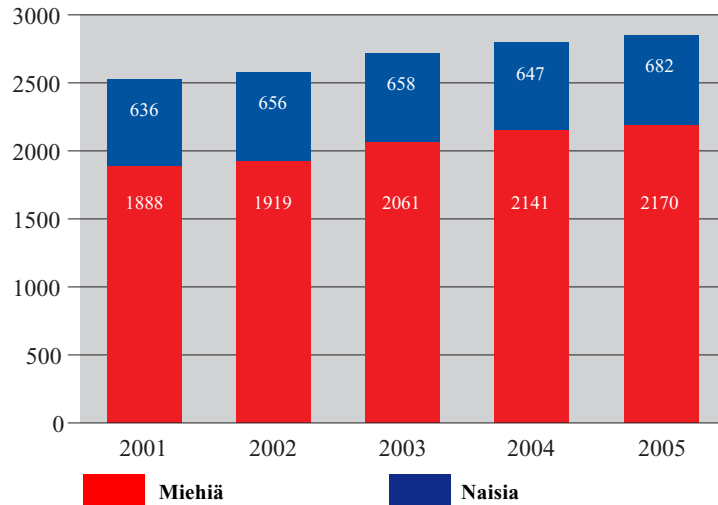
1.2 Lisäystä pääasiassa vartijahenkilöstössä

Vuoden 2005 aikana tapahtunut henkilöstömäärän kasvu koski jo pidempään jatkuneen trendin mukaisesti pääasiassa vartiointihenkilökuntaa. Tämä on merkinnyt sekä toiminnan tehostumista että asiakaspalvelutehtävissä työskentelevien vastuiden lisääntymistä. Esimiesten lukumäärä nousi vuoden aikana viidellä, mikä johtui yhtiön syvemmästä erikoistumisesta ja siirtymisestä tiiviimmin asiakassegmenttien mukaiseen toimintamalliin.

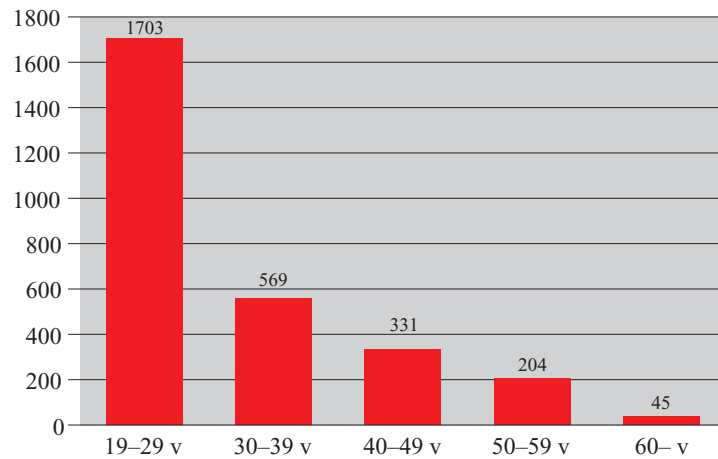
Tavoitteemme on edelleen lisätä asiakaspalvelussa työskentelevän henkilöstön vastuuta palveluketjusta.



Taulukko 3: Henkilöstön sukupuolijakauma



Taulukko 4: Henkilöstön ikäjakauma



Henkilöstömme toimii sadoissa erilaisissa työtehtävissä. Karkeasti jaoteltuna tehtäväkokonaisuuksittain noin 1/3 työskentelee paikallisvartijoina, 1/6 piirivartijoina ja 1/6 kaupan turvallisuustehtävissä vahtimestareina, järjestyksenvalvojina ja etsivinä. Yritysten ja yhteisöjen vastaanotoissa toimivia receptionisteja henkilöstöstä on 1/6. Loput 1/6 työskentelevät mm. turvatarkastustehtävissä, vartija-palomiehinä sekä esimies- ja asiantuntijatehtävissä.

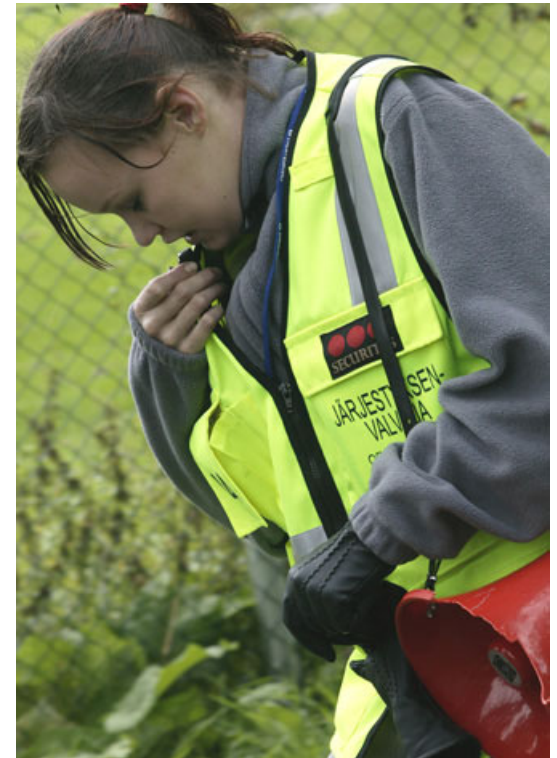
1.3 Naisten osuus henkilöstöstä

Vuoden 2005 lopussa Securitas Oy:ssä työskenteli naisia 682 ja miehiä 2170. Naisia henkilöstöstä oli siten 24 %. Naisten osuus henkilöstöstä on lisääntynyt tavoitteiden mukaisesti.

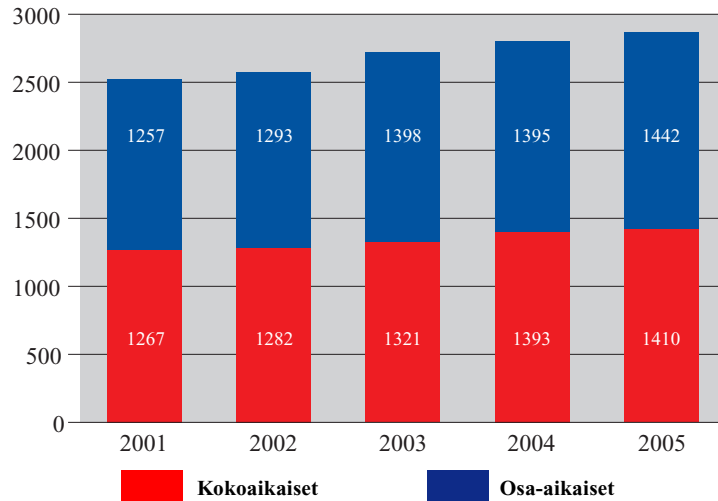
Tavoitteenamme on edelleen saada lisättyä naisten suhteellista osuutta henkilökunnasta.

1.4 Nuorekas palveluhenkilöstö

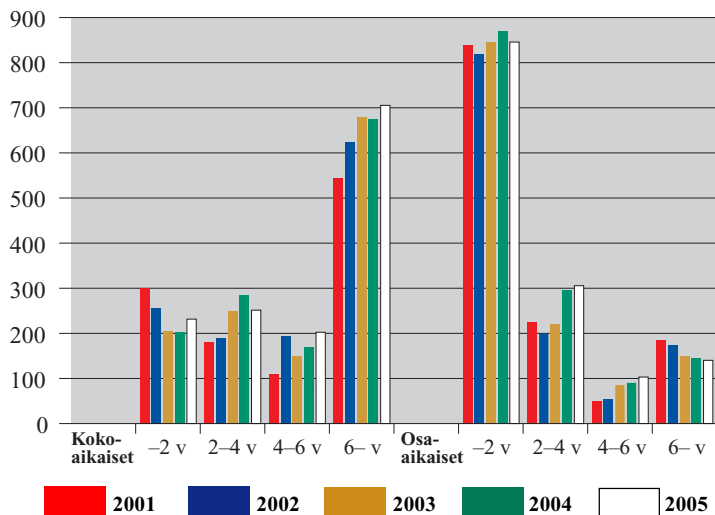
Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2005 lopussa n. 31,5 vuotta vartijahenkilöstön keski-ikä ollessa 31 vuotta ja muun henkilöstön 42 vuotta. Henkilöstöstä 60 % oli alle 30-vuotiaita ja 9 % yli 50-vuotiaita.



Taulukko 5: Työsuhteen laatu



Taulukko 6: Työsuhteen kesto



1.5 Osa-aikaisuus tavanomaista

Kokoaikaisen henkilöstön lukumäärä lisääntyi 17 henkilöllä, mikä vastasi prosentin lisäystä edellisvuodesta. Osa-aikaisen henkilöstön määrä lisääntyi 47 henkilöllä eli 3 %:lla edellisvuoteen verrattuna.

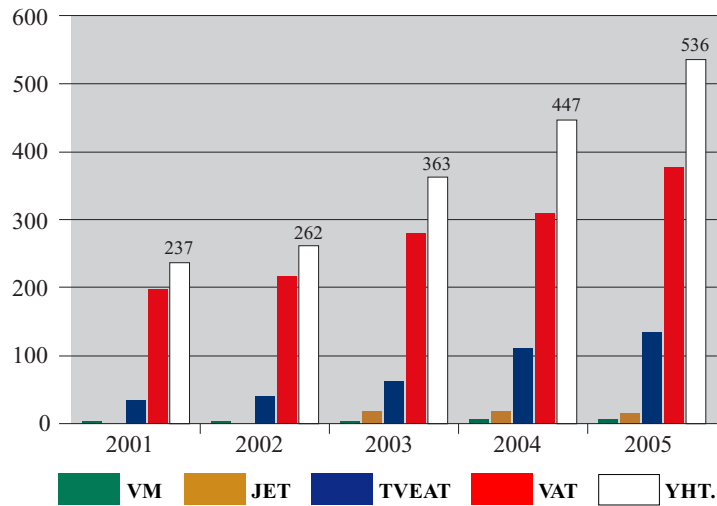
Tavoitteemme on lisätä kokoaikaisen henkilöstön suhteellista osuutta.

1.6 Työsuhteen kesto

Vuoden lopussa palveluksessa olleen henkilöstön työsuhteen keskimääräinen kesto oli 6,3 vuotta. Haasteen yrityksellemme muodostaa osa-aikainen vartijahenkilökunta, jonka työsuhteen keskimääräinen kesto on noin kolme (3) vuotta. Kokoaikaisen vartijahenkilökunnan työsuhteen kesto oli 9,8 vuotta ja muun henkilöstön 14,8 vuotta.



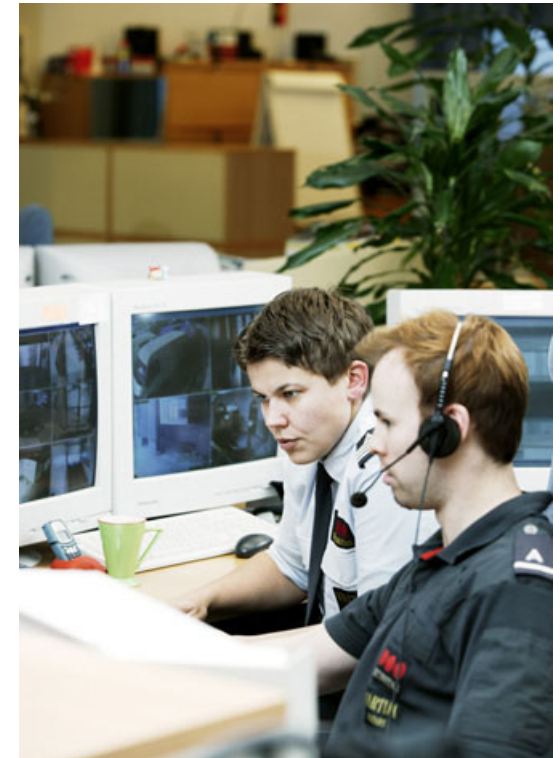
Taulukko 7: Ammattitutkinnot



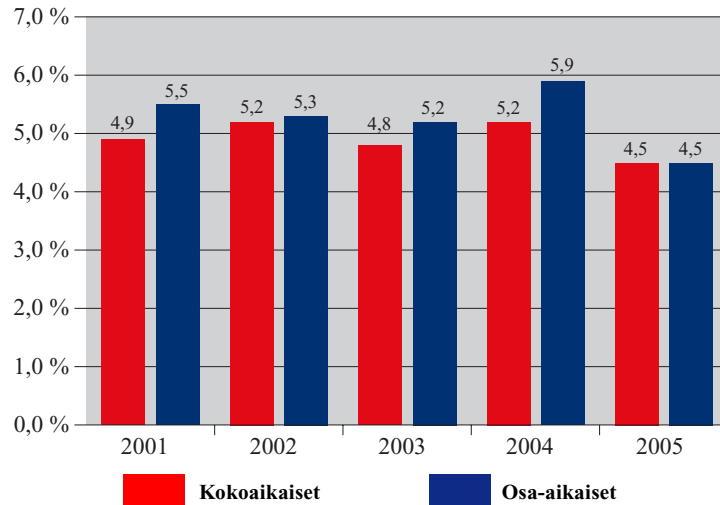
2. Henkilöstön osaaminen

Jatkoimme henkilöstötavoitteidemme mukaisesti vuoden 2005 aikana henkilöstön valmiuksien ja osaamisen kehittämistä järjestämällä yhteistyössä oppilaitosten kanssa oppisopimuskoulutuksina ammattitutkintoihin valmentavaa koulutusta. Vuoden 2005 lopussa 378 henkilöä oli suorittanut vartijahenkilöstölle suunnatun Vartijan ammattitutkinnon ja seitsemän (7) henkilöä Virastomestarin ammattitutkinnon. Esimies- ja johtamistehtävissä työskenteleville suunnatun Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon oli suorittanut 135 henkilöä ja Johtamisen erikoisammattitutkinnon 16 henkilöä. Edelleen jatkuvissa koulutusohjelmissä on yli 150 henkilöä suorittamassa ammattitutkintoja.

Tavoitteemme on, että vuoden 2006 päättyessä n. 650 henkilöä on suorittanut ammattitai erikoisammattitutkinnon.



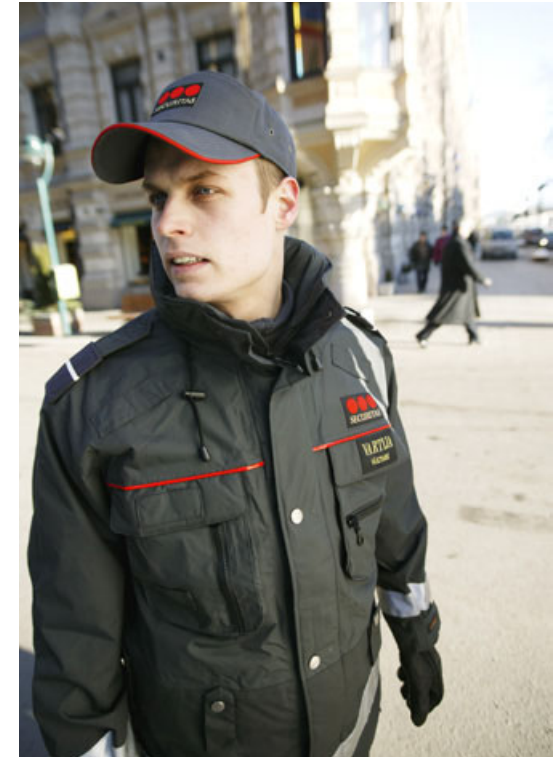
Taulukko 8: Ansiotason muutos prosentteina (%)



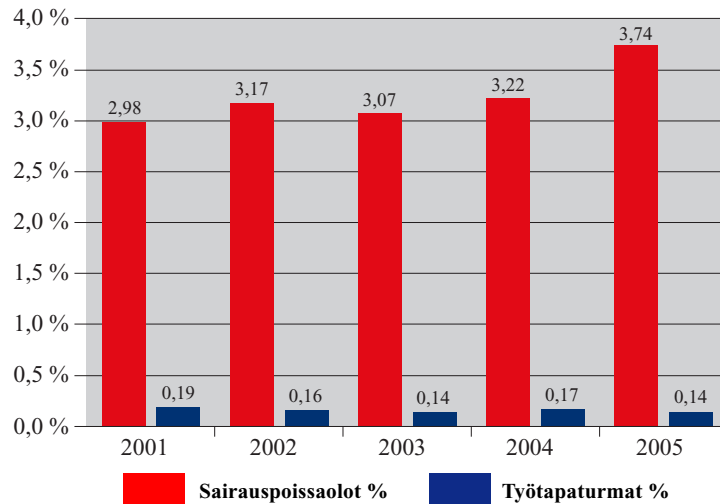
3. Palkkaus ja palkitseminen

Vartiointipalveluja toteuttavan kokoaikaisen henkilöstön ansiotaso oli vuonna 2005 noin 86 % teollisuustyöntekijöiden ansiotasosta. Alan kilpailukyyn parantamiseksi työmarkkinoilla on työntekijöiden palkankorotustaso ollut korkea koko 2000-luvun. Naisten ja miesten välinen palkkaero on alle prosentin identtisissä vaativuusluokkapalkoissa. Henkilöstön ansiotaso nousi vuonna 2005 kokoaikaisilla ja osa-aikaisilla työntekijöillä 4,5 %.

Tavoitteemme on ylläpitää tasa-arvoista palkkapolitiikkaa siten, että samapalkkaisuuden periaate identtisissä työtehtävissä toteutuu. Toinen tavoite on varmistaa 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. Asiakasodotusten mukaisia palveluita toteuttaa parhaiten terve ja hyvin jaksava henkilökunta. Osana työhöntulotarkastusta varmistamme kuntotestillä uuden työntekijän fyysisen vireyden. Palveluksessa oleva henkilöstö voi osallistua vapaaehtoisuuden pohjalta vastaavaan testiin ikäkausitarkastuksessaan.

Varhaiseläkekustannukset olivat alle 0,1 % palkkasummasta. Sairaudesta johtuvia poissaoloja oli 3,7 % työtunneista ja työ- sekä työmatkaturmista johtuvia poissaoloja oli 0,14 % työtunneista. Sairauspoissaolot ylittivät Securitas Oy:n pitkäaikaiset keskiarvot, ja tapaturmapoissaolot olivat pitkäaikaisten keskiarvojen tasolla.



5. Muu työhyvinvointi

Työyhteisöjen hyvinvointia Securitas Oy on edistänyt yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa tukemalla sen virkistys- ja harrastustoimintaa sekä hankkimalla henkilökunnan vapaa-ajan viettoon mökkejä, joista voi varata lomaviikkoja.



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

www.securitas.fi