

Securitas-yhtiöiden henkilöstöraportti 2007





Arvoisa lukija

Kädessäsi on Securitas-yhtiöiden henkilöstöraportti vuodelta 2007. Pääosin vastaava raportti on julkaistu vuodesta 2001 lähtien. Henkilöstöraportin tavoitteena on avoimuusperiaatteen mukaisesti kuvata henkilöstöön, yhtiöidemme tärkeimpään voimavaraan, liittyviä kehitystrendejä. Toimintamme jatkuvan kehittämisen työkaluna on ISO 9001:2000 -standardin mukaan sertifioitu laatujärjestelmämme ja lisää painoarvoa kehitystyö saa sen toimiessa lisäarvotekijänä asiakkaidemme päätöksenteossa ja toimintamme laadukkuuden arvioinnissa.

Vuoden 2007 raportissa julkaistaan uusina tilastotietoina myös työtaturmiin ja väkivalta- ja voimankäyttötilanteisiin liittyvät tunnusluvut. Valitettavasti molempien osalta kehitys on ollut pääosin kielteistä. Väkivalta- ja voimankäyttötilanteiden osalta kyse ei ole ainoastaan huonosta onnesta, vaan tilanne kentällä on muuttunut raaemmaksi. Toiminnan suunnittelussa on entistä enemmän huomioitava lisääntyvä häiriökäyttäytyminen ja herkkyys väkivallalla uhkaamiseen. Henkilöstömme voimankäyttövälineiden lisääminen ei ole riittävä vastaus haasteeseen, vaan uskomme, että vähintään yhtä tärkeitä ovat myös suojavälineet sekä koulutus väkivaltatilanteiden kohtaamiseen. Koulutuksen pääpaino tulee olemaan edelleen väkivalta- ja voimankäyttötilanteiden välttämisessä. Kaiken kaikkiaan meidän on entistäkin ahkerammin haettava keinoja työtaturmien vähentämiseksi sekä varauduttava väkivallan uhan ja väkivaltatilanteiden kohtaamiseen.

Mahdolliset kommentit ja kysymykset pyydetään osoittamaan henkilöstöpäällikkö Vesa Perkiölle sähköpostilla osoitteeseen vesa.perkio@securitas.fi.

Raportti on luettavissa ja tulostettavissa sähköisessä muodossa kotisivuillamme www.securitas.fi.

Ystävällisin terveisin

Securitas-yhtiöt



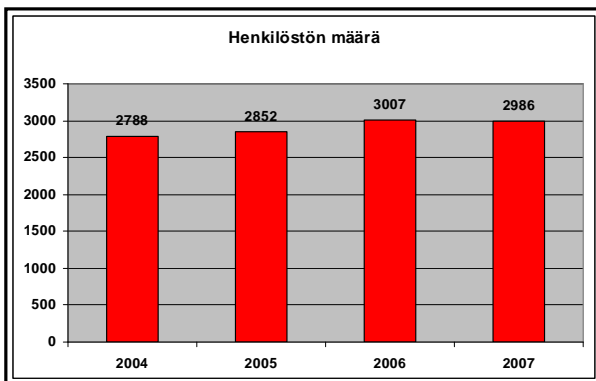
ISO 9001

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstömäärä

Securitas-yhtiöt työllistivät vuoden 2007 lopussa 2 986 henkilöä erilaisissa turvallisuuteen liittyvissä palvelutehtävissä. Henkilöstömäärässä näkyi talouselämän korkeasuhdanteen mukanaan tuoma rekrytointin pullonkaula. Erityisesti pääkaupunkiseudulla oli puute ammattitaitoisesta palveluhenkilöstöstä. Rekrytointivaatimuksista pystyttiin kuitenkin pitämään edelleenkin kiinni.

Henkilöstömäärä supistui edelliseen vuoteen verrattuna ensimmäisen kerran 12 vuoteen, vaikka liikevaihto kasvoi edelleen. Tämä muutos kuvastaa palvelutoiminnan tehostumista. Ks. taulukko 1.

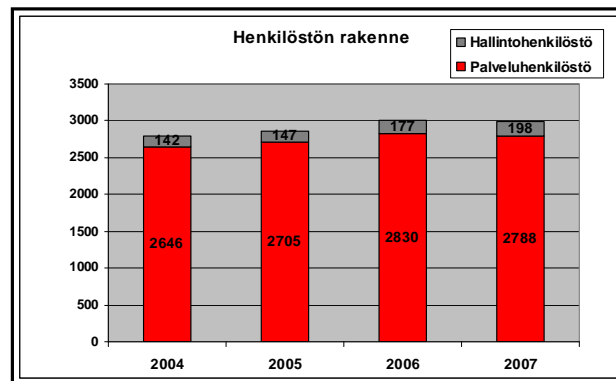


Taulukko 1.

1.2 Henkilöstön rakenne ja rakenteen muutokset

Vuosien 2006 ja 2007 aikana henkilöstörakenne on muuttunut siten, että esimies- ja myyntihenkilöstön määrä on lisääntynyt aiempaan verrattuna. Tämä on ollut seurausta erikoistumisesta, johtamisen kannalta pienempiin ja tehokkaampiin palvelutuotantoyksiköihin siirtymisestä sekä kenttämyyntiorganisaation rakentamisesta. Uskomme tämän näkyvän tulevaisuudessa lisääntyvinä asiakaskontakteina ja laadukkaampana palveluna. Ks. taulukko 2.

Pidämme hyvänä kehityssuuntana sitä, että asiakaspalvelussa toimivan henkilöstön vastuuta palveluketjussa lisätään. Tämä merkitsee parempaa asiakastarpeiden tunnistamista, kasvavaa palveluhenkilöstön osaamista, nopeampaa reagoimista odotuksiin ja oikein mitoitettuja palveluita, joihin on yhdistetty kulloinkin parhaiten sopivat tekniset ratkaisut.



Taulukko 2.



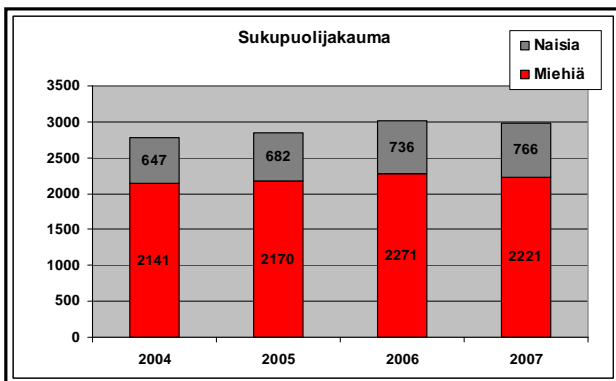
1.3 Naisten osuus henkilöstöstä

Vuoden 2007 lopussa Securitaksen eri työtehtävissä työskenteli 766 naista ja 2 221 miestä. Naisia henkilöstöstä oli siten 25 %. Naisten osuus henkilöstöstä on lisääntynyt tavoitteiden mukaisesti. Miesten määrä supistui vuoden aikana 50 henkilöllä. Ks. taulukko 3.

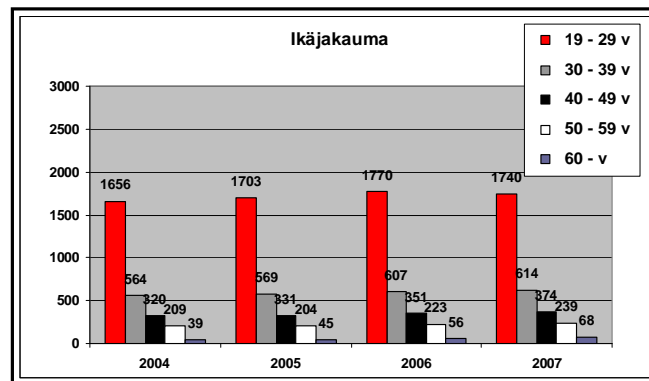
Securitaksen tavoitteena on edelleen lisätä naisten suhteellista osuutta henkilökunnasta. Haasteena on rohkaista naisia hakeutumaan myös palvelutuotannon esimies- ja johtotehtäviin. Näemme tämän tavoitteen keinoksi rikastaa työyhteisöä ja lisätä palvelukykyämme.

1.4 Nuorekas palveluhenkilöstö

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2007 lopussa 32,1 vuotta. Keski-ikä nousi edellisestä vuodesta 0,4 vuodella. Asiakaspalveluhenkilöstön keski-ikä oli 31,6 vuotta ja muun henkilöstön 40,5 vuotta. Henkilöstöstä 58 % oli alle 30-vuotiaita, 20 % oli 30-39 -vuotiaita, 12 % oli 40-49 -vuotiaita ja 10 % oli yli 50 vuotta täyttäneitä. Ks. taulukko 4.



Taulukko 3.



Taulukko 4.



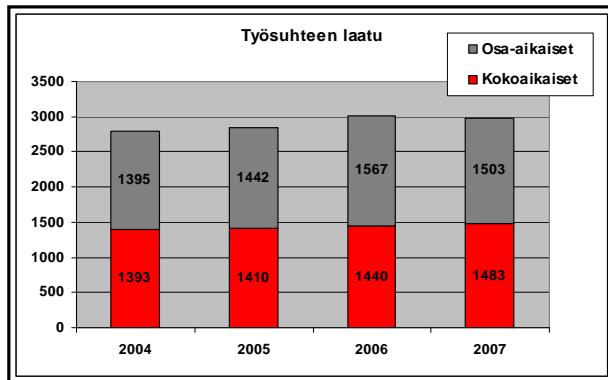
1.5 Osa-aikaisuus turvallisuuspalveluissa

Henkilöstörakenteen muutos näkyi myös siinä, että osa-aikaisen henkilöstön määrä supistui 64 henkilöllä ja kokoaikaisen henkilöstön määrä lisääntyi 48 henkilöllä. Muutos oli tavoitteidemme mukainen, mutta kuvastanee enemmän tilannetta työmarkkinoilla kuin todellista muutosta. Opiskelijoita oli vahvassa suhdannetilanteessa aiempaa vähemmän käytettävissä osa-aikaisiin työtehtäviin. Henkilöstörakenteelle haasteen tuo yhä pirstaloituneempi työelämä. Asiakkaat ostavat palveluita pie-nempinä palvelukokonaisuuksina ja yksilökeskeisempi elämäntapa ohjaa henkilöstöä hyödyntämään enenevässä määrin yksilöllisiä vapaajärjestelyjä. Tämä lisää henkilöstösuunnittelun ja myös osa-aikaisen henkilöstön käytön tarvetta. Ks. taulukko 5.

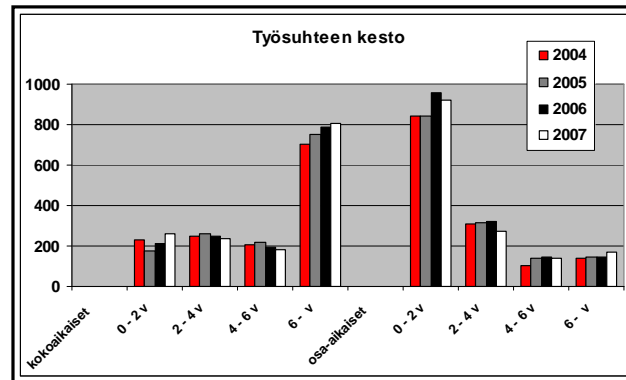
Tavoitteena on löytää erilaisia palvelu- ja työaikamalleja, jotka mahdollistavat henkilöstön joustavan käyttämisen ja kokoaikaisten työsuhteiden määrän lisääntymisen.

1.6 Työsuhteen kesto

Vuoden 2007 lopussa palveluksessa olleen henkilöstön työsuhteen keskimääräinen kesto oli 6,7 vuotta. Kokoaikaisten työntekijöiden työsuhteen kesto oli 9,7 vuotta, osa-aikaisen henkilöstön 3,0 vuotta ja muun henkilöstön 13,5 vuotta. Ks. taulukko 6.



Taulukko 5.



Taulukko 6.



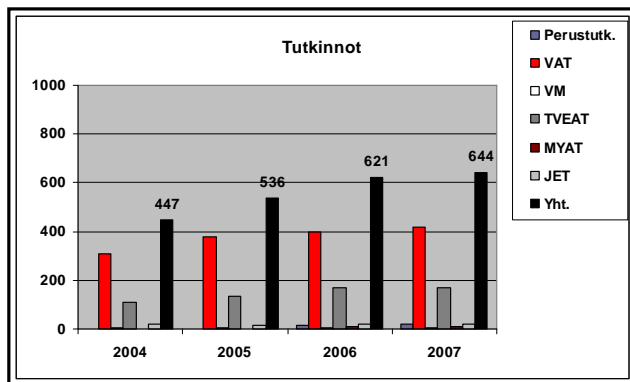
2. Henkilöstön osaaminen

Vuonna 2007 on jatkettu henkilöstön valmiuksien ja osaamisen kehittämistä oppisopimuskoulutuksin ammatti- ja erikoisammatti-tutkintorakenteen mukaisissa koulutusohjelmissä. Vuoden 2007 lopussa 418 Securitaksen palveluksessa työskennellyttä henkilöä oli suorittanut vartijahenkilöstölle suunnatun Vartijan ammattitutkinnon (VAT). Vastaanottotehtävissä työskentelevälle henkilöstölle suunnatun Virastomestarin ammattitutkinnon oli suorittanut 7 henkilöä. Turvallisuuspalvelujen esimiestehtävissä työskentelevälle henkilöstölle suunnatun Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon (TVEAT) oli puolestaan suorittanut 170 henkilöä. Esimiestehtävissä tai myynnin ja palvelun johtotehtävissä työskentelevistä 31 henkilöä oli suorittanut joko Myynnin ammattitutkinnon (MYAT) tai Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET). Ks. taulukko 7.

Lisäksi on huomattava, että kaikki vuoden 2002 jälkeen Vartijan työn perusteet -kurssin ja Vartijan peruskurssin käyneet ovat suorittaneet osan Vartijan ammattitutkinnosta. Niitä ei kuitenkaan ole tässä raportissa tilastoitu, vaan olemme keskittyneet kokonasiin tutkintoihin.

Voimankäyttövälineitä kantava henkilöstö (noin 1 200 henkilöä) on käynyt vuotuisessa voimankäytön kertauskoulutuksessa. Näissä koulutuksissa on valtuutettujen kouluttajien opastuksella sekä teoriassa että käytännössä harjoiteltu ja kerrattu turvallista toimintatapaa tiukkojen tilanteiden varalle.

Keskeinen tavoitteemme on lisätä henkilöstön osaamista, tarjota oppimismahdollisuuksia itsensä kehittämistä kiinnostuneelle henkilöstölle ja tehostaa koulutuksessa saadun osaamisen hyödyntämistä päivittäisessä työssä.



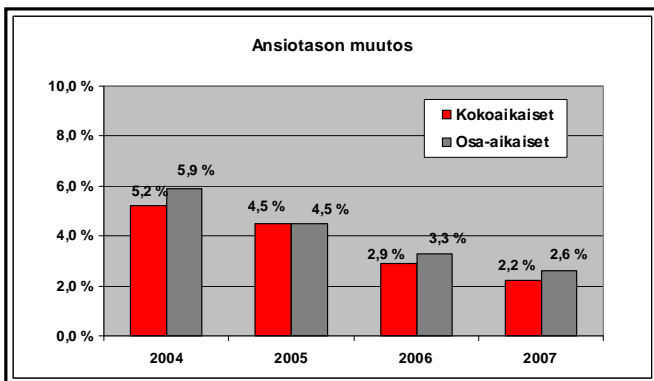
Taulukko 7.



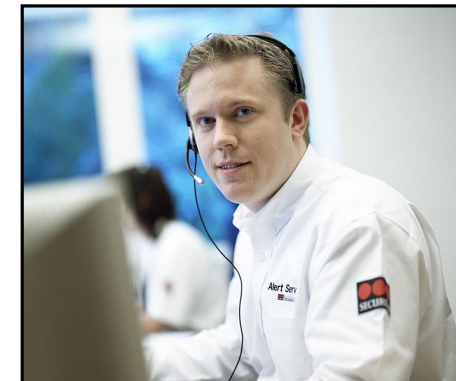
3. Palkkaus ja palkitseminen

Asiakaspalvelutehtävissä työskentelevän kokoaikaisen henkilöstön ansiotaso oli vuonna 2007 noin 85 % teollisuustyöntekijöiden ansiotasosta. Naisten ja miesten välinen palkkaero on alle 1 % identtisissä vaativuusluokkapalkoissa. Henkilöstön ansiotaso nousi vuonna 2007 kokoaikaisilla työntekijöillä 2,2 % ja osa-aikaisilla työntekijöillä 2,6 %. Ks. taulukko 8.

Securitaksen tavoitteena on noudattaa tasa-arvoista palkkopolitiikkaa siten, että samapalkkaisuuden periaate identtisissä työtehtävissä toteutuu. Toinen tavoite on varmistaa toimialalle kilpailukykyinen ansiotaso kilpailtaessa osaavasta henkilöstöstä.



Taulukko 8.

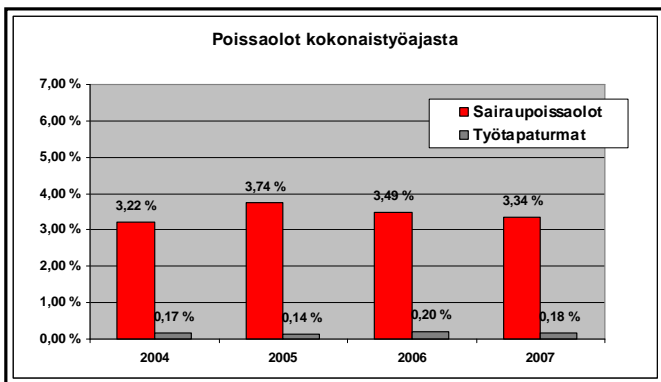


4. Työkyvyn huolto

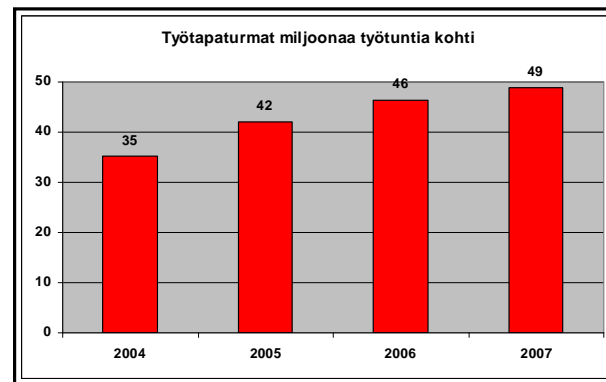
Työkyvyn huollolla ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla on keskeinen merkitys henkilövaltaisen palveluliiketoiminnan kilpailukyvyyn kannalta. Asiakkaat odottavat luotettavaa ja täsmällisesti toimitettua palvelua päivittäin. Terve ja hyvin jaksava henkilökunta pystyy parhaiten toteuttamaan asiakkaiden odotusten mukaista palvelua. Osana uuden henkilön työhöntulotarkastusta varmistetaan fyysinen vireys kuntotestillä ja palveluksessa oleva henkilöstö voi osallistua vapaaehtoisuuden pohjalta vastaavaan testiin ikäkausitarkastuksessaan.

Sairauspoissaolot saatiin takaisin lähelle pitkäaikaisia keskiarvoja kahden kohollaan olleen vuoden jälkeen. Tapaturmapoissaolot olivat pitkäaikaisten keskiarvojen tasolla. Terveellinen ja turvallinen työskenteleminen perustuu yhteisen työpaikan käsitteelle asiakastoimeksiannoissa. Toimeksiannon vaarojen arviointi ja sen perusteella vaaroihin varautuminen ovat osa toiminnan johtamista. Työtehtävissä erityisenä huomion kohteena ovat yksintyöskentelyn, epäsäännöllisen vuorotyön ja joissakin tehtävissä voimankäyttötilanteiden haittojen ja vaarojen minimoiminen. Ks. taulukko 9.

Työtapaturmien määrä tehtyjä työtunteja kohti on kasvanut. Yleisimmät tapaturmien syyt ovat liukastumiset ja kaatumiset sekä työssä kohdattu väkivalta. Ks. taulukko 10.



Taulukko 9.



Taulukko 10.

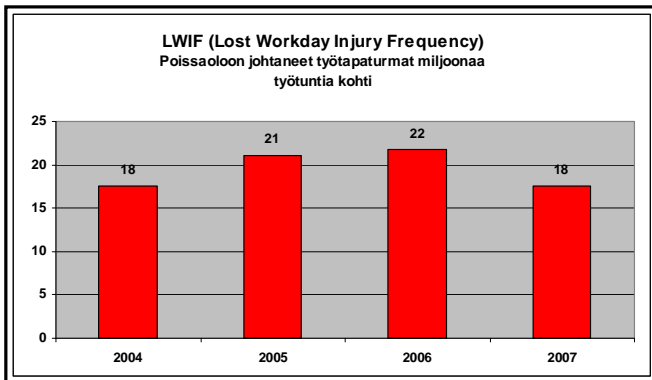


Poissaoloon johtaneet työtaturmat miljoonaa työtuntia kohden laskivat vuodesta 2006. Myönteisestä kehityksestä huolimatta tasoon ei voida olla tyytyväisiä. Vuosien 2008 ja 2009 suunnittelussa on pyrittävä arvioimaan konkreettisia keinoja työtaturmien vähentämiseksi. Ks. taulukko 11.

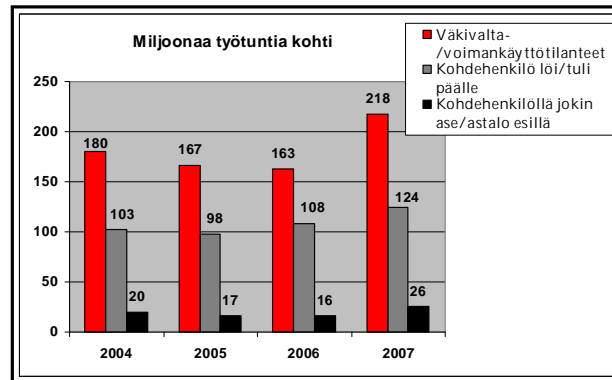
Voimankäyttöraportoinnin perusteella näemme voimankäyttö- ja uhkatilanteiden lisääntyneen jo pidemmän ajan. Kehityksessä on huolestuttavaa vuosittainen tapausten lukumääräinen kasvu koko 2000-luvulla ja erityisesti tapausten suhteellisen määrän lisääntyminen tehtyjä työtunteja kohden vuonna 2007, ks. taulukko 12. Myös raportoidut ”läheltä piti” -tilanteet ovat lähes samaa luokkaa.

Tavoitteenamme on välttää väkivaltatilanteet keskustelemalla uhkaavasti käyttäytyvän henkilön kanssa ja tarvittaessa ohjaamalla ja käskyttämällä häntä ennen kuin tilanne kärjistyy. Valittavasti tämä ei kuitenkaan aina onnistu. Jokainen tapaus on yksilöllinen ja jokainen tapaus arvioidaan. Henkilöstö ohjataan tarpeen mukaan tapahtuneen debriefingiin eli jälkihoitoon. Myös muuta asiantuntija-apua tarjotaan tarpeen mukaan. Uhkatilanteiden hallintaa harjoitellaan vuotuisissa kertauskoulutuksissa.

Työyhteisöjen hyvinvointia on edistetty yhteistoiminnassa työnantajan tukemilla virkistys- ja harrastustoiminnoilla sekä henkilökunnan käyttöön vuokratuilla vapaa-ajan mökeillä.



Taulukko 11.



Taulukko 12.



5. Securitas-yhtiöt ja erikoistuminen

Securitas keskittyy asiakkaitensa turvallisuustarpeisiin. Strategiansa mukaan asiakkaiden turvallisuustarpeisiin syventyminen on johtanut palvelutoiminnan erikoistumiseen ja jalostamiseen asiakassegmenteittäin. Liiketoiminta on organisoitu divisioonittain.

- Rääätälöidyt turvallisuusratkaisut: Security Services -divisioona
- Konseptoidut turvallisuusratkaisut: Mobile Services -divisioona
- Lentokenttien ja ilmailuliikenteen rääätälöidyt palveluratkaisut: Aviation-divisioona
- Konseptoidut hälytyskeskuspalvelut: Alert Services -divisioona

Asiakastarpeisiin erikoistuminen ja asiakkuuksien jalostaminen merkitsevät sekä palveluiden tehostumista että niiden kehittymistä palvelukokonaisuuksiksi, joilla parhaiten varmistetaan asiakkaiden tarvitsema toiminnan häiriöttömyys sekä omaisuuden ja henkilökunnan suojaaminen tai muut palvelutehtävät. Onnistuminen tässä Securitaksen ydinosaamisessa edellyttää jatkuvaa valppautta ja nöyrää asiakastarpeiden ymmärtämistä palvelutoiminnassa.

Lisätietoja palveluistamme saat kotisivuiltamme www.securitas.fi ja www.alert-services.fi.

