



Seure Henkilöstöpalvelut Oy

Vuosikertomus 2021



Sisällysluettelo

Seure pähkinäkuoressa: Työntekijöitä asiakkaidemme arkeen joka päivä	3
Toimitusjohtajan katsaus: Kohti uutta normaalia	6
Talous	7
Seuren vuosi 2021	10

Seure pähkinäkuoressa

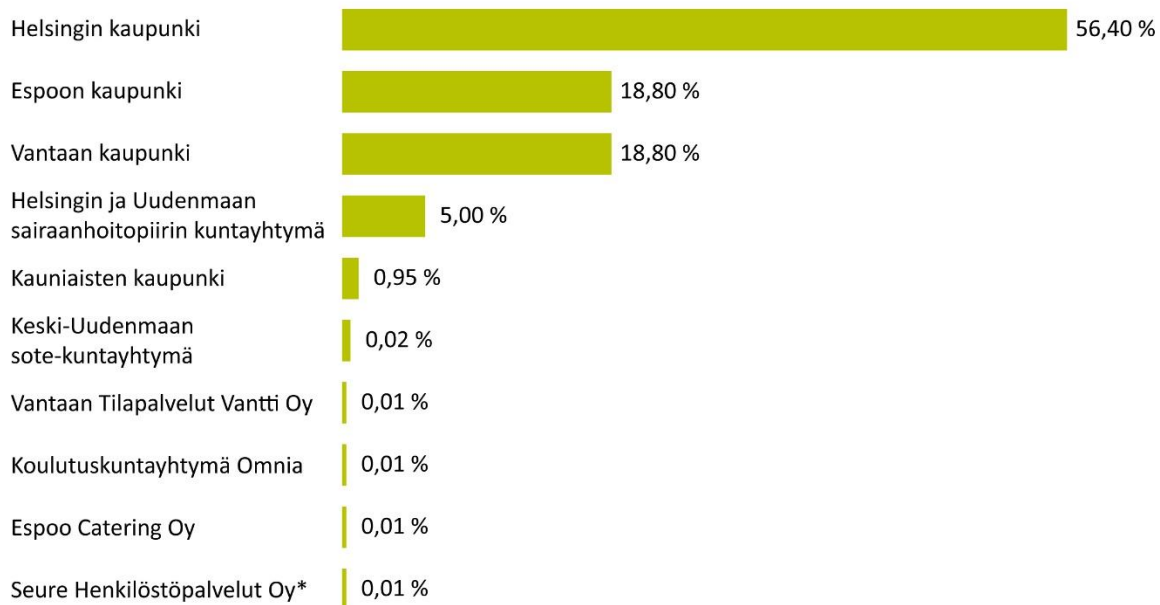
Seure toimittaa sijaisia ja määräaikaisia työntekijöitä sote-kohteisiin, kouluihin ja päiväkoteihin luotettavasti, kustannustehokkaasti ja omistaja-asiakkaittensa tarpeita kuunnellen.

Työntekijöitä asiakkaidemme arkeen joka päivä

Seure on yksi pääkaupunkiseudun suurimmista henkilöstöpalveluyhtiöistä. Toimitamme vuokratyöntekijöitä ja tarjoamme muita henkilöstöpalveluita sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen, opetuksen, puhtaanapidon ja ruokapalveluiden aloilla.

Toimimme voittoa tavoittelemattomasti ja keskitymme tarjoamaan palveluja omistaja-asiakkaillemme.

Seuren omistajat

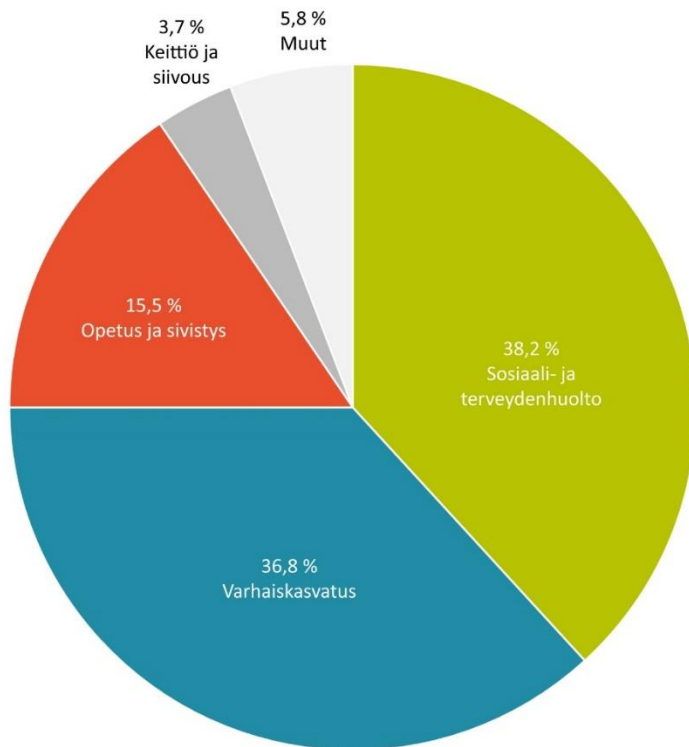


**A-tulkkaukset luopui Seuren osakkuudesta joulukuussa 2020.*

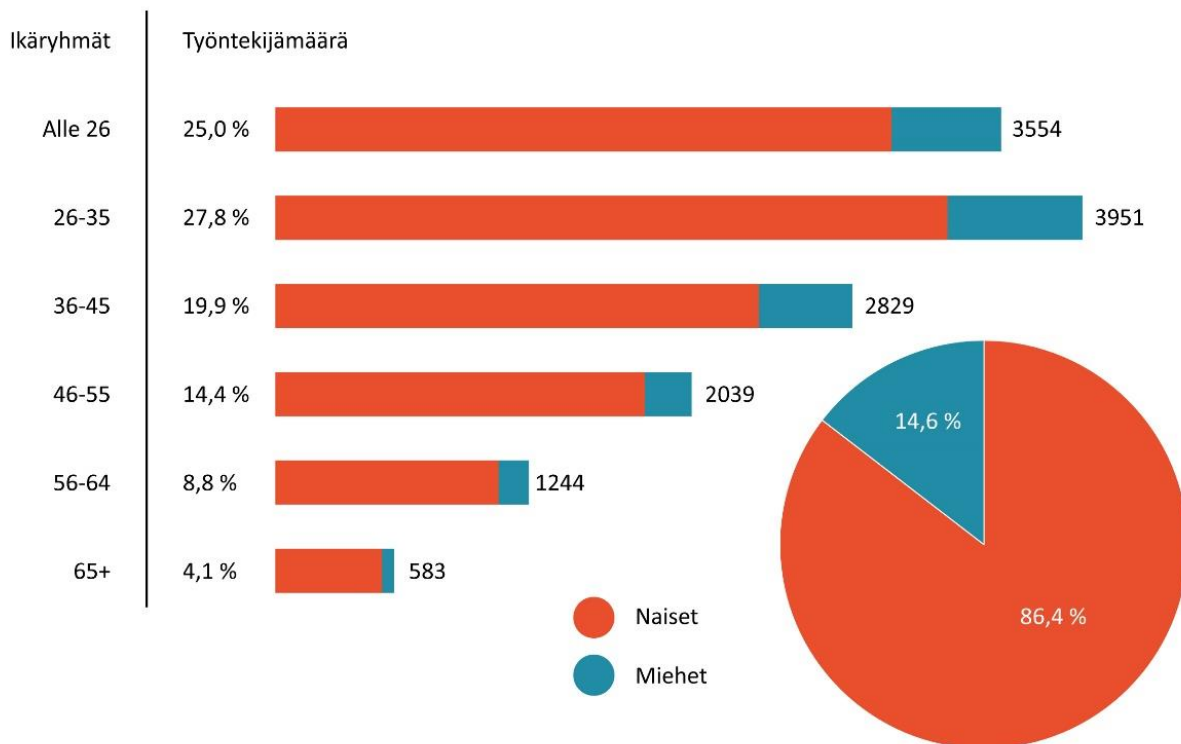
Tehtävämme on asiakkaidemme työvoiman saatavuuden turvaaminen. Toteutamme tehtäväämme tarjoamalla vaikuttavia ja kustannustehokkaita henkilöstöratkaisuja. Palvelujamme ovat henkilöstövuokraus, rekrytointipalvelu, henkilöstön sijoittelupalvelu sekä analytiikka- ja asiantuntijapalvelut.

Toimimme vastuullisena työnantajana ja tarjoamme työntekijöidemme elämäntilanteisiin ja tavoitteisiin sopivia töitä ja työsuhdemuotoja yli 15 000 vuokratyöntekijällemme.

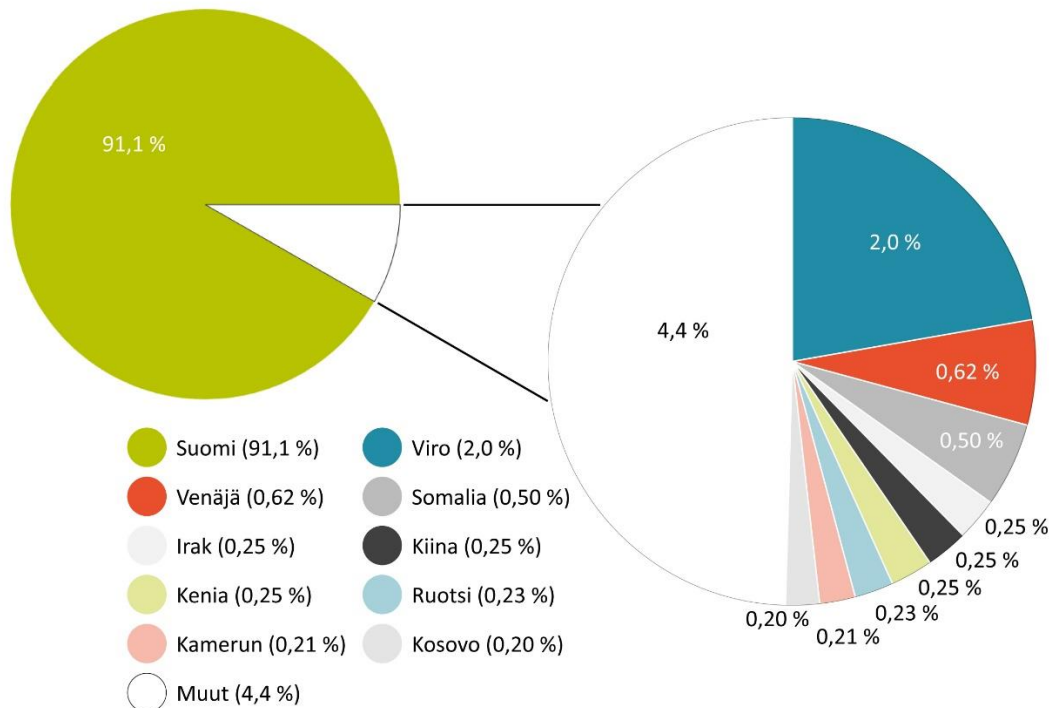
Työntekijöiden jakautuminen aloille



Työntekijöiden ikäjakauma



Työntekijöiden yleisimmät kansalaisuudet



Seuren johto ja organisaatio

Yhtiön toimitusjohtajana toimi vuoden 2021 Anne Sivula. Yhtiön hallituksen päätöksellä vt. toimitusjohtajana 28.1.2022 lukien toimi Antti Nummiranta. Uudeksi toimitusjohtajaksi valittiin Anu Tuomolin, joka aloitti tehtävässään 3.3.2022.

Seuren hallituksen jäseninä toimivat vuonna 2021

- Satu Heikintalo, hallituksen puheenjohtaja
- Ari Hietamäki
- Katri Kalske
- Tiina Mäki
- Nina Rokkila *lokakuun 2021 ylimääräiseen yhtiökokoukseen asti*
- Nina Gros
- Anne Manner
- Kimmo Sarekoski
- Markus Syrjänen
- Saara Suominen-Niemelä

Avainluvut 2021

129,4

miljoonaa euroa
liikevaihtoa

5,1

miljoonaa tehtyä
työtuntia

720 000

täytettyä työvuorua

14 200

vuokratyöntekijää

Toimitusjohtajan katsaus

Kohti uutta normaalia

Vuosi 2021 oli Seuren liiketoiminnassa pinnallisesti tarkasteltuna paluu koronapandemiaa edeltäviin aikoihin. Kysyntämme ja tuotantokykymme hipoi Seuren huippuvuosia.

Liiketaloudellisesti toimimme kannattavasti ja pystyimme myös kasvattamaan toimituskykyämme sekä kehittämään toimintaamme. Vuonna 2021 Seuren liikevaihto kasvoi 14 prosenttia edellisvuoteen verrattuna, ja yhtiön toiminta on vakaalla pohjalla. Roolimme asiakkaidemme arjen turvaamisessa on merkittävä.

Pandemian mukanaan tuomassa uudessa normaalissa vanhat konstit eivät enää riitä, vaan yhtiöltä edellytetään jatkuvaa uudistumista muuttuvassa toimintaympäristössä. Vuoden 2021 aikana olemme määrätietoisesti rakentaneet polkuamme kohti uutta. Vuosi on ollut ennen kaikkea kasvun ja uusien toimintamallien vakiinnuttamisen aikaa. Olemme uudistaneet organisaatiotamme, kehittäneet uusia työtapoja ja päivittäneet strategiaamme. Vaikka monen avainmittarin näkökulmasta toimintamme on palautunut ennalleen, on toimintaympäristössämme kuitenkin tapahtunut merkittäviä rakenteellisia muutoksia.

Tuotantotalosta kohti asiantuntijaorganisaatiota

Aloitimme vuoden 2021 uudistamalla organisaatiotamme. Organisoimme toimintamme entistä selkeämmin asiakkuuksiemme ympärille, tavoitteenamme entistä parempi reagointikyky asiakkaittemme tarpeisiin. Vaikka liiketoimintamme volyymit ja tavoitteet ovat yleensä varsin hyvin ennustettavissa, on pandemia-aika opettanut, että meidän tulee kehittää organisaatiomme reagointikykyä ja resilienssiä.

Loppuvuodesta päivitimme yrityksemme strategiaa. Strategian painopiste on edelleen asiakasarvoa tuottavissa palveluissa, mutta henkilöstön saatavuuden kehittäminen, Seuren asiakaskokemuksen uudistaminen sekä hyvinvointialueiden käynnistyminen nostettiin strategiamme keskeisimmiksi lähdöiksi.

Pandemian myötä ennusteita nopeampi henkilöstön saatavuuden heikentyminen edellyttää yhtiöltä tulevana vuosina määrätietoisia toimenpiteitä asiakkaittemme palvelutason varmistamiseksi. Kilpailutilanne yhtiön toiminnan kannalta keskeisillä toimialoilla on muuttunut ja yhtiön työntekijäkokemusta sekä brändiä tulee kehittää niin, että Seure on varteenotettava ja houkutteleva työnantaja myös tulevaisuudessa.

Kulunut vuosi on ollut muutosten aikaa myös yhtiön johdossa ja pitkäaikainen toimitusjohtajamme Anne Sivula siirtyi joulukuussa uusien haasteiden pariin. Haluan omasta puolestani kiittää Annea hänen panoksestaan yhtiömme eteen. Haluan myös kiittää henkilöstöämme, asiakkaitamme ja yhteistyökumppaneitamme tästä mielenkiintoisesta ja opettavaisesta yhteisestä taipaleesta kohti uutta normaalia.

Antti Nummiranta
vt. toimitusjohtaja

Talous

Väestörakenteen ja työelämän murroksen sekä koronan tuomat muutokset työntekijöiden saatavuuteen vaikuttavat tulevaisuudessa tehokkaiden henkilöstöratkaisujen arvoon ja kehittämiseen.

Taloustilanne ja tulevaisuudennäkymät

Yhtiön palveluiden kysyntä oli vuonna 2021 vilkasta. Henkilöstövuokrauspalveluiden kysyntä kasvoi tilattujen työvuorojen osalta 25 prosenttia edeltäneeseen vuoteen verrattuna. Erityisen voimakasta kasvu oli varhaiskasvatuksen toimialalla: Työvuoroja tilattiin 47 prosenttia enemmän kuin edeltäneenä vuonna.

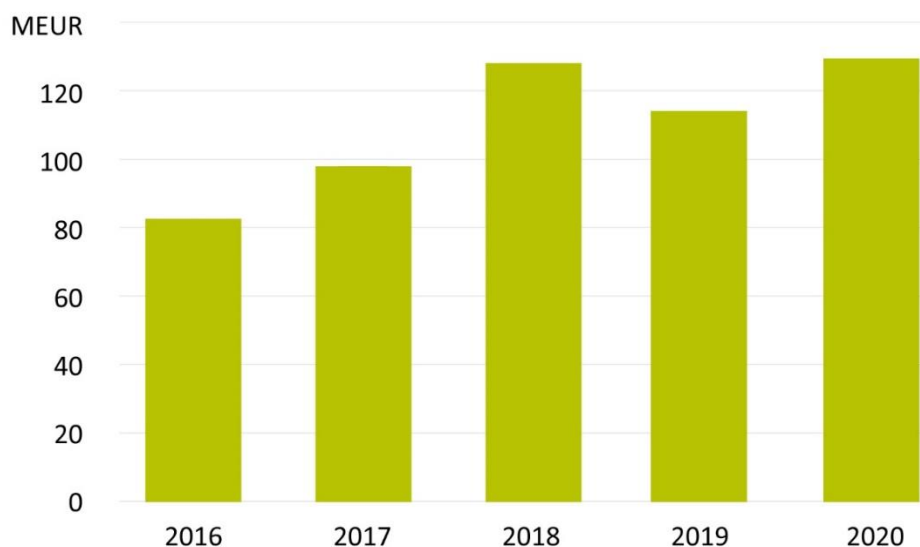
Jatkuvasti vaikeutuvan yleisen osaavan työvoiman saatavuuden aikana yhtiö pystyi kasvattamaan toimitettujen työvuorojen määrää 10 prosenttia. Seuren kyvykyys täyttää tilauksia parantui merkittävästi muun muassa tietojärjestelmien automaation kautta, mutta pula työntekijöistä haittasi onnistumista täydessä potentiaalissaan.

Liikevaihto ja tulos

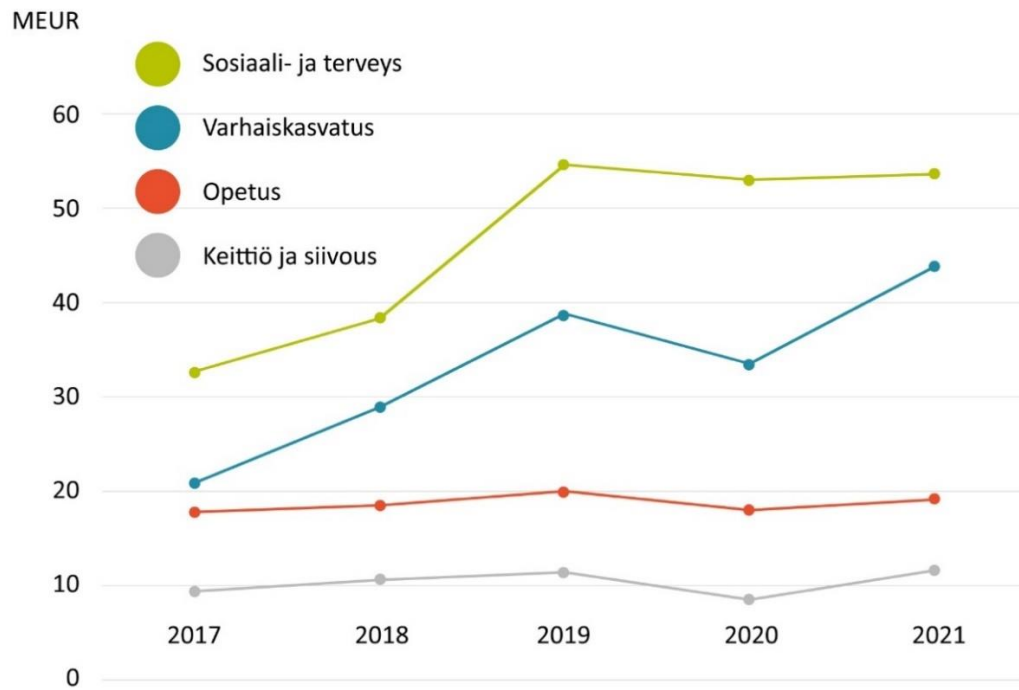
Liikevaihto kasvoi 14 prosenttia edellisvuoden 113,9 miljoonasta eurosta 129,4 miljoonaan euroon. Tulos on 1,2 miljoonaa euroa voitollinen tilinpäätössiirtojen ja verojen jälkeen.

Kassa- ja rahoitustilanne pysyi hyvänä. Yhtiöllä ei ole lainoja.

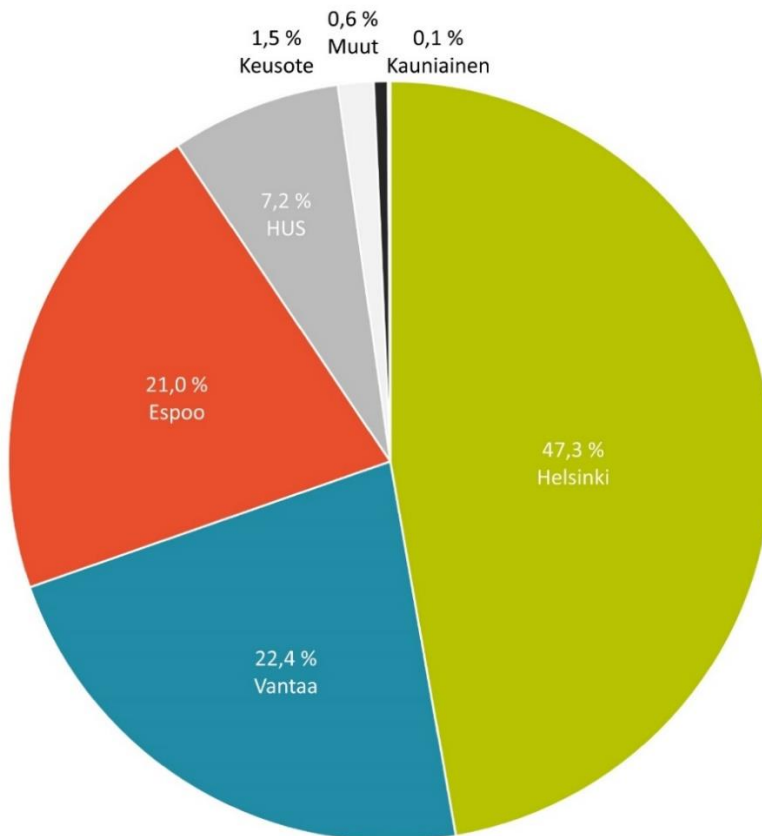
Seuren liikevaihdon kehitys



Myynti ammattiryhmittäin



Myynti asiakasryhmittäin



Panostimme kehittämiseen

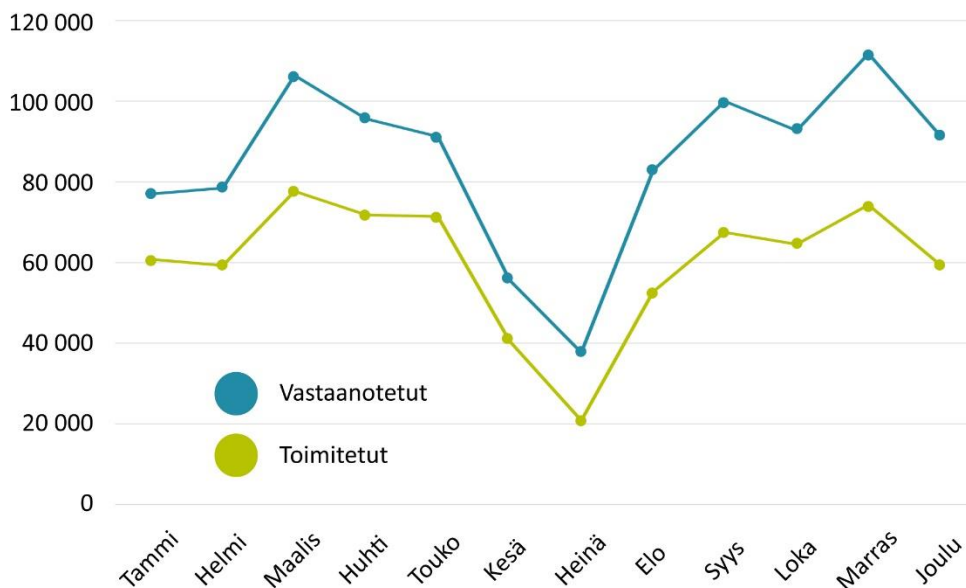
Seure on kehittänyt vuoden 2021 aikana muun muassa työntekijöiden ja asiakkaiden OmaSeure-sovelluksia, automatisoitunut prosesseja ohjelmistorobotiikalla, kehittänyt Resurssikeskus-palvelua ja ottanut käyttöön uusia asiakaspalvelun työvälineitä. Olemme myös rakentanut valmiuksia hyödyntää dataa ja analytiikkaa kustannustehokkaan toimintamme tukena ja kehittäneet entistä tehokkaampaa työvuorojen suosittelua työntekijöille.

Tulevaisuudennäkymät

Henkilöstön saatavuuden varmistaminen on jatkossakin tärkeä edellytys toiminnallemme asiakkaittemme työntekijätarpeiden ratkaisijana.

Henkilöstön saatavuuden heikkeneminen koskettaa kaikkia alan toimijoita. Väestörakenne jatkaa muutostaan, jolloin työmarkkinoilta poistuu työntekijöitä eläkkeelle ja samalla erilaisilla tavoilla toimivia pienempiä uusia sukupolvia tulee työmarkkinoille.

Vastaanotetut ja toimitetut työvuorot 2021



Myös pidempään jatkunut koronatilanne on aiheuttanut muutoksia työntekijöiden käyttäytymisessä sekä siirtymistä työpaikkojen tai toimialojen välillä. Vuokratyölle tulee olemaan jatkossakin kysyntää sekä työntekijöiden että asiakkaiden näkökulmasta parhaana ratkaisuna. Seure tarjoaa ja kehittää edelleen uusiin työnteon tapoihin ja liikkuvuuteen sopivia työmuotoja ja palvelumalleja.

Hyvinvointialueiden toiminnan aloittaminen on merkittävä Seureen ja Seuren asiakkaisiin vaikuttava muutos, jota valmistellaan yhdessä asiakkaiden kanssa vuoden 2022 aikana.

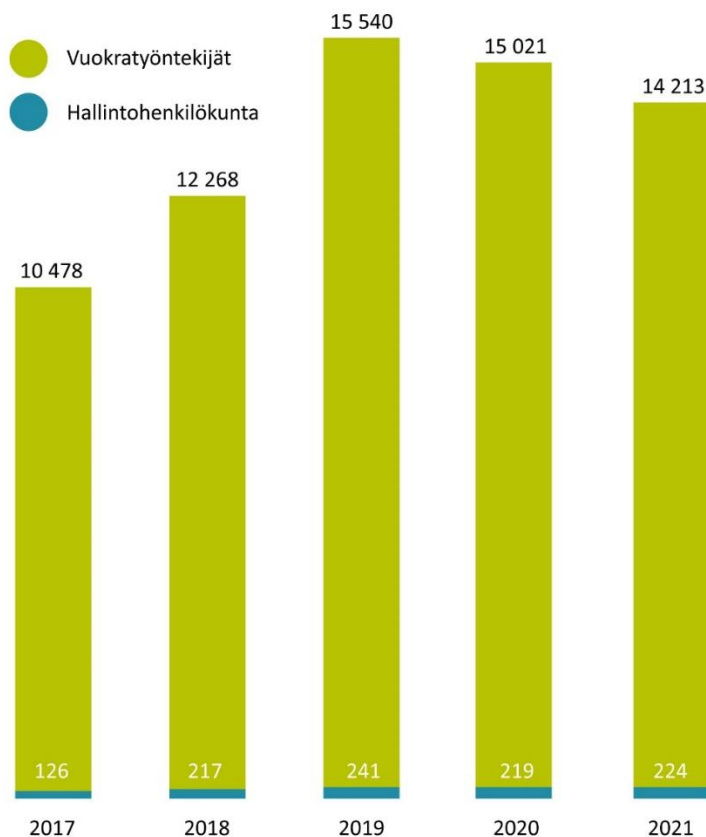
Vuosi 2021 lyhyesti

Vuonna 2021 sopeuduimme uuteen maailmantilanteeseen ja organisaatiomuutokseemme kasvavan kysynnän paineessa.

Vuosi 2021 oli uuden alku Seuressa

Vuosi 2021 oli Seurelle saranavuosi suurien muutosten parissa. Vuoden alussa panostimme pandemian keskellä alkaneen Seuren organisaatiomuutoksen toteuttamiseen, ja vuosi päättyi toimitusjohtajamme Anne Sivulan siirtyessä uusiin haasteisiin. Väliin mahtuu paljon kehitystyötä, suunnittelua ja upeaa venymistä asiakkaidemme työntekijätarpeiden tyydyttämiseksi.

Vuokratyöntekijät ja hallintohenkilökunta 2017–2021



Organisaatiomuutoksen onnistumiseen panostettiin kasvaneen kysynnän paineessa

Vuonna 2020 koronan vuoksi osittain lamaantunut työntekijätarve lähti alkuvuonna 2021 nopeaan nousuun. Raskaasta korona- ja lomautusvuodesta toipuvalla, hallintohenkilökunnaltaan pienemmällä ja uudessa organisaatiomallissa aloittelevalla Seurella oli haasteena vastata kysynnän

kasvun vaatimuksiin operatiivisten toimintojen, kuten asiakaspalvelun, työvuorosuunnittelun ja rekrytoinnin osalta.

Haasteita ryhdyttiin tarmokkaasti ratkomaan keskittymällä työntekijätarjontaa ylläpitävään ydintekemiseen. Sumaa purettiin esimerkiksi ylitöillä, uusien työntekijöiden rekrytoinnilla, puhelinasiakaspalvelun keskittämällä akuuttien ongelmien ratkomiseen ja priorisoimalla tehtäviä.

Keväällä halusimme myös varmistaa, että organisaatiomuutoksen tuomien haasteiden ratkominen saatettaisiin valmiiksi. Tehtävää varten osasta johtoryhmää muodostettiin tiimi, jonka tehtävänä oli varmistaa hallintohenkilökunnan osaaminen ja hyvä työilmapiiri uudessa organisaatiossa. Työssä syvennettiin organisaatiotietoa, selvennettiin kunkin osaamisia ja tehtäviä, kehitettiin viestintää ja selkeytettiin toiminnan mittaristoja ja tavoitteita. Myös henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaa kehitettiin.

Osana hallintohenkilökunnan uutta järjestäytymistä otimme käyttöön myös oman sisäisen resurssikeskuksen, jonka avulla pystymme paremmin vastaamaan nopeisiin resurssitarpeiden muutoksiin.

Työskentelimme kiivaasti koko kevään ydintoimintoihimme keskittyen, ja kesään mennessä olimme onnistuneet normalisoimaan palvelutilanteemme.

Turvaamassa asiakkaidemme henkilöstön saatavuutta

Uusi organisaatiomme järjestäytyi asiakkaidemme ympärille. Asiakkuustiimit aloittivat toimintansa ja perehtyivät omien asiakkuuksiensa asiakastarpeeseen. Asiakastarpeeseen vastatakseen asiakkuustiimit laativat asiakkuussuunnitelmia, joiden kautta asiakkuutta johdetaan ja varmistaa asiakaslupausten toteutuminen. Asiakkaidemme kanssa neuvottelimme useamman asiakkuussuunnitelmien mukaisen palvelusopimuksen.

Työvoiman saatavuuden haasteet ja pandemian tuomat muutostilanteet lisäsivät yhteistyötä ja yhteistä kehittämistä asiakkaidemme kanssa. Asiakkaiden kanssa ratkottiin pandemiaan liittyviä käytänteitä, kehitettiin työntekijöiden perehdytyspolkuja ja otettiin käyttöön uusi potilastietojärjestelmä, Apotti.

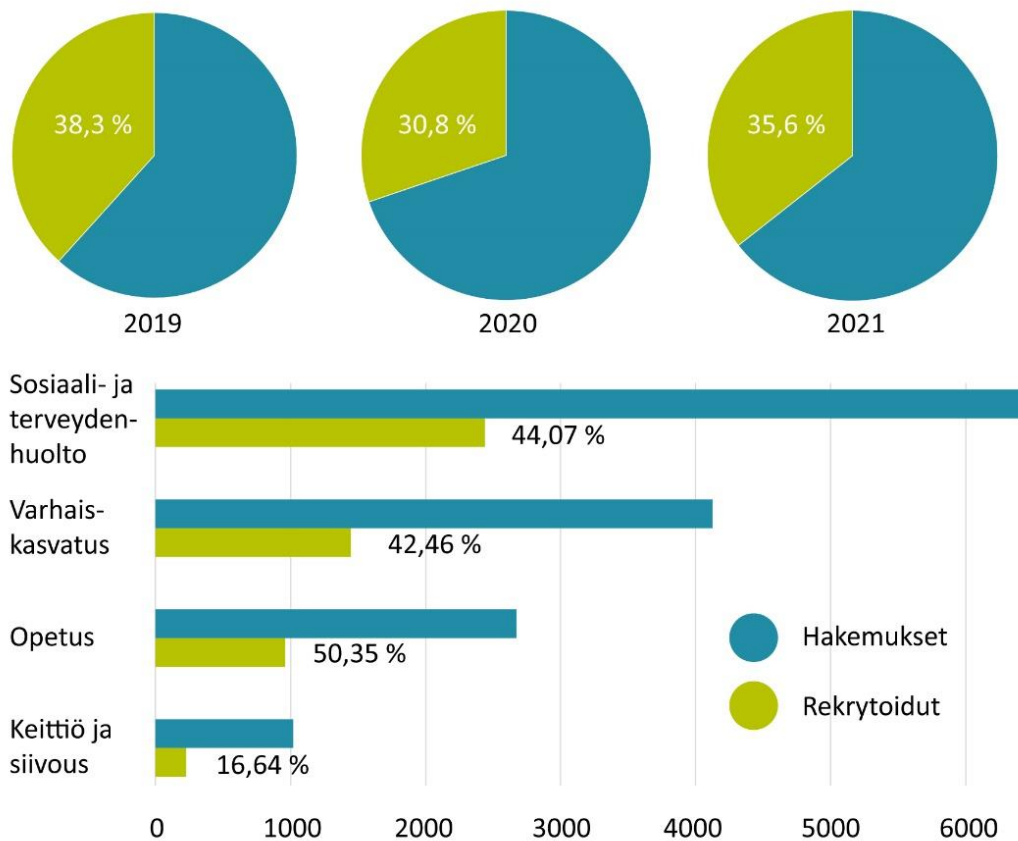
Henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi kasvatimme asiakkaillemme toimitettujen varahenkilöiden määrää ja aloitimme oppisopimuskoulutus yhteistyön varhaiskasvatuksen työntekijöiden osalta. Työntekijäpulan ratkomiseksi Seure toimitti ensimmäistä kertaa vuonna 2021 myös alihankkijoiden kautta työntekijöitä Sote asiakkaillemme.

Rekrytointi onnistui haasteellisena vuotena

Rekrytoinnissa keskityttiin vuonna 2021 perustekemisen sekä hyvien toimintamallien vahvistamiseen muutosten täyteen ja kehitysriikkaan vuoden jälkeen. Tiimeissä osaamisen taso sekä motivaatio tehdä parasta mahdollista rekrytointia oli kova. Sisäisen vaihtuvuuden, uusien

työntekijöiden perehdyttämisen sekä resurssihaasteiden takia emme kuitenkaan pystyneet vuoden 2021 aikana nousemaan rekrytointimäärissämme aivan aikaisempien vuosien tasolle.

Työnhakijat ja rekrytointi 2021



Jatkuvasti kiristyvät työnhakijamarkkinat, koronatilanne ja kilpailu osaajista vaikuttivat myös Seuren rekrytointiin. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, että yhden onnistuneen rekrytoinnin eteen tuli ja tulee tehdä jatkuvasti enemmän töitä alati muuttuvassa toimintaympäristössä. Haasteellisesta vuodesta huolimatta rekrytointimäärämme ovat edelleen merkittäviä.

Tuhansia osaavia työntekijöitä asiakkaidemme avuksi

Varhaiskasvatuksen osalta teimme kaikkien aikojen ennätysvuoden rekrytoimalla yli 2 000 varhaiskasvatuksen työntekijää. Keikkahauissa rekrytointien läpivientiajat pysyivät myös vauhdikkaalla tasolla. Keskimääräisesti otimme ensimmäisen kontaktin hakijoihimme kahden päivän sisällä hakemuksen lähettämisestä. Haastatteluun pääsi viimeistään seuraavalla viikolla hakemuksesta, mutta pääasiassa viiden päivän sisään. Isoin kiitos hakijoiltamme tulikin vuoden aikana nopeasta, helposta ja modernista hakukokemuksesta, jonka kruunasi välittävät sekä ammattitaitoiset rekrytoijamme.

Työntekijöiden kysynnässä oli koronan vuoksi poikkeuksellisen suuria eroja. Esimerkiksi alkuvuoden aikana kysyntämme kasvoi keskimäärin 30 %. Kuitenkin palvelualojen, eli puhtaanapidon ja ruokapalvelun, työntekijätarpeeseen pystyttiin vastaamaan pelkästään olemassa olevilla työntekijöillä vielä syksyyn 2021 asti, jolloin Seure avasi ensimmäiset palvelualojen työntekijöiden haut yli vuoteen.

Asiakaspalvelumme tarttui haastavaa vuotta sarvista

Yli 15 000 vuokratyöntekijämme ja tuhansien työn tilaajien asioiden laadukas hoito ja asiakaspalvelu on jo volyyminsa vuoksi haaste, jonka haluamme hoitaa menestyksekkäästi. Vuonna 2021 asiakaspalvelussamme käsiteltiin 86 776 viestiä ja dokumenttia. Tämän lisäksi hoidimme 120 461 palvelutapahtumaa puhelimitse. Asiakaspalvelumme robotiikka puolestaan vastasi yhteensä 38 277 palvelupyyntöön.

Asiakaspalvelun kokonaisuutta uudistettiin monella rintamalla

Asiakaspalvelun kehittämistä ohjaa Seuren strategiaan nojautuva asiakaspalvelun visio: Sujuva asiakaspalvelukokemus, jota itsepalvelukanavat, data ja automaatio tukevat systemaattisesti. Vuonna 2021 asiakaspalveluamme kehitettiin tavoitteemme mukaisesti.

Massaltaan suuren kokonaisuuden haltuun ottamiseksi keskitimme tekemistämme kiireellisiin ja vähemmän kiireellisiin palvelupyyntöihin. Asiakaspalvelussamme otettiin käyttöön standardoitu palvelumalli yhdenmukaisen palvelukokemuksen varmistamiseksi ja itsepalvelukanavien sisältöä ja laatua vahvistettiin. Uusina asiakaspalvelukanavina otettiin käyttöön esimerkiksi asiakkaidemme OmaSeure-tilausjärjestelmässä live-chat. Uudistimme myös asiakaspalvelutoimintojen päivittäisjohtamisen rakenteita. Muutoksen myötä palvelutasomme parantui selvästi. Seureen sai poikkeuksetta yhteyden kiireellisissä asioissa saman päivän aikana, ja vähemmän kiireellisten asioiden osalta viiden arkipäivän kuluessa.

Työntekijäkokemuksen sujuvuutta kehitettiin

Kehitimme aktiivisesti vuokratyöntekijöidemme työntekijäkokemuksen, kuten viestinnän, työvuorojen varaamisen ja työsuhteasioiden hoitamisen, sujuvuutta. Tavoitteenamme on tarjota mahdollisuuksia helppoon itsepalveluun ja oikeat ohjeet juuri silloin, kun niitä tarvitaan. Näin esimerkiksi puhelinasiakaspalveluamme vapautuu auttamaan yksilöllisemmissä ja kiperämissä tilanteissa.

Vuonna 2021 uusien työntekijöiden perehdytyksiin luotiin digitaalinen kokonaisuus, OmaSeure-mobiiliapplikaatioon luotiin uusia ominaisuuksia ja työntekijöille julkaistiin uusi ohje- ja uutisointikokonaisuus Portaali.

Vaikka alkuvuonna asiakaspalvelutilanteemme oli ruuhkautunut, asiakaspalvelumme laatu sai vuoden aikana kiitosta. Palauteseurantamme mukaan jopa 92 % koki, että sai ratkaisun tai tarvitsemansa neuvot kysymykseensä kerralla. Lisäksi 92 % vastaajista koki Seuren asiakaspalvelun laadun hyväksi.

OmaSeure asiakaskokemuksen ja tilausten pääväyläksi

Asiakkaiden työvuorojen tilausjärjestelmäksi otettiin syksyllä käyttöön vaiheittain OmaSeure. Käyttöönotto valmistuu vuonna 2022. OmaSeuren käyttöönotto mahdollistaa uusia toiminnallisuuksia, kuten esimerkiksi uudistetut tilausnäkyvät ja työvuorotilausten tekemisen mobiilisti.

Keväällä Seuressa otettiin asiakaspalvelun ja työsuhteiden palveluiden käyttöön uusi CRM-järjestelmä. Samalla nousimme uudelle tasolle sekä datapohjaisessa asiakkuussuunnittelussa että asiakaspalvelussamme.

Työmme automatisointia lisäsimme myös robotiikalla. Robotit työskentelevät esimerkiksi työntekijöiden sijoittelussa, dokumenttien lukemisessa konenäöllä, työsuhteiden käsittelyssä ja työntekijöiden sairauspoissaolojen ilmoittamisessa.

Raportoinnissa siirryimme vuonna 2021 Tableau- työkalusta PowerBI-järjestelmään. Samalla kehitimme tiedolla johtamista ja raportointia asiakkaillemme.

Kerroinhinnoittelulla läpinäkyvyyttä ja reiluutta

Kilpailukykyämme säilyttämiseksi siirryimme huhtikuussa kerroinhinnoitteluun vuokratyöntekijöiden työvuoroissa. Kerroinhinnoittelussa työtunnin hintaan vaikuttaa tarkemmin työntekijälle valitut vaaditut osaamiset sekä työsuhteen laatu ja tilausaika.

Kerroinhinnoittelulla varmistamme, että hinnoittelumme on reilua ja läpinäkyvää, ja että asiakkaamme maksaa juuri tarvitsemastaan osaamisesta. Samalla ohjaamme asiakkaita muun muassa tilaamaan sijaiset mahdollisimman aikaisin, jolloin tilaus täyttyy varmemmin ja pysymme tarjoamaan työntekijöille sitouttavia ja työntekijäkokemusta parantavia pidemmän tulevaisuuden työvuoroja.

Uuden toiminnanohjausjärjestelmän hankinnan valmistelu alkoi

Kesäkuussa saimme tiedon työmme ytimenä toimivan Keikkanetti-toiminnanohjausjärjestelmän ylläpidon lopettamisesta marraskuussa 2022. Työ eri prosessien siirtämiseksi muihin järjestelmiin alkoi jo aikaisemmin ja esimerkiksi rekrytoinnin ja asiakkuuksien hallinnan toteuttamme jo uusissa järjestelmissä. Ydintoimintomme eli työvuorojen tilauksen ja varauksen uuden toiminnanohjausjärjestelmän hankinnan valmistelu alkoi heti ja uuden järjestelmän käyttöönotto on yksi vuoden 2022 tärkeimmistä tehtävistämme työntekijäsaatavuuden jatkuvuuden turvaamiseksi.

Resurssikeskus-palvelupilotti valmistui

Vuonna 2020 Helsingin sosiaali- ja terveydenhuollossa käyttöön otettu Seuren kehittämän Resurssikeskus-palvelun kokeilu päättyi huhtikuussa. Opimme yhteistyöstä paljon ja jatkamme

resurssikeskuksen automatisoidun, koko henkilöstön sijoittelun konseptin kehittämistä tuotteeksi Sote-alan henkilöstöpulan ratkaisujen joukossa.

Lakimuutos salli rikosrekisterin tarkistamisen kaikilta lasten kanssa työskenteleviltä

1.8.2021 astui voimaan muutos lakiin lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. Muutos antaa työnantajalle mahdollisuuden tarkistaa lasten parissa työntelevältä työntekijältä rikostaustaoitteen myös alle kolme kuukautta kestävässä työsuhteissa. Itsekin lakimuutosta edistäneenä toimijana otimme lakimuutoksen tuoman mahdollisuuden ilolla käyttöön. Vuoden loppuun mennessä olimme tarkistaneet rikostaustaoitteen kaikilta lasten kanssa työskentelevältä työntekijöiltämme.

Korona väritti edelleen toimintavuotta monin tavoin

Jatkoimme tärkeää työtä koronaan liittyvien asioiden hoitamiseksi ja ajantasaiseksi viestimiseksi vuokratyöntekijöillemme. Koronan tuomat muutokset, kuten uusien sote-työntekijöiden tarve, sairauspoissaolojen kasvu, altistumiskäytännöt, työpaikkojen suojautumiskäytännöt ja sote-työntekijöiden rokotevelvoitteen todentaminen, työllistivät edelleen toisena koronavuonna 2021. Työ vaati nopeutta, sillä työntekijöillemme tulevat muutokset edellyttivät usein viranomaisten ja asiakkaidemme ohjeistusten perusteella tehtyjä linjauksia, niihin perustuvien sisäisten prosessien luomista ja asiakaspalveluvalmiuden nostoa.

Vuokratyöntekijämme osallistuivat koronaponnistuksiin. Rekrytoimme koronarokkottajia pääkaupunkiseudun rokotuspisteisiin ja lähihoitajia ja sairaanhoitajia HUS:n keuhko-osastolle Covid 19-potilaiden hoitotyöhön. Koronatyöstä maksoimme myös korotettua palkkaa koko vuoden 2021 ajan.

Ulkoinen kiinnostus esimerkiksi koronajäljittäjien ja koronarokkottajan työhön oli erittäin suurta. Kaupungit kuitenkin järjestivät koronaan liittyvät palvelut suurilta osin itse, minkä vuoksi koronatyöntekijöiden kysyntä Seuren kautta oli maltillista. Esimerkiksi koronajäljittäjän tehtävät saimme täytettyä sisäisellä haulilla.

Seuren hallintohenkilöstölle laajin koronan tuoma muutos oli lähes 100 % etätyöhön vakiintuminen. Uutta tilannetta tuettiin esimerkiksi kotitoimistoille lainattavilla työkaluilla ja työskentelyä tukevilla yhdessä sovituilla toimintatavoilla. Pandemia-ajan jälkeen tuleamme siirtymään hybridityöhön, minkä johdosta vuoden 2021 aikana myös luovuimme osasta toimistotilojamme Sörnäisissä.

