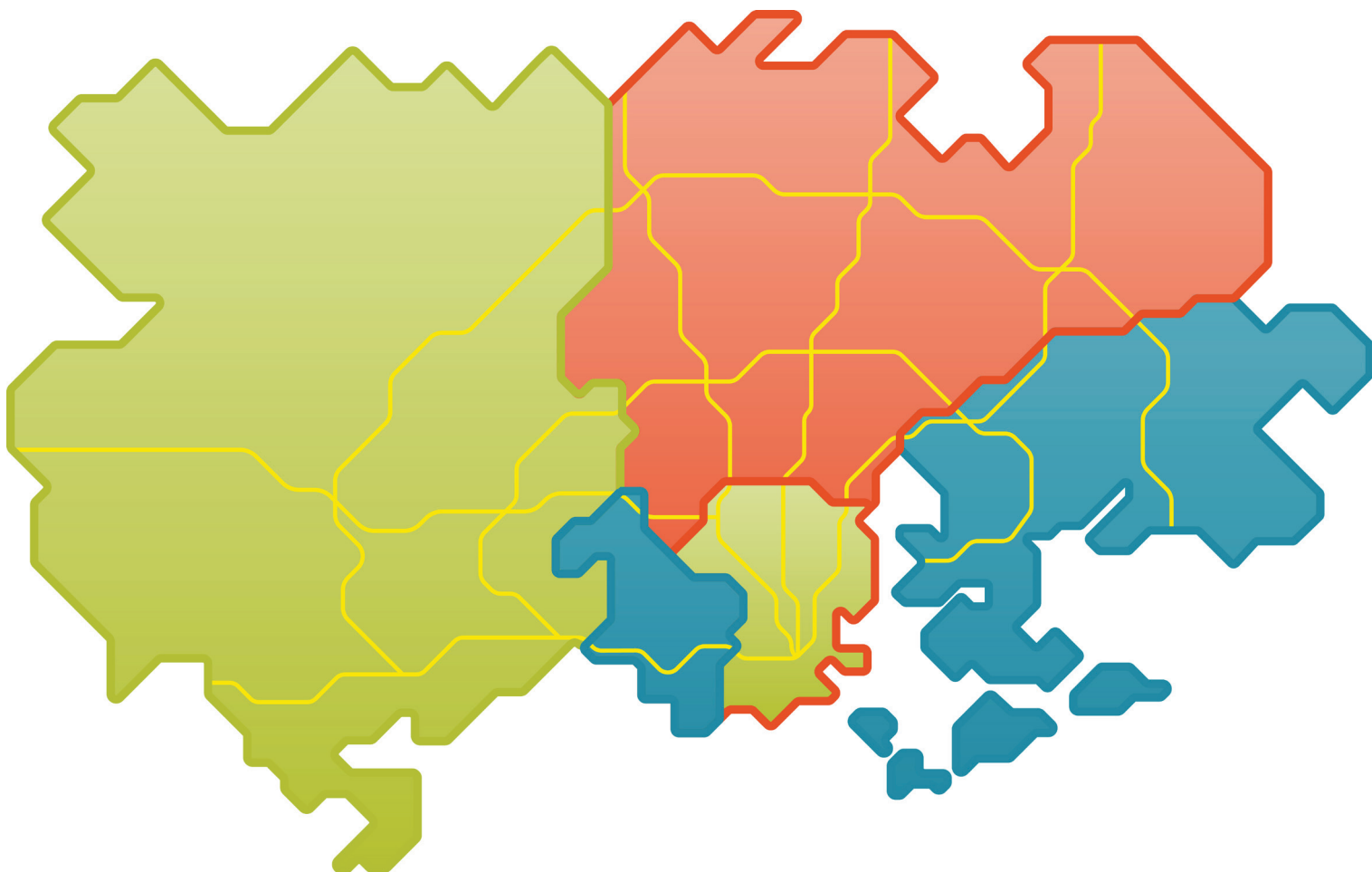




SEURE 

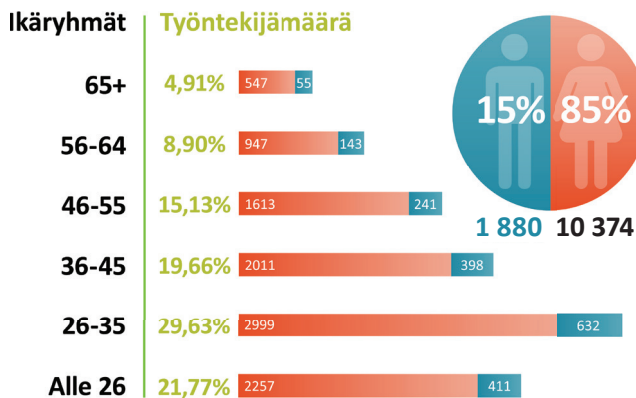
Vuosikertomus 2018

Seure turvaa arjen

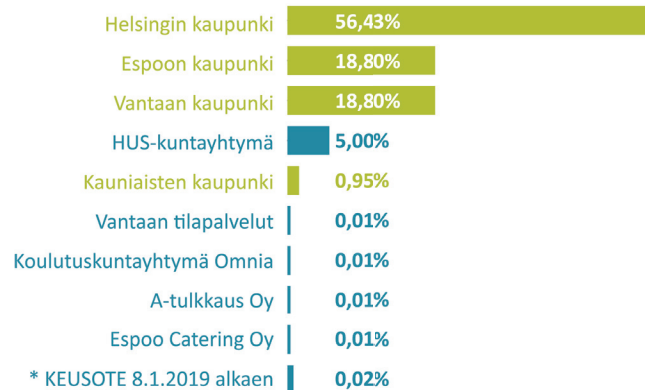
Seure Henkilöstöpalvelut on kunta-alan henkilöstövuokrauksen asiantuntija. Olemme erikoistuneet määräaikaisten työsuhteiden hoitoon ja autamme kumppaneitamme henkilöstösuunnittelussa ja henkilöstön hankinnassa. Olemme kaupunkilaisten arjessa mukana varmistamassa laadukkaita julkisia palveluita.

Työntekijöillemme tarjoamme monipuolisia ja joustavia työmahdollisuuksia. Tyypillisimpiä työkohteitamme ovat päiväkodit, koulut sekä sairaalat. Haluamme luoda työelämää, jossa työntekijä on osaamistaan vastaavassa työssä.

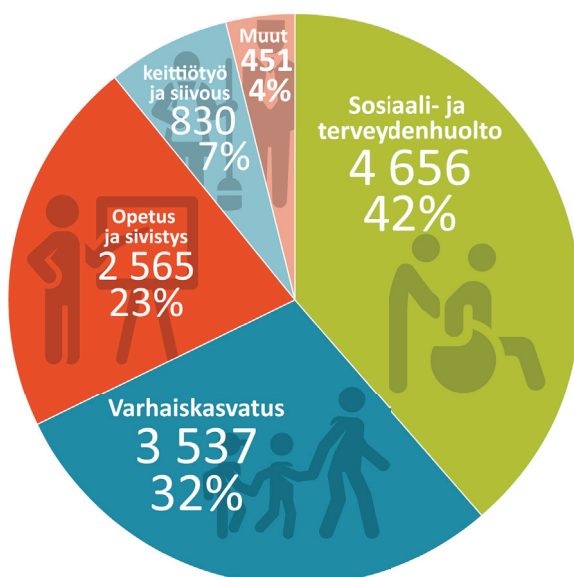
Työntekijöiden ikäjakama



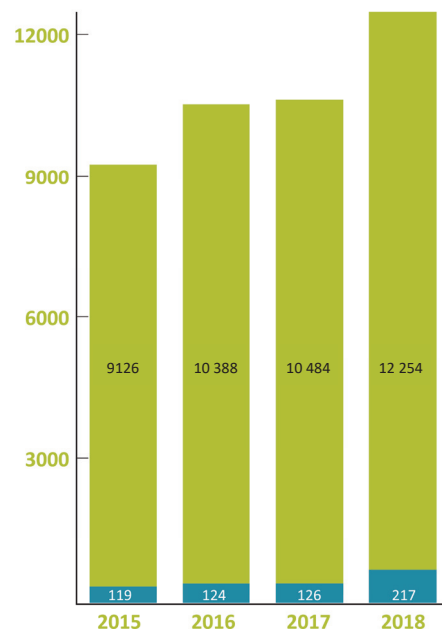
Seuren omistajat 2018



Työntekijöiden jakautuminen aloille



Vuokratyöntekijät ja hallinto henkilökunta 2015–2018



Työnantajalupauksemme

1. Rakentamassa arjen hyvinvointia

- Olemme olemassa turvataksemme tuhansien suomalaisten arkea pääkaupunkiseudulla joka päivä.
- Me seurelaiset huolehdimme mummostasi kotihoidossa.
- Me seurelaiset autamme lastasi oppimaan.
- Me seurelaiset saamme arjen rullaamaan lähikoulusi keittiössä.

2. Tehdään yhdessä sinun näköisesi työpaikka

- Seure on mahdollisuuksien talo. Voit kehittyä urallasi sitä mukaa, kun osaamisesi ja koulutuksesi kasvavat.
- Voit valita, milloin ja missä työskentelet. Tarjoamme alasi mielenkiintoisimmat työkohteet.
- Seuressa et jää koskaan yksin, vaan työnantajanas huolehdimme työstäsi ja osaamisestasi. Saat sen verran tukea kuin mitä haluat ja tarvitset.

3. Monimuotoisuus on voimavara

- Seuressa on tilaa kaikenlaisille tekijöille; opiskelijoista konkareihin, uus-suomalaisista uus-pääkaupunkiseutulaisiin, kaikenlaisissa elämäntilanteissa.
- Tule sellaisena kuin olet. Arvostamme sinua ja työtäsi.

4. Rohkea ja ammattimainen kumppani nyt ja tulevaisuudessa

- Seure on julkisen sektorin suunnannäyttäjä tulevaisuuden henkilöstöpalveluissa.
- Pitkä kokemuksemme epätyypillisten työsuhteiden osaajana tukee meitä matkallamme tulevaisuuden henkilöstötyön ykkösosaajaksi.
- Henkilöstöpalvelut ovat intohimomme.
- Haluamme toimia rohkeasti ja vastuullisesti kaikessa työssämme.

5. Hyvässä Seuressa

- Me kaikki työntekijät luomme Seuren.
- Meitä yhdistää työn arvostaminen ja halu onnistua yhdessä.

Kasvun vuosi

Vuosi 2018 jäi mieleeni ennen kaikkea kasvun vuotena. Seuren sijaisten kysyntä kasvoi kaikki toimialat huomioon ottaen ennätykselliset 27 % verrattuna vuoteen 2017. Sotessa kysynnän kasvu oli 34 % ja varhaiskasvatuksessa 47 %. Kysynnän kasvun myötä liikevaihtomme kasvoi lähes 100 MEUR:oon.

Myös henkilöstömme määrä kasvoi rajusti, melkein tuplaantuen noin 200 henkilöön. Työntekijöiden asiakaspalvelun apuna töitä tekee nyt myös Chatbot-Seppo, jonka käyttöönotto oli ensimmäinen vaihe Seuren automatiikan ja robotiikan hyödyntämisen kehitystyötä.

Kysynnän, liikevaihdon ja henkilöstön kasvun lisäksi laajennuimme myös maantieteellisesti, kun 200 000 asukkaan Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymästä tuli Seuren omistaja ja asiakas. Varsinainen toiminta Keski-Uudenmaan kunnissa alkoi 1.1.2019, mutta toiminnan käynnistämisen valmisteluja tehtiin asiakkaan kanssa kesästä 2018 asti.

Valtava kasvu vaati meiltä muutos- ja uudistumiskykyä. Vahvistimme tiedolla johtamista tuomalla läpinäkyvyyttä toimenpiteiden todellisiin vaikutuksiin. Rikoimme perinteistä hierarkkista organisaatiomallia järjestäytymällä eri toimintojen edustajista koostuviin, asiakkuuksien ympärille rakentuviin verkostoihin. Lisäksi kannustimme henkilöstöä itseohjautuvuuteen, jota tuimme esimieskunnan valmentavan johtajuuden koulutuksilla.

Nämä vuonna 2018 otetut ensimmäiset askeleet aloittivat pitkäjänteisesti toteutettavan muutosprosessin kohti notkeaa, nopeasti asiakkaiden tarpeisiin ja toimintaympäristön muutoksiin reagoivaa organisaatiota.

Anne Sivula

Työvoimapula nosti vuokrahenkilöstön kysyntää ja vaikeutti rekrytointia

Vuotta 2018 väritti voimakkaasti sijaisten kysynnän kasvun taustalla oleva työvoimapula, joka vaivaa edelleen etenkin sote- ja varhaiskasvatusaloilla.

Selkeä trendi on, että päiväkodit, sairaalat ja vastaavat hoitoalan toimijat eivät saa henkilöstöä edes vakinaisiin tehtäviin, joten asiakkaidemme on turvauduttava yhä enemmän sijaisiin.

Pystyimme joka kuukausi täyttämään sijaistilauksia 20–25 % enemmän kuin vastaavaan kuukauteen nähden edellisvuonna, mutta siitä huolimatta ero työvoimatarpeen ja sen täyttämisen välillä kasvoi jatkuvasti.

Koska pelkkä rekrytointi ei tuota riittävää määrää oikealla osaamisella olevia työntekijöitä asiakkaidemme tarpeeseen, olemme muuttaneet toimintalogiikkaamme. Järjestämme entistä enemmän erilaisia perehdytyksiä potentiaalisille työntekijöille asiakkaidemme edustamille aloille sekä täydentäviä tukikursseja esimerkiksi lääkelupaa opiskeleville tai uusia asiakastietojärjestelmiä opetteleville.

Työmme on tuottanut tulosta, mutta uusi toiminta vaatii meiltä moninkertaiset panostukset aikaisempiin vuosiin nähden.

Työntekijäpulaa ratkomaan yhdessä asiakkaittemme kanssa

Työntekijöiden saatavuuden kiihtyvä heikentyminen toi merkittävästi epävarmuutta sekä asiakkaidemme että omaan toimintaamme. Epävarmuudessa tarvitaan yhä enemmän ajantasaista tietoa ja ennakoimista, jotta muutoksiin kyetään reagoimaan nopeasti.

Vuosi osoitti selvästi, että emme pääse pitkälle yrittämällä vastata vain kiireellisiin sijaistarpeisiin, vaan meidän on yhdessä asiakkaan kanssa pystyttävä ennakoimaan asiakastarvetta pitkälle eteenpäin, määriteltävä muuttuvat osaamiskriteerit ja pohdittava keinoja pitää sijainen tyytyväisenä asiakaskohteissa.

Vuoden aikana aloitimme monen asiakkaan kanssa toimet, joilla voimme yhdessä parantaa henkilöstön saatavuutta suunnitelmallisesti ja ennakoivasti. Tulosten perusteella tämä näyttää olevan oikea tie.

Sisäisesti panostimme ennakoitavuutta lisäävien tieto- ja konsultointiratkaisujen rakentamiseen kehittämällä järjestelmiä sekä vahvistamalla oikeanlaista osaamista uusilla asiantuntijarekrytoinneilla.

Vuosi 2018 loi pohjan faktapohjaisten henkilöstösuunnittelun ratkaisuille, jotka tukevat perustehtäväämme, eli asiakkaan henkilöstötarpeen täyttämistä pitkälle tulevaisuuteen.

Seuren liikevaihdon kasvu jatkui

Seuren liikevaihto, tulos ja tuottavuus

Vuonna 2018 myyntimme kasvoi 19,6 prosenttia edellisvuoden 82,5 miljoonasta eurosta 98,6 miljoonaan euroon. Annoimme asiakkaillemme 600 000 euron arvosta vuosialennuksia. Yhtiö tavoittelee nollatulosta. Nyt tulos oli sitä lähellä, noin 30 000 euroa voitollinen

Yhtiön kasvua ja kehittymistä mahdollistamaan palkkasimme uutta henkilöstöä 80 henkilöä.

Investoinnit ja kehittäminen

Yhtiö investoi lähinnä ICT:n kehittämiseen noin 255 000 euroa. Käynnissä on useita digitalisointiprojekteja.

Liiketoiminnan riskit ja tulevaisuusnäkymät

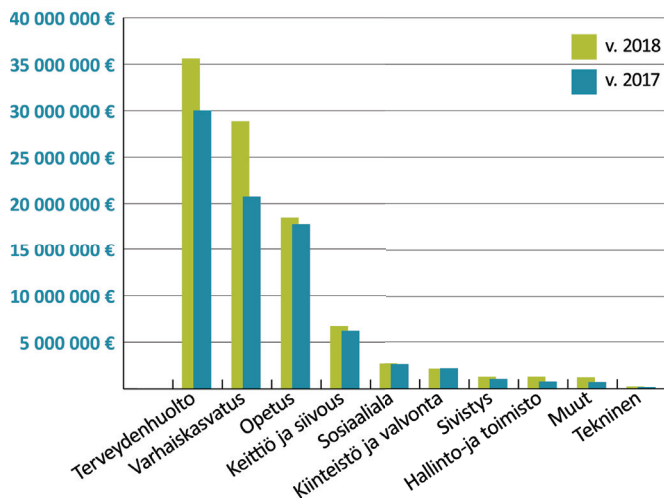
Liiketoiminnan suurin riski on henkilöstön saatavuuden heikkeneminen, jolloin kysyntään vastaaminen vaikeutuu. Asiakkaiden oman vakinaisen henkilöstön tai omien sijaisten puuttuminen heijastuu suoraan yhtiön kysyntään. Kysynnän kasvu tilatuissa tunneissa oli vuonna 2018 27 %. Yksittäisinä kuukausina kysyntä oli jopa 40 % verrattuna edellisen vuoden vastaavaan kuukauteen verrattuna. Työvoimatilanne alkoi heikentyä jo vuoden 2017 lopulla.

Koska työntekijöiden saatavuus on olennaisesti heikentynyt eikä nopeaa käännettä parempaan ole odotettavissa, yhtiö on kehittänyt palveluita henkilöstön käytön optimointiin. Uusien palveluiden avulla tavoitellaan asiakkaiden henkilöstön kokonaistarpeen hallittua pienentämistä. Pilottiprojekteissa asiakkaiden kanssa työstä on saatu hyviä kokemuksia. Työntekijöiden saatavuusongelmaan on vastattu myös muilla toimenpiteillä. Esimerkiksi varhaiskasvatukseen olemme tuottaneet henkilöstöä perehdyttämisen kautta.

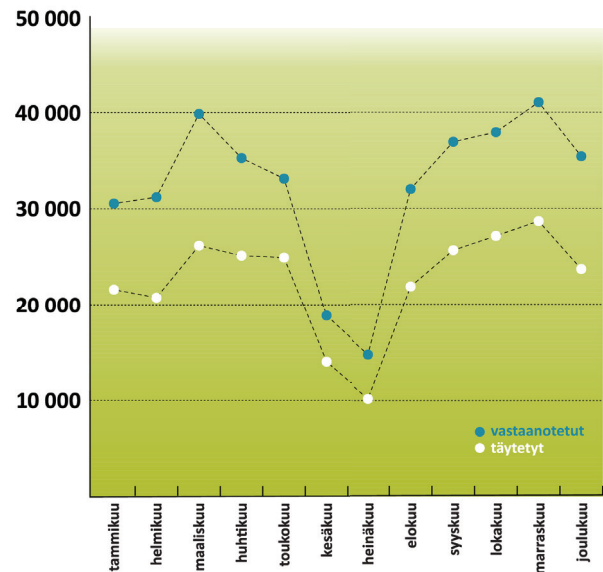
Uusien työntekijöiden tarve on vähintään 4 500 vuodessa. Koska asiakkaiden osaamisvaatimusten mukaista henkilöstöä on aiempaa vaikeampi rekrytoida, yhtiö käyttää merkittäviä panostuksia työntekijöiden osaamisen kasvattamiseen ennen kuin heidät ohjataan asiakkaiden työhön.

Myös palvelutuotannon automatisointiin panostetaan paljon tavoitteena siinäkin asiakkaiden työvoiman saatavuuden parantuminen.

Myynti ammattiryhmittäin 2017–2018



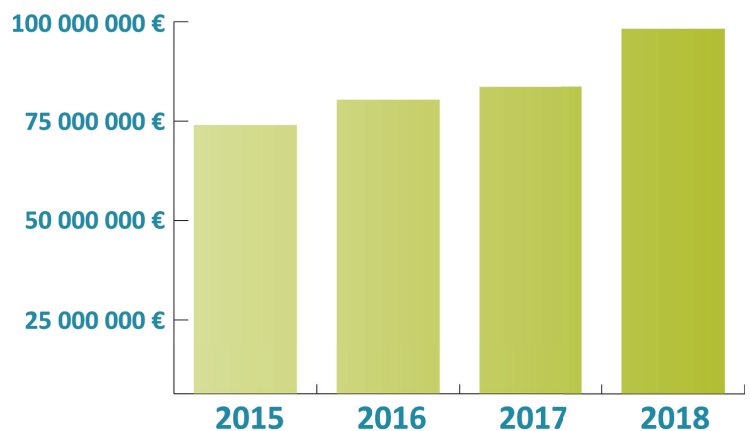
Vastaanotetut ja täytetyt tilaukset 2018



Seuren myynti asiakasryhmittäin

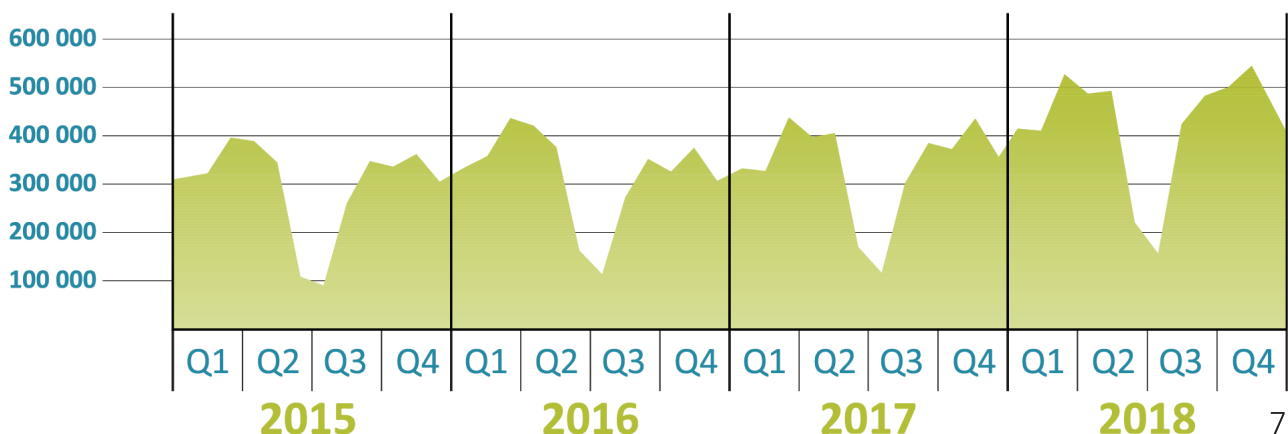


Seuren liikevaihdon kehitys



Seurelta tilattujen työtuntien määrän kehitys 2015–2018

Työtuntia



Vastuullinen Seure

Olemme voittoa tavoittelematon henkilöstöpalveluyhtiö, jossa vastuullisuus ja lakien noudattaminen ovat keskeistä toimitamme perustaa.

Seure on merkittävä palvelujen tuottaja, arjen toimivuuden mahdollistaja ja työllistäjä. Työllistämme runsaasti eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja tuemme heidän työuriaan. Työntekijäreserviimme kuului vuonna 2018 yli 12 000 aktiivista työntekijää, joilla oli mahdollisuus työskennellä tuhansissa työkohteissa.

Työnämme on yhdistää työpaikat ja työntekijät niin, että voimme tarjota oikean osaajan oikeaan paikkaan ja oikeaan aikaan. Samalla työntekijämme itse valitsevat, missä ja milloin he haluavat työskennellä.

Oikeudenmukaisuus ohjaa toimintaamme

Työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu on Seuressa ensisijaisen tärkeää. Pidämme huolen siitä, että työntekijät, jotka tekevät samaa työtä, saavat yhtäläistä ja työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Seuressa myös edistetään työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja jokaisen oikeutta työhön, sillä keskitymme rekrytoinnissa aina työnhakijan osaamiseen ja työhön soveltuvuuteen. Enemmistö työntekijöistämme kokee, että asenteet Seuressa ovat positiivisia sekä uusia työnhakijoita että työntekijöitä kohtaan.

Seure on aidosti monimuotoinen

Koko henkilöstömme koostuu yhteensä 95 kansalaisuudesta. Vuonna 2018 Seuressa työskenteli eniten Suomen, Viron, Venäjän, Somalian, Kenian, Ruotsin, Intian, Kiinan, Thaimaan ja Nigerian kansalaisia.

Rekrytointimme on läpinäkyvää ja tasapuolista. Teemme työllistämispäätöksemme aina ammatillisen osaamisen ja tehtävään sopivuuden perusteella.

Seuren työntekijäkyselyyn vastanneista työntekijöistä keskimäärin 93 prosenttia on kokenut tulleen kohdelluksi Seuren työkohteissa täysin tasavertaisesti tai melko tasavertaisesti. Häirintää, ahdistelua tai syrjintää ei Seuressa hyväksytty, vaan epäasialliseen kohteluun puututaan.

Työntekijöiden yleisimmät kansalaisuudet 2018

	Kansalaisuus	Lukumäärä	Osuus työntekijöistä
	Suomi	14801	92,91%
	Viro	332	2,08%
	Venäjä	79	0,50%
	Somalia	66	0,41%
	Kenia	44	0,28%
	Ruotsi	29	0,18%
	Intia	25	0,16%
	Kiina	23	0,14%
	Thaimaa	20	0,13%
	Nigeria	20	0,13%

Kansalaisuuksia yhteensä 95

Työntekijämme kokevat, että Seure suhtautuu uusiin työnhakijoihin positiivisesti

Täysin samaa mieltä	50,5%
Jokseenkin samaa mieltä	33,1%
Ei samaa eikä eri mieltä	12,4%
Jokseenkin eri mieltä	3,1%
Täysin eri mieltä	0,8%

Työntekijämme kokevat, että Seure suhtautuu heihin positiivisesti

Täysin samaa mieltä	43%
Jokseenkin samaa mieltä	39,9%
Ei samaa eikä eri mieltä	12,2%
Jokseenkin eri mieltä	3,9%
Täysin eri mieltä	0,9%

Keikkatyöntekijöidemme kokemus kohtelusta työkohteissa

Täysin tasavertaista	56,80%
Melko tasavertaista	37,30%
Hieman syrjivää	5,20%
Erittäin syrjivää	0,60%

Pitkissä työsuhteissa työskentelevien kokemus kohtelusta työkohteissa

Täysin tasavertaista	56,30%
Melko tasavertaista	35,80%
Hieman syrjivää	6,70%
Erittäin syrjivää	1,20%

Seure Apotin käyttöönoton varahenkilöstötarpeen ratkaisijaksi

Vantaalla ja Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymässä aloitettiin syyskuussa 2018 Apotti-potilastietojärjestelmän käyttöönotot. Koko Apottia käyttävän terveydenhoitoalan henkilökunnan kouluttaminen normaalin toiminnan vaarantumatta vaatii suuren määrän varahenkilöstöä. Seure valittiin kumppaniksi toteuttamaan varahenkilöstön sijoittelupalvelu käyttöönoton aikana.

Varahenkilöstön kokonaistarve on suuri ja pääkaupunkiseudun mittavasta Sote-ammattilaisten pulasta johtuen varahenkilöstön rekrytointi tiedettiin haastavaksi. Haastetta purkamaan kehitimme yhdessä asiakkaidemme kanssa uusia tapoja hankkia työntekijöitä, kuten esimerkiksi keikkalaisaktiivisuutta motivoivan bonusjärjestelmän ja laajennetun rekrytointikampanjan.

Apotti-yhteistyötä varten Seuressa luotiin projekti, joka vastasi Apotti-sijaisien rekrytoinnista, sijoittelusta ja koulutuksesta sekä asiakasyhteistyöstä. Projektiryhmä aloitti hankkeen valmistelun jo alkuvuodesta ja rekrytointi aloitettiin keväällä.

Käyttöönoton ajaksi Seure myös perusti Vantaalle sisäisen tilannekeskuksen, josta sijoittelu akuuteimpiin tarpeisiin tapahtui yhdessä Vantaan resursseista vastaavien toimesta. Yhteensä sijoiteltavaa varahenkilöstä oli parhaimmillaan 40 työntekijää.

Henkilöstöhaasteista huolimatta onnistuimme palvelusopimuksemme tavoitteissa tuottaa käyttöönoton tarpeisiin 30-40 kiertävää varahenkilöä. Apotti-käyttöönotot jatkuvat pääkaupunkiseudulla ja Seure jatkaa käyttöönottojen vaatiman varahenkilöstön toimittajana.

Seuren toiminnan laajentumista Keski-Uudellemaalle valmisteltiin

Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän hallitus teki kokouksessaan 12.6.2018 päätöksen, että Seure Henkilöstöpalvelut Oy toimii vuoden 2019 alusta alkaen kuntayhtymän henkilöstön riittävyyden turvaajana ja henkilöstövuokrauspalvelun tarjoajana. Samalla kuntayhtymästä tuli yksi Seuren omistajista 1.1.2019.

Muutoksen myötä Seureen siirtyi yli 450 uutta vuokratyöntekijää Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymästä. Muutos toi myös uusia työmahdollisuuksia Seuren aikaisemmalle työntekijäreserville Hyvinkään, Järvenpään, Nurmijärven, Mäntsälän, Pornaisten ja Tuusulan työkohteissa.

Seuren rekrytoinnit uusille alueille painottuivat Keski-Uudenmaan alueen sosiaali- ja terveydenhuollon työkohteisiin muun muassa kotihoitoon, vanhustenhoitoon, terveyskeskussairaalan vuodeosastolle sekä terveyskeskuksen vastaanotoille.

Kohti itseohjautuvuutta ja valmentavaa johtajuutta

Seuren laajentuminen ja työelämän ja toimialamme muuttuminen ovat luoneet vaatimuksia organisaatiomme työskentelytapojen ja toimintakulttuurin kehittämiseksi. Asiakastyössä tekemistä on keskitetty, ja se rakentuu jatkossa verkostomaisen työskentelyn ympärille. Verkostot jäsenineen ovat itsenäisiä toimijoita, joita ohjaavat strategiasta ja asiakastarpeista nousevat tavoitteet. Tavoitteenamme on pystyä palvelemaan ja vastaamaan entistä paremmin asiakkaidemme tarpeisiin.

Hallintohenkilöstön osaamisen kehittämisessä painopiste oli itseohjautuvuuden tukemisessa. Tavoitteenamme oli purkaa jäykkiä hallintorakenteita ja antaa toiminnoille ja yksilöille uudella tavalla edellytyksiä suoriutua tehtävistään.

Työntekijöidemme itseohjautuvuutta tukee avoin keskustelukulttuuri sekä verkoston ja esimiesten tuki. Johtamista olemme kehittäneet kohti valmentavaa esimiestyötä, jossa painottuvat verkostojen ja työntekijöiden sparraus ja kokonaisuuden hallinta. Esimiestemme tehtävänä on toimia työn mahdollistajana eli pitää huolta siitä, että itseohjautuvasti toimivilla yksilöillä ja toiminnoilla on käytössään tarvitsemansa resurssit.

Tiivistimme asiakasyhteistyötämme

Vuonna 2018 organisoimme toimintaamme asiakaslähtöisemmäksi. Kevään asiakastutkimuksessamme saimme asiakkailtamme toiveita yhteistyön tiivistämistä ja asiakastyömme suuremmasta näkyvyydestä asiakkaidemme arjessa. Kehitysehdotuksia kuunneltiin. Olemme lisänneet asiakasvastuullisten määrää ja tavoitteena on edelleen tiivistää yhteistyötä asiakasorganisaatioidemme kaikilla tasoilla.

Uudistimme yhteistyörakenteitamme niin, että asiakaskohtaisten palveluratkaisujen suunnittelu ja kehittäminen virtaviivaistui. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen alueella lähdimme asiakkaamme kanssa kokeilemaan pilottiluonteisesti kohdennettuja toimenpiteitä yhteisen haasteemme, eli henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi.

Seuren työssä siirryimme myös verkostomaiseen työskentelytapaan, jossa sisäiset asiakkuusverkostomme keskittyvät ratkomaan juuri tiettyjen asiakkuuksien keskeisiä kysymyksiä. Verkostotyöskentely mahdollistaa muun muassa sen, että uusien ratkaisujen kehittäminen on jatkuvasti esillä eikä innovointia ole rajattu pois kenenkään työtehtävistä.

Tekninen kehitystyö loi pohjaa liiketoiminnan uudistumiselle

Vuonna 2018 panostimme merkittävästi liiketoimintalähtöiseen ict-arkkitehtuurin kehitykseen erityisesti Peppi-hankkeen kautta. Peppi on liiketoiminnan kehityshanke, jonka tavoitteena on mahdollistaa uuden palveluportfolion kehittäminen, kehittää palvelutuotannon prosesseja ja uudistaa ict-arkkitehtuuri vastaamaan palveluportfolion ja palvelutuotannon tarpeita.

Peppi-hanketta edistettiin alkuvuonna 2018 vahvasti henkilöstövuokrauksen ja uusien optimointipalveluiden näkökulmasta. Hankkeessa edettiin julkisen hankinnan vaiheeseen, mutta hankinta jouduttiin keskeyttämään, koska kävi ilmi, että hankinnan tavoitteita ei tulisi saavuttamaan.

Kesällä 2018 hankkeen lähestymistapa muutettiin. Lähtökohtana oli, että edistetään niitä hankkeen eri projekteja, joiden sisältö on selvin, joista saadaan nopeampia hyötyjä tai jotka kasvattavat sellaista kyvykkyyttä, joka on yleishyödyllistä riippumatta siitä mitä asiakkaalle tarjottavat palvelumme ovat. Hanke jaettiin kuuteen osaprojektiin: Robotiikka, Analytiikka ja data-alusta, Azure-sovelluskehitys sisältäen integraatioalustan, HR-ratkaisu, Myynnin- ja asiakashallinnan ratkaisu sekä Optimointiratkaisu.

Robotiikka-projektin kilpailutus saatiin päätökseen joulukuussa ja aloitimme ensimmäisen käyttötapauksen toteuttamisen. Analytiikka ja data-alustan sekä sovelluskehityspalveluiden kilpailutus aloitettiin ja saatetaan päätökseen vuoden 2019 alussa.

**Keskimäärin
työntekijöitä
päivittäin**



Työvuoroon päivittäin lähti
keskimäärin 1 545 seurelaista

Peppi-hankkeen edistämisen lisäksi toteutimme vuoden aikana myös muita uudistuksia:

- Vahvistimme tiedolla johtamis- ja analytiikkakyvykkyttämme perustamalla talous ja analytiikka -toiminnon tukemaan kehityksen ja johtamisen tietotarpeita.
- Tiivistimme yhteistyötämme nykyisen toiminnanohjausjärjestelmätointajamme kanssa. Tällä haluamme turvata nykyisten palveluidemme kehityksen ja toiminnan myös uusien järjestelmäratkaisujen kehitystyön aikana.
- Sisäistä viestintää ja työntekoa sujuvoittamaan otimme käyttöön Microsoft Teams -alustan.
- EU:n tietosuoja-asetus (GDPR) astui voimaan 25.5.2018. Tietosuojavastaavamme johdolla tunnistimme muutoksen vaatimat kehitystarpeet ja käynnistimme toimenpiteet, joilla toimintamme saatetaan vastaamaan asetuksen vaatimuksia.
- Tilaaja-asiakkaiden Keikkanetti-portaalin palveluvalikoimaa uudistettiin ja uudistunut asiakkaan Keikkanetti otettiin käyttöön lokakuussa.
- Toteutimme ketterän kehityksen metodeilla seure.fi:ssä palvelevan Chat-asiakaspalvelurobotin Sepon. Seppo otettiin käyttöön tammikuussa 2019.
- Kehitimme kysynnän ennustamisen ja asiakkuussuunnittelun työkaluja.
- Käynnistimme Seuren intranet-palvelujen uudistamisen.



Uudet työntekijät 4914
Työhakemukset 18 987

Uusia keinoja työntekijätarpeeseen

Vuonna 2018 kehitimme Seuressa uusia tapoja vastata kasvavaan sijaispulaan, tehostaa rekrytointia sekä laajentaa vuokrahenkilöstömme työskentelymahdollisuuksia. Yksi keino tavoitteiden saavuttamiseksi on eri toimialojen perehdytykset. Perehdytysten tarkoituksena on kasvattaa eri alojen osaajien määrää ja tarjota väyliä uudenlaisiin tehtäviin. Perehdytykset eivät ole ammattiin valmistavaa koulutusta, vaan perehdytyksessä työntekijä tutustuu uuteen tehtävään ja saa valmiudet toimia keikkatyöntekijänä. Perehdytyksen aikana myös arvioimme henkilön valmiuksia ja varmistamme, että vaihtelevan keikkatyön tekeminen sujuu.

Vuonna 2018 keittiö- ja siivousalalla aloitti 50 työntekijää ja lastenhoitajan tehtävissä 190 työntekijää uusissa tehtävissä perehdytysten myötä. Työntekijöiden ja asiakkaiden antama palaute perehdytyksistä on ollut positiivista. Perehdytysmalleja suunnitellaan ja kehitetään jatkuvasti yhteistyössä asiakkaiden kanssa. Hyvien kokemusten myötä vuonna 2019 perehdytysten määrä tulee nousemaan huomattavasti.

Oppisopimuskoulutusten avulla työvoimaa autismi- ja vammaisopetukseen

Autismi- ja vammaisopetukseen on ollut usean vuoden ajan haastavaa löytää päteviä ja sitoutuneita työntekijöitä. Seure, Vantaan ammattiopisto Varia ja Vantaan kaupunki aloittivat 2018 yhteistyön, jossa oppisopimuksella koulutetaan uusia osaajia koulujen autismi- ja vammaisopetuksen tarpeisiin. Oppisopimuskoulutukseen valittiin alkuvaiheessa 20 opiskelijaa.

Oppisopimuskoulutukset toteutetaan kolmen toimijan yhteistyöllä: Vantaan ammattiopisto Varia vastaa opiskelijavalinnoista ja koordinoi opintopäiviä, Seure toimii oppisopimusopiskelijoiden työnantajana ja Vantaan kaupunki on sitoutunut tarjoamaan opiskelijoille työssäoppimisjaksot. Koulutuksen käytyään opiskelijat jatkavat Seuren työntekijöinä.

Tavoitteenamme on kehittää toimintamalli oppisopimuskoulutuksien laajempaan hyödyntämiseen uusien osaavien työntekijöiden väylänä.

Varhaiskasvatuksen varahenkilöt turvaamassa päiväkodin arjen sujumista

Varhaiskasvatuksessa tärkeää on työntekijöiden pysyvyys, jotta lapset voivat luoda sijaiseen luottamuksellisen suhteen. Vastataksemme tähän tarpeeseen kehitimme varhaiskasvatuksen asiakkaiden kanssa yhteistyössä kiertävien varahenkilöiden työmuodon. Työmuoto on saanut asiakkailta sekä päiväkotilasten vanhemmilta erittäin hyvää palautetta.

Varahenkilömme työskentelevät Seuressa kuukausipalkkalaisessa työsuhteessa ja sijaistavat sovitulla alueella päiväkodin eri ryhmissä tai vierekkäisissä yksiköissä, sen mukaan missä sijaistarve kulloinkin on. Poissaolojen sattuessa tuttu, talon tavat ja lapset tunteva sijainen on saatavilla. Positiivisen ja päiväkotien arkea helpottaneen vastaanoton takia varahenkilöiden määrää tullaan tulevaisuudessa nostamaan.

Sijaisopettajapalvelulla opettajia äkkipuutoksiin

Syksyllä 2018 aloitimme sijaisopettajapalvelun Espoon ja Vantaan kouluissa. Palvelussa tarjoamme Seuren toimivaa työvuorojen tilaus- ja varausjärjestelmää sekä rekrytointiosaamistamme sijaisopettajien hankintaan. Palvelun kautta saa nopeasti luotettavan opettajasijaisen laajasta reservistä.

Sijaisten osaamiseen ja ammattitaitoon ollaan kouluissa oltu tyytyväisiä ja palvelun on koettu helpottaneen koulujen kiireistä arkea. Palvelun kehittämistä jatketaan yhdessä koulujen kanssa ja palvelua pyritään laajentamaan tulevaisuudessa.

Rekrytointikoulutusten avulla uusia osaajia päiväkoteihin

Seure, Stadin ammatti- ja aikuisopisto ja Ohjaamo Helsinki järjestivät lastenhoitajan työtehtäviin suunnatun koulutuksen, jossa opiskeltiin yksi tutkinnon osa sosiaali- ja terveysalan perustutkinnosta. Koulutuksen tarkoituksena on yhdistää teoriaopinnot käytännön työn kanssa. Koulutukseen osallistui 20 opiskelijaa ja koulutuksen jälkeen tarjosimme opiskelijoille mahdollisuuden työllistyä Seurelle lastenhoitotyöhön.

Valtaosa koulutuksen käyneistä työntekijöistä jatkoi lastenhoitajana Seuren kautta ja saimme näin uusia työntekijöitä alalle. Jatkossa rekrytointikoulutusta ollaan mahdollisesti laajentamassa muillekin toimialoille, kuten keittiötyön ja koulunkäyntiavustajien tehtäviin.



Käyntiosoite

Käenkuja 1 B
00500 Helsinki
Aulapalvelu ma–pe klo 8.15–15.30

Postiosoite

Seure Henkilöstöpalvelut Oy
PL 650
00099 Helsingin kaupunki

Sähköposti

seure@seure.fi
asiakkuus@seure.fi