

SEUREO

VUOSIKERTOMUS 2019

Sisällys

- 2 **Seure lyhyesti:** Seure turvaa asiakkaan arjen
- 4 **Toimitusjohtajan katsaus:** Työn murros konkretisoitui Seuressa
- 6 **Talous:** Vastasimme kasvaneeseen asiakastarpeeseen
- 8 **Asiakkaamme:** Seure asiakkaan kumppanina
- 10 **Työntekijämme:** Työtä erilaisiin tarpeisiin ja erilaisille tekijöille

Vuonna 2019

- 14 Työtä ja onnistumisia rekrytointimäärien kasvattamiseksi
- 14 Seuren toiminta laajeni Keski-Uudellemaalle
- 15 Seure tukemassa asiakkaita Apotti-potilastietojärjestelmän käyttöönotossa
- 15 Varhaiskasvatuksen varahenkilöstöstä keino vastata päiväkotien sijaistarpeeseen
- 16 Työntekijäkokemus keskiöön vuonna 2019
- 16 Perehdytykset vakiintuvat tavaksi vastata sijaistarpeeseen ja luoda urapolkuja
- 17 Palkitsimme ensimmäistä kertaa Vuoden parhaat työkohteet
- 17 Hallintohenkilökunnan määrän kasvu toi muutoksia
- 17 Kehitimme pohjan tulevaisuuden datapohjaisille palvelutuotteille
- 18 Seure suomalaisessa työelämässä 30 vuotta

Seure turvaa asiakkaan arjen

Seure on kunta-alan henkilöstövuokrauksen asiantuntija ja voittoa tavoittelematon henkilöstöpalveluyhtiö. Toteutamme vaikuttavia ja kustannustehokkaita henkilöstöratkaisuja, joilla luomme yhdessä asiakkaittemme kanssa parempaa työelämää.

Välitämme työvoimaa yhden päivän sijaisuuksista aina kuukausien mittaisiin työsuhteisiin asti. Suurimmat toimialamme ovat sosiaali- ja terveydenhuolto, varhaiskasvatus, sivistys sekä palvelualat. Autamme asiakkaitamme myös muissa henkilöstöasioissa, kuten rekrytoinneissa ja henkilöstöresurssien optimoinnissa.

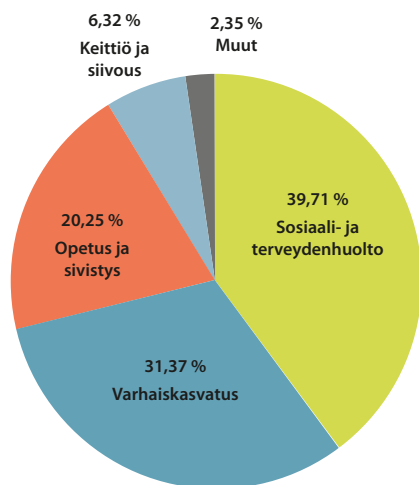
Työntekijöillemme tarjoamme monipuolisia ja joustavia työmahdollisuuksia. Seurelaiset työskentelevät muun muassa sairaaloissa, terveysasemilla, päiväkodeissa, palvelutaloissa, kotihoidossa ja kouluissa.

Tavoitteena työvoiman saatavuuden turvaaminen

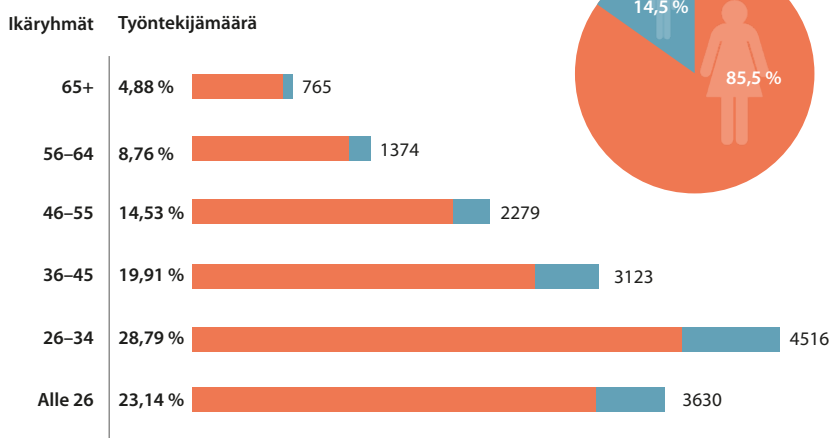
Kaikki toimintamme tähtää asiakkaittemme työvoiman saatavuuden turvaamiseen. Toimintoissamme esimerkiksi hankimme lisää työntekijöitä rekrytoimalla ja huolehdimme työvoimareservistämme tarjoamalla laadukasta työsuhteiden hoitoa, helppoja tapoja vastaanottaa työtä sekä asiakkaiden tarpeita vastaavia koulutuksia. Kuuntelemme jatkuvasti asiakkaitamme voidaksemme vastata ennakoivasti muuttuviin tarpeisiin.

Seure kehittyä ja kehittää jatkuvasti uusia tapoja ja teknologioita palvelujemme sujumuuden ja kustannustehokkuuden parantamiseksi.

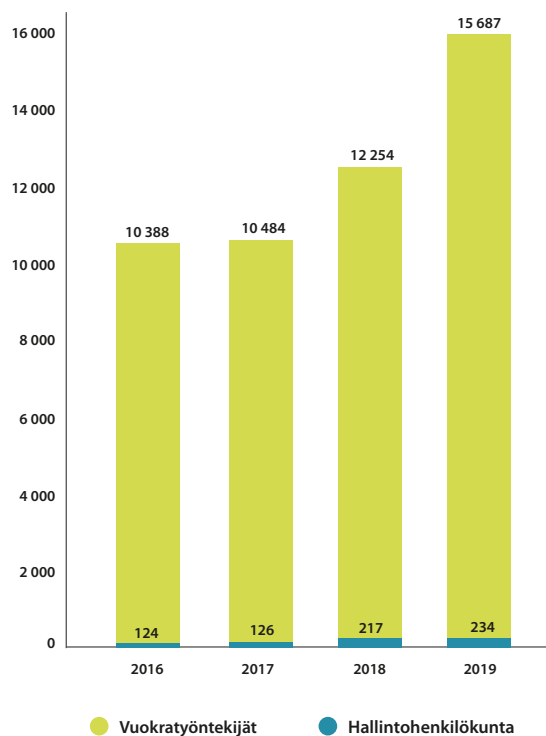
Työntekijöiden jakautuminen aloille



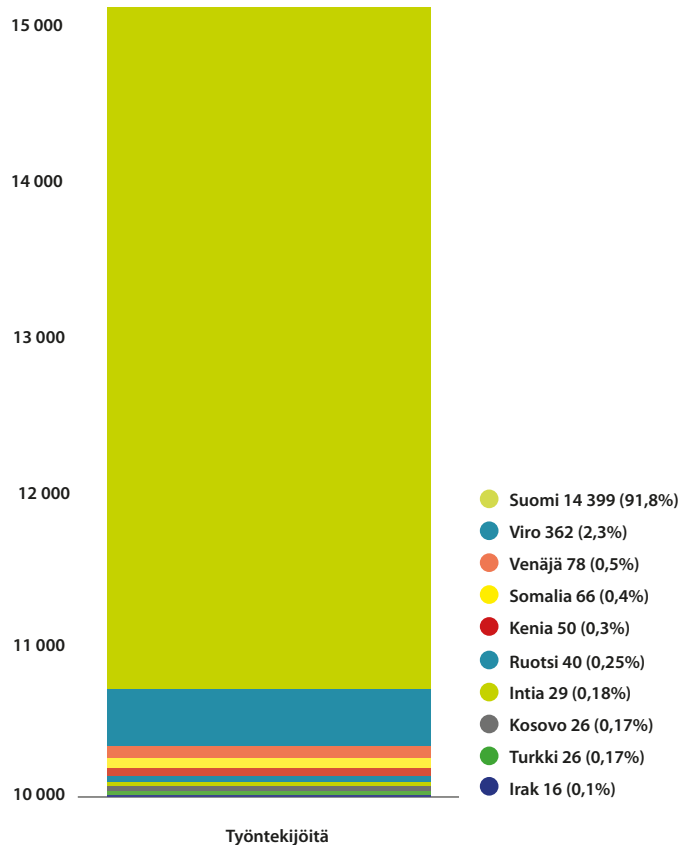
Työntekijöiden ikäjakauma



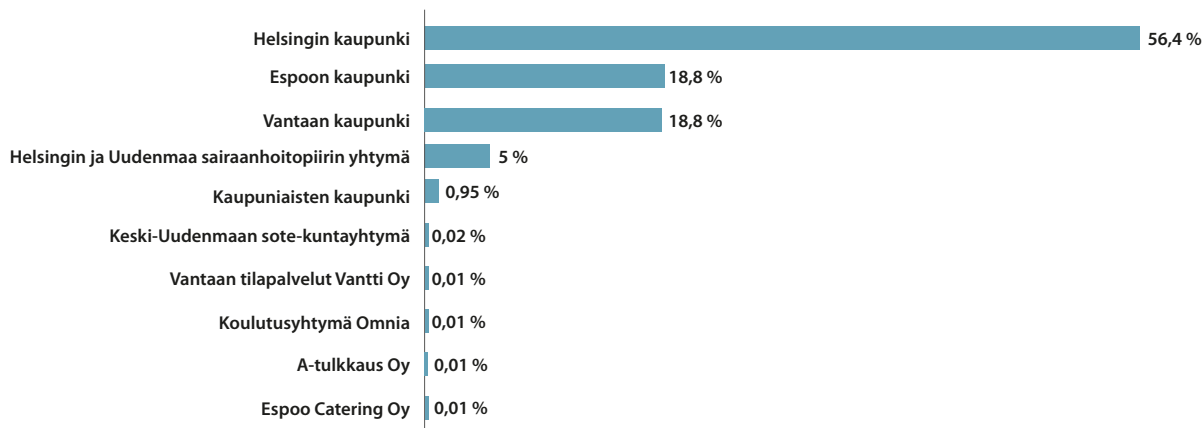
Vuokratyöntekijät ja hallintohenkilökunta 2016–2019



Työntekijöiden yleisimmät kansalaisuudet 2019



Seuren omistajat



Työn murros konkretisoitui Seuressa

Ihmisten työnteon motivaatiotekijät sekä tavat tehdä työtä moninaistuvat nyt kovaa vauhtia. Digitalisaatio ja perinteisen arvomaailman haastaminen ovat saaneet paljon näkyvyyttä mediassa, ja työelämäkeskustelu on käynyt kiivaana näiden aiheiden ympärillä. Työn murros ei kuitenkaan ole enää tulevaisuuden trendi – Se on tätä päivää, ja se konkretisoitui Seuressa selkeästi vuonna 2019.

Työn murroksen todellisuudesta kertoo muun muassa se, että samaan aikaan kun toimialalla on suuri määrä täyttämättömiä vakansseja, Seuren kyky toimittaa sairaanhoitajia asiakkaillemme kasvoi 46 % edellisvuodesta. Rekrytoimme huikeat 7 000 uutta työntekijää ja seurelaisten joukko kasvoi yli 15 000 aktiiviseen työntekijään. Kysynnän voimakas kasvu nosti liikevaihtomme 128 miljoonaan euroon ja kykymme toimittaa työntekijöitä asiakkaille kasvoi 23 % edellisestä vuodesta. Haastavan työvoimatilanteen takia asiakkaiden tarve kasvoi kuitenkin vielä enemmän.

Seuren kasvussa näkyy selkeästi työntekijöiden kasvanut arvostus valinnanvapautta, joustavuutta ja moderneja työsuhteen hallinnan työkaluja kohtaan. Keikkatyö on yhä useammalle aktiivinen valinta, joka mahdollistaa arjen rakentamisen oman näköisekseen paremmin kuin perinteinen, vakituinen työsuhde. Riveihimme liittyi uusi Teppo-botti sujuvoittamaan sairauslomailmoitusten käsittelyä, ja lanseerasimme uuden OmaSeure-mobiilisovelluksen, jonka ansiosta työntekijöiden työsuhteen hoito ja arki sujuvat vaivattomammin. Työntekijämme pystyvät nyt hoitamaan kaikki työsuhteen hoitoon liittyvät asiat tutkintotodistusten ja muiden dokumenttien toimittamisesta työvuorojen varaamiseen yhdellä sovelluksella.

Vaikuttavat ratkaisut rakennetaan yhdessä

Työn murros näyttäytyy meillä positiivisena asiana ja se on toiminut ohjaavana voimana toimintamme ja palveluidemme kehittämisessä. Tämä on edellyttänyt ennakkoluulottomuutta, muutosvalmiutta sekä panostamista uusiin digitaalisiin ratkaisuihin, automaatioon ja robotiikkaan. Suurimmat kehityshankkeet on toteutettu yhteistyössä asiakkaittemme kanssa ja yhteiskehittäminen jatkuu vahvasti myös uudella vuosikymmenellä.

Uusilla palveluilla pyrimme aiempaa tehokkaammin ja vaikuttavammin turvaamaan yhtiön perustehtävän mukaisesti asiakkaittemme työnvoiman saatavuuden. Näin haluamme mahdollistaa Seuren palveluvision toteutumisen: Oikea ihminen, oikeassa paikassa, oikeaan aikaan. Yhdessä kehitetyillä palveluilla olemme saaneet hyvin nopealla aikataululla erinomaisia tuloksia aikaan. Tämä edelleen vahvistaa uskoamme siihen, että parhaat tulokset saavutetaan yhdessä ja että optimaaliset henkilöstöratkaisut kehitetään tiiviissä yhteistyössä asiakkaiden kanssa.

Yhteiskehittämisessä asiakkaillemme tarjoutuu mahdollisuus testata uusia ratkaisuja. Tarjoamme näin joustavuutta ja tukea uusien työkalujen ja työtapojen käyttöönotossa. Nämä mahdollistavat toimintatapojen ja työkalujen kehittämisen, jolla puolestaan varmistetaan optimaalinen henkilöstöressurssin hallinta tulevaisuudessa.

Paikoilleen jääminen ei ole vaihtoehto

Vaikka kasvatimme kykyä toimittaa työntekijöitä asiakkaillemme merkittävästi vuonna 2019, oli kysynnän kasvu vielä kovempaa. Juuri tästä syystä teemme jatkuvasti työtä uusien, kauaskantoisten ratkaisujen kehittämiseksi. Akuutin sijaistarpeen täyttäminen haastavassa työvoimatilanteessa vaatii paljon työtä ja erinomaista toimitusketjun hallintaa. Hoito- ja varhaiskasvatusalan työvoimapulaa ei isossa mittakaavassa kuitenkaan ratkaista sijaisia toimittamalla, vaan heikon työvoimatilanteen juurisyitä on pohdittava laajemmin. Tätä keskustelua käymme tiiviisti asiakkaittemme ja alan muiden vaikuttajien kanssa.

Seuren 30-vuotiseen historiaan on mahtunut monenlaisia kehityshankkeita ja vaihtelevia työmarkkinatilanteita. Muutostahti on vain kiihtynyt viimeisimpien vuosien aikana eikä hidastumisen merkkejä näy. Vain jatkuvalla uudistumisella voimme vastata muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin ja asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Yhtiön perustehtävän turvaaminen sekä asiakasarvo kaiken toiminnan keskiössä pysyvät. Keinoja ja toimintatapoja puolestaan on pakko kyetä muuttamaan ja kehittämään, jotta turvaamme asiakkaan työvoiman saatavuuden menestyksekkäästi myös seuraavat 30 vuotta.

Anne Sivula

Vastasimme kasvaneeseen asiakastarpeeseen

Liikevaihto ja tulos

Yhtiön palveluiden kysyntä jatkui voimakkaana. Vuonna 2019 saapuneiden tilattujen työvuorojen määrä kasvoi 28,3 prosenttia. Liikevaihtomme kasvoi 30,4 prosenttia edellisvuoden 98,0 miljoonasta eurosta 127,8 miljoonaan euroon. Tulos oli noin 900 000 euroa voitollinen.

Investoinnit ja kehittäminen

Toimintamme volyymin kasvaminen synnytti tarpeen henkilöstömäärämme kasvattamiseen sekä panostamiseen organisaation toimintaan ja palvelutuotteiden kehittämiseen. Vuonna 2019 yhtiö investoi muun muassa tietohallinnon ja kalusteiden hankintoihin sekä digitalisointiprojekteihin noin 1 118 000 euroa.

Liiketoiminnan riskit ja tulevaisuusnäkymät

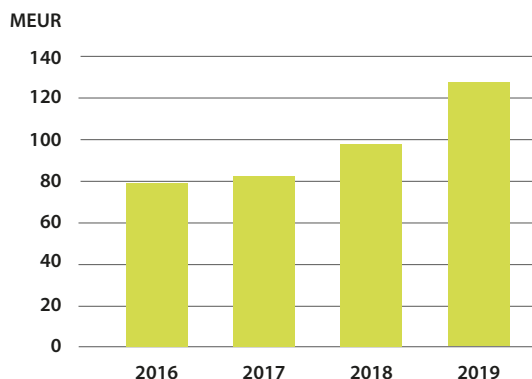
Liiketoiminnan merkittävimmät riskit liittyvät vuokrahenkilöstön saatavuuden varmistamiseen sekä yhtiön kehittämistoimien onnistumiseen. Yhtiön kaikki toiminta tähtää hyvän asiakaskokemuksen luomiseen. Kehittämistoimet ja organisaation merkittävä kasvu näkyvät työntekijöille jatkuvana muutoksena.

Henkilöstön saatavuuden yleinen heikkeneminen heijastuu suoraan Seureen kysynnän kasvuna tilanteessa, jossa myös Seuren työntekijöiden hankinta on vaikeutunut. Yhtiö on kuitenkin kyennyt kasvattamaan toimituskykyään lähes kysynnän kasvun suhteessa (25,2% vs. 28,3%).

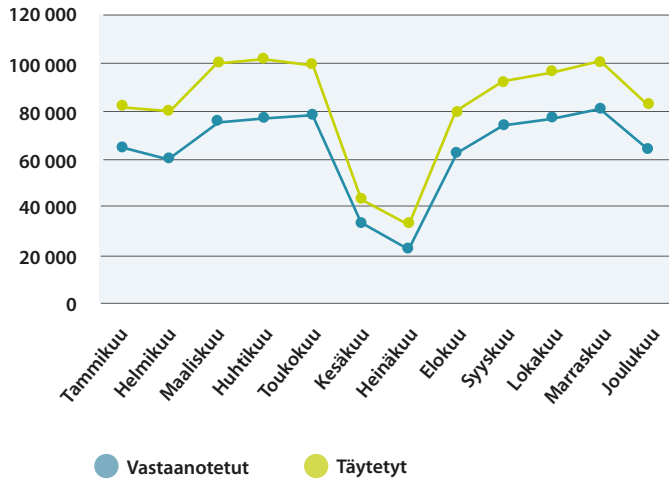
Henkilöstön saatavuuden parantamiseksi yhtiö on kehittänyt palveluita henkilöstön käytön kokonaisvaltaiseen optimointiin. Uusien palveluiden avulla tähdätään asiakkaan henkilöstön kokonaistarpeen ja henkilöstökulujen pienentämiseen.

Muun muassa väestörakenteeseen liittyvien syiden vuoksi asiakkaittemme työntekijöiden saatavuuden ennakoidaan edelleen heikentyvän ja pysyvän heikkona pitkään. Samalla yhtiön kysynnän kasvu jatkuu vahvana. Työntekijöiden vaikean saatavuuden vuoksi rekrytoinnin vaatima keskimääräinen työmäärä nousee. Samoin myös työntekijöiden osaamisen kehittäminen vastaamaan asiakastarvetta vaatii tulevaisuudessa lisää panostuksia.

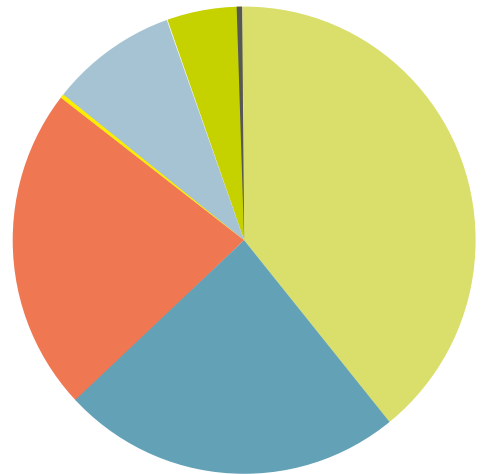
Seuren liikevaihdon kehitys



Vastaanotetut ja täytetyt työvuorot 2019



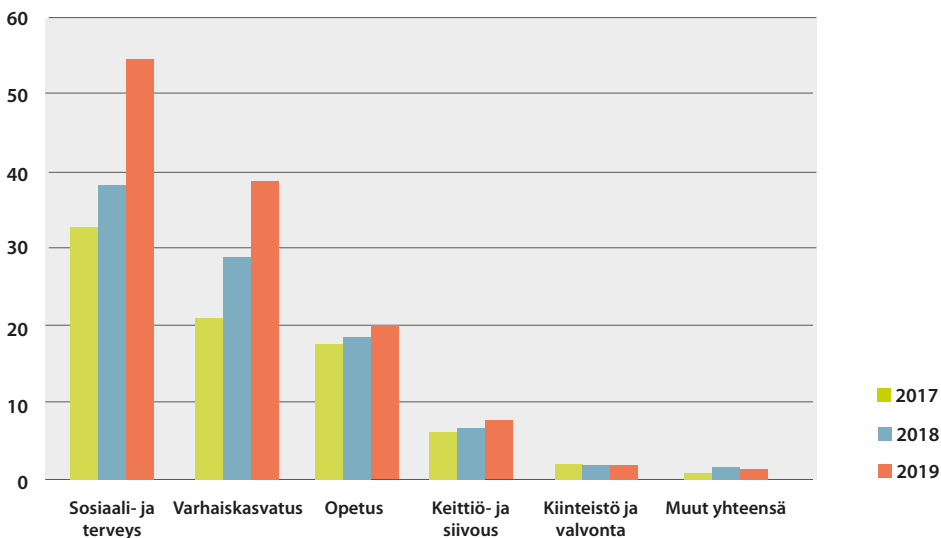
Myynti asiakasryhmittäin



- Helsinki 39,10 %
- Espoo 24,10 %
- Vantaa 22,70 %
- Kauniainen 0,10 %
- HUS 8,80 %
- Keski-Uudenmaan Sote-kuntayhtymä 5,00 %
- Muut asiakkaat 0,20 %

Myynti ammattiryhmittäin

MEUR



Seure asiakkaan kumppanina

Seuren tehtävä on turvata asiakkaiden työvoiman saatavuus. Optimoidulla henkilöstön käytöllä varmistamme, että töissä ovat oikealla osaamisella varustetut ihmiset, oikeassa paikassa ja oikeaan aikaan. Pitkään keskeisin – ja myös ainoa – ratkaisumme asiakkaiden tarpeiden täyttämiseksi oli henkilöstövuokraus. Asiakas tilasi Seurelta työntekijän, ja me teimme parhaamme toimittaaksemme tarpeita vastaavan työntekijän tarvittavaksi ajaksi.

Henkilöstövuokrauspalvelun uudistustyö alkoi

Vuonna 2019 henkilöstövuokraus säilyi Seuren merkittävimpänä palveluna. Samaan aikaan tunnistimme tarpeen kehittää palveluamme vastaamaan paremmin nykyhetken ja tulevaisuuden haasteisiin. Käynnistimme henkilöstövuokrauspalvelun uudistustyön, pitäen kirkkaana mielessä asiakkailta saamamme palautteen ja hyvän asiakaskokemuksen merkityksen. Vuonna 2019 alkaneen uudistustyön hyödyt alkavat näkyä ja tuntua asiakkaittemme arjessa vuoden 2020 aikana.

Henkilöstövuokrauksen kehittämisen rinnalla panostimme myös muihin henkilöstöpalveluihin. Haastavassa työvoimatilanteessa emme pyri täyttämään asiakkaittemme odotuksia pelkän henkilöstövuokrauksen avulla.

Monipuolinen palveluvalikoima turvaamaan työvoiman saatavuutta

Yhä useampi asiakkaamme luotti meihin ja oli valmis hyödyntämään henkilöstövuokrauksen ohella muita henkilöstöpalvelujamme. Vuonna

2019 turvasimme työvoiman saatavuutta aiempaa monipuolisemmalla palveluvalikoimalla. Sijoittelupalvelu oli osana yhä useamman asiakkaan arkea turvaamassa henkilöstön saatavuutta ja sen tasaista jakautumista. Varahenkilöiden laajempi käyttöönotto varhaiskasvatuksen toimialalla paransi henkilöstön saatavuutta ja tasoitti monien päiväkotien arkea. Myös työvuorosuunnittelun kehittäminen yhdessä asiakkaan kanssa osoittautui onnistuneeksi pilotiksi.

Rekryointipalvelun tuottajana pääsemme näyttämään kyntemme, kun Helsingin kaupunki päätti hankkia kesän 2020 hoitotyön kesätyöntekijöiden rekrytoinnin Seurelta. Henkilöstöresurssikeskuksen perustaminen yhdessä Helsingin sosiaali- ja terveystoimialan kanssa on täysin uudenlainen kumppanuuden muoto. Resurssikeskuksella pyritään turvaamaan riittävä henkilöstöresurssi Apotti-potilastietojärjestelmän käyttöönoton aikana syksyllä 2020.

Arvoa asiakkaan arkeen

Visiomme on olla vaikuttava HR-kumppani, joka toimii tulosvastuullisesti osana asiakkaan arkea. Meihin voi henkilöstöasioissa tukeutua muulloinkin kuin silloin, kun tarvitaan sijaista äkilliseen tarpeeseen: Palveluitamme voi hyödyntää henkilöstön käytön pitkäjänteisessä suunnittelussa. Vuosi 2019 osoitti, että kuljemme visiota kohti.

Seuren asiakaskunta on laaja, ja asiakkaittemme tarpeet, toiveet ja tilanteet vaihtelevat. Kaikkia yhdistää odotus siitä, että Seure työllään varmistaa henkilöstön saatavuuden.

Asiakaskuntamme erilaiset toimialat ja eri kokoiset organisaatiot vaativat meitä tunnistamaan

oikeat keinot kunkin asiakkaan tarpeisiin. Erikoissairaanhoidossa puhuttavat eri asiat kuin perusterveydenhuollossa. Päiväkodin johtajan näkökulma on erilainen kuin koulun rehtorin. Asiakkaan kumppanina kuljemme rinnalla ja olemme riittävän lähellä, jotta tunnistamme arvoa luovat seikat asiakkaan arjessa. Pyrimme kumppanuuteen, jossa asetamme tavoitteita ja työskentelemme niitä kohti yhdessä.

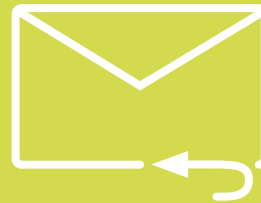
Asiakasta lähellä ja valmiina auttamaan

Vuoden 2019 aikana tapasimme jokaisen Seuren palveluita käyttävän asiakkaan henkilökohtaisesti. Asiakasvastaavien ja myyntipäälliköiden kalentereihin kertyi liki 1 000 tapaamista, joista osassa oli mukana myös Seuren johtoryhmän jäsen. Seuren rekrytoijat puolestaan jalkautuivat työpaikoille. Panostimme siihen, että eri tehtävissä työskentelevät seurelaiset olivat läsnä aistimassa ja ymmärtämässä asiakkaan arkea paremmin.

Vuoden aikana helpotimme yhteydenottotapoja asiakkaillemme. Asiakaspalvelussa panostimme paitsi nopeampaan palveluun, myös palvelun laatuun. Juhlistimme asiakkaitamme ja hyvää asiakaspalvelua myös viettämällä lokakuussa asiakaspalveluviikkoa, jonka huipennukseksi palkitsimme vuoden asiakaspalvelijan. Asiakaspalveluamme myös automatisoitiin, kun asiakaspalvelijoiden rinnalle työskentelemään tuli chatbot Seela.



**31 135 asiakaskohtaamista
puhelimessa**



**12 655 asiakaskohtaamista
Keikkanetin viestillä**



**Lähes 1 000 henkilökohtaista
asiakaskohtaamista**

Työtä erilaisiin tarpeisiin ja erilaisille tekijöille

Työ Seuressa sopii monissa erilaisissa elämäntilanteissa oleville osaajille. Eri työntekijäpersoonat tunnistamalla tarjoamme parempaa palvelua työntekijöillemme. Tunnumme työntekijämme ja heidän tarpeensa ja hoidamme työsuhteita kullekin työntekijälle parhaiten sopivalla tavalla.

Elämäntapakeikkailija

Elämäntapakeikkailijat ovat kokeneita alansa ammattilaisia. He ovat tehneet valinnan työskennellä nimenomaan keikkailijoina. Takana on usein hektiseksi koettu ura, ja työelämä ja sen säännöt ovat heille tuttuja.

Oman ammattitaidon ylläpito ja suhteet työkohteisiin ovat hänelle tärkeitä. Elämäntapakeikkailija myös tuntee työkohteet ja hän valitsee tarkkaan paikat, joissa hän viihtyy. Hän arvostaa vapautta byrokratiasta ja haluaa sen sijaan keskittyä tekemään työnsä hyvin.



Kiinnekohtaa arvostava sitoutuja

Kiinnekohtaa arvostava sitoutuja tekee keikkatyötä saadakseen lisäansioita muiden tulolähteiden oheen. Hän tekee mielellään lyhyitä keikkoja ja on valmis ottamaan vastaan työvuoroja lyhyelläkin varoitusaajalla.

Ansioiden lisäksi kiinnekohtaa arvostava sitoutuja nauttii työilmapiiristä ja työpaikan sosiaalisista kontakteista. Työ tuo hänelle vakautta ja turvaa. Hänelle on kuitenkin erittäin tärkeää, että Seurella saa itse valita työpäivänsä, työpaikkansa ja työmääränsä.

Turvaa arvostava

Turvaa arvostava on usein tehnyt uravalintansa rationaalisista syistä sen mukaan, millä alalla on hyvä työllisyystilanne. Toimeentulon lisäksi työ antaa turvaa arvostavalle myös turvallisuuden, elämänhallinnan ja jatkuvuuden tunnetta sekä mahdollisuuden toimia yhteiskunnan jäsenenä.

Turvaa arvostavan uratavoitteena on usein vakituinen työsuhde ja työ Seuressa voidaan kokea väliaikaisena ratkaisuna omaan elämäntilanteeseen.



Ammatillisesti päämäärätietoinen

Ammatillisesti päämäärätietoinen on usein nuori ammattilainen tai opiskelija. Hän tuntee työskentelevänsä omalla alallaan ja haluaa myös kehittyä työssään.

Ammatillisesti päämäärätietoinen nauttii valinnanvapaudesta, mutta hän arvostaa myös pitkiä työrupeamia, täysiä työpäiviä ja mahdollisuutta suunnitella työnsä hyvissä ajoin etukäteen.

Monella päämäärätietoisella on tavoitteenaan siirtyä myöhemmin vakituisen työhön, mutta työskentely Seuressa koetaan itselle parhaaksi juuri nyt. He myös arvostavat mahdollisuutta kokeilla uransa alussa erilaisia tehtäviä ja työyhteisöjä.



Suunnanvaihtaja

Suunnanvaihtaja hakee elämässään tai urallaan muutosta, kuten uuden alan oppimista, yrittäjäksi ryhtymistä tai miettimistaukoa. Myös oman tai perhe-elämän muutokset ovat voineet olla suunnanvaihtajan syy valita vaihteleva työsuhdemuoto.

Suunnanvaihtaja arvostaa Seuren tukea muutostilanteessaan; ammatillista oppimista, työn ja vapaa-ajan tasapainottamista, taloudellista vakautta tai työhön paluuta pidemmän poissaolon jälkeen. Hänelle on tärkeää työskentely oman elämän ehdoilla. Suunnanvaihtajalla on uralleen yleensä selkeä päämäärä ja työskentely Seuressa auttaa oman tavoitteen saavuttamista sisällöllisesti ja taloudellisesti.

Satunnainen keikkailija

Satunnaiselle keikkailijalle uran ulkopuolinen elämä on tärkeää ja työtä tehdään oman talouden rahoittamiseksi. Hänellä ei useinkaan ole muita työnantajia tai muita sitovia velvollisuuksia. Satunnainen keikkailija on usein nuori, eikä hänellä ole kiirettä siirtyä pois vapaasta elämäntavastaan. Työ on toimeentulon mahdollistaja silloin, kun elämälle tai ammatinvalinnalle vielä pohditaan suuntaa.

Satunnaisella keikkailijalla kokemus työelämästä ja sen pelisäännöistä on vasta karttumassa ja innostus omaan työhön voi vaihdella suurestikin. Satunnainen keikkailija arvostaa tukea arkisissa työelämään liittyvissä asioissa, kuten vaikkapa verokortin kanssa toimimisessa.



Työtä ja onnistumisia rekrytointimäärien kasvattamiseksi

Vuonna 2019 Seuressa tehtiin 7 000 uutta rekrytointia. Haastavassa työvoimatilanteessa tähän onnistumiseen ylsimme kehittämällä monia uusia tapoja rekrytointiin ja työn aloittamiseen, sekä panostamalla rekrytointin henkilo- ja markkinointiresursseihin.

Perehdytyksistä reitti työhön

Työskentelyn aloittamisen kynnystä madalsimme lisäämällä erilaisten työhön perehdytysten määrää. Käytännön työhön perehdytyksellä yhä useampi henkilö on voinut työllistyä kauttamme. Samalla tehtäviin motivoituneet henkilöt, joilla ei esimerkiksi elämäntilanteen takia ole mahdollisuutta kokoaikaiseen opiskeluun, saavat mahdollisuuden aloittaa uudella alalla.

Lisää tapaamisia ja tapahtumia

Potentiaalisten työntekijöiden kohtaaminen kasvotusten on tärkeää erityisesti silloin, kun hakupäätöstä ei ole vielä tehty. Vuonna 2019 olimme esillä huomattavasti suuremmassa määrässä erilaisia rekrytointitapahtumia ja vierailimme tehokkaasti oppilaitoksissa.

Työn haun aloitus sujuvammaksi

Työn haun aloittamista sujuvoitimme useilla tavoilla. Esimerkiksi rekrytointitapahtumissa voimme ottaa ylös henkilön yhteystiedot jatkoa varten ilman, että hänen tarvitsee täyttää työhakemusta. Uutena tapana rekrytointitilaisuuksissa varattiin myös suoraan haastatteluajoja.

Ruotsinkielisille työnhakijoille tarjoamme koko rekrytointiprosessin ruotsiksi. Esimerkiksi ruotsinkielisille hakijoille luotiin oma, työpaikkailmoituksista löytyvä sähköpostiosoite, jonka kautta hakija saa helposti lisätietoja ruotsiksi. Tämä pieni muutos, eli taattu omakielinen palvelu, nosti ruotsinkielisten hakemusten määrää.

Panostimme digitaaliseen markkinointiin

Seuren ja tarjoamiemme työpaikkojen näkyvyys ja tunnettuus lisää hakemusten määrää. Vuonna 2019 lisäsimme markkinointiamme erityisesti verkossa, tarjoten työpaikkoja suoraan kohderyhmillemme. Uudistimme myös verkkosivujamme edelleen sujuvoittamaan työnhakukokemusta ja antaaksemme lisää tietoa hakupäätöksen tekemistä tukemaan.

Seuren toiminta laajeni Keski-Uudellemaalle

Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymä tuli Seuren omistajaksi ja asiakkaaksi 1.1.2019. Kuntayhtymän muodostavat Hyvinkää, Järvenpää, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen ja Tuusula. Alueen kunnista Seurelle työskentelemään siirtyi noin 450 työntekijää. Muutoksen myötä uusia työskentelymahdollisuuksia avautui myös Seuren muille työntekijöille.

Uusien työntekijöiden rekrytointi Keski-Uudenmaan kuntien alueelle aloitettiin heti alkuvuodesta ja joulukuussa alueella työskenteleviä seurelaisia oli jo lähes 1 500. Seure myös perusti helmikuussa uuden sivutoimipisteen Hyvinkäälle.

Keski-Uudellamaalla aiemmin melko tuntemattomana toimijana Seure panosti myös tunnettuutensa lisäämiseen alueella sekä asiakassuhteiden rakentamiseen ja tarpeiden ymmärtämiseen. Seure osallistui vuoden aikana yli kahteenkymmeneen rekrytointitapahtumaan ja vakiinnutti paikkansa merkittävänä työllistäjänä alueella. Asiakkaiden suuntaan Seure loi toimivat suhteet ja käytännöt sekä pohjan yhteistyölle ja kehittämiselle.

Vuoden 2019 aikana Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymälle tuotettiin perinteisen henkilöstövuokrauksen lisäksi muita palveluja, kuten sijoittelupalvelu ja kiertävä varahenkilöstö. Seure auttoi myös alueen kesätyörekrytoinneissa sekä kehitti yhdessä asiakkaan kanssa työvuorosuunnittelupilottia, johon liittyvä kokeilu käynnistyi loppuvuodesta.



**Vastaanotimme 12 800
työhakemusta**

Seure tukemassa asiakkaita Apotti-potilastietojärjestelmän käyttöönotossa

Monet Seuren asiakkaista ovat jo ottaneet tai ottavat käyttöönsä Apotti-potilastietojärjestelmän. Järjestelmän käyttöönotto edellyttää laajaa henkilöstön kouluttamista. Sote-palveluiden turvaaminen käyttöönoton aikana vaatiikin tavallista enemmän työvoimaa sekä käytettävissä olevan henkilöstön ja osaamisen optimaalista hyödyntämistä.

Seure, Helsingin kaupunki ja Helsinki Apotti -hanke sopivat yhteisen henkilöstöresurssikeskuksen perustamisesta syksyllä 2019. Henkilöstöresurssikeskus pyrkii turvaamaan riittävän henkilöstöresurssin Apotin käyttöönoton aikana syksyllä 2020 varmistamalla, että käytössä oleva henkilöstöresurssi jakaantuu toimintoihin mahdollisimman tasaisesti ja oikeudenmukaisesti. Resurssikeskukseen keskitetään ennalta sovittujen toimintojen koko hoitohenkilöstön optimointi sekä henkilöstön sijoittelun koordinointi. Resurssikeskuksen toimintaa ohjaavat asiakkaan ja Seuren yhdessä määrittelemät pelisäännöt. Yhteinen linja takaa tasapuolisen ja tehokkaan henkilöstöresurssin käytön, joka perustuu sote-palveluita käyttävien asiakkaiden tarpeisiin. Henkilöstöresurssikeskus on sekä asiakkaalle että Seurelle täysin uudenlainen tapa järjestää ja suunnitella henkilöstön käyttö. Se vaatii molemmilta osapuolilta rohkeutta sekä avoimuutta uutta toimintatapaa kohtaan.

Vuonna 2019 olimme myös muiden asiakkaidemme tukena kouluttamalla omaa vuokrahenkilöstöämme Apotti-potilastietojärjestelmän käyttöön ja toimittamalla sijaisia eripituisiin työsuhteisiin.

Varhaiskasvatuksen varahenkilöstöstä keino vastata päiväkotien sijaistarpeeseen

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien varahenkilöt olivat vuonna 2019 merkittävässä roolissa varmistamassa henkilöstön saatavuutta Espoon, Helsingin ja Vantaan päiväkodeissa. Varahenkilöt työskentelevät kuukausipalkkaisessa työsuhteessa kiertäen sovitulla alueella. Varahenkilöitä työskenteli pääkaupunkiseudulla yhteensä 130.

Varhaiskasvatuksen varahenkilö on päiväkodille ennalta tuttu työntekijä, jonka työpanos voidaan kohdentaa siihen päiväkotiin ja ryhmään, jossa on suurin tarve. Päiväkodin toimintaa helpottaa, kun sovittu sijainen oppii tuntemaan talon tavat, lapset ja henkilöstön. Haastavassa työmarkkinatilanteessa työntekijöiden saatavuutta puolestaan parantaa mahdollisuus tarjota myös muita työmuotoja kuin mahdollisesti samana aamuna avautuvia keikkoja. Seuren työntekijöille varahenkilön tehtävä tarjoaa uuden työsuhdemuodon, jossa pidempi määräaikainen työsuhde yhdistyy vaihteleviin työkohteisiin.

Palvelu koettiin toimivaksi ja varhaiskasvatuksen varahenkilöstön määrä onkin kasvussa. Varahenkilöt ovat osa palveluiden kokonaisuutta, joilla turvaamme henkilöstön saatavuutta. Olemmekin saaneet asiakkailtamme kiitosta siitä, että kehitämme myös henkilöstövuokrauksen palveluitamme vastaamaan muuttuvia henkilöstötarpeita.



Teimme 7 000 uutta rekrytointia



Keskimäärin 2 000 työntekijää päivittäin

Työntekijäkokemus keskiöön vuonna 2019

Vuonna 2019 panostimme voimakkaasti työntekijäkokemuksen vahvistamiseen ja työntekijöiden palvelun sujuvoittamiseen. Työssämme esimerkiksi tunnistimme kuusi eri tavalla motivoituvaa työntekijäpersoonaa voidaksemme tarjota entistä yksilöllisempää palvelua.

Robottiikalla parempaa palvelua työntekijöille ja sijainen nopeasti hakuun asiakkaalle

Yksi suuri edistysaskel oli työntekijöiden sairauspoissaoloilmoitusten automatisointi. Työntekijät voivat ilmoittaa tekstiviestillä kolme ensimmäistä poissaolopäivää mihin vuorokaudenaikaan tahansa ja poissaoloilmoitukset käsittelee ohjelmistorobotti, joka avaa automaattisesti sijaishaun. Koko sijaishaun prosessi nopeutuu, samalla kun asiakkaan tilaus avautuu aikaisemmin uudestaan hakuun ja työntekijän puhelimesta jonotus aamuisin siirtyy vähitellen historiaan.

Seuren nettisivuilla ja Keikkanetissä työntekijöiden ja asiakkaiden palvelun aloitti myös asiakaspalvelurobotti, joka vastaa kysymyksiin vuorokauden ympäri. Robotin tarkoitus on tarjota jatkuvaa palvelua ja sujuvaa asiointia kellonajasta riippumatta.

Keikkanetin mobiilisovelluksesta OmaSeure, aukioloajat laajenivat ja Työntekijän ABC uudistui

Yhä useampi seurelainen varaa työvuoroja ja hoitaa työsuhdeasioitaan mobiililaitteilla. Vuoden aikana Keikkanetin mobiilisovellukseksi tuli OmaSeure, jonka kautta työsuhdeasioita voi hoitaa entistä laajemmin ja sujuvammin mobiilisti. OmaSeuressa voi esimerkiksi merkitä itselleen suosikkikohteita ja toimittaa suoraan puhelimesta valokuvattuja dokumentteja. Lähes kaikki työsuhteen hoitoon tarvittavat ominaisuudet löytyvät nyt yhdestä sovelluksesta.

Laajensimme työsuhdeneuvontamme aukioloaikaa työntekijöidemme toiveesta niin, että tiistaisin ja torstaisin asiakaspalveluumme voi soittaa myös työpäivän jälkeen.

Seurelaisen kattava perehdytyspaketti Työntekijän ABC koki laajan uudistuksen ja muutti muotoaan verkkopohjaiseksi ohjekirjaksi. ABC laajeni aiempaa huomattavasti kattavammaksi, sisältäen ohjevideoita, seurelaisten työ-

vinkkejä, toimialakohtaiset ohjepaketit ja mahdollisuuden hakea aiheita hakusanalla.

Kaikki uudistuksemme juontuvat samasta tavoitteesta: Seuren työntekijä pystyy hoitamaan työsuhdeasioitaan helposti ja vaivattomasti, jolloin hän voi keskittää arvokkaan työpanoksensa itse työntekoon asiakkaittemme työkohteissa.

Perehdytykset vakiintuvat tavaksi vastata sijaistarpeeseen ja luoda urapolkuja

Vuonna 2019 Seuren perehdytykset eri toimialoille vakiintuivat tavaksi luoda työntekijöille urapolkuja ja mahdollisuuksia uusiin tehtäviin, sekä samalla vastata asiakkaiden kasvavaan sijaistarpeeseen. Vuoden aikana noin 600 seurelaista laajensi osaamistaan perehdytysten kautta. Perehdytyksen kautta työskentelyn aloittaneet seurelaiset tekivät yhteensä yli 21 000 työvuoroa uusissa työtehtävissään.

Seuren perehdytykseen haetaan kuten avoimeen työpaikkaan. Perehdytys koostuu teoriaosuudesta sekä muutamien päivien kestoisesta tutustumisesta käytännön työhön työkohteessa perehdyttäjän avustuksella. Perehdytyksen aikana myös työntekijän soveltuvuus uusiin tehtäviin arvioidaan. Perehdytyksen kautta aloittaneet työntekijät työskentelevät lastenhoitajana, sosiaali- ja terveysalalla, ruokapalvelutyöntekijänä, astiahuoltajana, yhdistelmätyöntekijänä, laitoshuoltajana, kokkina tai ruokapalveluvastaavana.

Tulevaisuudessa haluamme tarjota perehdytysväylän vielä nykyistä laajemmalle työntekijämäärälle ja perehdytyksiä kohdennetaan niihin tehtäviin, joissa asiakkaillamme on eniten pulaa työntekijöistä. Perehdytyksistä on tulossa merkittävä keino tarjota uusia urapolkuja Seuren työntekijöille ja lisää tekijöitä asiakkaille tehtäviin, joissa on pulaa työvoimasta.

Palkitsimme ensimmäistä kertaa Vuoden parhaat työkohteet

Työntekijätutkimuksemme mukaan 80 % keikkatyöntekijöistä valitsee työkohteensa saamansa ystävällisen ja huomioivan vastaanoton perusteella. Keikkatyö vaihtuvissa työkohteissa ja työyhteisöissä voi olla haastavaa, ja halusimme tuoda esiin asiakkaita ja työkohteita, jotka panostavat vuokrahenkilöstön hyvään vastaanottoon, perehdytykseen, palautteenantoon ja tasa-arvoiseen kohteluun. Seuren perustama Vuoden paras työkohde -palkinto annetaankin tunnustuksena vuokrahenkilöstön hyvästä kohtelusta ja työhyvinvoinnin edistämisestä.

Vuoden paras työkohde -kampanja järjestettiin vuonna 2019 ensimmäistä kertaa. Kaikki Seuren työntekijät kutsuttiin äänestämään mielestään parasta työkohdetta ja 1 300 seurelaista antoi äänensä. Vuoden parhaan työkohteen kunniakirjan voittivat varhaiskasvatuksessa Vaaralanpuiston päiväkotit, opetuksessa Saunalahden koulu, sosiaali- ja terveysalalla Jorvin sairaala ja palvelualoilla Helsingin työväenopiston opistoisäntäpalvelu.

Hallintohenkilökunnan määrän kasvu toi muutoksia

Seuren asiakkaiden kasvanut työvoiman tarve on luonut myös Seurelle haasteen kehittää toimintaansa niin työskentelytapojen, henkilöstön kuin tilojenkin osalta.

Hallintohenkilökunnan osalta vuonna 2019 panostettiin erityisesti osaamisen ja kyvykkyyksien johtamiseen, valmentamaan johtajuuteen sekä tehtävänkuvien selkiyttämiseen ja kehittämiseen. Henkilöstön itseohjautuvuutta ja verkostomaista työskentelytapaa kehitettiin edelleen. Tiedonkeruu ja datan hyödyntäminen otettiin entistä vahvemmin päätöksenteon tueksi.

Kasvumme on myös siirtänyt yrityksen kokoluokkaan, joka tuo uusia vaatimuksia sen toimintaan. Tämän takia kehitimme myös Seuren sisäisen valvonnan toimintatapoja vastaamaan vaatimuksia.

Työskentelytapojen ja toimintakulttuurin muutosten lisäksi Seuren organisaatio laajeni myös henkilökunnal-

taan. Vuoden 2019 aikana Seuren hallintohenkilöstön kokonaismäärä kasvoikin lähes kahdellakymmenellä. Uudet osaajat sijoittuivat erityisesti rekrytointiin, työntekijäpalveluihin ja asiakkuuksien hoitoon. Hallintohenkilökunnan tulevaa kasvua tukemaan otettiin vuoden aikana käyttöön myös uusi HR-järjestelmä Solaforce.

Henkilökunnan lisääntymisen myötä Seuren toimitiloja ja Helsingin Sörnäisissä laajennettiin kolmesta neljään kerrokseen. Samalla olemassa olevan tilakapasiteetin käyttöä kehitettiin vastaamaan paremmin muuttuvien työskentelytapojen tarpeita esimerkiksi lisäämällä ryhmätyötilojen ja hiljaisten työtilojen määrää. Lisäksi Seure perusti Hyvinkään Villatehtaalle uuden sivutoimipisteen palvellakseen paremmin Keski-Uudenmaan asiakkaitaan.

Kehitimme pohjan tulevaisuuden datapohjaisille palvelutuotteille

Vuoden 2019 aikana teimme merkittävää kehitystyötä datan ja analytiikan saralla. Työmme mahdollistaa tulevaisuuden mielekkään työnteon, tehokkaat prosessit ja asiakkaille tarjottavat, dataan pohjautuvat palvelutuotteet.

Keväällä 2019 Seurella aloitettiin data-alustan kehittäminen. Uusi alusta luo pohjan kehittämiselle nyt ja tulevaisuudessa. Kehittämistä on jatkettu vuoden aikana ja mukaan on lisätty jatkuvasti uutta tietoa ja tietolähteitä.

Syksyn aikana valmistuimme tilanteeseen, jossa olemme voineet hyödyntää tietoa raportoinnin uudistamisessa, erilaisissa asiakkaiden ja liiketoiminnan tietotarpeissa, edistyneen analytiikan hyödyntämisessä sekä tietopalvelutuotteiden, kuten henkilöstöresurssianalyyysien, kehittämisen ja tuottamisen. Vuoden aikana ehdimme toteuttaa asiakkaillemme ensimmäiset henkilöstöresurssianalyyysit ja aloittaa yksi laajempi yhteistyö asiakkaan kanssa.

Seure suomalaisessa työelämässä 30 vuotta

Terveydenhuoltoalan henkilöstöpulaa helpottamaan Helsingin kaupunki perusti vuonna 1990 oman henkilöstöpalveluyhtiön, Työvoimapalvelu Oy:n. Myöhemmin omistajapohjan laajentumisen yhteydessä Seureksi muuttunut yhtiö on työskennellyt asiakkaittensa työvoiman saatavuuden turvaamiseksi koko yhtiön toiminnan ajan, 30 vuotta.

- Suomessa työttömyysprosentti on vain 3,2 prosenttia, mutta asuntomarkkinat ovat romahtaneet ja laman merkit ovat ilmassa.

1990

- Työvoimapalvelu Oy perustetaan 13.3.1990. Yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiön tarkoituksena on edistää työvoiman saantia yhteiskunnallisen palvelutuotannon eri aloille.
- Toimitusjohtajana aloittaa Anneli Ollila ja hallituksen puheenjohtajana apulaiskaupunginjohtaja Antti Viinikka.
- Tilaukset otetaan vastaan puhelimitse ja kirjataan mustakantaiseen ruutuvihkoon. Tietokoneet ja putkinäytöt saapuvat toimistoon vasta muutama kuukausi myöhemmin.
- Ensimmäisenä vuonna Työvoimapalvelu Oy:n kautta työskentelee noin 160 vuokratyöntekijää. Toimistolla työskentelee viisi henkilöä.

- Neuvostoliitto ja samalla idänkauppa romahtaa. Suomi syöksyy pankkikriisiin ja historiansa syvimpään lamaan.
- Tavallinen kansalainen kärsii lähes 20 % lainakoroista.

1991

- Työvoimapalvelun ensimmäinen toimipiste avataan Kampissa.
- Laman vuoksi terveydenhuollon tilausten määrä vähenee. Kaupunkien kouluilla tarvitaan sen sijaan siivoojia.
- Toimistotyöntekijöiden vuokraus on koko 90-luvun ajan merkittävä osa yhtiön liiketoimintaa.

1992

- Kuusitoista Helsingin kaupungin virastoa käyttää Työvoimapalvelun palveluja. Eniten työvoimaa välitetään siivoustehtäviin.
- Uusina nimikeryhminä mukaan tulevat koulunkäyntiavustajat sekä iltavahtimestarit.
- Pienessä toimistotiimissä asioita tehdään paljon itse. Joskus, kun keikkalaista ei onnistuta löytämään, henkilöstökonsultit lähtevät itse töihin.

- Laman keskellä työttömyys on 16,7 %. Leipäjonot syntyvät Suomeen.
- Tele, HPY ja EUnet Finland alkavat tarjota nettiyhteyksiä yrityksille ja kotitalouksille.

1993

- Toimistolla työskentelee edelleen viisi työntekijää. Vuokratyöntekijöitä työskentelee keskimäärin 300 kuukaudessa.
- Työvoimapalvelu muuttaa Runeberginkadulle. Ensimmäinen palvelukykytutkimus, myöhemmin asiakastytytvyisyystutkimus, toteutetaan.
- Opettajien sijaisväilytys tulee mukaan valikoimaan.
- Palvelu-uutiset eli työntekijöiden ja asiakkaiden yhteinen henkilöstölehti aloittaa.

- Suomen presidentiksi valitaan Martti Ahtisaari ensimmäisissä suorissa kansanvaaleissa.
- Autolautta Estonia uppoaa matkallaan Tallinnasta Tukholmaan.

1994

- Työvoimapalvelun suurin asiakas on opetusvirasto.
- Palmia perustetaan Helsingin kaupungin organisaatioon ja siitä tulee merkittävä tilaaja.
- Päiväkotien ja kotipalvelun sijaispalvelut kasvavat. Miltei kaikki Helsingin kaupungin virastot käyttävät Työvoimapalvelua.

- Suomesta tulee Euroopan unionin jäsen.
- Joka viidennessä kotitaloudessa on tietokone. Yle, MTV3 ja Iltalehti avaavat nettisivut.
- Suomen jääkiekkomaajoukkue voittaa MM-kultamitalin.

1995

- Nykymuotoiset keikkalaisten ja tilaajien asiakastytyväisyyskysely otetaan käyttöön.
- Suurin osa keikoista on edelleen siivousalan töitä.
- Tietotekniikkaa otetaan käyttöön, kun Liisi-ohjelma auttaa palkanlaskussa ja rekrytoinnissa.

- Suomen ensimmäisen Ikea avataan Espoossa.
- Yritysvalmentaja Jari Sarasvuo tarjoaa ”sisäistä sankaruutta”, oppia, jonka mukaan työelämässä menestyminen on kiinni yksilön valinnoista.

1996

- Toimiston henkilöstön määrä on kasvanut alun viidestä yhteentoista, ja yhtiö muuttaa suurempiin tiloihin Fredrikinkadulle.
- Keikkalaisia työskentelee kuukaudessa keskimäärin 639.
- Päivähoito, siivous, kotipalvelu ja toimistotyö muodostavat 75 % yhtiön välittämistä keikoista.

- Mainosradiot aloittavat toiminnan Suomessa.
- Walesin prinsessa Diana menehtyy auto-onnettomuudessa.

1997

- Työvoimapaalvelun ensimmäiset verkkosivut perustetaan.
- Suurin osa keikoista tehdään päiväkoteihin ja toimistoihin.
- Yhtiö alkaa julkaista Uudenmaan ja HYKS:n työpaikkailmoituksia. Julkaisu saa nimen *Terveydenhuollon avoimet työpaikat Uudella maalla*.

- Nokia on maailman johtava matkapuhelinten valmistaja.

1998

- Espoon kaupungista tulee Työvoimapaalvelun asiakas.
- Yhtiön liikevaihto ylittää yli 10 miljoonaa euroa.
- Työvoimaa vuokrataan eniten päivähoitoon (33 %) ja toimistotöihin (24 %). Terveydenhuollon osuus on vain 3 prosenttia.
- Asiakassuhteita ja vuokratyövoiman välitystä hoitamaan perustetaan neljä tiimiä: Sosiaali- ja opetustiimi, laitoshuoltotiimi, terveydenhuollon tiimi ja Espoo-tiimi.
- Uusi puhelinvaihte otetaan käyttöön. Asiakkaat ja työntekijät saavat omat numeronsa yhden yhteisen palvelunumeron sijaan.

- Suomessa euro otetaan käyttöön valuuttana.
- Maahanmuuttajien osuus väestöstä on kaksinkertaistunut vuodesta 1990–1999.

1999

- Uutena asiakkaana aloittaa Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri HUS.
- Työvoimapaalvelussa työskentelee 28 henkilöä sekä keikkaille kuukausittain noin 1 200. Toimiston henkilöstönlukumäärä kasvaa niin voimakkaasti, että palkkahallintopäällikön työhuoneena toimii väliaikaisesti toimiston keittiö. Liikevaihto kasvaa 62 %.
- Terveystieteiden tutkimuskeskus aloittaa hoitohenkilöstön tilaamisen pitkän tauon jälkeen.

- Tarja Halonen valitaan presidentiksi.
- Monen teini-ikäisen suosikkisovelluksia ovat Habbo hotelli ja IRC-Galleria.

2000

- Työvoimapaalvelu Oy liittyy Palvelulaitosten työnantajajhdistys PTY:n jäseneksi ja saa kaksi työehtosopimusta.
- Toimistossa työskentelee 34 työntekijää. 10 vuoden aikana henkilökunnan määrä on seitsenkertaistunut.
- Laskujen paperille tulostaminen ja kirjekuussa asiakkaille lähettäminen loppuu, kun uudet sähköiset tilaus-, palkka- ja taloushallinnon järjestelmät otetaan käyttöön.

- Digitaaliset televisiölähetykset alkavat suomenlaajuisesti.
- Terveystieteiden tutkimuskeskuksen henkilöstön vuokraus muuttuu arvonlisäverolliseksi.

2001

- Vuokratyöntekijöitä työskentelee keskimäärin 1 279 kuukaudessa.
- Hallituksen puheenjohtajana aloittaa Ilkka-Christian Björklund.
- Terveystieteiden tutkimuskeskuksen henkilöstövuokraus on 25 % yhtiön myynnistä ja ohittaa suuruudessaan sosiaalialan.

2002

- Yhtiön liikevaihto ylittää 20 miljoonaa euroa.
- Helsingin kaupungin tilaukset muodostavat yli 76 % yhtiön kokonaisymyynnistä. HUS:n osuus myynnistä on 18 %, Espoon kaupungin 4 % ja muiden asiakkaiden 2 %.
- Työnetsijä-palvelu käynnistyy Helsingin ja Espoon työvoimatoimistojen kanssa. Tarkoituksena löytää työtä työttömille työnhakijoille.
- Säilöönnotokeskus tulee yllättäen asiakkaaksi. Uusi laki velvoitti huolehtimaan turvapaikanhakijoista, maasta käännyttävistä ja karkotettavista henkilöistä. Työvoimapalvelu järjestää yksikköön lyhyellä varoitusajalla 22 työntekijää.
- Työntekijöiden osaamisen vahvistaminen asiakastarvetta vastaavaksi alkaa maahanmuuttajien puhdistuspalvelun oppisopimuskoulutuksella. Myös säännölliset hygieniosaamiskoulutukset alkavat.

- Matti Vanhasen hallitus aloittaa toimintansa.
- Yleisradio lopettaa television virityskuvan lähettämisen.

2003

- Kauniaisten kaupunki aloittaa yhtiön uutena tilaaja-asiakkaana.
- Sairaalan lapsen hoitopalvelua kokeillaan uutena toimintamuotona.
- Vuoden aikana keikkailee 3 685 työntekijää, joista 67 % on naisia ja 33 % miehiä.

2004

- Työhakemuskirjeet loppuvat, kun käyttöön otetaan sähköinen rekrytointijärjestelmä. Myös laskutuspalvelut sähköistetään.
- Keikkalääkäreiden välitys käynnistyy Helsingissä.
- Päivähoitotyöstä kiinnostuneille työnhakijoille aletaan järjestää puolenpäivän mittaisia lastenhoitotyöhön perehdyttäviä tilaisuuksia, jotta kasvaviin tilausmääriin löydettäisiin tarpeeksi työntekijöitä.
- Ensimmäinen soluasunnoksi sopiva työsuhteasunto vuokrataan Roihuvuoresta. Tarkoituksena on houkutella keikkalaisia myös pääkaupunkiseudun ulkopuolelta.

- Big Brother -tositelevisiosarja saa ensimmäisen tuotantokautensa.

2005

- Espoo ja Vantaa tulevat omistajiksi. Samalla yhtiön nimeksi vaihtuu Seure Henkilöstöpalvelut Oy. Nimi Seure juontuu sanoista seudullinen rekrytointi.
- Anneli Ollilan siirtyessä eläkkeelle toimitusjohtajana aloittaa Arto Antman.
- Seuren ensimmäinen verkkosivusto julkaistaan ja Palvelu-Uutiset korvautuu Keikka-lehdellä.
- Toimistohenkilökunnan määrä ylittää 50 henkeä ja yhtiö muuttaa suurempiin tiloihin Fredrikinkadulle. Vuokratyöntekijöitä työskentelee keskimäärin 1 600 kuukaudessa.

- Suomalainen Lordi-yhtye voittaa Euroviisut.

2006

- Vuoden aikana tilausmäärät nousevat rajusti ja kesään mennessä tilauksia on saapunut jo yli 50 % enemmän kuin edellisellä vuonna samaan aikaan.
- Keikkatöitä tekee kuukausittain keskimäärin 2 000 työntekijää.
- Uusia työntekijöitä etsitään myös Suomen rajojen ulkopuolelta järjestämällä rekrytointikampanjat Tukholmassa ja Lontoossa.
- Uusi sähköinen palvelu, Keikkanetti, tekee tuloaan. Ensimmäisenä toimintona asiakas voi tehdä työvuorotilauksen sähköisesti, puhelinsoiton sijaan.

- Työttömyysaste on vuosikymmenen alin, 8,5 prosenttia. Suomessa aletaan yleisesti puhua työvoimapulasta.

2007

- Vantaa ja Espoon sivutoimipisteet aloittavat toimintansa.
- Keikkanetin sähköinen tilausjärjestelmä otetaan käyttöön. Keikkalaiset voivat ilmoittaa käytettävyytensä ja toivoa haluamiaan keikkoja netissä.
- Keikkatöitä tekee kuukausittain keskimäärin 3 000 työntekijää.

- Nousukausi päättyy finanssikriisiin.
- Suomenkielinen Facebook aloittaa.

2008

- Seuren toimitusjohtajana aloittaa Harri Virta.
- Yhtiön liikevaihto ylittää 50 miljoonaa euroa.
- Helsingin kaupunki on Seuren suurin tilaaja-asiakas 67 % osuudellaan. Espoon kaupungin tilaukset muodostavat 18 %, Vantaan 9 % ja muut asiakkaat 6 % kaikista tilauksista.
- Suosituimmat ammattinimikkeet ovat perushoitaja, lastenhoitaja, sairaanhoitaja ja koulunkäyntiavustaja.
- Tilaaja-asiakkaat saavat oman asiakaslehtensä, kaksi kertaa vuodessa ilmestyvän Metronomin.

- Suomessa noin neljässä kotitaloudessa viidestä on internet-yhteys.
- Suomalainen Rovio Entertainment julkaisee Angry Birds -mobiilipelin.

2009

- Taantuma vaikuttaa työhön. Keikkoja on tarjolla noin 10 % vähemmän edeltävään vuoteen verrattuna. Samaan aikaan työhakemuserät lisääntyvät; Vuoden aikana hakemuksia vastaanotetaan 13 000.
- Keikkalaisten keski-ikä on 36 vuotta, mikä on noin kymmenen vuotta Seuren omistajakaupunkien työntekijöiden keski-ikää alempi. Keikkalaisista 85 % on naisia.
- Asiakkaiden ja työntekijöiden uusiksi viestintäkanaviksi otetaan käyttöön Keikkanetin uutiset ja sähköiset uutiskirjeet.

2010

- Asiointipalvelut keskitetään Fredrikinkadun palvelupisteeseen. Espoon ja Vantaan toimipisteiden asiointi siirretään Te-toimistojen yhteyteen, joiden "rekrykioskeilla" Seuren HR-konsultit työskentelevät.
- Omistajakaupunkien kanssa kehitetään kumppanuustoimintamallia ja Seurella ensimmäiset konsultit nimetään hoitamaan kumppanuustyötä Vantaalla ja Espoossa.
- Taantuman keskellä työntekijöiden tilausmäärät kääntyvät syksyllä jälleen nousuun.
- Sähköiset työvuorolistat otetaan laajaan käyttöön.

2011

- Seuren liikevaihto kasvaa voimakkaasti ja ylittää 60 miljoonaa.
- Vuokratyöntekijöitä tilataan eniten terveydenhuoltoalalle. Päivähoito- ja nuorisosalalla tilausmäärät kasvavat lähes kolmanneksen edeltäneestä vuodesta.
- Ensimmäinen myynninohjausjärjestelmä Custi otetaan käyttöön.
- Seuren blogi sekä Twitter-, YouTube- ja Facebook-tilit aloittavat.

- Sauli Niinistö valitaan Suomen presidentiksi.
- Vuokrien ja pienten asuntojen arvo kasvukeskuksissa nousee reippaasti ja alkaa haitata työvoiman liikkuvuutta.

2012

- Kauniainen kaupunki, Vantaan tilapalvelut ja Omnia liittyvät Seuren omistajaksi. Tilapalvelut ja Omnia ovat ensimmäiset omistajakaupunkien tytäryhtiöt, joista tulee omistajia.
- Seuren toimistolla työskentelee 106 työntekijää. Vuokrahenkilöstössä työskentelee noin 4 050 henkilöä kuukaudessa.

- Nokia myydään Microsoftille ja sen tarina Suomen talouden veturina päättyy lopullisesti.
- Televisiolupamaksu poistuu ja se korvataan Yle-verolla.

2013

- Seuren toimitusjohtajana aloittaa Anne Sivula.
- Palveluvalikoimaa aletaan pohtia: Millä muilla tavoilla kuin henkilöstövuokrauksella Seure voisi auttaa henkilöstötarpeiden ratkaisemisessa?
- Ensimmäisenä uutena palveluna kokeillaan rekrytointipalvelun tarjoamista.

2014

- HUS tulee Seuren omistajaksi.
- Seuren toimisto muuttaa Sörnäisiin nykyisiin tiloihinsa.
- Yhtiön organisaatiota uudistetaan ja liiketoiminta jaetaan asiakkuusyksikköön, keikkalaisyksikköön ja tilauskeskukseen.
- Vuonna 2014 on Seuren historian paras tilausten täyttöaste, keskimäärin 91,63 %.

- Suomessa työttömyysaste on 9,4 prosenttia.

2015

- Toiminnanohjausjärjestelmä ja sen käyttäjäsovellus Keikkanetti uudistuvat. Nyt työntekijät pystyvät itse varaamaan työvuoroja suoraan, ilman välikäsiä.
- Jokaiselle vuokratyöntekijälle tulee oma esimies.

- Verkkokaupasta ostaminen yleistyy. Anttila-tavarataloketju tekee konkurssin.
- Kasvisproteiinutuotteet Nyhtökaura ja Härkis tulevat myyntiin.

2016

- Seurella työskentelee noin 4 500 vuokratyöntekijää kuukaudessa.
- Asiakkaiden tarpeisiin vastaavia palveluita kehittämään perustetaan tuotekehitysyksikkö.
- Raportointi ja tiedolla johtaminen uudistuu, kun Tableau-raportointijärjestelmä otetaan käyttöön.

- Suomi täyttää sata vuotta.
- 75 % suomalaisista käyttää Facebookia ja 68 % WhatsApp-sovellusta.

2017

- Henkilöstön käytön optimointipalvelu ja varahenkilöstön sijoittelupalvelu käynnistyvät.
- Seurella työskentelee kuukausittain yli 5 000 vuokratyöntekijää.

- YK:n raportti valitsee Suomen maailman onnellisimmaksi maaksi.
- Aktiivimalli usuttaa työttömiä tekemään työtä työttömyyskorvauksensa eteen.

2018

- Sijaisten kysyntä kasvaa ennätykselliset 27 %. Sosiaali- ja terveydenhuollossa kysyntä kasvaa 34 % ja varhaiskasvatuksessa 47 %.
- Työntekijätarpeen kasvu synnyttää uusia tapoja ja kokeiluja henkilöstötarpeen tyydyttämiseksi. Myös toimistohenkilöstö lähes tuplaantuu noin 200 henkilöön, ja liikevaihto kasvaa lähes 100 miljoonaan euroon.
- Seure aloittaa yhteistyön Vantaan kaupungin kanssa Apotti-käyttönoton vaatiman sijaistarpeen ratkaisemiseksi.
- Seuren puhelinpalvelu uudistuu ja työnhakijat saavat oman palvelulinjan. Asiakaspalvelussa auttaa Seppo-chatbotti.

- Suomen historian nuorin pääministeri, 34-vuotias Sanna Marin, nimitetään tehtävänsä.

2019

- Keski-Uudenmaan Sote-kuntayhtymä tulee Seuren omistajaksi.
- Toimintoja automatisoidaan, esimerkiksi työntekijä voi ilmoittaa sairauspoissaolon tekstiviestillä puhelinsoiton sijaan.
- Työntekijän mobiiliksi keikkasovellukseksi tulee OmaSeure-sovellus. Työntekijä voi hoitaa suuren osan työsuhteasioistaan kännykällä.

2020

Seure täyttää 30 vuotta.

