

Vastuullisuusraportti

Sisällysluettelo

Seure vuonna 2025 – vastuullisuus osana arkea	3
Seuren vastuullisuuden perusta	4
Ympäristövastuu	6
Oma työvoima.	7
Hyvä hallinto ja toimintakulttuuri	16
Raportointiperiaatteet	18



Seure vuonna 2025 – vastuullisuus osana arkea

Seure on kuntien ja hyvinvointialueiden omistama, voittoa tavoittelematon henkilöstöpalveluyhtiö. Toimimme Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupunkien, HUS:n sekä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen alueilla. Tehtävämme on varmistaa, että työ ja tekijä kohtaavat sujuvasti ja oikea-aikaisesti. Toimintamme tukee arjen jatkuvuutta erityisesti yhteiskunnan kannalta keskeisissä palveluissa, joissa työn sujuvuudella on merkitystä sekä ihmisille että palveluiden toimivuudelle.

Vastuullisuus on meillä osa jokapäiväistä tekemistä. Se näkyy tavassa, jolla huolehdimme työntekijöistämme, toimimme asiakkaidemme kanssa ja kehitämme palveluitamme. Ihmiset, työn sujuvuus ja luottamus ovat toimintamme keskiössä.

Tämä raportti kuvaa toimintaamme ja vastuullisuustyötämme raportointivuonna 2025. Raportti on laadittu vapaaehtoisesti ja

perustuu toiminnan olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin. Sen tavoitteena on tarjota selkeä ja ymmärrettävä kokonaiskuva siitä, miten vastuullisuus näkyy toiminnassamme.

Raportissa kuvataan, miten vastuullisuus kytkeytyy strategiaamme, johtamiseen ja arjen toimintamalleihin. Painopiste on ihmisissä, hyvässä hallinnossa ja toimintakulttuurissa – niissä tekijöissä, joilla on toimintamme ja palvelujemme kannalta suurin merkitys.



Seuren vastuullisuuden perusta

Seuren vastuullisuustyössä keskeisimmät vaikutukset kohdistuvat omaan työvoimaan. Ympäristö- ja muut teemat huomioidaan toiminnan luonne huomioiden, painottaen käytännönläheisiä ja olennaisia vaikutuksia.

Vastuullisuuden johtaminen ja hallinto

Vastuullisuutta johdetaan osana hallintoa ja päivittäistä johtamista. Työ perustuu johdon hyväksymään vastuullisuusohjelmaan, joka kokoaa vastuullisuuden keskeiset painopisteet ja toimii viitekehyksenä vastuullisuustyön johtamiselle ja kehittämiselle osana muuta toimintaa.

Seure on Helsingin kaupungin tytäryhtiö, ja toimintaa ohjaavat kaupungin omistajastrategia, konserniohjeet sekä tytäryhteisöitä koskevat hallinnon ja johtamisen periaatteet. Näiden lisäksi toimintaa ohjaa osakassopimus. Omistajaohjaus luo puitteet hallinnolle ja johtamiselle sekä määrittää hallitukselle ja johdolle asetetut keskeiset osaamis- ja

toimintavaatimukset.

Hallituksen kokoonpanossa varmistetaan toiminnan kannalta keskeinen liiketoiminta-, henkilöstö- ja talousosaaminen kokonaisuutena. Osaamisvaatimusten toteutumista tarkastellaan hallituksen tasolla, ja osaamista tuetaan tarvittaessa kaupunkikonsernin puitteissa järjestettävällä koulutuksella. Operatiivisesta johtamisesta vastaa toimitusjohtaja yhdessä johtoryhmän kanssa. Johtoryhmä vastaa toiminnan päivittäisestä ohjauksesta, kehittämisestä ja strategian toimeenpanosta omien vastuualueidensa puitteissa.

Vastuullisuuden kannalta olennaiset teemat on tunnistettu olennaisuusarviossa, ja niitä tarkastellaan osana Seuren yleistä riskienhallintaa. Olennaisille vastuullisuusriskeille on lisätty ESG-tunnisteet, joiden avulla ne voidaan tunnistaa ja käsitellä kokonaisuutena riskienhallintajärjestelmässä. Riskienhallintaa ja siihen liittyviä havaintoja käsitellään säännöllisesti osana joh-

tamista ja päätöksentekoa, mikä tukee ennakoivaa otetta ja varmistaa vastuullisuusnäkökulmien huomioimisen arjen toiminnassa.

Strategia, liiketoimintamalli ja sidosryhmät

Liiketoimintamalli perustuu ajatukseen siitä, että työ on merkityksellinen osa ihmisten elämää ja että sujuva arki edellyttää oikean tekijän löytymistä oikeaan paikkaan oikeaan aikaan. Visiona on tuoda muuttuvaan työelämään vapautta ja varmuutta, ja

tehtävänä tarjota toimivaa työtä, joka tukee mielekästä elämää. Tätä toteutetaan yhdistämällä ihmiset ja työt helposti, luotettavasti ja kustannustehokkaasti.

Toiminta keskittyy henkilöstöpalveluyhtiönä erityisesti omistajaasiakkaiden työvoimatarpeiden täyttämiseen. Palveluiden keskiössä ovat sosiaali- ja terveydenhuollon, varhaiskasvatuksen, perusopetuksen sekä muiden yhteiskunnan kannalta keskeisten palveluiden toiminnan jatkuvuus, henkilöstön saatavuus ja laadukas palvelukokemus.



Henkilöstörakenne tukee palvelulupausta yhdistää ihmiset ja työt sujuvasti. Vuokrahenkilöstö työskentelee asiakkaiden toimipisteissä ja vastaa käytännön työn tekemisestä, kun taas hallintohenkilöstö huolehtii siitä, että työn tekemisen edellytykset ovat kunnossa ja palvelut toimivat sujuvasti.

Strategia ohjaa toimintaa kohti laadukasta palvelukokemusta, toimivaa ja kustannustehokasta toimintamallia sekä teknologian hyödyntämistä palveluprosessien sujuvoittamisessa. Liiketoimintamalli kytkeytyy tiiviisti olennaisiin vastuullisuusteemoihin, kuten henkilöstön saatavuuteen, työhyvinvointiin sekä palvelun laatuun ja toimintavarmuuteen, joita tarkastellaan osana liiketoiminnan kehittämistä ja riskienhallintaa. Arvoketjussa Seuren roolina on yhdistää asiakkaat ja vuokrahenkilöstö sekä huolehtia työnantajavelvoitteista ja työn sujuvuudesta yhteistyössä kumppaneidensa kanssa.

Toiminta perustuu vuorovaikutukseen keskeisten sidosryhmien kanssa osana päivittäistä tekemistä. Keskeisiä sidosryhmiä ovat vuokrahenkilöstö, hallinto-

henkilöstö, omistaja-asiakkaat ja muut asiakkaat, omistajat sekä keskeiset kumppanit. Sidosryhmien näkemykset ja odotukset nousevat esiin arjen yhteistyössä, asiakassuhteissa ja henkilöstötyössä, ja niitä hyödynnetään toiminnan ja palveluiden kehittämisessä.

Vuonna 2025 vastuullisuustyön rakenteita vahvistettiin laatimalla vastuullisuusohjelma sekä eettiset periaatteet ja ihmisoikeuspolitiikka, joista on tiedotettu henkilöstöä ja jotka on julkaistu Seuren verkkosivuilla.

Olennaiset vaikutukset, riskit ja rajaukset

Liiketoiminnan kannalta olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet liittyvät erityisesti henkilöstön saatavuuteen, työssä jaksamiseen ja työntekijäkokemukseen sekä palvelun laatuun ja toimintavarmuuteen asiakkaiden arjessa. Näillä tekijöillä on suora yhteys kykyyn toteuttaa strategiaa ja vastata asiakkaiden vaihteleviin työvoimatarpeisiin.

Kaksoisolennaisuusanalyysi toteutettiin vuonna 2024 osana



kestävyysselvityksen valmistelua. Analyysi kokosi yhteen toiminnan kannalta keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä tuki raportoinnin jäsentämistä, mutta ei muuttanut olennaisesti niitä painopisteitä, jotka ovat jo pitkään olleet keskeisiä Seuren toiminnassa. Kaikkea tunnistettuja teemoja ei ole koottu vastuullisuusohjelmaan, vaan niitä huomioidaan tarkoituksenmukaisesti osana johtamista ja riskienhallintaa.

Olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistaminen ja arviointi perustuu liiketoimintamallin tuntemukseen,

operatiiviseen kokemukseen sekä johdon näkemyksiin. Tarastelu kohdistuu erityisesti niihin tekijöihin, joilla on vaikutusta työntekijöiden arkeen, palvelun sujuvuuteen ja toiminnan jatkuvuuteen.

Vastuullisuuteen liittyviä riskejä käsitellään osana yleistä riskienhallintaa, jossa ne on jäsennetty ESG-teemoihin liittyvinä kokonaisuuksina. Olennaisuusanalyysi tukee raportointia ja kokonaiskuvan muodostamista, eikä sitä hyödynnetä erillisenä tai jatkuvana arviointiprosessina.

Ympäristövastuu

Seuren toiminnan ilmastovai-
kutukset ovat kokonaisuutena
rajallisia. Toiminta ei ole energi-
avaltaista, eikä siihen liity omien
polttoaineiden käyttöä, ajoneu-
voja tai tuotantoprosesseja,
jotka aiheuttaisivat merkittäviä
kasvihuonekaasupäästöjä.

Toiminta sijoittuu vuokrattuihin
toimitiloihin. Raportointivuonna
käytetty sähkö on hankittu uu-
siutuvana energiana, ja sen tuo-
tantotapa on vesivoima. Lämmön
osalta kattavaa ja yhdenmukais-
ta kulutusdataa ei ole käytettä-
vissä, sillä energiankulutuksen
seuranta ja raportointi kuuluvat
kiinteistön omistajan vastuulle.

Scope 1 -päästöt ovat käytän-
nössä nolla, koska toimintaan
ei sisälly omaa polttoaineiden
käyttöä tai päästöjä aiheuttavaa

tuotantoa. Scope 2 -päästöt
liittyvät vuokrattujen toimitilo-
jen energiankulutukseen, eikä
erillistä markkina- tai sijaintipe-
rusteista päästölaskentaa ole
toteutettu.

Merkittävimmät epäsuorat ilmas-
tovaikutukset liittyvät erityisesti
henkilöstön liikkumiseen, hankin-
toihin sekä digitaalisten palvelu-
jen käyttöön. Nämä vaikutukset
ovat luonteeltaan hajautuneita ja
liittyvät suurelta osin asiakkaiden
toimintaympäristöihin ja yksittäi-
siin työvuoroihin. Tällä hetkellä
näihin vaikutuksiin liittyvä tieto ei
ole riittävän kattavaa tai yhden-
mukaista tarkoituksenmukaisen
määrällisen raportoinnin tuek-
si, minkä vuoksi laajamittaista
Scope 3 -päästölaskentaa ei
pidetä toiminnan luonne huomi-
oiden perusteltuna.

Energiankulutus	Uusiutuva energia (MWh)	Uusiutumaton energia (MWh)	Yhteensä (MWh)
Sähkö	35,011	0	35,011
Polttoaineet	0	0	0
Yhteensä	35,011	0	35,011

Energiankulutus vuonna 2025



Taulukko kuvaa raportointi-
vuonna käytettyä sähköenergiaa.
Energiankulutus muodostuu
kokonaisuudessaan vuokrattujen
toimitilojen sähkönkäytöstä, eikä
toimintaan liity polttoaineiden
käyttöä.

Ympäristöteemoja kehitetään
osana vastuullisuusohjelmaa
ja arjen toimintaa. Painopiste
on käytännönläheisissä toimis-
sa, kuten jätteiden lajittelussa,
energiatehokkaissa toiminta-
tavoissa sekä henkilöstön
kestävien liikkumisvalinto-
jen tukemisessa. Henkilöstöä
kannustetaan hyödyntämään

julkista liikennettä työmatka-
liikkumisessa, ja vuonna 2025
koko henkilöstö osallistui avoi-
meen kilometrikisaan, joka edisti
liikkumista lihasvoimin ja pääs-
töttömillä kulkutavoilla.

Raportointikaudella ei ole asetet-
tu määrällisiä kasvihuonekaasu-
päästöjen vähennystavoitteita.
Ympäristövaikutuksiin liittyvää
raportointia ja kehittämistoimia
arvioidaan jatkossa toiminnan
luonne, olennaiset vaikutukset
sekä käytettävissä oleva tieto
huomioiden.

Oma työvoima

Vastuullisuustyössä keskeisimmät vaikutukset kohdistuvat omaan työvoimaan. Henkilöstön saatavuus, työhyvinvointi ja työn sujuvuus ovat keskeisiä edellytyksiä sekä Seuren toiminnalle että asiakkaiden palvelujen jatkuvuudelle.

Seuren henkilöstö

Henkilöstö muodostuu hallintohenkilöstöstä ja vuokrahenkilöstöstä. Hallintohenkilöstö vastaa palveluiden, prosessien ja työnantajavelvoitteiden toteutumisesta sekä toiminnan sujuvuuden ja laadun varmistamisesta. Vuokrahenkilöstö työskentelee asiakkaiden toimipisteissä ja vastaa käytännön työn tekemisestä erityisesti yhteiskunnan kannalta keskeisissä palveluissa. Henkilöstörakenne tukee Seuren roolia luotettavana työnantajana ja työvoiman saatavuuden varmistajana vaihtelevissa asiakas-
tarpeissa.

Henkilöstöä koskevat toimintaperiaatteet, käytännöt ja

vastuullisuustyö kattavat sekä hallinto- että vuokrahenkilöstön, ellei toisin mainita. Henkilöstöä koskevaa tietoa esitetään tässä raportissa myös taulukoina henkilöstörakenteen ja keskeisten tunnuslukujen havainnollistamiseksi.

Taulukko havainnollistaa Seuren henkilöstörakennetta ja työsuhteiden monimuotoisuutta raportointivuonna. Vuokrahenkilöstön osalta merkittävä osa työntekijöistä työskentelee vaihtelevalla työajalla, mikä heijastaa toiminnan luonnetta ja asiakkaiden vaihtelevia työvoimatarpeita.

Hallintohenkilöstö työskentelee pääosin vakinaisissa työsuhteissa, kun taas vuokrahenkilöstössä korostuvat määräaikaisten ja vaihtelevan työajan sopimukset. Osa vuokrahenkilöstöstä on raportointivuoden aikana työskennellyt sekä määräaikaisten sopimuksella että vaihtelevalla työajalla, mikä kuvaa työn ja työvuorojen joustavaa yhdistymistä eri elämäntilanteisiin.

Työsuhteen tyyppi (henkilömäärä)	Naiset	Miehet	Muut	Yhteensä
Vakinaiset työntekijät, vuokrahenkilöstö	6	5	N/A	11
Vakinaiset työntekijät, hallintohenkilöstö	164	34	N/A	198
Määräaikaisten työntekijät, vuokrahenkilöstö	933	250	N/A	1183
Määräaikaisten työntekijät, hallintohenkilöstö	1	0	N/A	1
Vaihtelevalla työajalla olevat työntekijät, vuokrahenkilöstö	9933	2205	N/A	12138
Vaihtelevalla työajalla olevat työntekijät, hallintohenkilöstö	0	0	N/A	0
Työntekijät jotka ovat tehneet vuoden aikana sekä määräaikaisten sopimuksella että vaihtelevalla työajalla, vuokrahenkilöstö	1155	234	N/A	1389
Työntekijät jotka ovat tehneet vuoden aikana sekä määräaikaisten sopimuksella että vaihtelevalla työajalla, hallintohenkilöstö	0	0	N/A	0

Työsuhteisten työntekijöiden määrä sopimustyypeittäin sukupuolen mukaan jaoteltuna

Omaa työvoimaa koskevat toimintaperiaatteet

Työnantajana toimitaan sekä vuokrahenkilöstölle että hallinto-henkilöstölle. Työnantajavelvoitteiden huolellinen ja johdonmukainen hoitaminen on keskeinen osa toimintaa ja edellytys sujuvalle ja turvalliselle työn tekemiselle. Toiminnassa noudatetaan Suomen työlainsäädäntöä sekä kulloinkin voimassa olevia työehtosopimuksia.

Vuonna 2025 laadittiin omaa työvoimaa koskeva ihmisoikeus- sitoumus, jonka Seuren hallitus on hyväksynyt. Sitoumus perustuu YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin sekä Kansainvälisen työjärjestön (ILO) keskeisiin työelämän perusoikeuksiin. Sitoumus on julkaistu Seuren verkkosivuilla.

Työntekijöitä ja työnhakijoita kohdellaan kunnioittavasti ja yhdenvertaisesti. Syrjimättömyyteen sitoudutaan, ja jokaisella työntekijällä on yhtäläiset mahdollisuudet riippumatta esimerkiksi iästä, etnisestä taustasta,

sukupuolesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Rekrytointi, osaamisen kehittäminen ja työssä eteneminen perustuvat tehtävän vaatimuksiin, osaamiseen ja soveltuvuuteen.

Seurella on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa kuvataan, miten mahdolliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla puututaan sekä miten rekrytointia, osaamisen kehittämistä ja työssä etenemistä toteutetaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Työsuojaus kuuluu toimintaperiaatteisiin. Tavoitteena on edistää henkilöstön turvallisuutta, terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä ja ehkäistä tapaturmia ja ammattitauteja. Työtapaturmia, työmatkatapaturmia sekä vaara- ja läheltä piti -tilanteita koskevat toimintaohjeet on laadittu sekä hallinto- että vuokrahenkilöstölle. Tapaturmia seurataan, käsitellään ja analysoidaan nimettyjen vastuuhenkilöiden toimesta yhteistyössä työsuojelun ja vakuutusyhtiön kanssa. Tilastotietoa hyödynnetään toistuvien ilmiöiden tunnistamisessa ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden suunnittelussa.



Työturvallisuuden kehittämistä tuetaan myös rekrytoinnin, perehdytyksen, osaamisen kehittämisen ja työkyvyn tukemisen keinoin.

Esihenkilöitä ohjeistetaan tasapuoliseen kohteluun sekä häirinnän ja syrjinnän ehkäisyyn ja käsittelyyn. Esihenkilöillä on velvollisuus selvittää tietoon tulleet häirintä- tai syrjintäepäilyt ja ryhtyä tarvittaessa käytettävissä oleviin toimenpiteisiin yhteistyössä työnantajan kanssa.

Vuoropuhelu, huolenaiheiden käsittely ja toimien vaikuttavuus

Työnantajan ja henkilöstön välinen vuoropuhelu perustuu yhteistoimintaan. Tavoitteena on varmistaa avoin ja oikea-aikainen tiedonkulku sekä henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa. Vuoropuhelua käydään säännöllisesti kokoontuvissa yhteistyöryhmissä sekä tarvittaessa erillisissä neuvotteluissa. Hallintohenkilöstöä edustavat henkilöstön itse valitsevat luottamusmiehet ja työsuojelu-

valtuutettu. Vuokrahenkilöstöä edustavat työsuojeluvaltuutettu sekä edunvalvonta-asiantuntijat, jotka ovat omistaja-asiakkaiden luottamusmiehiä. Edustajien kautta henkilöstön näkemykset tuodaan osaksi yhteistoimintaa ja vuoropuhelua.

Henkilöstön näkökulmia kuullaan lisäksi henkilöstökyselyiden avulla. Kyselyiden tuloksia hyödynnetään henkilöstöä koskevassa päätöksenteossa ja toiminnan kehittämisessä. Myös työntekijöiden päivittäisissä yhteydenotoissa työnantajan edustajille ja esihenkilöille esiin nousevat asiat huomioidaan henkilöstöön liittyvissä toiminnaissa ja ratkaisuissa.

Huolenaiheiden esiin tuominen perustuu ensisijaisesti avoimeen ja arjessa tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Työhön, työoloihin tai hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä voi nostaa matalalla kynnyksellä esimerkiksi esihenkilöiden, HR:n, työsuojeluvaltuutettujen, luottamusedustajien tai muiden työnantajan tai työkohteen edustajien kanssa. Vuokrahenkilöstöllä on lisäksi mahdollisuus olla yhteydessä suoraan puhelimitse, chatin kautta tai viestitse.



Työntekijöillä on käytössään useita matalan kynnyksen kanavia huolien, havaintojen ja palautteen esiin tuomiseksi. Näihin kuuluvat esihenkilö- ja mentori-keskustelut, yhteydenotot työsuojeluun ja työnantajan edustajiin sekä häirintää, epäasiallista kohtelua ja uhka- ja vaaratilanteita koskevat menettelyt. Vuonna 2025 vuokrahenkilöstölle otettiin käyttöön myös matalan kynnyksen palautekanava OmaSeure-sovelluksessa.

Arjen yhteydenpitokanavia täydentää sisäinen ilmoituskanava, jonka kautta työntekijät ja muut sidosryhmät voivat luottamuksellisesti ja tarvittaessa anonymisti ilmoittaa vakavista

huolenaiheista tai epäilyistä väärinkäytöksistä. Ilmoituskanava täydentää muita käytössä olevia väyliä, eikä korvaa esihenkilö-, HR- tai työsuojelukanavia.

Henkilöstölle on laadittu toimintaohjeet häirintätilanteisiin, epäasialliseen kohteluun sekä uhka- ja vaaratilanteisiin. Tilanteiden käsittely etenee vaiheittain, ja työntekijöitä ohjataan ensisijaisesti ratkaisemaan asia keskustelun kautta silloin, kun se on tarkoituksenmukaista ja turvallista. Mikäli keskustelu ei ole mahdollista tai se ei johda tilanteen korjaantumiseen, asiaa käsitellään yhteistyössä esihenkilöiden, työsuojelun, luottamusedustajien



ja työnantajan edustajien kanssa. Vuokrahenkilöstöllä on kaikissa tilanteissa mahdollisuus olla suoraan yhteydessä työnantajaan.

Esiin tuotujen huolenaiheiden käsittelyä ja niihin liittyviä toimenpiteitä seurataan osana johtamista, työsuojeluyhteistyötä ja riskienhallintaa. Uhka- ja vaaratilanneilmoitusten sekä tapaturmatietojen perusteella tunnistetaan toistuvia ilmiöitä ja suunnitellaan ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden parantamiseksi. Raportointivuonna ei havaittu vakavia ihmisoikeusloukkauksia omaan työvoimaan liittyen.

Omaan työvoimaan kohdistuvia olennaisia vaikutuksia hallitaan päivittäisen johtamisen, henkilöstötyön ja työsuojeluyhteistyön keinoin. Keskeiset teemat liittyvät erityisesti työssä jaksamiseen, työntekijäkokemukseen sekä turvalliseen ja sujuvaan työn tekemiseen sekä hallinto- että vuokrahenkilöstössä. Kielteisiä vaikutuksia ehkäistään ja lievennetään muun muassa työsuojeluyhteistoiminnan, työhyvinvoinnin seurannan, varhaisen tuen toimintamallien sekä

henkilöstösuunnittelun avulla.

Työpaikkaselvityksiä toteutetaan yhteistyössä työterveyden kanssa, ja henkilöstölle tarjotaan koulutuksia esimerkiksi tietoturvalliseen työskentelyyn. Työtapaturmia ja vaaratilanteita seurataan ja analysoidaan, ja havaintoja hyödynnetään ennaltaehkäisevien toimenpiteiden suunnittelussa yhteistyössä vakuutusyhtiön ja työsuojelun kanssa.

Työn sujuvuutta ja riskien hallintaa on kehitetty myös käytännön toimintamalleja parantamalla. Vuonna 2025 vuokrahenkilöstön poissaoloilmoittamisen käytäntöjä kehitettiin siten, että työntekijä voi ilmoittaa poissaolosta heti sen tiedettyään ja koko arviolle poissaoloajalle. Tämä tukee sijaistajien ennakointia ja asiakkaiden arjen sujuvuutta. Kehitystyö jatkuu vuonna 2026 kattamaan koko vuokrahenkilöstön.

Lisäksi on kehitetty digitaalisia ratkaisuja työntekijöiden kysymyksiin vastaamisen ja viestinnän tueksi. Tavoitteena on tarjota vastauksia yleisimpiin aiheisiin entistä nopeammin ja helpommin

sekä välittää ajankohtaista ja työn kannalta olennaista tietoa kohdistetusti ja oikea-aikaisesti. Näillä toimilla pyritään parantamaan työntekijäkokemusta ja tukemaan arjen sujuvuutta.

Toimien vaikuttavuutta arvioidaan ensisijaisesti arjen palautteen, henkilöstökyselyiden ja työsuojeluyhteistyön kautta. Toteutettujen toimien ei ole tunnistettu aiheuttaneen olennaisia kielteisiä sivuvaikutuksia omaan työvoimaan. Mahdollisia vaikutuksia tarkastellaan tapauskohtaisesti toimintamalleja kehitettäessä tai muutoksia tehtäessä.

Tavoitteet ja henkilöstön osallistuminen

Tavoitteiden asettaminen perustuu visioon, missioon ja strategiaan. Näiden pohjalta määritellään tavoitteet ja mittarit, joiden perusteella hallinnon yksiköille asetetaan omat tavoitteet. Yksikkökohtaisten tavoitteiden määrittelyyn osallistuu henkilöstöä.

Yksiköiden tavoitteisiin pohjautuen hallintohenkilöstön työntekijät määrittelevät työlleen



henkilökohtaisia prioriteetteja yhdessä esihenkilönsä tai mentorinsa kanssa. Yhteiset tavoitteet ja henkilökohtaiset prioriteetit ohjaavat päivittäistä työskentelyä, ja niitä käsitellään osana onnistumiskeskusteluja ja muita säännöllisiä keskusteluja.

Vuokrahenkilöstö työskentelee asiakkaiden toimipisteissä sovitun tarpeen mukaisesti. Työntekijän edustajat käyvät vakituisten vuokrahenkilöstön kanssa vuosittain onnistumiskeskustelut.



Monimuotoisuus lyhyesti

Henkilöstö ja johto muodostuvat monipuolisesta joukosta eri-ikäisiä ja eri taustoista tulevia ammattilaisia. Monimuotoisuutta tarkastellaan osana arjen toimintaa ja työyhteisön kehittämistä, huomioiden toiminnan luonne ja henkilöstörakenne.

Sukupuolijakauma vaihtelee hallinto- ja vuokrahenkilöstön välillä. Vuokrahenkilöstössä korostuu naisten osuus, mikä heijastaa erityisesti hoiva-, varhaiskasvatus- ja opetustehtävien

henkilöstörakennetta sekä näiden toimialojen yleistä sukupuolijakaumaa. HallintoHenkilöstössä sukupuolijakauma on tasaisempi.

Johtoryhmässä työskentelee viisi henkilöä, ja se koostuu kokonaisuudessaan naisista. Hallituksessa on yhdeksän jäsentä, joista viisi on naisia ja neljä miehiä. Hallituksen kokoonpano perustuu omistajaohjauksessa määriteltuihin osaamisvaatimuksiin ja tukee strategista ohjausta.

Henkilöstön ikärakenne on monipuolinen ja kattaa eri uravaiheissa olevia työntekijöitä.

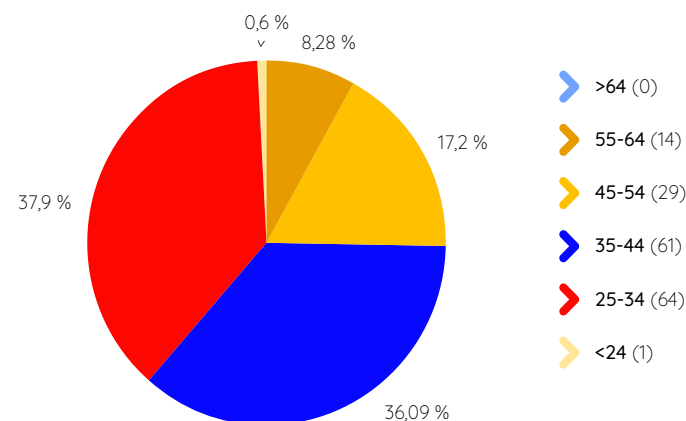
Sukupuoli	Henkilömäärä keskimäärin kuukaudessa	Henkilömäärä*	Henkilömäärä, työsuhde voimassa 31.12.2025
Miehet, vuokrahenkilöstö	N/A	2692	N/A
Miehet, hallintoHenkilöstö	N/A	34	25
Naiset, vuokrahenkilöstö	N/A	12035	N/A
Naiset, hallintoHenkilöstö	N/A	165	144
Muut	N/A	N/A	N/A
Ei ilmoitettu	N/A	N/A	N/A
Työsuhteiset työntekijät yhteensä, vuokrahenkilöstö	6308	14727	N/A
Työsuhteiset työntekijät yhteensä, hallintoHenkilöstö	177	199	169
Työsuhteiset työntekijät yhteensä (kaikki)	6485	14926	N/A

Työsuhteisten työntekijöiden määrä sukupuolen mukaan

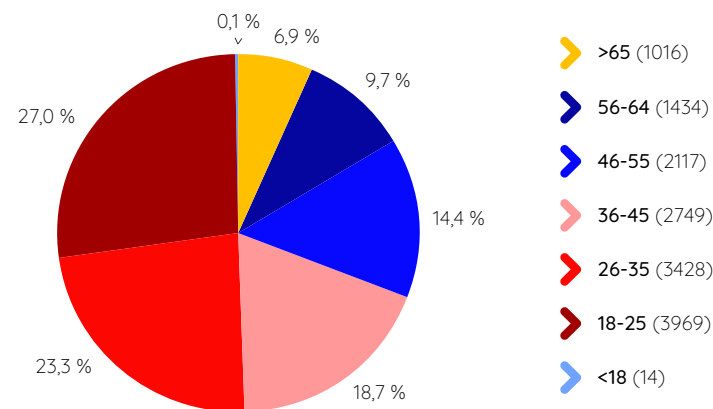
* Tehnyt vähintään yhden työvuoron vuoden 2025 aikana

Ikäjakaua tukee osaamisen siirtymistä, jatkuvuutta ja työyhteisön toimivuutta sekä hallinto- että vuokrahenkilöstössä. Vuokrahenkilöstössä painottuvat nuoremmat ikäryhmät, mikä on tyypillistä vaihtelevalla työajalla tehtävässä työssä.

Erillisiä ikä- tai sukupuolikiintiöitä ei aseteta, vaan rekrytointi ja uralla eteneminen perustuvat osaamiseen, soveltuvuuteen ja tehtävän vaatimuksiin. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään arjen käytäntöjen ja esihenkilötyön kautta.



HallintoHenkilöstön ikäjakauma



VuokraHenkilöstön ikäjakauma



Osaaminen, perehdytys ja koulutus

Osaamisen kehittäminen on osa arjen johtamista ja henkilöstötyötä. Osaamisen kehittämistä ohjaa osaamisen johtamisen viitekehys, joka pohjautuu Seuren strategiaan, arvoihin ja visioon. Näiden pohjalta hahmotetaan, millaista tekemistä strategisten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää ja millaista osaamista

se vaatii. Hyödynnetään ketterän työssä oppimisen ajatusta, mikä tarkoittaa oppimista, jota tehdään osana työtä – työssä oppien.

Hallintohenkilöstön osaamista kehitetään aktiivisesti ja strategisesti tärkeillä osa-alueilla. Urakehitysmahdollisuuksia tarjotaan osaamisen puitteissa. Hallintohenkilöstölle on käytössä mentorointimalli, joka osaltaan tukee ammatillista osaamisen

kehittämistä. Vuoden 2025 aikana palautekulttuuria vahvistettiin ja käyttöönotimme palaute- ja kyselytyökalun. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin yhteistyöhön ja erilaisuuteen liittyviä valmennuksia.

Vuokrahenkilöstön osaamisen kehittäminen tapahtuu asiakastarpeen ja työntekijän taustan huomioon ottaen, työtehtävien laajennusten, perehtymisten ja tutustumisten kautta. Vuonna 2025 työntekijöille järjestettiin lääkela- ja Apotti-koulutuksia sekä hätäensiapukoulutus ja työssä oppimisen mahdollisuuksia.

Osaamisen kehittämiseen hyödynnetään digitaalista oppimisalustaa Seure-Akatemiaa. Se mahdollistaa oppimisen ajasta ja paikasta riippumatta sekä koulutusten kohdentamisen

ja seurannan. Perehdytys ja digitaaliset oppimispolut varmistavat, että henkilöstö tuntee Seuren toimintatavat, työsuhteeseen liittyvät velvoitteet sekä keskeiset hyvään hallintoon, vastuulliseen toimintaan ja tietosuojaan liittyvät käytännöt. Tietosuojaan liittyvät koulutukset suoritetaan vähintään vuosittain.

Vuonna 2025 koulutustunteja kertyi yhteensä 2637,25 tuntia. Vuokrahenkilöstön koulutustuntien keskiarvo on matala, mikä heijastaa työn luonnetta: suurin osa vuokrahenkilöstöstä työskentelee vaihtelevalla työajalla ja työsuhte on voimassa vain sovittujen työvuorojen ajan. Lisäksi osaamisen kehittäminen perustuu osin omaehtoiseen oppimiseen Seure-Akatemiassa, jonka käyttö vaihtelee henkilöstöryhmittäin.

Työntekijöille tarjottu koulutus	Koulutustunnit per henkilö, keskiarvo	Koulutustunnit yhteensä
Vuokrahenkilöstö*	n. 0,1 h	1418,25 h (Seure-Akatemia)
Hallintohenkilöstö	n. 6 h	622 h (Seure-Akatemia) 597 h (valmennukset)
Yhteensä	n. 0,25 h	2637,25 h

Koulutus tunteina

*Keskiarvon laskennassa on huomioitu kaikki työntekijät, jotka ovat tehneet vähintään yhden työvuoron Seurelle vuoden aikana.

Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit

Oman työvoiman terveydestä ja turvallisuudesta huolehditaan osana lakisääteistä työsuojelua, työterveyshuoltoa ja päivittäistä johtamista. Työturvallisuutta edistetään yhteistyössä henkilöstön, työsuojelun, asiakkaiden, työterveyshuollon ja vakuutusyhtiön kanssa. Henkilöstölle tehdään työpaikkaselvityksiä yhteistyössä työterveyden kanssa.

Työpaikalla tapahtuneita vaara- ja uhkatilanteita, tapaturmia sekä läheltä piti -tilanteita varten on laadittu toimintaohjeet ja käytössä ovat niihin liittyvät ilmoituskanavat. Ilmoituksia hyödynnetään toiminnan kehittämisessä ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden suunnittelussa.

Vuokrahenkilöstön tapaturmien määrän väheneminen on myönteinen kehityssuunta. Tapaturmatietoja tarkastellaan osana työsuojeluyhteistyötä ja riskienhallintaa, ja havaintoja hyödynnetään ennaltaehkäisevien

Työturvallisuus ja -terveystilastot	2025	2024 (vertailuvuosi)
Työhön liittyvien kuolemantapausten lukumäärä		
HallintoHenkilöstö	0	0
Vuokrahenkilöstö	0	0
Työhön liittyvien tapaturmien lukumäärä		
HallintoHenkilöstö	2	2
Vuokrahenkilöstö	192	315
Tapaturma-aste		
HallintoHenkilöstö	5,3	5,26
Vuokrahenkilöstö	49,7	42,82
Työhön liittyvien terveysongelmien lukumäärä		
HallintoHenkilöstö	0	0
Vuokrahenkilöstö	3	3
Tapauksista johtuneiden sairauslomapäivien lukumäärä		
HallintoHenkilöstö	0	0
Vuokrahenkilöstö	929	2128

Työterveys ja -turvallisuus

toimenpiteiden suunnittelussa.

Työsuhde- ja toimeentuloturva

Työsuhteiset työntekijät kuuluvat Suomen lakisääteisen sosiaaliturvan piiriin. Sosiaalinen suoja kattaa muun muassa sairauden, työtapaturmien, työkyvyttömyyden, työttömyyden, perhevapaiden ja vanhuuden aikaiset tulonmenetykset. Näiden lisäksi ei tarjota erillisiä yrityskohtaisia sosiaaliturvaetuuksia.

Kaikki työntekijät ovat oikeutettuja perhevapaisiin Suomen lainsäädännön ja sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Perhevapaat perustuvat lakisääteisiin oikeuksiin, ja niiden käyttö perustuu työntekijän omaan tilanteeseen ja tarpeeseen.

Palkkaus perustuu sovellettaviin työehtosopimuksiin sekä tehtävien vaativuuteen, osaamiseen ja työsuoritukseen. Palkkausmalli on rakennettu siten, että samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka riippumatta sukupuolesta tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä. HallintoHenkilöstön palkkausta arvioidaan

säännöllisesti osana onnistumiskeskusteluprosessia ennalta määriteltujen ja yhdenmukaisten kriteerien pohjalta. Vuokrahenkilöstön palkkaus määräytyy tehtäväkohtaisesti työehtosopimuksen ja sovellettavien kokemus- ja koulutuslisien perusteella.

Vuoden 2025 aikana valmistaututtiin uuden Vuokra-TES-töyehtosopimuksen käyttöönottoon. Muutos edellytti laajaa valmistelua ja viestintää, jotta siirtymä olisi sujuva sekä työntekijöille että asiakkaille. Uusi työehtosopimus yhtenäistää työsuhteen ehtoja riippumatta siitä, tehdäänkö työtä keikkaluonteisesti tai kuukausipalkkaisessa työsuhteessa. Seuren toiminta keskittyy Suomen markkinaan, eikä palkkaukseen liittyviä olennaisia epätasa-arvoriskejä ole tunnistettu.

Kuluttajat ja loppukäyttäjät

Seuren toiminnan ensisijaiset sosiaaliset vaikutukset kohdistuvat omaan työvoimaan. Näillä vaikutuksilla on kuitenkin myös välillinen yhteys loppukäyttäjiin, sillä henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja toimintakyky vaikuttavat suoraan palvelujen laatuun, turvallisuuteen ja sujuvuuteen asiakkaiden toimintaympäristöissä.

Ihmisoikeuksia kunnioitetaan koko toiminnan laajuudelta myös silloin, kun vaikutukset ulottuvat loppukäyttäjiin henkilöstön työn kautta. Käytössä on sisäinen ilmoituskanava, jonka kautta myös ulkoiset sidosryhmät voivat tuoda esiin vakavia huolenaihteita tai epäkohtia.

Loppukäyttäjien palvelujen turvallisuutta ja luotettavuutta edistetään varmistamalla, että vuokrahenkilöstöllä on tehtävissään edellytetty osaaminen, asianmukainen perehdytys sekä selkeät toimintaohjeet. Näihin liittyviä käytäntöjä ja koulutuksia kuvataan tarkemmin oman työvoiman osaamista, perehdytystä

ja työturvallisuutta koskevissa luvuissa.

Helsingissä käyttöön otettu sijaisopettajapalvelu on parantanut koulujen sijaisjärjestelyjen ennakoitavuutta ja vapauttanut aikaa opetukseen ja rehtoreiden johtamistyöhön. Palvelu tukee opetuksen jatkuvuutta ja koulujen arjen sujuvuutta ja on esimerkki Seuren roolista yhteiskunnan kannalta keskeisten palveluiden toiminnan varmistajana.

Lisäksi tietosuojasta ja yksityisyyden suojasta huolehditaan osana toimintaa ja henkilöstön koulutusta. Ohjeet ja periaatteet koskevat kaikkea toimintaa, jossa henkilöstö käsittelee asiakkaiden ja loppukäyttäjien tietoja.

Toimintaympäristöä seurataan ja tarvittaessa arvioidaan uudestaan kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvia vaikutuksia osana vastuullisuustyön kehittämistä.





Hyvä hallinto ja toimintakulttuuri

Yrityskulttuurimme ja lupauksemme

Seuren yrityskulttuuri tukee strategian toteutumista ja kytkeytyy suoraan lupaukseen sujuvasta, luotettavasta ja laadukkaasta palvelusta työntekijöille ja asiakkaille. Kyse ei ole erillisestä arvojen kuvauksesta, vaan kulttuuri näkyy konkreettisesti toimintamalleissa, päätöksenteossa ja arjen työssä.

Toimintaa ohjaa yhteinen päämäärä, joka auttaa ymmärtämään työn merkityksen ja tukee vastuunottoa kaikilla organisaatiotasolla. Kulttuuri on elämänmyönteinen ja ihmislähtöinen, ja hyvinvointi ymmärretään laajasti fyysisenä ja psyykkisenä jakamisena sekä kokemuksena osallisuudesta ja arvostuksesta. Kokeileva ja oppiva toimintatapa tukee kykyä tarttua mahdollisuuksiin sekä vahvistaa muutuskyvyyttä ja resilienssiä muuttuvassa toimintaympäristössä.

Kulttuuria vahvistetaan osana johtamista, esihenkilötyötä ja

yhteisiä toimintamalleja. Sen toimivuutta arvioidaan henkilöstökokemuksen, vuoropuhelun ja palautteen kautta, ja havaintoja hyödynnetään toiminnan kehittämisessä.

Yrityskulttuuri luo pohjan yhdenvertaisuudelle, osallistavuudelle ja luottamukselle sekä sille, että vastuulliset toimintatavat ja hyvä hallinto toteutuvat käytännössä organisaation arjessa.

Eettiset periaatteet ja huolenaiheiden käsittely

Toimintaa ohjaavat eettiset periaatteet ja ihmisoikeuspolitiikka, jotka määrittelevät odotukset lainmukaisesta, yhdenvertaisesta ja vastuullisesta toiminnasta. Periaatteet koskevat koko organisaatiota ja ohjaavat päätöksentekoa, johtamista ja päivittäistä toimintaa.

Seurella on käytössä sisäinen ilmoituskanava, jonka kautta työntekijät ja muut sidosryhmät

voivat luottamuksellisesti ja tarvittaessa anonyymisti ilmoittaa epäillyistä väärinkäytöksistä tai muista vakavista huolenaiheista. Ilmoittamiseen ja käsittelyyn liittyvien käytäntöjen tavoitteena on edistää avointa ja luottamuksellista toimintakulttuuria, ehkäistä väärinkäytöksiä sekä varmistaa, että mahdollisiin epäkohtiin puututaan ajoissa ja asianmukaisesti.

Vuonna 2025 huolenaiheiden käsittelyyn liittyvää toimintamallia kehitettiin osana riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan vahvistamista. Samassa yhteydessä siirryttiin uuteen tekniseen palveluratkaisuun, joka tukee paremmin käytössä olevaa toimintamallia. Muutoksen taustalla olivat prosessin selkeyttäminen, käsittelyn nopeuttaminen, kustannustehokkuus sekä ilmoituskanavan aiempaa tiiviimpi kytkentä riskienhallintaan.

Ilmoituskanava toimii teknisesti ulkopuolisen palveluntarjoajan kautta, mutta ilmoitusten käsittely tapahtuu ennalta määritellyn menettelyn mukaisesti organisaation sisällä. Käsittely on järjestetty siten, että se on riippumatonta, luottamuksellista

ja asianmukaista, ja että mahdolliset eturistiriidat vältetään.

Muutoksen yhteydessä käytäntöjä ja toimintaperiaatteita selkeytettiin ja niistä viestittiin henkilöstölle aiempaa kattavammin, muun muassa osana koulutuksia. Tavoitteena on ollut madaltaa ilmoittamisen kynnystä ja vahvistaa kokemusta turvallisuudesta ja luottamuksellisesta ilmoittamisesta.

Raportointivuonna ilmoituskanavan kautta ei ole tullut esiin vahvistettuja korruptio-, lahjonta- tai muita väärinkäytöstopauksia.

Lisätietoa eettisistä periaatteista, ihmisoikeuspolitiikasta ja ilmoituskanavasta on saatavilla Seuren verkkosivuilla.

Yhteiskunnallinen keskustelu

Seure osallistuu yhteiskunnalliseen keskusteluun toimialaansa liittyvistä teemoista. Huomisen hoitajat -kampanjan tavoitteena on lisätä ymmärrystä hoitoalan työn merkityksestä, henkilöstön saatavuuden haasteista sekä alan veto- ja pitovoiman

vahvistamisen tarpeesta. Kampanjaa toteutetaan yhdessä muiden alan toimijoiden kanssa, ja sen painopiste on hoitoalan näkyvyyden ja arvostuksen lisäämisessä sekä julkiseen keskusteluun vaikuttamisessa hoitajien omien kokemusten kautta.

Vuonna 2025 kampanja palkittiin Finnish Comms Awards -kilpailussa, mikä tunnustaa sen onnistumista ja vaikuttavuutta yhteiskunnallisessa keskustelussa.



Raportointiperiaatteet

Tämä vastuullisuusraportti on laadittu vapaaehtoisesti EFRAGin julkaisemaa VSME-standardia (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs) soveltaen. Raportti kattaa koko Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n toiminnan ja koskee raportointivuotta 2025.

Raportti sisältää myös tietoja ja kuvauksia, joita VSME-standardi ei edellytä, mutta joita pidetään toiminnan, toimintakulttuurin ja vastuullisuustyön kokonaiskuvan kannalta merkityksellisinä.

Raporttia ei ole varmennettu ulkopuolisen tahon toimesta.

Raportointi on suhteutettu toiminnan luonteeseen, kokoon ja käytettävissä olevaan tietoon. Kaikkia VSME-standardissa mainittuja tietoja ei ole raportoitu, mikäli ne eivät ole toiminnan kannalta olennaisia tai jos tietoja ei ole ollut kohtuudella saatavilla.

Siltä osin kuin raportissa ei esitetä määrällisiä tavoitteita, yksityiskohtaisia mittareita tai erillisiä laskelmia, tämä heijastaa raportointikauden käytäntöjä sekä toiminnan luonteeseen nähden tarkoituksenmukaista raportointitasoa.

