

A man with a beard and glasses is sitting at a desk, looking at a laptop. He is wearing a light blue striped shirt. The background is a dimly lit office with warm lights and blurred furniture. A red curved shape is in the top left corner, and a purple curved shape is in the bottom right corner.

Eezy vuosikatsaus

2021





Sisällysluettelo

Yhdistämme työn ja osaajat	4-5
Vuoden 2021 avainluvut ja kohokohdat	6-7
Toimitusjohtajan katsaus	8-9
Toimintaympäristö ja trendit	10-11
Strategia ja strategian toteutus	12-13
Yritysvastuu	14-17
Eezyn liiketoiminta	18-29
Henkilöstö	30-31
Tietoa osakkeenomistajille	32-33
Johtoryhmä	34
Miksi sijoittaa Eezyyn?	35



Vuonna 2021 Eezy ylsi huippusuoritukseen poikkeuksellisista olosuhteista huolimatta.



Strategiamme ytimessä on yksilön onnistuminen – uskomme, että tuomalla yksilön toimintamme keskiöön pystymme palvelemaan myös yrityksiä paremmin.



Ammattitaitoisista ja motivoituneista yksilöistä muodostamme Suomen halutuimman osaajien joukon.



“Yksilön rinnalla koko työuran”



Yhdistämme työn ja osaajat

Vuoden 2021 avainluvut ja kohokohdat

203,3

LIKEVAIHTO, MILJ. €

0,31

OSAKEKOHTAINEN TULOS,
€/OSAKE

19,5

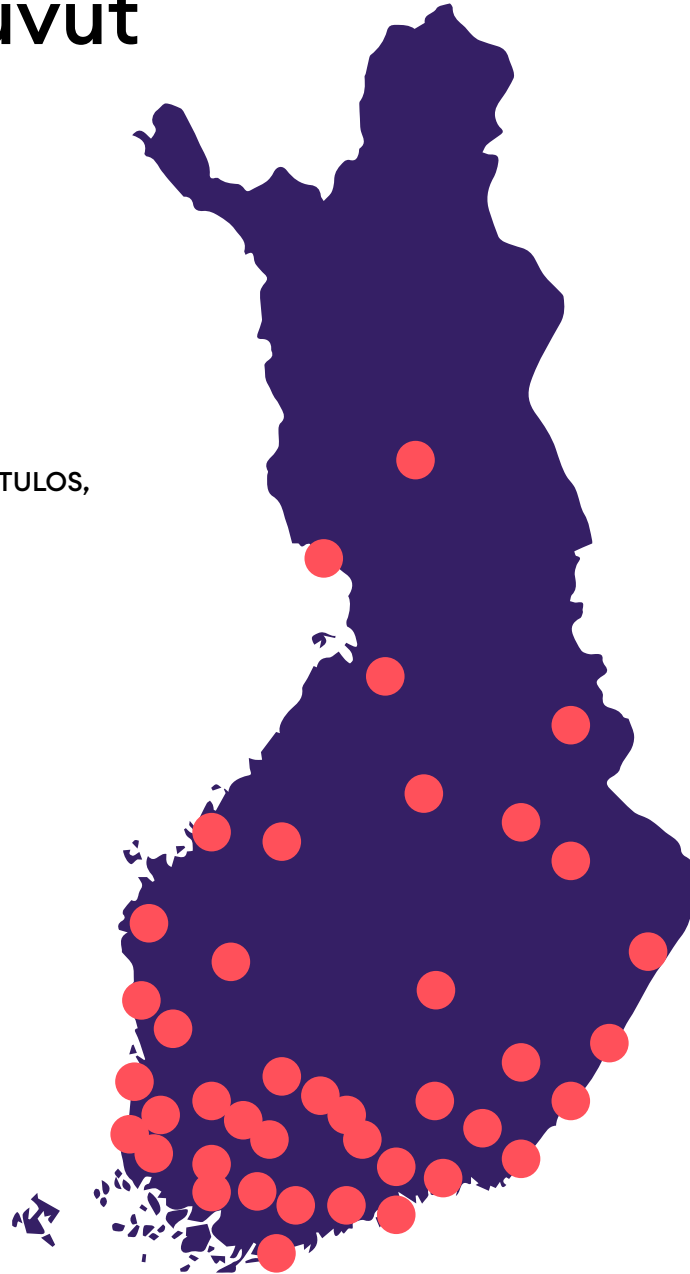
KÄYTTÖKATE, MILJ. €

0,15

OSINKO, €/OSAKE

11,8

LIKEVOITTO, MILJ. €



#1

HENKILÖSTÖTYTYVÄISYYS-
TUTKIMUKSISSA

#2

HENKILÖSTÖVUOKRAUKSESSA
JA KEVYTYRITTÄJISSÄ

#3

SUORA-
REKRYTOINNISSA

01

Koronaviruspandemia vaikutti haitallisesti Eezyn liiketoimintaan vielä vuoden 2021 ensimmäisellä neljänneksellä, mutta toinen vuosineljännes toi mukanaan selvän käännekohdan. Taloudellinen aktiviteetti lisääntyi rokotusten edetessä ja koronarajoitusten lieventyessä. **Kolmannella vuosineljänneksellä teimme Eezyn historian parhaan neljänneksituloksen.**



03

Marraskuussa vahvistimme julkiselle sektorille suunnattua palvelutarjontaamme sekä nuorille tarjottavia palvelujamme ostamalla enemmistöosuuden KK Valmennuskeskus Oy:stä. Yhteiskunnallinen merkityksemme kasvaa huomattavasti, kun tarjoamme jatkossa valtakunnallisesti julkishallinnolle työvoiman koulutus-, valmennus-, ohjaus- ja kuntoutuspalveluja.

02

Lokakuussa vahvistimme ulkomaisen henkilöstön maahantuontia ostamalla Triton Henkilöstöpalvelut Oy:n, joka tuo Suomeen työvoimaa useasta Itä-Euroopan maasta. Kauppa auttaa Eezyä vastaamaan kasvavaan tarpeeseen saada kansainvälistä ja ammattitaitoista työvoimaa Suomeen.

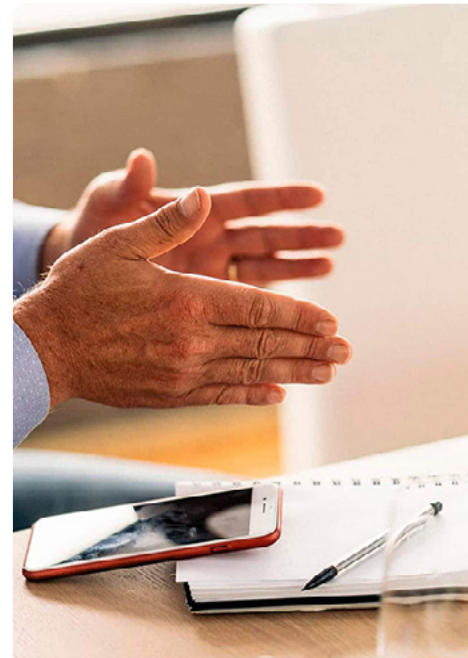
04

Vuoden 2021 jälkimmäistä puoliskoa leimasi Suomessa yhteiskunnan ja yritysten totuttelu "uuteen normaaliin", voimakas talouskasvu ja sen seurauksena kasvanut työvoimantarve. Erityisesti horeca-sektorilla (hotelli, ravintola ja catering) koronan haitalliset vaikutukset näkyivät jonkin verran vielä jälkimmäisellä vuosipuoliskolla. Joulukuussa voimaan tulleet uudet rajoitukset heikensivät sektorin näkymiä vuoteen 2022 siirryttäessä.



05

Väestön ikääntyminen ja työmarkkinoiden rakenteelliset ongelmat yhdistettynä asennemuutoksiin hankaloittavat työvoiman saatavuutta jatkossakin. Tämä tarjoaa Eezyn kaltaisille yhtiöille ainutlaatuisen mahdollisuuden. **Koskaan aikaisemmin toimialamme palveluille ja hyvälle kumppanuudelle ei ole ollut tällaista tilausta.**



Huippusuoritus vaikeissa olosuhteissa

Vuonna 2021 Eezy ylisi huippusuoritukseen poikkeuksellisista olosuhteista huolimatta. Koronapandemia teki toimintaympäristöstä edelleen vaikeasti ennustettavan, mutta pystyimme tarjoamaan asiakkaillemme osaavaa työvoimaa nopeasti muuttuvissa tilanteissa ja tuplasimme tuloksemme edellisvuodesta.

Eezy Personnelissa ja Eezy Flowssa nähtiin erinomaista kasvua, ja henkilöstövuokraus ja etenkin franchise-liiketoimintamme kasvoivatkin markkinoita ripeämmin.

Päättynyt vuosi näytti, että koneistomme on entistä tehokkaampi ja kovassa kunnossa.

Kasvun taustalla oli erityisesti palveluvalikoimamme laajentuminen strategiamme mukaisesti sekä keväällä käynnistynyt kaikkien yksiköidemme vauhdikas orgaa-

nisen kasvun kehitys. Lähes kaksinkertaistimme asiantuntijapalveluidemme liikevaihdon noin 16 miljoonaan euroon eli olemme merkittävä toimija tutkimuksen, rekrytoinnin ja kehittämisen palveluissa. Näiden korkeamman katteen palveluiden erinomainen kehitys näkyy myös parantuneena kannattavuutena. Kasvua vauhdittivat myös yritysostot, kun Triton Henkilöstöpalveluiden kansainvälisen rekrytoinnin palvelut ja Valmennuskeskuksen koulutuspalvelut saatiin osaksi Eezy:n valikoimaa.

Julkistimme vuonna 2021 uuden strategiamme, jonka tavoitteena on liikevaihdon tuplaaminen orgaanisen kasvun ja yritysostojen avulla.

Pyrimme myös laajentamaan edelleen palvelutarjoamaamme ja parantamaan kannattavuuttamme. Strategian ytimessä on yksilön onnistuminen – uskomme, että

tuomalla yksilön toimintamme keskiöön pystymme palvelemaan myös yrityksiä paremmin. Ammattitaitoisista ja motivoituneista yksilöistä muodostamme Suomen halutuimman osajien joukon.

Strategian lisäksi uudistimme johtoryhmäämme. Uuden kokoonpanon myötä olemme nyt entistä paremmassa iskussa ja valmiita vastaamaan muuttuvan työelämän haasteisiin ja tarpeisiin. Osana tätä kehitystä panostamme vahvemmin digitaalisen palvelukokemuksen parantamiseen, jotta asiakkaidemme – niin yksilöiden kuin yritysten – olisi mahdollisimman helppoa asioida kanssamme.

Suomen talous oli vuonna 2021 poikkeuksellisen hyvässä kunnossa pandemiasta huolimatta. Talouden kasvuvauhdin seurauksena useat toimialat kärsivät työvoimapulasta. Vaikka työvoiman saatavuus on hidastanut meidänkin kasvuaamme, näemme tämän erinomaisena mahdol-

lisuutena toimialalle ja Eezyllä. Päätehtävämme merkitys korostuu, kun olemme yhdistämässä kymmenien tuhansien osajien joukkoa tuhansien asiakkaidemme tarjoamiin työmahdollisuuksiin. Osajavajetta täydennämme kansainvälisellä rekrytoinnilla sekä Eezy Työllisyyspalveluiden koulutuksilla.

Tavoitteemme on olla työelämän merkittävin uudistaja, ja vaikuttamme yhteiskunnallisesti tärkeiden ja monipuolisten palveluidemme voimalla.

Maksamme yli 30 000 henkilölle palkkaa, noin 3000 vaikeasti työllistyvää löytää työtä kauttamme, autamme noin 10 000:ta ihmistä kotoutumaan Suomeen, valmennamme noin 10 000 lukiolaista pääsykokeisiin ja mahdollistamme yli 10 000 henkilön kevytyrittäjyyden vuosittain.

“Osaava ja motivoitunut tiimimme osoitti jälleen viime vuonna, että pystymme mihin tahansa, vaikka eteen tulisi kierrepallo jos toinenkin. Meillä on kasassa mahtava jengi, jolla on hyvä yhteishenki ja halu menestyä.”

Haluamme kulkea yksilön rinnalla koko työuran ajan ja varmistaa palveluidemme avulla onnistumisen erilaisissa työelämän käännteissä. Näin autamme myös yrityksiä menestymään nyt ja tulevaisuudessa. Kehitystyömme ja palvelumuotoilumme perustuvat tutkimukseen ja dataan, josta oivallukset syntyvät. Unelmissamme suomalaisilla työmarkkinoilla yritykset kurottavat kohti täydellisyyttä ja yksilöt voivat hyvin.

Rakennamme Eezylle kulttuuria, jossa erilaisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkyvät kaikissa kohtaamisissa.

Haluamme, että jokainen työntekijä kokee olevansa arvostettu omana itsenään.

Koko organisaatiomme on käynyt käpi Eezy Flown vetämän kohtaamiskoulutuksen, jonka avulla pyrimme vahvistamaan

ja laajentamaan tätä keskinäisen arvostuksen ja luottamuksen kulttuuria. Osaava ja motivoitunut tiimimme osoitti jälleen viime vuonna, että pystymme mihin tahansa, vaikka eteen tulisi kierrepallo jos toinenkin. Meillä on kasassa mahtava jengi, jolla on hyvä yhteishenki ja halu menestyä.

Lähdimme vuoteen 2021 rakentamaan kasvua ja siinä myös onnistuimme. Vuonna 2022 jatkamme kasvun tiellä ja keskitymme parantamaan kannattavuuttamme edelleen. Lisäksi terävöitämme digiin panostamista kaikissa yksiköissä ja monipuolistamme palvelujamme yksilö edellä. Vaikka toimintaympäristö on edelleen vaikeasti ennustettava, olemme parin viime vuoden aikana oppineet elämään ja tekemään hyvää liiketoimintaa myös poikkeusolosuhteissa, ja näitä oppeja hyödyntämällä menestymme myös jatkossa.



Toimintaympäristö ja trendit

Työvoimapula on edelleen alamme vahvasti vaikuttava megatrendi. Yhä jatkuvan koronapandemian myötä siihen on kuitenkin liittynyt entistä heikompi ennustettavuus. Tautitilanteen eläessä ja rajoitusten muuttuessa toisinaan lyhyelläkin varoitusaikalla yritykset ovat joutuneet reagoimaan nopeasti ja mukauttamaan toimintaansa. Tämä on haaste niin liiketoiminnan suunnittelun kuin konkreettisen työvuorosuunnittelunkin kannalta.

Eezy on pystynyt auttamaan asiakasyrityksiään tuomalla ripeästi lisätyövoimaa sinne, missä sitä tarvitaan.

Teollisuuden, rakentamisen ja logistiikan toimialoilla vuokratyövoiman kysyntä on ollut vahvaa. Työvoimapula ja koronan aiheuttamat haasteet ulkomaisen työvoiman tuonnille kuitenkin rajoittivat vie-

lä kasvua. Horeca-sektorin tilanne parani edellisvuodesta, mutta vuoden 2019 tasolta jäätiin vielä kauas. Haasteet työvoiman saatavuudessa, samoin kuin loppuvuodesta ilmaantunut koronaviruksen omikron-variantti, vaikeuttivat alan tilannetta entisestään. Kaupan ala sen sijaan kasvaa tasaisesti ja näkymät ovat hyvät.

Tutkimuksemme Suomi työssä – toiveet ja todellisuus 2020–2021 osoitti ehkä hieman yllättäen, että korona vaikutti suomalaisten työkokemuksiin monilta osin positiivisesti: joustavuus, huumorintaju ja yhteenkuuluvuuden tunne lisääntyivät. Vaikka julkisuudessa keskustelu on painottunut etätyöhön, suomalaiset pitivät vuonna 2021 ilmapiiriä ja työssä jaksamista tärkeimpinä työssä onnistumiseen vaikuttavina tekijöinä.

Työntekijöiden toiveissa korostuikin edelleen lisääntynyt jouston kaipuu. Ihmiset haluavat sopia työajoistaan vapaam-

min ja rytmittää työntekoaan yksilöllisten tarpeidensa mukaisesti. Kiinnostusta on myös työajan lyhentämiseen, vaikka tämä vaikuttaisi tulotasoon.

Merkityksellinen työ, joka jättää riittävästi aikaa ja voimavaroja myös harrastuksille ja muulle toiminnalle, nähdään tärkeänä ja tavoittelemisen arvoisena asiana.

Digitalisaatio ja automatisaatio muokkaavat osaltaan työn luonnetta. Kun suorittavaa työtä siirretään koneiden hoidettavaksi, vapautuu ihmistyövoimaa luovempiin ja enemmän lisäarvoa tuottaviin tehtäviin. Tämä tarkoittaa kuitenkin myös uudelleen koulutautumisen ja lisäkoulutuksen tarvetta monilla aloilla. Eezyllä digitalisaatio ja automatisaatio luovat uusia mahdollisuuksia tukea yrityksiä osaamisen ja muutuvan työympäristön yhteen sovittamises-

sa. Teknologiaa hyödyntämällä pystymme myös ennustamaan asiakkaidemme työvoimatarpeen rakenteellisia muutoksia ja tulevaisuuden tarpeita.

Tämän päivän työelämässä tiedolla johtaminen on entistä tärkeämmässä asemassa. Myös Eezy perustaa toimintansa tutkittuun tietoon. Autamme yrityksiä strategioissa, johtamisen ja esimiestyön sekä henkilöstökokemuksen kehittämisessä muun muassa Suomen suurimpaan henkilöstötutkimusdataan perustuen. Tutkimme työelämän tarpeita ja toiveita säännöllisesti ja vastaamme työelämän muutoksiin. Näin luomme onnistumisen mahdollisuuksia niin yrityksille kuin yksilöille, läpi elämän.

Suhde työhön
muuttuu

Työvoimapula
Väestörakenteen muutos

Kasvava työelämän ja
onnistamisen markkina

Digitalisaatio
Ilmastonmuutos

Eezy maailma 2025

YKSILÖILLE

Työllistymistä
Urapalveluita
Koulutusta
Kotoutumista
Hyvinvointia

MISSIOMME

Luomme onnistumisia

VISIONNEMME

Työelämän merkittävin uudistaja

**Yksilön onnistuminen
kaiken keskiössä**

**Suomen halutuin
osaajien joukko**

YHDISTÄVÄ VOIMA

YRITYKSILLE JA YHTEISÖILLE

Aktiivisin työllistäjä

Kasvun ja
uudistamisen osaaja

Luo datasta
onnistumisia

250K ihmistä palvelujen piirissä

400M€ liikevaihto, 40M€ liikevoitto

ONNISTUNEIMMAT kokemukset

Tavoitteena tarjota laaja-alaisesti palveluita läpi koko ihmisen työuran

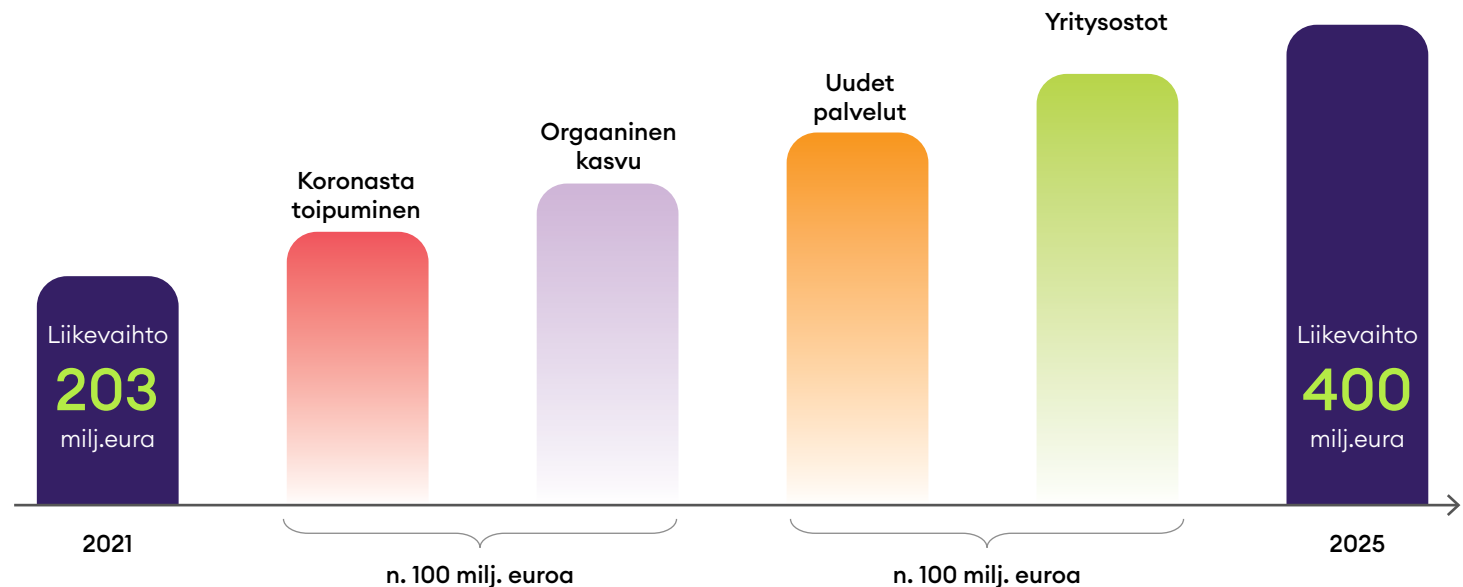
Vuoden 2021 joulukuussa päivitimme strategiamme sekä pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteemme vuosille 2022–2025.

Haluamme strategiakauden aikana vahvistaa asemaamme työelämän merkittävimpänä uudistajana monipuolistamalla palveluitamme. Strategiamme keskiössä on yksilön onnistuminen ja kokonaisvaltainen hyvinvointi.

Tavoitteena voimakas liikevaihdon kasvattaminen ja kannattavuuden parantaminen

Tavoitteemme on kasvattaa liikevaihtoa ja parantaa kannattavuuttamme voimakkaasti strategiakauden aikana. Vuoteen 2025 mennessä tähtäämme 400 milj. euron liikevaihtoon ja 10 prosentin liikevoittomarginaaliin.

Tavoitteet perustuvat sekä kasvavien markkinoiden vauhdittamaan orgaaniseen kasvuun että valikoituihin yritysostoihin. Epäorgaanisessa kasvussa keskitymme kannattavuuden parantamiseen synergioiden ja digitalisaation avulla sekä panostamalla korkeampikatteisiin toimiin.



Strategiset painopistealueet

STRATEGISET PAINOPISTEALUEEMME JA TÄRKEIMMÄT TOIMENPITEET KULLAKIN ALUEELLA OVAT:

Voittava organisaatio

Eezyn kannattavuus paranee merkittävästi organisaation kasvulla liiketoiminnan skaalautuessa.

Kasvu ja asiakkaat

Eezyn asiakaspalvelu paranee ja tehostuu uusilla digitaalisilla ratkaisuilla. Asiakkaiden liiketoimintaa kehitetään Eezyn valmennuksen, tutkimuksen, datan ja koneoppimisen avulla.

Halutuin osaajien joukko

Eezyn osaajajoukko kasvaa koulutuksen, kansainvälisen rekrytoinnin ja täysin uusien palveluiden kautta. Eezyn vetovoima lisääntyy digitaalisuuden sekä palveluiden helppokäyttöisyyden avulla.

Merkittävin työelämän uudistaja

Eezyn yhteiskunnallinen vaikuttavuus kasvaa yritysostoilla ja palvelutarjonnan laajentamisella.

DIGITALISAATION MAHDOLLISUUKSIEN HYÖDYNTÄMINEN ON KESKEINEN OSA KESTÄVÄN KASVUN STRATEGIAAMME

Digitalisaatio on merkittävä, Eezyn liiketoimintaan vaikuttava tekijä. Näin ollen investoimme strategiakauden aikana merkittävästi palveluidemme digitalisointiin.

Yksilölle yksilöllistä palvelua

- Teemme työhön tarttumisen helpoksi
- Tuomme osaajayhteisön tuen yksilölle
- Yksilöllinen työura: digitaaliset työelämän palvelut uran ja kehittymisen tueksi

Asiakasyritykselle ennustettavuutta ad hoc -maailmaan

- Kohtautamme automaattisesti työn ja Suomen halutuimman osaajien joukon
- Hyödynnämme teknologiaa ennustaaksemme asiakkaidemme työvoiman tarpeen rakenteellisia muutoksia ja tulevaisuuden tarpeita

Eezylle prosessitehokkuutta ja kannattavaa kasvua

- Vapautamme henkilöstömme työpanosta eniten lisäarvoa tuottaviin palveluihin automatisaation hoitaessa nykyistä suuremman osan rutiinitehtävistä
- Kasvatamme työntekijäpoolia ja hyödynnämme sitä tehokkaasti teknologian keinoin
- Rakennamme uusia kasvun lähteitä datalähtöisistä digipalveluista

Yhteiskuntavastuullinen työelämän uudistaja

Eezyn vastuullisuus keskittyy yhteiskuntavastuuseen, joka on osa jokapäiväistä toimintaamme ja liiketoimintamme ytimessä.

Olemme yksi Suomen suurimmista työllistäjistä ja vastaamme työelämän muutuviin tarpeisiin tarjoamalla joustavia työntekomahdollisuuksia, työllistymiskoulutuksia, kesätöitä nuorille ja kotoutumista ulkomaalaisille. Vuosi 2021 vahvisti rooliamme nuorten tulevaisuuden ja työelämän mahdollistajana Eezy Valmennuskeskuksen yritysoston kautta.

Uudistetun strategiamme myötä määrittelimme yhdeksi vastuullisuuden tavoitteeksemme edistää palveluillamme ja toiminnallamme työelämän onnistumisen avaintekijöitä, joita olemme selvittäneet työelämäntutkimuksilla. Käytössämme on valtavasti henkilöstötutkimusdataa, jonka avulla autamme yritys- ja yhteisöasiakkaitamme kasvamaan ja uudistumaan sekä kehittämään johtamistaan ja henkilöstökokemustaan.

Tarjoamme toimihenkilöillemme mahdollisuuden kuntoliikuntaan ja vapaaehtoistyön tekemiseen työajalla. Olemme Suomen suurimpien urheiluliittojen pääyhteistyökumppani ja edistämme yhdessä liittojen kanssa suomalaisten liikuntaaktiivisuutta.

“Joustavia työntekomahdollisuuksia, työllistymiskoulutuksia, kesätöitä nuorille ja kotoutumista ulkomaalaisille.”



Vapaaehtoistyötä työajalla – Titi Kalda auttaa nuoria chatissa



Eezy on tehnyt yhteistyötä SOS-Lapsikylän kanssa jo usean vuoden ajan. Tänä vuonna käynnistyi uusi hanke, jonka puitteissa eezyläiset voivat tehdä työajalla vapaaehtoistyötä SOS-Lapsikylän hyväksi. Hankkeeseen on osallistunut parikymmentä eezyläistä ja yhteistyö laajenee ensi vuonna.

Yksi osallistujista on Titi Kalda, joka toimii Eezyllä projektikoordinaattorina asiakasprojekteissa. Kalda tekee vapaaehtoistyötä 7–15-vuotiaille lapsille ja nuorille suunnatussa chat-palvelussa, jonne nuoret voivat kirjoittaa huolistaan, murheistaan tai vaikkapa arjen kuulumisista. Kalda viestittelee nuorten kanssa silloin tällöin pari tuntia kerrallaan.

”Aluksi jännitti ja mietitytti, mitä nuorille voi ja kannattaa sanoa. Sain kuitenkin todella hyvän koulutuksen, jossa opastettiin keskustelun eteenpäin viemiseen ja annettiin hyviä neuvoja. Teimme testivuoroja kokeneemman vapaaehtoisen avustuksella, ja ne auttoivat saamaan varmuutta. SOS-Lapsikylän ihanat ihmiset painottivat, että tukea on aina tarjolla, jos jokin keskusteluissa jää painamaan mieltä”, Kalda kertoo.

Kalda aloitti vapaaehtoistyön heinäkuussa ja tekee vuoroja silloin, kun työtehtävien aikataulu sen sallii. Mukaan lähtemiseen kannustivat omat nuoruuden kokemukset esimerkiksi nuorisotalojen

aikuisista, joiden kanssa keskustelut ovat jääneet positiivisina mieleen. Ajatus siitä, että voisi itsekkin auttaa jotakuta lasta tai nuorta, sai tarttumaan toimeen.

”Auttamisesta tulee hyvä olo. Kun lopetan vuoron, ajattelen, että ehkä tänäänkin paransin jonkun nuoren päivää. Ja kun lapset kiittävät avusta tai keskusteluseurasta, tulee välitön hyvä fiilis. Voin suositella vapaaehtoistyötä lämpimästi muillekin”, Kalda sanoo.

”Auttamisesta tulee hyvä olo. Kun lopetan vuoron, ajattelen, että ehkä tänäänkin paransin jonkun nuoren päivää.”



Keskiössä sosiaalinen vastuu

Henkilöstöalan yrityksenä vastuullisuustyömme keskiössä ovat sosiaaliset näkökulmat. Sosiaalisen vastuun politiikkaamme ohjaavat seuraavat teemat:

Vastuullinen työnantaja

- Toimimme reilusti työelämässä.
- Autamme ihmisiä kiinni työelämään.
- Panostamme henkilöstömme ammattitaitoon, työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen.
- Parannamme työntekijöiden ammatillisia valmiuksia kouluttamalla ja valmentamalla jatkuvasti.

Vastuullinen toimija yhteiskunnassa

- Olemme merkittävä suomalainen työllistäjä.
- Pyrimme madaltamaan työllistymisen kynnystä.
- Saamme toiminnallamme aikaan merkittäviä taloudellisia vaikutuksia.
- Teemme ympäristöystävällisiä valintoja.

Vastuulliset palvelut

- Räätlöimme palvelumme asiakkaiden ja työntekijöiden tarpeisiin.
- Opastamme asiakkaitamme ja työntekijöitämme työelämään liittyvissä kysymyksissä.
- Autamme yrityksiä strategioissa sekä johtamisen, esimiestyön ja henkilöstökokemuksen kehittämisessä tutkimusdataan perustuen.
- Käsittelemme kaikkea dataa GDPR-asetusten ja tietosuojalainsäädännön mukaisesti.

Luomme ihmisille onnistumisen mahdollisuuksia työssä ja elämässä

VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA

Pörssiyhtiönä noudatamme toiminnassamme osakeyhtiölakia, yhtiön yhtiöjärjestystä, Helsingin Pörssin sääntöjä, arvopaperimarkkinalainsäädäntöä sekä muita soveltuvia säännöksiä. Lisäksi noudatamme Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaisemaa Hallinnointikoodi 2020 -suositusta, jota sovelletaan Helsingin Pörssin listattuihin yhtiöihin. Teemme yhteistyötä ammattiliittojen, julkishallinnon sekä oppilaitosten kanssa. Maksamme veromme ja muut maksut Suomeen.

Haluamme tehdä osamme myös syrjäytymisen ehkäisyssä. Teemme aktiivista yhteistyötä TE-toimistojen sekä erilaisten työllistämishankkeiden kanssa. Neuvomme ja valmennamme maahanmuuttajia työelämän kysymyksissä ja olemme merkittävä nuorten työllistäjä muun muassa

valtakunnallisen Pikaduuni-kesätyökampanjan kautta. Huolehdimme ihmisoikeuksien toteutumisesta ja varmistamme, ettei ihmiskauppa pääse tapahtumaan liiketoimintamme yhteydessä.

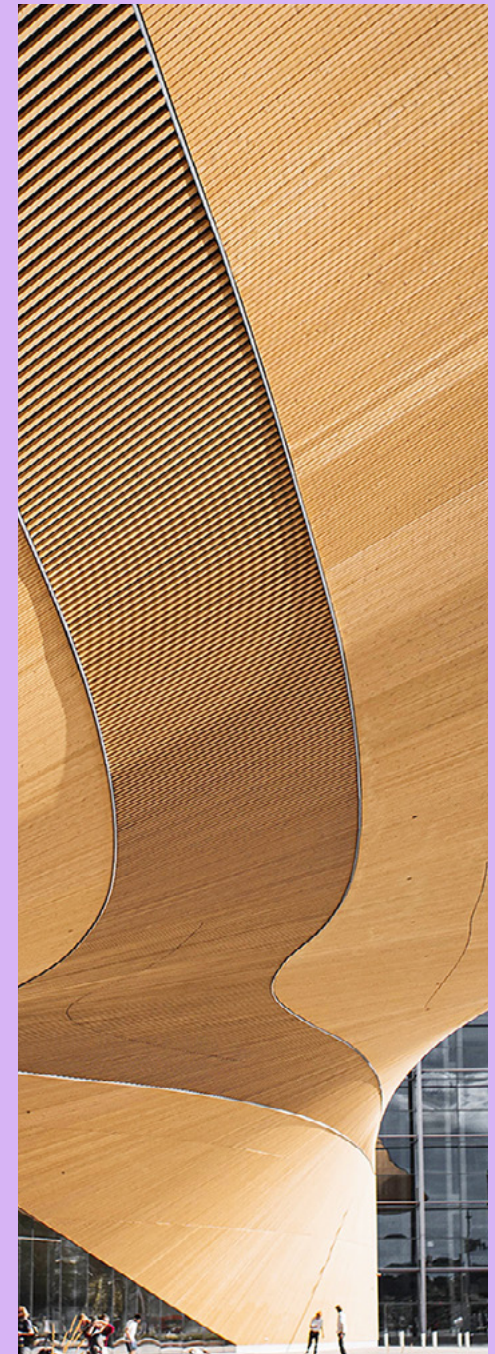
TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN TYÖELÄMÄ

Eezyllä on tärkeää, että kaikkia ihmisiä kohdellaan työelämässä tasa-arvoisesti sukupuolesta, iästä, syntyperästä, uskonosta, terveydentilasta, mielipiteistä tai sukupuolisesta suuntautumisesta riippumatta. Syrjiminen henkilöön liittyvien syiden perusteella on myös kielletty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa. Meillä on vuosille 2020–2022 laadittu Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa määritetään vastuut ja tavoitteet sekä toimenpiteet niiden saavuttamiseksi.

Suunnitelmassa huomioidaan myös työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Haluamme työnantajana tukea työntekijöiden hyvinvointia kokonaisvaltaisesti, ja siksi sovellamme esimerkiksi erilaisia työaikajoustoja ja etätyömahdollisuuksia työntekijöiden perheiden tarpeiden mukaan eri elämänvaiheissa.

TYÖ YMPÄRISTÖN HYVÄKSI

Eezyllä on ympäristöohjelma, joka sisältää päivittäisen ympäristötyön tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit. Otamme toiminnassamme huomioon ympäristöriskit, kehitämme jätteiden lajittelua ja pyrimme vähentämään kaikessa toiminnassamme jätteen määrää. Kehitämme liiketoimintatapojamme jatkuvasti ympäristöystävällisemmiksi ja pyrimme pienentämään hiilijalanjälkeämme kaikissa liiketoiminnoissa.





Olemme yksi Suomen suurimmista työllistäjistä

Eezy on yksi Suomen suurimmista työllistäjistä. Kauttamme työllistyy vuosittain kymmeniä tuhansia ihmisiä ja palvelemme vuosittain tuhansia yrityksiä. Liiketoimintamme jakaantuu kahteen liiketoimintayksikköön: Työ ja osaajat sekä Kasvu ja uudistaminen.

TYÖ JA OSAAJAT

Työ ja osaajat -liiketoimintayksikkö tarjoaa palveluja henkilöstövuokraukseen, henkilöstön rekrytointiin ja suoraan sekä uudelleensijoittamispalveluja omien ja franchising-yksiköiden kautta.

KASVU JA UUDISTAMINEN

Kasvu ja uudistaminen -liiketoimintayksikkö tarjoaa organisaatioiden ja johtamisen tutkimus- ja kehittämispalveluja, koulutus- ja valmennuspalveluja sekä kehittää ja myy työelämän uudistamista edistäviä palveluja ja alustoja kuten mm. kevytyrittäjyysspalvelua.

KÄSITTELEMME YLI

250 000

TYÖHAKEMUSTA VUODESSA

TEEMME VUODESSA YLI

5 000

PSYKOLOGISTA HENKILÖSTÖARVIOINTIA

Koronan jälkeinen kasvu käynnistynyt

TYÖ JA OSAAJAT -LIIKETOIMINTAYKSIKÖN KANNALTA
VUOSI 2021 SUJUI KAKSIJAKOISESTI.

Korona näkyi selvästi Eezy Henkilöstöpalveluissa

Eezy Henkilöstöpalvelut keskittyy monipuolisen ja ammattitaitoisen osaajayhteisön rakentamiseen ja asiakkuuksien henkilöstötarpeen aiempaa ennakoivampaan ratkaisemiseen vaihtelevissa olosuhteissa. Koronavirustilanne, teollisuussektorin asiakkaiden liiketoimintaa rasittaneet toimitusketjuongelmat ja tiettyjä osaajaryhmiä koskenut osaajapula loivat haasteita liiketoimintaan vuonna 2021.

Vuokratyövoiman kysyntä lähti teollisuussektorilla nousuun keväällä, ja vaikka useisiin alan yrityksiin iskenyt komponenttipula ja globaaleja toimitusketjuja kohdanneet ongelmat hidastivat koronan jälkeistä liiketoiminnan normalisoitumista, kasvoi teollisuussektorin liikevaihto jokaisella kvartaalilla ensimmäistä kvartaalia lukuun ottamatta.

Horeca-sektori (hotelli, ravintola ja catering) kärsi koronaviruspandemiasta vielä voimakkaasti myös vuonna 2021. Vaikka keventyneet koronarajoitukset loivat kesällä ja syksyllä toivoa markkinan normalisoitumisesta, loppuvuodesta iskenyt omikron-variantti vei toiveet sektorin nopeasta toipumisesta.

Myös kaupan alalla alkuvuosi sujui rauhallisesti, mutta kesällä työvoiman tarve nousi voimakkaasti. Loppuvuosi on pyritty taistelemaan lisääntyvää työvoimapulaa vastaan.

Vuosi oli menestyksenkäs Eezyn franchise-yrityksille, joiden liiketoiminta kasvoi markkinoiden keskimääräistä kasvua voimakkaammin. Kasvua tukivat uudet liiketoiminta-avaukset ja uudet asiakkuudet.



Eezy Personnelilla vahva vuosi

Rekrytointi-, henkilöarviointi- ja suorahakupalveluita sekä uudelleensijoittamispalveluita tarjoavan Eezy Personnelin vuosi käynnistyi vahvasti. Yksikön hyvä kehitys jatkui koko vuoden onnistuneen myyntityön ja rekrytointipalveluiden markkinan kasvun siivittämänä.

Yksikössä keskityttiin vuoden aikana perusliiketoiminnan, kuten asiakas- ja myyntityön, sekä ennen kaikkea henkilöstökemuksen kehittämiseen. Työ kantoikin tulosta voimakkaasti kasvaneen myynnin, eri puolella Suomea sijaitsevien toimipisteiden lisääntyneen yhteistyön ja parantuneen työtyytyväisyyden muodossa.

Voimakkaat panostukset digitalisaatioon

Digitalisaation mahdollisuuksien hyödyntäminen on keskeisessä roolissa Eezyn strategiassa. Vuoden 2021 aikana yhtiössä laadittiin suuntaviivoja tulevalle digikehitykselle. Tavoitteena on tehostaa Eezyn sisäisiä prosesseja ja kehittää asiakkaille uusia digitaalisia palveluja. Uusilla palveluilla Eezy haluaa tarjota osaajayhteisöön liittyville työntekijöille mahdollisimman helpon ja nopean tavan päästä kiinni työelämään ja samalla ohjata heidät koko työelämän kattavalle yhteiselle polulle Eezyn kanssa. Asiakasyrityksille Eezy puolestaan pyrkii tarjoamaan entistäkin nopeampaa ja läpinäkyvämpää palvelua sekä helpompaa tilaus-toimitusketjun hallintaa.

Kansainväliset osaajat ja korkeammin koulutetut työntekijät kiikarissa

Monella toimialalla kotimainen työvoima ei enää riitä kattamaan kasvavaa työvoiman tarvetta. Lokakuussa toteutettu Triton Henkilöstöpalveluiden osto vastasi osaltaan tähän kasvaneeseen tarpeeseen saada kansainvälistä ja ammattitaitoista työvoimaa Suomeen.

Eezy panostaa myös korkeammin koulutettujen työntekijöiden ja tiettyjen, kapeamman alan erityisosaajien houkuttelemiseen osaksi Eezyn osaajayhteisöä.

Luottavaisin mielin vuoteen 2022

Vaikka horeca-sektoria rasittavien koronarajoitusten ja monia sektoreita vaivavan työntekijäpulan uskotaan jatkuvan vuonna 2022, ovat Työ ja osaajat -liiketoimintayksikön näkymät vuoteen 2022 hyvät. Vuosi 2021 osoitti, että olemme valmiit kasvamaan merkittävästi Horeca-sektorilla heti rajoitusten poistuttua. Ja kun samanaikaisesti muut sektorit ovat jo lähteneet hienosti kasvuun, voimme suhtautua vuoteen 2022 luottavaisin mielin.





Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva luottaa Eezyn henkilöarviointeihin

eezy Personnel

- Tarjoaa yrityksille rekrytointi- ja suora hakupalveluita sekä uudelleensijoittamispalveluita
- 63 000 luettua LinkedIn-profiilia
- Yli 10 000 Eezy Personnelin kautta kulkenutta hakemusta vuonna 2021
- Liikevaihto noin 8 milj. euroa vuonna 2021

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turvan henkilöstö ja asiakaskokemuksesta vastaava johtaja Anita Aalto luonnehtii Turvan ja Eezyn suhdetta enemmänkin kumppanuudeksi kuin asiakkuudeksi. Noin vuoden Turvalla työskennellyt Aalto jäljitti yhteistyön juuria ainakin 1990-luvun alkuun, jolloin rekrytoinneissa tuki vielä nykyisen Eezy Personnelin edeltäjä Personnel.

”Pitkän yhteistyön myötä syntyy näkemystä siitä, millainen yhtiö on kyseessä ja millaiset arvot sen toimintaa ohjaavat. Olemme oppineet tuntemaan toisemme ja luottamaan toisiimme. Minulle on syntynyt Eezyn kanssa työskennellessäni tunne, että Eezyllä halutaan vahvasti olla perillä siitä, mihin Turva on matkalla ja tukea tätä matkaa”, Aalto sanoo.

Turva käyttää suora haku- ja ilmoitushakupalveluja ja teettää avainrooleja täytettäessä henkilöarviointeja. Näistä on hyötyä sekä sisäisissä että ulkoisissa rekrytoinneissa.

”Sisäisissä rekrytoinneissa hakijat lähtökohtaisesti tunnetaan, mutta heillekin syntyy prosessissa lisäarvoa, sillä he voivat arvioida sen perusteella omia valmiuksiaan suhteessa tehtävään. Ulkoisissa rekrytoin-

neissa arvioinneissa pyritään minimoimaan virherekrytoinnin riskiä sekä parantamaan rekrytoinnin objektiivisuutta.”

Turva käyttää myös Eezy Flow’n henkilöarviointitutkimuspalveluja. Säännöllisesti toteutettavassa People Power -tutkimuksessa on taustalla laaja vertaustutkimusaineisto, johon Turvan tulosta verrataan. Aalto pitää erityisesti tutkimuksen raportointijärjestelmästä, joka on helppokäyttöinen ja selkeä. Tulokset puretaan huolella ja Eezy antaa myös niihin perustuvia suosituksia toimenpiteistä.

Aalto on tullut itsekin Turvalle Eezyn toteuttaman suorahaun kautta. Hänen mielestään prosessi hoidettiin ammattimaisesti ja hakijakokemus oli positiivinen.

”Monivaiheiseen prosessiin sisältyi useita haastattelukertoja eri kokoonpanoilla, laaja paketti itsenäisesti suoritettavia tehtäviä sekä koko päivän kestänyt soveltuvuusarviointi. Tiedotus prosessin etenemisestä oli säännöllistä ja selkeää. Minusta onkin tärkeää, että kun ihmiset panostavat aikaa ja ajatusta työpaikan hakuun, tätä panostusta myös arvostetaan”, Aalto päättää.



CASE: PALMIA

Vuokratyöntekijästä asiakkaan leipiin

Minna Mäntyniemi siirtyi tänä vuonna Palmian työntekijäksi työskenneltyään monta vuotta yhtiön eri kohteissa Eezyn vuokratyöntekijänä. Tuttu ja kokenut ruokapalvelun osaja oli luonteva valinta avautuneeseen vakituisen tehtävään.

Mäntyniemen ura ruokapalvelutehtävissä Eezyn vuokratyöntekijänä sai alkunsa vuonna 2012, kun hän yksinkertaisesti marssi Eezylle sisään ja kysyi, pääsisikö töihin. Oma-aloitteiselle tulokkaalle tarjottiin erilaisia vaihtoehtoja, ja Palmian keittiötöyt osoittautuivat sopiviksi. Mäntyniemi on työskennellyt sekä hoivapuolella eli vanhusten ruokapalveluissa, että kouluissa ja päiväkodeissa. Palmialla hyvästä työntekijästä on haluttu pitää kiinni.

”Aina on riittänyt töitä, ei ole ollut tarvetta lähteä muualle. Tullessani näihin hommiin minulla ei ollut alan koulutusta eikä kokemusta, mutta olen saanut oppia työssä ja minulle on annettu myös vapautta suunnitella omaa työtäni”, Mäntyniemi sanoo.

Ruokapalvelujen alue-esihenkilö Sanna Alanoja Palmialta kehuu Mäntyniemeä rohkeudesta tarttua toimeen, oli kohde sitten iso tai pieni, tuttu tai vieras. Kun kohtei-

ta on paljon ja jokaisessa on omat toimintatapansa, tällainen työtä ja uusia asioita pelkäämätön asenne on enemmän kuin paikallaan.

”Asiakkaat ovat antaneet Minnasta paljon positiivista palautetta. Hän ottaa kulloisenkin asiakaskunnan aina huomioon niin koulussa tai päiväkodissa kuin hoivapuolellakin. Hän on myös todella nopea oppimaan. Voin luottaa, että hän pärjää myös sellaisissa kohteissa, joissa työskennellään yksin”, Alanoja toteaa.

Palmia tilaa vuokratyövoimaa pääasiansa vakituisen henkilöstön täydentämiseen ja esimerkiksi poissaolojen paikkaamiseen. Alanoja näkee vuokratyövoiman helppona ja joustavana tapana huolehtia, että käsipareja on kaikissa tilanteissa riittävästi. Mäntyniemelle vuokratyön paras etu on ollut joustavuus – lomailta voi silloin kun haluaa, ja työtä on käytännössä aina tarjolla.

”Nyt vakituisena palmialaisena työnkuva on sama kuin ennenkin, paikka tosin on kokonaan uusi. Työ on kuitenkin lähtenyt mukavasti käyntiin ja minulla on siellä hyvä työpari – ja hänkin on Eezyltä”, Mäntyniemi kertoo.

eezy Henkilöstöpalvelut

- Tarjoaa henkilöstöpalveluita suoraan sekä konsernin omien yritysten että franchise-ketjun kautta
- Noin 4 000 asiakasyritystä
- Palvelee yli 30 000:a palkansaajaa vuosittain, työntekijäpoolissa 50 000 työntekijää
- 16 franchise-yritystä
- Liikevaihto 178 milj. euroa ja franchise-tuotot noin 7 milj. euroa vuonna 2021





Jaakkolan franchise-yrittäjäpariskunta sparraa toisiaan

Charlotta ja Mikko Jaakkola ovat pitkän linjan Eezy-yrittäjiä. Mikko aloitti uransa henkilöstöpalvelualalla Varamiespalvelussa vuonna 2004 ja ryhtyi ketjun Salon alueen franchise-yrittäjäksi vuonna 2009. Pariskunta tapasi toisensa työn merkeissä 2006, kun Mikko kiersi yhtiön toimistoa eri puolilla Suomea ja kohtasi Porvoon toimistolla Charlotan. Charlotta tuli Mikon rinnalle yrittäjäksi vuonna 2015. Vuonna 2018 Jaakkolat palkittiin franchise-yrittäjien Franny-palkinnolla erinomaisesta kasvusta, ja hyvää kasvua tehdään edelleen.

”Aloittaessani yrittäjänä maailma oli mielenkiintoisessa tilanteessa. Oli pankikriisi ja koko konsernissa elettiin haastavia aikoja. Paljon on muuttunut vuosien saatossa. Nykyisin yritysten toimintaympäristö on arvaamattomampi kuin ennen ja näkymät eteenpäin ovat todella lyhyet. Meiltäkin tarvitaan nopeampaa reagointia asiakkaiden muuttuvissa tilanteissa”, Mikko Jaakkola sanoo.

Myös franchise-yrittäjän työssä on tapahtunut paljon muutoksia. Järjestelmiä ja palveluorganisaatiota on kehitetty, kilpailua on tullut enemmän, konserni, pal-

velutarjonta ja markkinat ovat kasvaneet. Toimiva franchising-malli on kuitenkin ollut pitkään käytössä ja mukana on edelleen pitkään linjan yrittäjäkollegoita, joista on vuosien varrella tullut hyviä ystäviä. Toki uusiakin kollegoja on tullut muun muassa yrityskauppojen myötä.

”Tämä työ on muuttunut myös hyvin konkreettisesti. Aikoinaan täyteltiin tuntilappuja käsin ja lähetettiin niitä faksilla eteenpäin, nyt kaikki tapahtuu sähköisesti. Toisaalta on myös hauskaa muistella vanhoja aikoja”, Charlotta toteaa hymyillen. ”Alan hektisyys ei kuitenkaan ole muuttunut – asiakkaat soittavat meille, kun tarve työntekijälle olisi oikeastaan ollut jo eilen.”

Jaakkoloiden asiakaspiiri on kasvanut reippaasti alkuajoista, sillä heidän vastuullaan ovat nykyisin Salon lisäksi Pori, Rauma ja Uusikaupunki. Työsarkaa riittää, mutta hommat sujuvat kun tehtävät on jaettu tarkkaan kahden yrittäjän kesken.

”Meillä on selkeät työnkuvat ja vastuualueet, hoidamme eri asioita ja tarpeen tullen sparraamme toisiamme. Yhdessä yrittäessä voi luottaa siihen, että toinen tukee ja ymmärtää”, Jaakkolat kertovat.

Kiihdyttäen kasvuun

KASVU JA UUDISTAMINEN -LIIKETOIMINTAYKSIKÖLLE VUOSI 2021 OLI MENESTYKSEKÄS – KORONASTA HUOLIMATTA.

Hyvä Flow

Henkilöstö- ja asiakaskokemuksen kehittämiseen sekä johtamisen, esimiestyön, organisaatiokulttuurin ja asiakaskokemuksen kehittämiseen liittyviä palveluita ja valmennuksia tarjoavalle Eezy Flowlle vuosi 2021 oli merkittävä käännekohta. Yksikön liikevaihto että kannattavuus paranivat huomattavasti. Vuoden aikana konsultti- ja tutkimusliiketoimintoja integroitiin vahvasti yhteen ja koko henkilöstö lähti rohkeasti mukaan yhteiselle muutostmatkalle.

Yksi mielenkiintoisimmista tulevaisuuden mahdollisuuksista Flowhun liittyen on yksikön 30 vuoden aikana keräämä, Suomessa vertaansa vailla oleva henkilöstötutkimusdata. Tämän datan luomista mahdollisuuksista on nähty vasta jäävuoren huippu. Koneoppimista ja tekoälyä hyödyntäen sekä henkilöstökokemusdataa muihin datoihin yhdistämällä, Flow pystyy jatkossa tuottamaan asiakkailleen kokonaan uudenlaista lisäarvoa ja menestymisen mahdollisuuksia.

Entistäkin parempaa palvelua kevytyrittäjille

Erityisesti vuoden 2021 ensimmäinen puolisko oli koronavirustilanteen vuoksi haastava Eezy Kevytyrittäjille, mutta kesän jälkeen liiketoiminta kehittyi myönteisesti. Digipalveluiden kehitykseen ja automatisointiin panostettiin merkittävästi, mikä luo erinomaisen pohjan päivitetyn strategian mukaiselle, asiakaskokemusta ja palvelun skaalautuvuutta tukevalle jatkokehitykselle.



Valmennuskeskuksesta on moneksi

Marraskuussa Eezy osti jo 46 vuotta Suomen suosituimpia valmennuskursseja nuorille järjestäneen KK Valmennuskeskus Oy:n. Yrityskauppa on erinomainen esimerkki Eezyn strategian mukaisesta yrityskaupasta: yritys tekee itsessään hyvää ja kannattavaa liiketoimintaa, jota Eezy voi kehittää entisestään, minkä lisäksi se tarjoaa merkittäviä synergioita Eezyn muiden liiketoimintojen kanssa. Lisäksi Valmennuskeskus tarjoaa nuorille mahdollisuuden tutustua Eezyyn ja aloittaa yhteinen, koko työuran kestävä matka – jopa ennen varsinaisen työuran alkua.

Eezyn tavoitteena on myös perustaa Valmennuskeskuksen osaamista ja teknisiä alustoja hyödyntävä Eezy Akatemia kouluttamaan niin Eezyn omaa henkilöstöä kuin Eezyn välittämiä vuokratyöntekijöitäkin.

Työllisyyspalvelut tekee yhteiskunnallisesti merkittävää työtä

Valmennuskeskuksen vuonna 2011 perustama julkisen rahoituksen valmennus-, kuntoutus- ja koulutusliiketoiminta Valmennuskeskus Public muutti nimekseen marraskuussa Eezy Työllisyyspalveluiksi. Vuonna 2021 yritys jatkoi yhteiskunnallisesti merkittävää työtään tarjoamalla valmennusta, koulutusta ja kuntoutusta muun muassa pitkäaikaistyöttömille, maahanmuuttajille ja muille vaikeasti työllistettäville työnhakijoille. Yksikön palveluiden avulla voidaan estää syrjäytymistä,

auttaa ihmisiä löytämään töitä ja helpottaa näin monia aloja vaivaavaa työvoimapulaa. Suomessa kunnilla on yhä suurempi vastuu työllisyyden hoidossa. Toukokuussa 2022 otetaan käyttöön Pohjoismaainen työvoimapalvelumalli, jossa työnhakija-asiakkaat saavat nykyistä enemmän tukea, ohjausta ja neuvontaa. Eezy Työllisyyspalvelut ovat mukana tässä kehityksessä tarjoamamme asiakkaille yksilöllisiä, oikea-aikaisia ja vaikuttavia palveluita työllistymisen tueksi. Olemme ELY-keskusten, TE-toimistojen, kuntien ja työeläkeyhtiöiden kumppani, joten kaikki palvelumme ovat niihin osallistuville asiakkaille ja opiskelijoille maksuttomia.



Kehitystä yli rajojen

Liiketoiminnan kehitys ja uudet palvelut -yksikkö Kiihdyttämö on Eezyn vuonna 2021 perustama, Kasvu ja uudistaminen -liiketoimintayksikön alaisuudessa toimiva kehitysyksikkö. Yksikössä kehitetään Eezy-konsernin prosesseja ja toimintatapoja keskitetysti yli liiketoimintojen rajojen. Näin toimintaa saadaan tehostettua ja sujuvoitettua entistäkin laajemmin ja nopeammin. Lisäksi yksikkö tukee Eezyn organisaation kasvua kehittämällä uusia palveluita tiiviissä yhteistyössä Eezyn digiyksikön kanssa.



“Yksikön palveluiden avulla voidaan estää syrjäytymistä, auttaa ihmisiä löytämään töitä ja helpottaa näin monia aloja vaivaavaa työvoimapulaa.”



Prosci-metodi auttaa Attendoa uudistumaan

Kun valtavan suuressa organisaatiossa ryhdytään tekemään kulttuurin muutosta, tarvitaan toimiva, juuri oikeisiin asioihin pureutuva menetelmä. Muutosjohtamisen malleja on monenlaisia, mutta hoivapalveluyhtiö Attendon tarpeisiin vastasi yhdysvaltalainen Prosci-metodi, jota Eezy Flow edustaa yksinoikeudella Suomessa. Metodin ytimessä on ihmisen toiminta ja käyttäytyminen.

”Kolmen vuoden takaisen hoivakriisin seurauksena näimme, että meilläkin kasvu oli ollut liian nopeaa. Meidän tarvitsi hidastaa tahtia ja muuttaa yrityskulttuuriamme. Prosci-metodi valikoitui yhdeksi käyttämistämme toimintamalleista ihmiskeskeisyytensä vuoksi. On tiedettävä, millä tavoin ihminen saadaan muuttamaan ajatteluaan, sillä ilman sitä ei käyttäytyminen voi muuttua”, kertoo Attendon asiakaskokemus- ja viestintäjohtaja Susanna Paloheimo.

Useat Attendon johdon edustajat kävivät läpi Eezy Flow:n kolmipäiväisen Prosci-sertifiointiohjelman, minkä lisäksi parikymmentä henkeä osallistui päivän mittaiseen tiiviimpään koulutukseen Prosci-filosofian tuomiseksi laajemmin esiin yhtiössä. Paloheimon mukaan kolmen päivän koulutus on todella kattava ja vaatii pa-

neutumista, mutta juuri siksi se jättääkin vahvan jäljen osallistujiin.

Prosciin perustuen Attendossa on luotu uusia työkaluja ja tapoja herättää oivalluksia työyhteisössä, jossa hoiva-alalle tyypillinen hierarkkinen ajattelutapa istuu tiukassa. Keskiössä on kolme tärkeää kysymystä:

- Miksi muutos tapahtuu?
- Mitä tapahtuu, jos emme muutu?
- Mitä tämä muutos tarkoittaa minulle?

Näitä kysymyksiä käsittelemällä pystytään parantamaan ihmisten välistä ymmärrystä ja lisäämään tietoa muutoksesta. Tiedon lisäämisen avulla kasvaa myös muutoksen hyväksyttävyyttä.

”Meillä myös viedään oivallettuja muutostarpeita hyvin systemaattisesti konkreettiseksi käytännön teoiksi, ja tekojen vaikuttavuutta mitataan ja seurataan. Tähän käytämme menetelmää, jonka olemme nimenneet ”Hallitse härdelliä” -malliksi. Teemme myös hyvin aktiivisesti muutosten viestintää. Olemme vasta muutostietokampaniamme alussa, mutta mittareiden valossa voi sanoa, että olemme päässeet jo hyvin eteenpäin. Kyselyt osoittavat, että työntekijöiden, asukkaiden ja läheisten tyytyväisyys on parantunut. Tekojen kautta eteenpäin”, Paloheimo toteaa.



- Tarjoaa henkilöstö- ja asiakaskokemuksen kehittämiseen sekä johtamisen, esimiestyön, organisaatiokulttuurin ja asiakaskokemuksen kehittämiseen liittyviä palveluita ja valmennuksia
- Yli 200 erilaista henkilöstötutkimusta, joissa yhteensä yli 150 000 vastaajaa vuonna 2021



eezy Valmennuskeskus

- Tarjoaa valmennuskursseja yliopistoihin ja korkeakouluihin pyrkijöille sekä abikursseja ylioppilaskirjoituksiin valmistautuville
- Vuosittain noin 2 000 pyrkijää saa haluamansa opiskelupaikan Valmennuskeskuksen kautta
- Työllistää vuosittain yli 200 opettajaa

eezy Kevytyrittäjät

- Tarjoaa uuden tavan työllistää itsensä helposti ja vaivattomasti
- Noin 5 000 aktiivista kevytyrittäjää

eezy Työllisyyspalvelut

- Tarjoaa valmennusta, koulutusta ja kuntoutusta
- Yli 8 000 työnhakija-asiakasta ja yli 3 000 työllistettyä vuosittain
- Palveluista vastaa yli 100 uravalmentajaa, rekrytointiasiantuntijaa ja kouluttajaa



Meillä työskentelee noin 500 ammattilaista, joiden voimin luomme onnistumisia ympäri Suomen. Kohtaamme vuosittain satojatuhansia suomalaisia työelämän eri tilanteissa.

Työ ja osaajat -yksikössämme työskentelee henkilöstövuokrauksen sekä rekrytoinnin, suora hakujen ja soveltuvuusarviointien parissa lähes 300 eezyläistä. Kasvu ja uudistaminen -yksikössä työskentelee yli 150 asiantuntijaa. Hallinto- ja tukitehtävissä eri tehtävissä työskentelee lähes 50 eezyläistä. Yhdessä luomme onnistumisia työntekijöillemme ja asiakkaillemme. Meidät löytää ympäri Suomen Helsingistä aina pohjoisimpaan Suomeen asti.

Eezyllä viihdytään hyvin. Keskimääräinen työsuhteen pituutemme on yli neljä vuotta ja yli neljännes eezyläisistä on ollut talossa yli viisi vuotta. Myös yrittäjäketjumme yrittäjäsopimukset ovat pitkiä. Eezyn palveluksessa toimii yhteensä 16 franchising-yrittäjää. Riveihimme liittyi vuonna 2021 myös yli 100 uutta eezyläistä.

Haluamme olla voittava organisaatio ja autamme henkilöstöämme onnistumaan työssään. Onnistumista ja viihtymistä rakennamme valmentamalla, kouluttamalla ja kannustamalla jatkuvaan osaamisen kehittämiseen. Kehitämme Eezyä yhdessä ja olemme luoneet yhteiset kohtaamisten ja onnistumisten pelisäännöt.

Haluamme olla erinomainen työpaikka, jossa viihdytään pitkään. Tämän edellytyksenä on hyvinvoiva henkilöstö. Seuraamme henkilöstömme viihtyvyyttä systemaattisesti ja annamme eväitä kokonaisvaltaiseen hyvinvoinnista huolehtimiseen. Meillä työajalla on mahdollista liikkua ja tehdä vapaaehtoistyötä.

HENKILÖSTÖ

”Onnistuminen syntyy kohtaamisissa. Onnistuneet kokemukset rakentuvat onnistuneista kohtaamisista, joita rakensimme viime vuonna yhdessä kaikkien eezyläisten kanssa. Ainutlaatuisuutemme rakentuu meistä ja onnistuneista kohtaamisista, joilla pystymme viemään yksilön onnistumisen kaiken tekemisemme ytimeen. Kiitos kaikille yhdessä aikaan saamisesta ja 100 %:n vastuun kantamisesta.”



CASE: LAURA LINNA

Lomautus vaihtui uuteen uraan

Kun koronapandemia pysäytti Finnairin lentoliikenteen pari vuotta sitten, lentomäntänä työskennellyt Laura Linna joutui lomautetuksi. Taivaalla kymmenisen vuotta työskennellyt Linna, joka rakastaa matkustelua ja seikkailua, nautti aikansa vapaa-ajasta. Pitemmän päälle kotisohvalla alkoi kuitenkin tulla tylsää. Kun eteen tuli kesätyö Eezyllä HR-assistentin tehtävissä, Linna tarttui tilaisuuteen.

”Jossain vaiheessa tuli sellainen fiilis, että lentohommat on nyt nähty. En enää nähnyt itseäni palaamassa vanhaan työhön, joten oli aika tehdä jotain muuta. Olen aina ajatellut, että säännöllinen toimistotyö ei sovi minulle, mutta on siinä puolensa. Voin viettää viikonloput säännöllistä työaikaa tekevän puolison kanssa ja pystyn tekemään vapaa-aikana vapaaehtois-

työtä rescue-koiria auttavassa järjestössä. Ja työ on paljon kivempaa kuin olin kuvitellut”, hän kertoo.

Linnan pesti Eezyllä alkoi onnekkaan satuman kautta. Yhtiössä kaivattiin lisäksi avustamaan esimerkiksi rekrytoinneissa, sopimusasioissa ja muissa juoksevista asioissa, ja Linnan Eezyllä työskentelevä tuttava arveli, että tämä voisi sopia hommaan. Alun perin työn oli tarkoitus kestää vain heinäkuun ajan, mutta kesäpestin jälkeen Linnaa pyydettiin jatkamaan. Nyt hän työskentelee osa-aikaisesti Eezyllä ja opiskelee samalla liiketalouden ammattitutkintoa. Alkamassa on myös jännittävä uusi kuvio viestinnän parissa.

”Vaihdan viestintäpuolelle ja ryhdyn tekemään oppisopimuksella Eezyllä sosiaalisen median viestintää ja markkinointiviestintää. Tämä on juuri sitä, mistä olen kiinnostunut. Suunnitelmissa on tehdä kolme päivää viikossa viestintätöitä oppisopimuksen puitteissa ja pari päivää viikossa jatkan horeca-puolella avustamista. On mahtavaa, että pääsen opiskelemaan itselleni uuden ammatin ja saan samalla kerrytettyä työkokemusta!”

NAISIA

60 %

MIEHIÄ

40 %

UUSIA EEZYLÄISIÄ
VUONNA 2021

yli 100

KESKI-ikä

38

VUOTTA

YLI NELJÄNNEKSI
TALOSSA

yli 5

VUOTTA

TYÖSUHTEEN
KESKIPITUUS

4

VUOTTA

”Vaihdan viestintäpuolelle ja ryhdyn tekemään oppisopimuksella Eezyllä sosiaalisen median viestintää ja markkinointiviestintää. Tämä on juuri sitä, mistä olen kiinnostunut.”

Tietoa osakkeenomistajille

Osakkeenomistajat 31.12.2021	Osakkeita	%
1 Sentica Buyout V Ky	6 105 458	24,38
2 NoHo Partners Oyj	5 864 745	23,42
3 Meissa-Capital Oy	3 223 071	12,87
4 Evli Suomi Pienyhtiöt Sijoitusrahasto	1 121 699	4,48
5 Op-Suomi Mikroyhtiöt -Erikoissijoitusrahasto	572 757	2,29
6 S-Bank Fenno Equity Fund	421 062	1,68
7 Asikainen Sami	414 350	1,65
8 Säästöpankki Pienyhtiöt Sijoitusrahasto	322 200	1,29
9 Ilmarinen	274 261	1,09
10 Laine Capital Oy	256 785	1,03
11 Kirkon Eläkerahasto	255 000	1,02
12 Sentica Buyout V Co-Investment Ky	253 068	1,01
13 Nordea Henkivakuutus Suomi Oy	211 524	0,84
14 Jobinvest Oy	200 000	0,80
15 Pajuharju Tapio	190 010	0,76
16 Juvonen Ari	150 000	0,60
17 Rausanne Oy	150 000	0,60
18 Ingman Finance Oy	145 000	0,58
19 Säästöpankki Itämeri -Sijoitusrahasto	115 000	0,46
20 Suominen Jani	85 039	0,34
20 suurinta yhteensä	20 331 029	81,17
Hallintarekisteröidyt	2 227 952	8,90
Muut osakkeenomistajat	2 487 834	9,93
Yhteensä	25 046 815	100,00

Osinkopolitiikka ja osinkohistoria

Eezy:n tavoitteena on jakaa osinkona 30–50 prosenttia tilikauden tuloksesta.

Vuodelta 2021 hallitus ehdottaa yhtiökokoukselle 0,15 euroa/osake osinkoa, josta 0,10 euroa maksetaan huhtikuussa ja 0,05 euroa lokakuussa.

SIJOITTAJASUHTEIDEN YHTEYSTIEDOT

SAMI ASIKAINEN

toimitusjohtaja
sami.asikainen@eezy.fi
040 700 9915

HANNU NYMAN

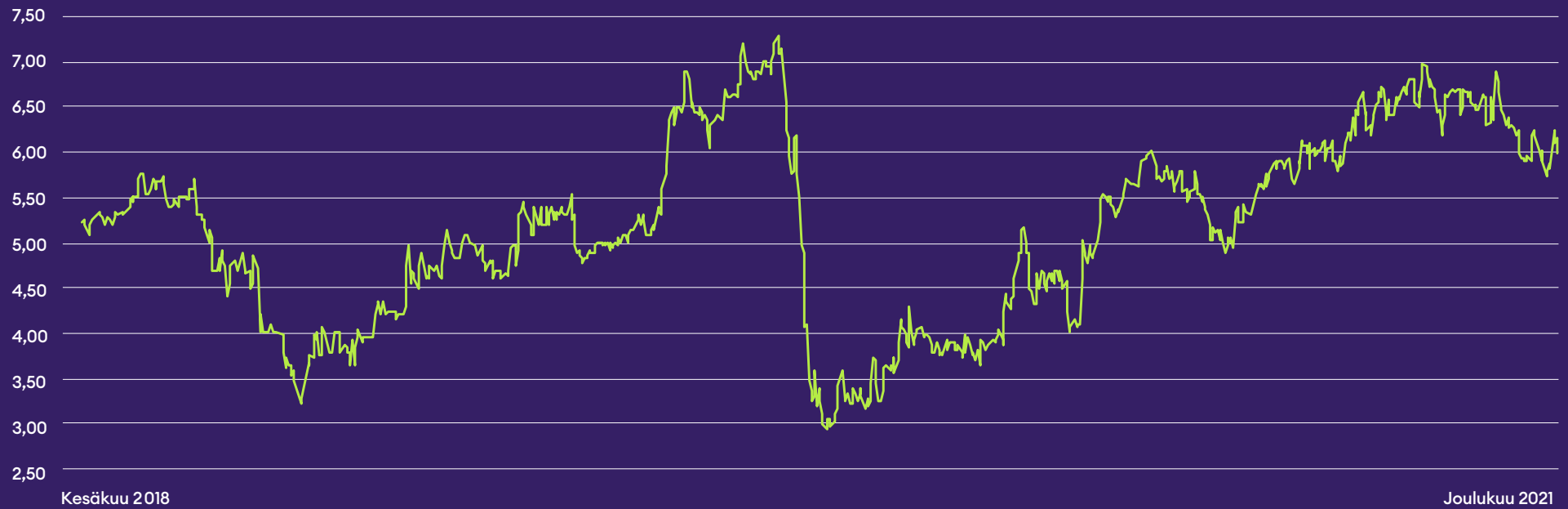
talous- ja hallintojohtaja
hannu.nyman@eezy.fi
050 306 9913

Yhtiökokouspäivä/hallituksen päätöksen ajankohta	Osinko euro/osake
28.3.2019	0,08
22.8.2019	0,136
22.8.2019	0,10 (pääoman palautus)
10.11.2020	0,10 (hallituksen päätöksellä)
13.4.2021	0,10
8.12.2021	0,05 (hallituksen päätöksellä)

TALOUDELLINEN KALENTERI

12.4.2022	Yhtiökokous
10.5.2022	Osavuositarkastus tammi-maaliskuu 2022
9.8.2022	Osavuositarkastus tammi-kesäkuu 2022
8.11.2022	Osavuositarkastus tammi-syyskuu 2022

OSAKEKURSSIN KEHITYS 6/2018 - 12/2021



Johtoryhmä

ISA MERIKALLIO*

s. 1968
oikeustieteen ylioppilas
sisältöjohtaja (2021-)

PÄIVI SALO

s. 1980
KTM
digijohtaja (2021-)

HANNU NYMAN

s. 1969
DI, KTM
talous- ja hallinto-
johtaja (2019-)

THOMAS HYNNINEN

s. 1971
ETM
johtaja, Työ ja osaajat
(2021-)

SAMI ASIKAINEN

s. 1971
yo-merkonomi
toimitusjohtaja
(2019-)

HANNA LEHTO

s. 1984
FM
johtaja, ihmiset ja
kulttuuri (2021-)

PASI PAPUNEN

s. 1963
VTM
varatoimitusjohtaja,
Kasvu ja
uudistaminen (2021-)



* Isa Merikallion työnkuva muuttui ja hän siirtyi pois konsernin johtoryhmästä 25.2.2022

Miksi sijoittaa Eezyyn?



01

Työn ja tekijöiden tuominen yhteen on kasvava miljardibisnes

02

Olemme Suomen monipuolisin työelämän uudistaja

03

Meillä on monipuolisin henkilöstöpalvelualan tarjoama sekä skaalautuva franchise-liiketoimintamalli, joka mahdollistaa joustavuuden ja vahvan paikallisen läsnäolon.

04

Vahvistunut asemamme asiantuntijapalveluissa vahvistaa liiketoimintaportfoliotamme ja tarjoaa meille houkuttelevia kasvumahdollisuuksia tutkimuksen, datan hyödyntämisen ja organisaatioiden kehittämisen markkinoilla

05

Markkina-asemamme on vahva kaikissa liiketoiminnoissa

06

Kiihdytämme kasvuaamme yritysostoin sekä kasvattamalla palveluvalikoimaamme.





YHTEYSTIEDOT

Eezy Oyj
Itämerenkatu 3, 00180 Helsinki
PL 901, 20101 Turku
Verkkosivu: www.eezy.fi
Sähköposti: etunimi.sukunimi@eezy.fi
Y-tunnus 2854570-7