

Vastuullisuusraportti 2020

Med Group Oy





Sisällys

1. Toimitusjohtajan alkusanat 3

2. Med Group yrityksenä 4

3. YK:n Global Compact -periaatteet 6

4. Sustainable Development Goals -tavoitteemme 7

5. Kohokohtia vastuullisuustyöstämme 8

ONNI klubitoiminnan vuosi 2020 9

Vastuullisuus poikkeusvuonna 11

Vastuullinen hoivatyö 13

Vastuullisuus henkilökohtaisen avustajan työssä 16

Mahdollisuuksia opiskeluun työn ohessa 18

6. Vastuullisuuden johtaminen 20

Arvot ja johtamistapa 21

Varovaisuusperiaate 22

Eettiset toimintaohjeet (Code of Conduct) 22

Hankintaketjujen vastuullisuus 22

Sidosryhmien osallistaminen 22

7. Raportointi ja raportin valmistelu 23

8. Vastuullisuuden teemat 24

Kannamme vastuuta asiakkaista ja yhteisöstä 25

Kannamme vastuuta onnilaisista 27

Liiketoimintamme on vastuullista 30

Kannamme vastuuta ympäristöstä 33

9. Liitteet 35

Perustiedot 35

Yleiset mittarit 36

Henkilöstö 37

Yhteisö 44

Ympäristö ja ilmasto 49



1. Toimitusjohtajan alkusanat

Poikkeuksellisena COVID-19 vuonna 2020 jatkoimme vakaasti työtämme ONNIn asiakkaiden, yhteisön ja henkilöstön hyväksi. Toimintamme perustana on tavoitteemme olla ONNI-yhteisön tinkimätön tuki arjessa ja elämän käännteissä. Meille on merkityksellistä, että pandemiatilanteesta huolimatta olemme voineet toteuttaa oikea-aikaista, laadukasta ja vastuullisesti tuotettua palvelua asiakkaidemme tarpeiden mukaisesti.

Kuten monille muille yrityksille, pandemia-aika on näkynyt meille nopeina ja ennalta-arvaamattomina muutoksina, joihin on ollut olennaista sopeutua nopeasti. Arjen vastuullisuustyömme on auttanut meitä ONNI-yhteisönä, ei vain selviämään, vaan myös kehittämään toimintaamme. **Tätä laadukkaan palvelun tuottamisen, yritysvastuun ja vastuullisuuden kehittämisen polkua viitoittavat ONNIn arvot ystävällisyys, joustavuus ja luotettavuus.**

Voimme iloksemme kertoa vastuullisesta kasvusta vuoden 2020 aikana. ONNI on laajentunut pääkaupunkiseudulla sekä Itä-Suomessa neljän yritysoston avulla ja laajentumisen myötä olemme saaneet onnilaisten joukkoon lukuisia uusia hoivan ja kotisiivouksen ammattilaisia. Lisäksi toimintamme laajentuessa olemme ikäihmisten ja lapsiperheiden tukena myös Etelä-Pohjanmaalla.

Jatkamme työtämme vastuullisen yritystoiminnan takaamiseksi vuonna 2021. Olemme sitoutuneet YK:n

Global Compact -sitoumukseen ja noudattamaan siihen sisältyviä ihmisoikeuksiin, työvoimaan, ympäristöön ja korruption vastaisuuteen liittyviä periaatteita. **Näiden periaatteiden avulla etenemme kohti tavoitettamme: olla alan vastuullisin toimija.**

Me onnilaiset teemme tätä työtä yhdessä asiakkaidemme kanssa ja näin ollen onkin aika kiittää kaikkia onnilaisia ja asiakkaitamme vuoden 2020 saavutuksista. Yhdessä kehitymme alan vastuullisimmaksi toimijaksi. Vastuullisuusraporttimme julkaistaan osoitteessa www.medgroup.fi/vastuullisuus >



Kaisa Tarkkanen
Toimitusjohtaja
Med Group Oy



2. Med Group yrityksenä





Med Group on kotimainen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan palveluyritys, joka tunnetaan nimellä ONNI. Yhtiömuodoltaan Med Group on osakeyhtiö ja sen omistaa suomalainen Tradeka-Yhtiöt Oy. Toimimme valtakunnallisesti ja pääkonttorimme sijaitsee Vantaalla osoitteessa Jaakonkatu 3.

Med Groupin operatiivista liiketoimintaa tekevä organisaatio muodostuu kahdesta tulosvastuullisesta liiketoimintayksiköstä: ONNI hoiva ja ONNI terveys, sekä niitä tukevista kolmesta yhteisestä toiminnosta: Ihmiset ja yhteisö, Talous ja hallinto sekä Tietohallinto. Kaikkien viiden yksikön johtajat raportoivat toimitusjohtajalle.

Kotiin vietävien palveluiden tuottajana ONNI hoiva on Suomen johtava yksityinen toimija. ONNI hoivan kotiin vietävät hoivapalvelut lisäävät hyvinvointia ja tuovat apua arkeen. Palvelemme sekä yksityisasiakkaita että julkisen sektorin kumppanina kuntien asukkaita ympäri Suomen.

ONNI terveys on tarjonnut hammaslääkäri- ja lääkäripalveluita vuodesta 2009 ja toimii kuntien luotettavana kumppanina. Ensihoidossa Med Group on yksi Suomen suurimpia yksityisiä toimijoita.

Työllistämme vuosittain noin 5000 sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaista. Kokonaisuksi henkilötövuosiksi muutettuna henkilöstön määrä oli 1600. Henkilökuntaamme liittyvät tarkemmat tunnusluvut ja tiedot on esitetty kokonaisuudessaan raportin liitteissä (Liitteet: [Henkilöstö](#)).



5000 työntekijää
ensihoitajia, hammaslääkäreitä,
henkilökohtaisia avustajia,
kotisiivoojia, lähihoitajia,
lääkäreitä, sairaanhoitajia
& suuhygienistejä



3. YK:n Global Compact -periaatteet

Med Group on sitoutunut YK:n Global Compact -aloitteeseen, jossa yritykset sitoutuvat toimimaan kymmenen ihmisoikeuksiin, työelämän standardeihin, ympäristöön ja korruption kitkemiseen liittyvän periaatteen mukaan. Raportoimme vastuullisuusperiaatteiden noudattamisesta ja edistymisestä vuosittain Communication on Progress -periaatteiden mukaisesti. Tulevaisuudessa tulemme teettämään ulkopuolisen arvioinnin vastuullisuusraportistamme.

Global Compactin noudatettavat periaatteet:

Ihmisoikeudet

Periaate 1: Yritysten tulee tukea ja kunnioittaa yleismaailmallisia ihmisoikeuksia omassa vaikutuspiirissään.

Periaate 2: Yritysten tulee huolehtia, että ne eivät ole osallisina ihmisoikeuksien loukkauksiin.

Työelämä

Periaate 3: Yritysten tulee vaalia yhdistymisvapautta sekä kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokasta tunnustamista.

Periaate 4: Yritysten tulee tukea kaikenlaisen pakkotyön poistamista.

Periaate 5: Yritysten tulee tukea lapsityövoiman käytön tehokasta poistamista.

Periaate 6: Yritysten tulee tukea työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistamista.

Ympäristö

Periaate 7: Yritysten tulee tukea varovaisuusperiaatetta ympäristöasioissa.

Periaate 8: Yritysten tulee tehdä aloitteita, jotka edistävät vastuullisuutta ympäristöasioissa.

Periaate 9: Yritysten tulee kannustaa ympäristöystävällisten teknologioiden kehittämistä ja levittämistä.

Korruption vastaisuus

Periaate 10: Yritysten tulee toimia kaikkia korruption muotoja vastaan, mukaan lukien kiristys ja lahjonta.



4. Sustainable Development Goals -tavoitteemme

Med Group on sitoutunut tukemaan toiminnassaan YK:n kestävän kehityksen tavoitteita (Sustainable Development Goals, SDGs).

Kestävän kehityksen tavoitteet, joihin vaikutamme ovat terveys ja hyvinvointi (3), sukupuolten tasa-arvo (5), ihmisarvoinen työ ja talouskasvu (8) sekä eriarvoisuuden vähentäminen (10).



Tavoitteenamme on taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaikenikäisille. Autamme vammaisia, liikuntarajoitteisia, pitkäaikaissairaita ja ikäihmisiä elämään omannäköistä, täyttä elämää.



Tavoitteenamme on saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia. Meillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä työuralla.



Tavoitteenamme on edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuotettavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja. Työllistämme 5000 ihmistä ja tarjoamme ensimmäisen työpaikan monelle nuorelle ja matalasti koulutetulle noudattaen alamme työehtosopimusta.



Tavoitteenamme on vähentää eriarvoisuutta. Emme aseta työntekijöitämme perusteetomasti eriarvoiseen asemaan syntyperän, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon tai iän vuoksi. Työntekijöillämme on mahdollisuus ilmaista myös anonymisti mielipiteensä.



5. Kohokohtia vastuullisuustyöstämme

ONNI klubitoiminnan vuosi 2020



Kuva: alkuvuonna 2020 Ikäänny ilolla! -klubi vieraili Sinerbychoffin taidemuseossa. Pian koronavirüs siirsi tapahtumat verkkoon.

ONNI pitää huolta yhteisöstään rempseän ONNI klubitoiminnan avulla. Jo useita vuosia toiminut ja ONNIn asiakkaiden toiveesta syntynyt Elä täysii! -klubi tarjoaa esteettömiä elämyksiä pitkäaikaissairaille, liikuntaesteisille sekä vammaisille henkilöille. Vuonna 2019 perustettu ja jo laajalle levinnyt Ikäänny ilolla! -klubi järjestää yhteisöllisiä retkiä ikäihmisille ympäri Suomen.

Elä täysii! -klubi tarjosi alkuvuodesta esteettömiä elämyksiä esimerkiksi elokuvailla, teatteriretken, musikaalin sekä illallisen merkeissä. Klubin yhteisöllinen tapahtumatoiminta keskeytettiin vuoden 2020 maaliskuussa koronavirusepidemian vuoksi. Tauon aikana klubilaiset osallistuivat klubin tarjoamaan virtuaalikonsertti-elämykseen.

Ikäihmisille suunnattu Ikäänny ilolla! -klubi vieraili alkuvuodesta klubilaisten toiveiden mukaisesti elokuvissa, käsityöpajoissa, teatterissa sekä museoissa.



Lisäksi klubia esiteltiin Tampereen K50-messujen yhteydessä. Kun retkitointi keskeytettiin, ikäihmisille järjestettiin Facebookin kautta lukuisia live-lähetystyksiä, **Torstaiturinoita**. Nämä uudet klubin virtuaaliset tapahtumat sisälsivät keskustelua ajankohtaisista aiheista, kauden teemapäivien juhlintaa sekä yhdessä visailua. Lisäksi klubilaisten kotoilua piristettiin virtuaalisen valokuvauskurssin sekä kotiin lähetetyn käsityöpakettin avulla.

Vuosi 2020 on siirtänyt klubitoimintaa virtuaalisille alustoille ja rohkaissut monia, erityisesti ikääntyvien kohderyhmään kuuluvia kokeilemaan uusia kohtaamisen tapoja. ONNI-klubitoiminnan avulla osallistujat ovat saaneet varmuutta ja opastusta sosiaalisen median käyttöön. Monipuolisten kanavien avulla toiminnan piiriin on saatu lukuisia uusia klubilaisia ja toiminnasta kiinnostuneita. Klubitoiminta jatkaa työtään kohderyhmien hyväksi myös vuonna 2021.

Lue lisää

[Elä täysii! -klubi](#) ›

[Ikäänny ilolla! -klubi](#) ›

Tradekan blogi:

[Klubitoiminta välittää yhteisöllisyyttä myös etänä](#) ›



Ikäänny ilolla! - ja Elä täysii! -klubi 2020

17

koronaturvallista
Facebook-
live-lähetystä

1720

Elä täysii! -ja
Ikäänny ilolla!
-klubilaista



Vastuullisuus poikkeusvuonna



Koronavirus (SARS-CoV-2) ja sen aiheuttama tauti (Covid-19) puhuttivat ihmisiä ympäri maailman lähes koko vuoden 2020. Elinkeinoelämän keskusliiton

määritelmän mukaan vastuullisuus elinkeinoelämässä tarkoittaa, että yritys huomioi toimintansa taloudelliset, sosiaaliset ja ekologiset vaikutukset.

Koronapandemia on osoittanut, että yrityksen vastuullisuus on paljon muutakin. Koronapandemia on asettanut sekä yksilöt että yritykset uuden tilanteen eteen, jollainen on ollut suurelle osalle täysin vieras, ja edellyttänyt aivan uudenlaista vastuullisuutta.

Varautuminen ja vastuullinen viestintä

Vastuullinen viestintä on viivytyksetöntä ja rehellistä.

Med Groupissa perustettiin valmiusryhmä 10.3.2020, joka kokoontui alkuun päivittäin. Kirjallinen valmiussuunnitelma koronapandemian osalta julkaistiin 13.3 ja ryhmä julkaisi vuoden 2020 aikana 14 koronavirukseen liittyvää ohjetta työntekijöille. Lisäksi viestittiin henkilöstöinfojen ja Teams-kanavan kautta, sekä otettiin käyttöön Front AI:n kehittämä koronabotti.

ONNIn viestintä on kohdistunut toimintatapoihin, kuten etätyösuosituksiin tai henkilöstön kohortointiin, mutta myös käyttäytymisohjeisiin, kuten käsien pesemiseen ja Koronavilkun suositteluun.



Yksilöinä ja yhdessä pandemiaa vastaan

Yritys muodostuu työntekijöistään. Vaikka heistä jokainen on yksilö, jolla on omat arvonsa ja norminsa, yritys silti omilla arvoillaan, rekrytoinneillaan ja viestinnällään vaikuttaa siihen, miten sen työntekijät käyttäytyvät. Yksilöiden käyttäytyminen on koronapandemian osalta keskeistä. Med Groupissa on pyritty aktiivisesti vaikuttamaan siihen, että yrityksen kaikki työntekijät käyttäytyisivät vastuullisesti työnsä lisäksi myös vapaa-ajallaan.

ONNille vastuullisuus tarkoittaa perinteisten vastuullisuusnäkökohtien lisäksi myös vastuullista suhtautumista tarttuviin tauteihin sekä kaikkiin liiketoimintaympäristöön vaikuttaviin mullistuksiin riippumatta siitä, kuuluvatko ne oman ydinosaamiseen piiriin vai eivät.

Med Groupissa on vuoden 2020 aikana kiinnitetty huomiota edellä mainittuihin ja lukuisiin muihin seikoihin, ja työ jatkuu vuoden 2021 aikana.



Vastuullinen hoivatyö



Osuuskunta Tradeka tilasi vuosi sitten selvityksen koskien hoivapalveluiden vastuullisuutta tavoitteenaan luoda kokonaiskuva hoiva-alan vastuullisuudesta, kriteereistä sekä kehittämisen mahdollisuuksista.

Selvityksen myötä ONNI toteutti vuonna 2020 jo toisen kerran kattavan itsearviointin osana vastuullisuusohjelmaa.



Selvitys ja itsearviointin toteutus

Osuuskunta Tradekan selvitys, jossa keskityttiin vanhusten ja aikuisten vammaisten kotiin vietäviin hoito- ja tukipalveluihin, avaa mitä hoivapalveluiden vastuullisuudella tarkoitetaan ja kuinka vastuullisuus näyttäytyy eri osapuolten näkökulmasta.

Osana selvitystä ONNI toteutti jo toisen kerran kattavan itsearvioinnin vuonna 2020. Ensimmäinen itsearviointi toteutettiin selvityksen julkaisun yhteydessä vuonna 2019, jolloin toteutus otettiin osaksi ONNI hoivan laatutoiminnan vuosiohjelmää.

Marraskuun 2020 aikana toteutettu itsearviointi sisälsi aluepäälliköiden sekä tiimiesimiesten toteuttaman arvioinnin siitä, kuinka vastuullisuus näyttäytyy käytännön työssä sekä asiakkaiden ja työntekijöiden arjessa. Johto arvioi vastuullisen tuotannon toteutusta sekä kuinka valvonta ja ohjaus näyttäytyvät palveluntarjoajalle.

Itsearviointin tulokset ja kehityskohteet

”Kotiin vietävien koti- ja tukipalvelujen tavoitteena on asiakkaan hyvinvoinnin, terveyden ja arjessa selviytymisen tukeminen vaikuttavien palvelujen avulla.”

Lopputuloksissa on vahvasti nähtävissä, että tavoitteemme olla arjen apu elämän käännteissä toteutuu hyvin. Vastaajilla oli hyvin yhteneväinen näkemys palvelujen vahvuuksista ja kehityskohteista. Tämä vahvistaa sen, että ONNI hoivan palveluiden laatu on valtakunnallisesti tasavertaista.

Yhtenä itsearviointin tavoitteena on vahvuuksien tunnistaminen ja sitä kautta varmistaminen ja ylläpitäminen. Vuonna 2019 tehtyyn arviointiin verrattuna samat teemat nousevat sekä vahvuuksiin että kehityskohteisiin, mutta useiden osa-alueiden osalta tunnistettiin edistymistä.



Vahvuuksia tunnistettiin kaikista arvioitavista osa-alueista ja ne käsiteltiin yhdessä vastaajien kanssa. Toiminnan kehittämisen osalta ONNI hoivassa tunnistetut kehityskohteet nostettiin myös yksiköiden seuraavan vuoden toimintasuunnitelmiin.

Toimialaa kokonaisuutena ajatelleen arvioinnissa nousi myös esiin huomio kansalliselle ohjaukselle siten, että varmistetaan avuntarvitsijoille aito mahdollisuus valita itselleen sopiva palveluntuottaja. Tähän vaikuttaa esim. palvelusetelihinnoittelu. Hinnoittelun tulisi tukea myös etäyhteyksien ja muiden teknologisten ratkaisujen käyttöä.

Tutustu Tradekan selvitykseen verkossa:

[Tuore selvitys - hoivan vastuullisuuteen tarvitaan selkeät kriteerit ja yhteiset pelisäännöt](#) ›

Suosituksia vastuullisuuden vahvistamiseksi

Selvityksen ytimessä on kahdeksan konkreettista suositusta vastuullisuuden vahvistamiseksi hoiva-alalla. Toimijoille tarjottiin itsearviointipohja vahvuuksien ja kehityskohteiden tunnistamiseen.

- 1. Asiakkaan elämänlaadun tukeminen on otettava toiminnan peruskiveksi.**
- 2. Työntekijöiden jaksaminen on otettava vakavasti.**
- 3. Palveluita on johdettava ammattimaisesti.**
- 4. Yhteiskuntavastuun on ohjattava palvelujen järjestämistä.**
- 5. Vastuullinen kotiin annettavien palvelujen tuotanto on tehokasta, laadukasta, vaikuttavaa ja hyvä kumppani kaikille.** Asiakkaan tarpeet ymmärretään laajasti.
- 6. Vastuullinen ansainta ja avoimuus tulee ottaa julkisella rahalla toimivan yritystoiminnan johtotähdeksi.**
- 7. Valvonnan sanktioineen tulee tukea hyvien käytäntöjen kehittymistä.**
- 8. Palveluiden kansallisen ohjauksen tulee toteuttaa yhteiskuntavastuunsa toimeenpanokelpoisen normi-, resurssi- ja informaatio-ohjauksen avulla.**

Vastuullisuus henkilökohtaisen avustajan työssä



Minkälainen rooli luottamuksella ja ONNIn vastuullisuuslupauksilla on henkilökohtaisen avustajan työssä?

Henkilökohtainen avustaja ja luottamusmies **Janita** on työskennellyt ONNilla useita vuosia. Hän hakeutui alalle etsiessään työtä, jossa voisi työskennellä ihmisten parissa ja olla avuksi. Henkilökohtaisen avustajan tyypillinen työpäivä voi sisältää ruoanlaitossa, kodinhoidossa tai arjen askareissa avustamista. Työssä korostuu kunnioitus asiakasta ja heidän toiveitaan kohtaan.

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet työn perustana

ONNIn lupaus toimia vastuullisesti ja YK:n kestävän kehityksen tavoitteita kunnioittaen sisältää tavoitteen kantaa vastuuta asiakkaiden hyvinvoinnista ja ONNIn yhteisöstä. Henkilökohtaisen avun kentällä vastuullisuuslupaus merkitsee palvelun toteuttamista oikea-aikaisesti, yksilöllisesti ja laadukkaasti.

Janita kertoo asiakkaan luottavan ONNIn lupaukseen tarjota osaava ja täsmällinen avustaja ja laadukas palvelu. Asiakkaiden kodeissa ja arjen toimissa ollaan toista lähellä. Silloin korostuu työn hoitaminen toisen yksityisyyttä vaalien ja kunnioittaen.

Vastuuta ja neuvottelukykyä

ONNI pyrkii alan vastuullisimmaksi toimijaksi myös rakentamalla hyvää ja välittävää työyhteisöä. Henkilökohtaisen avustajan työn lisäksi Janita on ottanut vastaan vastuun toimia luottamusmiehen tehtävässä.

Hänelle vastuutehtävässä merkityksellistä on pohtia kompromisseja neutraalilla maaperällä. Janitalle vastuunkanto on myös asiakkaiden oikeuksien edistämistä ympäristöissä, jotka vaativat parannusta. Vieraillessaan esteellisissä ympäristöissä hän tuo asian esille ja näin edesauttaa jokaisen oikeutta toimia ja liikkua yhteiskunnassamme yhtäläisin mahdollisuuksin.

ONNIn arvolupaus työn tukena

ONNI on sitoutunut YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin ja yksi merkittävimmistä tavoitteista on taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaikenikäisille. Janitalle tämä lupaus merkitsee mahdollisuutta tarjota asiakkaille päivittäin mahdollisuus elää omannäköistään, täyttä elämää. Ulkoillessa asiakas päättää, mihin hän toivoo kuljettavan, ruokakaupassa valitsee itselleen mieluiset ruokatarvikkeet. Näin henkilökohtaisen avustajan ja asiakkaan arki on yhdessä tekemistä ja onnistumista.



Mahdollisuuksia opiskeluun työn ohessa



Hoiva-alan työvoimapula haastaa niin yksityisen kuin julkisenkin alan toimijoita löytämään uusia ratkaisuja ammattilaisten löytämiseksi. Laadukasta hoitotyötä ei voida tehdä ilman riittävää ja ammattitaitoista henkilöstöä.

Työvoimapula on alan arkea jo nyt. Ennusteiden mukaan työvoimatarpeen sosiaali- ja terveystieteiden alalla on arvioitu kasvavan vielä noin 190 000 henkilön verran vuoteen 2030 mennessä (Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2015 ennuste).

ONNI kehittää aktiivisesti keinoja alan työvoimatarpeeseen vastaamiseksi. Tavoitteemme on tarjota esimerkiksi nuorille ja haastavasti työllistyville ryhmille joustavia reittejä työelämään.

Oppisopimuskoulutus on eräs ONNI:n väylistä tarjota sekä kokemattomammille että jo kokeneemmille alan vaihtajille mahdollisuuksia kouluttautua ammattiin työn ohessa. Ilman työelämäkokemusta tai pohjakoulutusta onnilainen voi opiskella henkilökohtaisen avustajan ammatin. Opiskelua työn ohessa on mahdollista jatkaa esimerkiksi hoiva-avustajan tai lähihoitajan tutkintoihin valmistuen.



Vastaavia koulutuspolkuja räätälöidään henkilöstön kiinnostuksen ja toiveiden mukaisesti.

Oppisopimuskoulutukset mahdollistavat myös kokeneemmalle henkilöstöllemme monipuolisia kehitys- ja urapolkuja. ONNI hoivan henkilökohtaisena avustajana useamman vuoden työskennellyt Marjo Peltonen kuuli mahdollisuudesta suorittaa oppisopimuksella työn ohessa henkilökohtaisen avustajan ammattitutkinto ja innostui mahdollisuudesta heti. Erityisesti koulutuksen mielenkiintoiset sisällöt ja toive kehittyä omassa työssä kiinnostivat Marjoa.

”Oppisopimuskoulutuksen kautta ammattitutkinnon suorittaminen kävi vaivattomasti työn ohessa. Työssä tapahtuvan näyttöjen suorittamisen lisäksi koulutukseen kuului muutama lähipäivä ja kotitehtäviä”, Marjo kertoo.

Oppisopimuskoulutuksen kautta Marjo kuvaa saaneensa varmuutta työn tekemiseen ja lisävalmiuksia haastavien asiakastilanteiden kohtaamiseen. Marjo keksii lukuisia seikkoja, joilla suosittelisi tutkintoa muillekin:

”Suosittelen henkilökohtaisen avustajan tutkintoa kaikille niille, jotka ovat uusia alalla. Kokeneemmillekin tekijöille se antaa hyvän mahdollisuuden oman ammattitaidon kehittämiseen ja tuo intoa omaan työhön. Kannustan kaikkia, jotka vähänkin haluavat lähteä opiskelemaan, tekemään tämän. On erinomainen etu, että voi opiskella työn ohessa!”



6. Vastuullisuuden johtaminen

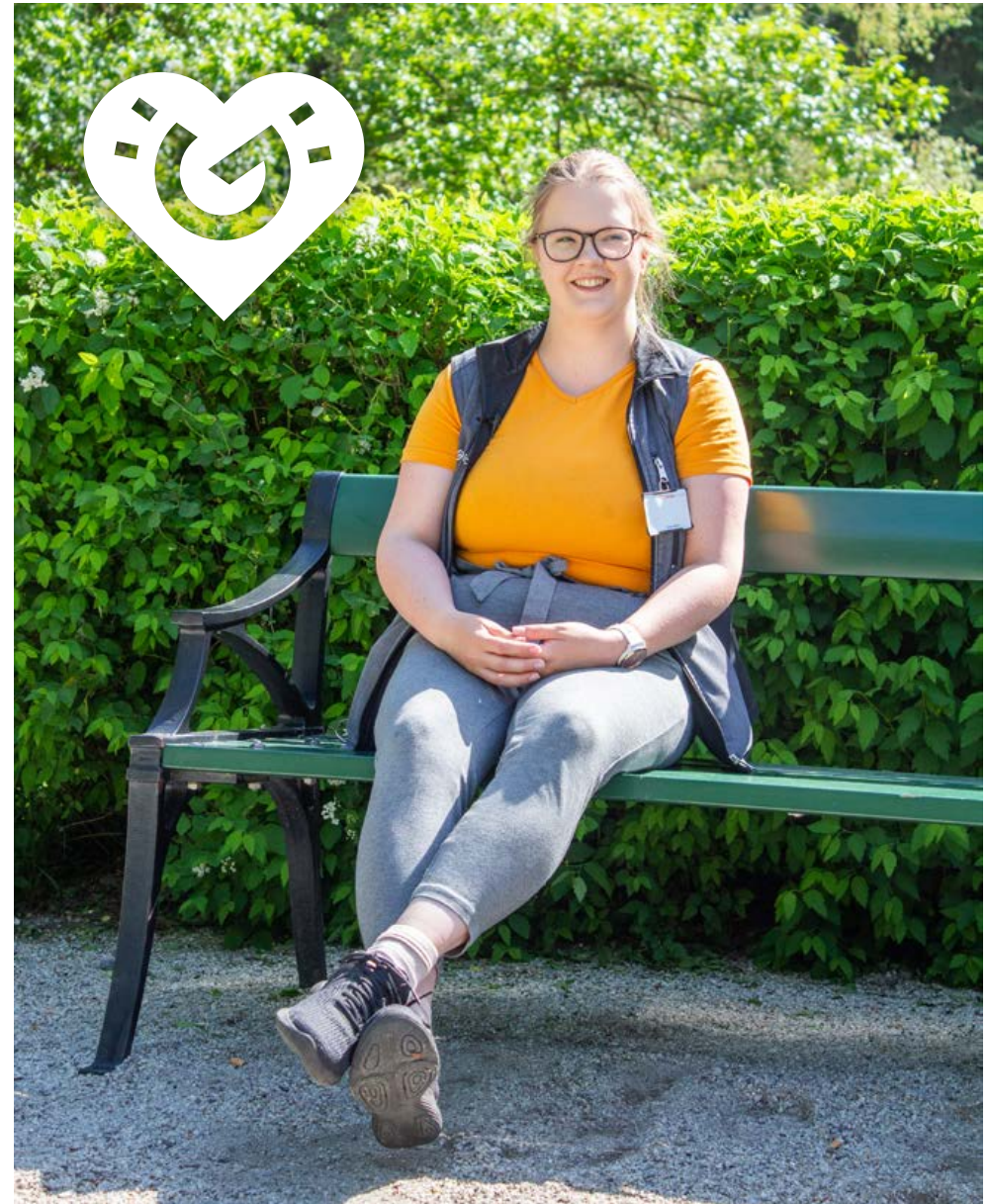


Vastuullisuusohjelmamme perustuu YK:n Global Compact -aloitteeseen sekä olennaisuusanalyysiin, jossa on tunnistettu Med Groupille ja sen sidosryhmille oleelliset vastuullisuuskulmat. Olemassaolomme tarkoitus on sosiaalinen vastuu. Yritysvastuutoiminnan keskeisimmät painopisteet Med Groupilla ovat vastuut asiakkaistamme, työntekijöistämme sekä yhteisöstämme. Sosiaalinen vastuu on integroitunut niin strategiaan, laatutyöhön kuin toimintasuunnitelmiinkin.

Arvot ja johtamistapa

Vastuullisuus ja työ sen vahvistamiseksi on kiinteä osa Med Groupin arvoja, jotka ovat luotettavuus, joustavuus ja ystävällisyys. Vastuullisuus on myös osa toimintasuunnitelmia, johtamista ja arkeamme. Työmme tavoite - oikea-aikaisen, laadukkaan ja vastuullisesti tuotetun palvelun tuottaminen asiakkaiden tarpeiden mukaan - on yhteneväinen vastuullisuustavoitteidemme kanssa. Kokonaistavoitteemme on olla alan vastuullisin toimija.

Vastuullisuustyö on liiketoimintastrategiamme mahdollistaja, ja vastuullisuustavoitteet olennainen osa liiketoimintojen tavoitteita. Esimerkiksi Med Groupin laatuohjelman ja -käytäntöjen kehittäminen ovat oleellisia strategisia painopisteitä, jotka edellyttävät organisaatorajat ylittävää yhteistyötä. Vastuullisuudesta vastaa viime kädessä toimitusjohtaja, joka raportoi säännöllisesti hallitukselle. Med Groupin hallitus hyväksyy vastuullisuutta koskevan politiikan ja valvoo vastuullisuuden toteutumista yhtiön toiminnassa. Yhtiön johtoryhmä tekee vastuullisuutta koskevat strategiset linjaukset ja seuraa niiden toteutumista liiketoimintayksiköissä ja yhteisissä toiminnoissa.





Operatiivista vastuullisuustyötä tehdään ja seurataan Med Groupin liiketoiminta-alueiden ja onnilaisuuden toimintaohjelmissa. Vastuullisuudesta raportoidaan kerran vuodessa Communication on Progress -periaatteen mukaisesti. Med Groupin liiketoiminta- sekä yhteiset toiminnot -yksiköt ovat yhteisesti vastuussa Med Groupin vastuullisuustyön johtamisesta. Vastuullisuus toteutuu arjen teoissa joka päivä.

Varovaisuusperiaate

Laadimme myös vuonna 2020 toiminnastamme riskianalyysin, jossa kartoitettiin laajasti toimintaamme liittyviä riskejä. Analyysiin sisältyy arvio riskin todennäköisyydestä ja merkittävydestä, toimenpiteet riskin hallitsemiseksi sekä vastuuhenkilöiden määrittely ja seuranta. Riskianalyysiin sisältyvät myös vastuullisuuskäsitteet sekä vahingonkorvauksen riskin näkökulma. Analyysit on käsitelty hallituksessa sekä Tradekan tarkastusvaliokunnassa.

Eettiset toimintaohjeet (Code of Conduct)

Med Groupin yritys vastuun perusta ovat yrityksen arvot ja eettinen toimintaohje. Olemme sitoutuneet noudattamaan toiminnassamme vuonna 2020 vahvistettuja eettisiä periaatteita. Nämä kytkeytyvät YK:n Global Compact -sitoumukseen ja sisältävät ihmisoi-keuksiin, työelämään, ympäristöön ja korruption vastai-seen toimintaan liittyviä periaatteita. Med Groupin hallituksen hyväksymät eettiset periaatteet on julkaistu [verkkosivullamme](#).

Hankintaketjujen vastuullisuus

Med Groupilla ei ole merkittäviä hankintaketjuja, sillä hankimme lähinnä palveluja. Toiminnan luonteeseen – palveluja ihmiseltä ihmiselle – liittyen hankintaketjujen vastuullisuuden selvittäminen ja kehittäminen ei noussut sisäisessä oleellisuusarvioinnissa korkealle. Kehitämme vastuullisuusohjelmaa hankintaketjujen osalta tulevana vuosina ja sitoudumme eettiseen ohjeistukseemme hankinnoissa.

Sidosryhmien osallistaminen

Vastuullisuustyömme osana olemme käyneet keskustelua oleel-listen sidosryhmiemme kuten henkilöstön kanssa. Olemme kuulleet ja ottaneet huomioon tilaaja- ja kuluttaja-asiakkaiden, Med Groupin hallituksen ja Osuuskunta Tradekan hallituksen linjaukset. Tavoitteenamme on osallistaa henkilöstöä ja eri asiakasryhmiä vastuullisuustekojen toteuttamiseen ja vastuullisuusohjelmamme kehittämiseen tulevana vuosina anonyymien verkkokyselyiden avulla. Henkilöstö voi antaa jo anonyymiä palautetta Tradekan palautekanavan kautta [tradeka.fi-sivustolla](https://tradeka.fi/sivustolla).



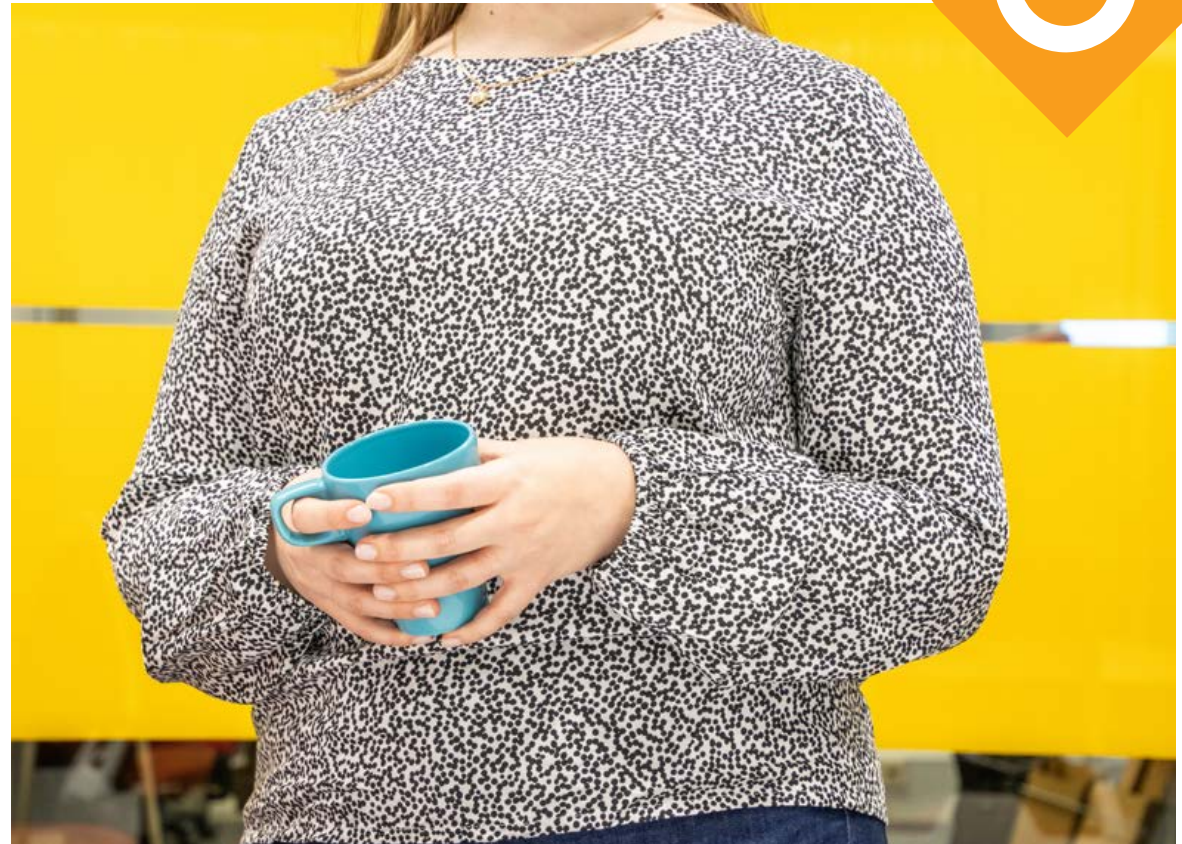
7. Raportointi ja raportin valmistelu

Med Group on tehnyt YK:n Global Compact -sitoumuksen vuonna 2020 ja sitoutunut laatimaan vastuullisuusraportin noudattaen Global Compactiin kuuluvaa Communication on Progress -toimintatapaa.

Keväällä 2021 laadittava vastuullisuusraportti on järjestyksessä toinen virallinen vastuullisuusraporttimme. Raportointijakso on tilikausi 2020. Vastuullisuusraportoinnin osalta matka on vasta alussa ja tavoitteena on, että ohjelma ja raportit kehittyvät, kun kokemus lisääntyy. Julkaisemme vastuullisuusraporttimme jatkossakin keväisin. Raporttia ei ole varmennettu ulkopuolisen toimesta, mutta se on sidosryhmien (omistaja, hallitus ja henkilöstö) katselmoima. Vastuullisuuden painopistealueet ja niihin liittyvät mittarit on laadittu johdon olennaisuusanalyysin pohjalta.

Lisätietoja raporttiin liittyen antaa
**Med Groupin asiakaskokemusjohtaja
Anna Korpivaara**

anna.korpivaara@medgroup.fi
+358 40 546 9376





8. Vastuullisuuden teemat

Yritysvastuun tärkeimmät painopisteet Med Groupilla



**Kannamme
vastuuta
asiakkaistamme
ja yhteisöstämme**



**Kannamme
vastuuta
onnillisista**



**Liiketoimintamme
on vastuullista**



**Kannamme
vastuuta
ympäristöstä**



Kannamme vastuuta asiakkaista ja yhteisöstä



Sitoudumme toimimaan julkisen sektorin aitona kumppanina ja tuottamaan korkealaatuista palvelua asiakkaillemme. Pidämme huolta yhteisöstämme ONNI klubitoinnin avulla.

Tavoitteet

- Med Groupin vastuullisuuden painopistealueet kirjataan yhtiön strategiaan ja ne heijastuvat Med Groupin toimintaan käytännössä.
- Asiakkaita kuullaan monipuolisesti ja aktiivisesti. Konsernitasolla Tradekassa panostetaan uusien kommunikointikanavien ja dialogin kehittämiseen näiden ryhmien kanssa.
- Olemme julkisen sektorin aito kumppani ja tuotamme korkealaatuista palvelua asiakkaillemme.
- Huolehdimme yhteisöstä tarjoamalla esteettömiä elämyksiä, mahdollistaen kohtaamisia ja vähentämällä yksinäisyyttä.
- Sosiaaliset investoinnit ja lahjoitukset yleishyödylliseen toimintaan ovat tärkeä, keskeinen osa Med Groupin yhteiskuntavastuuta. Omistaja Tradeka lahjoittaa vuosittain

100 000 € ONNI klubien toimintaan käytettäviä varoja.

- Tavoitteenamme on tilaaja-asiakkaiden tyytyväisyyden parantaminen ja kuluttaja-asiakkaiden tyytyväisyyden ylläpito.

Mittarit

- Asiakkaiden kuuleminen
- Tilaaaja-asiakastyytyväisyys
- Kuluttaja-asiakastyytyväisyys
- Vakavat asiakaspoikkeamat ja niiden osuus prosentteina
- Vaikutukset paikalliseen yhteisöön
- ONNI klubitapahtumien ja klubilaisten määrä



Toteuma

Toteutimme asiakastyytyväisyystutkimuksen elo-syyskuussa kuluttaja- ja tilaaja-asiakkaiden parissa. Lisäksi siirryimme jatkuvaan kyselyyn ensihoidon potilaiden parissa. Kuluttaja-asiakkaidemme tyytyväisyyttä selvitimme sähköisillä kyselylomakkeilla ja tilaaja-asiakkaiden tyytyväisyyttä haastattelututkimuksilla.

Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys asteikolla 1 - 10 oli 8,1. Tutkimusten lisäksi toiminnastamme voi antaa palautetta henkilökohtaisissa kohtaamisissa, verkkosivujen palautelomakkeiden kautta sekä puhelimitse. Kehitämme ja systematisoimme jatkuvan palautteen keräämisen mallia vuonna 2021.

Vakavia asiakaspoikkeamia ei tarkastelujaksolla ollut yhtäkään.

Med Groupin omistajan Tradeka-Yhtiöiden tuloksesta tehdyillä lahjoitusvaroilla pyöritämme ONNI klubeja. Klubit ovat suunnattuja vammaisille, liikuntarajoitteisille ja pitkäaikaissairaille sekä ikäihmisille. Klubilaisten määrä nousi vuonna 2020 kattamaan yhteensä 1720 kohderyhmään kuuluvaa henkilöä. ONNI-klubitoiminta siirsi vuoden 2020 aikana toimintaansa virtuaalisille alustoille järjestäen 17 virtuaalista elämystä kohderyhmilleen. Muita turvallisia verkkokohtaamisia on järjestetty valokuvauskurssin, konsertin sekä Torstaiturinoiden muodossa.

Lue lisää klubeista:

[Elä täysii! -klubi](#) ›

[Ikäänny ilolla! -klubi](#) ›





Kannamme vastuuta onnilaisista

Toimimme arvojemme mukaisesti ja olemme alamme vastuullisin työnantaja. Parannamme työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia vastuullisella toiminnalla. Rakennamme välittävää työyhteisöä ja edistämme hyvää työelämää.



Henkilöstön hyvinvointi, monimuotoisuus ja osallistaminen

Tavoitteet

- Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut.
- Kehitämme hyvää esimiestyötä.
- Edistämme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.
- Huolehdimme onnilaisten työkyvystä.
- Tarjoamme henkilöstöllemme lisää työmahdollisuuksia.
- Panostamme työntekijäkokemukseen ja työhyvinvointiin.

- Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta.
- Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kannustamme heitä kouluttautumaan.
- Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa.

Mittarit

- Vakavat henkilöstöpoikkeamat ja niiden osuus prosentteina
- Monimuotoisuus ja tasa-arvo
- Esimieskoulutuksen määrä
- Henkilöstötyytyväisyys



Toteuma 2020

Työllistämme noin 5000 ammattilaista ja olemme merkittävä nuorten sekä naisten työllistäjä. Naisten osuus onnilaisista on 76%. Johtoryhmätasolla naisten osuus oli 67% ja hallituksessa 17%. Työntekijätasolla naisilla ja miehillä on sama palkka.

Olemme kouluttaneet henkilöstöämme ja esimiehiä aktiivisesti. ONNI akatemian puitteissa on toteutettu sekä ammatillista koulutusta että esimieskoulutusta. Panostamme myös oppisopimuskoulutukseen tarjoamalla mahdollisuuden ammattikoulutukseen tai siirtymiseen hoito- tai hoiva-alan ammattiin.

Vuoden 2020 aikana 33 onnilaista opiskeli henkilökohtaisen avustajan, lähihoitajan tai työpaikkaohjaajan ammattitutkinnon.

Pidimme keväällä 2020 koko yhtiön yhteisen, muutoksen ja erilaisuuden johtamista käsittelevän esimiesvalmennuksen. Lisäksi käynnistimme toisen lähiesimiehen ammattitutkintoon johtavan oppisopimuskoulutuksen sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon johtavan oppisopimuskoulutuksen. Yhteensä tutkintoon johtaviin esimieskoulutuksiin osallistui 40 esimiestä.

Yksiköissä toteutettiin lisäksi monia yksittäisiä ammatillisen osaamisen kehittämistä tukevia koulutuksia ja perehdytyksiä. Vuonna 2020 avattiin myös verkkokoulutusala **ONNI akatemia**, jonka kautta esimiehet ja hallinnon työntekijät ovat opiskelleet muun muassa lääkehoitoon, omavalvontaan ja tietosuojaan liittyviä kokonaisuuksia. Verkkokoulutusta laajennetaan ja syvennetään vuoden 2021 aikana.





Med Group on tarjonnut lisää työmahdollisuuksia ja rekryynyt 1700 uutta työntekijää vuonna 2020. Tarjoamme vakituisia kokoaikaisia työtehtäviä ja joustavia työmahdollisuuksia. Yli 80 % tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä toivoivat työsuhteen, joka mahdollistaa joustavuuden niin työaikojen kuin työkohteidenkin suhteen. Tarvittaessa työhön kutsuttavien määrä on kuitenkin pienentynyt hieman suhteessa osa-aikaisiin työsuhteisiin.

Noudatamme lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia koskien vaihtelevaa työaikaa ja mahdollistamme sen mukaisesti osa-aikaiset ja kokoaikaiset työsuhteet työntekijän näin halutessa. Onnilaiset arvostavat joustavaa työn ja muun elämän yhteensovittamista ja arjen tasapaino näkyy tyytyväisyytenä henkilöstökyselyiden tuloksissa.

Henkilöstökokemusta tutkitaan kyselyllä koko henkilöstölle kerran vuodessa. Tulosten mukaan henkilöstö kokee työn merkityksellisenä, esimiehen luottavan työntekijöihinsä, arvojen toteutuvan sekä työn joustavana mahdollistaen työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen.

Lisäksi oma osaaminen ja tiedot ja taidot koettiin hyvinä asiakaspalvelun tuottamiseksi ja työssä onnistumiseksi. Oikea osaaminen on hyvän palvelun kulmakivi ja osaamisen kehittäminen onkin keskeinen osa-alue, johon vuonna 2021 panostamme edelleen.

Osaamisen kehittämisen kautta haluamme tarjota työpaikan, jossa jokainen työntekijä voi kehittää omaa ammattiosaamistaan tai kouluttautua uuteen ammattiin. ONNIn arvot – luotettavuus, ystävällisyys ja joustavuus – toteutuvat työntekijöiden palautteen perusteella hyvin ja arvot nousevat spontaaneina kommentteina esille avoimien palautteiden vahvuuksissa.

Vakavia henkilöstöpoikkeamia ei tarkastelujaksolla ollut.

Työntekijät ovat edustettuna Med Groupin päätöksenteossa. Med Groupin hallituksessa on toiminut henkilöstön edustaja vuodesta 2018. Henkilöstön edustaja on ollut omistajan, Osuuskunta Tradekan hallituksessa vuodesta 2019.

ONNIn työntekijöille on tarjolla palautekanava [tradeka.fi-sivustolla](https://tradeka.fi/-sivustolla). Kanavan kautta voi antaa palautetta sellaisesta toiminnasta, jonka epäilee olevan vastoin yrityksen eettisiä periaatteita. Lomakkeen kautta palautetta voi antaa anonyymisti ja se ohjautuu sisäiseen tarkastukseen, joka vastaa mahdollisista jatkotoimista.

ONNI on hyvinvointia

Onnilaisille on vuonna 2020 tarjottu laajasti henkilöstöetuja. Henkilöstö on jäsenenä Tradekan sairauskassassa ja sen myötä heillä on oikeus hyödyntää erilaisia terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä etuja, joiden määrää on laajennettu vuoden aikana. Sairauksassa muun muassa korvaa osan silmälasihan-kinnoista ja hammaslääkärikäynneistä.

Työnantajan osuus Tradekan sairauskassan maksuista oli 1,02 % kassaan kuuluvien työntekijöiden palkkasummasta eli noin 570 000 euroa. **Lisätietoa eduista ja sairauskassan toiminnasta osoitteesta tradekansairauksassa.fi**

Muita henkilöstöetuja ovat edut Restelin ravintoloissa, erilaiset yhteistyökumppaneiden kautta tarjottavat edut, kuten verkkoliikuntatunnit Elixian verkkopalvelusta sekä hierontaetu.



Liiketoimintamme on vastuullista

Toimimme luotettavasti ja noudatamme yhteisiä sääntöjä. Toimintamme ja viestintämme on läpinäkyvää.

Tuotamme palveluitamme vastuullisesti ja kannattavasti. Olemme kotimainen toimija, joka maksaa kaikki verot ja veroluontoiset kustannukset Suomeen, ja viestii toiminnastaan avoimesti. Laadunhallinta, tehokas omavalvonta ja potilasturvallisuussuunnitelma tukevat vastuullista liiketoimintaa.



Tavoitteet

- Eettiset toimintaohjeet, sisältäen korruption nollatoleranssin sekä ohjeiden noudattamisen säännöllinen seuranta ja arviointi.
- Läpinäkyvä toiminta.
- Vastuullinen verokansalaisuus ja verojalanjäljen arviointi ja raportointi.
- Laatutoiminnan kehittäminen kaikilla organisaation tasoilla ja Tradekan teettämän hoivatyön vastuullisuusoppaan hyödyntäminen MG-laatutoiminnassa.

Mittarit

- Toimimme eettisten ohjeiden mukaisesti ([Code of Conduct](#))
- Viestimme yritysvastuuohjelmastamme COPin periaatteiden mukaisesti
- Verojalanjälki
- Kannattava kasvu
- ISO 9001:2015 sertifikaatin säilyttäminen

Toteuma 2020

Eettinen ohjeistus

Olemme laatineet ja hyväksyneet eettiset periaatteet, jotka on julkaistu [verkkosivuillamme](#). Med Groupin eettinen ohjeistus perustuu eettisille periaatteille, joiden kulmakiviä ovat vastuullisuus, laatu ja hyvä työntekijä- ja asiakaskokemus sekä arvomme luotettavuus, ystävällisyys ja joustavuus. Lisäksi eettisen ohjeistuksen taustalla ovat sosiaali- ja terveysalan yhteisesti hyväksytyt arvot, ammattieettiset periaatteet sekä säännöt ja toiminta-ohjeet.

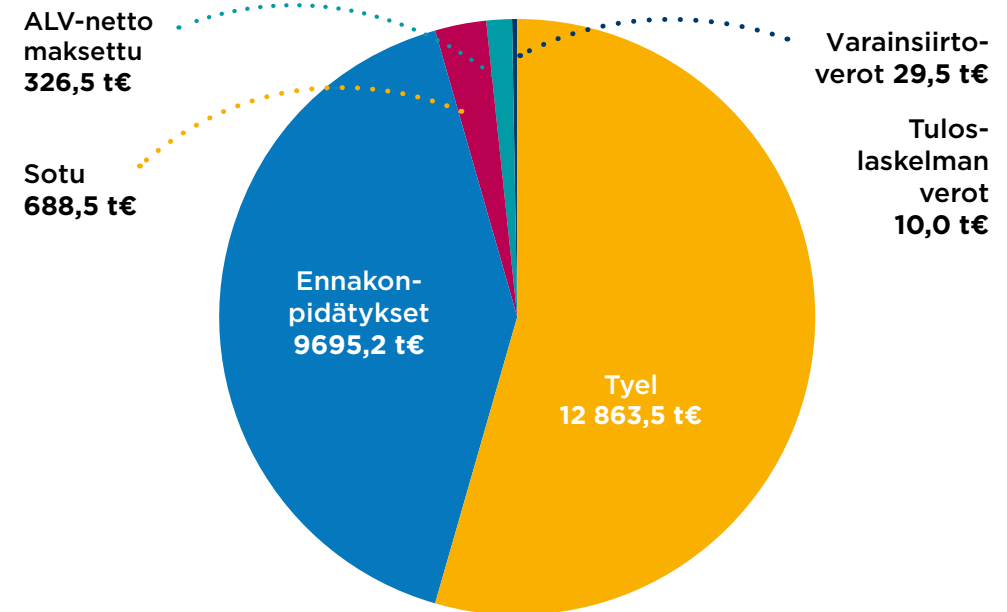
[Tradeka.fi -sivusto](#) tarjoaa palautelomakkeen työntekijöille. Kanavan kautta voi antaa palautetta Med Groupin sellaisesta toiminnasta, jonka epäilee olevan vastoin yrityksemme eettisiä periaatteita. Lomakkeen kautta palautetta voi antaa anonyymisti ja se ohjautuu sisäiseen tarkastukseen, joka vastaa mahdollisista jatkotoimista.

Vastuullisuusohjelmasta viestiminen

Viestimme vastuullisuusohjelmastamme ja siinä edistymisestämme vuosittain Communication on Progress -periaatteiden mukaisesti sekä verkkosivuillamme että YK:lle.

Verojalanjälki ja kannattava kasvu

Med Group on julkaissut vuoden 2020 verojalanjälkensä, joka kuvaa sen toiminnasta yhteiskunnalle kertyviä veroja ja veronluonteisia maksuja (ks. kuva oikealla). Lisätietoa verojalanjäljestä [medgroup.fi -verkkosivuilta](#).



Tradecare-konserniyhtiöiden verojalanjälki vuonna 2020 (ks. kuva yllä)

Tradecare-konserniyhtiöiden verojalanjälki vuonna 2020 oli yhteensä 23 613 t€. Lakisääteisten työnantajamaksujen sekä palkoista pidätettyjen ennakonpidätysten määrä oli vuonna 2020 yhteensä 23 247 t€.

Tradecare- ja Med Group -konsernin tarjoamat sosiaali- ja terveyspalvelut ovat pääasiassa arvonlisäverottomia. Konserniyhtiöt ovat maksaneet myyntiin liittyviä arvonlisäveroja yhteensä 327 t€ vuonna 2020.

Koska konserniyhtiöillä ei ole arvonlisäveron vähennysoikeutta, palveluiden tuottamiseen liittyvien hankintojen sekä investointeihin liittyvä arvonlisävero on konserniyhtiöiden maksettavaksi tuleva kuluerä. COVID-19 -pandemia loi haastavuutta vuoteen 2020, joten yhteisöverojen ja varainsiirtoverojen määrä jäi vuonna 2020 vähäiseksi, 39 t€:on.

Laatu

Olemme kehittäneet laatutoimintaa kaikilla organisaation tasoilla ja hyödyntäneet

Tradekan teettämän hoivatyön vastuullisuus-opasta laatutoiminnassa toimipistekohtaisin itsearvioinnein. Med Group konsernilla on ISO 9001:2015 -laatusertifikaatti.

ONNI on laadukas palvelu

Med Groupissa laadulla tarkoitetaan oikean palvelun (hoidon ja hoivan) toteuttamista oikein, oikea-aikaisesti, turvallisesti ja yhteiskuntavastuullisesti. Saumaton yhteistyö ja tiedonkulku sekä tilaaja- että kuluttaja-asiakkaiden kanssa on tärkeää. Med Groupin työntekijät tekevät työtä potilaiden ja asiakkaiden parhaaksi.

Laatutyötämme ohjaavat Med Groupin arvot: luotettava, ystävällinen ja joustava.

Med Group konsernille on Kiwa Inspectan toimesta myönnetty ISO 9001:2015 -laatusertifikaatti. Laatusertifikaatti on ulkopuolisen arvioijan myöntämä luotettava todistus siitä, että yrityksen toiminta on asiakaslähtöistä ja laatua kehitetään järjestelmällisesti sekä tavoitteiden mukaisesti osana yrityksen toimintaa. Sertifikaatti osoittaa, että Med Groupin palvelut, johtamisjärjestelmä ja työntekijöiden osaaminen vastaavat kansainvälisiä, kansallisia ja paikallisia vaatimuksia.





Kannamme vastuuta ympäristöstä

Vastuullisuusohjelmamme kattaa ympäristö- ja ilmastovaikutusten vähentämisen toimialamme huomioiden. Huomioimme ympäristövaikutukset toimintatavoissamme ja kannustamme henkilöstöä ekologisiin arjen valintoihin. Päättävöitteemme on toimia ekologisesti vastuullisesti.

Tavoitteet

- Selvitämme Med Groupille oleelliset ympäristövastuun osa-alueet ja vaikutuksemme niissä.
- Toiminnan ympäristöriskien ja ympäristöhaittoja minimoivien toimintatapojen tunnistaminen, hallinta ja raportointi.
- Toimimme ympäristöhaittoja minimoivien toimintaohjeiden mukaisesti. Toimipisteidemme ympäristöystävällisyyttä ohjaavat Green Office -käytännöt, ONNIn ympäristöaskeleet ja henkilöstöä innoittamaan on luotu ONNI ympäristöhaaste.
- Ekologisuus toimii auto- ja matkustuspolitiikan ohjenuorana.



Mittarit

Ekologisiin vaihtoehtoihin perustuvat kierrätys-, auto- ja matkustuspolitiikat.

Toteuma

Vastuullisuusraportointia työstettäessä on osoittautunut, että ympäristö- ja ilmastovaikutusten mittaaminen on Med Groupille selvästi haastavinta, mutta toiminnan luonteen vuoksi ei olennaisuusarvioinnissa merkittäväksi nousevaa. Vuoden 2020 tavoite oli laatia toimialakohtainen ympäristövaikutusten arviointi, mutta ympäristövaikutusten selvitys siirtyi vuodelle 2021 koronapandemian tieltä.

Olemme jo aiemmin arvioineet, että Med Groupin toimintoihin ei liity oleellisia ympäristöriskejä.

Med Groupin ilmasto- ja ympäristövaikutukset koostuvat pääosin toimitilojemme sähkön ja veden kulutuksesta sekä ensihoidon potilaskuljetusten polttoainekulutuksesta.

ONNIn ympäristöaskeleet

Vuoden 2020 aikana kehitimme toimipaikkojemme ympäristöystävällisyyttä ONNIn ympäristöaskelten avulla. Kiinnitimme huomiota kulkemiseen, taukotiloihin, kierrätykseen, energian säästämiseen sekä jokaisen onnilaisen arkiseen panokseen ympäristön hyväksi.

Kannustamme onnilaisia kulkemaan kodin ja työpaikan väliset matkat julkisin kulkuvälinein, pyöräillen ja kävellen.

Ekologisuus toimii ONNIn auto- ja matkustuspolitiikan ohjenuorana. Työn vuoksi tehtävät matkat hoidetaan aina julkisin kulkuvälinein, mikäli se on mahdollista. Suosimme junaa yksityisautoilun ja luontoa kuormittavan lentämisen sijaan.

Omalla kulkuneuvolla suoritettut matkat suunnitellaan niin, että mikäli samaan kohteeseen on matkustamassa useampi kuin yksi työntekijä matkustetaan yhdellä autolla. Lisäksi liiketoiminnan kannalta välttämättömässä autoilussa, kuten ensihoitopalveluissa ja kotihoidon työtä tehdessä suosimme uusia autoja, joissa päästötaso on alhainen.



Toimistoillamme kannustamme kierrätykseen, energian säästämiseen sekä uusiotuotteiden ja luomun käyttöön.

Kierrätämme jätteet ja pyrimme paperittomuuteen aina kun se on mahdollista. Panostamme sähköisiin ratkaisuihin toimipisteidemme arjessa. Kokouksiin on mahdollista osallistua etäyhteyden kautta ja siihen on pandemian aikana enenevästi siirryttykin.



9. Liitteet



Perustiedot

Yrityksen nimi
Med Group Oy

Osoite
Jaakonkatu 3,
01620 Vantaa

Henkilötyövuodet
1600



Yleiset mittarit

Sosiaalinen vastuu	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko yhtiöllä linjauksia, politiikkaa tai toimintoja koskien sosiaalista vastuuta (esim. Code of Conduct)?	Kyllä	Käytössä vuodesta 2020, julkaistu verkkosivulla
Onko yhtiö joutunut vastaamaan / vastuuseen henkilöstöön tai yhteisöön liittyvistä rikkomuksista?	Ei	Ei
Onko yhtiössä tehty sosiaalisten riskien arviointia?	Kyllä	Riskienarvioinnissa tehty 2020
Onko yhtiössä tehty sosiaalisten vaikutusten arviointia?	Kyllä	Riskienarvioinnissa tehty 2020
Onko yhtiössä prosessia sosiaalisten vaikutusten käsittelemiseksi?	Kyllä	Henkilöstöön liittyvissä vaikutuksissa prosessi käytössä.
Onko yhtiöllä kansainvälisiä sitoumuksia tai instrumentteja koskien sosiaalista vastuuta?	Kyllä	YK:n Global Compact
Onko sosiaalisen vastuun tahot määritelty; ketkä, vastuualueet?	Kyllä	Toimitusjohtaja Kaisa Tarkkanen: kokonaisvastuu yrityksen toiminnasta
Onko yhtiössä asetettu sosiaalisen vastuun tavoitteita tai suunnitelmia?	Kyllä	YK:n Global Compact
Onko yhtiössä tehty toimenpiteitä sosiaalisen vastuun tietoisuuden ja koulutuksen ylläpidoksi ja lisäämiseksi?	Kyllä	Riskikartoituksessa ja vastuullisuuskoulutuksessa
Onko yhtiössä tehty johdon katselmointia sosiaalisen vastuun seurantaa ja kehittämistä varten?	Kyllä	Riskikartoituksessa ja vastuullisuusohjelmassa





Sosiaalinen vastuu	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko sosiaalisen vastuun integrointi onnistunut?	Kyllä	Sosiaalinen vastuu on integroitunut strategiaan, laatutyöhön ja toimintasuunnitelmiin. Olemassa-olomme tarkoitus on sosiaalinen vastuu.

Hankintaketju	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko yhtiössä/ketjussa asetettu sosiaalisen vastuun vaatimuksia hankintaketjulle?	Ei	Ei ole. Yrityksen hankinnat määrällisesti hyvin pieniä.

Henkilöstö

Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut	
Käytössä olevat työehtosopimukset ja niiden noudattaminen	Sovellamme ja noudatamme yksityisen sosiaalipalvelualan, ensihoitopalvelualan, terveystalouden ja kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksia.
Mitkä edut ylittävät vähimmäistason?	Vähimmäistason ylittävät työterveyshuollon sairaudenhoito ja sairauskassa, virkistys-raha ja henkilöstöalennukset sekä Elixia Online -treenikirjastopalvelu.
Miten kehittynyt (vertailu aiemmista vuosista tai 2019 -)?	Sairauskassan palvelut ovat tulleet osaksi henkilöstöetuja vuodesta 2019 alkaen ja etujen määrää on laajennettu vuoden 2020 aikana. Restelin alennukset vuodesta 2018 alkaen ja Elixian treenikirjasto vuodesta 2019 alkaen. Konserni tarjoaa myös talousneuvontaa Palkka haltuun -hankkeen kautta kaikille työntekijöilleen.





Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut



Onko työntekijöitä, jotka eivät suoraan yhtiön palveluksessa, mutta joiden työ ja työpiste ovat yhtiön hallinnassa? Jos kyllä, kattaako työterveys ja -turvallisuusjärjestelmä heidät? Onko tämä järjestelmä auditoitu sisäisesti tai ulkoisesti?

Med Groupilla on satunnaisesti töissä yksittäisiä henkilöitä, joiden työnantaja vastaa heidän työterveydestään. Nämäkin henkilöt kuuluvat yrityksen työsuojelun piiriin lain mukaisesti.

Onko joitain työntekijöitä, jotka eivät ole työterveys ja -turvallisuusjärjestelmän piirissä ja miksi?

Kaikki työntekijät kuuluvat työterveys- ja -turvallisuusjärjestelmän piiriin.

Työtapaturmat: työntekijät ja ei-palkatut tekijät; tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet

Tapaturmataajuus on raportointijaksolla 38. Vahinkojen määrä 106 vahinkoa. Tapaturmataajuus oli pienentynyt edellisvuodesta (edellisvuoden raportoinnista puuttui osa vahingoista vakuutusyhtiön vaihdon vuoksi). 78% sattuneista vahingoista on tapahtunut työssä ja 22% työmatkalla. 79% vahingoista on johtanut 0-3 työkyvyttömyyspäivään, vain 1,9% on johtanut yli 30 työkyvyttömyyspäivään. Edellisvuoteen verraten vakavien tapaturmien osuus on pienentynyt ja myös työmatkalla sattuneiden ja liikkumiseen liittyneiden tapaturmien osuus on vähentynyt edellisvuodesta. 41% vammoista on sijoiltaanmenoja, nyrjähdyksiä tai venähdyksiä. 32% vammoista on haavoja tai muita pinnallisia vammoja. Kuolemaan johtaneita tapaturmia oli raportointijaksolla 0 kpl.

Työperäiset sairaudet per työntekijäryhmä; tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet

Ammattitautiepäilyjä ei ilmennyt raportointijaksolla.

Onko terveystalveta tai -ohjelmia, jotka ylittävät lakisääteisen palvelun?

Työterveyshuollon yleislääkäri- ja työterveystasoinen sairaushoito ja sairauskassan erikoislääkäri- ja hammaslääkäripalvelut ja psyko- ja fysioterapia sekä korvaukset tutkimuksista, lääkkeistä ja silmälaseista.

Onko varmistettu, että terveystiedot ovat luottamuksellisia ja ettei työntekijän osallistuminen sairaushoitoon tai terveysohjelmiin vaikuta työntekijän kohteluun?

On varmistettu henkilöstörekisterin mukaisesti. Työntekijöitä ei kohdella syrjivästi terveydellisistä syistä.



Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta



Miesten/naisten osuus yhtiön hallinnossa ja johtoryhmissä %

Miehet/naiset%: Hallitus 83/17; MG johtoryhmä 33/67; ONNI hoiva johtoryhmä 33/67; ONNI terveys 60/40; Ihmiset ja yhteisö 0/100; Talous ja hallinto 50/50; Tietohallinto 100/0

Eri ikäryhmien osuus yhtiön hallinnossa (<30, 30-50, >50) %

Hallitus 30-50 v; 67 %, >50 v.; 33%, Johtoryhmä 30-50 v. 67%, > 50 v.; 33%

Miesten/naisten osuus työntekijöistä %

Miehet/naiset % 24/76

Eri ikäryhmien osuus yhtiön työntekijöistä (<30, 30-50, >50) %

<30 v. 35%, 30-50 v. 44%, >50 v., 21%

Naisten peruspalkka ja palkkiot / miesten peruspalkka ja palkkiot per työtaso

Johto-, päällikkö-, asiantuntija-, ja toimihenkilötasolla naisilla on 4 % pienempi keskipalkka kuin miehillä. Palkkaero selittyy naisten ja miesten osuuksilla eri tehtävissä. Työntekijöillä on TES:in mukainen palkkaus eli miehillä ja naisilla sama palkka.

Syrjintätapausten määrä raportointikaudella (rotu, väri, sukupuoli, uskonto, poliittinen suuntautuneisuus, kansallisuus, sosiaalinen tausta)

Syrjintätapauksia ei raportointikaudella.

Syrjintätapausten tilanne ja korjaavat toimenpiteet (läpikäytyt tapaukset, toteutetut korjaavat toimenpiteet, läpikäytyt tulokset korjaavista toimenpiteistä, korjatut tapaukset)

Kaikkiin syrjintäepäilyihin puututaan varhaisessa vaiheessa, eikä syrjintää sallita missään muodossa. Syrjintätapausten käsittelyyn osallistuu henkilöstöhallinto, linjajohto sekä työsuojeluhenkilöstö. Yhtiössä on ohjeistus työpaikan häirintätilanteiden ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn.



Noudatamme työlainsäädäntöä vaihtelevan työsopimuksen säännösten osalta

Keskimääräiset työvuodet yhtiössä sekä osa-aikaisten osuus

Koko henkilöstö 2,1 vuotta. Kokoaikaisten työikä 3,7 vuotta.

Työntekijöiden mahdollisuus muuttaa vaihtelevan työajan työsopimus koko- tai osa-aikaiseksi

Noudatamme työehtosopimusta ja työlainsäädäntöä koskien vaihtelevaa työaikaa. Valtaosa tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä (84%) haluaa itse työkennellä tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimuksella sen mahdollistaessa suuremman joustavuuden. Tavoitteenamme on vahvistaa hoiva-alan ammattien arvostusta ja lisätä kokoaikaisten työntekijöiden määrää.

Koko- ja osa-aikaisten työsuhteiden määrän muutos

Kokoaikaisten osuus 12% (2019; 12%), osa-aikaisten osuus 7% (2019; 6%), tarvittaessa työhön kutsuttavien ja runkosopimusten osuus 81% (2019, 82%). Jonkin verran tarvittaessa työhön kutsuttavia tai runkosopimuksia on muutettu osa-aikaisiksi työsopimuksiksi.

Osa-aikaisten osuus

Kokoaikaiset 12 %, osa-aikaiset 6 %, tarvittaessa työhön kutsuttavat 82 %

Paljonko nollasopimuksia on vähennetty verrattuna aiempiin vuosiin tai vuoteen 2020?

Yrityksessä ei ole käytössä yhtään työntekijää velvoittavaa ns. nollasopimusta, vaan joustavia tarvittaessa työhön kutsuttavia sopimuksia.

Kokoaikaisten työntekijöiden etuudet verrattuna määrätai osa-aikaisten etuuksiin (esim. henkivakuutus, terveydenhuolto, vanhempainloma ym., mutta ei huomioida luontaisia etuuksia kuten päivähoitoa, lounaita ym.)

Kaikki aktiiviset työntekijät ovat samojen etujen piirissä poislukien sairauskassa, joka koskee vähintään 21 h / viikossa työskenteleviä sairauskassan sääntöjen mukaisesti.



Olemme merkittävä työllistäjä, tuemme monimuotoista työllistymistä ja tarjoamme joustavia työmahdollisuuksia

Vanhempainvapaaseen oikeutetut ja vapaalle jääneet työntekijät sukupuolittain; töihin palanneet (%) sekä työssä edelleen 12 kk vanhempainvapaan jälkeen (%)

124 työntekijän vanhempainvapaata alkanut 2020. 28 miestä, 96 naista. Töihin palanneet 93 %.

Uusien työntekijöiden palkkaus raportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli, alue)

1700 henkilöä. Miehet/naiset: 21/79. <30 v. 46%; 30-50 v. 39%; >50 v. 15%. Uusia työntekijöitä palkattiin suurin piirtein saman verran kuin edellisvuonna. Naisia palkataan enemmän kuin miehiä. Nuorempien ikäryhmien osuus oli hieman noussut edellisvuodesta.

Naisten ja nuorten työllistäminen

Ks. edellinen kohta.

Työntekijöiden vaihtuvuus raportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli, alue)

Bruttovaihtuvuus 34 %, hoiva 35 %, ensihoito 20 %, julkinen 46 %, yhteiset toiminnot 26 %. Bruttovaihtuvuus on hieman noussut toimialoilla yhteisiä toimintoja lukuunottamatta.

Tuemme monimuotoista ammattikouluttautumista

Lähiesimiehen ammattitutkintoon johtavan oppisopimuskoulutukseen sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon johtavan oppisopimuskoulutukseen osallistui yhteensä 40 esimestä. Meillä opiskeli vuoden 2020 aikana 33 työntekijää henkilökohtaisen avustajan, lähihoitajan tai työpaikkaohjaajan ammattiin. Vuonna 2020 käynnistettiin rekrytoiva koulutus lähihoitajan tutkintoon.



Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kehitykseen

Koulutuspäivien määrä yhteensä ja määrä / työntekijöiden määrä	Yhteensä 3825 koulutustuntia eli 0,3 päivää / työntekijä (htv 1600). Koulutustuntien määrää vähensi koronapandemia koulutusten viivästyessä ja siirtyessä.
Naisten/miesten koulutustuntien määrä / työntekijöiden määrä	Koulutus määräytyy tehtäväkuvan mukaan. Naisille ja miehille tarjotaan yhtä paljon koulutusta.
Eri työntekijäryhmien koulutustuntien määrä / työntekijäryhmä	Työntekijät 2842 h (74%), toimihenkilöt & esimiehet 983 h (26%)
Vastuullisuuskoulutus (määrä, per työntekijä)	2020 alkaneeseen UN Global Compact Academyyn osallistuu organisaatiosta kaksi henkilöä.
Osaamisindeksi (työntekijän itsearvio osaamisesta)	Henkilöstön oma arvio omasta osaamisestaan 3,5 / 4
Työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden koulutus (määrä, per työntekijä ja prosessi)	Työturvallisuuden ja työterveyden verkkokoulutus rakennettu kaikille työntekijöille, esimieskoulutus lähiesimiesten koulutuksessa 0,5 päivää.
Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja/ tai työuran päättymisen hallintaan (uudelleen koulutus, sapatti, avustus, esieläke,...)	Käytössä yksilölliset ratkaisut, ei ohjelmia.
Osuus työntekijöistä, joiden kanssa käyty säännöllisesti kehityskeskustelu	Vuonna 2020 yksilöllisiä tavoite- ja kehityskeskusteluja on käyty 348 kpl. Osassa yksiköistä on ollut käytössä ryhmäkeskustelu, jolloin se ei näy tässä tilastossa. Tavoitteena on vuonna 2021 käydä yksilöllinen kehityskeskustelu kaikkien kanssa.
Mahdollinen palkitseminen koulutuksesta	Ei palkitsemista.
Yhtiön sisäinen työvaihto kpl / vuosi ja kehitys per raportointikausi	Tuemme työvaihtoa eritasoisesti. Henkilötyövuosiin suhteutettuna noin 5 % henkilöstöstä siirtyi sisäisesti uusiin tehtäviin vuoden aikana.



Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa

Henkilöstön edustajien määrä hallinnossa (lkm)

Kaksi edustajaa. Med Groupin hallituksessa on toiminut henkilöstön edustaja vuodesta 2018. Henkilöstön edustaja on ollut omistajan, Osuuskunta Tradekan hallituksessa vuodesta 2019.

Henkilöstön määrän kehitys hallinnossa (vertailu aiemmista vuosista tai 2019 -)

Sama kuin vuonna 2019. Henkilöstön edustajien määrä hallinnossa tuplaantui vuonna 2019, kun henkilöstön edustaja valittiin myös Osuuskunta Tradekan hallitukseen.

Henkilöstön kokemus vastuullisuudesta

Henkilöstön kokemus ONNIn vastuullisuudesta 3,1/4

Työtyytyväisyyskysely N x v, tulokset lyhyesti

Kerran vuodessa toteutetaan henkilöstötutkimus koko henkilöstölle. Tulosten mukaan henkilöstö kokee työn merkityksellisenä, esimiehen luottavan työntekijöihinsä, arvojen toteutuvan sekä oman osaamisen riittävänä. Eniten kehittämisen varaa tunnistettiin siinä, miten jokainen pääsee osallistumaan toiminnan kehittämiseen. Lisäksi vuonna 2020 on toteutettu yksi pulssikysely koko hallinnolle ja yksi työhyvinvointiin kohdennettu kysely.

Kanava valituksille (kuvaus ja anonyymiyden varmistus)

Tradeka.fi -sivusto tarjoaa [palautelomakkeen ONNIn työntekijöille](#). Kanavan kautta voi antaa palautetta sellaisesta toiminnasta, jonka epäilee olevan vastoin yrityksen eettisiä periaatteita. Lomakkeen kautta palautetta voi antaa anonyymisti ja se ohjautuu sisäiseen tarkastukseen, joka vastaa mahdollisista jatko-toimista. Käynnistetty Whistleblowing -kanavan rakennustyö Tradeka -tasoisesti.

Työntekijän osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden kehitykseen, toteutukseen ja arviointiin (prosessit, toimikunnat, vastuut)

Henkilöstö osallistuu työterveyden ja -turvallisuuden kehitykseen, toteutukseen ja arviointiin työsuojelukunnan toiminnan kautta (työsuojeluvaltuutetut, varavaltuutetut ja työsuojelupäällikkö) sekä aktiivisen esimies-alaisvuorovaikutuksen kautta. Poikkeamien raportointi toteutetaan IMS-järjestelmässä.



Yhteisö

Asiakkaita ja klubilaisia kuullaan monipuolisesti ja aktiivisesti, ja konsernissa panostetaan uusien kommunikointikanavien ja dialogin kehittämiseen näiden ryhmien kanssa

Asiakkaan kuuleminen N x vuodessa ja prosessi	Asiakaskokemuskyselyt toteutettiin ulkopuolisen kumppanin avulla kuluttaja- ja tilaaja-asiakasryhmissä alkusyksystä. Tilaaja-asiakastutkimus suoritettiin totuttuun tapaan puhelinhaastatteluina. Kuluttaja-asiakaskokemuksen mittaamisessa kokeilimme digitaalisia tiedonkeruun vaihtoehtoja. Ensihoidossa siirryttiin jatkuvan palautteen keräämisen malliin.
Asiakastyytyväisyys	Kokonaistyytyväisyys (asteikolla 1-10) 8,1
Kommunikointi/valituskanavat 2020 -	Jatkuvan palautteen antamisen kanavat ovat verkkosivujen palautelomakkeet, henkilökohtaiset kohtaukset sekä omistaja Tradekan sähköinen palautekanava, jota kautta sekä asiakkaat että työntekijät voivat antaa nimetöntä palautetta.
Dialogin kehittäminen (mitä, miten, tavoite)	Jatkuvan palautteen keräämisen mallia kehitetään ja systematisoidaan vuonna 2021.

Sosiaaliset investoinnit ja lahjoitukset yleishyödylliseen toimintaan ovat tärkeä ja keskeinen osa Tradekan yhteiskuntavastuuta

Tuloksen käyttäminen yleishyödyllisiin tarkoituksiin	Med Groupin omistajan Tradeka-Yhtiöiden tuloksesta tehdyillä lahjoitusvaroilla pyöritämme ONNI klubeja vammaisille, liikuntarajoitteisille, pitkäaikaissairaille sekä ikäihmisille. Vuonna 2020 klubit toimintaan käytettiin 68 000€.
--	---





Sosiaaliset investoinnit ja lahjoitukset yleishyödylliseen toimintaan ovat tärkeä ja keskeinen osa Tradekan yhteiskuntavastuuta



Yleishyödyllisten ONNI klubi-tapahtumien ja tapahtumissa tavoitettujen kävijöiden määrä 2020

Klubitapahtumissa kävijöiden määrä vuonna 2020 oli noin 655 ihmistä. Ikäänny ilolla! -klubi järjesti 10 yhteisöllistä tapahtumaa ikäihmisille. Kun klubin retkitoiminta jäi tauolle, klubilaisille järjestettiin 17 virtuaalista live-lähetystä. Elä täysii! -klubi järjesti vuonna 2020 pitkäaikaissairaille, liikuntaesteisille ja vammaisille henkilöille 8 esteetöntä elämystä. Lisäksi 170 klubilaista osallistui virtuaaliseen konserttielämykseen.

ONNI klubilaisten määrä 2020

ONNIn klubilaisten määrä vuonna 2020 oli yhteensä 1720.

Hallintotapa ja talous (Corporate Governance)

Yritysvastuu	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko toimitusjohtaja antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta yhteisön hyvinvointiin ja kehitykseen osallistumiseen?	Kyllä	
Onko yritys laatinut ja julkaissut yritysvastuuraportin?	Kyllä	Kyllä, 2019 ja 2020.
Tekeekö yritys GRI-, CDP-, SASB-, IIRC- tai UNGC -raportointia?	Kyllä	Kyllä, UNGC-raportointia
Onko toimitusjohtaja antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta hyvään hallintotapaan, läpinäkyvyyteen ja vastuullisen verokansalaisuuteen?	Kyllä	





Yritysvastuu	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko toimitusjohtaja antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta YK:n kestävän kehityksen arvoihin?	Kyllä	Kyllä, dokumentti katsottavissa Med Groupin verkkosivulla .
Onko yhtiössä johtajista koostuvaa työryhmää, jonka tarkoitus on edistää pitkän aikavälin ja seurata pitkän aikavälin yritys vastuun strategiaa ja tehokkuutta?	Kyllä	Johtoryhmä
Onko jollekin yhtiön hallituksen jäsenistä annettu vastuu yhtiön vastuullisuudesta?	Kyllä	Hallitus vastaa kollektiivina.
Johtaako toimitusjohtaja vastuullisuutta edistävää työryhmää?	Kyllä	Toimitusjohtaja johtaa johtoryhmää.
Ovatko kestävän kehityksen kriteerit ja YK:n GC periaatteet osa toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen määräytymistä?	Kyllä	Kestävän kehityksen kriteerit ja YK:n GC periaatteet ovat osa palkitsemisen määräytymistä.
Yhtiön hallitus hyväksyy vastuullisuusraportin	Kyllä	
Yritys julkisesti tunnistaa vastuun yrityksen toiminnan vaikutuksista sisäisiin- ja ulkoisiin sidosryhmiin	Kyllä	
Yhtiö konsultoi sidosryhmiä yrityksen vastuullisuusstrategiaa, tavoitteita ja politiikkaa laadittaessa	Kyllä	
Yhtiö konsultoi sidosryhmiä implementoinnin haasteista ja ongelmista ja kutsuu sidosryhmät aktiivisesti osallistumaan suorituskvyn tarkasteluun	Kyllä	Kyllä, yhtiö konsultoi henkilöstöä, työsuojeluvaltuutettuja, luottamusmiehiä sekä hallitusta.
Sallitaanko yhtiön toimitusjohtajan istua hallituksessa?	Ei	Ei ole hallituksen jäsen, mutta osallistuu hallituksen kokouksiin.
Sallitaanko yhtiön toimitusjohtajan toimia hallituksen puheenjohtajana?	Ei	
Onko hallituksen käytännöt, toimet ja tuotokset julkisia?	Ei	



Eettinen toiminta	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Tukeeko yhtiö (tai toimitusketju) työntekijöiden järjestäytymistä liittoihin?	Kyllä	Med Group tukee työntekijöiden järjestäytymistä liittoihin.
Onko konsernitason eettiset toimintaohjeet laadittu?	Kyllä	Kyllä, Med Groupin eettinen ohjeistus on julkaistu verkkosivulla.
Onko yritys julkaissut ja noudattaako se toimitusketjua koskevaa Code of Conductia?	Ei	Toimitusketjua koskeva Code of Conduct ei ole relevantti yrityksen toiminnalle.
Sisältyykö eettisiin toimintaohjeisiin nollatoleranssi korruptioon?	Kyllä	
Julkaiseeko ja noudattaako yritys lahjonnan ja korruption vastaista ohjeistusta?	Kyllä	Kyllä, Med Groupin eettinen ohjeistus on julkaistu verkkosivulla.
Onko eettisiin toimintaohjeisiin kirjattu aikataulu ohjeiden noudattamisen säännöllistä seurantaa ja arviointia varten?	Kyllä	Yritysvastuuraportoinnin aikataulussa.
Eettisen toimintaohjeen lukeneiden ja allekirjoittaneiden työntekijöiden lukumäärä	lkm	Seuranta aloitetaan vuonna 2021.
Eettisen toimintaohjeen vastaisten tapausten kokonaislukumäärä	lkm	Tapauksia ei realisoitunut raportointikaudella.



Laatujärjestelmä	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko yrityksellä laatuun liittyviä sertifikaatteja?	Kyllä	ISO 9001 -laatusertifikaatti

Verojalanjälki ja taloudelliset tunnusluvut	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Käykö veropolitiikasta ilmi yrityksen suhtautuminen veroparatiisien hyödyntämiseen?	Kyllä	Kyllä
Onko verojalanjälki arvioitu ja raportoitu?	Kyllä	Kyllä, luettavissa osoitteessa www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki
Onko verojalanjäljelle asetettu aikataulu säännölliselle arvioinnille ja raportoinnille?	Kyllä	Seurataan tilipäätöksen aikataulussa vuosittain.
Onko raportti verojalanjäljestä annettu sidosryhmien nähtäville?	Kyllä	Kyllä, luettavissa osoitteessa www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki
Verojalanjäljen suuruus euroissa	€	23,6 miljoonaa €
Verojalanjäljen suuruus euroissa kokoaikaista työntekijää kohden		14 730 €/työntekijä
Verojalanjäljen suuruus euroissa liikevaihtoon nähden	%	31,2%
Verojalanjäljen suuruus euroissa liikevoittoon nähden		-171,1%





Verojalanjälki ja taloudelliset tunnusluvut	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Julkaiseeko ja noudattaako yhtiö veropolitiikkaa?	Kyllä	Kyllä, luettavissa osoitteessa www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki
Taloudelliset mittarit (liikevaihto, liikevaihdon kasvu, käyttökate, uusien asiakkaiden määrä)	€ / % / kpl	Liikevaihto: 74,3 m€, liikevaihdon muutos -2,6 %, käyttökate 1,8 m€, uusia asiakkaita 508

Ympäristö ja ilmasto

Periaate	Lisätiedot
Auto- ja matkustuspolitiikka	Kannustamme onnilaisia kulkemaan kodin ja työpaikan väliset matkat julkisin kulkuvälinein, pyöräillen ja kävellen. Onnilaisten työn vuoksi tehtävät matkat hoidetaan aina julkisin kulkuvälinein, mikäli se on mahdollista. Suosimme ekologista juna- ja yksityisautoilun ja luontoa kuormittavan lentämisen sijaan. Liiketoiminnan kannalta välttämättömässä autoilussa, kuten ensihoitopalveluissa ja kotihoidon työtä tehdessä suosimme uusia autoja, joissa päästötaso on mahdollisimman alhainen.
Kierrätyspolitiikka ja paperitto- maan toimistoon pyrkiminen	Vuoden 2020 aikana kehitimme toimipaikkojemme ympäristöystävällisyyttä ympäristöhaasteen avulla. ONNIn viiden ympäristöaskeleen avulla kiinnitimme huomiota kulkemiseen, taukotiloihin, kierrätykseen, energian säästämiseen sekä jokaisen onnilaisen panokseen ekotekojen muodossa. Kierrätyspolitiikkamme löytyy Intranetistämme.
Etäpalavereiden ja etäpäivien suosiminen	Käytössä on aiemminkin ollut etätyömahdollisuus ja etäpalaverit. Vuoden 2020 aikana olemme siirtyneet etätyöhön ja etäpalaveriinkin aina, kun se työtehtävän mukaan on mahdollista.



Tukena arjessa ja elämän käännteissä.



 MED GROUP

 ONNI



**Kannamme vastuuta
asiakkaistamme ja yhteisöstämme**



**Kannamme vastuuta
onnillisista**



**Liiketoimintamme
on vastuullista**



**Kannamme vastuuta
ympäristöstä**