

Vastuullisuusraportti 2019

Med Group Oy





Sisällys

1. Toimitusjohtajan alkusanat 3

2. Med Group yrityksenä 4

3. YK:n Global Compact -periaatteet 6

4. Kohokohtia vastuullisuustyöstämme 7

ONNI klubit osana yritys vastuutoimintaa 8

Elä täysii! -klubi 8

Ikäännny ilolla! -klubi 10

ONNI on tyytyväinen asiakas 12

Luomme työpaikkoja Suomeen naisvaltaiselle alalle 13

5. Vastuullisuuden johtaminen 15

Arvot ja johtamistapa 16

Varovaisuusperiaate 17

Eettiset toimintaohjeet (Code of conduct) 17

Hankintaketjujen vastuullisuus 17

Sidosryhmien osallistaminen 17

6. Raportointi ja raportin valmistelu 18

7. Vastuullisuuden teemat 19

Kannamme vastuuta asiakkaista ja yhteisöstä 20

Kannamme vastuuta onnilaisista 22

Liiketoimintamme on vastuullista 25

Kannamme vastuuta ympäristöstä 28

8. Sustainable Development Goals -tavoitteemme 29

9. Liitteet 31

Perustiedot 31

Yleiset mittarit 32

Henkilöstö 33

Yhteisö 38

Ympäristö ja ilmasto 41

1. Toimitusjohtajan alkusanat



Med Groupin vastuullisuusohjelma perustuu ydintoimintaamme. Me uskomme siihen, että jokainen tarvitsee apua joskus. Haluamme olla tinkimätön tuki asiakkaidemme, henkilöstömme ja yhteisömme arjessa ja elämän käänteissä. Yritysvastuu ja työ sen vahvistamiseksi on kiinteä osa Med Groupin arvoja - ystävällisyys, joustavuus ja luotettavuus - ja toimintastrategioita, johtamista sekä päivittäistä työtä. Työmme tavoitteena on toteuttaa oikea-aikaista, laadukasta ja vastuullisesti tuotettua palvelua asiakkaidemme tarpeiden mukaan. Tavoitteemme on olla alan vastuullisin toimija. Yritysvastuutoiminnan keskeisimmät painopisteet Med Groupilla ovat vastuut asiakkaistamme, työntekijöistämme sekä yhteisöstämme.

Haluamme vastata yhteisömme odotuksiin yritystoiminnan vastuullisuudesta. Med Group on tehnyt vuonna 2020 YK:n Global Compact -sitoumuksen ja on sitoutunut noudattamaan siihen sisältyviä ihmisoikeuksiin, työvoimaan, ympäristöön ja korruptioon liittyviä periaatteita. Med Groupin vastuullisuusraportti noudattaa Communication on Progress eli COP-raportointitapaa ja on ensimmäinen Med Groupin toiminnastaan laatima vastuullisuusraportti. 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 tulostavasta 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 Suomen suurin yksityinen toimija.

Työllistämme vuosittain noin 4200 sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaista. Kokonaisuksi henkilötyövuosiksi muutettuna henkilöstön määrä oli yli 1500. Henkilökuntaamme liittyvät tarkemmat tunnusluvut ja tiedot on esitetty kokonaisuudessaan raportin liitteissä (Liitteet: [Henkilöstö](#)).



4200 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. Kohokohtia vastuullisuustyöstämme

ONNI klubit osana yritysvastuutoimintaa



Elä täysii! -klubi

ONNI huolehtii yhteisöstään pitämällä huolta, että ihmiset saavat elää näköistään, täyttää elämää. Yksi ONNIn tavoista toteuttaa lupautaan on Elä täysii! -klubitoiminta. Ajatus klubitoiminnasta on lähtöisin ONNIn asiakkailta ja syntynyt todellisesta tarpeesta tämän kaltaiselle yhteisölle. Elä täysii! -klubi on viiden toimintavuotensa aikana muodostunut arvokkaaksi osaksi ONNIn yhteiskuntavastuutoimintaa. Ilmaiset ja edulliset elämyksen kohderyhmälle mahdollistaa lahjoituksellaan Tradeka ja klubia pyöritetään ONNIn henkilökunnan voimin.

Toiminta on suunnattu vammaisille, pitkäaikaissairaille sekä liikuntaesteisille ja tapah-tumia järjestetään lukuisissa Suomen kaupun-geissa. Ohjelma suunnitellaan klubilaisten toiveiden mukaisesti ja toteutetaan täysin esteettömästi. Klubi tarjoaa erityisryhmään kuuluvalle matalan kynnyksen paikan muiden samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien vertaisten kohtaamiseen.

Yhteisöllisyyden tukeminen ja mukavat elämykset ovat toiminnan keskiössä. Osallistumisen kynnys on matala ja tapahtumiin voi tuoda mukanaan kaiken tarvitsemansa avun. Mukana menossa kulkevat niin avustajat, opas-koirat kuin avustavat läheisetkin. **Esteettömiä elämyksiä järjestettiin vuoden 2019 aikana Helsingissä, Turussa, Vantaalla, Hämeenlinnassa, Tampereella, Joensuussa, Jyväskylässä sekä Oulussa.**

Lue lisää Elä täysii! -klubin vauhdikkaasta vuodesta [Kokemuksia-blogista](#).



Elä täysii! -klubi vuonna 2019

25 esteetöntä elämystä, mm. konsertteja & ravintolaretkiä

400 kohdattua vammaista, pitkäaikaissairasta tai liikuntaesteistä



Ikäännny ilolla! -klubi

Yksinäisyys koskettaa jo kolmasosaa suomalaisista ikäihmisistä ollen yhteiskunnassamme todellinen ja vakava ongelma, jonka ratkaisemiseksi ONNI haluaa tehdä osansa. ONNI ryhtyi tuumasta toimeen vuonna 2019 laajentamalla klubiperhettä Ikäännny ilolla! -klubiin. Matalan kynnyksen toiminnalle onkin todettu olevan ikäihmisten parissa todellinen tarve.

Ikäännny ilolla! -klubi on tarjonnut ensimmäisen toimintavuotensa aikana sadoille ikäihmisille paljon kaivattuja kohtaamisia ja yhteisön, johon jokainen on tervetullut omana itsenään. Klubilaiset kokoontuvat

kussakin kaupungissa vaihtelevien elämysten parissa noin kerran kuussa. Ryhmät ovat vierailleet toiveretkillä esimerkiksi elokuvissa, luonnossa ja museoissa. Klubin lämminhenkistä tunnelmaa ylläpidetään Facebook-sivuilla varsinaisten tapahtumien välillä. Arkisin ja päiväsaikaan järjestettävän toiminnan pariin ovat löytäneet tiensä niin juuri eläkkeelle jääneet, kuin pitkään työelämästä jo pois olleetkin.

Lue lisää Ikäännny Ilolla! -klubin hauskaasta vuodesta [Kokemuksia-blogista](#).

Ikäännny Ilolla! -klubi vuonna 2019

31 yhteisöllistä
tapahtumaa

450 kohdattua
ikäihmistä

592 klubilaista
ympäri
Suomen

Kaupungit: Helsinki,
Turku, Tampere, Oulu





ONNI on tyytyväinen asiakas

Syksyisen asiakastyytyväisyystutkimuksen tulosten perusteella ONNIn asiakastyytyväisyys on palvelualan keskiarvoa korkeampi. Kokonaistyytyväisyys asteikolla 1 - 5 oli vuonna 2019 4,2/5. Asiakaskohtaamisten laatu on erityisen korkea ja asiakkaat kokevat palvelun kiireettömänä ja ystävällisenä. Kohtaamisten tasolla ONNIn henkilöstö tekee erittäin hyvää työtä. Myös asiakaskokemus on jatkanut kehittymistään. ONNI koetaan asiakaslähtöisenä yrityksenä ja yhteistyö sujuvana.

Jatkamme asiakastyytyväisyyden kehittämistä asiakaskyselyn tulosten perusteella ja seuraamme asiakastyytyväisyyden kehittymistä tulevissa kyselyissämme. Saamamme arvokkaan palautteen perusteella olemme tunnistaneeet asiakkaillemme tärkeitä kehitysalueita toiminnassamme ja keskitymme niiden parantamiseen. Siksi tulemme jatkossa olemaan entistä aktiivisemmin asiakkaisiimme yhteydessä ja parannamme tavoitettavuuttamme. Asiakkailtamme on mahdollisuus antaa meille jatkuvaa palautetta verkossa. Ohjaamme palautteen asiasta vastaavalle henkilölle ja vastaamme siihen mahdollisimman pian.

Luomme työpaikkoja Suomeen naisvaltaiselle alalle



Olemme merkittävä työllistäjä työllistäen vuosittain 4200 suomalaista. Tuemme monimuotoista työllistymistä ja tarjoamme joustavia työmahdollisuuksia. Huolehdimme, että henkilöstöllämme on mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä. Tarjoamme ensimmäisen työpaikan monelle nuorelle, matalasti koulutetulle ja alan vaihtajalle noudattaen alamme työehtosopimusta.

YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden mukaisesti edistämme sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä vahvistamme naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia. ONNilla työelämän tasa-arvo tarkoittaa muun muassa sitä, että tarjoamme tasa-arvoisen mahdollisuuden edetä työuralla. Vuonna 2019 työntekijöistämme 77% oli naisia ja johtoryhmässämme naisten osuus oli 67%. Työntekijätasolla palkkaus on TESin mukainen, jolloin miehet ja naiset saavat saman palkan samasta työstä. Myös johtotehtävissä miehillä ja naisilla on sama palkka.

Tavoitteenamme on lisätä kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrää suhteessa tarvittaessa työhön kutsuttaviin, mutta säilyttää silti mahdollisuus joustaviin työsuhteisiin työntekijän näin halutessa. Olemme tarjonneet mahdollisuutta koko- tai osa-aikaisiin sopimuksiin proaktiivisesti vuodesta jo 2017.



Monet onnilaiset työskentelevät asiakkaiden parissa, jolloin mahdollisuus tehdä työtä itsenäisesti korostuu. Itsenäisyyttä tukee hyvä esimiestyö, joka vuosittaisen [henkilöstötyytyväisyyskyselyn](#) mukaan on toimivaa. ONNIn esimiehet koetaan oikeudenmukaisina ja luotettavina. He tarjoavat tukea ja opastusta aina tarvittaessa. Esimiestyön kehittämiseen on panostettu

viime vuosina ja se on keskeinen teema myös vuonna 2020. Kyselyn tulokset osoittavat, että onnilaiset ovat erittäin tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa yhteensovittaa työ ja muu elämä joustavasti. Työn itsenäinen luonne mahdollistaa joustavuuden ja luo tyytyväisyyttä.



5. Vastuullisuuden johtaminen



Laadimme vuonna 2019 [vastuullisuusohjelman](#), joka perustuu YK:n Global Compact -aloitteeseen sekä olennaisuusanalyysiin, jossa tunnistettiin Med Groupille ja sen sidosryhmille oleelliset vastuullisuusnäkökulmat. Yritysvastuutoiminnan keskeisimmät painopisteet Med Groupilla ovat vastuut asiakkaistamme, työntekijöistämme sekä yhteisöstämme.

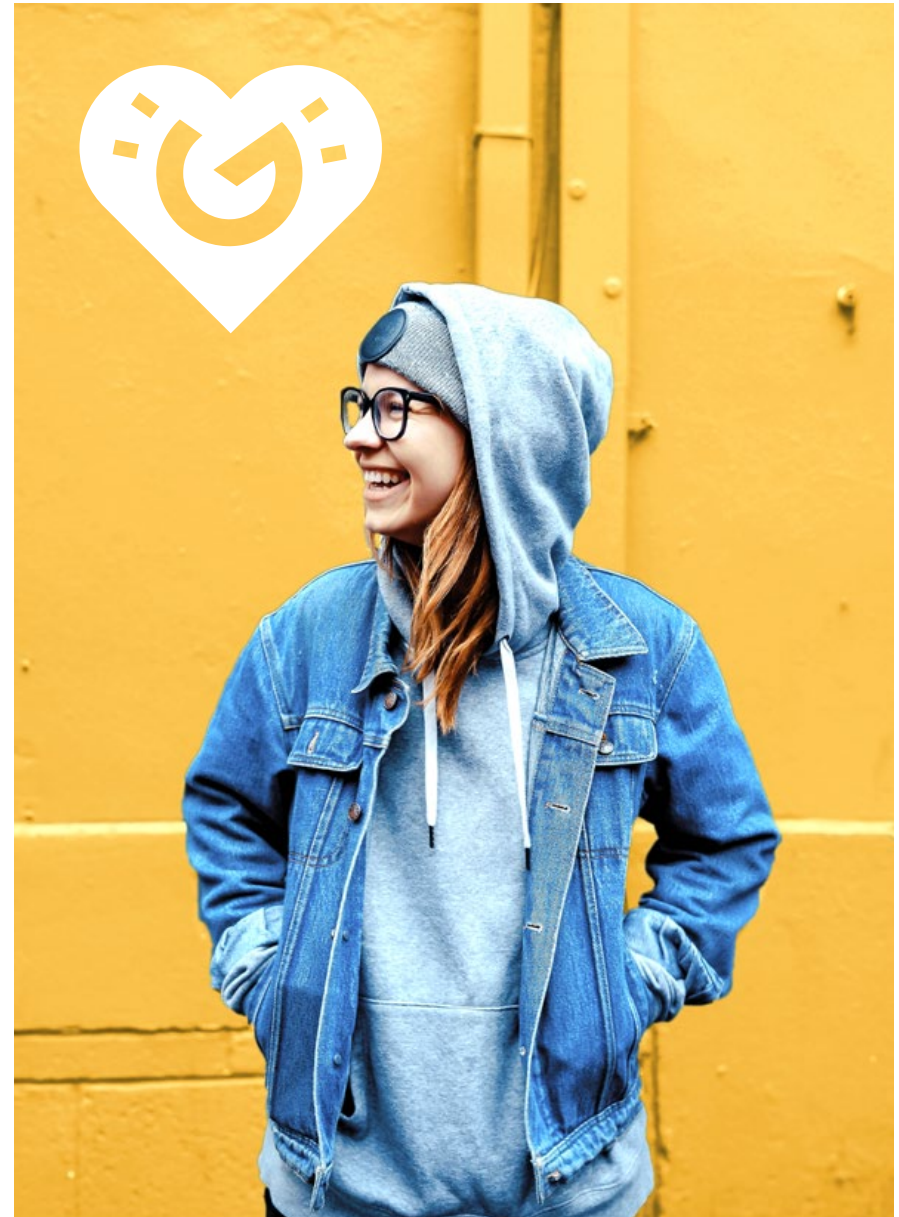
Arvot ja johtamistapa

Vastuullisuus ja työ sen vahvistamiseksi on kiinteä osa Med Groupin arvoja: luotettavuus, joustavuus ja ystävällisyys.

Vastuullisuus on osa toimintasuunnitelmia, johtamista ja päivittäistä työtä. Työmme tavoite - oikea-aikaisen, laadukkaan ja vastuullisesti tuotetun palvelun tuottaminen asiakkaiden tarpeiden mukaan - on yhteneväinen vastuullisuustavoitteidemme kanssa. Kokonaistavoittemme 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 jokaisessa arjen teossa joka päivä.





Varovaisuusperiaate

Laadimme vuonna 2019 toiminnastamme riskianalyysin, jossa kartoitettiin laajasti toimintaamme liittyviä riskejä.

Analyyseihin sisältyy arvio riskin todennäköisyydestä ja merkittävyydestä, toimenpiteet riskin hallitsemiseksi sekä vastuuhenkilöiden määrittely ja seuranta. Riskianalyyseihin sisältyvät myös vastuullisuusnäkökulmat sekä vahingonkorvaus- että maineriskinäkökulmat. 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 ihmisoikeuksiin, työelämään, ympäristöön ja korruption vastaiseen toimintaan liittyviä periaatteita. Med Groupin hallituksen hyväksymät eettiset periaatteet on julkaistu [verkko-sivullamme](#).

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 oleellisuussarvioinnissa korkealle. Kehitämme vastuullisuusohjelmaa hankintaketjujen osalta tulevana vuosina ja sitoudumme eettiseen ohjeistukseemme hankinnoissa.

Sidosryhmien osallistaminen

Vastuullisuusohjelmaa käynnistäessämme kuulemamme sidosryhmät olivat henkilöstöryhmiä sekä omistaja Tradekan Osuuskunnan hallitus. Tavoitteenamme on osallistaa henkilöstöä ja eri asiakasryhmiä vastuullisuustekojen toteuttamiseen ja vastuullisuusohjelmamme kehittämiseen vuoden 2020 aikana anonyymien verkkokyselyiden avulla. Henkilöstö voi antaa jo anonyymiä palautetta Tradekan palautekanavan kautta tradeka.fi-sivustolla.

6. 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 2020 laadittava vastuullisuusraportti on ensimmäinen virallinen vastuullisuusraporttimme. Vastuullisuusraportoinnin osalta matka on vasta alussa ja tavoitteena on, että raportit kehittyvät, kun kokemus vastuullisuusraportoinnista lisääntyy. Raportointijakso on tilikausi 2019. Jatkossa tavoitteena on julkaista vastuullisuusraportti joka kevät. 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 markkinointi- ja vastuullisuuspäällikkö Anna Korpivaara
anna.korpivaara@medgroup.fi
+358 40 546 9376



7. Vastuullisuuden teemat

Yritysvastuun tärkeimmät painopisteet Med Groupilla

	<p>Kannamme vastuuta asiakkaistamme ja yhteisöstämme</p>		<p>Kannamme vastuuta onnilaisista</p>
	<p>Liiketoimintamme on vastuullista</p>		<p>Kannamme vastuuta ympäristöstä</p>

Kannamme vastuuta asiakkaista ja yhteisöstä



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

Tavoitteet

- Med Groupin vastuullisuuden painopistealueet kirjataan yhtiön strategiaan ja ne heijastuvat Med Groupin toimintaan käytännössä.
- Asiakkaita kuullaan monipuolisesti ja aktiivisesti. Konsernitasolla Trakekassa 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
- Tilaja-asiakastyytyväisyys
- Kuluttaja-asiakastyytyväisyys
- Vakavat asiakaspoikkeamat ja niiden osuus prosentteina
- Vaikutukset paikalliseen yhteisöön
- ONNI klubitapahtumien ja klubilaisten määrä



Toteuma

Toteutimme asiakastyytyväisyystutkimuksen kesä-syyskuussa kuluttaja- ja tilaaja-asiakkaiden parissa. Kuluttaja-asiakkaidemme tyytyväisyyttä selvitimme paperisilla ja sähköisillä kyselylomakkeilla ja tilaaja-asiakkaiden tyytyväisyyttä haastattelututkimuksilla. Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys asteikolla 1 - 5 oli 4,2. Tutkimusten lisäksi toiminnastamme voi antaa palautetta henkilökohtaisissa kohtaamisissa, verkkosivujen palautelomakkeiden kautta sekä puhelimitse. Tulemme kehittämään ja systematisoimaan jatkuvan palautteen keräämisen mallin vuonna 2021.

Vakavia asiakaspoikkeamia ei tarkastelujaksolla ollut yhtäkään.

Med Groupin omistajan Tradeka-Yhtiöiden tuloksesta tehdyillä lahjoitusvaroilla pyöritämme ONNI klubeja vammaisille, liikuntarajoitteisille ja pitkäaikaissairaille sekä ikäihmisille. Klubitapahtumissa kävi noin 850 ihmistä vuonna 2019.

ONNin uusi Ikäänny ilolla! -klubi järjesti yhteensä 31 yhteisöllistä tapahtumaa. Tapahtumien avulla tarjottiin elämyksiä ja yhteisöllistä tekemistä noin 450 ikäihmiselle.

Elä täysii! -klubi järjesti vuonna 2019 pitkäaikaissairaille, liikuntaesteisille ja vammaisille 25 esteetöntä elämystä sekä mahdollisti noin 400 erityisryhmään kuuluvalle matalan kynnyksen paikan muiden samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien vertaisten kohtaamiseen. [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 2019

Työllistämme noin 4200 ammattilaista ja olemme merkittävä nuorten sekä naisten työllistäjä. Naisten osuus onnilaisista on 77%. Johtoryhmätasolla naisten osuus oli 67%. Johtaja- ja työntekijätasolla naisilla ja miehillä on sama palkka.

Olemme kouluttaneet henkilöstöämme ja esimiehiä aktiivisesti. Pidimme keväällä 2019 koko yhtiön yhteisen, arvoja käsittelevän esimiesvalmennuspäivän, yksikkökohtaisia säännöllisiä esimieskoulutuksia sekä uusien esimiesten perehdytyksiä. Lisäksi käynnistimme ensimmäisen tutkintoon johtavan lähiesimiestyön ammattitutkinto-ohjelman, johon osallistui 20 tiimiesimiestä. Yksiköissä toteutettiin lisäksi monia ammatillisen osaamisen kehittämistä tukevia koulutuksia, perehdytystä sekä oppisopimukseen perustuvia koulutusohjelmia. Tällä saralla Med Group on toiminut uranuurtajana kehittäen henkilökohtaisen avustajan tutkintoon johtavan oppisopimuskoulutuksen.

Myös vuonna 2019 Med Groupissa on tarjottu henkilöstölle lisää työmahdollisuuksia. Olemme tarjonneet mahdollisuutta koko- tai osa-aikaisiin sopimuksiin proaktiivisesti jo vuodesta 2017. Noudattamme lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia koskien vaihtelevaa työaika. Iso osa työntekijöistä haluaa itse työskennellä tarvittaessa työhön kutsuttavan sopimuksella sen mahdollistaessa suuremman joustavuuden. Onnilaiset arvostavat joustavaa työn ja muun elämän yhteensovittamista korkealle ja arjen tasapaino näkyy tyytyväisyytenä henkilöstökyselyiden tuloksissa.

Henkilöstötyytyväisyyskysely toteutetaan koko henkilöstölle kerran vuodessa. Hallinnolle toteutetaan lisäksi kaksi pulssikyselyä vuoden aikana. Työtyytyväisyys vaihtelee alueittain. Joustavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen lisäksi onnilaiset arvostavat hyvää esimies-

työtä sekä mahdollisuutta tehdä merkityksellistä työtä. Onnilaiset kokevat omaavansa hyvät tiedot ja taidot asiakastyön tekemiseksi ja pääsevänsä myös hyödyntämään osaamistaan. Oikea osaaminen on hyvän palvelun kulmakivi ja osaamisen kehittäminen onkin keskeinen osa-alue, johon vuonna 2020 panostamme edelleen.

Osaamisen kehittämisen kautta haluamme tarjota myös työpaikan, jossa jokainen työntekijä voi kehittyä. 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. Kanavan kautta voi antaa palautetta sellaisesta toiminnasta, jonka epäilee olevan vastoin yrityksen eettisiä periaatteita. Lomakkeen kautta palautetta voi antaa anonymisti ja se ohjautuu sisäiseen tarkastukseen, joka vastaa mahdollisista jatkotoimista.



ONNI on hyvinvointia

Onnilaisille on vuonna 2019 tarjottu laajasti henkilöstöetuja. Henkilöstö on jäsenenä Tradekan sairauskassassa ja sen myötä heillä on oikeus hyödyntää erilaisia terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä etuja. Sairauskassa muun muassa korvaa osan silmälasihankinnoista ja hammaslääkärikäynneistä. Työnantajan osuus Tradekan sairauskassan maksuista oli 1,02 % kassaan kuuluvien työntekijöiden palkkasummasta eli noin 570 000 euroa. Lisätietoa eduista ja sairauskassan toiminnasta löytyy osoitteesta tradekansairauskassa.fi.

Muita henkilöstöetuja ovat edut Restelin ravintoloissa, erilaiset yhteistyökumppaneiden kautta tarjottavat edut, kuten verkkoliikuntatunnit Elixian verkkopalvelusta sekä hierontaetu. Konzernin koko henkilökunta kutsuttiin Linnanmäelle 17.8. viettämään yhteistä virkistyspäivää yhdessä työkavereiden ja läheisten kanssa.

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 veronkansalaisuus 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 2019

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 toimintaohjeet.

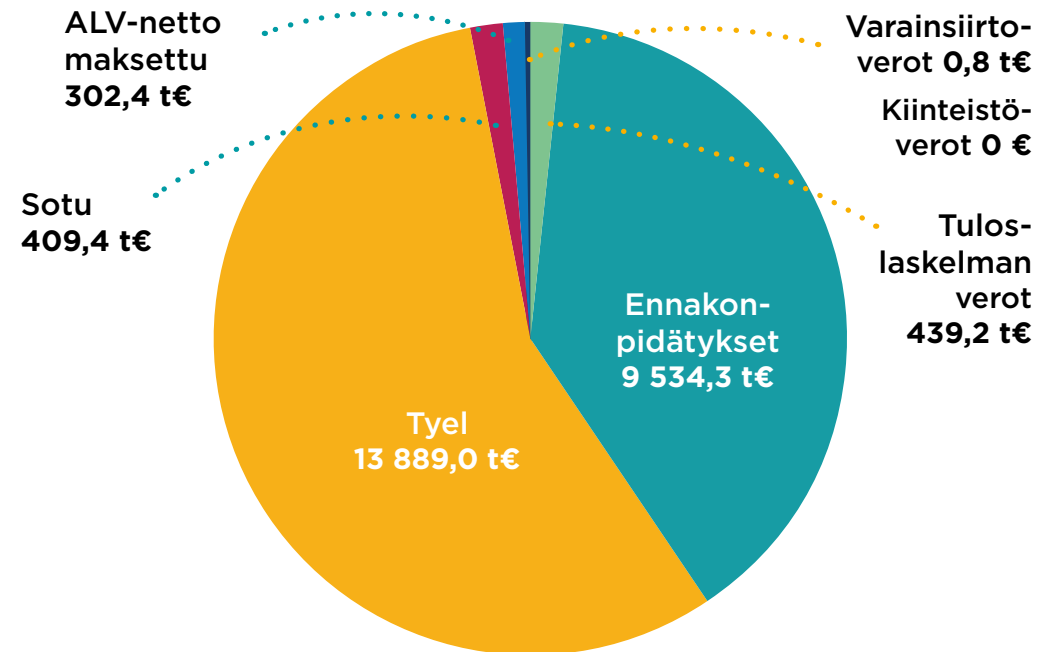
[Tradeka.fi -sivusto](#) tarjoaa palautelomakkeen työntekijöille. Kanavan kautta voi antaa palautetta Med Groupin sellaisesta toiminnasta, jonka epäilee olevan vastoin yrityksen eettisiä periaatteita. Lomakkeen kautta palautetta voi antaa anonyymisti ja se ohjautuu sisäiseen tarkastukseen, joka vastaa 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 2019 verojalanjälkensä, joka kuvaa sen toiminnasta yhteiskunnalle kertyviä veroja ja veronluonteisia maksuja (ks. kuva oikealla). Lisätietoa verojalanjäljestä [medgroup.fi -verkkosivuilta](#).



Tradecare-konserniyhtiöiden verojalanjälki vuonna 2019 (ks. kuvaaja yllä) oli yhteensä 24,6 miljoonaa euroa. Lakisäateisten työnantajamaksujen sekä palkoista pidätettyjen ennakonpidätysten määrä oli vuonna 2019 yhteensä 23,8 miljoonaa euroa. Med Group -konsernin tarjoamat sosiaali- ja terveyspalvelut ovat pääasiassa arvonlisäverottomia. Konserniyhtiöt ovat maksaneet myyntiin liittyviä arvonlisäveroja yhteensä 0,3 miljoonaa euroa vuonna 2019. Koska konserniyhtiöillä ei ole arvonlisäveron vähennysoikeutta, palveluiden tuottamiseen liittyvien hankintojen sekä investointeihin liittyvä arvonlisävero on konserniyhtiöiden maksettavaksi tuleva kulu. Yhteisöveroja ja varainsiirtoveroja konserniyhtiöt ovat maksaneet vuonna 2019 yhteensä 0,4 miljoonaa euroa.

Laatu

Olemme kehittäneet laatutoimintaa kaikilla organisaation tasoilla ja hyödyntäneet **Tradekan teettämän hoivatyön vastuullisuus-opasta laatutoiminnassa toimipistekohtaisin itsearviointein**. Med Groupin keskeisillä toiminnoilla 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 Groupin keskeisille toiminnoille on Kiwa Inspectan toimesta myönnetty ISO 9001:2015 -laatusertifikaatti. Laatusertifikaatti on ulkopuolisen arvioijan myöntämä luotettava todistus siitä, että yrityksen toiminta on asiakaslähdistä 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

Lisäksi 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. Med Groupissa laaditaan vuonna 2020 toimialakohtainen ympäristöriskien ja -vaikutusten arviointi, jota on aloitettu jo vuonna 2019.
- Toiminnan ympäristöriskien ja ympäristöhaittoja minimoivien toimintatapojen tunnistaminen, hallinta ja raportointi
- Toimimme ympäristöhaittoja minimoivien toimintaohjeiden mukaisesti. Toimipisteiden green office -käytännöt tavoitteena valtakunnallisesti.
- 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. Olemme arvioineet, että Med Groupin toimintoihin ei liity oleellisia ympäristöriskkejä. Med Groupin ilmasto- ja ympäristövaikutukset koostuvat pääosin toimitilojemme sähkön ja veden kulutuksesta sekä ensihoidon potilaskuljetusten polttoainekulutuksesta. Kierrätämme jätteemme mahdollisimman laajasti ja pyrimme paperittomuuteen aina kun se on mahdollista. Kehitämme jatkuvasti ratkaisuja, joiden avulla voimme siirtyä entistä vahvemmin sähköisiin ratkaisuihin. Kokouksiin on mahdollista osallistua etäyhteyden kautta ja ekologisuus toimii auto- ja matkustuspolitiikan ohjenuorana. Suosimme työmatkojen toteuttamista julkisilla kulkuneuvoilla (ensisijaisesti junalla ja bussilla) aina kun mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Omalla kulkuneuvolla suoritettavat matkat suunnitellaan niin, että mikäli samaan kohteeseen on matkustamassa useampi kuin yksi työntekijä, käytetään kimppakyytiä eli matkustetaan yhdellä autolla.

8. 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).

Med Groupin kestävän kehityksen tavoitteita edistävät vastuullisuustavoitteet 2019



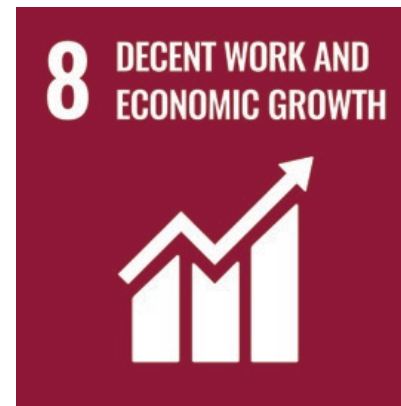
Tavoitteenamme on taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaikenikäisille.

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 tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.

Työllistämme 4000 ihmistä ja tarjoamme ensimmäisen työpaikan monelle nuorelle ja matalasti koulutetulle noudattaen alamme työehtosopimusta.



Tavoitteenamme on vähentää eriarvoisuutta.

Emme aseta työntekijöitämme perusteettomasti eriarvoiseen asemaan syntyperän, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon tai iän vuoksi.

Työntekijöillemme on mahdollisuus ilmaista myös anonyymisti mielihiteensä.



9. Liitteet



Perustiedot

Yrityksen nimi
Med Group Oy

Osoite
Jaakonkatu 3,
01620 Vantaa

Henkilötyövuodet
1526

Yleiset mittarit

Sosiaalinen vastuu	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko yhtiöllä linjauksia, politiikkaa tai toimintoja koskien sosiaalista vastuuta (esim. Code of Conduct)?	Kyllä	Uudet eettiset periaatteet hyväksytyt 1/2020 ja julkaistu 3/2020 verkossa .
Onko yhtiö joutunut vastaamaan / vastuuseen henkilöstöön tai yhteisöön liittyvistä rikkomuksista?	Ei	Ei
Onko yhtiössä tehty sosiaalisten riskien arviointia?	Kyllä	Riskienarvioinnissa tehty 2019
Onko yhtiössä tehty sosiaalisten vaikutusten arviointia?	Kyllä	Riskienarvioinnissa tehty 2019, arviointi tehty myös tämän lomakkeen muodossa.
Onko yhtiössä prosessia sosiaalisten vaikutusten käsittelemiseksi?	Kyllä	Henkilöstöön liittyvissä vaikutuksissa mittariston mukainen tietojen kerääminen ja tulosten vuosittainen seuranta.
Onko yhtiöllä kansainvälisiä sitoumuksia tai instrumentteja koskien sosiaalista vastuuta?	Kyllä	Global Compact -sitoumus tehty 1/2020
Onko sosiaalisen vastuun tahot määritelty; ketkä, vastualueet?	Kyllä	Toimitusjohtaja Kaisa Tarkkanen: kokonaisvastuu yrityksen toiminnasta
Onko yhtiössä asetettu sosiaalisen vastuun tavoitteita tai suunnitelmia?	Kyllä	Ei, määritellään 2021
Onko yhtiössä tehty toimenpiteitä sosiaalisen vastuun tietoisuuden ja koulutuksen ylläpidoksi ja lisäämiseksi?	Kyllä	Riskikartoituksessa ja vastuullisuuskoulutuksessa
Onko yhtiössä tehty johdon katselmointia sosiaalisen vastuun seurantaan ja kehittämistä varten?	Kyllä	1) Riskikartoituksessa ja 2) vastuullisuusohjelmassa
Onko yhtiöllä järjestelmä henkilöstön tai yhteisön valituksille ja huolenaiheille?	Kyllä	Sähköinen whistleblower-kanava tradeka.fi -sivuilla 2/2020 (ei direktiivin mukainen) koko konsernin käytettävissä

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	Käytössä on seuraavat työehtosopimukset: yksityisen sosiaalipalvelualan, ensihoitopalvelualan sekä terveyspalvelualan työehtosopimukset.
Mitkä edut ylittävät vähimmäistason?	1) Työterveyshuollon sairaudenhoito 2) Alennukset Restelin ravintoloista henkilökunnalle 3) Yhteistyökumppaneiden kautta tarjottavat edut esim. verkkoliikuntatunnit Elixian- verkkopalvelusta ja hierontaetu 4) Henkilöstölle tarjottu virkistyspäivä Linnanmäellä 17.8.2019 5) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa sekä mahdollisuus työnantajan takaamaan järjestelylanaan edellytysten täytyessä 6) Tradekan sairauskassa henkilöille joiden työ sopimus on vähintään 21 viikkotyötuntia 7) Virkistysraha
Miten kehittynyt (vertailu aiemmista vuosista tai 2019 -)?	Tradekan sairauskassan palvelut, Restelin henkilöstöalennukset , Linnanmäki-päivä, Palkka haltuun, Elixia
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 yksittäisiä työntekijöitä, joiden työnantaja vastaa heidän työterveydestään. Nämäkin työntekijät kuuluvat MG:n työsuojelun piiriin lain mukaisesti.
Onko joitain työntekijöitä, jotka eivät ole työterveys ja -turvallisuusjärjestelmän piirissä ja miksi?	Kaikki työntekijät kuuluvat työterveys- ja -turvallisuusjärjestelmän piiriin.
Kuolemat: työntekijät ja ei-palkatut tekijät; tyypit, riskien arviointi, määrät/työtunnit, toimenpiteet	Ei kuolemantapauksia. Med Groupissa tehdään vuosittain lakisäätäinen työn vaarojen ja riskien arviointi.

Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut



<p>Työtapaturmat: työntekijät ja ei-palkatut tekijät; tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet</p>	<p>Tapaturmataajuus raportointijaksolla 33. Vahinkojen määrä 98 vahinkoa. 70 % sattuneista vahingoista on tapahtunut työssä ja 30 % työmatkalla. 72 % vahingoista johtanut 0-3 työkyvyttömyyspäivään, vain 0,03 % on johtanut yli 30 työkyvyttömyyspäivään. 40 % vammoista on sijoiltaanmenoja ja nyrjähdymiä. 20 % vammoista on haavoja tai pinnallisia vammoja. Pitkiin työkyvyttömyysjaksoihin johtaneet tapaturmat ovat asunnon ja työpaikan väliseen matkaan tai työtehtävästä johtuvaan matkustamiseen liittyviä. Ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä suunnitellaan tapaturmavakuutusyhtiön kanssa liikkumisen tapaturmien ennaltaehkäisyn kampanja. Kuolemaan johtaneita tapaturmia oli raportointijaksolla 0 kpl.</p>
<p>Työperäiset sairaudet per työntekijäryhmä; tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet</p>	<p>Ammattitautiepäilyjä ei ilmennyt raportointijaksolla.</p>
<p>Onko terveystalvitu tai -ohjelmia, jotka ylittävät lakisäänteen palvelun?</p>	<p>Työterveyshuollon yleislääkäri- ja työterveystasoinen sairaushoito ja sairauskassan erikoislääkäri- ja hammaslääkäripalvelut ja psyko- ja fysioterapia sekä korvaukset lääkkeistä ja silmälasista.</p>
<p>Onko varmistettu, että terveystiedot ovat luottamuksellisia ja ettei työntekijän osallistuminen sairaushoitoon tai terveysohjelmiin vaikuta työntekijän kohteluun?</p>	<p>Kyllä.</p>

Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta

<p>Miesten/naisten osuus yhtiön hallinnossa ja johtoryhmissä %</p>	<p>Miehet/naiset% Hallitus 83/16; MG jory 33/67; ONNI hoiva johtoryhmä 25/75; ONNI terveys 60/40; Ihmiset ja yhteisö 0/100; Talous ja hallinto 50/50; Tietohallinto 100/0</p>
<p>Eri ikäryhmien osuus yhtiön hallinnossa (<30, 30-50, >50) %</p>	<p>Hallitus 30-50 v; 67 %, >50 v.; 33%, Johtoryhmä 30-50 v. 50%, > 50 v.; 50%</p>
<p>Miesten/naisten osuus työntekijöistä %</p>	<p>Miehet/naiset % 23/77</p>
<p>Eri ikäryhmien osuus yhtiön työntekijöistä (<30, 30-50, >50) %</p>	<p><30 v. 35%, 30-50 v. 44%, >50 v., 21%</p>



Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta



Naisten peruspalkka ja palkkiot / miesten peruspalkka ja palkkiot per työtaso

Johtajataso: naisilla ja miehillä sama palkka; päällikkö-, asiantuntija- ja toimihenkilötaso: naisilla 2 % pienempi keskipalkka kuin miehillä, työntekijätaso: TESin mukainen palkkaus = 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)

Syrjintätapauksia ei raportointikaudella

Noudatamme työlainsäädäntöä vaihtelevan työsopimuksen säännösten osalta

Keskimääräiset työvuodet yhtiössä

Koko henkilöstö 2,5 vuotta. Kokoaikaisten työkä 3,9 vuotta.

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

Työnantaja tarjonnut mahdollisuutta koko- tai osa-aikaisiin sopimuksiin proaktiivisesti vuodesta 2017. Noudatamme lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia koskien vaihtelevaa työaikaa. Valtaosa työntekijöistä haluaa itse työskennellä tarvittaessa työhön kutsuttavan sopimuksella sen mahdollistaessa suuremman joustavuuden. Yrityksenä tavoitteena vahvistaa henkilökohtaisen avustajan ammatin arvostusta.

Koko- ja osa-aikaisia työsuhteiden määrän muutos

2019 kokoaikaisten osuuden kasvu 44%, osa-aikaisten osuuden kasvu edellisvuoteen 75 %. Osa-aikaisten työsuhteiden määrän kasvu syntyi tarvittaessa työhön kutsuttavien sopimusten muutoksesta osa-aikaisiksi sopimuksiksi.

Osa-aikaisten osuus

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

Paljonko nollasopimuksia on vähennetty verrattuna aiempiin vuosiin tai vuoteen 2019?

Yrityksessä ei ole käytössä yhtään työntekijää velvoittavaa ns. nollasopimusta, vaan joustavia tarvittaessa työhön kutsuttavia sopimuksia. Lisäksi yritys on tarjonnut proaktiivisesti mahdollisuuksia koko- ja osa-aikaisiin työsopimuksiin vuodesta 2017.

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

Työntekijöillä on mahdollisuudet samoihin etuuksiin. Sairauskassa koskee vähintään 21 h / vkossa työskenteleviä.

Olemme merkittävä työllistäjä ja tuemme monimuotoista työllistymistä ja tarjoamme joustavia työmahdollisuuksia

Vanhempainvapaaseen oikeutetut ja vapaalle jääneet työntekijät sukupuolittain; töihin palanneet (%)	82 työntekijän vanhempainvapaata alkanut 2019. 18 miestä, 64 naista. Töihin palanneet 99 %.
Uusien työntekijöiden palkkaus raportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli)	1800 henkilöä. Miehet/naiset: 20/80. <30 v. 45%; 30-50 v. 38%; >50 v. 17%
Naisten ja nuorten työllistäminen	Ks. edellinen
Työntekijöiden vaihtuvuus raportointikaudella	Bruttovaihtuvuus MG 28 %, hoiva 30 %, ensihoito 16 %, julkinen 30 %

Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kannustamme heitä siinä

Koulutuspäivien määrä yhteensä ja määrä / työntekijöiden määrä	1293/1400hvt, 0,9 päivää / hvt
Naisten/miesten koulutustuntien määrä / työntekijöiden määrä	Koulutus määräytyy tehtävänkuvan mukaan. Naisille ja miehille tarjotaan yhtä paljon koulutusta.
Eri työntekijäryhmien koulutuspäivien määrä / työntekijäryhmä	Työntekijät 940 pvää (73%), toimihenkilöt & esimiehet 353 pvää (27%)
Vastuullisuuskoulutus (määrä, per työntekijä)	Vastuullisuusohjelmasta ja -raportoinnista vastaava henkilö on saanut vastuullisuuskoulutusta (1hpt). Vastuullisuusnäkökulma sisältyy ammatiliisiin, esimies- ja laaturyhmän koulutuksiin.
Osaamisindeksi (työntekijän itsearvio osaamisesta)	Henkilöstön oma arvio omasta osaamisestaan 4,2/5
Työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden koulutus (määrä, per työntekijä ja prosessi)	Työsuojelutoimikunnan peruskoulutus 1 päivä / hlö, työkykyjohtamisen koulutus 0,5 - 1 päivä/ esimies
Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja/ tai työuran päättymisen hallintaan (uudelleen koulutus, sapatti, avustus, esieläke,..)	Yksilölliset ratkaisut, ei ohjelmia



Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kannustamme heitä siinä



Osuus työntekijöistä, joiden kanssa käyty säännöllisesti kehityskeskustelu ja urasuunnitelma (sukupuolittain ja työntekijäryhmittäin)

Tavoite on, että kaikkien kanssa käydään kehityskeskustelu joko henkilökohtaisesti tai ryhmässä. Toteumaa ei pystytä raportoimaan vuodelta 2019. Raportoidaan vuodesta 2020 lähtien.

Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa

Henkilöstön edustajien määrä hallinnossa (lkm)	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 -)	Henkilöstön edustajien määrä hallinnossa tuplaantui vuonna 2019, kun henkilöstön edustaja valittiin myös Osuuskunta Tradekan hallitukseen.
Henkilöstön kokemus vastuullisuudesta	Henkilöstön kokemus ONNIN vastuullisuudesta 3,8/5
Työtyytyväisyyskysely N x v, tulokset lyhyesti	Henkilöstötyytyväisyyskysely toteutetaan koko henkilöstölle kerran vuodessa. Hallinnolle toteutetaan lisäksi kaksi pulssikyselyä vuoden aikana. Työtyytyväisyys vaihtelee alueittain.
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 jatkotoimista.
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	Toteutamme asiakastyytyväisyystutkimuksen vuosittain kuluttaja- ja tilaaja-asiakkaiden parissa. Kuluttaja-asiakkaidemme tyytyväisyyttä selvitämme paperisilla ja sähköisillä kyselylomakkeilla ja tilaaja-asiakkaiden tyytyväisyyttä selvitetään haastattelututkimuksilla.
Asiakastyytyväisyys kuluttaja-asiakkaat	Kokonaistyytyväisyys 4,2/5
Asiakastyytyväisyys tilaaja-asiakkaat	Kokonaistyytyväisyys 3,8/5
Kommunikointi/valituskanavat 2019 -	Kommunikoinnin ja palautteen pääkanavat ovat henkilökohtaiset kohtaamiset, verkkosivujen palautelomakkeet sekä puhelinkeskustelut.
Dialogin kehittäminen (mitä, miten, tavoite)	Tulemme kehittämään ja systematisoimaan jatkuvan palautteen keräämisen mallin 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 ja pitkäaikaissairaille sekä ikäihmisille. 1htv, 100 000€
ONNI klubitapahtumien ja tapahtumissa tavoitettujen kävijöiden määrä 2019	Klubitapahtumissa kävijöiden määrä vuonna 2019 oli noin 850 ihmistä. ONNin uusi Ikäänny ilolla! -klubi järjesti yhteensä 31 yhteisöllistä tapahtumaa. Ikäänny ilolla! -klubin tapahtumien avulla tarjottiin elämyksiä ja yhteisöllistä tekemistä noin 450 ikäihmiselle. Elä täysii! -klubi järjesti vuonna 2019 pitkäaikaissairaille, liikuntaesteisille ja vammaisille 25 esteetöntä elämystä sekä mahdollisesti noin 400 erityisryhmään kuuluvalle matalan kynnyksen paikan muiden samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien vertaisten kohtaamiseen.
ONNI klubilaisten määrä 2019	Klubilaisten määrä vuoden 2019 lopussa oli yhteensä 1128. Elä täysii! -klubin jäseniä oli vuoden 2019 lopussa ympäri Suomen 634 ja Ikäänny ilolla! -klubilaisia 494.

Hallintotapa ja talous (Corporate Governance)

Yritysvastuu	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko toimitusjohtajan antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta yhteisön hyvinvointiin ja kehitykseen osallistumiseen?	Kyllä	Kyllä
Onko yritys laatinut ja julkaissut yritysvastuuraportin?	Kyllä	2020
Tekeekö yritys GRI-, CDP-, SASB-, IIRC- tai UNGC -raportointia?	Kyllä	Kyllä
Onko toimitusjohtaja antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta hyvään hallintotapaan, läpinäkyvyyteen ja vastuullisen verokansalaisuuteen?	Kyllä	Kyllä
Onko toimitusjohtaja antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta YK:n kestävän kehityksen arvoihin?	Kyllä	Kyllä, dokumentti katsottavissa Med Groupin verkkosivulla .
Onko yhtiössä johtajista koostuvaa työryhmä, jonka tarkoitus on edistää pitkän aikavälin ja seurata pitkän aikavälin yritysvastuun strategiaa ja tehokkuutta?	Kyllä	Johtoryhmä
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 toimitusjohtajan ja johdon palkitsemisen määräytymistä.
Yhtiön hallitus hyväksyy vastuullisuusraportin	Kyllä	Med Groupin hallitus hyväksyy vastuullisuusraportin.
Yritys julkisesti tunnistaa vastuun yrityksen toiminnan vaikutuksista sisäisiin- ja ulkoisiin sidosryhmiin	Kyllä	Vastuullisuusohjelmassaan ja -raportissaan Med Group julkisesti tunnistaa vastuun yrityksen toiminnan vaikutuksista sisäisiin- ja ulkoisiin sidosryhmiin.
Yhtiö konsultoi sidosryhmiä yrityksen vastuullisuusstrategiaa, tavoitteita ja politiikkaa laadittaessa	Kyllä	Olemme konsultoineet henkilöstöämme ja omistajaamme vastuullisuusohjelman ja tavoitteiden laadinnassa. Vuonna 2020 tulemme osallistamaan asiakkaitamme sekä henkilöstöämme vielä laajemmin vastuullisuutta edistäessämme.
Yhtiö konsultoi sidosryhmiä implementoinnin haasteista ja ongelmista ja kutsuu sidosryhmät aktiivisesti osallistumaan suorituskyvyn tarkasteluun	Kyllä	Yhtiö konsultoi henkilöstöä ja hallitusta implementoinnin haasteista ja ongelmista ja kutsuu sidosryhmät aktiivisesti osallistumaan suorituskyvyn tarkasteluun.

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	Konsernitason eettiset toimintaohjeet on päivitetty tammikuussa 2020.
Onko yritys julkaissut ja noudattaako se toimitusketjua koskevaa Code of Conductia?	Kyllä	Toimitusketjua koskeva Code of Conduct ei ole relevantti yrityksen toiminnalle.
Sisältyykö eettisiin toimintaohjeisiin nollatoleranssi korruptioon?	Kyllä	Eettisiin toimintaohjeisiin sisältyy nollatoleranssi korruptioon.
Julkaiseeko ja noudattaako yritys lahjonnan ja korruption vastaista ohjeistusta?	Kyllä	Kyllä, löytyy jatkossa verkkosivulta.
Onko eettisiin toimintaohjeisiin kirjattu aikataulu ohjeiden noudattamisen säännöllistä seuranta ja arviointia varten?	Kyllä	Seuraamme normaaleilla vastuullisuus- ja laatumittareilla.

Laatujärjestelmä	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko yrityksellä laatuun liittyviä sertifiikatteja?	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, löytyy medgroup.fi-verkkosivulta .
Onko verojalanjäljelle asetettu aikataulu säännölliselle arvioinnille ja raportoinnille?	Kyllä	Seurataan tilipäätöksen aikataulussa vuosittain.
Onko raportti verojalanjäljestä annettu sidosryhmien nähtäville?	Kyllä	Kyllä, medgroup.fi-verkkosivulle
Julkaiseeko ja noudattaako yhtiö veropolitiikkaa?	Kyllä	Kyllä, lisätietoa medgroup.fi-verkkosivulla .

Ympäristö ja ilmasto

Periaate	Lisätiedot
Auto- ja matkustuspolitiikka	Kyllä
Kierrätyspolitiikka	Kyllä, löytyy jatkossa verkkosivulta
Paperittomaan toimistoon pyrkiminen	Seurataan tilipäätöksen aikataulussa vuosittain
Etäpalavereiden ja etäpäivien suosiminen	Käytössä etätyömahdollisuus ja etäpalaverit.



**Kannamme vastuuta
asiakkaistamme ja yhteisöstämme**



**Kannamme vastuuta
onnillisista**



**Liiketoimintamme
on vastuullista**



**Kannamme vastuuta
ympäristöstä**