

Yleiset

| Hyvä hallintotapa, vastuullisuuden johtaminen, läpinäkyvyys ja vastuullinen verokansalaisuus | |
|---|---|
| Yhtiön strategiaan sisältyvät vastuullisuuden painopistealueet? Lyhyt kuvaus. | Vastuullisuus on nostettu ONNIn strategiaan. Vastuullisuuden keskeisimmät osa-alueet ovat vastuu asiakkaistamme, työntekijöistämme, yhteisöstä ympärillämme sekä ympäristöstä. |
| Onko yhtiöllä eettisiä toimintaperiaatteita (Code of Conduct)? | Kyllä. Ohjeistus löytyy verkkosivuilta https://www.onnion.fi/yritys/eettinen-ohjeistus |
| Onko yhtiöllä käytössä EU-direktiivin mukainen ilmoituskanava sisäisille ja ulkoisille kohderyhmille ja onko siitä viestitty? | Kyllä. Yhteisölle ja henkilöstölle on anonyymi ilmoituskanava, jonne työntekijä, asiakas tai yhteistyökumppani voi ilmoittaa havaitusta vastuuttomasta toiminnasta tai väärinkäytöksestä ja tästä viestitään mm. Intranetissä ja yhtiön verkkosivuilla. |
| Onko yhtiöllä riskien arviointiin prosessia, joka kattaa kestävyysriskit omassa ja arvoketjun toiminnassa? | Kyllä. Osana yleistä yhtiön riskiarviointia. |
| Kuvaus riskien arvioinnista | <p>Riskienhallinta on osa ONNIn johtamista. Yhtiöllä on hallituksen hyväksymä riskienhallintapolitiikka. Riskienhallinnan tarkoituksena on tunnistaa, mitata ja hallita käytettävissä olevin keinoin ne riskit, jotka mahdollisesti uhkaavat yhtiön toimintaa sekä asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Riskien hallinta on osa sisäistä valvontajärjestelmää ja se on osa yhtiön asianmukaisen huolellisuuden politiikkaa.</p> <p>Riskienhallinta on erottamaton osa päivittäisiä johtamisprosesseja sekä kuuluu olennaisesti yhtiön suunnittelu- prosesseihin sekä päätös-, seuranta- ja raportointimenetelyihin. Hallintaa toteutetaan päivittäisessä johtamisessa ja toiminnassa kaikilla organisaation tasoilla ja sen tulee olla johdonmukaista ja yhteismitallista. Myös jäännösriskit arvioidaan. On tärkeää ymmärtää riskien syyt ja seuraukset sekä varmistaa se, että riskienhallintatoimenpiteet ovat oikeita ja oikein kohdistettuja. Riskienhallintapolitiikan perustana ovat ONNIn hyväksytty strategia sekä taloudelliset tavoitteet. Yhtiön strategian toteuttamista ja tavoitteiden saavuttamista uhkaavat riskit pyritään tunnistamaan, analysoimaan ja arvotamaan. Tunnistettuihin riskeihin reagoidaan siten, että yhtiö voidaan suojata menetyksiä vastaan tai riskeihin liittyvät mahdollisuudet voidaan hyödyntää.</p> |
| Onko yhtiöllä prosessia asianmukaisen huolellisuuden arviointiin? | Kyllä |
| Onko yhtiöllä asianmukaisen huolellisuuden politiikkaa? | Kyllä. Noudatamme Tradeka-konsernin asianmukaisen huolellisuuden politiikkaa. https://www.tradeka.fi/sites/default/files/2023-01/Tradekan%20asianmukaisen%20huolellisuuden%20politiikka.pdf |

Hyvä hallintotapa, vastuullisuuden johtaminen, läpinäkyvyys ja vastuullinen verokansalaisuus

| | |
|---|---|
| <p>Vastuullisuuteen liittyen nimetty vastuuhenkilö/nimetyt vastuuhenkilöt (esim. ihmisoikeusvastaava, kestävän kehityksen johtaja, työsuhdeneuvoja, korruption torjunnasta vastaava)?</p> | <p>Toimitusjohtaja Kaisa Tarkkasella kokonaisvastuu vastuullisuudesta. Vastuullisuusraportointivastaava on Anna Korpivaara.</p> |
| <p>Johdon palkitsemisen kytkeytyminen vastuullisuuteen. Lyhyt kuvaus.</p> | <p>Vastuullisuusmittari koostuu seuraavista tekijöistä:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ISO 9001 sertifikaatti pysyy voimassa 2. Vakavan merkittävän asiakasreklamaation suhteellinen määrä 3. Vakavan merkittävä henkilöstöreklamaation määrä suhteessa henkilöstön määrään 4. Hiilijalanjäljen laskenta olennaisista osa-alueista. 5. Kotiin vietävien palveluiden sähköautopilotti on tehty, analysoitu, ja arvioitu. |
| <p>Onko yhtiössä tehty toimenpiteitä vastuullisuuden ja kestävän kehityksen tietoisuuden ja koulutuksen ylläpidoksi ja lisäämiseksi?</p> | <p>Kyllä. Jokaiselle onnilaiselle on tarjolla vastuullisuuskoulutusta ONNI akatemiassa. Viestimme vastuullisuusohjelmastamme sekä sen edistymisestä aktiivisesti yrityksen Intrassa, verkkosivuillamme ja sosiaalisen median kanavissamme sekä vuosittain YK:n Global Compactin raportointijärjestelmässä.</p> |
| <p>Vastuullisuusohjelman seuranta ja kehittäminen? Lyhyt kuvaus mm. yrityksen johdon suorittamasta toimintatapojen sisäisestä valvonnasta ja sen tuloksista, joiden perusteella saadaan tietoa vastuullisuusohjelman yleisestä laadusta ja kehittämiskohteista, esim. sisäiset tarkastukset ja auditoinnit.</p> | <p>Vastuullisuusohjelmaa seurataan ja kehitetään vuositasolla strategiatyön ja toimintasuunnitelmien aikataulussa sekä lainsäädännön ja regulaation etenemisen mukaan. Vastuullisuus-työn etenemistä seurataan myös Tradeka-konsernin yhteisessä vastuullisuustyöryhmässä kuukausitasolla. Vastuullisuusaihealueet sisältyvät vuosittaisiin riskiarviointiin. Sen lisäksi ihmisoikeusriskejä on arvioitu ensimmäistä kertaa kaksoisolen- naisuuden periaatteen mukaan erillisessä ihmisoikeusDD- riskiarvioinnissa syksyllä 2023.</p> |
| <p>Onko yhtiö joutunut vastaamaan/ vastuuseen ympäristöön, ihmis- oikeuksiin (esim. työturvallisuus) tai korruptioon liittyvistä rikko- muksista?</p> | <p>On liittyen ihmisoikeuksiin: AVIn ulkomaalaistarkastuksesta tullut sakko, joka annettu siitä, että meillä ei ollut näyttää AVIn tarkastajalle ulkomaalaisten työntekijöiden työlupia, kuten ulkomaalaislaki vaatii. Tämän jälkeen pakotettu HR-järjestelmään kansalaisuuden tarkastaminen ja muut toimet tähän liittyen.</p> |

Hyvä hallintotapa, vastuullisuuden johtaminen, läpinäkyvyys ja vastuullinen verokansalaisuus

Kuvaus verostrategiasta

ONNI on verovelvollinen ainoastaan Suomessa ja verojen maksamisessa, keräämisessä ja tilittämässä yhtiö noudattaa Suomen lainsäädäntöä. ONNIn noudattama veropolitiikka pohjautuu yhtiön arvoihin ja liiketoimintastrategiaan. Veropolitiikan tavoitteena on tukea yhtiön vastuullisesti tuotettavaa liiketoimintaa asianmukaisen verojen hallinnan kautta. Yhtiö huolehtii lakisääteisten verovelvollisuuksiensa huolellisesta noudattamisesta ja katsoo, että vastuullinen veropolitiikka lisää toiminnan läpinäkyvyyttä, mikä on myös kaikkien yhtiön sidosryhmien edun mukaista. Tulkinnanvaraisissa tai epäselvissä asioissa yhtiö hakee tarvittaessa linjaukset Keskusverolautakunnan ennakkoratkaisuina. Poikkeusluvan alaisiin veroasioihin yhtiö on hakenut tarvittavat poikkeusluvut. Kaikki Tradecare -konsernin yhtiöt sekä Tradecare Oy:n omistajayhtiö ovat Suomeen rekisteröityjä osakeyhtiöitä, jotka maksavat kaikki veronsa ja veronluonteiset maksunsa Suomeen. Tradecare Oy tai konsernin tytäryhtiöt eivät ole maksaneet mitään voitonjakoa, osinkoja, korkoja tai konserniavustuksia ulkomaille. Konsernin rahoitus on järjestetty konsernin emoyhtiöön Suomessa toimivan rahoituslaitoksen kautta, eivätkä emoyhtiön omistajat ole antaneet rahalainoja konserniyhtiölle. Koska konserniyhtiöillä ei ole pääsääntöisesti arvonlisäveron vähennysoikeutta, palveluiden tuottamiseen liittyvien hankintojen sekä investointeihin liittyvä arvonlisävero on konserniyhtiöiden maksettavaksi tuleva kulu.

Asiakkaalle yksityisen palveluntuottajan myymät sosiaali- ja terveyspalvelut ovat pääsääntöisesti arvonlisäverottomia. Pieni osa palveluista (kuten yksityishenkilöille tuotettavat siivouspalvelut, mikäli palvelunsaajan toimintakyky ei ole alentunut) on asiakkaalle arvonlisäverollista, jolloin yhtiö kerää ja tilittää arvonlisäveroja. ONNI kuuluu Tradecare -konserniin. Konserni julkaisee vuosittain verojalanjäljen, jossa raportoidaan julkisesti maksetut verot ja veronluonteiset maksut.

Olennaisuuden määrittely

Prosessi olennaisten aiheiden määrittelemäksi

Olemme aiemmin määritelleet olennaiset aiheet ympäristön osalta Ekokompassi-arvioinnissa. Syksyllä 2023 käynnistimme prosessin olennaisten aiheiden määrittelemiseksi ulkopuolisen kumppanin avustamana ja saatamme tämän prosessin loppuun vuoden 2024 aikana.

Luettelo olennaisista aiheista

Ympäristön osalta olennaiset aiheet ovat Jätteet, Energia, Hankinnat, Kemikaalit, Logistiikka ja liikkuminen ja Viestintä.

| Arvoketjut ja sidosryhmät | |
|---|---|
| Kuvaa lyhyesti yhtiön arvoketjut ja niiden merkittävimmät muutokset. | Yhtiön palveluliiketoiminnan arvoketjut ovat lyhyitä ja ne ovat toiminnan luonteen vuoksi vähäisiä. Ei merkittäviä muutoksia toimintakaudella. |
| Onko tunnistettu keskeiset sidosryhmät? | Kyllä. Keskeiset sidosryhmät ovat Omistaja, Hallitus, Pankki/rahoitus, Tilaaja-asiakas/ Palvelun ostaja (nykyinen/ mahdollinen), Palveluiden käyttäjä (nykyinen, mahdollinen), Viranomaistahot, Toimittajat ja alihankkijat |
| Onko yhtiöllä erillinen toimittajien eettiset periaatteet? | Kyllä |
| Jos kyllä, kuinka monessa sopimuksessa liitteenä (%-osuus)? | KYC otettu aktiivisesti käyttöön toimintavuoden loppupuolella, %-tieto ei vielä saatavilla. Kaikkien uusien kumppaneiden kanssa KYC-kysely lähetetään. |
| Lyhyt kuvaus, miten yhtiö varmistaa, että arvoketjuissa toimitaan vastuullisesti? | Edellytämme toimittajan hyväksyvän ja allekirjoittavan hankinnan eettiset periaatteet. Toimittajan tulee säännöllisesti ja järjestelmällisesti arvioida, kuinka sen oma toiminta vastaa näiden toimintaperiaatteiden vaatimuksia. Toimittajalla on oltava järjestelmä toimintaperiaatteiden toteuttamiseksi ja niistä viestimiseksi toimitusketjussaan. Toimittajan on pystyttävä toimittamaan Med Groupille ja alihankkijoilleen todisteita näiden toimintaperiaatteiden täytäntöönpanosta ja valvonnasta sekä koko toimitusketjusta. Med Group arvioi näiden toimintaperiaatteiden noudattamista jatkuvasti. Med Group suorittaa tarvittaessa auditointeja ja arviointeja toimittajasta ja sen alihankkijoista. Auditointeja ja arviointeja voivat tehdä Med Groupin työntekijät tai ulkopuoliset tahot, ja jos kyseessä on alihankkija, ne voidaan tehdä yhteistyössä toimittajan kanssa. Toimittajan tulee pyydettyäessä toimittaa arviointia varten tarvittavia tietoja. |
| Tilaajavastuun huomioiminen hankinnoissa ja operatiivisessa toiminnassa (kuvaus). | Toimimme tilaajavastuulain mukaisesti. Tilaajavastuulain mukaiset veloitteet on ONNilla selvitettävä ennen ostetun alihankinnan käyttöä. Uusien alihankkijoiden luotettavuus tulee aina arvioida. Tarvittavat selvitykset ja dokumentaatio pyydetään aina kun tehdään uusi sopimus yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttämisestä. Alihankintasopimusta ei voida allekirjoittaa eikä alihankintatyötä aloittaa ennen kuin tarvittavat selvitykset ja sisäiset hyväksynät on saatu. Yhtiömme arvojemme lisäksi käytettäessä yrityksen ulkopuolista työvoimaa osakeyhtiöiltä hankittuna, kuten alihankinta, henkilöstövuokraus, sovelletaan lakia: Tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä ("Tilaajavastuulaki"), joka velvoittaa selvittämään, että sopimuskumppanit täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset veloitteensa. |
| Onko yhtiö pyrkinyt kehittämään arvoketjun kestävyyttä esim. ympäristö tai ihmisoikeudet? | Kyllä. Edellytämme toimittajan toimivan hankinnan eettisten periaatteiden mukaisesti ja arvioivan säännöllisesti ja järjestelmällisesti, kuinka sen toiminta vastaa näiden toimintaperiaatteiden vaatimuksia. |

Ihmiset

| Yleiset | |
|---|--|
| Henkilötyövuodet | 1589 |
| Henkilöstömäärä kpl | 6744 |
| Osa-aikaisten työntekijöiden osuus henkilöstömäärästä (%) | Kokoaikaisten osuus aktiivisista työntekijöistä on 41 %, osa-aikaisten osuus 20 %, tarvittaessa työhön kutsuttavien ja runkosopimusten osuus 39 %. |

| Työehtosopimukset, järjestäytyminen ja henkilöstöedut | |
|--|---|
| Työehtosopimukset: Noudatettu TES ja osuus henkilöstöstä, johon TESiä sovelletaan. | Ensihoitopalveluala 18 %, Kiinteistöpalveluala 6 %, Yksityinen sosiaalipalveluala 66 %, Yksityinen terveystyöpalveluala 2 %, yleinen työehtosopimus ja vuosilomalaki 9 % |
| Tuetaanko ja kunnioitetaanko työntekijöiden oikeutta järjestäytyä | Kyllä. Valtakunnallinen luottamusmiessopimus JHL:n kanssa, yhteistoimintaryhmä kokoontuu säännöllisesti. |
| Mitkä henkilöstöedut ylittävät vähimmäistason? Luettelo henkilöstöeduista. | <ol style="list-style-type: none"> 1) Työterveyshuollon sairaudenhoito ja Tradekan sairauskassa, jos työsopimus on vähintään 10 viikkotyötuntia 2) Alennukset Restelin ravintoloista, Karton ja Putingin verkkokaupasta ja myymälöistä sekä A-Katsastuksen katsastuksesta 3) Yhteistyökumppaneiden edut esim. alennukset Elixian ja Fressin kuntosaleilta ja hieronta-alennus, Avis ja Sixt autonvuokraus, Tallink-Silja ja Viking Line alennukset 4) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa 5) Virkistysraha |
| Mille ryhmille henkilöstöetuja tarjotaan ja miten ne eroavat eri ryhmien välillä? | Henkilöstöedut koskevat yhdenvertaisesti kaikkia henkilöstöryhmiä ja työntekijöitä, joiden työsuhde on aktiivinen. Sairauskassan jäsenyys edellyttää vähintään 10 h työsopimuksen mukaista viikkotyöaikaa. |
| Miten kehittynyt edellisestä vuodesta? | Sairauskassan viikkotuntiraja laski 21 tunnista 10 tuntiin. Edun piirissä näin merkittävästi suurempi osa työntekijöistä. |

Tavoitteena turvallinen työympäristö

| | |
|--|--|
| <p>Onko työntekijöitä, jotka eivät ole suoraan yhtiön palveluksessa, mutta joiden työ ja työpiste ovat yhtiön hallinnassa?</p> | <p>Kyllä. Kaikki työntekijät alihankinnan kautta, jonka käyttö laskenut merkittävästi vuoden 2023 aikana.</p> |
| <p>Onko joitain työntekijöitä, jotka eivät ole työterveys ja -turvallisuusjärjestelmän piirissä ja miksi?</p> | <p>Kaikki työntekijät kuuluvat työterveys- ja -turvallisuusjärjestelmän piiriin. ONNilla työskentelevien vuokratyöntekijöiden työnantaja vastaa heidän työterveydestään. Työntekijät kuuluvat yrityksen työsuojelun piiriin lain mukaisesti.</p> |
| <p>Työtapaturmat: tapaturmataajuus (tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden). Sisältää kuolemat ja fyysiset loukkaantumiset. Eriteltynä omat työntekijät ja ei-palkatut tekijät, jos mahdollista.</p> | <p>Tapaturmataajuus 45 (LTIF), 83 (TRIF). Kaikki omia työntekijöitä.</p> |
| <p>Kuvaus yleisimmistä työtapaturmatyypeistä.</p> | <p>65 kpl tapaturmista on sijoiltaanmenoja, nyrjähdyksiä tai venähdyksiä, 39 kpl haavoja ja pinnallisia vammoja, 17 kpl tärähdyksiä ja sisäisiä vammoja. Kuolemaan johtaneita tapaturmia oli raportointijaksolla 0 kpl.</p> |
| <p>Lyhyt kuvaus työturvallisuuden johtamisen prosessista ja riskien arvioinnista.</p> | <p>ONNissa toimii työsuojelutoimikunta, jonka jäseninä toimivat työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut. Puheenjohtajana toimii työsuojelupäällikkö. Työsuojelun toimintaohjelma ohjaa työsuojelutoimintaa ja työolojen kehittämistä. Riskien arviointi toteutetaan toimipaikoittain Falcony-järjestelmällä. Toimipaikkakohtaisen riskien arvioinnin ja toimenpidesuunnitelman toteuttamisesta vastaa toimipaikasta vastaava henkilö (tyypillisesti palvelupäällikkö). Riskien ja vaarojen arviointiin sekä toimenpiteiden suunnitteluun osallistuu aina työsuojeluvaltuutettu, se toteutetaan yhdessä toimipaikan henkilöstön kanssa.</p> |
| <p>Lyhyt kuvaus työkyvyn johtamisen prosessista ja riskien arvioinnista.</p> | <p>Työpaikkaselvitykset yhteistyössä työterveyshuollon kanssa toimintasuunnitelman mukaisesti, varhaisen tuen malli keskeinen väline työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisessa, tiivis yhteistyö työeläkevakuutusyhtiön kanssa.</p> |
| <p>Työperäiset sairaudet: tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet.</p> | <p>Ammattitautiepäilyjä on ilmennyt kaksi raportointijaksolla, epäily ihottuma ja epäily hengitystieoireet.</p> |
| <p>Onko terveystalvituia tai -ohjelmia, jotka ylittävät lakisääteisen palvelun? Sisältö, kenellä mahdollisuus edellä mainittujen etujen piiriin kuulumiseen?</p> | <p>Työterveyshuollon yleislääkäri- ja työterveyslääkäritasoinen sairaushoito ja sairauskassan myötä erikoislääkäripalvelut, hammashoidon palvelut, psyko- ja fysioterapia sekä korvaukset tutkimuksista, lääkkeitä, silmälaseista ja hieronnasta.</p> |
| <p>Onko varmistettu, että terveys-tiedot ovat luottamuksellisia ja ettei työntekijän osallistuminen sairaushoitoon tai terveys-ohjelmiin vaikuta työntekijän kohteluun?</p> | <p>Kyllä, varmistettu henkilöstörekisterin mukaisesti. Työntekijöitä ei kohdella syrjivästi terveydellisistä syistä. Terveystietoihin pääsee käsiksi vain ne yhtiön palveluksessa olevat henkilöt, jotka tietoja tarvitsevat tietoja työnsä tekemiseen esim. palkkahallinto, HR.</p> |

Tavoitteena turvallinen työympäristö

| | |
|--|---|
| Työntekijän osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden kehitykseen, toteutukseen ja arviointiin (prosessit, toimikunnat, vastuut) | Työpaikkaselvitykset ja riskien arviointi yhteistyössä henkilöstön kanssa. Työsuojelutoimikunnassa työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut. |
| Työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden koulutus (määrä, per työntekijä ja prosessi). | Työturvallisuuden ja työterveyden verkkokoulutus olemassa kaikille työntekijöille ONNI akatemiassa. Esimieskoulutus kaikille ONNIn esihenkilöille 1 pv/v. Kaikille esihenkilöille työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät koulutukset yht. 3h/v. |

Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta

| | |
|---|---|
| Miesten/naisten osuus yhtiön johtoryhmässä: kpl ja %-osuus sekä linkki. | Miehiä 1 kpl = 14% / Naisia 6 kpl = 86% |
| Eri ikäryhmien osuus yhtiön johtoryhmässä (<30, 30-50, >50): kpl ja %-osuus. | 5 kpl 30-50-vuotiaat = 71%, 2 kpl yli 50-vuotiaat = 29% |
| Toimenpiteet monimuotoisuuden lisäämiseksi. | Rekrytoidaan eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä, toimitaan eettisten ohjeistusten mukaisesti. |
| Eri sukupuolten %-osuus yhtiön työntekijöistä: Miehet/naiset/ muu/ei tietoa | Miehet 22% / Naiset 78% |
| Eri ikäryhmien osuus yhtiön työntekijöistä (<20, 20-29, 30-39, 40-49, 50-59, >60) % | Alle 20-vuotiaat 2%, 20-29-vuotiaat 23%, 30-39-vuotiaat 25%, 40-49-vuotiaat 21%, 50-59-vuotiaat 19%, yli 60-vuotiaat 10% |
| Naisten peruspalkka ja palkkiot / miesten peruspalkka ja palkkiot per työtaso | Johto- ja päällikkötehtävissä miehillä on 4 % parempi palkka kuin naisilla. Asiantuntija- ja toimihenkilötehtävissä miehillä on 11 % parempi palkka kuin naisilla. Ero selittyy miesten ja naisten osuudella eri tehtävissä. Työntekijöillä on TESin mukainen palkkaus eli miehillä ja naisilla sama palkka. |
| Todennettujen syrjintätapausten määrä raportointikaudella. | Syrjintätapauksia ei realisoitunut raportointikaudella. |
| Kuvasi, miten syrjintätapausten määrää seurataan, toimenpiteet ja prosessi puuttumiseen ja korjaavat toimenpiteet. | HR seuraa ilmoituskanavia ja henkilöstökyselyssä. 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. |

Tarjoamme henkilöstöllemme lisää työmahdollisuuksia ja vähennämme tarvittaessa töihin kutsuttavien -sopimusten käyttöä

| | |
|--|--|
| Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen: Perhevapaalle jääneet työntekijät sukupuolittain (kpl). | 121 työntekijän vanhempainvapaa alkanut 2023. 95 naista ja 26 miestä. |
| Tarvittaessa töihin kutsuttavien -sopimusten lukumäärä? | Tarvittaessa töihin kutsuttavia työsopimuksia 2280 kpl |
| Kuvaa toimenpiteet, joilla tarvittaessa töihin kutsuttavia -sopimuksia on vähennetty. | Noudatamme työehtosopimusta ja työlainsäädäntöä koskien vaihtelevaa työaika ja työntekijällä on mahdollisuus lain ja työehtosopimuksen mukaisesti vaihtaa vaihtelevan työajan työsopimus. Valtaosa tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä haluaa itse työskennellä tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimuksella sen mahdollistaessa suuremman joustavuuden. Sairauskassan jäsenyyttä koskevan tuntirajamuutoksen yhteydessä tarjottu työsopimuksia säännöllisellä työajalla halukkaille. Tavoitteenamme on vahvistaa hoiva-alan ammattien arvostusta ja lisätä kokoaikaisten työntekijöiden määrää. |
| Uusien työntekijöiden palkkaus raportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli, alue) | 2438 uutta työntekijää vuonna 2023. 83 % naisia ja 17 % miehiä. Nuoria alle 30v. oli 47 %, 30-50v. 36 % ja yli 50 v. 16 %. Liiketoiminnoittain uudet työntekijät Avustaja 42 %, Kotihoito 19 %, Kuluttajapalvelut 18 %, Kumppani 13 %, Akuutti 7 %. |
| Työntekijöiden vaihtuvuus raportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli, alue) | Koko henkilöstön keskimääräinen vaihtuvuus oli 23 %. Vaihtuvuus ikäryhmittäin: <30 31 % / 30-50 20 % / >50 18 %. Vaihtuvuus naiset 25 % / vaihtuvuus miehet 14 %. Liiketoiminnoittain suurin vaihtuvuus oli kuluttajapalveluissa (59 %) ja kotihoidossa (41 %), yhteisissä toiminnoissa (23 %) ja avustajassa vaihtuvuus oli alhaisempaa (21 %). Alhaisin vaihtuvuus oli akuutissa (7 %) ja kumppanissa (7 %). |

Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kannustamme heitä siinä

| | |
|--|---|
| Yhtiön koulutustuntien määrä yhteensä ja määrä per työntekijä | Koulutustunteja vuonna 2023 yhteensä 10174,2. Muutos edellisvuoteen +20,1%. |
| Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja/ tai työuran päättymisen hallintaan (esim. uudelleen koulutus, sapatti, avustus, esieläke) | Yksilölliset ratkaisut, ei ohjelmia |
| Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat | Esihenkilötyötä ja johtamisen kehittymistä tuettiin vahvasti. Vuoden aikana 26 ONNIn lähiesihenkilöä suoritti lähiesimiehen ammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksella. 14 onnilaista osallistui johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon johtavaan oppisopimuskoulutukseen. Lisäksi 13 toimihenkilöä osallistui liiketoiminnan erikoisammattitutkintoon johtavaan oppisopimuskoulutukseen. Esihenkilöille tarjottiin säännöllisesti koulutusta työsuhde-, työhyvinvointi- ja työsuojeluasioissa. Lisäksi ONNilla opiskeltiin ammatillisissa koulutuksissa mm. ensihoidon, henkilökohtaisen avustamisen ja kotihoidon osaamisen kehittämiseksi. Suhtaudumme myönteisiin opinto- ja vuorotteluvapaisiin ja pyrimme aina tukemaan näille vapaille jäämistä niiden edellytysten täytyessä. ONNI mahdollistaa eri elämäntilanteisiin sopivia työaikajärjestelyjä sekä työtehtäviä joustavasti työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden mukaisesti. |
| Osuus työntekijöistä, joiden kanssa käyty säännöllisesti kehityskeskustelu, jossa käsitellään myös urasuunnitelmia. | Vuonna 2023 yksilöllisiä tavoite- ja kehityskeskusteluja on raportoitu käydyn 536:n työntekijän kanssa 631 kpl. Käytyjen keskustelujen määrä on hieman pienempi kuin ed. vuonna (vrt. 632 ja 757). Osaa keskusteluista ei ole raportoitu. |
| Mahdollinen palkitseminen koulutuksesta. | Esimiehen kanssa sovittuihin koulutuksiin osallistumien työajalla, tutkinnon suorittamisesta pieni symbolinen palkinto/lahja |

Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa

| | |
|--|--|
| Henkilöstön edustajien määrä hallituksissa (kpl). | Kaksi edustajaa. Med Groupin Oy:n hallituksessa on toiminut henkilöstön edustaja vuodesta 2018. Henkilöstön edustaja on ollut omistajan, Osuuskunta Tradekan hallituksessa vuodesta 2019. |
| Työtyytyväisyyskysely, vastaajien N x v, keskeiset tulokset lyhyesti. | Kerran vuodessa toteutetaan henkilöstötutkimus koko henkilöstölle. Tämän vuoden henkilöstökysely toteutettiin organisaatiossamme ensimmäistä kertaa itse. Vastaajia oli yhteensä 1198 ja vastausprosentti oli 19,63. Henkilöstökokeumuksen vahvuuksia olivat työn merkityksellisyys ("koen, että työni on merkityksellistä" 3,56/4), osaaminen ("osaamiseni vastaa hyvin työn vaatimuksia" 3,38/4), joustavuus ("ONNI mahdollistaa joustavat ratkaisut työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen" 3,36/4) ja esihenkilön luotto työntekijään ("esihenkilöni luottaa minuun" 3,39/4). Samoja teemoja nousi esiin myös vuoden 2022 tutkimuksessa. Kehittämiskohteina pidettiin erityisesti mahdollisuutta osallistua toiminnan kehittämiseen ("toimipaikkamme henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kehittämiseen" 2,60/3), perehdytys ("toimipaikassamme perehdytetään hyvin uusiin työtehtäviin" 2,61/3), palautteen anto ("esihenkilöni antaa palautetta työstäni" 2,76/3) ja ammatillisen kehittymisen tukeminen ("työnantaja tukee ammatillista kehittymistäni" 2,70/3). ONNI tasolla tyytyväisyys ONNlin työpaikkana laski hieman viime vuoteen verrattuna (7,33 v. 2023 vrt. 7,73 v. 2022 (asteikko 4-10), suositteluhuikkyys pysyi kutakuinkin samalla tasolla (NPS 11,94 v. 2023 vrt. 13,5). |
| Työtyytyväisyyskysely: Henkilöstön kokemus työnantajan vastuullisuudesta (X on vastuullinen työnantaja, asteikko 1-4) | Henkilöstön kokemus työnantajan vastuullisuudesta 3,03/4 |
| Muut kuulemisen kanavat (esim. henkilöstöraati) | Palautteet ja poikkeamat Falcony-järjestelmässä, Tradekan anonyymi whistleblowing-kanava, yhteistoimintaryhmä ja työsuojelutoimikunta, tavoite- ja kehityskeskustelut sekä tiimipalaverit |

HR-mittari: Hyvinvoinvat ihmiset

| | |
|---|---|
| Minkä kouluarvosanan antaisit omalle työkyvyillesi ja -hyvinvoinnillesi? | Kouluarvosana omalle työkyvyille ja hyvinvoinnille 8,15 |
|---|---|

HR-mittari: Hyvä työnantaja

| | |
|--|--|
| Kuinka todennäköisesti suositelisit yhtiötä X työnantajana? Kehitys ed. vuoteen | NPS 11,94 vuonna 2023 (NPS 13,5 vuonna 2022) |
|--|--|

HR-mittari: Turvallinen työympäristö

Poissaoloa (yli 3pv) aiheuttaneet, korvatut työtapatuomat työtuntien suhteessa. Kehitys ed. vuoteen.

17 (LTIF >3)

Tietosuoja ja -turva

Asiakkaan yksityisyydensuoja: toteutuneet loukkaukset/rikkomukset koskien yksityisyydensuojaa tai henkilötietojen vuotoa (kpl-määrä ulkopuolisilta ja virallisilta tahoilta ja kpl-määrä tunnistetut tapaukset)

Ulkopuolisilta tahoilta tulleet tapaukset 2023: 1 kpl, joissa henkilötietoja vuotanut organisaation ulkopuolelle.

Kuvaus miten henkilötietojen tarkistuspyyntöjä käsitellään ja miten niihin vastataan.

Tarkistuspyynnöt pyydetään rekisteröidyiltä Onnin nettisivujen kautta GDPR-lomakkeelta: <https://www.onnion.fi/medgroup/asiakasrekisteri/tietosuojaseloste>

Henkötietojen tarkistuspyyntöjen määrä raportointikaudella.

1 kpl

Onko yhtiöllä nimetty tietosuoja-vastaava?

Kyllä

Onko yhtiöllä periaatteita tai ohjeita datavastuullisuuteen liittyen?

Kyllä

Muut mittarit

Asiakkaiden terveys ja turvallisuus: Miten toteutaan tuotteiden ja palveluiden terveys ja turvallisuusvaikutusten arviointi (asiakkaiden näkökulma)? Onko rikkomuksia tähän liittyen? Listaa muutama keskeinen asia.

Terveys- ja turvallisuusvaikutuksia seurataan jatkuvasti toiminnan yhteydessä. Poikkeamatilanteet raportoidaan falcony- järjestelmään, joiden pohjalta yksiköt ja laaturyhmä puuttuvat mahdollisiin epäkohtiin. Terveys- ja turvallisuusvaikutuksia kartoitetaan myös ennaltaehkäisevästi vuosittain tehtävien riskikaroitusten perusteella. Toiminta ISO9001 standardien mukaista ja serifikaatti uusittu 2023.

Politiikkaan osallistuminen: poliittiset panostukset (rahallinen arvo taloudellisesta ja luontaisesta, suorasta tai epäsuorasta, poliittisesta panoksesta maittain ja saajittain) sekä miten luontainen panos arvioidaan

Yhtiö ei osallistu politiikkaan.

Yhteisö

Jäseniä, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita kuullaan monipuolisesti ja aktiivisesti ja konsernissa panostetaan uusien kommunikointikanavien ja dialogin kehittämiseen näiden ryhmien kanssa

| | |
|--|--|
| <p>Asiakkaiden/sidosryhmien kuuleminen N x vuodessa ja prosessi</p> | <p>Asiakaskokemuskyselyt toteutettiin kuluttaja- ja tilaaja-asiakasryhmissä pääosin alkusyksystä. Asiakaskokemuksen mittaamisessa jatkoimme tiedonkeruuta digitaalisissa kanavissa tarjoten kuitenkin mahdollisuuden palautteen antamiseen myös puhelimitse. Jatkuvaa palautetta kerättiin kuluttajapalveluiden sähköisillä NPS-kyselyillä.</p> |
| <p>Kommunikointi ja yhteydenpito (asiakkaat)</p> | <p>Jatkuvan palautteen antamisen kanavat ovat verkkosivujen palautelomakkeet, asiakaspalvelun sähköposti ja puhelinpalvelu, sosiaalisen median kanavat, poikkeamien seuranta-kanava Falcony, henkilökohtaiset kohtaamiset. Käytössämme on Tradekan anonyymi ilmoituskanava, jonne kuka tahansa voi ilmoittaa mahdollisesta vastuuttomasta toiminnasta tai väärinkäytöksestä.</p> |
| <p>Dialogin kehittäminen (mitä, miten, tavoite)</p> | <p>Palautteen keräämisen systematisointi jatkui toimintavuonna. Olemme kehittäneet ja monipuolistaneet asiakaskyselyitä sisällöllisesti ja tarjoamme mahdollisuutta antaa meille palautetta puhelimesta digitaalisten kanavien lisäksi. Raportointia kehitettiin entistä käyttäjäystävällisemmäksi ja nopeammaksi.</p> |

Yhteisöjen hyvinvointi

| | |
|---|--|
| <p>Vastuullisuus yhteisöissä: kampanjat, projektit, tuki yleishyödylliseen toimintaan (kuvaava yhtiön omia vastuullisuushankkeita)</p> | <p>ONNI:n omistajan Tradeka-Yhtiöiden tuloksesta tehdyillä lahjoitusvaroilla pyöritämme ONNI klubeja vammaisille, liikuntatarjoajille, pitkäaikaissairaille henkilöille sekä ikäihmisille.</p> |
| <p>Vaikutukset paikallisille yhteisöille? Lahjoitustoiminta sekä liiketoiminnan vaikutukset ympäröivään yhteisöön (ympäristö ja ihmisoikeudet), jos selvitetty</p> | <p>ONNI:n Ikäanny ilolla -klubi tarjoaa yhteisöllisyyden kokemuksia ja iloa ikäihmisille ja Elä täysii -klubin esteetön toiminta palvelee pitkäaikaissairaita, vammaisia ja liikuntaesteisiä henkilöitä. Toiminta rahoitetaan Tradekan apurahalla. ONNI klubit järjestivät vuonna 2023 36 erilaista tilaisuutta ja retkeä.</p> |
| <p>Onko yhtiöllä toimintoja, joilla on merkittävä negatiivinen tai mahdollinen negatiivinen vaikutus paikalliseen yhteisöön?</p> | <p>Ei.</p> |

Ympäristö ja ilmasto

Luontovaikutusten tunnistaminen ja huomiointi

Toiminnan, tuotteiden ja palvelujen vaikutus luonnon monimuotoisuuteen? Listaa muutama keskeinen asia.

Luonnon monimuotoisuuden viitekehys koostuu ONNILLA kestävän kulutuksen edistämisestä sekä toiminnan vaikutusten ja päästöjen pienentämisestä. Toiminnan ja palveluiden näkökulmasta keskeisiä tunnistettuja asioita, jotka vaikuttavat luonnon monimuotoisuuteen: liikkuminen, kemikaalihankinnat, toiminnasta syntyvä yhdyskuntajäte, energiankulutus, työmatkustus.

Päästöjen ja jätteiden vähentäminen

Päästöt vesistöihin ja jätteet: Onko yrityksessä käytäntöjä tai ohjeistuksia tai toimia näihin liittyen? Listaa muutama keskeinen asia.

Ei tunnistettu omia suoria päästöjä vesistöihin. Yhdyskuntajätteen lajitteluun on kuluvana vuonna panostettu tiedottamalla työntekijöitä jätteiden käsittelystä ja käymällä keskustelua vuokranantajien kanssa kierrätyksen mahdollistamiseen kiinteistöissä. Jätteiden lajitteluun vaikuttaa yksittäisen vuokranantajan halukkuus panostaa lajitteluun ja kierrätykseen. Uudebmaan kotisiivousyksikkö ja Jaakonkadun toimisto toimivat Ekokompassi-ympäristöohjelman mukaisesti.

Vedenkulutus ja toimet vedenkulutuksen vähentämiseksi.

18170 m³/vuosi. Yleiset, vedenkulutuksen vähentämiseen liittyvät toimenpiteet, kuten nykyaikaiset ja ehjät vesikalusteet toimitiloissa sekä korkeat täyttöasteet astian- ja pyykinpesukoneissa. Henkilökunnan opastaminen tarvittaessa.

Jätteiden kokonaismäärä ja määrä jätejakeittain (kg tai tonni) sekä toimet jätteiden määrän vähentämiseksi.

317 tonnia/vuosi. Ominaisjätekertymän pienentämiseen tähtäävät yleiset toimenpiteet, kuten laadukkaiden ja kestävien työvälineiden käyttö, harkittu tulostaminen sekä kertakäyttötuotteiden ja ruokahävikin välttäminen. Henkilökunnan opastaminen tarvittaessa. Ekokompassi ympäristöohjelman mukainen hankinta ja käyttö.

Energiankulutus ja toimet energiankulutuksen vähentämiseksi.

1545 MWh/vuosi. Energiatehokkaat toimitilat, lämpötilan ja valaistuksen säätö, nykyaikaiset sähkö- ja elektroniikka-tuotteet sekä niiden tarpeenmukainen käyttö. Henkilökunnan opastaminen tarvittaessa.