

Aavan ja Pikkujätin vastuullisuusraportti

2024–2025

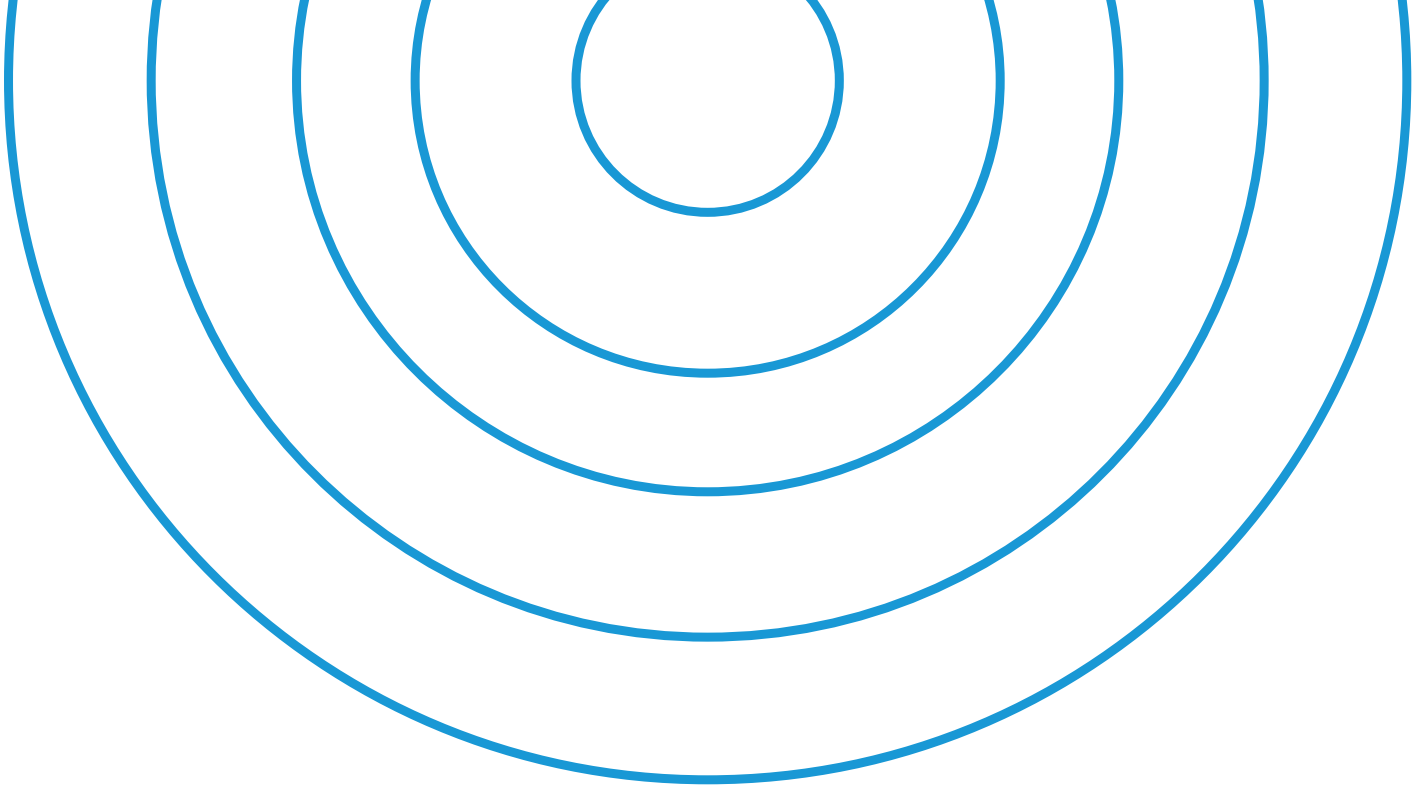


Aava PIKKUJÄTTI®

Sisällys

Yleiset tiedot	4	Energiankulutus	23	Yrityksen työsuhteiset työntekijät	32
• Vastuullisuusraportin laadintaperiaatteet	4	• CO2-päästöt	24	• Ammatinharjoittajat ja vuokratyöntekijät	33
• Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	13	Oma työvoima	25	• Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	33
• Sidosryhmien edut ja näkemykset	13	• Omaan työvoimaan liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	25	• Monimuotoisuus	33
• Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	16	• Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	26	• Riittävä palkka	34
• Olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessi	21	• Yhteydenpito vaikutuksista työvoiman ja työvoiman edustajien kanssa	28	• Palkitsemista koskevat toimintaperiaatteet	34
Ilmastonmuutos	22	• Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	29	• Sosiaalinen suojelu	34
• Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	22	• Toimenpiteet ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyen	30	• Koulutus ja kehittäminen	34
• Ilmastonmuutoksen hillintä	23	• Tavoitteet omaan työvoimaan liittyen	30	• Terveysttä ja turvallisuutta koskevat mittarit	35
				• Työ- ja yksityiselämän tasapaino	35
				• Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	35

Sisällys



Kuluttajat ja loppukäyttäjät **36**

- Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet 36
- Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät toimintaperiaatteet 38
- Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa kuluttajien ja loppukäyttäjien kanssa 40
- Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat kuluttajille ja loppukäyttäjille huolenaiheiden esiin tuomiseksi 41
- Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvat olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden hallinta 43
- Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät olennaiset kielteiset ja myönteiset vaikutukset, niihin liittyvät tavoitteet ja hallinta 45

Liiketoiminnan harjoittaminen **46**

- Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri 46
- Suhteet toimittajiin 49
- Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen 49
- Korruptio- tai lahjontatapaukset 49
- Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta 49



Yleiset tiedot

Vastuullisuusraportin laadintaperiaatteet

Yrityksen perustiedot tilikaudella 2024–2025

Lääkärikeskus Aava Oy ja Pikkujätti lasten ja nuorten lääkäriasema Oy ovat suomalaisia perheyriityksiä, jotka ovat osa Aava Terveyspalvelut Oy -konsernia. Aava Terveyspalvelut Oy on konsernin emoyhtiö, joka vastaa omistajaohjauksesta. Aava Terveyspalvelut Oy:n omistaa 100-prosenttisesti Ahon perhe Aho Group Oy:n (AG) kautta. Näin ollen Aava Terveyspalvelut Oy on Aho Group Oy:n alakonserni. Aava Terveyspalvelut Oy:n ja Aho Group Oy:n hallitukset koostuvat Aho Groupin viidestä omistajasisaruksesta.

Aava Terveyspalvelut konserniin kuuluivat tilikaudella 2024–2025 emoyhtiön, Aavan ja Pikkujätin lisäksi Aisti Health Oy (12/2024 asti) ja Kiinteistö Oy Sampola.

Aava on vuonna 1964 perustettu 100-prosenttisesti suomalainen perheyrittys, joka on kasvanut Uudellamaalla toimivasta lääkärikeskuksesta valtakunnalliseksi toimijaksi. Tilikaudella 2024–2025 Aava toimi 17 toimipisteessä 12 paikkakunnalla Helsingistä Ouluun ja Turusta Kuopioon.

Pikkujätti on syntynyt vuonna 1968 toimintansa aloittaneesta Hakaniemen Poliklinikasta (myöhemmin Medicity Oy). Tilikaudella 2024–2025 Pikkujätti toimi yhdeksässä toimipisteessä eri puolella Suomea. Aava Terveyspalvelut Oy omisti 99 % Pikkujätistä tilikauden 2024–2025 päättyessä.

Aavaa ja Pikkujättiä on johdettu konsernina tarkoittaen, että niillä on yhteinen toimitusjohtaja ja yhteiset hallinto- ja tukitoiminnot. Yhtiöillä oli tilikaudella 2024–2025 omat juridiset hallitukset, jotka koostuvat samoista henkilöistä. Näin ollen Aavaa ja Pikkujättiä johtaa käytännössä sama hallitus.

Aava ja Pikkujätti yhdistyivät tilikauden 2024–2025 jälkeen 1.6.2025. Yhdistymisen myötä yrityksen nimi on Aava ja Pikkujätti Oy.

Aavan ja Pikkujätin lääkärikeskukset

- Espoo: Karaportti ja Tapiola
- Hämeenlinna
- Helsinki: Itäkeskus, Kamppi ja Pasila
- Hyvinkää
- Järvenpää
- Kerava
- Kuopio
- Oulu: Keskusta ja Rusko
- Tampere
- Turku
- Tuusula
- Vantaa: Aviapolis ja Myyrmäki





Laatimisperusta

Tämä vastuullisuusraportti koskee tiikautta 1.4.2024–31.3.2025 ja se on tuotettu vapaamuotoisesti huomioiden EU:n CSRD-kestävyysraportointidirektiivin ESRS-standardien vaatimukset. Raporttia ei ole varmennettu ulkopuolisen tahon toimesta.

Tässä vastuullisuusraportissa on kuvattu Aavan ja Pikkujätin toiminta yhtiöiden tilinpäätöksiä vastaavalla laajuudella. Aava Terveyspalvelut -konsernin yhtiöistä on jätetty pois Aisti Health Oy (irtautui konsernista 12/2024) ja Kiinteistö Oy Sampola, jota ei yhdistetä konsernitilinpäätökseen, koska yhtiöllä ei nähdä olevan olennaista merkitystä konsernin tulokseen. Oman toiminnan lisäksi raportissa on huomioitu Aavan ja Pikkujätin arvoketjuun liittyviä kestävyysvaikutuksia.

Hallinto ja strategia

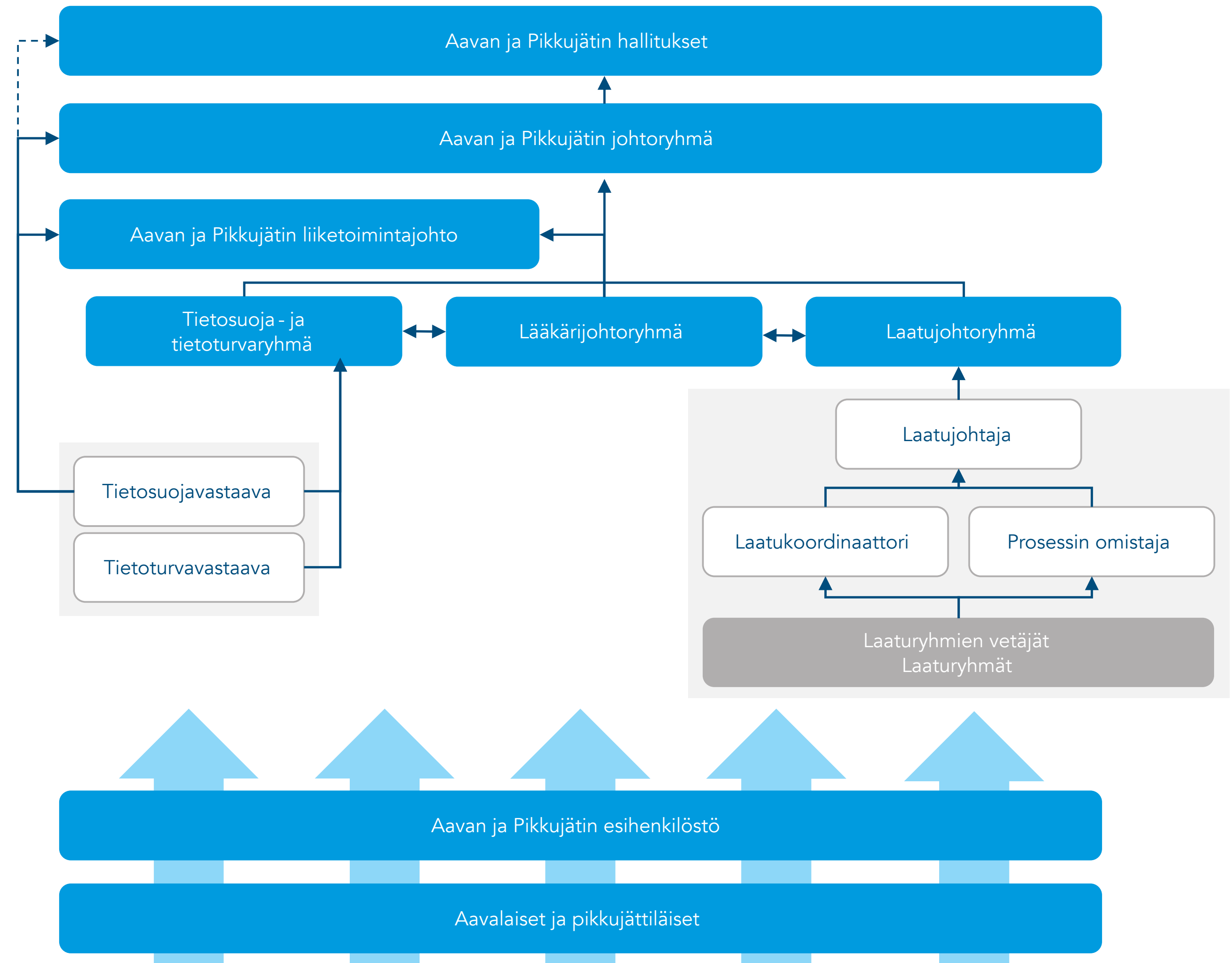
Tässä osiossa on kuvattu keskeiset tiedot Aavan ja Pikkujätin hallinnosta.

Hallitus

Aavan ja Pikkujätin hallitus vastaa lakisääteisistä ja yhtiöjärjestyksen mukaisista tehtävistään mukaan lukien vastuullisuustyön edistymisen seurannan. Hallituksessa oli tilikaudella 2024–2025 kahdeksan jäsentä, joista yksi harjoittelija. Jäsenistä 62,5 % oli naisia ja 37,5 % miehiä ja kaikki (100 %) riippumattomia (toimivaan johtoon kuulumattomia).

Aavan ja Pikkujätin hallitusten kokoonpano:

- Puheenjohtaja Laura Ämmälä, eMBA, CEO Validia, lääkäri
- Anssi Räsänen, CFO Veho, KTM, talous ja liiketoiminta laajasti, strategia ja yritysjärjestely
- Anni Iso-Mustajärvi, DI, CCO Fepod Oy, digi- ja alustatalous
- Siina Saksi, KTM, eMBA, CEO Eezy Oyj, ketjuohjaus
- Nina Kaseva, LT, lastentautien erikoislääkäri Pikkujätti
- Miia Porkkala, KTM, Aho Group omistajajäsen, yrittäjä
- Aarne Luukko, DI, CEO Aho Group
- Tuomas Aho (hallitusharjoittelija), KTK, hallituksen puheenjohtaja ja perustaja AML Capital Oy



Tilikaudella 2024–2025 Aavan ja Pikkujätin hallituksen kokouksissa käsiteltiin seuraavia kestävyysaiheita:

- Kaksoisolennaisuusanalyysin päivityksen tulosten hyväksyntä
- Vastuullisuuden hallintokuvauksen ja huolellisuusvelvoitteen hyväksyntä
- Yhteistyökumppanien eettisen toimintaperiaatteen hyväksyntä
- Vastuullisuusohjelman tavoitteiden hyväksyntä
- Vastuullisuusraportoinnin tilannekatsaus
- Laatu ja lääkärit Aavassa ja Pikkujätissä

Johtoryhmä

Aavan ja Pikkujätin toimitusjohtajalla on päävastuu vastuullisuuden liittyvien tavoitteiden toimeenpanosta. Hän myös raportoi niiden edistymisestä hallitukselle.

Johtoryhmä vastaa Aavan ja Pikkujätin vastuullisuustavoitteiden ja riskienhallinnan toimeenpanosta, valvonnasta ja ohjaamisesta. Kokonaisvastuu vastuullisuuden kehittämisestä tilikaudella 2024–2025 oli markkinointi- ja viestintäjohtajalla. Kestävyysraportointi on talousjohtajan vastuulla.

Johtoryhmän kuukausikokouksissa käsiteltiin seuraavia vastuullisuus- ja kestävyysaiheita tilikaudella 2024–2025.

- Kaksoisolennaisuusanalyysin päivitys
- Vastuullisuusohjelman tavoitteet
- Vastuullisuuden hallinto ja huolellisuusvelvoite
- Toimintaperiaatteet ja niiden hyväksyntä
- Vastuullisuusraportoinnin tilannekatsaukset
- Tilikauden 2023–2024 päästölaskennan tulokset
- Ecovadis vastuullisuuden arviointijärjestelmä
- Yhteistyökumppanien eettiset periaatteet
- Vastuullisuustyön tilannekatsaus Aho Groupin yhtiöissä
- Potilas- ja asiakasturvallisuusilmoitukset
- Paras paikka ammattilaiselle (henkilöstö ja ammatinharjoittajat)
- Aavan ja Pikkujätin hyvinvointistrategia ja hyvinvointivalmennus
- Aavan ja Pikkujätin henkilöstön palkitsemisjärjestelmä
- Strategiset tavoitteet ja valinnat
- Tietotilinpäätös

Johtoryhmän sukupuolijakauma, %



Tilikaudella 2024–2025 Aavan ja Pikkujätin johtoryhmään kuuluivat seuraavan sivun taulukossa esitetyt henkilöt.





Nimi	Ove Uljas	Paula Arvilommi	Marko Honkanen	Hanna Kankainen-Aho
Rooli	Toimitusjohtaja 1.4.2024 alkaen	Johtava ylläkäri, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 1.4.2021 alkaen	IT- ja digijohtaja, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 1.9.2024 alkaen	Yritysassiakasliiketoiminnan johtaja, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 1.5.2024 alkaen
Keskeinen työkokemus	Berner Oy: varatoimitusjohtaja Mehiläinen Oy: konsernijohtajan tehtäviä Pfizer Oy: toimitusjohtaja	Pihlajalinna Oy: lääketieteellinen johtaja, aluejohtaja (Varsinais-Suomi) Pihlajalinna Turku Oy: toimitusjohtaja Diacor Terveyspalvelut Oy: vastaava lääkäri Eloni Oy: yritysasiakasliiketoiminnan johtava lääkäri	Veikkaus Oy: IT-kehitysjohtaja Outokumpu Oy: liiketoiminta-prosessien kehitysjohtaja Fiskars Oy: IT-johtaja, hankejohtaja Nokia Oy: useita IT-johtotehtäviä	Ilmarinen: osaston johtaja, kuntoutus- ja työkyvyttömyyseläkepalvelut, UPM: OH Director Varma: osaston johtaja, Työkykyjohtamisen palvelut ja tutkimusyksikkö, HKScan Oy: Director, Wellbeing and Workplace Safety Lassila & Tikanoja Oy: työhyvinvointipäällikkö / HR Business Partner
Keskeiset luottamus-tehtävät	Berner Oy: hallituksen jäsen Med Group Oy: hallituksen jäsen Hakonen Oy: hallituksen jäsen			





Nimi	Lauri Purola	Riia Siivikko	Outi Taivainen	Pauli Waroma
Rooli	Talousjohtaja, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 3.8.2019 alkaen	Henkilöasiakasliiketoiminnan johtaja, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 1.1.2023 alkaen	Henkilöstöjohtaja, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 1.8.2019 alkaen	Markkinointi- ja viestintäjohtaja, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 15.1.2020 alkaen
Keskeinen työkokemus	Front-ryhmä: talousjohtaja Docrates Oy: Business Controller	Pihlajalinna Oyj: aluejohtaja (Uusimaa) sairaalan liiketoimintasegmentin palvelujohtaja Laser Tilkka Oy: ylihoitaja Attendo MedOne Oy: johtaja, (kunta- ulkoistukset)	Op Ryhmä: johtokunnan jäsen, henkilöstöjohtaja Kone Oyj: henkilöstöjohtaja (Pohjois- ja Keski-Eurooppa) HR House Oy: toimitusjohtaja Nokia Oyj: henkilöstöjohtajan tehtäviä	Pihlajalinna Oyj: markkinointi- ja viestintäjohtaja Oy Kultainen Sherpa Ab: toimitusjohtaja / osakas
Keskeiset luottamus- tehtävät		Perheeni ja minä Oy: hallituksen jäsen, pienosakas	Digia Oyj: hallituksen jäsen, palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja Helsingin seudun kauppakamari: henkilöstövaliokunnan jäsen	Oy Kultainen Sherpa Ab: hallituksen pu- heenjohtaja ProMedical Oy: hallituksen jäsen Remod Oy: hallituksen jäsen Diak: Advisory Boardin jäsen



Lääkärijohtoryhmä

Aavan ja Pikkujätin lääketieteellinen johto vastaa lääketieteellisen toiminnan laadusta ja lainmukaisuudesta. Tilikaudella 2024–2025 Aavan johtavana ylilääkärinä toimi Paula Arvilommi ja Pikkujätissä Erik Qvist.

Johtavien ylilääkäreiden lisäksi Aavan ja Pikkujätin lääkärijohtoryhmään kuuluu viisi ylilääkärinä, jotka toimivat ylilääkärin tehtävissään pääasiassa osa-aikaisesti. Lääkärijohtoryhmä kokoontuu säännöllisiin kokouksiin kerran kuukaudessa. Lääkärijohtoryhmän vuosikello sisältää vastuullisuusasioiden säännöllisen käsittelyn.

Laatujohtoryhmä

Laatujohtoryhmän tehtävinä ovat muun muassa organisaatiotasoisien laadun ja potilasturvallisuuden tilan seuraaminen laatumittareiden ja erilaisten palautekanavien kautta, vuosittaisten laatutavoitteiden määrittäminen, auditointisuunnitelman hyväksyminen ja osallistuminen hankintoihin laadullisesta näkökulmasta.

Laatujohtoryhmä kokoontuu kuusi kertaa vuodessa. Laatujohtoryhmään kuuluivat tilikaudella 2024–2025 Aavan johtava ylilääkäri, Pikkujätin johtava lääkäri, tietosuojavastaava, tietoturvapäällikkö, laatujohtaja ja laatukoordinaattori sekä laatuysteyshenkilö.

Laajennetuissa laatujohtoryhmissä, joita pidetään kolme kertaa vuodessa, ovat mukana myös prosessien omistajat. Laatujohtoryh-

mä tekee yhteistyötä lääkärijohtoryhmän kanssa ja raportoi johtoryhmälle. Laatujohtoryhmän vuosikello sisältää vastuullisuusasioiden säännöllisen käsittelyn.

Tietosuoja- ja tietoturvaryhmä

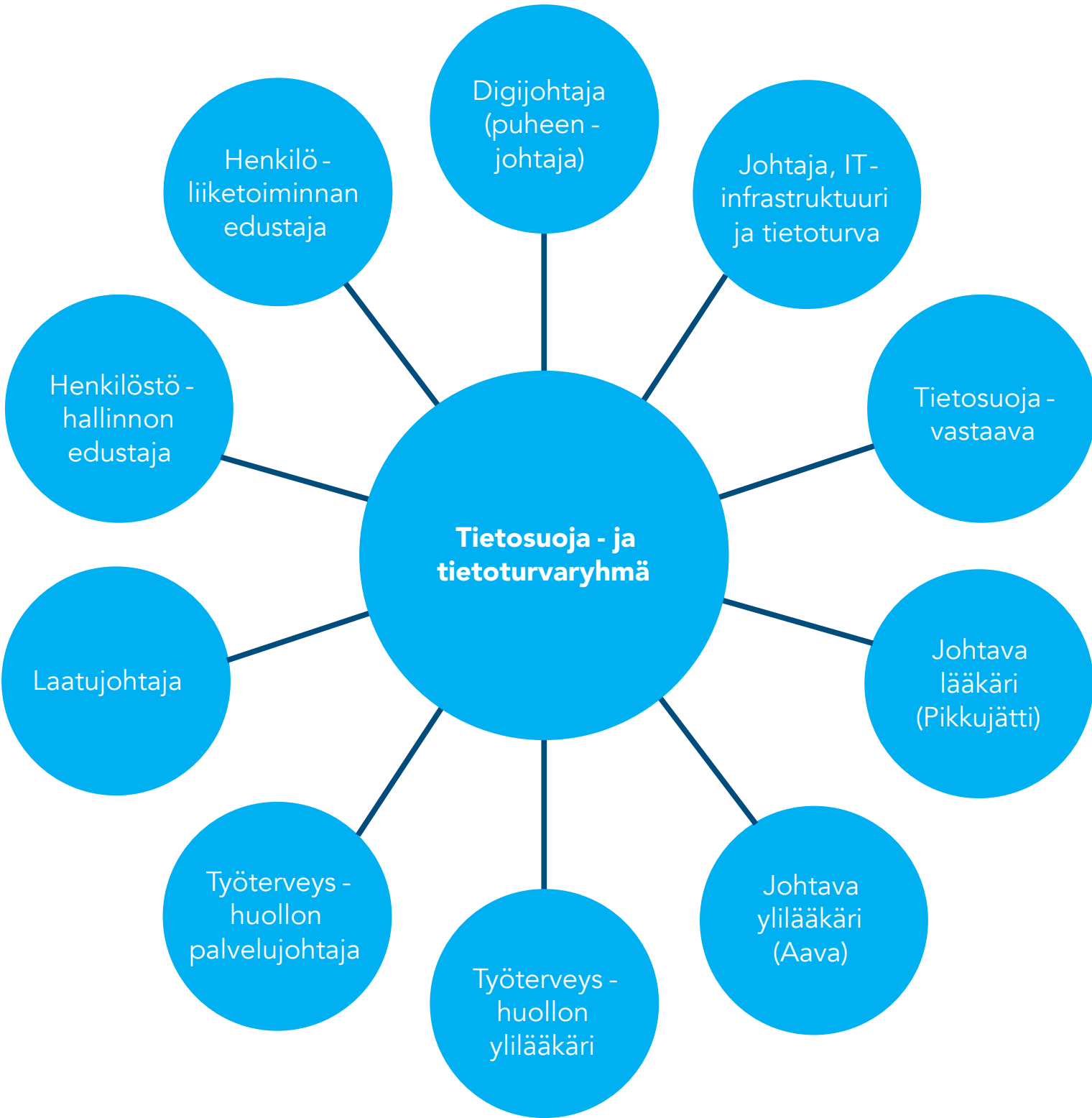
Aavan ja Pikkujätin tietosuoja- ja tietoturvaryhmän kokoonpano on esitetty oheisessa kaaviossa. Tietosuoja- ja tietoturvaryhmä kokoontui tilikaudella 2024–2025 kahdeksan kertaa. Sen toimintaa on kuvattu tarkemmin osiossa *Kuluttajat ja loppukäyttäjät*.

Vastuullisuustyön ohjausryhmä

Vastuullisuusohjausryhmä koordinoi Aavan ja Pikkujätin vastuullisuustyötä ja -raportointia. Ohjausryhmään osallistuu hallinnon, talousyksikön, HR:n sekä markkinoinnin ja viestinnän edustajat. Lisäksi ohjausryhmässä on mukana ulkopuolinen vastuullisuus- asiantuntija.

Sisäinen ja ulkoinen auditointi

Aavassa ja Pikkujätissä on jo pitkään ollut vakiintuneena käytäntönä sisäinen auditointitoiminta, jossa viitekehyksenä on ISO 9001:2015 -standardi. Auditoinnin yhtenä tarkoituksena on oma- valvonnan menettelytavoitteen tuottaminen yksiköille ja organisaatiolle tietoa korjaavien toimenpiteiden tarpeista ja toisaalta tuottaa tietoa yksiköiden vahvuuksista ja mahdollisuuksista.



Sisäisinä auditoinneina toimivat auditointikoulutuksen käyneet audittoijat. Pätevöitymiseen vaaditaan lisäksi harjoitteluauditoinnit kokeneen audittoijan parina.

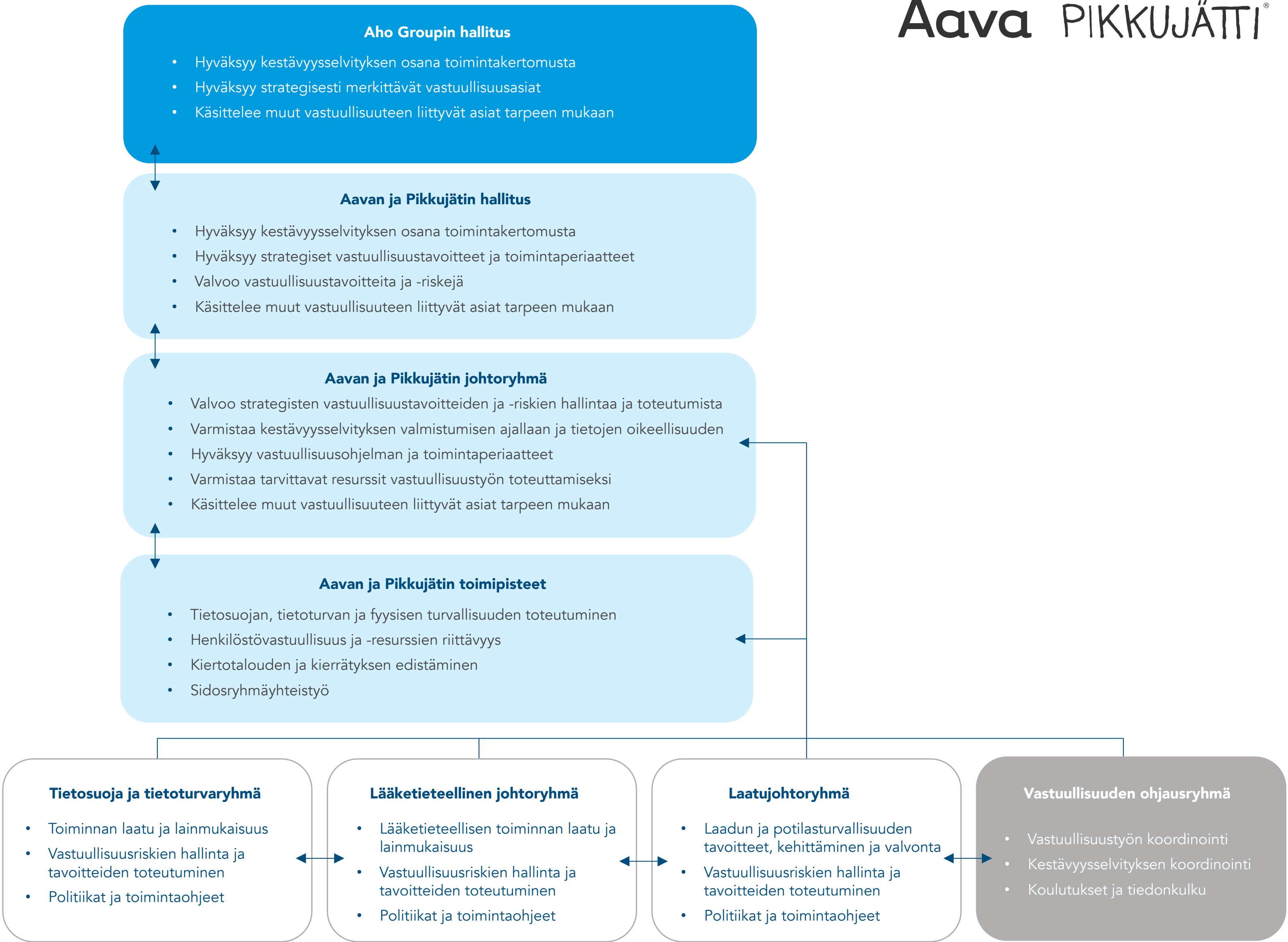
Sisäiset auditoinnit suunnitellaan kolmen vuoden sykleissä ja kliiniset röntgenin auditoinnit neljän vuoden sykleissä. Näin varmistamme, että jokainen yksikkö ja toiminto tulee auditoitua määräväleihin. Auditoinnit ulottuvat kaikkiin toimintayksiköihin vuosisuunnitelmaa noudattaen. Laatujohtoryhmä määrittää vuosittain sisäisille auditoinneille painopistealueet, johon kiinnitetään perusauditoinnin yhteydessä lisähuomiota. Ulkoiset auditoinnit suorittaa vuosittain akkreditoitu sertifiointielin.

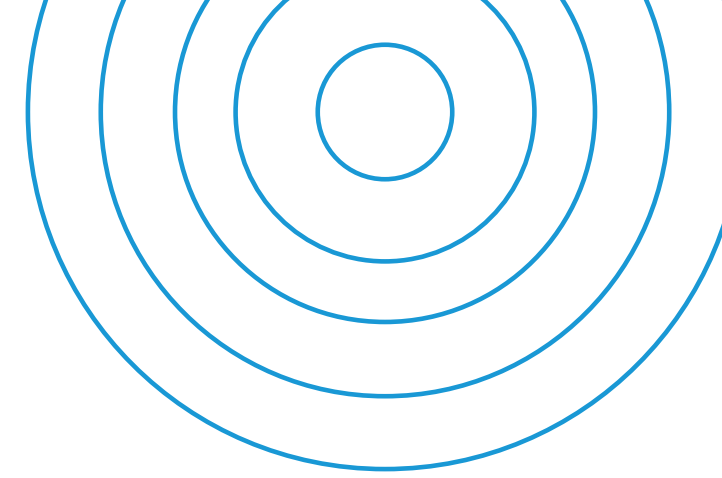
Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

Aavan ja Pikkujätin kannustinjärjestelmän ei sisältänyt kestävyyteen liittyviä mittareita tilikaudella 2024–2025. Palkitsemista on kuvattu tarkemmin osiossa *Oma työvoima*.

Huolellisuusvelvoite

Aavan ja Pikkujätin vastuullisuuden hallintoa päivitettiin tilikaudella 2024–2025 tavoitteena varmistaa huolellisuusvelvoitteen (due diligence) toteutuminen koko organisaatiossa. Vastuullisuuden hallinto, joka noudattaa yleistä Aavan ja Pikkujätin hallintoa, on kuvattu oheisessa kaaviossa.





Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Strateginen tavoitteemme on olla paras paikka ammattilaisille, ja pitää huolta siitä, että meillä on tyytyväisimmät asiakkaat. Visiomme on olla vuonna 2026 suomalaisten tuntema perheyritys, joka erottautuu ihmisvastuullisena ja huippulaatuisena toimijana. Liiketoimintamme tärkeimmät kestävyysseikat liittyvät ihmisiin: henkilöstöemme ja asiakkaidemme terveyteen, hyvinvointiin, ja turvallisuuteen.

Aava ja Pikkujätti tarjoavat laajan valikoiman terveydenhuoltopalveluita ja erikoisaloja. Kaikki palvelumme löytyvät verkkosivuiltamme osoitteista aava.fi ja pikkujatti.fi. Panostamme niin sairaudenhoitoon kuin ennaltaehkäisyyn. Luomme arvoa ihmisille, yrityksille ja yhteiskunnalle tukemalla asiakkaidemme kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kehitämme jatkuvasti palveluvalikoimaamme vastaamaan nykyisiä ja tulevia terveyshaasteita.

Tarjoamme palveluitamme henkilö-, vakuutusyhtiö- ja yritysasiakkailla. Toimimme myös ylivuotokanavana julkiselle terveydenhuololle muun muassa palvelusetelien muodossa.

Tilikaudella 2024–2025 Aavalla ja Pikkujätillä oli noin 593 000 lääkärikäyntiä. Aavan henkilöasiakkaiden (mukaan lukien vakuutusyhtiöasiakkaat) osuus liikevaihdosta oli 41 % ja työterveysasiakkaiden

52 %. Pikkujätissä henkilöasiakkaiden (mukaan lukien vakuutusyhtiöasiakkaat) osuus liikevaihdosta oli 99 %.

Liiketoimintamallimme perustuu integroituun terveydenhuolto- palvelujen tarjoamiseen, joka yhdistää fyysiset lääkärikeskukset ja digitaalisen terveydenhuollon alustat tarjoten jatkuvaa tukea asiakkaillemme.

Panostamme korkeatasoisen henkilöstön rekrytointiin ja koulutukseen, joka on keskeistä laadukkaiden terveystalvelujen tuottamisessa. Kaikki Aavan ja Pikkujätin työntekijät työskentelevät Suomessa (100 %). Työllistimme tilikauden 2024–2025 päättyessä 895 henkilöä ja noin 1 156 ammatinharjoittajaa. Aavan ja Pikkujätin yhteenlaskettu liikevaihto oli 177,2 miljoonaa euroa.

Arvoketjumme ulottuu palveluiden suunnittelusta niiden toteutukseen ja jälkihoitoon. Ostot ja hankinnat ovat merkittävä vastuullisuutemme vaikuttava osa-alue. Aavan ja Pikkujätin toimittajarekisterissä on lähes 3 000 yritystä. Euroissa mitattuna suurimmat hankintakategoriat ovat toimitilavuokrat, ICT-palvelut, työterveyspalveluiden alihankinta, hoitotarvikkeet ja -välineet, laboratorio-palvelut, lääkkeet sekä siivous. Olemme aloittaneet yhteistyön tärkeimpien toimittajiemme kanssa vastuullisuuden varmistamiseksi ja kehittämiseksi.

Sidosryhmien edut ja näkemykset

Tavoitteenamme on varmistaa, että kaikki keskeiset sidosryhmät tulevat kuulluiksi ja että heidän näkemyksensä auttavat meitä muokkaamaan strategiaamme ja palveluitamme vastaamaan paremmin heidän tarpeitaan ja odotuksiaan.

Aavan ja Pikkujätin strategiakausi kestää kolme vuotta. Nykyinen strategia on voimassa vuoteen 2026 asti. Strategiaan ei tehty muutoksia tilikaudella 2024–2025. Strategisten tavoitteiden priorisointia tehdään yhdessä henkilöstön kanssa.

Aavan ja Pikkujätin keskeiset sidosryhmät, yhteydenpito, olennaiset aiheet sekä vaikutus liiketoimintaan ja strategiaan on esitetty seuraavan sivun taulukossa.



Sidosryhmä	Asiakkaat	Henkilöstö ja ammatinharjoittajat	Yritysassiakkaat	Vakuutusyhtiöt
Yhteydenpito	• Henkilökohtainen kontakti vastaanotoilla • Asiakaskyselyt • Palautelomakkeet • Uutiskirjeet • Palveluviestit digikanavissa (sis. chat)	• Henkilöstökyselyt • Tavoite- ja kehityskeskustelut ml. yksyköset • Palaverit • Eettinen ilmoituskanava • Yhteistoiminta henkilöstön edustajan kanssa • Henkilöstöinfot	• Sopimukset • Asiakas- ja päättäjättyytyväisyyskyselyt • Tapaamiset ja neuvottelut • Kutsutapahtumat • Uutiskirjeet	• Sopimukset • Yhteiset ohjausryhmät • Lääketieteelliset foorumit • Operatiivinen korvauspalveluiden yhteistyö • Suora asiakasohjaus • Kahdenväliset tapaamiset ja neuvottelut
Tärkeimmät aiheet	• Yksityisyys • Laadukkaiden tietojen saatavuus • Terveys ja turvallisuus • Henkilönsuoja • Lasten suojeleminen	• Terveys ja turvallisuus • Yhdistymisvapaus, tiedonsaanti- ja osallistumisoikeudet • Työ- ja yksityiselämän tasapaino • Työaika • Työllisyysturva • Työehtosopimusneuvottelut • Koulutus ja taitojen kehittäminen • Tasa-arvo	• Yksityisyys • Laadukkaiden tietojen saatavuus • Terveys ja turvallisuus • Henkilönsuoja	• Liiketoiminnan eettisyys • Tietosuoja ja yksityisyys • Luotettavuus kumppanina • Yhteistyö ja vuoropuhelu • Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito • Asiakkaiden laadukas ja turvallinen hoito, tasa-arvoinen kohtelu ja syrjimättömyys
Vaikutus liike-toimintaan ja strategiaan	• Laatutyö ja mittarit • Koulutukset • ISO-tietoturvastandardi • Asiakaspalautteiden huomiointi toiminnassa ja kehittämisessä • Luottamuksen rakentaminen	• Kyselytulosten huomiointi (jatkuva kehittäminen) • Tavoiteasetanta ja -seuranta • Koulutukset • Rekrytoinnit • Johtamisen kehittäminen • Yhteisöohjautuvuus • Luottamuksen rakentaminen	• Palvelutarjonta • Sopimukset ja niihin liittyvät velvoitteet • Vastaukset kyselyihin ja arviointeihin • Auditoinnit • Tietosuoja- ja turvakäytännöt • Taloudellisten tavoitteiden toteutuminen (ml. laskutus) • Luottamuksen rakentaminen	• Sopimukset ja niihin liittyvät velvoitteet • Vastaukset kyselyihin ja arviointeihin, auditoinnit • Tietosuoja- ja turvakäytännöt • Vastuullisuuden kehittäminen yhteistyössä • Taloudellisten tavoitteiden toteutuminen (ml. laskutus) • Luottamuksen rakentaminen

Sidosryhmä	Viranomaiset ja terveydenhuollon etujärjestöt	Laite- ja tavarantoimittajat	Omistajat
Yhteydenpito	• Ulkoiset auditoinnit ja viranomaistarkastukset • Kahdenväliset tapaamiset • Työryhmät • Julkinen viestintä • Seminaarit ja tapahtumat	• Neuvottelut ja sopimukset • Kahdenväliset tapaamiset	• Hallituksen kokoukset ja konsernin hallitusten välinen yhteydenpito • Toimialakatsaukset Aho Groupin hallitukselle • Aho Groupin hallituksen terveydenhuollon toimialapäivät
Tärkeimmät aiheet	• Laadukas ja turvallinen terveydenhoito ja palvelut • Liiketoiminnan eettisyys • Vastuullisen toiminnan varmistaminen arvoketjussa • Tietosuoja ja yksityisyys • Yhteistyö ja vuoropuhelu	• Vastuullisuus arvoketjussa • Ympäristöystävälliset hankinnat • Ilmastomuutoksen hillintä • Yhteistyö ja vuoropuhelu	• Hyvä hallitustyö • Hallinnon ja johtamisen läpinäkyvyys • Arvojen toteutuminen toiminnassa • Henkilöstön ja ammatinharjoittajien työkyky, ammattitaito ja viihtyvyys • Yhteisöohjautuvuus • Talous- ja verohallinnon läpinäkyvyys
Vaikutus liike-toimintaan ja strategiaan	• Omavalvonta-ohjelma • Auditoinnit • Lainsäädäntö-muutosten huomiointi • Jatkuva kehittäminen • Luottamuksen rakentaminen	• Hankintojen laatu ja turvallisuus • Vastuullisuuskriteerien huomiointi hankintapäätöksissä • Vastuullisuuden kehittäminen yhteistyössä • Supplier code of conduct	• Omistajaohjaus, strategiset linjaukset, arvot, yrityskulttuurin johtaminen • Todella merkittävät investointipäätökset • Hallintotapaperiaatteet



Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Aavan ja Pikkujätin kestävyysaiheet, joilla on tunnistettu olevan olennainen vaikutus ympäristöön, ihmisiin tai yhteiskuntaan ja joihin liittyy olennainen taloudellinen mahdollisuus tai riski, on esitetty oheisessa taulukossa. Riskeissä ja mahdollisuuksissa ei tunnistettu asioita, joiden takia tilinpäätöksissä ilmoitettuihin omaisuuseriin ja velkojen kirjanpitoarvoihin jouduttaisiin tekemään seuraavan tilikauden aikana olennainen oikaisu.

Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet on esitetty seuraavien sivujen taulukoissa.



N = negatiivinen vaikutus, P = positiivinen vaikutus,
M = taloudellinen mahdollisuus, R = taloudellinen riski

Olennaisuusanalyysi

Aihe	Osa-aihe	Vaikutuksen kuvaus	Taloudellisen riskin tai mahdollisuuden kuvaus
E1 ilmastonmuutos	Ilmastonmuutoksen hillintä	Aavan ja Pikkujätin toiminnasta syntyvillä päästöillä on negatiivinen vaikutus ilmastoon. Aiheutettuja päästöjä on erittäin vaikea korjata. (N)	
S1 Oma työvoima	Terveys ja turvallisuus	Hyvin suunniteltu ja kattava työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä ehkäisevät työperäisiä tapaturmia ja terveysongelmia, parantaen työntekijöiden hyvinvointia, elämänlaatua ja työkykyä. (P)	Työterveyden ja työturvallisuuden parantamiseen tehtävät panostukset vähentävät sairauspoissaoloja, tapaturmista aiheutuvia kustannuksia ja työntekijöiden vaihtuvuutta, mikä pienentää henkilöstöhallinnan ja tuotannon häiriöistä aiheutuvia menetyksiä. (M) Turvallisissa ja hyvinvoivissa työoloissa työntekijät ovat tehokkaampia ja kykenevät innovoimaan kestävämpiä toimintatapoja, mikä tukee yrityksen kokonaisvaltaista vastuullisuutta. (M)
S1 Oma työvoima	Yhdistymisvapaus, yritysneuvostojen olemassaolo sekä työntekijöiden tiedonsaanti-, kuulemis- ja osallistumisoikeudet	Työntekijöiden tiedonsaanti-, kuulemis- ja osallistumisoikeudet varmistavat, että henkilöstö voi vaikuttaa päätöksentekoon ja tuoda esiin huolenaiheitaan. (P)	
S1 Oma työvoima	Työ- ja yksityiselämän tasapaino	Aavan ja Pikkujätin toimenpiteet työ- ja yksityiselämän tasapainon edistämiseksi vaikuttavat henkilöstön hyvinvointiin tarjoamalla perhevapaita, joustavaa työaika ja mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Nämä toimenpiteet tukevat myös työntekijöiden jaksamista ja elämänlaatua ja edistävät tasa-arvoa. (P)	
S1 Oma työvoima	Työaika	Työaikalain noudattaminen edistää työntekijöiden hyvinvointia. Joustavat työaikajärjestelyt, esim. mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan, parantavat työn ja vapaa-ajan tasapainoa, mikä puolestaan lisää tuottavuutta, työtyytyväisyyttä ja työntekijöiden sitoutumista. Työntekijöiden hyvinvoinnilla on positiivisia kerrannaisvaikutuksia myös yhteisöihin, kun heillä on enemmän aikaa ja energiaa perheilleen, harrastuksilleen ja muulle sosiaaliselle osallistumiselle. (P)	

N = negatiivinen vaikutus, P = positiivinen vaikutus,
M = taloudellinen mahdollisuus, R = taloudellinen riski

Aihe	Osa-aihe	Vaikutuksen kuvaus	Taloudellisen riskin tai mahdollisuuden kuvaus
S1 Oma työvoima	Työllisyysturva	Työllisyysturvaan liittyvät toimenpiteet, kuten koulutusmahdollisuudet ja urakehitys, voivat parantaa työntekijöiden turvallisuuden tunnetta, motivaatiota ja henkistä hyvinvointia. Jos joudumme turvautumaan henkilöstön vähennyksiin, teemme ne vastuullisesti ja varmistamme kaikin tavoin henkilöstömme työllistymisen toisaalle. (P)	
S1 Oma työvoima	Työehtosopimusneuvottelut, ml. työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus		Työehtosopimusneuvotteluissa on kustannusten nousun riski. Ei päästä itse vaikuttamaan lopputulokseen niin paljon kuin haluaisimme. (R)
S1 Oma työvoima	Koulutus ja taitojen kehittäminen	Aavan ja Pikkujätin panostukset koulutukseen ja taitojen kehittämiseen vaikuttavat työntekijöihin parantamalla laatua, ammattitaitoa, uramahdollisuuksia ja työmarkkina-arvoa. (P) Yhdenvertaiset koulutusmahdollisuudet edistävät tasa-arvoa työyhteisössä ja varmistavat, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus kehittyä ja osallistua yrityksen menestykseen. (P)	
S1 Oma työvoima	Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä	Terveystieteiden tutkimuskeskus on yleisesti naisvaltainen. Yrityksen toiminnalla sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämiseksi on merkittävä vaikutus ihmisiin. Yhdenvertaiset oikeudet ja mahdollisuudet vähentävät syrjinnän kokemuksia ja parantaa työilmapiiriä, mikä edistää työntekijöiden henkistä ja fyysistä terveyttä. Lisäksi tasa-arvoinen palkkaus ja resurssien tasapuolinen jakautuminen vahvistavat työntekijöiden taloudellista turvaa ja luovat yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. (P)	

N = negatiivinen vaikutus, P = positiivinen vaikutus,
M = taloudellinen mahdollisuus, R = taloudellinen riski

Aihe	Osa-aihe	Vaikutuksen kuvaus	Taloudellisen riskin tai mahdollisuuden kuvaus
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Yksityisyys	Yksityisyyden varmistaminen mahdollistaa turvallisen ja onnistuneen terveydenhoidon asiakkaille. Yksityisyyden varmistamisessa tietosuojan ja tietoturvan onnistumisella on tärkeä rooli. (P)	
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Laadukkaiden tietojen saatavuus	Asiakkailla on oikeus omiin terveystietoihin ja Aavalla ja Pikkujätillä velvollisuus varmistaa tietojen saatavuus, ajantasaisuus ja oikeellisuus. Tietojen saatavuuden varmistaminen mahdollistaa asiakkaiden terveyden hoitamisen onnistuneesti. (P)	
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Terveys ja turvallisuus	Onnistuminen terveyden ja turvallisuuden hoitamisessa parantaa asiakkaiden henkilökohtaista terveyttä ja hyvinvointia. Onnistuminen vaikuttaa myös ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin yhteiskunnallisella tasolla. Aava ja Pikkujätti toimivat julkisen terveydenhuollon ylivuotokanavana ja edistävät myös sitä kautta terveyttä yhteiskunnallisella tasolla. (P)	Onnistuminen asiakkaiden terveydenhoidossa ja turvallisuuden on koko liiketoiminnan perusta ja mahdollistaa sen kehittämisen ja kasvattamisen. (M)
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Henkilönsuoja	Henkilösuojan varmistaminen mahdollistaa turvallisen ja onnistuneen terveydenhoidon asiakkaille. (P)	
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Lasten suojeleminen	Lasten turvallisuudella varmistetaan onnistunut ja turvallinen terveydenhoito, jolla on merkittävä vaikutus lapsen fyysiselle ja psykologiselle terveydelle, merkittävimmillään koko loppuelämälle. (P)	

N = negatiivinen vaikutus, P = positiivinen vaikutus,
M = taloudellinen mahdollisuus, R = taloudellinen riski

Aihe	Osa-aihe	Vaikutuksen kuvaus	Taloudellisen riskin tai mahdollisuuden kuvaus
G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Yrityskulttuuri	Vastuullisella yrityskulttuurilla luodaan luotettavat ja turvalliset työolosuhteet henkilöstölle ja ammatinharjoittajille, mikä edistää henkilöstön ja ammatinharjoittajien sitoutumista Aavaan ja Pikkujättiin. (P)	Vastuullinen yrityskulttuuri parantaa työnantajamainetta, lisää henkilöstön ja ammatinharjoittajien veto- ja pitovoimaa ja vähentää rekrytointikustannuksia. (M) Yrityskulttuuri toimii houkuttelutekijänä ja edistää laadukkaiden osaajien saamista, mikä mahdollistaa strategian toteuttamisen. (M) Vastuullisen yritysmaineen säilyttäminen ja sen kehittäminen vaikuttaa Aavan ja Pikkujätin kilpailukykyyn positiivisesti. Vastuullisella yrityskulttuurilla ylläpidetään Aavan ja Pikkujätin hyvää mainetta ja kilpailukykyä vastuullisena suomalaisena perheyriksenä. (M)
G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Suhteet tavarantoimittajiin, ml. maksukäytännöt		Hyvät toimittajasuhteet edistävät liiketoiminnan jatkuvuuden turvaamista. (M)

Olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessi

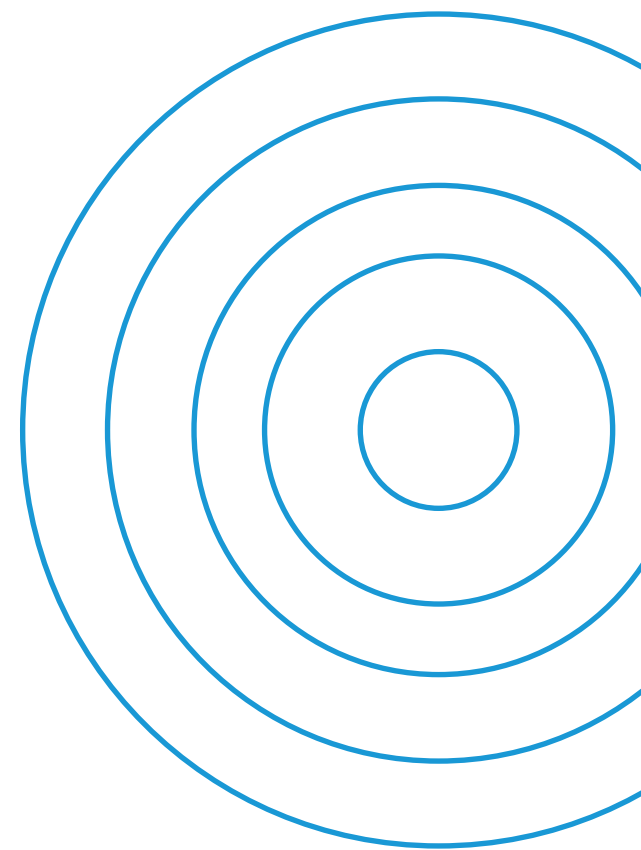
Aavan ja Pikkujätin olennaisuusanalyysi tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 2023 ja se päivitettiin tilikauden 2024–2025 aikana. Olennaisuusanalyysin päivitys toteutettiin johtoryhmän työpajoissa ulkopuolisen konsultin tukemana. Siinä hyödynnettiin ensimmäisen analyysin kysely- ja haastattelutuloksia, joihin osallistui kaiken kaikkiaan 415 henkilöä eri sidosryhmistä mukaan lukien henkilökunta, ammatinharjoittajat, asiakkaat, yhteistyökumppanit ja omistajat.

Olennaisuusanalyysissa on tunnistettu Aavan ja Pikkujätin olennaiset kestävyysaiheet, niiden vaikutukset ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan sekä niihin liittyvät taloudelliset riskit ja mahdollisuudet niin oman toiminnan kuin arvoketjun näkökulmasta.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien vaikuttavuutta arvioitiin mittakaavan, laaja-alaisuuden ja korjautuvuuden perusteella. Pisteytyksessä on käytetty asteikkoa 0–16, jossa olennaisuuden raja-arvo on 12. Taloudellinen vaikuttavuus arvioitiin suhteessa liikevoittoon. Lisäksi arvioinnissa otettiin huomioon vaikutuksen aikajänne. Lyhyen aikavälin määritelmä on 1 vuosi, keskipitkän aikavälin 1–5 vuotta ja pitkän aikavälin yli 5 vuotta.

Olennaisten aiheiden tunnistaminen aloitettiin niin sanotun pitkän listan laatimisella ESRS (European Sustainability Reporting Standard) -standardia käyttäen, jonka jälkeen aiheita arvioitiin, pisteytettiin ja priorisoitiin. Pitkältä listalta pois jääneet aiheet arvioitiin epärelevantteiksi Aavan ja Pikkujätin liiketoiminnalle. Epäolennaisiksi todettiin aiheet, joiden saama pisteytys ei noussut raja-arvon (12) yli.

Olennaisuusanalyysin päivityksen tulokset hyväksyttiin Aavan ja Pikkujätin hallituksessa maaliskuussa 2025.





Ilmastonmuutos

Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Terveystoimialan osuus globaaleista hiilidioksidipäästöistä on arvioiden mukaan 4–5 %. Suurimmat päästölähteet ovat lääkkeet ja kemikaalit, kiinteistöjen energiankulutus, kertakäyttöiset välineet ja potilaiden sekä henkilöstön liikkuminen. Suomessa lääkkeet ja lääkinnälliset tarvikkeet muodostavat keskimäärin noin 25–30 % terveysalan ilmastopäästöistä. Aavan ja Pikkujätin toiminnan päästöistä yli 99 % syntyy arvoketjussa (scope 3).

Aavan ja Pikkujätin olennaisuusanalyysissä (yhteenveto sivuilla 17–20) ilmastonmuutoksen hillintä nousi olennaiseksi aiheeksi. Toiminnastamme syntyy päästöjä, joita emme tulevaisuudessa pysty kokonaan poistamaan. Niiden poistaminen ilmakehästä on erittäin vaikeaa tai se ei ole lainkaan mahdollista. Näemme myös, että ilmastonmuutos aiheuttaa niin vakavia seuraamuksia ympäristölle ja yhteiskunnalle, että jokaisen toimijan yhteiskunnassa tulee kantaa vastuunsa omien päästöjensä vähentämisestä.

Olennaisuusanalyysissa sääntelyyn liittyvät riskit, erityisesti lisääntyvän sääntelyn aiheuttamat kustannukset, tunnistettiin todennäköisimmiksi. Ilmastonmuutoksen vaikutuksista johtuvia fyysisiä riskejä, kuten tulvat ja kuivuus, ei toistaiseksi tunnistettu merkittäviksi lyhyellä tai pitkällä aikavälillä. Arviointia päivitetään tulevana vuosina.

Ilmastonmuutoksen hillintä

Aava ja Pikkujätti ovat sitoutuneet ilmastonmuutoksen hillintään. Oman toiminnan suoria päästöjä (scope 1) vähennämme lisäämällä leasing-autoissa sähköajoneuvojen määrää. Oman toiminnan epäsuoria päästöjä (scope 2) vähennämme lisäämällä uusiutuvan ja päästöttömän energian käyttöä toimipisteissä. Tilikaudella 2024–2025 uusiutuvan osuus sähköstä oli 83 % (edellisellä tilikaudella 22 %). Lämmityksessä uusituvan energian osuus oli 66 % (edellisellä tilikaudella 59 %).

Toimimme kaikissa toimipisteissämme vuokralaisena. Kaikissa kiinteistöissä lämmitys, jäähdytys ja vesi sisältyvät vuokraan, ja osassa myös sähkö, mikä rajoittaa mahdollisuuksiamme tehdä itse energian hankinnan osalta alkuperään liittyviä päätöksiä. Tästä johtuen sopimusten hallinta ja neuvottelu vuokranantajien kanssa ovat olennainen osa ilmastonmuutoksen hillintään liittyvää strategiaamme.

Laskimme toimintamme arvoketjussa syntyviä päästöjä (scope 3) ensimmäistä kertaa tilikaudesta 2024–2025. Näiden päästöjen vähentämisen suunnittelu aloitetaan tilikaudella 2024–2025. Yhtenä työkaluna käytetään uutta hankintastrategiaa, jossa vastuullisuus on yksi pääkriteereistä.

Energiankulutus

Aavan ja Pikkujätin energiankulutus koostuu toimipisteiden kiinteistöjen sähköistä, lämmityksestä, jäähdytyksestä ja veden kulu-
tuksesta.

Energiankulutukset tilikaudella 2024–2025 on esitetty oheisessa taulukossa. Kaukolämmön, kaukojäähdytyksen ja veden kulutukset on laskettu vuokrattujen neliöiden perusteella suhteessa koko kiinteistön pinta-alaan, koska vuokratuissa liiketiloissa ei ole omia alamittareita Aavan ja Pikkujätin kulutuksille. Myös yhden toimipisteen sähkönkulutus on laskettu neliöperustaisesti samasta syystä. Laskelmista puuttuvat sähkön, kaukolämmön ja veden kulutuksen tiedot yhdestä toimipisteestä vuokranantajasta johtuen. Puuttuvan toimipisteen osuus kaikista vuokratuista neliöistä on 2 %.

Energiankulutus tilikaudella

Energia	Kokonais- kulutus	Uusiutuvien lähteiden määrä	Ydinvoiman määrä	Muut
Sähkö	1 330 mwh	1 101 mwh	40 mwh	189 mwh
Kaukolämpö	2 234 mwh	1 476 mwh		758 mwh
Kaukojäähdytys	622 mwh	492 mwh		130 mwh
Vesi	7 088 m3			

Aavan ja Pikkujätin kiinteistöissä käytetyn sähkön, lämmityksen ja jäähdytyksen alkuperien prosentuaalinen jako tilikaudella 2024–2025 on esitetty oheisissa graafeissa. Sekasähkö on yhdistelmä fossiilisista, uusiutuvaa ja ydinsähköä. Kaukolämpö, jonka alkuperä on muu, sisältää jätteistä, kivihiilestä, maakaasusta, turpeesta, öljystä ja kierrätyspolttoaineista tuotettua energiaa sekä hukkalämpöä.

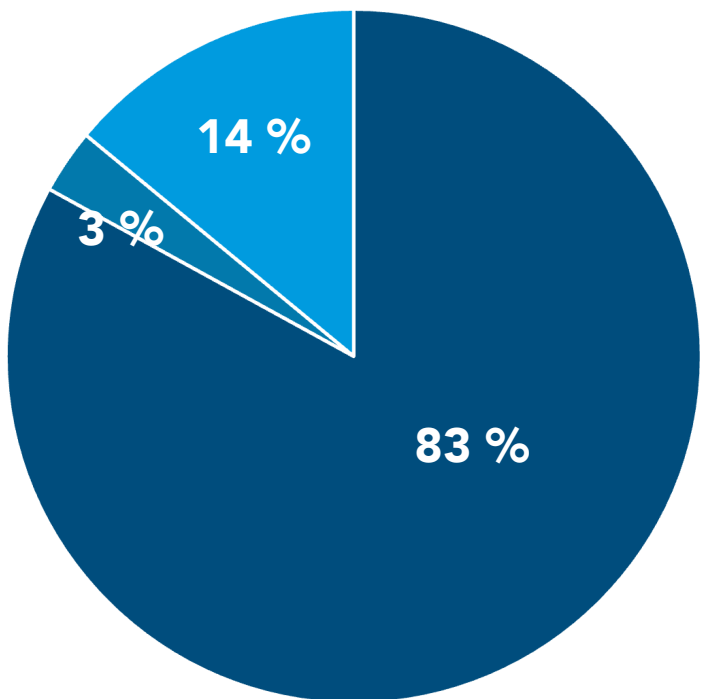
CO2-päästöt

Aavan ja Pikkujätin kasvihuonepäästöt tilikaudella 2024–2025 on esitetty oheisessa taulukossa. Scope 1 -laskennassa polttoaineiden päästölaskelma perustuu ostotietoihin, jotka on yhdistetty Tilastokeskuksen polttonesteiden kuluttajahintojen keskiarvoon.

Scope 3 -päästöjen laskennassa kategoriat 3.8–3.15 on jätetty pois. Ne eivät ole olennaisia Aavan ja Pikkujätin liiketoiminnalle. Laskenta on tehty suurimmaksi osaksi menoperusteisesti, koska todellisia määriin perustuvia tietoja tai toimittajakohtaisia tuotetai palvelutietoja ei ole ollut saatavilla. Työntekijöiden työmatkat on laskettu henkilöstökyselyssä saatujen vastausten perusteella. Jätteiden päästölaskenta sisältää vain yhden lääketieteellisiä jätteitä käsittelevän toimittajan tiedot. Yhdyskuntajätteistä ei ole saatavilla Aavan ja Pikkujätin omia tilastoja, koska toimimme vuokrakiinteistöissä, joissa samoja jäteastioita käyttävät useat vuokralaiset.

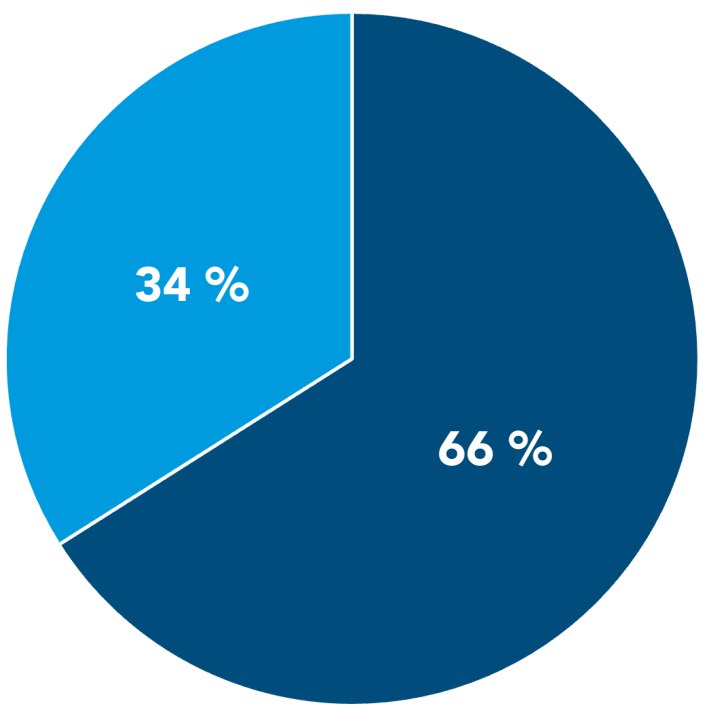
Kaikkien kategorioiden päästölaskentaa kehitetään ja tarkennetaan tulevina vuosina.

Sähkön alkuperä



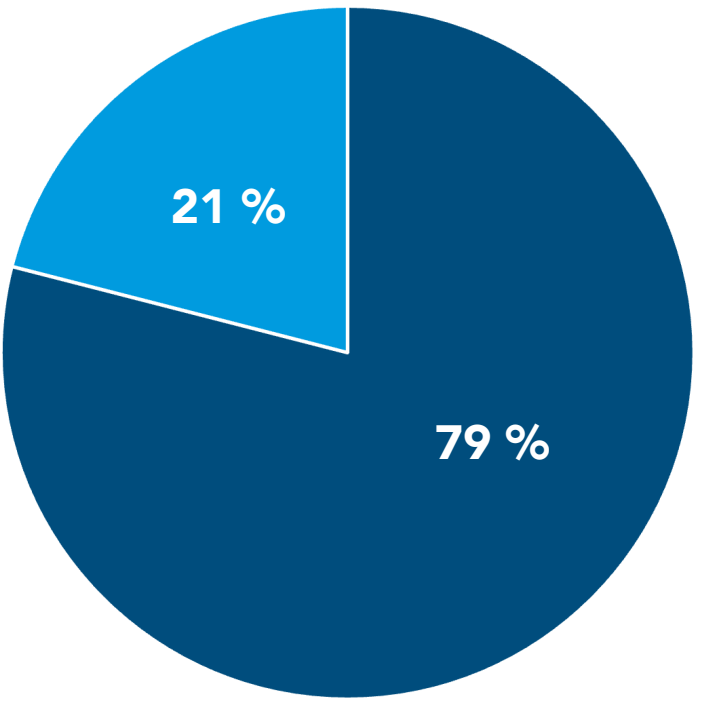
■ Uusiutuva ■ Ydinvoima ■ Seka

Kaukolämmön alkuperä



■ Uusiutuva ■ Muu

Kaukojäähdytyksen alkuperä



■ Uusiutuva ■ Muu

Päästöt	tCO ₂ e
Scope 1: Oman toiminnan suorat päästöt	
Ajoneuvojen polttoaineet	6,88
Oman toiminnan suorat päästöt yhteensä	6,88
Scope 2: Oman toiminnan epäsuorat päästöt	
Sähkö	8,68
Lämmitys	54,42
Jäähdytys	8,98
Oman toiminnan epäsuorat päästöt yhteensä	72,08
Scope 3: Arvoketjun päästöt	
Kategoria 3.1: Ostetut tavarat ja palvelut	18 440,58
Kategoria 3.2: Pääomahyödykkeet	3 105,33
Kategoria 3.3: Polttoaineiden ja energian tuotanto	340,80
Kategoria 3.4: Ylävirran kuljetus ja jakelu	82,06
Kategoria 3.5: Jätteet	12,31
Kategoria 3.6: Liikematkustus	30,86
Kategoria 3.7: Työntekijöiden työmatkat	484,58
Arvoketjun päästöt yhteensä	22 496,52
Kaikki päästöt yhteensä	22 575,48

Oma työvoima

Omaan työvoimaan liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Aavan ja Pikkujätin toiminta perustuu osaavaan ja riittävään henkilökuntaan, mikä tekee työvoimaan liittyvistä kysymyksistä strategian ja liiketoiminnan kannalta keskeisiä. Henkilöstö koostuu työsuhteisista työntekijöistä ja ammatinharjoittajista, joista suurin osa on lääkäreitä, sekä vuokratyövoimasta. Ammatinharjoittajiin ei sovelleta samanlaista työnantajan direktio-oikeutta kuin työsuhteiseen henkilöstöön. Tämä edellyttää selkeää yhteistyötä, sopimussellisuutta ja yhteisten toimintatapojen kehittämistä.

Strategisiin tavoitteisiimme sisältyy olla paras paikka ammattilaisille. Panostamme erityisesti työn sujuvuuden parantamiseen, yhteisöllisyyteen, sopivaan autonomiaan ja osaamisen kehittämiseen. Arvojen mukainen toiminta ja hyvä johtaminen ovat meille myös erittäin tärkeitä.

Henkilöstön ja erityisesti lääkäreiden saatavuus ovat koko toimialan yhteinen haaste. Myös henkilöstön ikäjakauma vaikuttaa tulevaisuuden resurssitarpeisiin. Toimialan naisvaltaisuus näkyy henkilöstörakenteessa ja korostaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen jatkuvaa tarkastelua.

Kaikki Aavan ja Pikkujätin työntekijät työskentelevät Suomessa. Emme ole tunnistaneeet pakkotyöhön tai lapsityövoiman käyttöön liittyviä riskejä toiminnassamme tai työtehtäviä, joihin liittyy merkittävästi muita suurempia kielteisiä vaikutuksia.

Aavan ja Pikkujätin olennaisuusanalyysissa (yhteenveto sivuilla 17–20) henkilöstöön liittyviksi olennaisiksi aiheiksi tunnistettiin työolot sekä yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille. Työoloihin liittyvät olennaiset aiheet ovat:

- Terveys ja turvallisuus (positiivinen vaikutus)
- Yhdistymisvapaus, yritysneuvostojen olemassaolo sekä työntekijöiden tiedonsaanti-, kuulemis- ja osallistumisoikeudet (positiivinen vaikutus)
- Työ- ja yksityiselämän tasapaino (positiivinen vaikutus)
- Työaika (positiivinen vaikutus)
- Työllisyysturva (positiivinen vaikutus)
- Työehtosopimusneuvottelut, mukaan lukien työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus (riski)



Yhdenvertaiseen kohteluun ja yhtäläisiin mahdollisuuksiin liittyvät olennaiset aiheet ovat:

- Koulutus ja taitojen kehittäminen (positiivinen vaikutus)
- Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä (positiivinen vaikutus)

Arvio olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista on tehty koko henkilöstön osalta, mukaan lukien ammatinharjoittajat. Siirtymäsuunnitelmien tai ilmastopäästöjen vähentämiseen tähtäävien toimenpiteiden ei ole arvioitu aiheuttavan olennaisia vaikutuksia henkilöstöön.

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

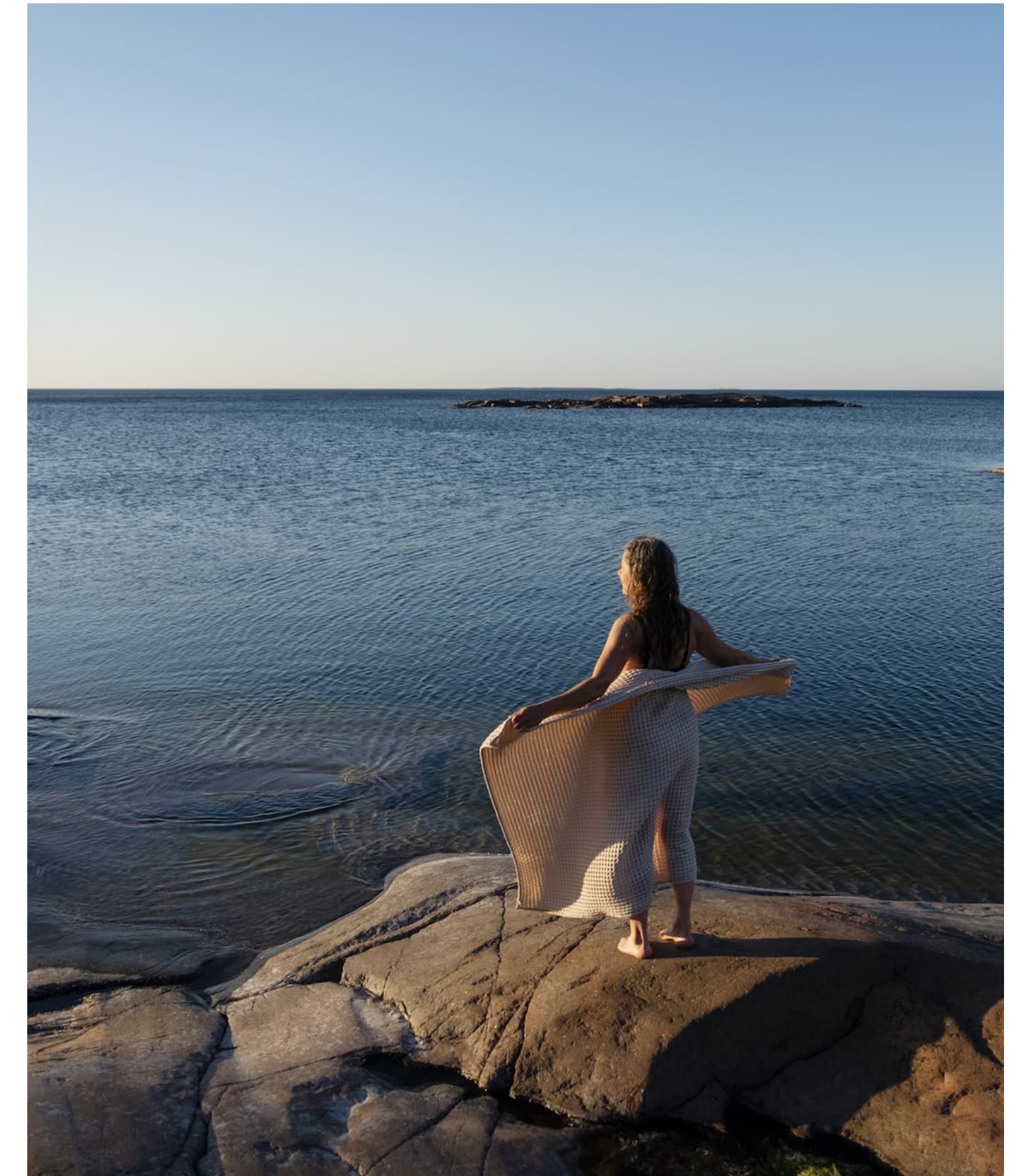
Arvot ja yrityskulttuuri

Yrityskulttuurimme perustuu Aavan ja Pikkujätin arvoihin, eettisiin periaatteisiin ja strategiaan tavoitteisiin. Tekemisen ytimessä on ihmisvastuullisuus, joka yhdistää vastuullisuuden, hyvinvoinnin ja yhteiskunnallisen vaikutuksen. Se tarkoittaa, että Aava ja Pikkujätti

toimivat parhaalla mahdollisella tavalla ihmisten hyväksi – niin asiakkaiden, henkilöstön kuin yhteiskunnan näkökulmasta. Aavan ja Pikkujätin yhteiset arvot ovat ymmärrys ihmisistä, rohkeus ja työn ilo yrittäjämäisellä asenteella sekä vastuullinen ja pitkäjänteinen toiminta.

Eettiset periaatteet on julkaistu intranetissä. Niiden päivitys aloitettiin tilikaudella 2024–2025 osana vastuullisuustyön kehittämistä. Eettisiä periaatteita on kuvattu tarkemmin osiossa *Liiketoiminnan harjoittaminen*.

Yrityskulttuuriamme kehitetään jatkuvasti. Aloitimme tavoitekulttuurimme määrittelyn tilikaudella 2024–2025 ja työ jatkuu seuraavan tilikauden aikana. Kulttuurin perustana toimii avoin vuorovaikutus, arvostava yhteistyö ja yhteinen halu tehdä merkityksellistä työtä. Noudatamme toiminnassamme Suomessa sovellettavia lakeja ja sääntöjä. Tilikaudella 2024–2025 liityimme YK:n Global Compact yritysastuualoitteeseen ja sen myötä olemme sitoutuneet omaksumaan, tukemaan ja toteuttamaan yritysastuun kymmentä periaatetta (The Ten Principles) omassa toimintaympäristössämme.



Koulutus ja taitojen kehittäminen

Aava ja Pikkujätti kehittävät työyhteisöään suunnitelmallisesti osana strategiaa. Työyhteisön kehittämisen painopisteitä ovat osaamisen jatkuva ylläpito ja kehittäminen, yhteisöohjautuvuuden vahvistaminen sekä osallistava ja avoin toimintakulttuuri.

Henkilöstön kehittämisen käytännöt ja yhteisöohjautuvuuden toimintaraamit on kuvattu intranetissä, jossa julkaistaan myös koulutustarjonta, -kalenteri ja -kuvaukset. Pakolliset koulutukset on listattu erikseen. Työntekijöiden perehdytys toteutetaan käytännön toimien lisäksi digitaalisella oppimisalustalla. Se sisältää yleisen, yksikkökohtaisen ja tehtäväkohtaisen osuuden. Tavoite- ja kehityskeskustelut sekä säännölliset Yks-ykkös-keskustelut ovat keskeisiä välineitä osaamisen ja työyhteisön kehittämisessä.

Koulutusten toteutumista ja vaikuttavuutta seurataan sekä HR-järjestelmän kautta että osana johtoryhmän ja esihenkilöiden vuoropuhelua. Koulutusbudjetti suunnitellaan vuosittain osana yrityksen kokonaisbudjettia. Työyhteisön kehittämisen tasa-arvoa tuetaan erillisellä tasa-arvon edistämissuunnitelmalla. Koulutusmahdollisuudet pyritään tarjoamaan tasavertaisesti kaikille henkilöstöryhmille, riippumatta työajasta, työsuhteen muodosta tai muista taustatekijöistä.

Terveyttä ja turvallisuutta koskevat toimintaperiaatteet

Aava ja Pikkujätti ovat sitoutuneet varmistamaan henkilöstölleen turvallisen, terveellisen ja hyvinvointia tukevan työympäristön. Työterveyden ja -turvallisuuden toimintaperiaatteet ohjaavat arjen työtä kaikilla organisaation tasoilla.

Terveys

Työntekijöiden terveyttä tuetaan työterveyshuollon kanssa tehdyn yhteisen toimintasuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma sisältää muun muassa vuosikellon, jossa on aikataulutettuja toimenpiteitä ja ohjeistuksia, ja se on henkilöstön saatavilla intranetissä. Käytössämme on varhaisen välittämisen toimintamalli, jonka avulla esihenkilöt voivat tunnistaa ja puuttua työkykyyn liittyviin haasteisiin varhaisessa vaiheessa. Mallin tueksi on koulutettu esihenkilöitä, ja sen toteutumista seurataan esimerkiksi käytyjen keskusteluiden määrällä. Arvojemme mukaisesti myös työkavereiden toivotaan nostavan esille, jos he huomaavat hyvinvointiin liittyviä poikkeuksia.

Tilikaudella 2024–2025 Aavassa ja Pikkujätissä aloitti myös uusi, talon sisäinen työkykyasiantuntija. Hänen tehtävänä on kehittää työkykyjohtamista sekä tukea esihenkilöitä työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Tavoitteena on panostaa työhyvin-

vointiin ennakoivilla toimilla ja tukea arjen johtamista käytännönläheisesti.

Lisäksi työyhteisön toimintaa tukevat päihdeohjelma, ohjeet epäasiallisen käyttäytymisen käsittelemiseksi, työpaikan pelisäännöt sekä mallit hyvin toimivan työyhteisön rakentamiseksi.

Turvallisuus

Työturvallisuutta johdetaan työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti. Toiminta perustuu järjestelmälliseen riskien arviointiin, ennakoivaan työsuojelutoimintaan sekä turvallisuushavaintojen hyödyntämiseen. Työsuojelutoimikunta kokoontuu säännöllisesti, ja työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut vastaavat käytännön toteutuksesta yhteistyössä henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Ensiapu- ja turvallisuuskoulutukset ovat säännöllinen osa turvallisuustyötä.

Yhteydenpito vaikutuksista työvoiman ja työvoiman edustajien kanssa

Ylläpidämme Aavassa ja Pikkujätissä aktiivista, säännöllistä ja monikanavaista yhteydenpitoa henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa, jotta työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, työolosuhteisiin sekä organisaation toimintaan.

Keskeisiä käytäntöjämme ovat:

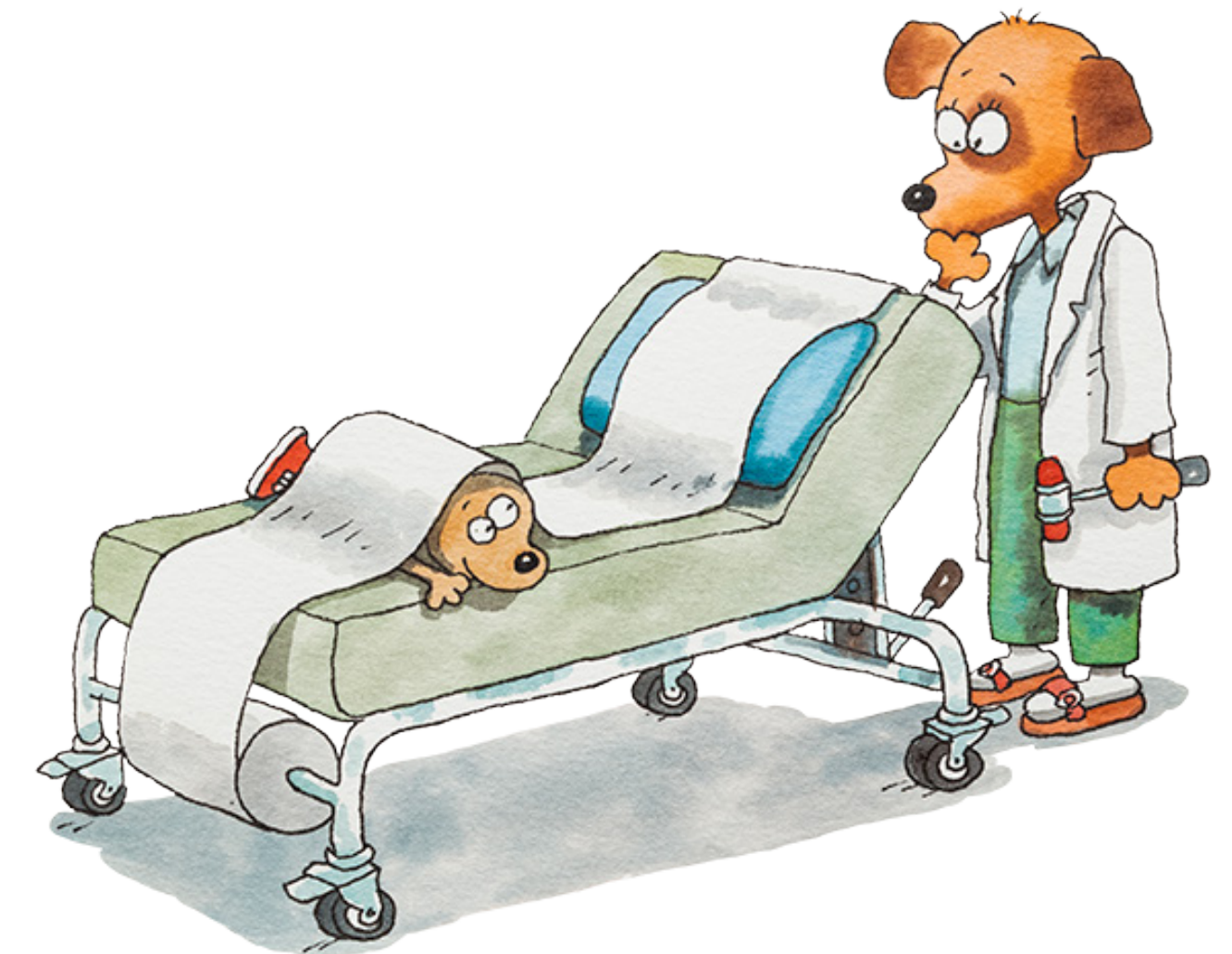
- Tavoite- ja kehityskeskustelut, joita käydään kaksi kertaa vuodessa. Keskustelut perustuvat yksikön ja toiminnon vuosisuunnitelmaan, joka on johdettu strategiasta.
- Yks-työkeskustelut tukevat jatkuvaa arjen vuorovaikutusta esihenkilön ja työntekijän välillä. Niiden tarkoituksena on varmistaa sujuva työskentely, vahvistaa yhteistyötä ja käsitellä ajankohtaisia asioita. Tavoitteena on järjestää keskustelut säännöllisesti noin kerran kuukaudessa.
- Työsuojeluorganisaation ja luottamushenkilöiden kanssa tehtävä yhteistyö, jossa käsitellään henkilöstön hyvinvointiin, työsuhteisiin ja työympäristöön liittyviä kysymyksiä.
- Säännölliset tiedotustilaisuudet ja palaverit, kuten yksikkökohtaiset ammattilaisille suunnatut tilaisuudet ja palaverit. Kesäkuussa

2024 aloitimme koko henkilöstölle suunnatut kvartaali-infot, jotka järjestetään Teamsin välityksellä ja tallennetaan jälkikäteen katsottavaksi. Tilaisuuksissa käsitellään strategian mukaisia ajankohtaisia teemoja.

- Intranet on laajasti käytössä tiedon jakamisen välineenä, ja infojen ajankohdista tiedotetaan hyvissä ajoin osallistumisen mahdollistamiseksi.
- Aisti-kysely toimii tärkeänä työkaluna työhyvinvoinnin seurannassa. Tulokset käsitellään työterveystiimissä hyvinvointiarkkitehdin tukemana. Tiimi vastaa toimenpiteistä, raportoi johtoryhmälle ja käy ryhmätason vastaukset läpi työyhteisöjen kanssa.

Olemme sitoutuneet yhteisöohjautuvuuden kehittämiseen, jonka keskeiset tavoitteet ovat:

- Asiakaskokemuksen parantaminen ja tuottavuuden kasvattaminen.
- Ammattilaistemme työtyytyväisyyden ja sitoutumisen lisääminen.
- Strategian ymmärrys ja sen toteutumisen varmistaminen arjessa.
- Organisaation houkuttelevuuden ja henkilöstön pysyvyyden vahvistaminen.



Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Aavalla ja Pikkujätillä on käytössä useita kanavia ja käytäntöjä huolenaiheiden esiin tuomiseksi. Niitä on kuvattu tässä kappaleessa.

Luottamuksellinen ilmoituskanava

Suosittellemme keskustelemaan epäkohdista ensisijaisesti esihenkilön tai yrityksessämme asiasta vastaavan henkilön kanssa. Jos tämä ei ole mahdollista, henkilöstömme voi ilmoittaa anonyymisti havaitsemistaan väärinkäytöksistä luottamuksellisen ilmoituskanavan kautta.

Ilmoituskanava perustuu Whistleblowing EU-direktiiviin ja Ilmoittajansuojelulakiin (1171/2022). Sen kautta voi raportoida epäillyistä rikoksista, väärinkäytöksistä tai yrityksemme arvojen vastaisesta

toiminnasta. Ilmoituskanava on myös sidosryhmien käytettävissä nettisivujen kautta.

Kaikki ilmoitukset salataan vahvalla salausalgoritmilla ja ne voi aina tehdä anonyymisti. Käsittelijöillä on pääsy vain ilmoituksen ajankohtaan ja sisältöön. Halutessaan ilmoittaja voi jättää nimensä ja yhteystietonsa. Ilmoituksen tietoihin pääsevät käsiksi vain valtuutetut henkilöt, jotka ovat Aavan ja Pikkujätin HR-johtaja sekä Aho Groupin juristi. Tietoja ei luovuteta ulkopuolisille ilman suostumusta, ellei asianmukainen käsittely vaadi tietojen viemistä viranomaisille.

Kahdenkeskiset keskustelut ja kehityskeskustelut

Työntekijöiden ja esihenkilöiden välisiä kahdenkeskisiä keskusteluja ja kehityskeskusteluja järjestetään säännöllisesti. Näissä keskusteluissa työntekijät voivat luottamuksellisesti tuoda esiin huolenaiheitaan, ja niissä pyritään löytämään ratkaisuja mahdollisiin ongelmiin.



Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelutoimikunta

Työsuojeluvaltuutetut ovat keskeisiä toimijoita, joiden kautta työntekijät voivat ilmoittaa huolenaiheistaan. Heillä on erityinen rooli työntekijöiden edustajina ja he voivat viedä asiat eteenpäin työsuojelutoimikuntaan, organisaation johdolle tai tarvittaessa ulkopuolisille viranomaisille.

Työsuojelu tekee säännöllisiä arviointeja työympäristön turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi, kerää palautetta työntekijöiltämme ja pitää yllä avointa vuoropuhelua henkilöstön kanssa. Näin voimme nopeasti reagoida esiin tulleisiin huolenaiheisiin ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin ongelmien korjaamiseksi.

Ohjeet ja tiedottaminen

Tiedotamme henkilöstöämme heidän oikeuksistaan ja siitä, miten he voivat tuoda esiin huolenaiheitaan. Tiedotuskanavina toimivat intra, työsuojelun avoin vuoropuhelu henkilöstön kanssa ja perehdytykset. Näin varmistamme, että kaikki työntekijät tuntevat käytettävissä olevat prosessit ja kanavat.

Toimenpiteet ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyen

Tähän tiedonantovaatimukseen liittyvät asiat on kuvattu kappaleissa *Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet*, *Yhteydenpito vaikutuksista työvoiman ja työvoiman edustajien kanssa*, *Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi* ja *kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi*.

Tavoitteet omaan työvoimaan liittyen

Aavan ja Pikkujätin ammattilaisiin liittyvät tavoitteet ovat kiinteä osa strategista henkilöstöjohtamista ja kulttuurin kehittämistä. Tavoitteilla pyritään varmistamaan ammattilaistemme hyvinvointi, osaaminen, sitoutuminen ja työn sujuvuus nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Tilikaudelle 2024–2025 asetettiin seuraavat toiminnalliset tavoitteet omaan työvoimaan liittyen:

- **Johtamisen kehittäminen:** Viedään yhteiset johtamisen periaatteet käytäntöön ja otetaan käyttöön 360-palauteprosessi. Tuetaan rakenneuudistusta ja kuvataan selkeät johtamisketjut.
- **Palkitsemisen uudistaminen:** Kehitetään palkkarakenteita, nimikkeitä ja bonusjärjestelmiä. Valmistaudutaan palkkadirektiivin voimaantuloon.
- **Yhteisöohjautuvuuden vahvistaminen:** Jatketaan koulutuksia ja sertifiointia. Vahvistetaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja yksikkökohtaista vastuunkantoa.
- **Työyhteisön hyvinvointi ja arjen sujuvuus:** Parannetaan järjestelmiä, viestintää ja tiedon löydettävyyttä. Vahvistetaan avoimuuden, luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden kulttuuria.
- **Osaamisen kehittäminen:** Tuetaan kouluttautumista, urasuunnittelua ja osaamisen päivittämistä yksilöllisesti.



Työhyvinvointi ja henkilöstökokemus

Työhyvinvoinnin ja henkilöstökokemuksen kehittämistä seurataan useilla mittareilla. Tavoitteena on nostaa eNPS-tulos arvoon 25 (2023: 22) ja Aisti-kyselyn tulos tasolle 75 (2023: 73). Lisäksi tavoitteleminen, että yli 94 % vastaajista suosittelisi Aavaa tai Pikkujättiä vastaanottopaikkana (2023: Aava 93 %, Pikkujätti 94 %).

Vaikuttavuutta mitataan myös seuraamalla esihenkilöiden koulutusten ja varhaisen välittämisen keskusteluiden määriä, sairauspoissaoloprosenttia sekä työkyvyttömyysriskissä olevien henkilöiden määrää.

Henkilöstö osallistuu tavoitteiden asettamiseen ja seurantaan muun muassa tavoite- ja kehityskeskusteluissa, Aisti-kyselyjen jatkotoimissa, Yksykkös-keskusteluissa ja yksikkökohtaisissa palaverissa. Palautetta kerätään jatkuvasti ja kehitystoimet suunnitellaan yhdessä tiimien kanssa.

Koulutukseen liittyvät tavoitteet

Perehdytyksen tavoite on 100 % kattavuus. Suoritukset dokumentoidaan HR-järjestelmään. Myös pakollisten koulutusten – kuten lääkehoitokoulutusten ja tietoturva- ja tietosuojakoulutusten – toteumaa seurataan systemaattisesti HR-järjestelmässä. Lainsäädäntö sekä viranomaisohjeet määrittävät osan koulutusvaatimuksista, ja tietyille ammattiryhmille on omat erityiset osaamisvaatimuksensa. Luvanvaraiset koulutukset, kuten LOVE-lääkehoitokoulutukset, kirjataan HR-järjestelmään valvonnan ja dokumentoinnin varmistamiseksi.

Yrityksen työsuhteiset työntekijät

Sukupuolijakauma

Sukupuoli	Työsuhteisten henkilömäärä
Miehet	95
Naiset	798
Muut	
Ei ilmoitettu	2
Yhteensä	895

Sukupuoli	Työsuhteisten hlömäärä	Vakinaiset, hlömäärä	Määräaikaiset, hlömäärä	Vaihteleva työaika	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset, kk-palkka	Osa-aikaiset, keikkalaiset
Miehet	95	64	4	27	49	19	27
Naiset	798	585	27	186	473	139	186
Muut							
Ei ilmoitettu	2	1	0	1	0	1	1
Yhteensä	895	650	31	214	522	159	214

Sukupuolijakauma, %



Kuukausipalkkaisista työntekijöistä 28:lla oli työsuhde molempiin yhtiöihin. Keikkatyöntekijöistä suurimmalla osalla oli sopimus kummankin yhtiön kanssa.

Raportointikauden 1.4.2024–31.3.2025 aikana lähteneiden kuukausipalkkaisten työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä oli 81 henkilöä (12 %).



Ammatinharjoittajat ja vuokratyöntekijät

Tiedot on kerätty Aavan ja Pikkujätin henkilöstöhallinnon järjestelmästä raportointikauden lopussa. Luvut on ilmoitettu henkilömäärinä (ei FTE-lukuina).

	Henkilömäärä
Omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä *	1156
Omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä – henkilöt, joilla on yrityksen kanssa työvoiman toimitussopimus ("itsenäiset ammatinharjoittajat")	1156
Omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä – pääasiallisesti "työllistämistoimintaa" harjoittavien yritysten toimittamat henkilöt	0
* Luku pitää sisällään vain ammatinharjoittajat. Muista vuokratyöntekijöistä ei ole raporttia saatavilla.	

Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Kaikki (100 %) Aavan ja Pikkujätin työntekijät kuuluvat työehtosopimusten piiriin, pois lukien johtajasopimuksella työskentelevät.

Monimuotoisuus

Ylimmän johdon sukupuolijakauma henkilömäärinä ja prosenttiosuuksina:

	Johtoryhmän jäsenet	Prosenttia
Naisia	4	50 %
Miehiä	4	50 %
Yhteensä	8	

Työsuhteisten työntekijöiden ikäjakauma

Tiedot HR-järjestelmästä.

	Kokonaisluku	Prosenttia
alle 30-v.	123	14 %
30–50-v.	456	51 %
yli 50-v.	314	35 %



Riittävä palkka

Aavassa ja Pikkujätissä kaikille työsuhteisille työntekijöille maksetaan riittävää palkkaa, joka perustuu sovellettaviin työehtosopimuksiin ja alan vertailuarvoihin. Palkkamme ovat linjassa alan keskimääraisten tasojen kanssa, ja olemme sitoutuneet oikeudenmukaiseen ja läpinäkyvään palkitsemiseen, joka tukee työntekijöidemme hyvinvointia, motivaatiota ja pysyvyyttä.

Palkitsemista koskevat toimintaperiaatteet

Tilikaudella 2024–2025 jatkoimme strategista palkitsemisen kehittämistyötä osana tavoitettamme rakentaa läpinäkyvä, kannustava ja kilpailukykyinen palkitsemismalli. Työtä tehdään vaiheittain strategiakauden aikana.

Vaativuusryhmiin perustuvan palkkataulukon käyttöönotto on suunniteltu tilikaudelle 2025–2026. Työ tukee myös valmistautumista palkka-avoimuusdirektiivin vaatimuksiin. TES-pohjaisissa tehtävissä on tarkasteltu ja päivitetty toimipisteiden rakenteita ja rooleja vastaamaan nykyisiä tarpeita. Samalla on kehitetty henkilökohtaisen palkan osuuden määrittelyä ja päivitetty palkkataulukko ajan tasalle.

Tilikaudella 2024–2025 aloitti toimintansa myös hallituksen palkitsemisvaliokunta, jonka tehtävänä on linjata ja ohjata palkitsemisen periaatteiden kehittämistä koko organisaatiossa.

Sosiaalinen suojelu

Toimimme Suomessa, missä kaikilla työsuhteisilla työntekijöillämme on kattava sosiaalinen suojelu julkisten järjestelmien kautta. Suomen sosiaaliturvajärjestelmä turvaa työntekijän toimeentuloa erilaisissa elämäntilanteissa, kuten sairauden, työttömyyden, työtapaturmien, perhevapaiden ja eläkkeelle siirtymisen yhteydessä.

Työntekijämme ovat oikeutettuja sairausajan etuuksiin, jotka turvaavat toimeentuloa työkyvyttömyyden aikana. Mikäli työsuhde päättyy, heillä on oikeus työttömyysturvaan ehtojen täyttyessä. Työtapaturmien ja ammattitautien varalta työntekijämme kuuluvat työtapaturmavakuutuksen piiriin, joka kattaa näistä aiheutuvat korvaukset. Perhevapaan aikana toimeentuloa turvaa vanhempainpäiväraha, ja eläkeiässä työntekijämme ovat oikeutettuja lakisääteiseen työeläkkeeseen, joka muodostuu ansiotyön perusteella.

Näiden lakisääteisten turvien lisäksi työntekijöidemme hyvinvointia tuetaan työterveyshuollon ja ennaltaehkäisevän työkyvyn johtamisen keinoin.

Koulutus ja kehittäminen

Tiedot HR-järjestelmästä.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Työntekijät, jotka osallistuivat säännöllisiin suoritus- ja urakehitysarviointeihin	373	22	395 hlö
Prosenttiosuus	61 %	32 %	58 %
Työntekijöiden koulutustuntien keskimääräinen lukumäärä työsuhteista työntekijää kohti			9 h

Säännölliset tavoite- ja kehityskeskustelut käydään tällä hetkellä ainoastaan kuukausipalkkaisten kanssa. Prosenttiosuus on laskettu suhteessa kuukausipalkkaisten henkilömäärään.

Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit

Seuraamme henkilöstön terveyttä ja turvallisuutta useilla mittareilla, joiden avulla arvioimme ennaltaehkäisevien toimenpiteiden ja työkykyä tukevien toimien vaikuttavuutta. Vuonna 2024–2025 keskeiset mittarimme ovat:

- Sairauspoissaoloprosentti: Tavoitteena laskea nykyistä tasoa 0,2 prosenttiyksiköllä.
- Työkyvyttömyysriskissä olevien määrä: Seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tavoitteena riskien varhainen tunnistaminen ja yksilöllinen tuki.
- Varhaisen välittämisen keskusteluiden määrä: Mittari osoittaa esihenkilöiden aktiivisuutta hyvinvointiin puuttumisessa ja tukemisessa.
- Aisti-kyselyn hyvinvointitulokset: Tavoitetaso 75 (Viimeisin tulos 2023: 73), mittaa koettua hyvinvointia ja työoloja tiimitasolla.
- Tapaturmien määrä: Vaikka tapaturmat ovat harvinaisia, niitä seurataan säännöllisesti raportoinnin ja turvallisuustyön tueksi.

Tilikaudella 2024–2025 ei ole raportoitu työperäisistä vammoista tai terveysongelmista johtuvia kuolemantapauksia. Tämä koskee sekä omia työntekijöitämme että muiden, kuten arvoketjun työntekijöiden, kuolemantapauksia yrityksen toimipaikoissa.

Kirjattavia työtapaturmia oli yhteensä 42, joista 18 oli työpaikkatapaturmia ja 24 työmatkatapaturmia. Arvioitu tapaturmataajuus oli 27,6, mikä tarkoittaa noin 28 kirjattavaa työtapaturmaa miljoonaa tehtyä työtuntia kohti. Laskenta perustuu arvioituun kokonaistyötuntimäärään käyttäen keskimääräistä työaikaa per työntekijä.

Työsuhteisten työntekijöiden osalta ei ole ollut tapauksia, joissa kirjattaviin työperäisiin terveysongelmiin liittyisi oikeudellisia rajoituksia. Samoin ei ole esiintynyt työperäisistä vammoista, tapaturmista tai terveysongelmista johtuvia kuolemantapauksia.

Työ- ja yksityiselämän tasapaino

Kaikista työsuhteisista työntekijöistämme 100 % on oikeutettu perhevapaaseen Suomen lainsäädännön mukaisesti. Viimeisen tilikauden aikana 4,6 % työsuhteisista työntekijöistämme on käyttänyt perhevapaata (41 henkilöä). Perhevapaata ottaneista työntekijöistämme 88 % oli naisia ja 12 % miehiä.

Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

Syrjintätapauksia, mukaan lukien häirintä, ei ole ilmennyt lainkaan. Omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden käytössä olevien kanavien kautta on tehty kuusi valitusta. Yritykselle ei ole määrätty maksettavia sakkoja, seuraamuksia tai vahingonkorvauksia. Työvoimaan liittyviä vakavia ihmisoikeustapauksia ei ole raportoitu, eikä näissä tapauksissa ole havaittu YK:n ohjaavien periaatteiden, ILO:n julistuksen tai OECD:n toimintaohjeiden rikkomuksia. Vakavista ihmisoikeustapauksista ei myöskään ole määrätty sakkoja, seuraamuksia tai vahingonkorvauksia.





Kuluttajat ja loppukäyttäjät

Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Aavalla ja Pikkujätillä on tärkeä yhteiskunnallinen rooli suomalaisten terveyden ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämisessä. Liiketoimintamme asiakkaisiin liittyvät kestävyysvaikutukset ovat lähtökohtaisesti positiivisia. Liiketoimintaa ja strategiaa on kuvattu tarkemmin osiossa *Yleiset tiedot – Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju*.

Aavan ja Pikkujätin olennaisuusanalysissa (yhteenveto sivuilla 17–20) asiakkaisiin liittyviksi olennaisiksi aiheiksi tunnistettiin:

- Tietoihin liittyvät kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvat vaikutukset
- Kuluttajien ja loppukäyttäjien henkilökohtainen turvallisuus

Tietoihin liittyvät kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvat vaikutukset

Tietoihin kohdistuvat vaikutukset liittyvät asiakkaiden yksityisyyden varmistamiseen ja laadukkaiden tietojen saatavuuteen, jotka ovat keskeisiä vaatimuksia onnistuneen ja turvallisen terveydenhoidon toteutumisessa.

Yksityisyys terveydenhuollossa tarkoittaa potilaan oikeutta päättää, miten hänen henkilökohtaisia tietojaan käsitellään. GDPR asettaa säännöt henkilötietojen käsittelylle ja suojaa yksilöiden yksityisyyttä EU:ssa. Ammatinharjoittajilla on elinikäinen potilastietojen salassapitovelvollisuus. Heidän kanssaan tehdään yleisen vastaanottosopimuksen lisäksi henkilötietojen käsittelyä ja rekisterinpitoa koskeva sopimus, salassapito- ja käyttäjäsitoumus sekä sopimus Kanta-palveluiden käyttämisestä.

Laadukkaiden tietojen saatavuus tarkoittaa asiakkaan tietojen ajantasaisuuden, oikeellisuuden ja saatavuuden varmistamista, mikä mahdollistaa onnistuneen terveydenhoidon. Tietojen siirtyminen Kantaan ja tietojen eheys Kannassa ovat tärkeitä potilaan oikeuksia. Asiakkaille ei ole oikeutta kieltää tietojensa siirtymistä Kantaan.

Kuluttajien ja loppukäyttäjien henkilökohtainen turvallisuus

Potilasturvallisuuteen sisältyy potilaiden turvallinen terveydenhoito, henkilösuojan varmistaminen sekä lasten suojelu. Turvallinen terveydenhoito on Aavan ja Pikkujätin liiketoiminnan edellytys. Terveydenhoito on luvanvaraista ja sen turvallisuutta säädetään useilla eri laeilla, valvotaan viranomaisten toimesta ja toimijoilla on laaja omavalvontavelvoite. Seuraamme hoidon laatua, turvallisuutta ja vaikuttavuutta eri mittareilla. Vaara- ja läheltä piti -tilanteista tehdään ilmoitus. ISO 90001 -laatusertifikaatti ohjaa osaltaan potilasturvallisuustyötä.

Henkilösuoja terveydenhuollossa tarkoittaa potilaan fyysistä ja psyykkistä turvallisuutta sekä ihmisoikeuksien kunnioittamista hoidon yhteydessä. Fyysinen yksityisyys hoidossa huomioidaan osana toimitilas suunnittelua.

Lasten suojelu terveydenhoidossa on erityisen kriittinen asia lasten haavoittuvan aseman johdosta. Laki ohjaa, mitä asioita kerrotaan lasten vanhemmille. Huoltajilla on oikeus asioida alaikäisen puolesta, ellei lapsi ole tarpeeksi vanha ja kykenevä päättämään itse omasta hoidostaan. Alaikäisen kohdalla tehdään päätöskyvyn arviointi jokaisella asiointikerralla. Sen perusteella päätetään, osallistuuko huoltaja alaikäisen puolesta asiointiin. Päätöskykyiseksi arvioidulla nuorella on oikeus itse päättää voiko huoltaja nähdä asiointiin liittyviä tietoja, esimerkiksi diagnoosit,

lähetteet ja reseptit. Jos arvioidaan, että vanhempien päätökset eivät ole lapsen edun mukaisia, terveydenhuollon ammattilaisilla on velvollisuus puuttua asiaan ja mahdollisesti raportoida siitä viranomaisille.

Aavan ja Pikkujätin palvelut

Lääkärikeskus Aavan palvelutarjoama kattaa laajan valikoiman yleis- ja erikoislääkäripalveluita sekä yksityis- että työterveysasiakkailla. Työterveyspalveluiden yritysasiakkaille tarjoamme laadukasta ja kustannustehokasta työterveyshuoltoa, joka tukee työkykyä ja hyvinvointia, ennaltaehkäisee sairauksia ja vähentää sairaspolisäolokustannuksia. Pikkujätissä keskitytään lasten ja nuorten kokonaisvaltaiseen terveydenhoitoon. Sekä Aavan että Pikkujätin palveluita on saatavilla myös etänä.

Aavan leikkaustoiminta on keskitetty Kampin toimipisteeseen Helsingissä. Sairaalamme painopistealueita ovat ortopedinen päiväkirurgia, kaihileikkaukset, plastiikkakirurgia, gynekologiset ja urologiset leikkaukset. Pikkujätin leikkauspalveluita on tarjolla Kampin lisäksi Tapiolassa ja Itäkeskuksessa. Kaikki Aavan ja Pikkujätin ajantasaiset palvelut löytyvät verkkosivuiltamme.

Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät toimintaperiaatteet

Aavassa ja Pikkujätissä on käytössä useita toimintaperiaatteita, jotka ohjaavat toimintaamme ja varmistavat turvallisen ja onnistuneen terveydenhoidon. Toimintaperiaatteet tukevat Aavan ja Pikkujätin strategian tavoitteita ja varmistavat lainmukaiset toimintatavat. Toimintaperiaatteita sovelletaan kaikkiin Aavan ja Pikkujätin toimipisteisiin.

Olemme sitoutuneet noudattamaan YK:n ihmisoikeusjulistusta ja muita kansainvälisiä ja kansallisia ihmisoikeusnormeja varmistuen, että kaikki palvelut ja tuotteet kunnioittavat asiakkaiden perusoikeuksia.

Strategisesti keskeisimmät toimintaperiaatteet on kuvattu alla.

Omavalvontaohjelma ja -suunnitelmat

Omavalvonta tarkoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden omaa vastuuta valvoa ja varmistaa, että toiminta on laadukasta, turvallista, asiakaskeskeistä ja lainmukaista. Sen tavoitteena on ennaltaehkäistä ongelmia ja puuttua niihin ajoissa.

Omavalvontavelvoite kattaa muun muassa potilasturvallisuuden, infektioturvallisuuden, tietosuojaan, henkilöstön osaamisen ja koulutuksen sekä asiakaspalautteet. Ohjelma laaditaan kirjallisesti, se on pidettävä ajan tasalla ja julkaistava yrityksen verkkosivuilla.

Omavalvontaohjelmaan sisältyy myös yksikkökohtaiset omavalvontasuunnitelmat ja lääkehoitosuunnitelmat.

Aavan ja Pikkujätin omavalvontaohjelman laadinnasta vastaa laatu-yksikkö laatujohtajan johdolla ja sen hyväksyy johtoryhmä. Aavan ja Pikkujätin omavalvontadokumentit löytyvät sisäisesti intrasta sekä ulkoisesti verkkosivuiltamme. Julkaisemme omavalvonnan seurantaraportin neljän kuukauden välein intrassa sekä verkkosivulla.

Laatukäsikirja ja -politiikka

Aavan ja Pikkujätin laatukäsikirja (laatutyön toimintajärjestelmä) on laadittu ISO 9001:2015 -standardin mukaisesti ja se kattaa kaikki Aavan ja Pikkujätin yksiköt ja toiminnot. Laatupolitiikka sisältyy laatukäsikirjaan.

Laatukäsikirja luo edellytykset tehokkaalle toiminnan johtamiselle, suunnittelulle, arvioinnille ja toteutukselle. Siinä on kuvattu organisaatio ja johtamisperiaatteet sekä vastuut ja valtuudet. Lisäksi käsikirjassa on kuvattu toiminnan jatkuvaan parantamiseen sekä kehittämiseen liittyvät toimintamallit. Toimintajärjestelmä koostuu yhdessä sovitusta toimintatavoista eli Aavan ja Pikkujätin tavasta toimia.

Aavan työterveyshuollon laatukäsikirja sisältää raamit työterveyshuollon laatutyölle. Työterveyshuollon laadun ja vaikuttavuuden seuranta perustuu Työterveyshuoltolakiin (1383/2001) ja Valtioneuvoston asetukseen hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä (708/2013).



Riskienhallintapolitiikka

Aavan ja Pikkujätin riskienhallintapolitiikka määrittelee muun muassa riskienhallinnan vastuut ja toimintatavat yhtiössä. Riskienhallintapolitiikan hyväksyy laatujohtoryhmä. Tilikaudella 2024–2025 päivitetyn vastuullisuuden huolellisuusvelvoitteen myötä riskienhallintapolitiikka hyväksytetään jatkossa Aavan ja Pikkujätin johtoryhmässä ja hallituksessa.

Päävastuu riskienhallinnasta on Aavan ja Pikkujätin ylimmällä johdolla. Johto vastaa riskienhallintaprosessista ja varmistaa sen toteutumisen kaikissa liiketoimintayksiköissä.

Riskienhallintaa lähestytään kokonaisvaltaisen riskienhallinnan viitekehyksen kautta. Riskienhallinta on yhtiön kaikilla tasoilla tapahtuvaa johtamista ja toimintaa, jota jokainen toteuttaa omassa roolissaan. Riskienhallinnan avulla varmistetaan, että organisaatiolla on riittävästi tietoa toiminnan, toimijoiden ja toimintaympäristön riskeistä. Kokonaisvaltaisen riskienhallinnan työkaluna toimii sähköinen riskienhallintaohjelmisto, joka auttaa tunnistamaan strategisia, taloudellisia ja operatiivisia riskejä sekä vahinkoriskejä.

Tietosuoja- ja tietoturvapolitiikka

Tietosuoja- ja tietoturvapolitiikka on tietoturvan hallintajärjestelmän strateginen päädokumentti, jonka johtoryhmä ja hallitus hyväksyvät. Siinä määritellään periaatteet, tavoitteet, vastuut sekä seuranta- ja valvontakäytännöt, joita noudatamme Aavassa ja

Pikkujätissä asiakkaidemme ja työntekijöidemme yksityisyyden suojan, luottamuksellisuuden, oikeusturvan ja tiedonhallinnan tehokkuuden sekä tietoturvallisuuden varmistamiseksi. Tietosuoja- ja tietoturva-asioista raportoidaan johdolle osana vuosittaista tietotilinpäätöstä.

Aavalla ja Pikkujätillä on ISO 27001 -tietoturvasertifikaatti, joka määrittelee vaatimukset tietoturvallisuudelle. Se sisältää riskienhallinnan, tietoturvakäytännöt, jatkuvan parantamisen ja ulkopuolisen sekä sisäisen auditoinnin.

ISO 27001 -standardin mukaiseen tietoturvan hallintajärjestelmään sisältyy useita tietoturva- ja tietosuojatyötä ohjaavia dokumentteja, joita on listattu alla:

- Tietoturvasuunnitelma (lakisääteinen, ei julkinen)
- Tietosuojakäsikirja
- Omaisuuden hallintaa ohjaava dokumentaatio
- Toimittajien tietoturvapolitiikka
- Pääsynhallintapolitiikka
- Tietoturvan jatkuvuussuunnitelma
- Toimitilojen tietoturvapolitiikka
- IT-järjestelmien operatiivista toimintaa ohjaava dokumentaatio
- Turvallisen kehittämisen politiikka
- Turvallisen ohjelmistokehityksen politiikka
- Sähköpostiviestinnän periaatteet
- Salatun sähköpostiviestin lähettäminen
- Tietoturvan huoneentaulu
- Etätyöohje

Kokonaisvastuu tietosuoja- ja tietoturvatyön johtamisesta, rekisterinpidosta sekä tietosuojan ja tietoturvan resursoinnista on Aavan ja Pikkujätin johtoryhmällä. Nimetyt tietosuoja- ja tietoturvavastavat laativat tietosuojan ja tietoturvan vuosikellot ja vastaavat sen toteutuksesta. He laativat myös vuosittaisen tietotilinpäätöksen.

Työterveystoiminnan ja vakuutusyhtiöyhteistyön toimintamallit ja toimintaperiaatteet

Toimintaperiaatteemme työterveydessä perustuvat kumppanuuteen, ennakoivuuteen, lääketieteelliseen asiantuntemukseen, läpinäkyvyyteen ja moniammatilliseen yhteistyöhön. Toimimme asiakkaan strategisena kumppanina, joka tukee henkilöstön työkykyä kokonaisvaltaisesti läpi työn elinkaaren. Tunnistamme työkykyriskejä varhain, hallitsemme niitä suunnitelmallisesti ja pyrimme konkreettisesti vähentämään sairauspoissaoloja sekä edistämään työssä jaksamista.

Työterveyspalvelumme perustuvat tutkittuun tietoon, hyviin käytäntöihin ja vaikuttaviin hoitoketjuihin. Hyödynnämme systemaattista raportointia ja data-analytiikkaa, jotta työterveyden vaikutukset ovat mitattavissa ja päätöksenteko perustuu faktaan. Kaikkea toimintaa ohjaa moniammatillinen yhteistyö, jossa lääkärit, hoitajat, fysioterapeutit, psykologit ja työkykyvalmentajat työskentelevät tiiviisti yhdessä asiakasta kuunnellen.

Vakuutusyhtiöyhteistyöhön liittyvät toimintamallit tehdään jokaisen vakuutusyhtiön kanssa erikseen.



Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa kuluttajien ja loppukäyttäjien kanssa

Aavan ja Pikkujätin toimintaa seurataan systemaattisesti erilaisten palautemekanismien kautta tavoitteena kehittää ja tehostaa prosessien toimintaa. Saadun tiedon perusteella pystytään kohdentamaan tarvittavia toimenpiteitä juurisyihin, jotta poikkeamien esiintyminen voitaisiin jatkossa estää.

Kerätyn tiedon analysointi on esihenkilöiden ja johdon vastuulla. Asioita käsitellään säännönmukaisesti yksiköiden kokouksissa. Aavan ja Pikkujätin tasolla palautteiden ja poikkeamien yhteenvedojen ja korjaavien toimien käsittely tapahtuu muun muassa laatujohtoryhmässä ja lääkärijohtoryhmässä. Johdon katselmus sisältää myös yhteenvedot palauteväylien tiedoista. Yksikötasoisissa omavalvontasuunnitelmissa on kuvattu palautteiden tarkempi käsittelytapa.

Yhteydenpito asiakkaiden kanssa tapahtuu monikanavaisesti: henkilökohtaisesti toimintayksiköissä sekä digitaalisten kanavien kuten puhelimen, sähköpostin, nettisivujen palautelomakkeiden, chatin ja sosiaalisen median kautta. Tarvittaessa käytämme myös luotet-

tavia valtuutettuja tahoja, kuten kuluttajajärjestöjä ja edunvalvojia, varmistaaksemme laajemman edustuksen.

Arvioimme yhteydenpidon vaikuttavuutta käyttämällä asiakas-tyytyväisyyskyselyjä, Net Promoter Score (NPS) -mittareita, sekä analysoimalla palautteita, asiakaspalvelun vasteaikoja ja ratkaisujen tehokkuutta. Tulokset raportoidaan säännöllisesti johdolle. NPS-kyselyitä ei lähetetä alaikäiselle.

Yritysassiakkaiden kanssa yhteydenpito tapahtuu monessa eri kanavassa. Asiakastyytyväisyyskysely tehdään vähintään kahden vuoden välein ja päättäjätyytyväisyyskyselyt vuosittain. Lisäksi yhteydenpito toteutuu tapaamisissa ja neuvotteluissa, kutsutapahtumissa ja uutiskirjeiden avulla.



Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat kuluttajille ja loppukäyttäjille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Potilasturvallisuus on Aavan ja Pikkujätin terveydenhoidon perusarvo ja toimintamalli, jolla varmistetaan hoidon ja palvelujen laatu ja turvallisuus sekä suojataan asiakkaita vahingoittumiselta. Potilasturvallisuuden keskeisiä prosesseja Aavassa ja Pikkujätissä ovat hoidon turvallisuus, tietoturva ja tietosuojat, lääkitysturvallisuus, laite- ja säteilyturvallisuus, infektioturvallisuus, tilojen asianmukainen ja turvallinen käyttö ja toimiva tiedonkulku.

Hoidon turvallisuutta edistävien toimien tulee olla näyttöön perustuvia ja mitattavia, toteutettava oikein ja oikeaan aikaan. Niillä ehkäistään järjestelmään liittyviä virheitä ja tuetaan ammattilaisten mahdollisuuksia tehdä työnsä laadukkaasti. Potilasturvallisuutta vaarantavista tapahtumista raportoidaan ilmoitusjärjestelmään. Ilmoitusten raportoinnilla ja käsittelyllä estetään vastaavia tapahtumia tulevaisuudessa.

Tietosuojat ja tietoturva on jokaisen Aavalaisen ja Pikkujättiläisen vastuulla. Tietosuojalla asetetaan säännöt, joiden mukaan tulee toimia henkilötietoja käsiteltäessä. Tietoturvalla tarjotaan keinot, joilla henkilötietoja suojataan. Tietosuojan ja tietoturvan työryhmä vastaa lainmukaisesta toiminnasta ja yksityisyyden toteutumisesta tietojen

käsittelyssä. Henkilöstölle ja ammatinharjoittajille järjestetään tietoturva- ja tietosuojakoulutuksia vuosittain.

Lääkitysturvallisuus perustuu yksikkökohtaisiin lääkehoitosuunnitelmiin ja yhteisesti sovittuihin toimintatapoihin. Jokaisella lääkityshoitoon osallistuvalla hoitajalla tulee olla yksikön lääkityshoidosta vastaavan lääkärin myöntämä lääkelupa, joka varmistetaan 3 vuoden välein. Lasten lääkehoitoon osallistuvilla tulee olla suoritettu Lasten lääkehoito -kurssi.

Laiteturvallisuus jakautuu laitteiden turvallisuuteen ja laitteiden käyttöturvallisuuteen, johon sisältyy säteilyturvallisuus. Aavan ja Pikkujätin laiteturvallisuussuunnitelmassa kuvataan lääkinnällisten laitteiden turvallisuuteen liittyvät menettelytavat, vastuuhenkilöiden tehtäväkuvat, osaamisen varmistaminen ja käyttöön liittyvien riskien määrittäminen. Suunnitelma on osa omaevalvontaohjelmaa.

Tartuntatautilaki velvoittaa kaikkia terveyden- ja sosiaalihuollon toimijoita torjumaan suunnitelmallisesti hoitoon liittyviä infektioita. Aavan ja Pikkujätin hygieniaohteet ja hygieniasuunnitelma julkaistaan intranetissä. Seuraamme pienkirurgisten toimenpiteiden ja leikkausten jälkeisiä infektioita. Seuranta on keskeinen ja välttämätön osa infektioiden torjuntatyötä ja infektioiden esiintyvyys on yksi Aavan ja Pikkujätin laatumittari.

Käytössämme on useita kanavia ja mekanismeja, joiden kautta asiakkaat voivat tuoda esiin huolenaiheitaan. Alla on kuvattuna palaute-, muistutus- ja kanteluprosessimme, jotka ovat osa terveydenhuollon laadun varmistamista.

Asiakaspalautteet

Asiakas voi antaa palautetta Aavan ja Pikkujätin verkkosivuilla olevan Anna palautetta -linkin kautta. Kaikki palautteet kirjataan asiakaspalautejärjestelmään. Palautteet ohjautuvat asiakaspalveluyksikön kautta valitun yksikön nimetylle vastuuhenkilölle käsiteltäväksi. Mikäli asiakas on jättänyt palautetta antaessaan yhteystiedot, ollaan häneen aina yhteydessä. Palautteiden käsittely kattaa sekä välittömän reagoinnin, yhteydenoton palautteen lähettäjään että juurisyyn selvityksen ja korjaavien toimenpiteiden määrittelyn ja toteutuksen.

Vaaratapahtumailmoitukset

Aavassa ja Pikkujätissä on käytössä potilas- ja asiakasturvallisuutta vaarantavien tapahtumien ilmoitusjärjestelmä. Järjestelmään ilmoitetaan sekä läheltä piti -tapahtumia että vaaratapahtumia. Poikkeamat yksikössä käsittelee määritelty vastuuhenkilö. Organisaatiotasoinen ohje kuvaa menettelytavat, kuten aikarajat käsittelylle, seurannan ja raportoinnin määrävalit.

Yksittäiset palautteet ja poikkeamat käydään läpi yksikköpalaverissa, jotta niistä voidaan ottaa opiksi, selvittää juurisyyt ja määritellä korjaavat toimenpiteet. Yksikköpalaverissa sekä yksikön johdon katselmuksessa seurataan myös palautteiden sekä poikkeamien kohdentumista, jotta tunnistetaan systeemiongelmia. Lisäksi laatujohtaja esittelee laatu- ja lääkärijohtoryhmässä palautte- ja poikkeamayhteenvedot, jotka sisältyvät myös johdon katselmukseen. Yksikönjohtaja vastaa omaan yksikköön kohdistuvista toimenpiteistä ja niiden toteutuksesta.

Muistutukset ja kantelut

Potilaan asemasta tai oikeuksista annetun lain (785/1991) mukaan asiakkaalla on oikeus tehdä muistutus, jos hän on tyytymätön saamaansa hoitoon tai kohteluun. Asiakas voi tehdä muistutuksen

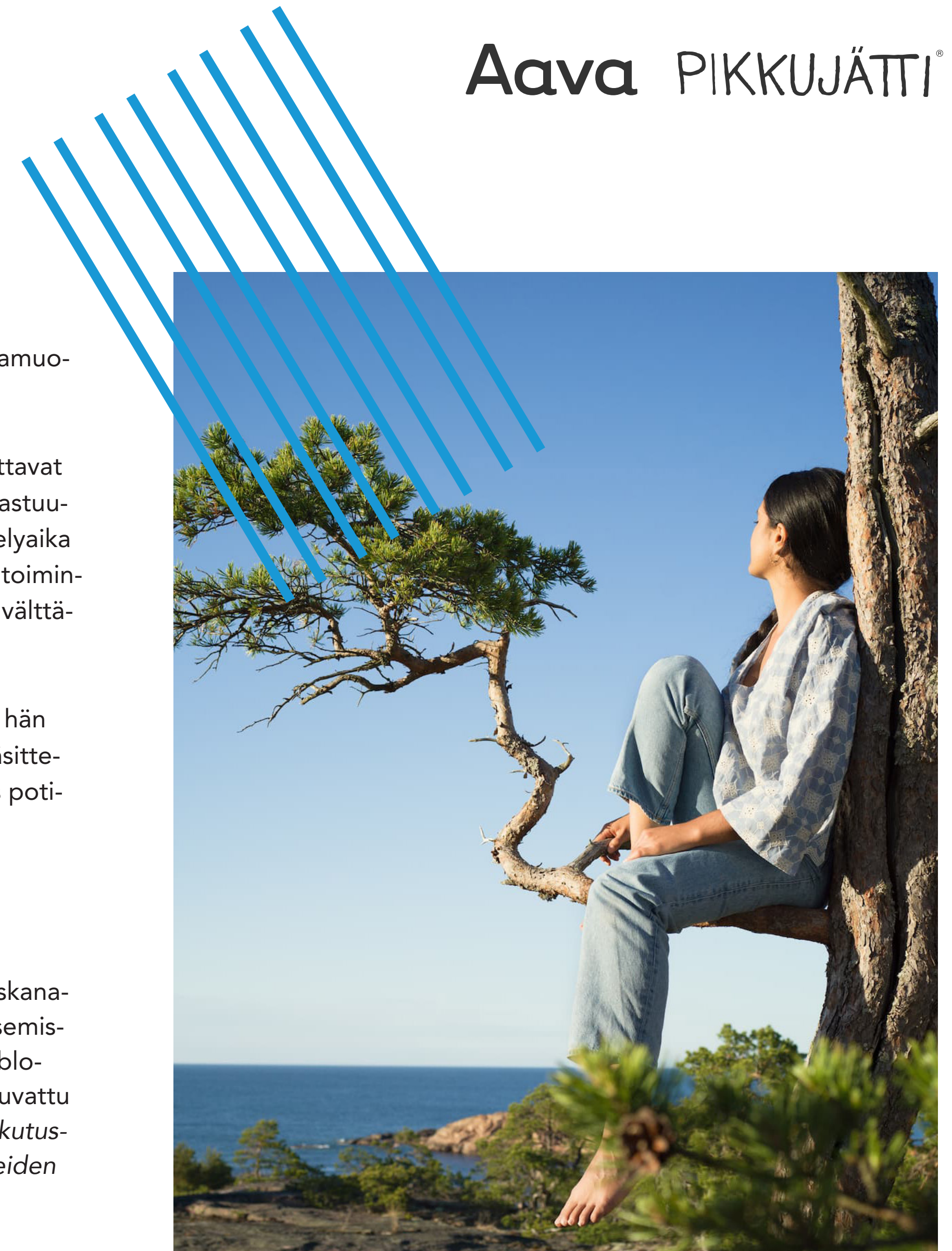
Aavan ja Pikkujätin kotisivuilla olevalla lomakkeella tai vapaamuotoisella kirjeellä, josta ilmenee, että kyseessä on muistutus.

Muistutuksen käsittelystä vastaa ylilääkäri, joka pyytää tarvittavat selvitykset hoitoon osallistuneilta henkilöiltä ja erikoisalan vastuulääkäreiltä. Muistutukseen vastataan aina kirjallisesti. Käsittelyaika on noin kuukausi. Muistutusten huolellinen käsittely on osa toimintamme jatkuvaa parantamista ja kehittämistä, jolla pyritään välttämään vastaavat virheet tulevaisuudessa.

Jos potilas ei ole tyytyväinen muistutuksen vastaukseen voi hän tehdä kantelun aluehallintovirastolle, joka ottaa kantelun käsitteilynsä. Potilasvahinkoepäilyissä ohjataan tekemään ilmoitus potilasvakuutuskeskukselle.

Luottamuksellinen ilmoituskanava

Aavalla ja Pikkujätillä on käytössä luottamuksellinen ilmoituskanava, jossa asiakas voi tehdä ilmoituksen nimettömästi havaitsemistaan tai kokemistaan epäkohdista. Ilmoituskanavaa (whistleblowing), joka on sama sekä henkilöstölle että asiakkaille, on kuvattu tarkemmin osiossa *Oma työvoima - Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi*.



Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvat olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden hallinta

Aavan ja Pikkujätin liiketoiminnan positiiviset vaikutukset asiakkaisiin syntyvät strategian mukaisesti laadukkaasta ja ennaltaehkäisevästä terveydenhoidosta, jossa asiakkaat huomioidaan yksilöinä. Luomme lisäarvoa asiakkaillemme katkeamattomalla hoitopolulla ja varmistamalla jatkohoitosuunnitelmien toteutumisen. Kehitämme palvelujen laatua jatkuvalla prosessien kehittämisellä ja lisäämällä erikoisalojen palveluita asiakkaiden tarpeiden mukaan.

Aavan työterveyshuollon päätavoitteena on huolehtia ihmisten mahdollisuudesta onnistua työssään. Teemme aktiivista ja strategista yhteistyötä, jolla vaikutetaan työkyvyn ja hyvinvoinnin avulla asiakkaidemme liiketoiminnan menestymiseen. Käytämme työterveyspalveluissa Aavassa kehitettyä voimavaramallia, joka on moderni kansainväliseen tutkimuskirjallisuuteen perustuva moniulotteinen työkykymalli. Mallin avulla päästään tarkastelemaan tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden ja tiimien työkykyyn ja tuottavuuteen.

Vakuutusyhtiöiden kanssa teemme aktiivista yhteistyötä, jonka hyödyt vakuutusyhtiöille syntyvät muun muassa monipuolisista ja laadukkaista palveluista sekä sopimushintojen mahdollistamista kustannushyödyistä. Teemme myös yhteistyötä palveluntuottajan hoidon tarpeen määrittelyssä joidenkin vakuutusyhtiöiden kanssa. Vakuutusyhtiöiden asiakkaille lisäarvo syntyy sujuvana asiointina, helppona ajanvarauksena, nopeana hoitoon pääsynä ja kustannustehokkaana hoitona.



Toimet tilikaudella 2024–2025

Laatutyö ja potilasturvallisuus

Laatutyön ja potilasturvallisuuden toimintaa ohjaavat vuosikellot, jotka sisältävät muun muassa laatutavoitteiden määrittelyn tilikauden alkaessa, laatumittareiden seurannan ja potilasturvallisuuskatsauksen, auditointien vuosisuunnitelman laadinnan ja painopisteiden määrittelyn sekä tietosuoja ja -turvaryhmän asiat.

Tilikaudella 2024–2025 laatutyön seuranta sisällytettiin tiiviimmin osaksi johtoryhmätyöskentelyä ja uudistimme johdon katselmuksen menettelyä tiedon laadun parantamiseksi. Omaevalvontaohjelmaan pohjautuvat toimintayksiköiden omaevalvontasuunnitelmat laadittiin ja vietiin osaksi toiminnan arkea.

Tiedolla johtamista kehitettiin edelleen. Yhtenä toimenpiteenä jatkettiin laatumittareiden määrittelyä.

Otimme käyttöön seuraavat tavoitteelliset laatumittarit myös julkisesti esitettävänä:

- Asiakaskokemus eli suositteluindeksi (NPS)
- Potilasturvallisuusilmoitukset: läheltä piti -tilanteiden osuus potilasturvallisuusilmoituksista verrattuna tapahtui potilaalle -tilanteisiin
- Muistutusten kehitys ja muistutuksiin vastaamisaika

Omavalvonnan seurantaraportti, joka sisältää edellä mainitut mittarit, otettiin käyttöön ja lisätiin laadun vuosikelloon toteutettavaksi neljän kuukauden välein. Vahvistimme myös laatuorganisaation resursseja ja uudelleenorganisoimme laaturyhmätoimintaa.

Laatukäsikirjan ja tietoturvan hallintajärjestelmän integraatiotyökentely aloitettiin ja uudistimme dokumenttien hallintajärjestelmää osana intran uudistusprojektia. Laadun perehdytyspolku rakennettiin digitaaliseen oppimisympäristöön.

Henkilöstön laatukoulutuksia jatkettiin sekä kohdennetusti eri ammattiryhmille että tehtäväkohtaisille rooleille ja myös koko henkilöstölle suunnattuja. Koulutuksia yhdistävä teema oli turvallisuuskulttuurin vahvistaminen.

Aavan ja Pikkujätin laiteturvallisuussuunnitelma laadittiin ja implementoitiin ja järjestettiin aiheeseen liittyvät koulutukset. Perustimme myös ohjausryhmän laiteturvallisuudelle. Aavan ja Pikkujätin toimintayksiköt osallistuivat ensimmäistä kertaa kansainvälisen potilasturvallisuuspäivän viettoon.

Sisäisten auditointien (ISO 9001) vuosikellon mukaisia arviointeja jatkettiin ja tietoturva (ISO 27001) integroitiin osaksi sisäistä auditointimallia. Auditointitoimintaa kehitettiin kohti strukturoidumpaa raportointitapaa, mukaan lukien yksikön palautteenanto auditointin jälkeen. Tutkimustoiminnan prosessista menettelyohjeineen tehtiin kuvaus hyvän kliinisen tutkimustoiminnan (GCP, Good Clinical Practise) ohjeisiin pohjautuen.

Tietoturva ja tietosuoja

Tilikaudella 2024–2025 tietosuoja- ja tietoturvaryhmän kokoonpanoa täydennettiin henkilöliiketoiminnan ja henkilöstöhallinnon edustajilla. Tietosuoja- ja tietoturvaryhmän kokoonpano on esitelty kokonaisuudessaan osiossa *Yleiset tiedot*. Tietoturvan ja tietosuojan keskeisiä toimenpiteitä tilikaudella 2024–2025 on kuvattu alla.

- Tietoturvasertifikaatin (ISO 27001) seuranta-auditointi.
- Tietosuojaa ja tietoturvaa koskevien sopimus pohjien katselmointi ja päivitys jatkui konsernijuristin johdolla. Myös Aavan työterveyshuollon sopimuksen liitteenä oleva tietosuojaliite päivitettiin.
- Tilikaudella järjestettiin kolme (3) tietosuojaan ja tietoturvaan keskittyvää harjoitusta. Aavan ja Pikkujätin kriisiryhmä harjoitteli toimintaa poikkeustilanteessa Digi- ja väestöviraston kansallisessa Taisto24-kyberturvallisuusharjoituksessa.
- Aavalle ja Pikkujätille perustettiin tutkimus- ja hoitolaitteista vastaava laiteohjausryhmä, joka aloitti myös hoito- ja tutkimuslaitteiden henkilötietojen käsittelyyn liittyvän selvityksen.
- Ammatinharjoittajille luotiin Aavan ja Pikkujätin tietoturvasuunnitelmapohja, jota voidaan hyödyntää Asiakastietolain 77 §:n velvoitteen täyttämiseksi.
- Tietosuojaselosteet katselmoitiin osana tietosuojan vuosikelloa.
- Täydentävät koulutukset (14 kpl) toteutettiin koulutusvuosikellon mukaisesti.
- Yritysasiakasliiketoiminnalle nimettiin tietosuojan yhteyshenkilö.
- Hankintojen tietosuojaa ja tietoturvaa koskevan ohjeistuksen työstö jatkui kuluneella tilikaudella.
- Tilikauden lopussa alettiin työstää tekoälyn eettisiä periaatteita ja tekoälyasetuksen soveltamiseen liittyvää materiaalia.

Riskienhallinta

Tilikaudella 2024–2025 Aavan ja Pikkujätin riskienhallintatyöhön tehtiin lisäpanostuksia, kun työtä ohjaamaan ja kehittämään palkattiin riskienhallintapäällikkö. Hänen vastuulla on kokonaisvaltaisen riskienhallinnan kehittäminen ja toimintaa ohjaavien ohjeistusten luominen. Riskienhallintapäällikkö ohjaa myös jatkossa tietosuojan vaikutustenarviointien tekoa tietosuojavastaavan apuna.

Riskienhallintatyötä arvioitiin ulkoisissa tietoturvan ja laadunhallinnan auditoinneissa, joissa todettiin tarve kokonaisvaltaisen riskienhallinnan kehittämiseksi. Lisäksi yksiköissä toteutettiin johdon katselmukset. Laatuysikkö piti erikseen pyydettyä yksittäisiä ohjaus- ja neuvontapalavereja riskienhallinnasta.

Työterveystoiminta

Työterveystoiminnassa keskeisiä toimenpiteitä tilikaudella 2024–2025 olivat raportointiprojektin sekä palveluiden, omien prosessien ja uudistuneen asiakaslupauksen kehittämisen käynnistäminen. Tavoitteena on uudistaa sekä sisäinen että ulkoinen raportointi, kehittää omia palveluita ja prosesseja asiakaslähtöisemmiksi sekä uudistaa organisaatorakennetta tukemaan kehittyvää toimintaa ja vahvistamaan asiakaskeskeisyyttä.

Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät olennaiset kielteiset ja myönteiset vaikutukset, niihin liittyvät tavoitteet ja hallinta

Mittaamisen ja analysoinnin menettelytavat on kuvattu Aavan ja Pikkujätin laatukäsikirjassa. 1.1.2024 voimaan tullut Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta asettaa osaltaan palveluntuottajalle vaatimuksia omavalvontaohjelmassa ja yksiköiden omavalvontasuunnitelmissa kuvattujen toiminnan toteutumisen seurannoille ja seurannassa havaittujen puutteellisuuden korjaamiselle. Tiedon tuottaminen ja julkaisu sekä sisäisesti että julkisesti tulee tapahtua määrävälein.

Laatutavoitteet

Toimintamme laatutyön päätavoitteet ja tulokset on listattu oheisessa taulukossa. Tavoitteet hyväksytään laatujohtoryhmässä ja johtoryhmässä. Lisäksi Aavan ja Pikkujätin laatutyölle on määritelty prosessikohtaisia tavoitteita, joita seurataan laaturyhmäkohtaisesti. Tavoitteet ovat yhteiset Aavalla ja Pikkujätillä. Tulokset raportoidaan yhtiökohtaisesti neljän kuukauden välein, poikkeuksena muistutukset, joka ilmoitetaan yhteistuloksena.

Mittari	Tavoite	Tulokset 2024–2025
Asiakastyytyväisyys (NPS-kysely)	>85	Aava: 88 Pikkujätti: 92*
Potilasturvallisuus: läheltä piti -tilanteiden osuus potilasturvallisuus-ilmoituksista	>60 %**	Aava: 61 % Pikkujätti: 61 %
Muistutusten lukumäärä suhteutettuna käyntien lukumäärään	laskeva	Aava ja Pikkujätti yhdessä: 0,0067 %
Muistutuksiin vastaamisaika	alle 30 vrk***	Aava ja Pikkujätti yhdessä: keskiarvo 22 vrk

* Otettiin käyttöön 9/2024

** Kun toimintayksikössä tehdään enemmän läheltä piti tapahtuma -ilmoituksia suhteessa tapahtuneisiin vaaratapahtumailmoituksiin kuvastaa se yksikön hyvää turvallisuuskulttuuria.

*** Vastaamisaika lasketaan alkamaan siitä, kun muistutus on saapunut laatu-yhteyshenkilölle ja päättyään kun asiakkaalle on lähetetty ylläikärin vastine.

Työterveystoiminnan ja vakuutusyhtiöyhteistyön tavoitteet

Työterveystoiminnan tavoitteena on edistää työkäisten terveyttä, toimintakykyä ja hyvinvointia sekä tukea asiakasorganisaatioiden liiketoiminnan jatkuvuutta ja kestävyyttä. Työterveyden vaikuttavuus rakentuu ennakoivasta otteesta, asiakaslähtöisyydestä ja moniammatillisen asiantuntemuksen hyödyntämisestä.

Työterveyden tavoitteet tukevat Aavan asiakaslupausta ”Kollektiivista työkykyä rakentamassa”. Tavoitteenamme on tukea yksilön työkykyä ja samalla rakentaa koko organisaation kestävää suori-tuskykyä.

Vakuutusyhtiöiden kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyvät tavoitteet asetetaan vuosittain jokaisen vakuutusyhtiön kanssa. Ne sisältävät muun muassa yhteistyöhön liittyvät asiat, asiakkaan tunnistamisen ja ohjaamisen sekä hinnoittelun. Aavan ja Pikkujätin sisäiset tavoitteet vakuutusyhtiökumppanuuksille asetetaan vuosittain.



Liiketoiminnan harjoittaminen

Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri

Aavan ja Pikkujätin olennaisuusanalyysissä (yhteenveto sivulla 17–20) liiketoiminnan harjoittamiseen liittyviksi olennaisiksi aiheiksi tunnistettiin:

- Yrityskulttuuri
- Suhteet tavarantoimittajiin, mukaan lukien maksukäytännöt

Eettisesti vastuullinen yrityskulttuuri luo perustan Aavan ja Pikkujätin toiminnalle ja on edellytys liiketoimintamme menestykselle. Aavan ja Pikkujätin liiketoiminnan harjoittamista ja yrityskulttuuria ohjaavat ensisijaisesti yrityksen arvot, strategia, eettiset periaatteet ja yhteisöohjautuvuusmalli, joka on kuvattu tarkemmin kohdassa *Oma työvoima*.

Aavan ja Pikkujätin arvot ovat:

- Halu ymmärtää ihmistä
- Rohkeutta ja työn iloa yrittäjäasenteella
- Vastuullista ja pitkäjänteistä toimintaa



Aavan ja Pikkujätin strategian (2023–2026) tavoitteet pyritään saavuttamaan kestäväällä kehittämisellä. Visiomme on olla laadukkain valinta jokaiselle asiakkaallemme. Haluamme erottautua ihmisvastuullisena ja huippulaatuisena toimijana. Strategiamme vastuullista liiketoimintaa edistäviä tavoitteita ovat:

- Paras kokemus ammattilaisille ja edellytykset tuottaa sujuvaa palvelua
- Yhteisöohjautuvuus yrityskulttuurin ytimessä
- Suositelluin lääkärikeskus Suomessa
- Palveluissamme välittyä huolenpito ja prosessien sujuvuus
- Kannattavuuden kehittäminen

Vastuullista yrityskulttuuriamme tukee myös omistajien laatimat Aho Groupin hyvät hallintotavat, jonka tarkoitus on parantaa yritysten hallintaa ja asetettujen tavoitteiden toteutumista. Hyvät hallintotavat tuovat avoimuutta, vakautta ja ennakoitavuutta Aho Groupiin kuuluvien yritysten toimintaan.

Arvioimme yrityskulttuurimme tilaa mittaamalla toimintamme tuloksia, laatua ja lainmukaisuutta systemaattisesti erilaisten palautemekanismien ja mittarien kautta tavoitteena toiminnan jatkuva kehittäminen. Palautteista saadun tiedon perusteella pystytään kohdentamaan tarvittavia toimenpiteitä juurisyihin, jotta poikkeamien esiintyminen voitaisiin jatkossa estää.

Esihenkilöt ja johto ovat vastuussa esiin nousevien asioiden käsittelystä säännönmukaisesti yksiköiden kokouksissa. Aavan ja Pikkujätin tasolla palautteiden, poikkeamayhteenvetojen ja korjaavien toimien käsittely tapahtuu muun muassa laatujohtoryhmässä ja

lääkärijohtoryhmässä. Johdon katselmus, joka käsitellään johtoryhmässä, sisältää myös yhteenvedot palauteväylien tiedoista. Palautteiden tarkempi käsittelytapa on kuvattu yksikötasoisissa oma-valvontasuunnitelmissa. Asiakkaisiin liittyviä toimintaperiaatteita ja käytäntöjä on kuvattu tarkemmin osiossa *Kuluttajat ja loppukäyttäjät*.

Henkilöstö ja sidosryhmät voivat tuoda esiin huolenaiheita anonyymisti Aavan ja Pikkujätin luottamuksellisen ilmoituskanavan kautta (whistleblowing). Ilmoituskanavaa on kuvattu tarkemmin osiossa *Oma työvoima – Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi*.

Aavassa ja Pikkujätissä toimitaan Suomen ja EU:n lakien mukaan. Korruption torjunta ja liiketoiminnan lahjomattomuus on kirjattu Aavan ja Pikkujätin eettisiin periaatteisiin.

Olemme YK:n Global Compactin -jäsenyritys ja sitoutuneet omaksumaan, tukemaan ja toteuttamaan omassa toiminnassamme YK:n kymmentä periaatetta mukaan lukien korruption estäminen kaikissa sen muodoissa.

Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet

Tässä osiossa on esitelty keskeisiä liiketoiminnan harjoittamiseen ja yrityskulttuuriin liittyviä toimintaperiaatteita. Riskienhallintapolitiikka, tietoturva- ja tietosuojapolitiikka sekä laatupolitiikka on kuvattu osiossa *Kuluttajat ja loppukäyttäjät*.

Eettiset periaatteet

Aavan ja Pikkujätin eettiset periaatteet ohjaavat koko henkilöstön päivittäistä toimintaa ja päätöksentekoa. Johtajilla ja lähiesihenkilöillä on vastuu periaatteiden noudattamisesta omilla vastuualueillaan. Eettiset periaatteet on julkaistu intranetissä.

Eettiset periaatteet hyväksytään jatkossa tilikaudella 2024–2025 hyväksytyn huolellisuusvelvoitteen mukaisesti johtoryhmässä ja hallituksessa. Nykyiset eettiset periaatteet tullaan päivittämään tilikauden 2025–2026 aikana.

Aavan ja Pikkujätin eettiset periaatteet sisältävät lakien noudattamisen, korruption torjunnan ja liiketoiminnan lahjomattomuuden sekä henkilöstön ja sidosryhmien reilun ja tasa-arvoisen kohtelun kansainvälisen ihmisoikeusjulistuksen mukaisesti. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen sisältää myös muun muassa irtisanoutumisemme lapsityövoiman ja pakkotyön käytöstä sekä kaikesta syrjinnästä, häirinnästä, uhkailusta tai loukkauksista.

Sitoudumme eettisissä periaatteissa kehittämään palveluitamme ja toimintojamme välttääksemme ympäristön kannalta haitallisia vaikutuksia ja optimoidaksemme luonnonvarojen kulutusta.

Asiakkaita kohtelemme reilusti ja tasa-arvoisesti. Myymme ja markkinoimme palveluitamme eettisesti. Olemme sitoutuneet edistämään potilasturvallisuutta ja varmistamaan sen toteutumisen.

Yhteistyökumppanien eettinen toimintaperiaate (Supplier Code of Conduct)

Aavan ja Pikkujätin eettiset toimintaperiaatteet yhteistyökumppaneille laadittiin tilikauden 2024–2025 aikana. Se hyväksyttiin johtoryhmässä ja hallituksessa maaliskuussa 2025. Käyttöönotto aloitettiin tilikauden 2025–2026 alkaessa euroissa mitattuna suurimmista palveluiden tarjoajista ja tuotteiden toimittajista.

Yhteistyökumppanien eettisen ohjeistuksen tarkoitus on varmistua vastuullisten ja kestävän kehityksen mukaisten toimintatapojen toteutumisesta sekä yhteistyökumppanien omassa toiminnassa että niiden arvoketjussa. Yhteistyökumppaneilla tarkoitetaan tuotteiden ja palveluiden toimittajia ja tarjoajia sekä muita tahoja, joiden kanssa Aava ja Pikkujätti tekevät jatkuvaa yhteistyötä.

Edellytämme yhteistyökumppaneiltamme vastuullista ja lainsäädännön mukaista toimintaa kaikilla vastuullisuuden osa-alueilla. Sosiaaliseen vastuullisuuteen sisältyy ihmis- ja työntekijäoikeuksiin sekä terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä asioita.

Ympäristövastuullisuuden osalta edellytämme yhteistyökumppaneilta kestävän kehityksen mukaista toimintaa sekä omassa toiminnassa että arvoketjussa.

Hyvään hallintotapaan liittyviä vaatimuksia ovat muun muassa vero- ja maksuvelvoitteista sekä vakuutuksista huolehtiminen, tie-

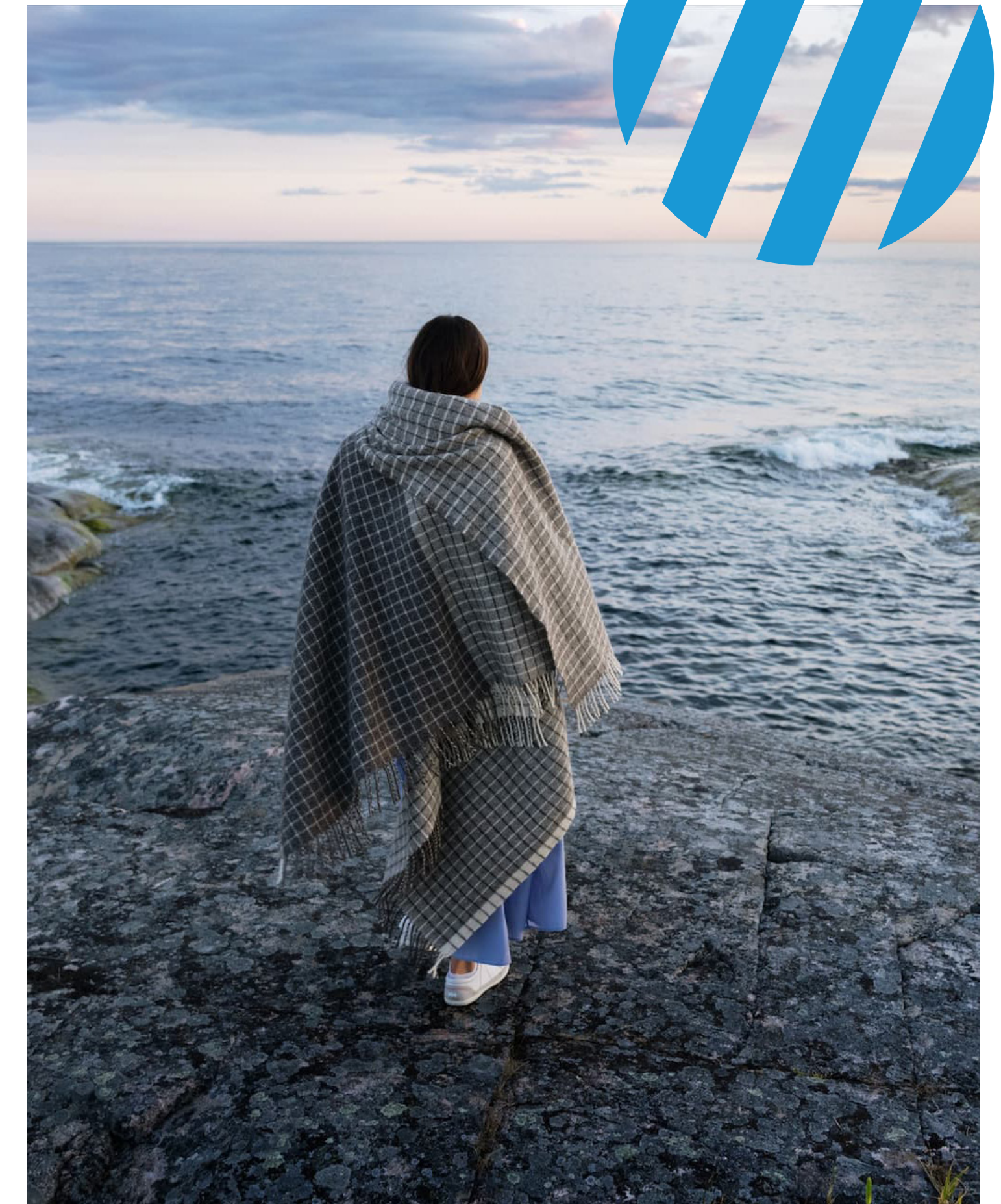
toturvasta ja tietosuojasta huolehtiminen, kieltäytyminen korrup tiosta ja lahjonnasta sekä reilu ja oikeudenmukainen toiminta kilpailutilanteissa.

Hyväksymissäännöt ja yhtiön edustaminen

Hyväksymissäännöissä määritetään laskujen, palkkojen maksatuk sen, luottotappioiden ja maksumääräyksien hyväksymisoikeudet.

Toimintaohje yhtiön edustamisesta määrittää Aavan ja Pikkujätin ylimmän tason valtuutukset. Valtuutuksella tarkoitetaan oikeustoi mia, jolla yhtiö valtuuttaa valtuutetun tekemään itseään velvoit tavan sopimuksen kolmannen osapuolen kanssa. Yhtiön edusta minen sisältää muun muassa valtuutukset erilaisten sopimusten tekemiseen kuten ostosopimukset, ammatinharjoittajasopimukset, henkilöstöön liittyvät sopimukset ja vuokrasopimukset. Se sisäl tää myös valtuutukset yhtiön varojen ja pankkitilien hoitoon sekä tarjousten ja kilpailutusten tekemiseen. Aavaa ja Pikkujättiä edus tavat hallituksen puheenjohtaja, toimitusjohtaja sekä prokuristit yksin.

Sekä hyväksymissäännöt että yhtiön edustaminen hyväksytään Aa van ja Pikkujätin hallituksessa.



Suhteet toimittajiin

Aavalla ja Pikkujätillä on samat tasavertaiset toimintatavat kaikille toimittajille ja kumppaneille. Ostolaskut maksetaan eräpäivien mukaan. Ostolaskuja maksetaan kaksi kertaa viikossa. Toimintaohjeita päivitetään tilikauden 2025–2026 aikana. Teemme muun muassa tavoitteet kiertonopeudesta ja aloitamme ostovelkojen kiertonopeuden systemaattisen seurannan.

Hoitotyön hankintoihin liittyvien suurempien toimittajien kanssa on ohjausryhmätapaamisia vähintään 1–2 kertaa vuodessa. Ohjausryhmäpalavereihin osallistuvat hankinnoista vastaavat henkilöt ja toimittajan edustajat. Näiden tapaamisten agendalla on myös vastuullisuuteen liittyvät aiheet, esimerkiksi tuotteiden päästöt ja päästölaskenta. Teemme tuotteiden laadunseurantaa, jossa seuraamme muun muassa reklamaatioprosessia. Seuraamme myös säännöllisesti, että toimittaja on hoitanut yhteiskunnalliset vastuut.

Uusi hankintastrategia laadittiin tilikaudella 2024–2025. Siinä vastuullisuus on yksi neljästä kriteeristä uuden toimittajan tai yhteistyökumppanin valinnassa. Muut kriteerit ovat laatu, kustannustehokkuus ja riskienhallinta. Vastuullisuuskriteereissä tarkastellaan

muun muassa toimittajan tai yhteistyökumppanin sitoutumista vastuullisuuteen omassa toiminnassa, toimitusketjun vastuullisuutta sekä tuotteiden ja palveluiden ympäristövastuullisuutta.

Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen

Korruptio ei noussut olennaiseksi aiheeksi Aavan ja Pikkujätin olennaisuusanalyysissa. Mahdolliset korruptio- tai lahjontaväitteet käsitellään tapauskohtaisesti Aho Groupin juristin johdolla ja niistä raportoidaan yrityksen johdolle ja hallitukselle tarpeen mukaan.

Aavalla ja Pikkujätillä ei ollut käytössä kirjallista korruption ja lahjonnan ehkäisemisen, havaitsemisen ja käsittelyn ohjeistusta tilikaudella 24–25. Toimintaamme ohjaavat eettiset periaatteet ja sekä ammatinharjoittajien eettiset velvoitteet. Toimimme Suomen ja EU:n lakeja noudattaen ja olemme sitoutuneet noudattamaan YK:n kymmentä periaatetta mukaan lukien korruption estäminen kaikissa sen muodoissa.

Tunnistimme osana olennaisuusanalyysia tarpeen ohjeistukselle

liikelahjojen vastaanottamiseen ja antamiseen. Ohjeistus on tavoitteena tehdä tilikauden 2025–2026 aikana.

Korruptio- tai lahjontatapaukset

Tilikaudella 2024–2025 ei ole ollut yhtään korruptio- tai lahjontatapusta (0 kpl) eikä sakkomaksuja (0 euroa).

Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta

Aava ja Pikkujätti eivät tee rahallisia lahjoituksia poliittisiin tarkoituksiin. Emme myöskään tee suoraa henkilökohtaista vaikuttamista poliittisiin päättäjiin.

Pyrimme vaikuttamaan toimialan asioihin olemalla mukana keskeisissä valtakunnallisissa edunvalvonnan foorumeissa, joita ovat Lääkäripalveluyritykset ry (LPY) ja Hyvinvointiala (Hali) ry. Aavaa ja Pikkujättiä edustaa LPY:ssä toimitusjohtaja ja Hali:ssa johtava yllä lääkäri.

Kiitos, että tutustuit Aavan ja Pikkujätin vastuullisuuskatsaukseen. Toivottavasti löysit tarvitsemiasi tietoja ja opit jotain uutta yrityksestämme.

Julkaisimme ensimmäisen vastuullisuuskatsauksemme vuonna 2024. Tämä raportti on seuraava askel kohti EU:n CSRD-kestävyysraportointidirektiivin mukaista raportointiamme. Se on tuotettu vapaamuotoisesti huomioiden ESRS-standardien vaatimukset.

Jatkamme vastuullisuustyön ja raportoinnin kehittämistä tulevinä vuosina.

Pitkäjänteinen toiminta ja vastuullisuus ovat olleet tärkeitä arvoja Aavalle ja Pikkujätille toiminnan aloittamisesta asti. Olemme sitoutuneet kehittämään vastuullisuustyötämme ja pitämään parempaa huolta asiakkaistamme, henkilöstöstämme, muista sidosryhmistä ja ympäristöstä kestävämmän huomisen puolesta.



Aava PIKKUJÄTTI®