

A woman with blonde hair in a ponytail, wearing a dark jacket and blue jeans, is sitting on a wooden pier. She is holding a white coffee cup with a black lid and looking out over a body of water. The water is blue and has some ripples. The pier is made of wooden planks.

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2023

barona

BARONAN LIIKETOIMINTA JA TOIMINTAPERIAATTEET

1 BARONA LYHYESTI	3
Baronan avainlukuja	3
2 BARONAN VUOSI 2023	4
Baronan vuosi 2023 lukuina	5
2.1 Toimitusjohtajan tervehdys	6
2.2 Vuoden kohokohdat	7
2.3 Baronan liiketoiminta vuonna 2023	9
Alueellinen liiketoiminta Suomessa	11
Liiketoiminta ulkomailla	11
3 BARONAN OHJAUS JA STRATEGIA	12
3.1 Näin Barona luo arvoa	13
3.2 Baronan toimintaympäristö ja strategia	16
3.3 Baronan arvot	18
3.4 Baronan johtamisjärjestelmä	19
3.5 Riskienhallinta	19
3.6 Barona ja kansainvälistyvä työelämä	20
3.7 Teknologia Baronan liiketoiminnan ytimessä	21
4 TOIMINTAPERIAATTEEMME JA TAPAMME TOIMIA	22
4.1 Baronan kulttuuri	23
4.2 Hyvinvointi	23
4.3 Tapamme tehdä yhteistyötä	23
4.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	23
4.5 Diversiteetti	24
4.6 Yksityisyys ja tietoturva	24

VASTUULLISUUS BARONALLA

5 VASTUULLISUUSTYÖ BARONALLA	25
5.1 Vastuullisuuden johtaminen	26
5.2 Barona yhteiskunnallisena vaikuttajana	27
5.3 Vastuullisuusteemat ja -tavoitteet	27
Baronan vastuullisuustavoitteet	28
5.4 Yhteistyö, sidosryhmät ja jäsenyydet	29
6 VASTUU IHMISSISTÄ	33
Ihmiset-teeman vastuullisuustavoitteet ja toteuma 2023	34
6.1 Barona työnantajana ja väylänä työelämään	36
Barona-konsernin yhtiö esittelyssä: Saranen	39
Barona-konsernin yhtiö esittelyssä: Talentgate	39
6.2 Vastuullinen työnhakija- ja työntekijäkokemus	40
Barona-konsernin yhtiö esittelyssä: Finland Relocation Services	40
6.3 Osaamisen kehittäminen	41
6.4 Hyvinvointi	43
Työeläkekuntoutus	44
6.5 Työturvallisuus	45
6.6 Palkkaus ja palkitseminen	45
Henkilötarinoita	46
7 VASTUULLINEN ASIAKASYHTEISTYÖ	47
Asiakkaat ja sidosryhmät -teeman vastuullisuustavoitteet ja toteuma 2023	48
7.1 Ratkaisuja työnantajien osaajapulaan	49
Barona-konsernin yhtiö esittelyssä: Arffman	49
7.2 Vastuulliset palvelut ja kokonaisratkaisut	50
7.3 Yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyö	52
Asiakastarinoita	54

8 VASTUU YMPÄRISTÖSTÄ	56
Ympäristö-teeman vastuullisuustavoitteet ja toteuma 2023	57
8.1 Hiilijalanjälki	58
8.2 Energiankäyttö	59
8.3 Vedenkulutus	60
8.4 Jätteet	60
GRI-TAULUKKO	61
Liite 1: lista Barona-konserniin kuuluvista yhtiöistä	65
Liite 2: Baronan hiilijalanjäljen laskennan metodologia	66

1 BARONA LYHYESTI

Barona on vuonna 1999 perustettu palveluyhtiö. Uudistamme työelämää laaja-alaisilla työvoiman ja yritysten kasvua tukevilla ratkaisuilla, joihin kuuluvat työllistämisen, oppimisen ja hyvinvoinnin palvelut sekä monipuoliset kokonaisratkaisut.

Barona on yksi Suomen suurimmista työnantajista ja maan suurin henkilöstöpalvelualan yritys. Toimimme Suomessa valtakunnallisesti yli 30 toimipisteessä ja kansainvälisesti yhdeksässä maassa. Palvelemme asiakkaitamme vuosittain yli 30 000 osaajan voimin Suomessa lähes kaikilla toimialoilla. Liikevaihtomme vuonna 2023 oli noin 484 miljoonaa euroa (pro forma).

Teemme asiakkaidemme maailmasta ennakoitavampaa ja selvitämme heidän strategisia haasteitaan teknologia- ja palveluratkaisuilla. Olemme merkittävä kansainvälisen työvoiman rekrytoija sekä Suomen johtava relokaatio- eli asettautumispalveluiden tarjoaja. Tarjoamme varastoinnin kokonaisratkaisuja Avialogis-logistiikkakeskuksessamme.

Näytämme suuntaa ja luomme uusia tapoja tehdä töitä ja työllistää. Olemme työurien rakentaja ja osaamisen kehittäjä. Olemme merkittävä suomalainen aikuiskouluttaja. Koulutamme vuosittain yli 3 000 ihmistä uuteen ammattiin.

Barona jakautuu useisiin itsenäisiin yhtiöihin, jotka toimivat markkinoilla omilla nimillään. Barona-konserniin kuuluvat Barona-yhtiöiden lisäksi mm. Saranen Consulting, Arffman, Talentgate, Finland Relocation Services, Uggle Engineering ja Creators.

Barona on osa [Bravedo](#)-yhteisöä, joka on lähes 40 rohkean yrityksen ryhmä. Bravedon yritykset auttavat luomaan täysin uusia teknologisia sovelluksia ja liiketoimintaratkaisuja sekä vaikuttavia sosiaali- ja terveysalan palveluja.

**OLEMME OSA BRAVEDOA,
ROHKEIDEN YRITYSTEN
YHTEISÖÄ.**

BARONAN AVAINLUKUJA

Perustettu vuonna

1999

Olemme

100 %

suomalaisomisteinen
yhtiö.

Työllistämme
vuosittain yli

30 000

ihmistä.

Toimimme Suomessa yli

30

paikkakunnalla ja
kansainvälisesti
9 maassa.

Baronalla
työskentelee lähes

1900

vieraskielistä.
Yhteensä Baronan
työntekijät edustavat
yli 109 kansalaisuutta.

Autamme
vuosittain yli

8 000

vieraskielistä kehittämään
osaamistaan tai löytämään
työpaikan Suomesta.

Koulutamme vuosittain
noin

3 500

ihmistä uuteen ammattiin
ja ohjaamme noin 1 700
työkyvyttömyysuhan
alla olevaa ihmistä
uudelle uralle.

2 BARONAN VUOSI 2023



BARONAN VUOSI

2023

LUKUINA



Liikevaihto

484

miljoonaa euroa
(pro forma)*

Liikevaihdon kasvu

4,5 %

Liikevoittoprosentti

0,2 %

Henkilöstömäärä (FTE)

7 885

Baronan toimistolla
työskenteli

928

henkilöä

Työntekijäkokemus,
asiakkaalla työskentelevät
(suositteluindeksi NPS):

+31

12 054

sai Baronan kautta
työpaikanTyöntekijäkokemus,
Baronan toimistolla
työskentelevät (NPS):

+24

Barona auttanut yli

14 000

henkilöä kehittämään
osaamistaan vuonna 2023

Yritysassiakaskokemus (NPS):

+47

* raportoitu liikevaihto 443 miljoonaa euroa



2.1 TOIMITUSJOHTAJAN TERVEHDYS

ARVOISA LUKIJA,

luet parhaillaan Baronan vastuullisuusraporttia, joka kattaa toimintamme vuonna 2023. Tämä vastuullisuusraportti noudattaa kansainvälistä GRI-standardia ja antaa siten vertailukelpoisen kuvan yhtiömme vastuullisuustoiminnasta.

Vuosi 2023 oli monivaiheinen. Alkuvuonna koronapandemian vaikutukset jäivät taakse ja koko Suomen talous lähti vahvaan kasvuun. Valitettavasti tämä vaihe jäi hyvin lyhyeksi, johtuen mm. kiihtyneestä inflaatiosta. Yleisesti henkilöstöalan suurimpien yritysten liikevaihto laski vuoden 2023 aikana, mutta Baronalla onnistuimme haasteista huolimatta kasvattamaan liikevaihtoaamme. Suhdanteeseen ja markkinatilanteeseen nähden tämä oli erittäin vahva saavutus.

Vuoden aikana jatkoimme strategiamme mukaista sisäistä kehitystyötä. Työelämä muuttuu koko ajan vaativammaksi – tämän vahvistavat myös omat tutkimuksemme – ja siksi perustimme ennaltaehkäisyyn keskittyvän hyvinvointitiimin keväällä 2023. Vaikka osaajapula taloussuhdanteen vuoksi hetkellisesti vaimeni, on suomalaisen työelämän kansainvälistäminen meille merkittävä missio – ilman sitä ei osaajapulaa tulla ratkaisemaan. Myös hyvinvointialtiomme peruspalvelut tulevat tarvitsemaan työvoimaa ulkomailta. Voit lukea näistäkin teemoista lisää tästä raportista.

Olemme viime aikoina keskustelleet sisäisesti monimuotoisuudesta. Diversiteetti on tärkeää ja tiedostamme Baronalla hyvin, että meillä on monimuotoisuudessa myös kehitettävää. Olennaisinta on asenne:

erilaisuutta ei tule vain sietää vaan se on tunnistettava merkittäväksi voimavaraksi.

Kävimme vuonna 2023 lukuisia vuoropuheluita asiakkaidemme kanssa vastuullisuuteen liittyen. Monen keskustelun taustalla oli uusi CSRD-lainsäädäntö, jonka piiriin myös Barona tulee ensi vuonna. Olemme aloittaneet valmistautumisen uuden sääntelyn mukaiseen kestävyysraportointiin: emoyhtiömme Bravedo toteutti syksyllä 2023 koko yritysryhmittönsä kattavan kaksoisolennaisuusanalyysin.

Barona on yksi Suomen suurimmista työnantajista, ja toimintamme yhteiskunnallinen vaikutus on hyvin merkittävä. Tämän kertoo yrityksen nettovaikutuksia mittaavan Uprightin analyysi, jonka mukaan Baronan kokonaisvaikutus on hyvin myönteinen: kokonaisarvosanamme on upea +59, mikä asettaa Baronan vaikutukseltaan maailman parhaan 10 prosentin joukkoon.

Vastuullisuus on yksi yrityksemme neljästä ydinarvosta. Vastuullisuus on erityisesti tekoja, ja otamme yhtiömme kokoluokasta kumpuavan merkityksen vakavasti. Kiitän sinua kiinnostuksestasi Baronan toimintaa ja vastuullisuustyötä kohtaan. Uskon, että tämä raportti antaa sinulle kattavasti tietoa siitä, miten olemme tässä työssä suoriutuneet.

Terveisin,
Lassi Määttä, toimitusjohtaja, Barona

2.2 VUODEN KOHOKOHDAT

HYVINVOINTITIIMI ALOITTI TOIMINTANSA

Vuonna 2023 Barona perusti työntekijöille kokonaisvaltaista tukea tarjoavan hyvinvointitiimin. Tiimi koostuu terveydenhuollon laaja-alaisista ammattilaisista, ja tiimin tarjoaman puhelinpalvelun tarkoituksena on tarjota matalan kynnyksen tukea kaikille Baronan työntekijöille työn ja vapaa-ajan haasteisiin. Palvelun avulla työntekijöitä pystytään tukemaan aiempaa varhaisemmassa vaiheessa, ja näin kyetään ennaltaehkäisemään pitkäkestoisia työkykyä heikentäviä tekijöitä.

Vuoden 2023 aikana Hyvinvointitiimi käsitteli noin 37 000 yhteydenottoa, ja näistä 42 prosenttia liittyi yleisimpiin infektiosairauksiin. Elämänhallintaan liittyviä yhteydenottoja oli 570, ne käsittelivät mm. parisuhdeongelmia tai talousasioita. Mielen-terveyteen liittyviä yhteydenottoja oli 320 ja tuki- sekä liikuntaoireisiin liittyviä 1 900.

Uusi toimintamalli on tuonut avun lähemmäs työntekijöitä ja se on otettu hyvin vastaan: palvelun suositteluaste (NPS) oli vuonna 2023 peräti +96.

SKILLCODE ON BARONAN UUSI OPPIMISYHTIÖ

Future of Job 2023 -raportin mukaan 44 prosenttia työntekijöiden nykyisistä ydinosaamisista tulee muuttumaan seuraavan viiden vuoden aikana. Yrityksillä tämä näkyy kasvavana tarpeena lisätä strategista osaamista läpi koko organisaation, ei vain yksittäisiin rooleihin. Yrityskentän osaamisen kehittämisen tueksi Barona perusti vuonna 2023 Skillcode Oy:n, joka tarjoaa liiketoimintaan vaikuttavia oppimiskursseja, räätälöidysti ja myös monelle yritykselle samanaikaisesti skaalaten. Skillcode keskittyy liiketoimintalähtöisesti osaamistarpeen ennakointiin ja auttaa yrityksiä uudistamaan nykyhenkilöstön osaamista sekä välttämään epätoivottua vaihtuvuutta.

Ensimmäisenä toimintavuonna Skillcode tuki asiakkaitaan esimerkiksi data- ja analytiikkaosamisen kehittämisessä, muutoksyvykkyyden rakentamisessa sekä esihenkilövalmennuksissa. Generatiivisen tekoälyn aiheuttamat uudet osaamistarpeet kasvattivat kysyntää, ja esihenkilövalmennuksissa korostuivat palautteenannon merkitys sekä vuorovaikutustaidot.

FRENDIE-KAVERISOVELLUS KAIKKIEN BARONALAISTEN KÄYTTÖÖN

Turun yliopiston tutkimuksen mukaan yksinäisyyttä kokevien osuus on yli kolminkertaistunut

vuosien 2016 ja 2022 välillä. Baronan omat työntekijäkyselyt sekä yhtiön hyvinvointitiimin kokeemukset työntekijöiden kanssa käydyistä keskusteluista tukevat tätä havaintoa.

Barona haluaa tukea työntekijöiden sosiaalisten verkostojen muodostumista, sillä yksinäisyys voi heikentää myös työelämän hyvinvointia merkittävästi. Loppuvuodesta 2023 Barona teki vähemmistösisijoituksen sosiaalisten suhteiden rakentamiseen ja yksinäisyyden ennaltaehkäisyyn tarkoitettuun Frendie -kaverisovellukseen.

Sovellus on kaikkien Baronan työntekijöiden käytössä, ja sen avulla voi löytää kavereita esimerkiksi yhteisten mielenkiinnonkohteiden, harrastusten tai arvojen perusteella. Ensimmäisten kuukausien aikana noin 2 000 baronalaista latasi sovelluksen käyttöönsä.

ULKOMAILTA REKRYTOITIIN ENSIMMÄISET KAUPAN ALAN TYÖNTEKIJÄT

Barona rekrytoi Osuuskauppa Arinalle Pohjois-Suomen eri paikkakuntien ruokakauppoihin ensimmäistä kertaa ulkomailta henkilökuntaa. Taustalla on Lapin merkittävä työvoimapula, eikä kotimaasta ole löytynyt tarvittavaa kaupan alan työvoimaa. Esimerkiksi Muonioon avattavan S-marketin tulevaisuus oli epävarma työvoimapulan vuoksi. Barona rekrytoi 15 kaupan alan työntekijää Filip-

piineiltä ja siten auttoi turvaamaan pienten paikkakuntien elinvoimaisuutta. Työntekijät kävivät ennen Suomeen saapumista usean kuukauden mittaisen suomen kielen koulutuksen. Työntekijät tulevat pysyviin työsuhteisiin, ja tarkoitus on, että he jäävät Lappiin pysyvästi töihin ja asumaan. Baronan aiemmin rekrytoimista filippiiniläisistä työntekijöistä yli 80 % on jäänyt Suomeen pysyvästi.

ASIAKKAILLA TYÖSKENTELEVÄN HENKILÖSTÖN TAPATURMATAAJUUS LASKI 56 PROSENTTIA

Vuonna 2023 työturvallisuus kehittyi Baronalla merkittävästi. Asiakkailta työskentelevän henkilöstön tapaturmataajuus (LTIR, tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden) oli 6,5, kun vuotta aiemmin lukema oli 14,9. Työtapaturmien määrä laski Baronan jokaisella toimialalla, yhteensä 22 prosentilla.

Merkittävimmät syyt tapaturmamäärän laskulle olivat tilapäisen työvoiman tarpeen vähentyminen, turvallisuusperehdytyksen ja -koulutuksen lisääminen työntekijöille ja asiakasyrityksille, sekä tiiviimpi vuoropuhelu turvallisuudesta kaikkien toimijoiden kesken. Lue lisää aiheesta [luvusta 6.5](#).

KAIKKIE ALOJEN KESÄTYÖT HAETTAVISSA YHDELLÄ HAKEMUKSELLA

Barona toteutti vuonna 2023 kesätyökampanjan, jossa kaikkien alojen kesätyöpaikkoja ympäri maan oli mahdollista hakea yhdellä hakemuksella. Tavoitteena oli keventää nuorten työnhakuprosessia ja tehdä työelämään pääsemisestä helpompaa.

Kesätyökampanjassa työnhakija lisäsi toiveensa, osaamisensa ja kokemuksensa järjestelmään. Lisäksi hän pystyi osoittamaan kiinnostusta avoimiin työpaikkoihin myös jälkikäteen. Jokainen hakemus käsiteltiin yksilöllisesti. Tammi-kesäkuussa 2023 Baronalle tuli lähes 35 000 kesätyöhakemusta, mikä oli 16 prosenttia edellisvuotta enemmän.

UUDENLAINEN HAKUKOKEMUS KANSAINVÄLISILLE TYÖNHAKIJOILLE

Loppuvuodesta Barona uudisti kansainvälisille työnhakijoille tarkoitetun [Barona Nordic -sivustonsa](#). Sivusto toimii alustana kaikille kansainvälisille osaajille, jotka ovat kiinnostuneita työskentelemään Suomessa tai muissa Pohjoismaissa.

Kirjautuneet käyttäjät saavat tekoälyn avustamana automaattisesti profiiliinsa ja taitoihinsa perustuvia suosituksia avoimista työpaikoista. Sivusto palvelee merkittävää käyttäjäjoukkoa, sillä vuonna 2023 Barona sai noin 250 000 hakemusta ulkomailta.

BRAVEDO XCEL-MENTORINTIOHJELMA TUKEE MODERNISSA URAKEHITYKSESSÄ

Barona on osa yritys yhteisö Bravedoa, jossa käynnistettiin vuonna 2023 uudenlainen yhteinen mentorointiohjelma. Ohjelman tavoitteina oli tukea henkilöstöä modernissa työelämässä, lisätä ymmärrystä konsernin eri toiminnoista sekä edistää sisäistä verkostoitumista ja siten eri liiketoimintojen yhteistyötä. Ohjelmaan sai hakea aktoriksi tai mentoriksi kuka tahansa Bravedo-yhteisön jäsen, joka on kiinnostunut oman työnkuvansa kehittämisestä, konsernin kasvumahdollisuuksista tai kollegoiden sparraamisesta.

Mukaan valittiin 16 mentorointiparia, ja ensimmäinen pilottiryhmä toteutti ohjelman elo-joulukuussa 2023. Tehokkaasti toteutettu pilotti auttoi osallistujia kirkastamaan omaa ura-ajattelua, kasvatti tietoisuutta mahdollisuuksista konsernin sisällä ja antoi valmiuksia reagoida työelämän muuttuviin tarpeisiin. Palautteiden ja suosittelusta (+73) perusteella osallistujat olivat tyytyväisiä mentorointiin, ja ohjelmaa tullaan jatkamaan.



2.3 BARONAN LIIKETOIMINTA VUONNA 2023

Baronan päätoiminta-alue on Suomi, mutta kasvua haetaan aktiivisesti myös muista Pohjoismaista. Kotimaassa toimimme valtakunnallisesti 31 toimipisteessä. Pohjoismaiden lisäksi toimimme Virossa, Puolassa, Slovakiassa, Espanjassa ja Pohjois-Makedoniassa.

Baronan vuosi 2023 oli kaksijakoinen. Edellisenä vuonna väistyneet koronarajoitukset eivät enää vaikeuttaneet yritysten toimintaa, ja Suomessa palattiin hetkellisesti työvoimapulan aikaan. Vuosi 2023 käynnistyi siten kasvun merkeissä, mutta alkuvuoden aikana Suomen talous kääntyi laskuun. Taloustilanteeseen vaikutti erityisesti kiihtyneen inflaation vuoksi toteutetut koronnostot, jotka vaikuttivat yritysten liiketoimintaedellytyksiin negatiivisesti.

Baronan liikevaihto kehittyi positiivisesti vuonna 2023, vaikka yleinen henkilöstöpalvelumarkkinan tilanne oli haastava. Henkilöstöala HELA ry:n mukaan alan suurimpien yritysten liikevaihto laski vuonna 2023 noin seitsemän prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna.

Barona-konserniin kuuluvien toimintojen liikevaihto kasvoi katsauskaudella 4,5 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Liikevaihto oli yhteensä noin 484 miljoonaa euroa. Liikevoittoprosentti oli 0,2 prosenttia.

Baronan pääliiketoiminta-alue eli henkilöstöpalvelut on vahvasti kytkeytynyt yritysten henkilöstötarpeisiin, jotka kääntyivät laskuun vuoden 2023 aikana. Baronan liiketoimintavuoden pää tavoitteena oli kannattavuuden parantaminen ja strategian mukaisten organisaatiomuutosten toteuttaminen.

KEHITYS TOIMIALOILLA

Merkittävä osa Baronan liiketoiminnasta keskittyy eri toimialojen yritysten henkilöstötarpeiden täyttämiseen. Rakennusosalalla vuosi oli erittäin haastava: asuntorakentamisen aloitusten määrä laski edelleen ja heikko taloustilanne jatkoi rakentamisen taantumaa. Haastava tilanne näkyi erityisesti rakentamisen henkilöstöpalveluiden kysynnässä ja tiukentuneena hintakilpailuna. Sen sijaan projektiliiketoiminnan liikevaihto kasvoi vuoden aikana. Teollisuusosalalla vuosi lähti liikkeelle myönteisesti, mutta toimintaympäristön ja asiakkaiden haasteet alkoivat vähentää kysyntää siirryttäessä vuoden toiselle puoliskolle. Isoja investointiprojekteja toteutettiin Oulussa ja Kemissä. Kokonaisuutena Baronan teollisuusalan liikevaihto hivenen laski edelliseen vuoteen verrattuna.

Palvelualojen osalta majoitus- ja ravintola-alalla liikevaihto kasvoi asiakasyritysten liiketoiminnan pirstymisen vuoksi. Kaupan alalla asiakkuuksissa oli jonkun verran vaihtuvuutta, liikevaihto hieman laski edelliseen vuoteen verrattuna. Asiakaspalveluissa uutta kasvua syntyi mm. operaattori- ja energia-alan liiketoiminnassa. Logistiikka-alan

liiketoiminta kasvoi vuonna 2023, mutta samalla Avialogis-logistiikkakeskukseen toteutettiin merkittävä automaatioinvestointi, mikä rasitti tulosta. Sosiaali- ja terveydenhuollon puolella hoitajien henkilöstövuokraus väheni mutta lääkärin henkilöstövuokraus kasvoi, ja kokonaisuutena alan liikevaihto kasvoi yli 50 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna.

Asiantuntija-aloilla Suomen talouden yleinen hidastuminen vaikutti vuonna 2023 IT-alan liiketoimintaan, joka supistui suhteessa edelliseen vuoteen. Vastaavasti talouden ja HR:n toiminteisiin keskittynyt liiketoiminta kasvoi edelliseen vuoteen nähden, kasvua syntyi erityisesti pankki- ja vakuutussektorin henkilöstövuokrauksessa. Markkinointi- ja viestintäalan liiketoiminta pysyi suunnilleen ennallaan.

Koulutuspalveluita tarjoavan Saranen Consultingin liiketoiminnassa epävarma taloudellinen tilanne sekä IT-osaajamarkkinan hiipuminen vaikuttivat rekrytoivien koulutusohjelmien kysyntään sitä vähentävästi. Vastaavasti työmarkkinatilanne lisäsi muutostilanteiden hallintaan liittyvien palveluiden kysyntää. Kokonaisuutena Sarasen liikevaihto kasvoi noin 11 prosenttia. Kaupallisiin asiantuntijarooleihin erikoistuneen koulutusyritys Talentgaten liiketoiminta kehittyi vuoden 2023 aikana suotuisasti, liikevaihto kasvoi 34 prosenttia.

Työllistämisen ja kotoutumispalveluita järjestävän Arffmanin liikevaihto kasvoi vuonna 2023 yli 12 prosenttia. Talouden epävarmuustekijöistä

huolimatta yhtiö onnistui parantamaan kannattavuuttaan. Kasvu pohjautui menestykseen julkisissa kilpailutuksissa. Arffman aloitti myös valmistautumisen TE24-uudistukseen, jossa työllisyydenhoidon järjestämisvastuu siirtyy valtiolta kuntatasolle.

STRATEGINEN KEHITYSTYÖ

Vuonna 2023 Barona jatkoi sisäisten strategia-hankkeiden toteuttamista. Rekrytointiin sekä työntekijöiden yhteydenpitoon liittyviä prosesseja uudistettiin ja perustettiin uusi bHub-yksikkö. Henkilöasiakaskokemuksen kehittämistä jatkettiin: uudistettujen mittarien ja dataohjauksen avulla sujuvoitettiin työnhakuprosessia ja työllistymistä sekä lisättiin erilaisten osaamismahdollisuuksien tarjontaa. Yritysassiakkaiden palveluportfoliota kehitettiin. Vuoden 2024 alussa Baronan organisaatiota ja liiketoimintarakennetta selkiytettiin jakamalla palvelutoiminnot neljään liiketoiminta-alueeseen: teollisuus & rakentaminen, logistiikka & palvelut, asiantuntijat sekä oppiminen & hyvinvointi.

BARONAN LIIKEVAIHTO KEHITTYI POSITIIVISESTI VUONNA 2023. VAIKKA YLEINEN HENKILÖSTÖPALVELUALAN TILANNE OLI HAASTAVA.

Vuonna 2023 Barona jatkoi panostuksia kansainväliseen rekrytointiin ja toiminnan laajentamiseen. Vuoden aikana käynnistettiin valmistelut kansainvälisen rekrytointin palveluiden yhtenäistämiseksi, joka vietiin päätökseen vuoden 2024 alkupuolella. Kansainväliseen työvoimaan liittyvästä liiketoiminnasta voit lukea tarkemmin [luvusta 3.6](#).

Barona kehitti osaamis- ja koulutuspalveluitaan auttaakseen yrityksiä osaajapulan ratkaisemisessa. Rekrytoivia koulutusohjelmia järjestettiin ja oppisopimuskoulutuksia lisättiin. Kotoutumiskoulutuksia järjestettiin yli 4 000 maahanmuuttajalle. Barona jatkoi vuonna 2023 panostuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja sairaspoissaolojen vähentämiseen. Huomiota kiinnitettiin erityisesti mielenterveyteen sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyyn. Keväällä aloitti uusi moniammatillinen hyvinvointitiimi, jonka tehtävä on tarjota varhaisen vaiheen tukea Baronan työntekijöille. Tiimi auttaa työntekijöitä sekä työn että vapaa-ajan haasteissa ja ohjaa oikeiden palveluiden äärelle.

Vuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot vähenivät merkittävästi, noin 20 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Sen sijaan mielenterveysperusteiset poissaolot lisääntyivät neljä prosenttia vuonna 2023. Mielen hyvinvointiin liittyviin tekijöihin tullaan kiinnittämään erityistä huomiota myös jatkossa.

Toukokuussa Barona Oy hankki Ensin Infra Oy:n koko osakekannan. Kesäkuussa konserni lisäsi omistusosuuttaan Koutsit Group Oy:stä, Medimanageri Oy:stä sekä WMRT Rakennus Oy:stä. Heinäkuussa konserniin kuuluva Uggle Engineering Oy hankki osake-enemmistön ruotsalaisesta Kompetenskonsult AB:stä.

Barona-konserniin aiemmin kuulunut laskutuspalvelu FREE.fi toteutti loppuvuonna 2023 rahoituskierroksen. Järjestelyn ja uuden rahoituksen myötä Baronan omistusosuus pieneni siten, että FREE.fi ei ollut enää tilikauden päättyessä Baronan konserniyhtiö.

Joulukuussa 2023 Barona teki vähemmistöosjoutuksen sosiaalisten suhteiden rakentamiseen ja yksinäisyyden ennaltaehkäisyyn tarkoitettuun Frenchie-kaverisovellukseen. Yhteistyön myötä Frenchie tuotiin kaikkien Baronan työntekijöiden käyttöön (lue lisää [luvusta 2.2](#)).

Barona aloitti valmistautumisen uuden CSRD-lainsäädännön mukaiseen kestävyysraportointiin. Emoyhtiö Bravedo toteutti syksyllä 2023 koko yritysyhteisön kattavan kaksoisolennaisuusanalyysin. Barona siirtyy uuden lainsäädännön piiriin 1.1.2025 alkaen.



ALUEELLINEN LIIKETOIMINTA SUOMESSA

Vuosi 2023 oli yleisen taloudellisen tilanteen myötä haastava myös alueliiketoiminnassa.

Pääkaupunkiseudun osuus Baronan Suomen liikevaihdosta on hieman alle puolet. Erityisen haastava vuosi oli rakennus- ja IT-alalla. Hotelli- ja ravintola-ala sekä logistiikan ala onnistuivat markkinatilanteesta huolimatta kasvamaan, viimeksi mainittua vauhditti Vantaalla sijaitsevan Avialogis-logistiikkakeskuksen ensimmäinen kokonainen toimintavuosi. Pääkaupunkiseudulla resursointi- ja ulkoistuspalvelut kasvoivat, kun taas rekrytointipalvelujen määrä kääntyi hetkellisesti laskuun.

Ensimmäiset kuusi kuukautta olivat Keski-Suomen alueella todella vahvaa kasvun aikaa, mutta loppuvuodesta suunta kääntyi. Vuonna 2023 liikevaihto kasvoi edelliseen vuoteen verraten noin kymmenen prosenttia. Kaupungistuminen näkyy Keski-Suomessa siten, että varsinkin pienillä paikkakunnilla toimivilla yrityksillä on suuria vaikeuksia löytää osaavaa työvoimaa. Vuoden 2023 aikana Barona kävi alueen asiakkaiden kanssa lukuisia keskusteluja kansainvälisen rekrytoinnin tarpeista, ja uusia avauksia toteutettiin. Toinen merkittävä trendi on Suomessa jo asuvien, vieraskielisten työnhakijoiden kouluttaminen uusiin rooleihin. Tästä esimerkkinä yhteistyö Danfossin kanssa (lue lisää [sivulta 54](#)).

Itä-Suomessa vuosi käynnistyi ennakoidun mukaisesti. Osaajapula oli haastava monella alalla, ja ilman ulkomaista työvoimaa ei Itä-Suomessakaan

olisi pärjätty. Kansainvälisiä osaajia rekrytoitiin mm. teollisuus- ja ravintola-aloille. Kesäkaudella mm. matkailualan yritykset tarvitsivat työvoimaa. Toisella vuosipuolikkaalla yleinen taloustilanne heikensi palveluiden kysyntää. Liikevaihto ja tulos olivat edellisen vuoden tasolla. Toimialoista erityisesti ravintola- sekä sosiaali- ja terveysala kasvoivat voimakkaasti.

Länsi-Suomessa vuosi jakaantui kahteen hyvin erilaiseen vuosipuoliskoon. Alkuvuodesta edellisvuoden hyvä vire jatkui lähes kaikilla toimialoilla. Kesän jälkeen kysyntä kuitenkin hiipui, kun lukuisten asiakasyritysten liiketoiminta kohosi haasteita. Vuoden aikana saavutettiin myös uusia asiakkuuksia, jotka tasoittivat tilannetta varsinkin Lounais-Suomessa. Kaiken kaikkiaan liikevaihto kasvoi yhdeksän prosenttia verraten edellisvuoteen.

Pohjois-Suomessa vuosi 2023 onnistui monella liiketoimintayksiköllä yli odotusten ja liikevaihto kasvoi 16 prosenttia. Tasaista kasvua läpi vuoden oli erityisesti logistiikan ja palveluiden liiketoiminoissa, mikä johtui mm. Lapin matkailun ennätysvuodesta. Teollisuuden asiakkaille toteutettiin merkittäviä kansainvälisen rekrytoinnin hankkeita. Baronalla kansainvälisen työvoiman osuus Pohjois-Suomen alueella oli vuonna 2023 noin 25 prosenttia, sisältäen 47 eri kansalaisuutta. Pohjois-Suomessa etäisyydet ovat suuria, ja alueen työmatkustamisessa vähennettiin oman auton käyttöä siten, että kokonaiskilometrimäärä väheni 24 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna.

LIIKETOIMINTA ULKOMAILLA

Baronan ulkomaan liiketoiminta keskittyy Pohjoismaihin. Ulkomaisesta liiketoiminnasta laaja-alaisinta on toiminta Ruotsissa, jossa Barona toimii asiakaspalvelu-, teollisuus-, IT- sekä henkilöstö- ja taloushallinnon alalla. Pohjois-Ruotsi on merkittävä kasvualue. Liiketoiminnan volyymi oli Ruotsissa hivenen edellisvuotta alhaisempi.

Norjassa Barona toimii rakennusosalalla Oslon, Drammenin ja Mossin toimistojen kautta. Toiminta nojaa rakennusalan sähkötekniikka- ja putkiasennustehtäviin suuntautuvaan kansainväliseen rekrytointiin. Liikevaihto laski edellisvuoteen nähden erityisesti Oslon alueella, johtuen merkittävistä lainsäädännöllisistä rajoituksista henkilöstövuokruksen palveluissa, minkä johdosta siirryttiin palvelutuotannossa alihankintamalliin. Tanskassa, jossa Barona keskittyy IT-alan henkilöstöpalveluihin, ja Virossa liiketoimintojen laajuus oli edellisen vuoden tasolla.

Vuonna 2023 Baronan liikevaihto muissa Pohjoismaissa laski hivenen edellisvuoden tasosta, noin 29 miljoonaan euroon.

Baronalla on yhdeksän myynnin, asiakaspalvelun ja erilaisten back office -palveluiden palvelukeskusta Suomessa, Ruotsissa, Puolassa ja Espanjassa. Nämä yksiköt toimivat palvelutuotantokeskuksina pohjoismaisille asiakkaille. Näiden lisäksi Barona on osaomistajana Pohjois-Makedoniassa sijaitsevassa palvelukeskuksessa. Vuoden 2023 aikana Barona käynnisti Espanjan Fuengirolassa

sijaitsevan palvelukeskuksen laajentamisen, jonka myötä valmistuu uutta toimitilaa 150-200 asiantuntijalle. Tilat otetaan käyttöön alkukesästä 2024. Barona on Fuengirolan suurin yksityinen työnantaja.

Barona käynnisti keväällä 2022 irtaantumisen Venäjän markkinoilta. Venäjän liiketoimintojen kauppa on toteutettu vuonna 2023. Alkuvuonna 2024 kauppa odotti vielä viranomaisten hyväksyntää.

Kokonaisuutena Baronan ulkomainen liiketoiminta oli vuonna 2023 noin 43 miljoonaa euroa, jossa laskua edellisvuoteen verrattuna noin kolme prosenttia.

3 BARONAN OHJAUS JA STRATEGIA



3 BARONAN OHJAUS JA STRATEGIA

3.1 NÄIN BARONA LUO ARVOA

Baronan arvo syntyy sen taloudellisesta, sosiaalisesta ja yhteiskunnallisesta vaikutuksesta.

Baronan verojalanjälki vuonna 2023 oli 170,9 miljoonaa euroa. Veropolitiikkamme pohjautuu Baronan strategiaan ja arvoihin. Tavoitteemme on olla vastuullinen ja avoin veronmaksaja. Pyrimme keskustelemaan yhteistyöhön veroviranomaisten kanssa. Jatkoimme vuonna 2018 aloitettua syvennettyä asiakasyhteistyötä Verohallinnon kanssa. Syvennetty yhteistyö on OECD:n suuryrityksille suosittelema ennakoiva ja avoin toimintamalli veroasioiden hoitamiseen. Yhteistyössä jatkuvan dialogin avulla verotuksellisesti epäselvät seikat selvitetään etukäteen.

Sosiaalinen ja yhteiskunnallinen vaikutuksemme pohjautuu asemaamme työmarkkinoilla ja sidosryhmiemme arvoketjussa. Se on monen tekijän summa.

Suomen huoltosuhde heikkenee vuosi vuodelta, mikä tarkoittaa työikäisen väestönosuuden supistumista. Tilastokeskuksen mukaan työikäisen väestön määrä oli huipussaan vuonna 2009, mutta 2010-luvulla työikäisten määrä väheni

136 000 henkilöllä. Samalla Suomea haastaa yhä vakavampi, lähes kaikkia toimialoja koskettava osaaajapula sekä monesta tekijästä koostuva kohtaanto-ongelma.

Jokaisella on oikeus työhön, ja Suomi tarvitsee kaikkien työikäisten panosta. Jokaiselle on ikään, sukupuoleen, etnisyyteen tai muuhun taustatekijään katsomatta tarjottava sopivin tapa tehdä työtä, jonka avulla yksilö voi hankkia toimeentuloa ja kokea itsensä merkitykselliseksi osaksi yhteiskuntaa. Yritykset tarvitsevat henkilöstö-, koulutus- ja hyvinvointipalveluita, joilla he varmistavat ajankohtaiseen tarpeeseen vastaavan osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön.

Näihin haasteisiin Barona tarjoaa ratkaisuja. Toimimme linkkinä työntekijöiden ja työnantajien välillä. Työnhakijoille tarjoamme työpaikkoja, koulutuksia ja valmennusta. Tuemme kuntia työttömien työnhakijoiden työllistämisessä. Baronalla on erityisosaamista vaikeasti työllistettävien ja osatyökykyisten työllistämisessä. Olemme kumppani oppilaitoksille ja autamme niitä kehittämään opintotarjontaansa vastaamaan yritysten osaamistarpeita. Yrityksille tarjoamme joustavat henkilös-

töpalvelut sekä kokonaisratkaisuja, joihin sisältyy muun muassa ohjelmistokehitystä ja konsultointia.

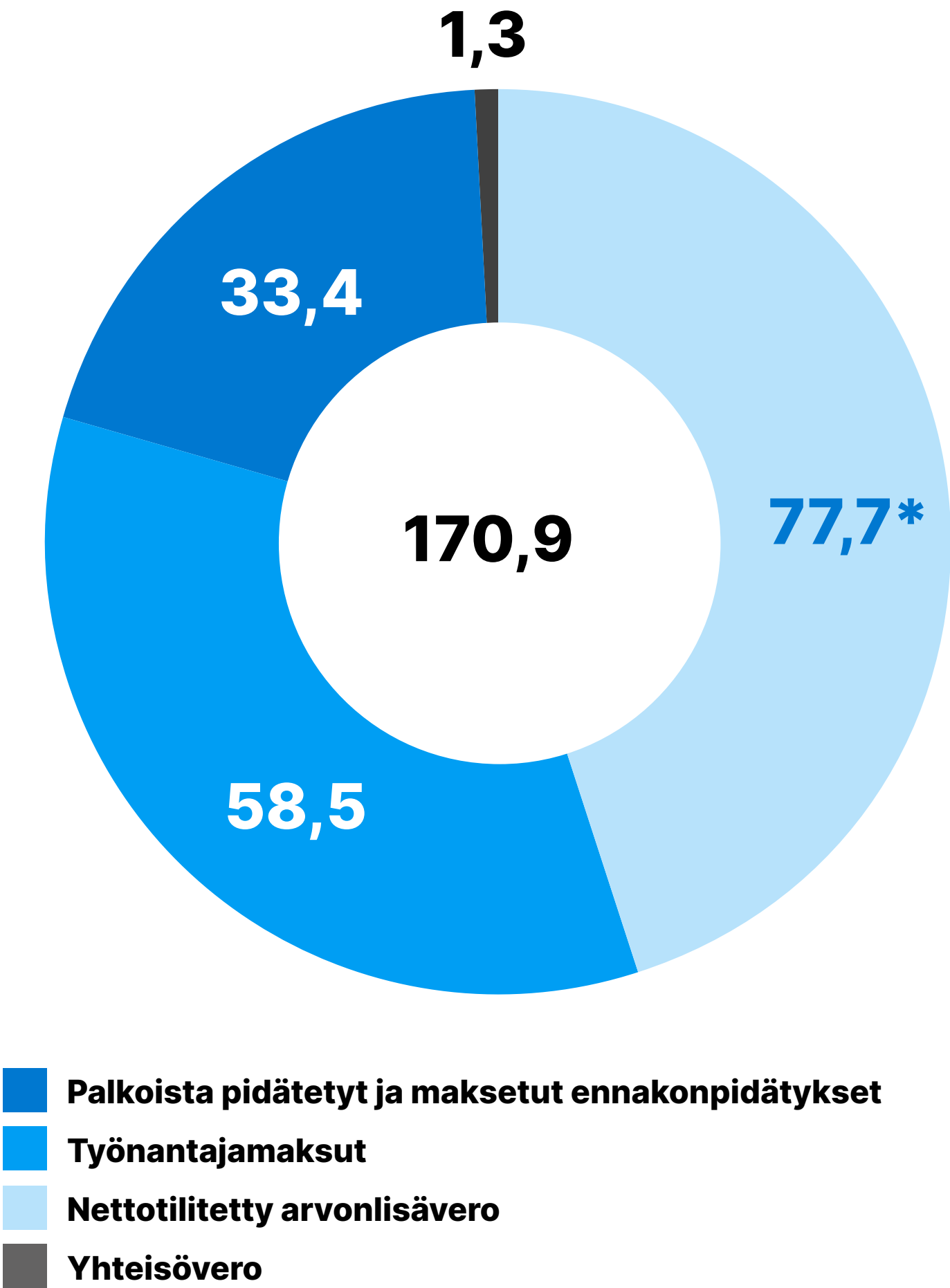
Globaalisti kaikkien yritysten nettovaikutuksia mittaavan Uprightin analyysin perusteella [Baronan kokonaisvaikutus](#) on hyvin myönteinen ja merkittävä. Baronan kokonaisarvosana on +59. Suurimmat positiiviset vaikutukset tulevat työpaikkojen luomisesta, verokertymästä, osaamisen ja tietotaidon kertymisestä sekä merkityksellisyyden kokemuksen synnyttämisestä. Noin 90 prosentilla Uprightin tarkimmalla tasolla mallintamasta yli 10 000 yrityksestä eri puolilla maailmaa on heikompi vaikutus ympäröivään maailmaan.

*TOIMIMME LINKKINÄ
TYÖNTEKIJÖIDEN JA
TYÖNANTAJIEN VÄLILLÄ.*

BARONAN TYÖNTEKIJÄT

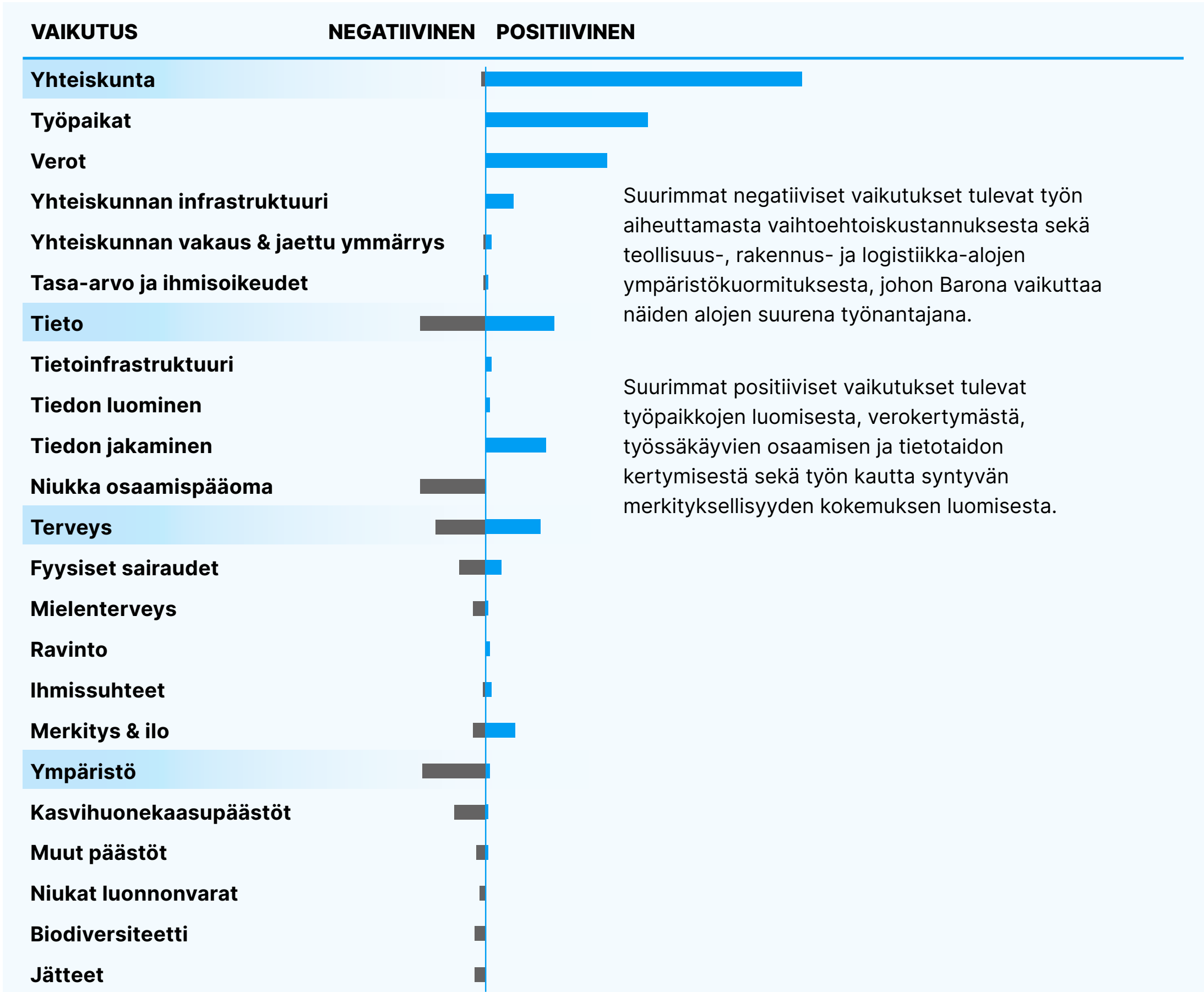
Baronan henkilöstö koostuu kolmesta työntekijäryhmästä: Baronan toimistolla työskentelevät, Baronan johtamissa yksiköissä asiakkaille työskentelevä henkilöstö sekä asiakkaan toimipisteissä työskentelevät työntekijät. Baronan johtamia yksiköitä ovat esimerkiksi Avialogis-logistiikkakeskus sekä palvelukeskukset. Asiakkaan toimipisteissä työskentelevät ovat Baronan työntekijöitä, mutta he työskentelevät asiakasorganisaatiossa ja ovat asiakasyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa.

VEROJALANJÄLKI 2023 (m€)



*Arvonlisäveron lasku edelliseen vuoteen verrattuna johtuu siitä, että vuoden 2022 raportti sisälsi Free Laskituksen kautta laskutetut kevytyrittäjien työt, jotka eivät enää sisälly raportointiin.

UPRIGHT: BARONAN NETTOVAIKUTUS 2023



Nettovaikutus +59 %

NÄIN BARONA LUO ARVOA

RESURSSIT

TALOUDELLINEN PÄÄOMA

- Liikevaihto 484 miljoonaa euroa (pro forma)
- Liikevoitto 1,1 miljoonaa euroa
- Vakavarainen yhtiö
- 100 % kotimainen omistus

INHIMILLINEN PÄÄOMA

- Motivoitunut henkilöstö
- Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen
- Henkilöstön hyvinvointi ja työkykyyn panostaminen

AINEETON PÄÄOMA

- Barona-brändi ja brändiportfolio
- Baronan palveluratkaisut
- Tietojärjestelmät ja data
- Vastuulliset toimintamallit

SOSIAALINEN PÄÄOMA

- Työntekijöiden verkostot
- Asiakassuhteet
- Sidosryhmä- ja kumppaniverkostot
- Yhteistyö julkisen sektorin kanssa

LUONNONVAROJEN KULUTUS

- Vettä 284 m³
- Lämpöä 76 MWh
- Sähköä 99 MWh
- Kaukojäähdytystä 44 MWh



OLEMME ALUSTA

**BARONA ON ALUSTA, JOKA LUO POSITIIVISTA
VUOROVAIKUTUSTA JA ARVOA
YRITYSTEN JA IHMISTEN VÄLILLE.**

- Työ
- Osaamisen kehittäminen
- Hyvinvointi

VAIKUTUKSET

TALOUDELLISET VAIKUTUKSET

- Palkat ja palkkiot 299,4 miljoonaa euroa
- Verojalanjälki 170,9 miljoonaa euroa
- Eläkkeet 50,3 miljoonaa euroa
- Henkilösivukulut 14,1 miljoonaa euroa

YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET

- Kasvihuonekaasupäästöt 31 211 tCO₂e (scope 1, 2 ja 3)
- Jätteet 500 kg
- Päästöintensiteetti 78,1 g CO₂e (scope 1, 2 ja 3)

SOSIAALISET JA YHTEISKUNNALLISET VAIKUTUKSET

- Työllistävä vaikutus: henkilöstömäärä (FTE) 7 885
- Nuorten työllistäminen
- Maahanmuuttajien työllistäminen ja yrityscentän diversiteetin lisääminen
- Työvoiman osaamisen vahvistaminen
- Työturvallisuuden edistäminen
- Työvoiman hyvinvoinnin parantaminen

PITKÄN AIKAVÄLIN YHTEISKUNNALLISET VAIKUTUKSET

- Työllisyysasteen parantaminen
- Yritysten kasvun ja muutosvalmiuden turvaaminen
- Kohtaanto-ongelman lieventäminen
- Syrjäytymisen ehkäisy
- Työvoiman henkisen pääoman lisääminen
- Työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen

3.2 BARONAN TOIMINTA-YMPÄRISTÖ JA STRATEGIA

Baronasta on yli 20 vuoden aikana kasvanut henkilöstöpalveluyritysten markkinajohtaja ja yksi Suomen suurimmista työnantajista. Matkan varrella Barona on laajentanut tarjontaansa perinteisistä henkilöstöpalveluista laajempiin ratkaisuihin, joita ovat muun muassa koulutus- ja konsultointipalvelut, muutostilanteiden hallinta sekä logistiikan ja asiakaspalveluiden ulkoistusratkaisut.

Yritystoina hankitut tytäryhtiöt (lue lisää [liitteestä 1](#)) ovat laajentaneet konsernin tehtäväkenttää, teknologista kyvykkyyttä ja palveluportfoliota. Koulutusten, ulkoistusratkaisuiden ja konsultoinnin osuus Baronan kokonaisliikevaihdesta on kasvanut.

Yritysten ja julkishallinnon asiakkaiden tarpeet sekä työelämä ovat kiihtyvässä muutoksessa. Koronapandemia muovasi monen toimialan työtapoja pysyvästi, ja lukuisten tutkimusten mukaan se on myös vauhdittanut työelämään kohdistuvien asenteiden ja toiveiden muutoksia.

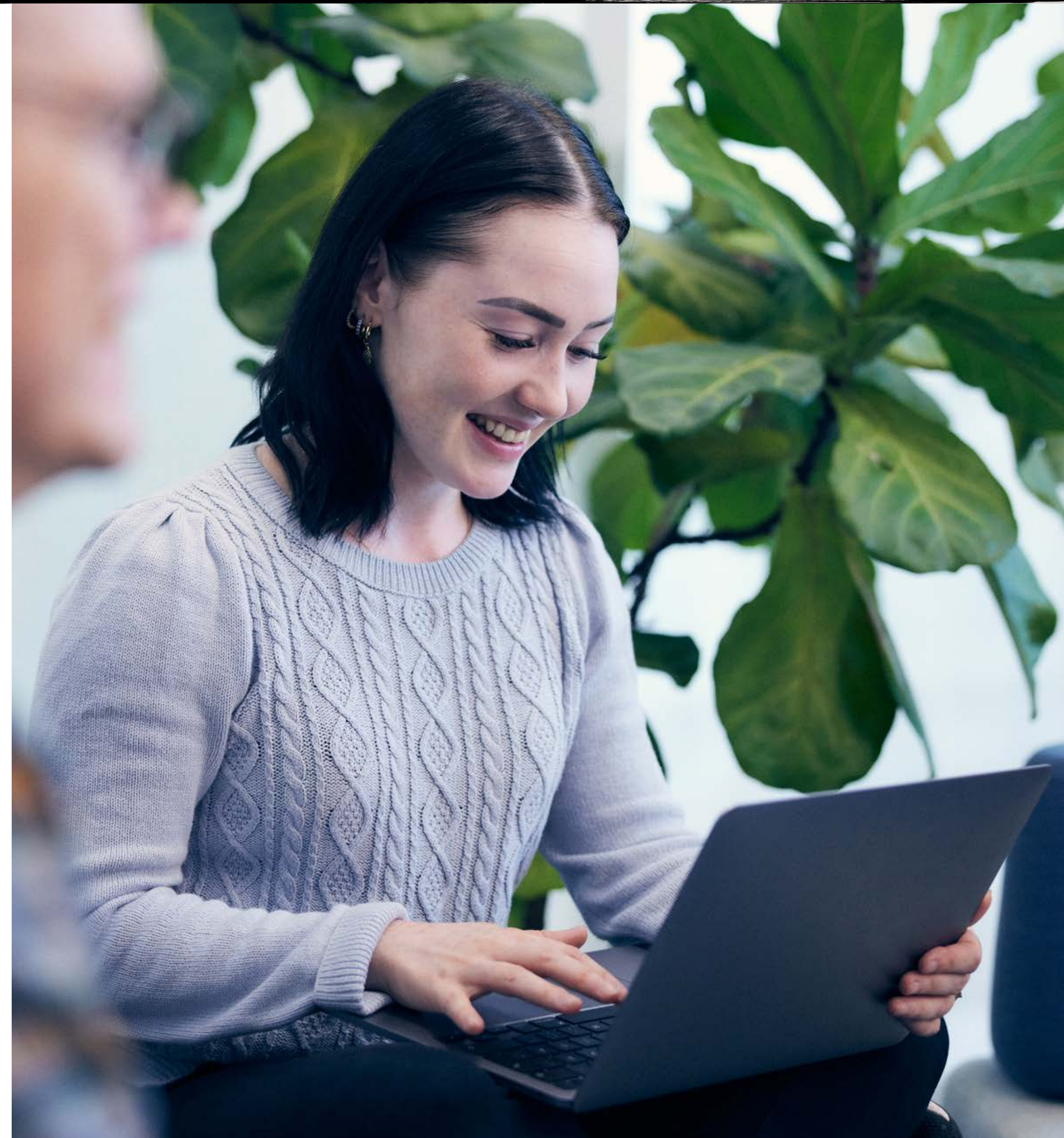
Ihmiset harkitsevat yhä tarkemmin missä haluavat työskennellä, ja samalla työelämän kasvanut vaatimus on osaltaan lisännyt mielenterveysongelmia. Työn hakeminen on yleisesti yhä liian vaikeaa ja kankeaa, ja esimerkiksi monilla nuorilla työnhakijoilla ei ole selkeää kuvaa omien kykyjen soveltuvuudesta eri alojen osaamistarpeisiin. Tämä kaikki lisää työnantajiin kohdistuvia odotuksia.

Taloussuhdanteiden vaihtelusta huolimatta osajapula on yleisesti syventynyt, ja monilla aloilla osaavan henkilöstön saatavuus on vaikeampaa kuin koskaan ennen. Suomen väestön ikääntyminen, vuosittain heikkenevä huoltosuhde sekä monitahoiset kohtaanto-ongelmat aiheuttavan tilanteen, jossa kansainvälinen rekrytointi on välttämätöntä. Jatkuvan oppimisen tarve vaati tuekseen monipuolista aikuiskoulutus- ja valmennustarjontaa.

Teknologisen kehityksen myötä myös työelämään liittyviä palveluita halutaan hankkia helposti verkosta. Yritykset toimivat yhä enemmän yhteistyöverkostoissa, ja kumppaneilta odotetaan joustavia ja skaalautuvia kokonaisratkaisuja.

Näiden ulkoisen toimintaympäristön muutosten ja yhtiön laajentuneen toimintakentän vuoksi Barona uudisti strategiansa vuonna 2021. Vuonna 2023 strategiauudistusten toteutusta jatkettiin ja vietiin käytäntöön lukuisten hankkeiden sekä rakenteellisten uudistusten voimin.

Baronan strategiset painopistealueet ovat työllistäminen, oppiminen, hyvinvointi sekä ratkaisuliiketoiminta, jossa yhdistetään eri yksiköiden osaaminen asiakkaille kokonaisratkaisuksi. Palveluyhtiömme visio ja missio on olla alusta, joka luo positiivista vuorovaikutusta ja arvoa yritysten ja ihmisten välille. Tärkein voimavaramme on ihminen, jolle Barona tarjoaa yksilöllisiä mahdollisuuksia oppimiseen, hyvinvoinnin edistämiseen sekä työhön.



DRIVERS OF CHANGE

- COMPLEXITY
- VALUE & POWER SHIFT
- NEW LEADERSHIP

STRATEGIC THEMES

- OUR PEOPLE
- PLATFORM EXPERIENCE
- DIGITAL NATIVE
- INTERNATIONAL
- INSIGHT

BARONA EXPERIENCE
★ ATTRACT ★ DELIGHT ★ DEVELOP ★ RETAIN ★

MISSION WE BUILD POSITIVE INTERACTION AND VALUE BETWEEN BUSINESSES & PEOPLE.

VISION WE ARE A PLATFORM.

LEARNING x WELLBEING x WORK

SERVICE MODELS

- ONLINE SERVICES
- SERVICE SOLUTIONS
- NICHE SERVICES

CULTURE

FREEDOM & RESPONSIBILITY



OUR ROLE

– WE ARE INSIGHTFUL VALUE-CREATORS.

OUR SOCIAL IMPACT

– WE BUILD SUSTAINABLE & MEANINGFUL LIFE.

OUR VALUES

FREEDOM - RESPONSIBILITY - COURAGE - WORKING TOGETHER

3.3 BARONAN ARVOT

Barona on arvojohdettu yritys. Se tarkoittaa, että arvot eivät ole vain sanoja vaan ohjaavat toimintaamme käytännössä.

VASTUULLISUUS

Edistämme yhdessä tasavertaista ja eettistä työelämää. Kannustamme läpinäkyvään toimimiseen, joka tukee monimuotoisuutta ja kunnioittaa erilaisuutta. Meidän silmissämme kaikki ansaitsevat löytää paikkansa työelämässä. Otamme tarvittaessa esiin kipeitäkin asioita ja kehitämme omaa tekemistämme. Baronalainen tunnetaan työelämän vastuunottajana.

ROHKEUS

Rohkaisemme kokeilemaan ja käärimään hihat, virheitä pelkäämättä. Otamme enemmän edelläkävijän kuin perässähiihtäjän roolin. Asetamme kunnianhimoisia tavoitteita, joilla rakennamme onnellisempaa ja oikeudenmukaisempaa työelämää. Arvostamme vastuunottajia, jotka lähtevät oma-aloitteisesti ja luovasti kehittämään uutta, omia vahvuuksiaan hyödyntäen.

VAPAAUS

Annamme ihmisille vapauden olla omanlaisiaan ja toteuttaa työtään parhaaksi katsomallaan tavalla yhdessä sovittujen periaatteiden mukaisesti. Meillä ei tarvitse piilotella muuta elämäänsä, ei uskontoaan, ei harrastuksiaan tai sitä ketä rakastaa. Uskomme ihmisiin ja ihmisen itsensä näköiseen työelämään.

YHDESSÄ TEKEMINEN

Luomme parempaa työelämää yhdessä toimien. Jaamme osaamistamme ja asiantuntijuuttamme kollegoiden, työntekijöidemme ja asiakkaidemme kesken. Kunnioitamme toistemme mielipiteitä ja pyrimme löytämään yhdessä ratkaisuja. Tuomme yhteisvoimin tehdyn työn näkyviin, ja kiitämme ja juhlimme saavutuksia yhdessä.

ARVOT KÄYTÄNNÖSSÄ

Vastuullisuus tarkoittaa meille sitä, että ihminen on meille aina etusijalla: yksilön kohtaaminen sekä hänen hyvinvointinsa ja tarpeensa ohjaavat toimintaamme. Baronalainen rohkeus on paitsi kriittistä suhtautumista omaan toimintaan sekä avointa palaute- ja keskustelukulttuuria myös vaikeiden teemojen nostamista julkiseen keskusteluun. Vapaus ilmenee Baronaalla organisaation matalana hierarkiana ja vahvana uskona yksilön kykyyn onnistua työskentelemällä itse parhaaksi katsomallaan tavalla. Yhdessä tekeminen on yhteisönä ja vahvana kollektiivina työskentelyä.

3.4 BARONAN JOHTAMISJÄRJESTELMÄ

Barona Oy:n hallitus valvoo konsernin toimintaa ja johtamista. Hallitus tekee päätökset konsernin strategiasta, yritysjärjestelyistä ja merkittävistä investoinneista.

Hallituksen puheenjohtaja on **Taru Tujunen**. Hallituksen muut jäsenet ovat **Juko Hakala**, **Tommi Kajasoja** ja **Markus Oksa**, yksi Baronan perustajista.

Baronan strategia ohjaa yhtiön johtamisjärjestelmää, jota uudistettiin alkuvuodesta 2024. Operatiivista toimintaa johtaa toimitusjohtaja Lassi Määttä, yhdessä laajennetun johtoryhmän kanssa: **Juho-Pekka Nojonen**, teollisuuden ja rakentamisen liiketoiminta-alue; **Juha Martiskainen**, logistiikan ja palveluiden liiketoiminta-alue; **Harri Alamäki**, asiantuntijoiden liiketoiminta-alue; **Janne Lindfors**, oppimisen ja hyvinvoinnin liiketoiminta-alue; **Jussi Ropo**, talous ja vastuullisuus; **Marita Paajaste**, henkilöstö; **Elina Koskela**, kansainvälinen työvoima; **Henrik Rantala**, henkilöasiakaskokemus; **Mikael Nuotio**, teknologiat ja digitalisaatio; **Venla Rapila**, digitaalinen asiakaskokemus; **Petra Leinonen**, hankinnat: **Anna Jalonen**, strategia.

Barona on organisoitu niin, että se vastaa alueellisiin ja toimialakohtaisiin erityistarpeisiin. Baronan verostrategiaa tarkastellaan vuosittain yhtiön talousjohtajan johdolla.

Baronan vastuullisuutta johdetaan osana operatiivista toimintaa. Baronan vastuullisuusraportin hyväksyy Barona Oy:n hallitus (lue lisää vastuullisuuden johtamisesta Baronalla [luvusta 5.1](#)).

3.5 RISKIENHALLINTA

Baronalla on koko konsernin kattava riskienhallintapolitiikka, joka on laadittu Bravedo-yritysyhteisölle, johon Barona kuuluu. Poliitiikka pitää sisällään riskienhallinnan tavoitteet, toimintatavat sekä vastuut.

Baronan riskienhallinta perustuu jatkuvaan kehittämiseen ja parantamiseen. Riskien analysointi on jatkuva prosessi, johon kuuluu riskien tunnistaminen sekä niiden todennäköisyyden, vaikutusten ja merkityksen arviointi.

Baronan johtoryhmä vastaa Barona-konsernin riskienhallinnasta. Johtoryhmä käsittelee ja hyväksyy Baronan riskiarviot sekä riskienhallintatoimenpiteet vuosittain. Yhtiön johto seuraa aktiivisesti liiketoimintaympäristön ja riskitilanteen kehitystä sekä asettaa tavoitteita kehittämiselle.

Riskienhallintaa johtaa talousjohtaja yhdessä riskienhallintaryhmän kanssa. Riskienhallintaryhmä muodostuu turvallisuusjohtajasta, tietohallinto- ja tietoturvaajohtajasta, turvallisuushenkilöstöstä, henkilöstöhallinnosta, lakiasiaintohtajasta, vies-

tintä- sekä liiketoimintajohdosta. Riskienhallintaryhmä tekee turvallisuuteen liittyvät operatiiviset päätökset sekä ylläpitää turvallisuuteen liittyvää dokumentaatiota Baronan johtoryhmän valtuuttamana. Riskienhallintaryhmä kokoontuu kvartaaleittain tai tarvittaessa.

Riskien kokonaisarviointi eli koko konsernitason keskeisten alueiden riskikartoitus tai niiden päivitys tehdään vuosittain tai tarvittaessa useammin, mikäli toimintaympäristössä havaitaan liiketoiminnan kannalta mahdollisesti merkittäviä muutoksia. Riskit jaotellaan seuraaviin kategorioihin: strategiset, operatiiviset, taloudelliset ja vahinkoriskit. Riskit arvioidaan myös niiden todennäköisyyden ja vaikutuksen suuruuden perusteella. Riskienhallinta on ulotettu myös toimitusketjuun ja palvelun tuottajiin.

Baronan tunnistetut, keskeiset liiketoimintariskit ovat toimialan suhdanneherkkyys, työvoiman saatavuus, kilpailun kiristyminen, tietoturva, maine ja vetovoima työnantajana, sähköön saatavuus, kustannustason nousu, poikkeuksellisten tapahtumien vaikutukset asiakkaiden liiketoimintaan ja henkilöstöpoissaoloihin sekä muutokset lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa.

Tunnistettuihin riskeihin on vastattu muun muassa strategiauudistuksella, lisäämällä kansainvälistä rekrytointia sekä kehittämällä työnantajamielikuvaa. Riskienhallintajärjestelmien käyttöä on laajennettu, ja riskienhallinnan työpajoja on järjes-

tetty liiketoimintayksiköiden kanssa. Henkilöstön poissaoloihin ja hyvinvointihaasteisiin on vastattu ennaltaehkäisyn ja työkyvyn ylläpidon keinoin. Olemme lisänneet varayhteyksiä toimipisteisiimme ja luoneet työtapoja fyysisesti hajautettuun liiketoimintamalliin. Tietoturvaprosesseja on kehitetty (lue lisää [luvusta 3.7](#)). Ohjelmisto- ja sovelluskehityksen prosesseja on tarkennettu.

Baronan riskienhallintaa seurataan sähköisesti ja arvioidaan säännöllisesti. Tilannekuvaa pidetään yllä sähköisessä riskienhallintajärjestelmässä. Analyysien perusteella määritellään kehittämis-kohteet. Riskien käsittelyssä määritellään jatkotoimenpiteet ja nimetään vastuulliset henkilöt sekä alustava tavoiteaikataulu.

3.6 BARONA JA KANSAINVÄLISTYVÄ TYÖELÄMÄ

Baronalla on monien vuosien kokemus kansainvälisestä toiminnasta sekä maayhtiöidemme kautta että kansainvälisen rekrytoinnin asiantuntijana. Olemme merkittävä vieraskielisen väestön työllistäjä, kouluttaja ja kotouttaja. Olemme julkisessa keskustelussa painottaneet kansainvälisen rekrytoinnin yhteiskunnallista välttämättömyyttä ja siten vaikuttaneet yleiseen asenneilmapiiriin.

Vahvistamme muun muassa sosiaali- ja terveys-, ravintola-, teollisuus-, rakennus- sekä IT-alan osaajakentän kansainvälisyyttä. Kansainvälinen rekrytointimme painottuu Filippiineille, mistä olemme rekrytoineet jo yli kymmenen vuoden ajan yhteistyössä saman paikallisen kumppanin kanssa. Lukuisat yritykset ovat rekrytoineet ensimmäiset vieraskieliset työntekijät Baronan kautta. Barona rekrytoi kansainvälisiä osaajia myös muihin Pohjoismaihin. Baronan toiminta Norjassa pohjautuu ulkomaisiin osaajiin.

Vuonna 2023 jatkoimme Baronan kansainvälisen työvoiman kyvykkyyskehittämistä. Toimintaa johtaa kansainvälisestä työvoimasta vastaava johtaja **Elina Koskela**. Vuonna 2023 käynnistettiin valmistelut kansainvälisten toimintojen yhtenäistämiseen siten, että jatkossa kaikki kansainväliseen rekrytointiin tarvittavat työn, osaamisen ja hyvinvoinnin palvelut ovat saatavilla helposti yhdeltä luukulta.

Vahvistimme ilman paikallisia kumppaneita toteutettuja rekrytointejamme eri maista. Syksyllä lanseerasimme uuden baronanordic.com-sivuston. Saimme vuoden aikana noin 250 000 hakemusta ulkomailta, ja hakemusten käsittelyssä hyödynsimme rekrytointialustamme edistynyttä tekoälyä.

Vuonna 2023 Barona rekrytoi ulkomailta noin 700 osaajaa Pohjoismaihin, heistä noin 500 Suomeen. Loppuvuonna käynnistimme ensimmäiset kaupan alan rekrytoinnit ulkomailta. Rekrytoitujen hoitoalan ammattilaisten kielikoulutuksesta huolehtii pääosin Baronan tytäryhtiö Arffman, ja Suomeen saapuessaan hoitajilla on riittävä suomen kielen taito työssä aloittamiseen.

Baronan tavoitteena on toteuttaa yli 6 000 kansainvälistä rekrytointia vuoden 2025 aikana vastuullisesti ja kestävästi. Barona on saanut YK:n alaiselta Kansainväliseltä työjärjestöltä (ILO) eettisen rekrytoinnin tunnustuksen. Noudatamme Henkilöstöala HELA ry:n [ohjeistusta](#) ulkomaisten työntekijöiden vastuullisesta rekrytoinnista. Esimerkiksi emme peri työntekijältä rekrytointipalkkiota, huolehdimme työntekijän riittävästä osaamisesta sekä kotoutumisesta ja varmistamme, että työntekijän kaikkia oikeuksia kunnioitetaan.

Barona-konserniin kuuluu myös Finland Relocation Services Oy, joka on Suomen kokoinein relokaatio- eli asettautumispalveluita tarjoava yritys. Yrityksen toimitusjohtaja on Elina Koskela. Kyseisen yhtiön palvelut tulevat jatkossa olemaan osa Barona Global -liiketoimintaa, johon yhdistetään myös

kulttuurivalmennukset, EOR-palvelut, puoliso-ohjelmat ja ammatilliset koulutukset.

Syksyllä 2023 teimme suomalaisten työnantajien toimintaa ja asenteita kartoittaneen [Kansainvälinen työvoima ja tulevaisuus 2023](#) -tutkimuksen, joka keskittyi kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen ja palkkaamiseen. Kolmatta kertaa toteutettu kyselytutkimus osoitti, että 42 prosenttia suomalaisista työnantajista on palkannut kansainvälistä työvoimaa. Kansainväliseen rekrytointiin liittyvien haasteiden koettiin helpottaneen vuoden takaiseen verrattuna. Valtaosa yrityksistä (80 %) rekrytoi kansainvälisiä osaajia ammattitason tehtäviin. Vaikka työvoimapulan koettiin helpottuneen hetkellisesti, silti 32 prosenttia vastaajista arvioi pulan lisääntyvän seuraavan vuoden aikana. Heikko kielitaito koettiin yhä kansainvälisten osaajien palkkaamisen suurimmaksi esteeksi.

**VUONNA 2023 BARONA
REKRYTOI ULKOMAILTA
NOIN 700 OSAAJAA
POHJOISMAIHIN.**

KANSAINVÄLINEN TYÖVOIMA JA BARONA

- Baronalla työskentelee lähes 1 900 vieraskielistä työntekijää, jotka edustavat 109 eri kansalaisuutta.
- Autamme vuosittain yli 8 000 vieraskielistä kehittämään osaamistaan tai löytämään työpaikan Suomesta.
- Autamme vuosittain 1 500 asiantuntijaa ja heidän perheenjäsentään asettautumis- ja oleskelulupalveluissa.
- Vuonna 2023 rekrytoimme työntekijöitä noin 20:stä eri maasta.
- Tavoittemme on moninkertaistaa kansainvälinen rekrytointi siten, että vuoden 2025 aikana rekrytoimme ulkomailta Suomeen yli 6 000 työntekijää.

3.7 TEKNOLOGIA

BARONAN LIIKETOIMINNAN YTIMESSÄ

Barona hyödyntää teknologiaa monipuolisesti. Digitaaliset ratkaisut tarjoavat mahdollisuuden tehostaa prosesseja, huomioida paremmin työntekijöidemme yksilölliset tarpeet sekä parantaa työssä jaksamista ja hyvinvointia.

Uuden teknologian kehittäminen on osa Baronan palvelutarjontaa. Barona-konsernin tuotekehityksen parissa työskentelee yli 50 asiantuntijaa, ja lisäksi tukenamme ovat muut Bravedo-yritysyhteisön teknologiayhtiöt.

Vastaamme asiakkaiden tarpeisiin myös ohjelmistokehityksen keinoin. Vuonna 2023 keskityimme kohderyhmäkohtaisen palvelukokemuksen kehittämiseen. Jatkoimme myös aiemmin valmistuneiden sovellusten ja ratkaisuiden pienkehitystä.

Vuonna 2023 Baronan teknologiayksikkö laajeni kattamaan kaikki konsernin teknologiaosaajat. Samalla jatkoimme Baronan strategian mukaisten tavoitteiden ja toimintatapojen viemistä käytäntöön. Baronan ydinkyvykkyksiä määriteltiin uudelleen ja suunniteltiin urapolkuja, joilla uusiin osaamisvaatimuksiin pystyttäisiin vastaamaan kestävästi. Yhtiön teknologia-arkkitehtuurin visio päivitettiin, ja sen tueksi kehitettyä projektiportfolioa on hyödynnetty aktiivisesti hankkeiden priorisointiin. Baronan pilvipohjaista IT-infrastruktuuria

vahvistettiin, ja sen tavoitteita on selkeytetty niin kestäväen kehityksen kuin tuotannollisen toimintavarmuudenkin näkökulmasta.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on olennainen osa Baronan henkilöstöpolitiikkaa. Uusi yhteinen group tech -toimintamalli mahdollistaa osaajien saumattoman hyödyntämisen yli yhtiörajojen. Asiantuntijat työskentelivät vuoden 2023 aikana yli 15 projektin parissa: esimerkkeinä ERP-järjestelmän käyttöönotto, rekrytointi- ja työsuhteenhallintajärjestelmien kehittäminen, erilaiset PoC- ja konseptointihankkeet sekä data-alustan kehitys. Ohjelmistokehitys- ja ylläpito-tehtäviä ratkaistiin ja toteutettiin vastaava määrä kuin edellisenäkin vuonna, keskimäärin lähes 400 kuukaudessa.

Baronalla on toteutettu lukuisia kehityshankkeita osallistamalla liiketoiminnan asiantuntijoita mukaan digitaaliseen kehitykseen. Vuonna 2023 citizen developer -työkalujen hyödyntämistä jatkettiin, uusia sovelluksia rakennettiin mm. logistiikan ja palvelukeskusten käyttöön. Kehitimme tekoälyn hyödyntämistä mm. Copilot-hankkeella.

Vuoden 2023 aikana Barona Hub -projekti on vakiinnuttanut paikkansa osana Baronan digitaalista palvelutarjontaa. Barona Hub on rajapinta, joka tarjoaa mahdollisuuden integroida Baronan ja asiakkaiden järjestelmät keskustelemaan keskenään. Tämä mahdollistaa sen, että asiakas käyttää vain omaa työvuorosuunnittelujärjestelmäänsä, mikä vähentää manuaalista työtä ja tuo tehokkuutta.

TIETOTURVA

Laadukas tietoturva on Baronalle ensiarvoisen tärkeä tekijä. Tavoitteena on liiketoimintojen häiriöttömyys sekä jatkuvuus myös poikkeustilanteissa. Toiminta pohjautuu jatkuvan varautumisen ja kehittämisen malliin. Barona hyödyntää Elisan toimittamaa kyberturvallisuuden valvomoa (SOC), joka valvoo ICT-ympäristöjen sekä tietoliikenneyhteyksien tietoturvaa.

Tunnistamme ja torjumme modernien prosessien kautta jatkuvasti erilaisia uhkia ja yrityksiä. Reagoimme tietoturvapoikkeuksiin Major Incident Management (MIM) -prosessin avulla, meillä on selkeät toimintamallit ja vastuunjako tietoturvaloukausten varalle.

Meille on tärkeää, että jokainen työntekijämme ymmärtää tietoturvan merkityksen.

Vuonna 2023 toteutimme sisäisen tietojenkalasteluharjoituksen, jolla analysoitiin organisaation henkilökunnan kyvykkyyttä torjua tietoturvauhkia. Harjoituksen tuloksia on hyödynnetty tietoturvan kehittämisessä. Edellytämme, että jokainen Baronan toimistolla, palvelukeskuksessa tai muussa Baronan hallinnoimassa kohteessa työskentelevä työntekijä suorittaa tietoturvallisuuden ja tietosuojan uudistetun verkkokoulutuksen joka toinen vuosi. Myös aihealueen mahdolliset lisäkoulutukset ovat pakollisia em. työntekijöille.

Jatkamme tietoturvakyvykkyyksien ja riskienhallinnan aktiivista kehittämistä. Tavoitteena on edelleen kehittää liiketoimintayksiköiden jatkuvuussuunnitelmia poikkeustilanteiden varalta sekä varmistaa sovelluskehityksen turvallisuus.

4 TOIMINTA- PERIAATTEEMME JA TAPAMME TOIMIA



4 TOIMINTAPERIAATTEEMME JA TAPAMME TOIMIA

Baronan toimintaperiaatteet löytyvät kokonaisuudessaan *Code of Conduct -dokumentista [täältä](#)*.

4.1 BARONAN KULTTUURI

Haluamme tarjota kaikille työyhteisön, jossa jokainen voi olla oma itsensä. Baronalaisuus perustuu luottamukseen, avoimuuteen ja toistemme kunnioittamiseen. [Yrityksemme arvot](#) ovat vapaus, vastuullisuus, rohkeus ja yhdessä tekeminen.

Kokemus baronalaisesta kulttuurista voi vaihdella sen mukaan, työskenteleekö Baronan omilla toimistoilla vai asiakkaidemme tiloissa. Riippumatta siitä missä kukin meistä työskentelee, edistämme tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä kaikessa toiminnassamme.

Luotamme yksilöiden kykyyn kantaa vastuuta, ja kannustamme jokaista olemaan oma-aloitteinen. Kannustamme etsimään ratkaisuja niin arjen pieniin kuin vähän suurempiinkin haasteisiin. Olemme ketteriä ja valmiita muutokseen, mikäli tilanne selkeästä vaatii.

Samalla rohkaisemme kysymään neuvoa ja tukea toisilta niin lähitiimistä, esihenkilöiltä kuin laajemminkin. Tarjoamme henkilöstöllemme sisäisiä kanavia ja ryhmiä, joiden kautta on mahdollisuus vaikuttaa tekemiseemme ja yhteisiin päätöksiin. Nostamme epäkohdat rohkeasti esille ja ratkaisemme ne yhdessä.

Baronan vastuu suurena työnantajana ja työnvälittäjänä on merkittävä. Seuraamme työntekijöidemme hyvinvointia ja työkykyä. Mittaamme systemaattisesti työnhakija- ja työntekijäkokeistamamme ja kehitämme palveluitamme aktiivisesti muun muassa panostamalla henkilöstömme kouluttamiseen ja valmentamiseen. Esihenkilötyön kehittämisessä ja johtamisessa kannustamme luomaan avointa, vuorovaikutteista ja toisia arvostavaa kulttuuria.

Olemme rentoja ja aitoja, teemme mitä lupaamme ja tuemme toisiamme aina tarvittaessa. Olemme aidosti ylpeitä työstämme ja kannustamme yhdessä kehittämiseen. Haluamme jatkuvasti oppia ja kehittyä paremmiksi sekä työyhteisönä että yksilöinä. Uskomme, että yhdessä saamme aikaan enemmän.

4.2 HYVINVOINTI

Baronalla kaiken toiminnan keskiössä on ihminen. Vain hyvinvoiva yksilö voi tehdä työtä, onnistua tai kehittää osaamistaan.

Ymmärrämme hyvinvoinnin koostuvan sekä fyysisestä että henkisestä osa-alueesta. Tuemme myös silloin, kun yksityiselämän tapahtumat aiheuttavat kuormitusta. Panostamme työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpidossa ennakoivaan toimintaan.

Kohtaamme kaikki työnhakijat yksilöinä. Pyrimme vastaamaan heidän henkilökohtaisiin tarpeisiinsa ja toiveisiinsa ja siten tarjoamaan juuri heille sopivaa työpaikkaa tai muunlaista tukea, joka vie henkilön uraa eteenpäin.

4.3 TAPAMME TEHDÄ YHTEISTYÖTÄ

Onnistunut asiakaskokemus on yksi strategiamme painopisteistä. Se ei synny ilman vastuullista yhdessä tekemistä ja läpinäkyvyyttä koko toimitusketjussamme sisältäen myös mahdolliset alihankkijamme.

Huolehdimme liikesalaisuuksien ja luottamuksellisen tiedon käsittelystä niin, ettei käsittely vaaranna missään tilanteissa meidän, työntekijöidemme, työnhakijoidemme, valmennettaviemme, asiakkaidemme tai yhteistyökumppaniemme etua.

Arvostamme kaikkia asiakkaitamme ja haluamme olla aina heidän luottamuksensa arvoisia. Toimimme asiakkaitamme kohtaan tasapuolisesti ja reilusti. Palvelujemme myynti, markkinointi ja viestintä ovat hyvän liiketavan mukaisia.

Toimimme aina rehellisesti ja edellytämme korruptionvastaisuutta itseltämme ja sidosryhmiltämme. Emme harjoita lahjontaa tai kiristystä missään muodossa: tämä koskee muun muassa sopimattomien maksujen tarjoamista, lupaamista, antamista tai vastaanottamista liiketoiminnallisen hyödyn tai muun sopimattoman edun tavoittelemiseksi.

Kilpailemme avoimin ja reiluin periaattein. Emme salli minkäänlaista kilpailua rajoittavaa toimintaa, kuten esimerkiksi hintojen yhteissopimista, kartellien muodostamista tai markkina-aseman väärinkäyttöä.

4.4 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Olemme sitoutuneet tukemaan ja edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Noudatamme toimintaamme ohjaavia monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia suunnitelmia.

Olemme Baronalla sitoutuneet noudattamaan ILO:n [Työelämän yleismaailmallisten perusoikeuksien julistuksen](#) periaatteita sekä kunnioittamaan YK:n [ihmisoikeuksien julistuksen](#) määrittelemiä yleismaailmallisia ihmisoikeuksia. Barona kunnioittaa yksilön arvoa, yksityisyyttä sekä uskonnon- ja

omantunnonvapautta eikä hyväksy syrjintää, häirintää, uhkailua tai loukkauksia missään muodossa omassa toiminnassaan tai toimitusketjussaan.

Barona pyrkii toiminnassaan vahvistamaan yhdenvertaisuutta kaikissa eri henkilöstöryhmissämme. Pyrimme lähtökohtaisesti aina siihen, että asiakkaalla työskenteleviä työntekijöitämme kohdellaan yhdenvertaisesti suhteessa asiakkaan muuhun henkilöstöön. Teemme säännöllisesti yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arviointia.

4.5 DIVERSITEETTI

Baronan rekrytointiprosessissa keskitymme aina työnhakijoiden osaamiseen ja soveltuvuuteen haettuun tehtävään. Kohtelemme kaikkia hakijoita tasavertaisesti. Tiedostamme rekrytointiin liittyvät monimuotoisuushaasteet ja ennakko-vaikutukset, ja huomioimme ne rekrytointiprosesseissa. Koulutamme henkilökuntaamme ottamaan huomioon ja edistämään monimuotoisuutta ja inklusiota työssään.

Edistämme diversiteettiä työelämässä herättämällä julkista keskustelua monikulttuurisuudesta sekä kansainvälisen rekrytoinnin välttämättömyydestä.

4.6 YKSITYISYYS JA TIETOTURVA

Käsitlemme Baronalla henkilötietoja vastuullisesti, huolellisesti ja suunnitelmallisesti.

Henkilötietojen käsittelystä ja asiakkaiden oikeuksista kerrotaan avoimesti ja selkeästi. Noudatamme liiketoiminnassamme EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (2016/679) velvoitteita.

Kunnioitamme yksityisyydensuojaa ja huolehdimme tietoturvasta. Noudatamme kaikessa toiminnassamme tietosuojalainsäädäntöä sekä henkilötietojen hyvää käsittelytapaa. Edellytämme samaa kaikilta sidosryhmiltä, jotka käsittelevät henkilötietoja meidän lukuumme. Käsitlemme henkilötietoja ainoastaan etukäteen määriteltyyn lainmukaiseen käyttötarkoitukseen. Keräämme vain käyttötarkoituksen kannalta tarpeelliset tiedot, päivitämme henkilötietoja säännöllisesti ja poistamme tai minimoimme henkilötiedot, joita emme enää tarvitse.

Ajantasainen tietosuojainformaatio on rekisteröityjen saatavilla ja huolehdimme, että rekisteröityjen oikeudet toteutuvat lainsäädännön mukaisesti. Ylläpidämme henkilötietoa käsittelevien työntekijöidemme osaamista säännöllisellä tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksella.

Palvelukeskuksemme Suomessa, Ruotsissa, Espanjassa ja Puolassa ovat tietoturvasertifioituja kansainvälisen tietoturvajohdantamisjärjestelmästandardin ISO 270001 mukaisesti.

Baronan tietosuojaseloste löytyy täältä: policies.barona.fi.



5 VASTUULLISUUS- TYÖ BARONALLA



5 VASTUULLISUUSTYÖ BARONALLA

5.1 VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN

Rakennamme entistä inhimillisempää ja vastuullisempaa työelämää. Barona haluaa olla vastuullisen liiketoiminnan ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen suunnannäyttäjä – tätä meiltä odottavat työntekijät ja asiakkaat sekä laajemmat sidosryhmät. Yksi Baronan neljästä ydinarvosta on vastuullisuus. Meille arvot eivät ole vain sanoja, vaan ne ohjaavat toimintaamme. Viime kädessä teot ratkaisevat.

Tuotamme kestävää arvoa eri liiketoiminnoissamme, ja kannamme taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristöön liittyvän vastuumme. Tämä tarkoittaa muun muassa asianmukaista riskienhallintaa ja kannattavuuden turvaamista, kestävän kehityksen periaatteiden huomioimista sekä yhteiskunnallisen vaikuttavuutemme kehittämistä. Baronan toiminta edistää kestävän kehityksen toteutumista erityisesti taloudellisen ja sosiaalisen kestävyyskategorioissa.

Yhteiskunnallinen vaikutuksemme syntyy kyvystämme työllistää, lisätä Suomen kokonais työvoimaa, antaa työn kautta merkityksellisyyttä yksilöiden elämään, kouluttaa sekä huolehtia työntekijöidemme hyvinvoinnista. Barona on Suomen

suurimpia työnantajia, ja otamme tämän vastuun vakavasti. Meillä on keskeinen asema vuosittain tuhansien Suomessa työskentelevien työelämässä ja -arjessa. Yksilöiden työelämävalmiuksien kehittäminen ja hyvinvoinnin kokonaisvaltainen huomioiminen on Baronan strategian ytimessä.

Olemme sitoutuneet noudattamaan YK:n alaisen Kansainvälisen työjärjestön ILO:n asettamia [Työelämän yleismaailmallisten perusoikeuksien julistuksen](#) periaatteita. Kunnioitamme YK:n [ihmisoikeuksien julistuksen](#) määrittelemiä yleismaailmallisia oikeuksia. Lisäksi noudatamme World Employment Confederationin eli WEC:n [Code of Conduct -periaatteita](#) henkilöstövuokraukseen liittyvässä toiminnassamme. Vuonna 2023 Barona sitoutui YK:n [Global Compact](#) -yritysvastuualoitteeseen.

VASTUULLISUUDEN MITTAAMINEN

Vastuullisuutta johtaa Baronan talousjohtaja, joka raportoi hallitukselle yhdessä yhtiön johtoryhmän kanssa. Talousjohtaja raportoi vastuullisuudesta hallitukselle vuosittain. Työsuhde- ja henkilöstöasioista vastaavalla henkilöstöllä on merkittävä rooli henkilöstöpolitiikan toteutuksessa ja kehittämisessä. Talous- ja viestintätiimi osallistuvat

vastuullisuuden mittaamiseen, raportointiin ja kehittämiseen. Vastuullisuutta toteuttaa jokainen baronalainen joka päivä – se kuuluu kaikille. Baronan vastuullisuustoiminta perustuu jatkuvaan kuunteeluun ja vuoropuheluun asiakkaiden, työntekijöiden ja työnhakijoiden kanssa.

Seuraamme valtakunnallisen Luottamus&Maine-tutkimuksen avulla vuosittain maineemme kehitystä suomalaisten keskuudessa. Baronan maineen yleisarvosana oli 3.23 (asteikko 1-5) vuonna 2023, mikä oli hieman noussut edellisvuoteen verrattuna (yleisarvosana 3.22 vuonna 2022). Baronan maine on henkilöstöpalvelualan keskiarvoa (3.16) parempi. Luottamus&Maine -mittauksen perusteella Baronan vahvimmat osa-alueet ovat taloudellinen vakaus sekä vuorovaikutus sidosryhmien kanssa. Tärkeimmät kehityskohteet ovat vastuullisuus sekä avoin hallinto.

Hyödynnämme myös yritysten nettovaikutusta mittaavan Uprightin analyysia arvioidessamme Baronan vaikutusta yhteiskuntaan. Uprightin laskeutemalli määrittää yrityksille nettovaikutuksen käyttämällä koneoppimiseen perustuvaa teknologiaa, joka prosessoi tietoa miljoonista tieteellisistä artikkeleista sekä muista tietolähteistä. Näin malli mittaa organisaatioiden positiiviset sekä negatiiviset

viset vaikutukset ja tekee kaikkien alojen yritysten arvon luomisesta vertailukelpoista. Uprightin mukaan Baronan kokonaisarvosana on +59 eli hyvin myönteinen. Noin 90 prosentilla Uprightin tarkimmalla tasolla mallintamasta yli 10 000 yrityksestä ympäri maailman on heikompi vaikutus yhteiskuntaan.

Seuraamme työntekijöidemme vointia säännöllisillä kyselyillä. Kehitämme toimintaamme palautteen perusteella.

**BARONAN VASTUULLISUUS-
TOIMINTA PERUSTUU JATKUVAAAN
KUUNTELUUN JA VUOROPUHELUUN
ASIAKKAIDEN, TYÖNTEKIJÖIDEN
JA TYÖNHAKIJOIDEN KANSSA.**

5.2 BARONA YHTEISKUNNALLISENA VAIKUTTAJANA

Barona on aktiivinen yhteiskunnallinen vaikuttaja ja työelämän vastuullinen uudistaja. Yksi keskeinen tavoitteemme on herättää julkista keskustelua yhteiskunnallisesti tärkeistä aiheista. Tuomme selkeästi ja johdonmukaisesti esille mielipiteitä mm. kansainvälisestä rekrytoinnista, työelämän ja työnhaun uudistamisesta, osaamisen kehittämisestä ja työhyvinvoinnista. Toimitusjohtaja Lassi Määtän lisäksi monet Baronan eri osa-alueiden asiantuntijat ovat esiintyneet mediassa, puhuneet tilaisuuksissa sekä omissa sosiaalisen median verkostoissaan yhteiskunnallisista aiheista.

Jatkoimme vuonna 2023 työelämän kehitystä kartoittaneiden kyselytutkimusten toteuttamista. [Työelämä tutkimus 2023](#) keskittyi työssäkäyvien omaa uraa, osaamista sekä hyvinvointia koskeviin kokemuksiin. Tutkimus osoitti, että 38 prosenttia työssäkäyvistä suomalaisista pohtii työpaikan vaihtoa. Tulosten perusteella työelämän vaativuus on lisääntynyt, ja työntekijät kaipaavat työnantajilta parempaa tukea oman terveyden ylläpitoon sekä joustavampaa työn ja arjen yhteensovittamista.

Syksyllä 2023 toteutettu [Kansainvälinen työvoima ja tulevaisuus 2023](#) -tutkimus keskittyi kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen ja palkkaamiseen liittyviin kysymyksiin. Kolmatta kertaa toteutettu kyselytutkimus osoitti, että 42 prosenttia suomalaisista työnantajista on palkannut kansainvälistä työvoimaa. Työvoimapulan koettiin helpottuneen hetkellisesti, mutta silti 32 prosenttia vastaajista arvioi pulan lisääntyvän seuraavan vuoden aikana. Molemmat tutkimukset noteerattiin mediassa ja ne herättivät keskustelua myös sosiaalisessa mediassa.

Barona pyrkii uudistamaan työelämää myös vaikuttamalla poliittiseen päätöksentekoon sekä nostamalla elinkeinoelämän kokemuksia julkishallinnon tietoon. Vuonna 2023 tapasimme kansanedustajia, viranhaltijoita sekä muiden keskeisten sidosryhmien edustajia. Tärkeimmät teemat olivat kansainvälisen rekrytoinnin helpottaminen sekä yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyön lisääminen työllistämispalveluissa. Toimme esiin kokemuksemme ja näkemyksemme eri puolueiden eduskuntavaalitaavoitteiden asettamisen ja hallitusohjelmaneuvoiteluiden yhteydessä. Lisäksi tapasimme esimerkiksi TE24-uudistusta valmistelevia viranomaisia.

Barona vaikuttaa myös Henkilöstöala HELAn kautta henkilöstöpalvelualan kehittämiseen.

5.3 VASTUULLISUUS- TEEMAT JA -TAVOITTEET

Baronan vastuullisuustavoitteet perustuvat yhteisössämme muodostettuun näkemykseen työntekijöiden, baronalaisten, asiakkaiden ja yhteiskunnallisten sidosryhmien tarpeista, toiveista ja vaatimuksista. Olennaisten vastuullisuusteemojen ja kehityskohtien määrittäminen pohjautuu Baronan jatkuvan kehittämisen prosessiin. Prosessi koostuu kolmesta vaiheesta: tunnistaminen, priorisointi ja jatkuva kehitys.

Barona on valmistautunut CSRD-lainsäädännön etenemiseen, ja tätä silmällä pitäen teimme kaksoisolennaisuusanalyysin loppuvuonna 2023. Tämä analyysi antoi lisäymmärrystä mm. asiakkaidemme toiveista ja vaatimuksista. Baronan tavoitteena on siirtyä CSRD:n mukaiseen raportointiin jo vuoden 2024 raportoinnin yhteydessä.

Baronalaiset ovat osallistuneet vastuullisuustavoitteiden muodostamiseen. Henkilöstöhallinto on ollut avainroolissa asiakkailla työskentelevien työntekijöiden toiveiden huomioimisessa. Asiakasymmärrystä on kerätty asiakasrajapinnassa työskenteleviltä työntekijöiltä. Keskeisten sidosryhmien toiveet ja kehitystarpeet on kerätty kuulemalla laajasti heidän kanssaan työskenteleviä, erilaisiin verkostoihin ja luottamuselimiin osallistuvia baro-

nalaisia. Baronaa on vuosien 2020-2023 aikana tukenut ja konsultoinut kaksi vastuullisuuteen erikoistunutta palveluntarjoajaa.

Eettisyys sekä hyvä työnantajuus ja kumppanuus tarkoittaa Baronalle lakien ja sopimusten täydellistä noudattamista. Tänä päivänä meiltä kuitenkin odotetaan inhimillisenä työelämän uudistajana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana vielä enemmän.

Baronan vastuullisuustavoitteet jakautuvat kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat *ihmiset, asiakkaat ja sidosryhmät sekä ympäristö*.

BARONAN VASTUULLISUUSTAVOITTEET

BARONA ON VASTUULLINEN RATKAISU.

TEEMA 1: IHMISET

1.1. EDISTÄMME MONIMUOTOISUUTTA JA INKLUSIIVISUUTTA MEILLÄ JA YHTEISKUNNASSA

Tavoite 1: Kehitämme monimuotoisuusosaamistamme

Tavoite 2: Moninkertaistamme kansainvälisen rekrytoinnin

Tavoite 3: Baronalaiset saavat olla rohkeasti oma itsensä

1.2. KEHITÄMME BARONALAISTEN OSAAMISTA

Tavoite 1: Panostamme koulutukseen

Tavoite 2: Baronalaiset kokevat työnantajan panostavan osaamisen kehittämiseen

1.3. TURVAAMME BARONALAISTEN HYVINVOINNIN MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ

Tavoite 1: Parannamme työturvallisuutta

Tavoite 2: Ehkäisemme sairauspoissaoloja

Tavoite 3: Vahvistamme hyvinvointia

TEEMA 2: ASIAKKAAT JA SIDOSRYHMÄT

2.1. OLEMME LUOTETTAVA JA VASTUULLINEN TYÖELÄMÄKUMPPANI

Tavoite 1: Barona on haluttu työnantaja

Tavoite 2: Barona on luotettava ja hyvämaineinen kumppani

2.2. AUTAMME JULKISTA SEKTORIA TYÖLLISTÄMÄÄN JA KOULUTTAMAAN

Tavoite: Olemme julkisen sektorin laaja-alaisin työllistäjä- ja kouluttajakumppani

TEEMA 3: YMPÄRISTÖ

3.1. VÄHENNÄMME BARONAN JA HANKINTAKETJUMME YMPÄRISTÖ-KUORMITUSTA

Tavoite 1: Hallintotoimet hiilineutraaleiksi vuonna 2025

Tavoite 2: Minimoimme toimistojemme luonnonvarojen käytön

Tavoite 3: Otamme ympäristön huomioon hankintapäätöksissä

5.4 YHTEISTYÖ, SIDOSRYHMÄT JA JÄSENYYDET

Barona edistää yhtiön strategiaa vaikuttamalla lukuisissa yhteisöissä, päätöksentekoeleimissä ja verkostoissa. Teemme tiivistä yhteistyötä luokusten eri sidosryhmien kanssa.

Yritysasiakkaat toivovat meiltä joustavia ja vastuullisia henkilöstöpalveluita, yhä laaja-alaisempia kokonaisratkaisuja sekä näkemystä työelämän tulevaisuudesta. Julkiset työvoimaviranomaiset ja kunnat odottavat Baronalta erityisesti vaikuttavuutta eli kykyä ratkaista työttömien työnhakijoiden yksilöllisiä haasteita luotettavasti ja tehokkaasti. Työeläkevakuutusyhtiöt haluavat monipuolisia palveluita kuntoutusasiakkaiden ja osatyökykyisten työllistämiseen. Oppilaitokset pyytävät meiltä näkemystä yrityssektorin ajankohdaisista osaamis- ja koulutustarpeista. Yhteistyö valtionhallinnon viranomaisten kanssa puolestaan liittyy usein työnhaun ja lupaprosessien sujuvoittamiseen.

Työmarkkina- tai liiketoimintahaasteet vaativat useamman tahon yhteistyötä. Siksi Barona toimii monesti useiden eri sidosryhmien yhdistäjänä. Kutsumme kokoon eri osapuolia ja rakennamme pohjaa laajoille kumppanuuksille, joiden avulla voidaan kehittää uusia ratkaisumalleja.

Barona on Pohjoismaiden suurimman yritysvaluoverkoston FIBS ry:n jäsen. Olemme sitoutuneet

FIBS:n [monimuotoisuussitoumukseen](#) eli edistämään työyhteisön monimuotoisuutta, osallisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Barona on henkilöstöpalvelualan suurin yritys Suomessa, ja vuonna 2023 osallistuimme henkilöstöpalvelualan kehittämiseen Henkilöstöala HELA ry:n jäsenenä. HELA:n tavoitteena on parantaa edunvalvonnalla ja työsuhdeneuvonnalla jäsenyritysten toimintaedellytyksiä.

Vuoden 2023 eduskuntavaalien jälkeistä hallitusohjelmaa laadittaessa HELA toi esille henkilöstöalan kannalta tärkeitä teemoja, kuten yksityisen työväilytyksen roolia ja kansainvälisen rekrytoinnin sujuvia käytäntöjä. TE-palveluiden uudistuksessa HELA nosti esiin henkilöstöalan ja julkisen työväilytyksen kumppanuuden hyötyjä. Vuonna 2023 neuvoteltiin myös henkilöstöalan työehtosopimuksesta ja uudistettiin [Henkilöstöalan ulkomaisten työntekijöiden vastuullinen rekrytointi](#) -ohjeistus, jolla tuetaan jäsenyritysten eettistä ja lainmukaista rekrytointia. Lisäksi HELA käynnisti oppilaitosyhteistyön, jonka tarkoituksena on tuoda esille henkilöstöyritysten ja oppilaitosten yhteistyömahdollisuuksia.

Vuonna 2023 Barona vaikutti työnantajana myös Palvelualojen työnantajat Palta ry:ssä, Teknologiateollisuuden työnantajat ry:ssä, Teknologiateollisuus ry:ssä, Rakennusteollisuus ry:ssä, Kaupan liitto ry:ssä ja Matkailu- ja ravintolapalvelut Mara ry:ssä.

VASTUULLINEN TYÖPAIKKA -KUMPPANUUS

Kehitämme parempaa työelämää yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa esimerkiksi nuorille. Osallistumme vuosittain Oikotien Vastuullinen työpaikka -kampanjaan. Olemme samalla sitoutuneet seitsemään [vastuullisen työpaikan ja kesäduunin periaatteeseen](#), joilla luodaan mahdollisimman onnistuneita työelämäkokemuksia nuorille. Periaatteisiin kuuluvat muun muassa hyvä perehdytys ja esihenkilötyö, hyvinvoinnista huolehtiminen sekä väitön puuttuminen syrjintään.

**BARONA TOIMII MONESTI
USEIDEN ERI SIDOSRYHMIEN
YHDISTÄJÄNÄ.**

SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ

SIDOSRYHMÄ	KUINKA TEEMME YHTEISTYÖTÄ	PÄÄAIHEET	MITEN VASTASIMME TARPEISIIN
Työntekijät ja työnhakijat	Työhaastattelut Tapaamiset Henkilöstö- ja palautekyselyt Verkkosivut Sosiaalinen media Markkinointi & mainonta Sisäinen viestintä Työnhakija- ja työntekijäjärjestelmät Koulutukset Tapahtumat	Työnhakuprosessi Työntekijän oikeudet Työhyvinvointi Palkkaus Työturvallisuus Oikeudenmukainen ja reilu kohtelu Osaamisen kehittäminen	- Kuuntelemme työnhakijoita ja työntekijöitä ja kehitämme toimintaamme palautteen perusteella. - Tarjoamme valmennuksia ja koulutuksia osaamisen kehittämiseen. - Huolehdimme työntekijöiden hyvinvoinnista.
Asiakkaat	Tapaamiset Asiakaskyselyt ja -haastattelut Verkkosivut Sosiaalinen media Markkinointi & mainonta Asiakasjärjestelmät Tapahtumat Raportointi	Asiakkaan tarpeet Osaajapulan ratkaisut Palvelutarjonta ja sen saatavuus Toimintatavat ja -periaatteet Vastuullisuus Työturvallisuus Teknologiset ratkaisut Analytiikka	- Tarjoamme palveluita ja konsultaatiota auttaaksemme asiakkaitamme. - Kehitämme palvelutarjontaa toiveiden ja palautteen perusteella.
Osakkeenomistajat ja sijoittajat	paamiset Sijoittajaviestintä Verkkosivut Raportointi	Talous, kannattavuus ja kasvu Yhtiön strategia Baronan sosiaaliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset Vastuullisuus	- Pidämme aktiivista yhteyttä osakkeenomistajiin sekä sijoittajiin. - Raportoimme läpinäkyvästi vastuullisuudesta ja sen kehittämisestä.
Poliittiset päättäjät	Tapaamiset Yhteydenpito	Työelämää koskeva lainsäädäntö ja regulaatio Kansainvälinen rekrytointi Julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyö	- Vaikutamme työelämää koskevaan päätöksentekoon pitämällä yhteyttä päättäjiin ja tuomalla esiin elinkeinoelämän tarpeita sekä ratkaisuehdotuksia.
Työmarkkinajärjestöt	Tapaamiset Työryhmät	Työlainsäädännön tulkinta Työehtosopimukset Työntekijän oikeudet Palkkaus Oikeudenmukainen kohtelu ja yhdenvertaisuus Vieraskieliset ja nuoret työntekijät	- Osana HELA ry:tä rakensimme entistä parempaa yhteistyötä julkisen työnvälityksen kanssa sekä toimme esille tarvetta kansainväliselle työvoimalle ja siihen liittyvien lupaprosessien sujuvuudelle. - Käymme jatkuvaa dialogia työnantaja- sekä työntekijäliittojen kanssa eri teemoista. - Osallistuimme HELAn hallitustyöskentelyyn.

SIDOSRYHMÄ	KUINKA TEEMME YHTEISTYÖTÄ	PÄÄAIHEET	MITEN VASTASIMME TARPEISIIN
Viranomaiset	Tapaamiset Työryhmät	Lainsäädäntö Tiedonvaihto Tietoturva Datankäyttö Ulkomainen työvoima	- Osallistuimme yhteistyöhön mm. ulkomaalaisiin työntekijöihin liittyvien käytäntöjen ja lainsäädännön osalta.
Media	Tiedustelut Mediahaastattelut Verkkosivut	Työmarkkinatilanne Kansainvälinen rekrytointi Työnhaku Baronan tutkimukset	- Tiedotimme ja tarjosimme tietoa Baronasta ja työmarkkinoiden kehityksestä. - Vastasimme yhteydenotto- ja haastattelupyyntöihin. - Vaikutimme työelämän kehittämistä koskevaan julkiseen keskusteluun. - Julkistimme työssäkäyviä, nuoria sekä kansainvälistä työvoimaa koskevat tutkimukset.
Oppilaitokset ja koulutuskumppanit	Tapaamiset Työryhmät Raportointi	Koulutusyhteistyö Yritysten osaamistarpeet Kumppanuudet Oppisopimuskoulutus	- Autamme oppilaitoksia kehittämään koulutustarjontaa vastaamaan yritysten osaamistarpeisiin. - Autamme oppilaitoksia tavoittamaan potentiaalisia oppilaita ja työntekijöitä. - Yhdistämme oppilaitoksia yrityksien kanssa, luomme kumppanuuksia.
ELY-keskukset ja TE-palvelut	Tapaamiset Yhteydenpito Verkkosivut	Työllistäminen Alueellisten kohtaanto-ongelmien ratkaisut Maahanmuuttajien kielikoulutukset Rekrytoivat koulutusohjelmat Yhteiskehittäminen	- Kohtasimme vuoden aikana useita tuhansia työttömiä työnhakijoita, valmensimme ja koulutimme heitä töihin ja uusille urille. - Toteutimme kieli- ja kotoutumiskoulutusta vieraskielisille työnhakijoille. - Löysimme maahanmuuttajille töitä ja jatkokoulutusmahdollisuuksia.
Kunnat ja kuntayhtymät	Tapaamiset Yhteydenpito Verkkosivut Raportointi	Työllistäminen Koulutusyhteistyö Osaajapulan ratkaisut Työllistämisen kumppanuudet	- Autoimme maahanmuuttajia kotoutumaan kuntiin aktiivisiksi, kielitaitoisiksi kuntalaisiksi. - Toteutimme tulosperusteista työllistämisyhteistyötä useamman kunnan kanssa.
Yliopistot ja tutkimusyhteisö	Tapaamiset Haastattelut	Työelämän tutkimus	- Osallistumme tutkimushankkeisiin mm. antamalla haastatteluita tutkijoille.
Työeläkevakuutusyhtiöt	Tapaamiset Verkkosivut Raportointi	Kuntoutus Työkyky Työllistäminen Koulutus Kielikoulutus osana kuntoutusta	- Toimimme vuonna 2023 kaikkien suomalaisten työeläkeyhtiöiden työeläkekuntoutuksen palveluntuottajana. - Palveluntuottajan roolissa olemme mukana kehittämässä vaikuttavia työeläkekuntoutuksen toimintamalleja ja keinoja mitata palvelun vaikuttavuutta.
Järjestöt	Tapaamiset Verkkosivut	Kumppanuudet Työelämän kehittäminen	- Olemme yritysvastuuverkoston FIBS ry:n jäsen. - Olimme Talous ja nuoret TATin Yrityskylä-konseptin yksi päätukija 2017-2023.

BARONA-KONSERNIN JÄSENYYDET VUONNA 2023

Ammattikeittiöosaajat ry	Levin Matkailu
Avantin Kehitys ry	Matkailu- ja ravintolapalvelut Mara ry
Elinikäisen oppimisen ryhmä (Pohjois-Pohjanmaan ELY)	Oulun seudun kauppakamari, koulutus- ja työelämävaliokunta
Etelä-Karjalan Kauppakamari ry	Palvelualojen työnantajat Palta ry
European Employment Services EURES	Pohjanmaan ja Etelä-Pohjanmaan kauppakamari
European Relocation Association EuRA	Rakennusteollisuus, Uudenmaan piiri
FEX Suorahakuyritykset ry	Rauman Kauppakamari
Finnish Business & Society FIBS ry	Ruka-Kuusamo Matkailu
FinNuclear ry	Satakunnan Kauppakamari
Helsingin seudun kauppakamari	Software Finland ry
Henkilöstöala HELA	Suomen Liikemies-Yhdistys ry
Henkilöstöjohdon ryhmä HENRY ry	Suomen Osto- ja Logistiikkayhdistys LOGY ry
Hospitality Insiders Club	Suomen Taloushallintoliitto ry
Hämeen kauppakamari	Talonrakennusteollisuus ry
Infra ry	Tampereen kauppakamari
INFRA Uusimaa ry	Teknologiateollisuuden työnantajat ry
IT Service Management Forum itSMF Finland ry	Teknologiateollisuus ry
Jyväskylän kauppakamari	Terveysteknologian liitto ry
Kajaanin Kauppiasyhdistys ry	Tieke Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry
Kasvuryhmä Suomi Oy	Turun Kauppakamari
Kauppan liitto ry	Työtehoseura ry
Keski-Suomen kauppakamari	Varsinais-Suomen kauppakamari
Kunnossapitoyhdistys Promaint ry	Wave-asiakaspalveluverkosto
Lahden kauppakamari	
Lapin Kauppakamari	



6 VASTUU IHMISSISTÄ



IHMISET-TEEMAN VASTUULLISUUSTAVOITTEET JA TOTEUMA 2023

● Toteutunut ● Kesken ● Ei toteutunut ● Uusi mittari

1.1 Edistämme monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta meillä ja yhteiskunnassa

TAVOITE	MITTARI	TOTEUMA	LISÄTIETOA
Tavoite 1: Kehitämme monimuotoisuus-osaamistamme	MITTARI: Baronan rekrytoijista 90 % koulutettu monimuotoisuuden huomioimiseen vuoden 2023 loppuun mennessä	●	Baronan 93:sta rekrytoijasta 79 eli noin 83 % suoritti DEI-koulutuksen 2023 loppuun mennessä.
Tavoite 2: Moninkertaistamme kansainvälisen rekrytoinnin	MITTARI 1: 1 000 työntekijää rekrytoitu ulkomailta vuonna 2023	●	Rekrytoimme noin 700 työntekijää ulkomailta vuonna 2023.
	MITTARI 2: 6 000 työntekijää rekrytoitu ulkomailta vuonna 2025	●	Tavoitetasoa laskettu 8 000:sta 6 000:een, johtuen heikentyneen taloussuhdanteen aiheuttamasta työmarkkinatilanteen muutoksesta vuosina 2022-2024.
Tavoite 3: Baronalaiset saavat olla rohkeasti oma itsensä	MITTARI 1: Asiakkailla työskentelevien henkilöstökyselyn kysymyksen ”Työyhteisössäni minua arvostetaan yksilönä” vastausten keskiarvo on yli 4.0 vuosittain	●	Arvosanan keskiarvo vuonna 2023 oli 4.1.
	MITTARI 2: Baronan toimistoilla ja Baronan johtamissa yksiköissä työskentelevien henkilöstökyselyn kysymyksen ”Saan olla oma itseni työyhteisössämme” vastausten keskiarvo on yli 4.0 vuosittain	●	Arvosanan keskiarvo vuonna 2023 oli 4.5.

● Toteutunut ● Kesken ● Ei toteutunut ● Uusi mittari

1.2 Kehitämme baronalaisten osaamista

TAVOITE	MITTARI	TOTEUMA	LISÄTIETOA
Tavoite 1: Panostamme koulutukseen	MITTARI: Yli 8 000 koulutusta käyty bLearning-verkko-oppimisympäristössä vuosittain.	●	Vuonna 2023 baronalaiset kävivät 9 591 koulutusta Baronan oman verkko-oppimisympäristön kautta, mikä on noin 16 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna.
Tavoite 2: Baronalaiset kokevat työnantajan panostavan osaamisen kehittämiseen	MITTARI: Baronan toimistoilla ja Baronan johtamissa yksiköissä työskentelevien Oppiminen ja kehitys -osa-alueen arvosanan keskiarvo on vähintään 4.0 vuosittain	●	Arvosanan keskiarvo vuonna 2023 oli 4.1.

1.3. Turvaamme baronalaisten hyvinvoinnin muuttuvassa työelämässä

TAVOITE	MITTARI	TOTEUMA	LISÄTIETOA
Tavoite 1: Parannamme työturvallisuutta	MITTARI 1: Vähennämme koko henkilöstömme työtapaturmia 10 % vuoden 2023 loppuun mennessä vuoteen 2021 verrattuna	●	Vuosi 2021: 538 työtapaturmaa Vuosi 2023: 486 työtapaturmaa Kehitys 2021-2023: -10 %
	MITTARI 2: Asiakkaalla työskentelevän henkilöstön tapaturmataajuus (LTI4) on vuosittain alle 12.	●	Tapaturmataajuus vuonna 2023 oli 6,5, se laski 56 % edelliseen vuoteen verrattuna..
	MITTARI 3: Vuonna 2024 vähennämme asiakkaalla työskentelevien tapaturmia 20 prosentilla.	●	
Tavoite 2: Ehkäisemme sairauspoissaoloja	MITTARI 1: Mielenterveyspoissaolot vähenevät vuosittain 2025 asti	●	Mielenterveyspoissaolot lisääntyivät 4 % vuonna 2023. Tilanne on erityistarkkailussa ja mm. hyvinvointitiimi tukee työntekijöitä.
	MITTARI 2: Tuki- ja liikuntaelinsairaudesta johtuvat poissaolot vähenevät vuosittain 2025 asti	●	Vuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot vähenivät noin 20 % edelliseen vuoteen verrattuna.
Tavoite 3: Vahvistamme hyvinvointia	MITTARI: Asiakkailla työskentelevien henkilöstökyselyn kysymyksen ”Olen tyytyväinen Baronan hyvinvointi- ja työterveyspalveluihin” vastausten keskiarvo on yli 4.0 vuosittain	●	Arvosanan keskiarvo vuonna 2023 oli 3.7.

6 VASTUU IHMISSISTÄ

6.1 BARONA TYÖN- ANTAJANA JA VÄYLÄNÄ TYÖELÄMÄÄN

Barona on väylä työelämään. Olemme Suomen suurimpia työnantajia: henkilöstömäärä (FTE) vuonna 2023 oli 7 885 henkilöä. Vuoden aikana työllistimme 22 348 eri ihmistä. Baronan toimitoilla työskentelee noin 1 000 henkeä. Työsuhteiden keskimääräinen kesto (pois lukien ns. keikkatyöntekijät) vuonna 2023 oli 25,3 kuukautta, mikä oli 3,9 kuukautta enemmän kuin vuonna 2022 (raportointitapa muuttunut siten, että toisiaan saumattomasti seuraavat työsuhteet lasketaan jatkossa yhdenjaksoiseksi työsuhteeksi. Annetut luvut ovat vertailukelpoisia).

Henkilöstöstämme merkittävä osa on nuoria, joille työelämä voi aiheuttaa pelkoa ja kynnys päästä ensimmäiseen työpaikkaan voi olla korkea. Työllistämme vuosittain merkittävän määrän alle 30-vuotiaita nuoria, heitä oli vuonna 2023 noin 48 prosenttia koko henkilöstöstämme. Tarjoamme monelle nuorelle ensimmäisen oman alan työpaikan. Vuonna 2023 koko henkilöstöstämme noin 7 prosenttia oli alle 20-vuotiaita.

Barona kannustaa työnantajia palkkaamaan myös työuran loppupuolella olevia työntekijöitä. Työelämää voi jatkaa pitkään, mikäli mielekästä ja omaan tahtiin soveltuvia työpaikkoja on tarjolla. Baronan koko henkilöstöstä 12 prosenttia oli yli 50-vuotiaita vuonna 2023, ja heistä lähes 500 oli yli 60-vuotiaita.

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n [periaatteiden](#) mukaisesti emme omassa toiminnassamme tai toimitusketjuissamme käytä tai osallistu pakkotyövoiman käyttämiseen tai palkkaa henkilöitä, jotka ovat alle laillisen työiän. Noudatamme nuoren henkilön palkkaamiseen liittyvää lainsäädäntöä ja ohjeistusta. Alle 18-vuotiaita ei palkata työhön, joka vaarantaa henkilön fyysisen tai henkisen kehityksen. Niillä toimialoilla, joilla työllistämme alle 18-vuotiaita, noudatamme erityistä huolellisuutta muun muassa työtehtäviin ja työaikaan liittyvissä kysymyksissä.

Kehittyvässä työelämässä osaamistarpeet muuttuvat nopeasti, ja siksi jokainen tarvitsee työuran aikana uutta oppia. Barona on merkittävä aikuis-kouluttaja. Toteutamme vuosittain esimerkiksi lukuisia rekrytoivia koulutusohjelmia (lue lisää [luvusta 6.3](#)) sekä oppisopimuskoulutuksia, joissa

voi käytännönläheisellä tavalla oppia työmarkkinoiden kaipaamia taitoja ja samalla päästä kiinni uuteen työpaikkaan. Yhteensä yli 14 000 osaajaa osallistui Baronan toteuttamiin koulutuksiin vuonna 2023.

Olemme merkittävä kansainvälisen työvoiman työllistäjä ja kouluttaja. Baronan tavoite on moninkertaistaa kansainvälinen rekrytointi siten, että vuonna 2025 voimme rekrytoida ulkomailta Suomeen yli 6 000 työntekijää. Baronalla on yli kymmenen vuoden kokemus eettisestä kansainvälisestä rekrytoinnista, ja olemme saaneet YK:n alaiselta Kansainväliseltä työjärjestöltä ILO:lta eettisen rekrytoinnin tunnustuksen.

Tytäryhtiömme Arffman on Suomen suurin maahanmuuttajien kotoutumiskouluttaja. Arffman auttaa vuosittain valmennuksien ja koulutusten avulla yli 5 000 maahanmuuttajataustaista kehittämään osaamistaan ja työelämätaitojaan.

Kaikilla työntekijöillämme on käytössä CaPS-henkilöstöetuohjelma.

Vuoden 2023 aikana kehitimme henkilöstöömme liittyvää raportointia ja paransimme kykyämme

tiedolla johtamiseen. Henkilöstökokemuksen mitaamista, analysointia ja jatkuvaa parantamista kehitettiin Eleteive-työkalulla, joka tarjoaa myös vertailutietoa muihin työnantajiin nähden. Olemme säännöllisesti mitanneet ja analysoineet työntekijäkokemusta sekä tähän tietoon perustuen olemme kehittäneet toimintaamme ja palveluitamme eri työntekijäryhmille. Olemme merkittävästi lisänneet työntekijäviestintäämme.

Koulutimme henkilöstöämme työlainsäädännön muutoksiin. Nostimme systemaattisesti tietoisuuden yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun teemoja rekrytoinnissa ja työsuhteen hoidossa. Olemme käyneet säännöllisesti yhteistoimintalain edellyttämät vuoropuhelut sekä laatineet työyhteisön kehittämissuunnitelmat.

YKSILÖLLISTÄ TUKEA JA APUA

Autamme ihmisiä elämän eri vaiheissa ja nivelkohdissa, joissa yksilö voi kaivata ulkopuolista tukea työurallaan. Suhtaudumme myönteisesti erilaisiin työaikajärjestelyihin baronalaisten työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.

Työelämä on voi olla yksilöille vaativaa, ja ajoittain työn vaatimukset ylittävät henkilökohtaisen kantokyvyn. Jokaisen työnantajan on huolehdittava yksilöiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Esimerkiksi nuorten syrjäytymisen ehkäisy ja tuki mielenterveyteen liittyvissä haasteissa on ensiarvoisen tärkeää. Lue lisää Baronan hyvinvointipalveluista [luvusta 6.4](#).

Kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa keskeistä on nopea ja joustava maahantulo, joka huomioi myös osaajan perheen. Barona auttaa vuosittain 1 500:aa asiantuntijaa ja heidän perheenjäsentään asettautumis- ja oleskelulupalveluissa. Mitä paremmin pystymme tarjoamaan työtä ja palveluita koko perheelle, sitä suuremmalla todennäköisyydellä asiantuntija jää Suomeen pitkäksi aikaa tai pysyvästi.

Barona on sitoutunut puuttumaan epäkohtiin. Siksi on tärkeää, että kynnys nostaa haasteet esiin on matala. Kulttuurilupauksemme mukaisesti kannustamme jokaista työntekijäämme nostamaan havaitsemansa epäkohdat esiin.

Työntekijöillämme on mahdollisuus antaa palautetta kaksi kertaa vuodessa toteutetun henkilöstökyselyn kautta. Lisäksi vuonna 2023 Baronalla otettiin käyttöön whistleblower-ilmoituskanava. Kaikki väärinkäytösepäilyt otetaan vakavasti ja käsitellään luottamuksellisesti: ilmoitusten käsittely ja kirjaaminen on turvattua ja ilmoittajaa suojataan ilmoittajansuojelulain mukaisesti. Ilmoitukset käsittelee luottamuksellisesti yhtiön hallituksen nimeämät kolme henkilöä, joiden tehtävä on huolehtia mm. ilmoittajansuojan säilymisestä.

Myös muut kuin työntekijät voivat tehdä ilmoituksia:

barona.fi/barona/vaarinkaytosepailyt

PERHEVAPAALTA TYÖELÄMÄÄN -VALMENNUKSET

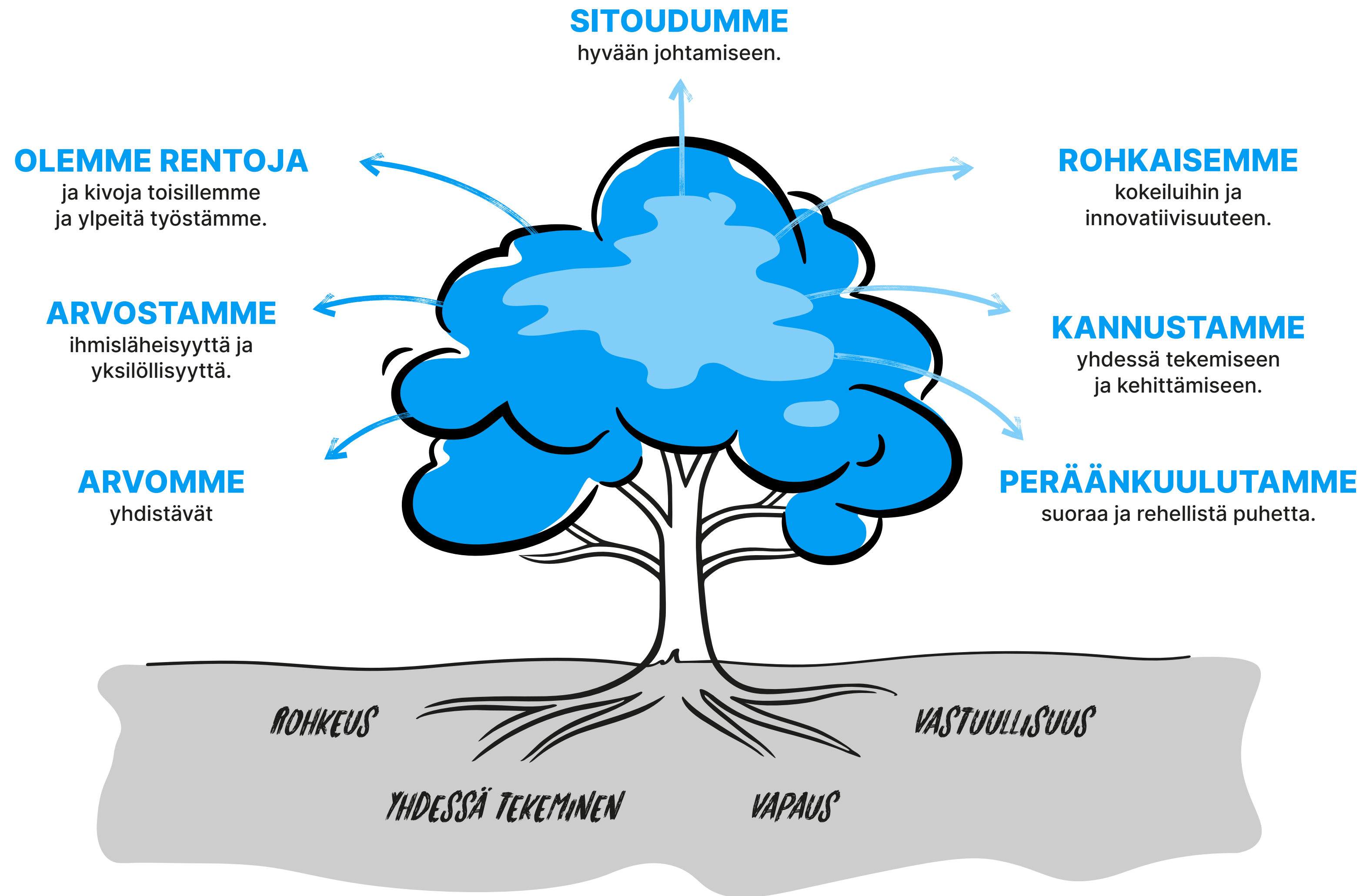
Arffmanin toteuttamat, vuonna 2021 aloitetut Perhevapaalta työelämään -valmennukset olivat menestys. Tavoitteena oli tarjota tukea niille vanhemmille, jotka suunnittelivat paluuta perhevapaalta työelämään. Palveluun kuului yksilöllisesti räätälöity kolmen kuukauden mittainen valmennusjakso sekä seurantatapaaminen. Valmennukset toteutettiin perheiden tarpeisiin sopivasti: lapset saivat tulla mukaan valmennustapaamisiin ja etäosallistuminen oli myös mahdollista.

Hanke tavoitti valtakunnallisesti yli 2 300 ihmistä ja siten edesauttoi lukuisia kotiäitejä palaamaan takaisin työmarkkinoille ja -elämään. Palveluun osallistui myös yli 100 ukrainalaista, joille tarjottiin erityisesti tukea julkishallinnon eri prosessien ymmärtämiseen, työnhakuun Suomessa sekä vertaistukea ryhmän kautta. Osallistuneista noin 85 prosenttia edisti työllistymistään valmennuksen aikana.

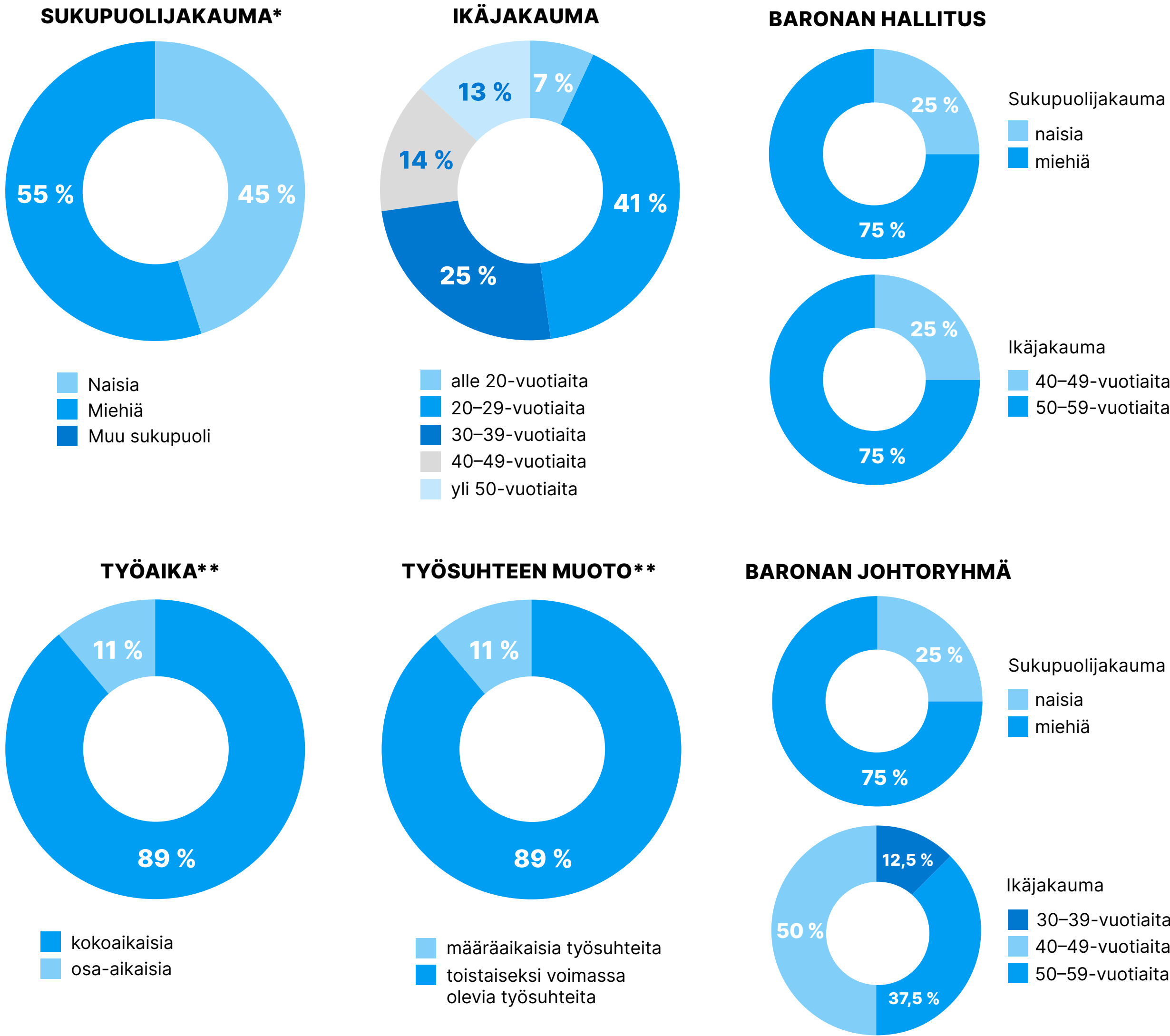
LISÄTUKEA YLI 55-VUOTIAILLE

Vuoden 2023 alussa astui voimaan muutosturvalain laajennus, joka koskee yli 55-vuotiaita tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanottuja työntekijöitä. Lain mukaan nämä henkilöt voivat olla oikeutettuja saamaan erillistä muutosturvakoulutusta. Sarasella tarjottiin vuonna 2023 yli 50:lle 55 vuotta täyttäneelle henkilölle yksilöllistä lisäkoulutusta mm. markkinoinnista, ohjelmoinnista, taloushallinnosta sekä lukuisien muista aiheista. Osallistujien tyytyväisyys palvelua kohtaan oli huippuluokkaa (9,1/10).

BARONAN KULTTUURILUPAUS



BARONAN HENKILÖSTÖJAKAUMA



BARONA-KONSERNIN YHTIÖ ESITTELYSSÄ:

SARANEN

- Suomen johtava rekrytointi-, koulutus- ja urapalveluyritys.
- Vuosittain yli 2 000 valmennettavaa työnhakijaa.
- Vuosittain yli 50 koulutusohjelmaa, joiden osallistujista yli 80 % työllistyy ohjelman päätteeksi.
- Työllistää noin 80 henkeä 8 eri paikkakunnalla.
- Liikevaihto vuonna 2023 oli 10,7 miljoonaa euroa.
- Lue lisää: saranen.fi

BARONA-KONSERNIN YHTIÖ ESITTELYSSÄ:

TALENTGATE

- Kaupallisiin asiantuntijarooleihin erikoistunut rekrytointikoulutus- ja koulutusyritys.
- Auttaa vuosittain yli 200 henkilöä löytämään uuden työn.
- Vuosittain noin 20 koulutusohjelmaa, joiden osallistujista lähes 80 % työllistyy ohjelman päätteeksi.
- Työllistää noin 20 henkeä kuudella eri paikkakunnalla.
- Liikevaihto vuonna 2023 oli 2 miljoonaa euroa.
- Lue lisää: talentgate.fi

* Luvut sen osalta, kuin tieto on olemassa

** koskee Baronan toimistolla työskenteleviä

6.2 VASTUULLINEN TYÖNHAKIJA- JA TYÖNTEKIJÄ-KOKEMUS

Me Baronalla haluamme tehdä työn hakemisesta ja työllistymisestä helpompaa, ja isona työnantajana meillä on tässä merkittävä vastuu sekä mahdollisuus vaikuttaa. Siksi Baronan strategian merkittävä painopistealue on työnhakija- ja työntekijäkokemuksen kehittäminen, johon panostuksimme myös vuonna 2023.

Tavoitteemme on sujuvoittaa työnhakua niin suomalaisille kuin ulkomaalaisille työnhakijoille, vauhdittaa työllistymistä, tukea työntekijöidemme osaamisen kehittymistä ja hyvinvointia työsuhteen aikana sekä varmistaa työsuhteiden jatkuvuus.

Vuoden 2023 aikana lisäsimme yhteydenpitoa ja viestintää työnhakijoiden suuntaan, esimerkiksi uusista työ- ja koulutusmahdollisuuksista kerrotaan työnhakijoille säännöllisesti. Ulkomaisille työnhakijoille loimme kokonaan uuden baronanordic.com-alustan (lue lisää [luvusta 2.2](#)). Olemme kehittäneet työnhakuun liittyvää analytiikkaa, jonka avulla ymmärrämme työnhakijoiden tarpeita ja toiveita entistä paremmin. Uusilla digitaalisilla ratkaisuilla sekä toimintatapa- ja organisoitumismuutoksilla olemme tehneet rekrytointiprosessista sujuvamman. Lisäksi olemme parantaneet koulutustarjontamme saavutettavuutta. Näiden muutosten myötä työnhaku on entistä

helpompaa. Lisäksi työnhakijoilla on entistä paremmat mahdollisuudet löytää myös sellaisia kiinnostavia koulutus- ja työmahdollisuuksia, joita he eivät alun perin huomanneet hakea. Muutos näkyy esimerkiksi siinä, että alkuvuonna 2024 joka kuukausi yli 200 työnhakijaa työllistyi sellaiseen työtehtävään, jota eivät olleet itse löytäneet.

Työntekijäkokemuksen osalta kehitimme sisällöllisesti ja toiminnallisuuksiltaan työntekijöiden digitaalista MyBarona-alustaa. MyBaronan kautta työntekijälle vinkataan tai hän voi itse etsiä sopivia koulutus- ja urakehitysmahdollisuuksia. Uudistimme uuden työntekijän perehdytyskäytäntöjä. Lisäksi perustimme uuden hyvinvointitiimin (lue lisää [luvusta 2.2](#)) sekä uuden työntekijöitä yleisissä työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä palvelevan yksikön, jonka tavoittaa helposti ja nopeasti sähköpostilla, puhelimitse tai chat-kanavassa.

Työhakemusten määrä jatkoi kasvuaan vuonna 2023. Vastaanotimme yli 506 000 työhakemusta (91 % enemmän kuin vuonna 2022) yli 225 000 hakijalta. Vuoden aikana toteutimme 26 523 työhaastattelua, ja haastatelluista 12 054 sai työpaikan.

Mittaamme ja seuraamme säännöllisesti työnhakijoiden kokemuksia työnhakusta, jotta pystymme kehittämään ja puuttamaan epäkohtiin. Vuonna 2023 palautetta antoi noin 5 800 työnhakijaa. Työnhakijoiden kokemus haastattelusta oli keskiarvoltaan

9,2 (asteikko 0-10) ja kokemus haastattelijasta 9,5. Tuloksissa ei ollut juuri muutosta edelliseen vuoteen verrattuna, ja ne kertovat, että työnhakijat ovat hyvin tyytyväisiä työnhakuprosessiin.

Seuraamme myös työntekijöidemme kokemuksia systemaattisesti. Asiakkaalla työskentelevien työntekijöidemme tyytyväisyys pysyi vuonna 2023 ennallaan. Suosittelevaste (eNPS) oli vuoden viimeisellä mittausjaksolla +31. Baronan toimistoilla työskentelevien työntekijöiden suosittelevaste laski selvästi (13 mittayksikköä) edelliseen vuoteen verrattuna, johtuen mm. organisaatiomuutosten aiheuttamasta epävarmuudesta. Se oli vuoden 2023 viimeisessä mittauksessa +24 eli edelleen hyvällä tasolla.

Vuonna 2023 otimme käyttöön whistleblow-ilmiantokanavan Baronalla. Vuoden 2023 aikana tuli ilmi antokanavan kautta yksi yhteydenotto, jonka käsitelimme sisäisen prosessimme mukaisesti.

**YLI 200 TYÖNHAKIJAA
TYÖLLISTYY KUUKAUSITTAIN
SELLAISEEN TYÖTEHTÄVÄÄN,
JOTA EIVÄT OLLEET ALUN
PERIN ITSE HAKENEET.**

BARONA-KONSERNIN YHTIÖ ESITTELYSSÄ:

FINLAND RELOCATION SERVICES

- Vuonna 1994 perustettu, Suomen kokenein relokaatio- eli asettautumispalveluita tarjoava yritys.
- Toimii kansainvälisen yhteistyökumppaniverkoston kautta yli 500:ssa kohteessa.
- Auttanut yli 32 000 ihmistä muuttamaan Suomeen tai Suomesta ulkomaille.
- Henkilöstöä noin 20 henkilöä.
- Liikevaihto vuonna 2023 oli 2,2 miljoonaa euroa.
- Lue lisää: finlandrelocation.com

6.3 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Työmarkkinoiden, eri alojen ja koko työelämän nopea kehitys asettaa perinteiselle koulutusjärjestelmälle kovia vaatimuksia. Tänä päivänä ajatus siitä, että yksilö kouluttautuisi suoraan peruskoulun perään ja olisi tämän jälkeen valmis toimimaan työelämässä eläkeikään asti, on suurelle osalle väestöstä mahdoton. Yhä useampi ei tätä myöskään halua: Baronan Työelämä tutkimuksen mukaan 44 % suomalaisista työssäkäyvistä uskoo vielä vaihtavansa kokonaan toiselle alalle. Yli ¾ odottaa työnantajan auttavan osaamisen päivittämisessä.

Työnantajien osaamistarpeiden sekä yksilöiden motiivien muutoksen takia on välttämätöntä ja luontevaa, että ihmiset kouluttautuvat ja päivittävät osaamistaan läpi työuran. Organisaatioiden osaamisen kehittämisessä painopiste on siirtynyt muutoksen läpiviennin tukemiseen sekä uuden osaamisen rakentamiseen nykyhenkilöstölle. Osaamisen kehittäminen voi tarkoittaa pitkiä tutkintokoulutuksia, muutaman kuukauden mittaisia täsmäkoulutuksia, muutaman viikon valmennuksia tai tarpeen mukaan tapahtuvaa henkilökohtaista sparrausta. Moni oppii käytännönläheisesti työssä, itse tekemällä. Kaikkia näitä osaamispalveluita tarvitaan, jotta työmarkkinat toimivat joustavasti ja mukautuvasti.

Barona-yhtiöt tarjoavat hyvin monipuolisia oppimisen ratkaisuja. Yhteensä autoimme vuonna 2023 yli 14 500 henkilöä kehittämään osaamistaan työelämän tarpeisiin. Tämä oli 17 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna.

Organisoimme jatkuvasti yhteistyössä julkisten työvoimaviranomaisten kanssa rekrytoivia koulutusohjelmia ympäri Suomen. Näissä koulutusohjelmissa autamme työttömiä työnhakijoita tai vaikeassa työllistymistilanteessa olevia päivittämään osaamistaan paremmin vastaamaan työmarkkinoiden ja työnantajien tarpeisiin ja siten työllistymään. Vuonna 2023 järjestimme yli 50 rekrytoivaa koulutusohjelmaa, joihin osallistui lähes 850 työnhakijaa. Koulutuksien kautta työllistettiin monipuolisesti erilaisiin IT-, rakennus-, logistiikka-, rahoitus- ja vakuutus-, hallinto- ja tukipalvelu-, majoitus- ja ravintola- sekä kaupan alan tehtäviin.

VUONNA 2023 BARONA-YHTIÖT AUTOIVAT 14 591 HENKILÖÄ KEHITTÄMÄÄN OSAAMISTAAN TYÖELÄMÄN TARPEISIIN.

Oppisopimuskoulutus on työnantajien suosima tapa palkata henkilöitä, jotka haluavat kehittää osaamistaan työn ohessa tai kouluttautua uuteen ammattiin. Yksilölle oppisopimuskoulutus tarjoaa uuden koulutuksen ja työpaikan helposti samassa paketissa. Barona toteutti vuoden 2023 aikana yli 350 oppisopimuskoulutusta muun muassa teollisuus-, ravintola-, rakennus-, logistiikka-, sosiaali- ja terveys- sekä kaupan alalle.

Toteutimme vuonna 2023 kotoutumiskoulutuksia, jotka pitävät sisällään suomen kielen ja työelämätaitojen opiskelua, lähes 4 200 maahanmuuttajalle. Lisäksi toteutimme sosiaali- ja terveysalan koulutuksia lähes 500 henkilölle. Erilaisiin muutostilanteisiin liittyviin valmennuksiin ja koulutuksiin osallistui yli 1 000 ihmistä.

Ravintola-alalla järjestämme tehovalmennuksia ja pikaperehdytyksiä, joihin osallistui vuonna 2023 noin 450 työntekijää. Asiakaspalvelualan maksuttoman verkkopohjaisen Asiakaspalvelun ammattilainen -koulutuksen suoritti vuonna 2023 yhteensä noin 250 henkilöä.

Baronalaiset itse ovat myös innokkaita uuden oppijoita. Vuonna 2023 baronalaiset kävivät 9 591 koulutusta Baronan oman verkko-oppimisympäristön kautta, mikä on noin 16 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna.

BARONAN TOIMISTOLLA TYÖSKENTELEVIENTEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Ammattitaitoinen henkilöstö on kaiken liiketoiminnallisen onnistumisen edellytys, ja Baronalla oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen tarjotaan kaikille yhdenvertaiset mahdollisuudet. Suurin osa uusista taidoista opitaan päivittäisessä työarjessa sekä soveltamalla työyhteisön jaettua tietoa. Näiden lisäksi oppimista tapahtuu monipuolisissa koulutuksissa.

Baronan toimistolla työskentelevillä on käytössään Barona Academy -koulutustarjonta, joka sisältää erilaisia koulutuksia useille eri ryhmille. Osa koulutuksista on digitaalisessa bLearning-oppimisympäristössä, joka tarjoaa joustavan tavan oppia uutta.

Osaamisen kehittäminen keskittyy seuraaviin kokonaisuuksiin, joista työntekijät voivat myös valita oman työtehtävä- ja vastualueen mukaan:

- Yleiskoulutukset: Henkilötietojen käsittely, turvallisuus, Barona tuntemus, toimisto-ohjelmat, yhteistyötaidot, itsensä johtamisen taidot, työelämä- ja metataidot
- Johtaminen, esihenkilötyö, sis. työkykyjohtaminen
- Työsuhteen hallinta ja henkilöstöhallinto
- Rekrytointi
- Myynti
- Palkanlaskenta
- Asiakaspalvelu
- Talous
- Teknologia, data ja analytiikka
- Kieliosaaminen, kulttuuriymmärrys sekä monimuotoisuus, yhdenvertaisuus -ja inklusio (DEI)

Vuonna 2023 yhteisenä tärkeänä tavoitteena Baronalla oli kehittää baronalaisten monimuotoisuusosaamista. Järjestimme kaikille Baronan toimistoilla työskenteleville yhteisen DEI-koulutuksen monimuotoisuusasiantuntijan voimin. Koulutus järjestettiin neljänä eri ajankohtana ja suomeksi sekä englanniksi, jotta jokaisella oli mahdollisuus osallistua. Yli 550 baronalaista suoritti DEI-koulutuksen vuonna 2023.

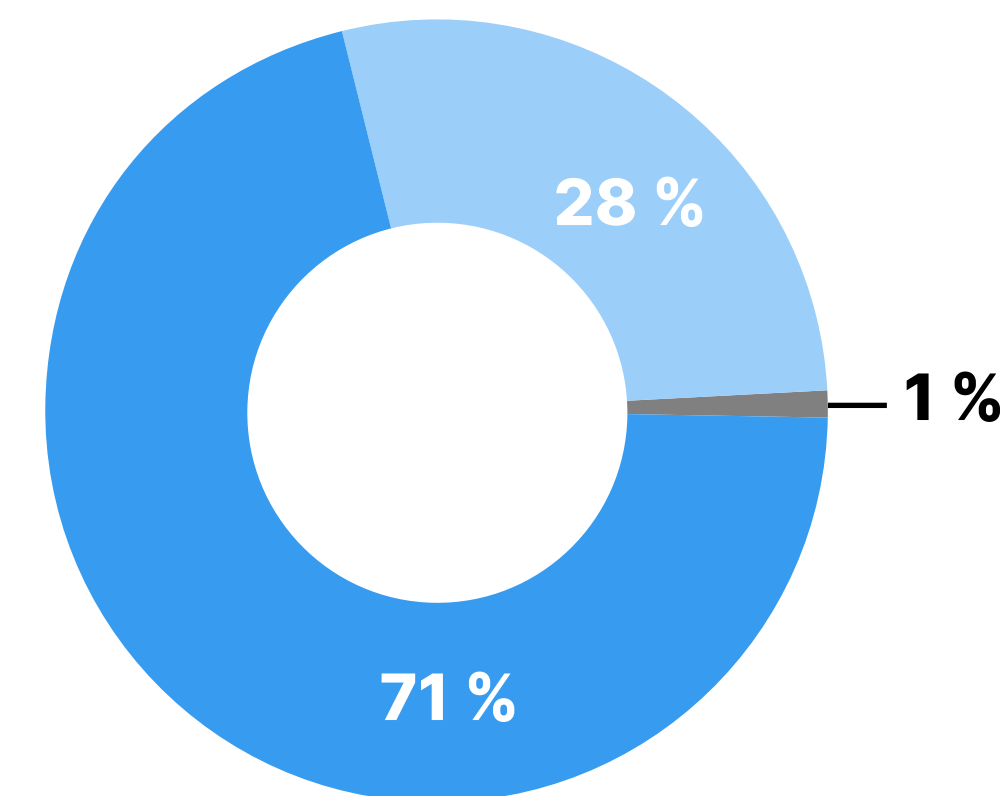
Yhtiömme oppimaan oppimisen sekä strategisen osaamisen johtamisen kyvykkyyttä kasvatettiin kokoamalla yhteen oppimisen ja osaamisen kehittämisen heimo. Tähän verkostoon kuuluu yli 20 jäsentä, jotka edustavat monipuolisesti eri yksiköitä ja työrooleja.

Uudistimme esihenkilövalmennuksen, joka toteutettiin suomeksi ja englanniksi. Loimme sekä esihenkilöille että rekrytoijille digitaalisen oppimispolun. Otimme käyttöön EasyGenerator-verkkokoulutustyökalun käännösominaisuuden, jolla käänsimme kursseja englanniksi ja ruotsiksi. Vahvistimme henkilöstön kielivalmiuksia Let's talk in English with colleagues -ohjelmalla, jossa englannin kieltä opiskellaan käytännönläheisesti yhdessä vertaisen eli kollegan kanssa. Baronalaisten viestintävalmiuksia kehitettiin kahdella avainhenkilöllä suunnatuilla viestintäkoulutuksilla.

Baronan toimistoilla työskentelevät opiskelivat verkko-oppimisympäristömme kautta yhteensä 3 781 koulutusta vuoden 2023 aikana. Tämä on noin 51 prosenttia enemmän kuin edellisellä vuonna.

Vuoden 2024 aikana Barona Academyn toimintaa tullaan uudistamaan siten, että se vastaa jatkossa entistä paremmin liiketoimintojemme tarpeisiin sekä tukee strategiaamme toteutumista.

BARONAN TOIMISTOLLA TYÖSKENTELEVIENTEN OPPIMINEN



Yhteensä 3781 käytyä koulutusta

- Omatoimiset verkkokoulutukset
- Virtuaaliset etäkoulutukset
- Lähikoulutukset

**YLI 550 BARONALAISTA
SUORITTI MONIMUOTOISUUS-
KOULUTUKSEN VUONNA 2023.**

6.4 HYVINVOINTI

Työelämän jatkuva muutos sekä vaativuus asettavat ihmisille kasvavia paineita. Ne tulevat esiin muun muassa lisääntyvinä mielenterveysongelmina, jotka ovat nousseet nuorten suurimmaksi työkyvyttömyyden syyksi Suomessa. Jokaiselle työnantajalle on yhä tärkeämpää tukea työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja varmistaa, että yksilö on hänelle sopivimmassa työssä. Baronalle työkyvyn johtaminen ja hyvinvoinnin kokonaisvaltainen edistäminen ovat strateginen valinta ja yrityksen tulevaisuuden kivijalka.

Hyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisjärjestelmä koostuu HR:n, työterveyshuollon, vakuutusyhtiöiden ja esihenkilöiden aktiivisesta yhteistyöstä sekä henkilöstön sitouttamisesta yhdessä määriteltäviin toimintamalleihin ja tavoitteisiin. Hyvinvoinnin ja työkyvyn kehittäminen on konsernitasolla keskitetysti johdettua ja liiketoimintojen erityispiirteet huomioivaa: esimerkiksi vuosittain päivitettävä työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan sekä strategisella että liiketoimintojen erot huomioivalla operatiivisella tasolla.

Kaikilla baronalaisilla on käytössä työterveyspalvelut, jotka pitävät sisällään lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi monipuolisia sairaanhoidon palveluita. Tilanteissa, joissa työntekijän työkykyä uhkaa muu kuin terveydellinen seikka, tarjoamme tarvittaessa erilaisia yksilöllisiä ratkaisuja työntekijän työkyvyn tukemiseksi.

Huolehdimme aktiivisesti baronalaisten työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta edistämällä työntekijöidemme fyysistä ja psyykkistä terveyttä sekä turvallisuutta kokonaisvaltaisen ja ennakoivan työkykyjohtamisen avulla. Kaikki Baronan toimistolla, muissa työpisteissä sekä asiakkaille työskentelevät työntekijämme, riippumatta työsuhteen muodosta ja kestosta, kuuluvat työkykyjohtamisen ja työsuojelun piiriin.

Tavoitteenamme on lisätä työntekijöiden työkykyisiä päiviä panostamalla entistä enemmän ennalta koivaan toimintaan. Kantavana ajatuksena Baronan työkykyjohtamisen kehittämisessä onkin se, että kaikki ihmisten johtaminen on työkykyjohtamista.

Panostamme erityisesti mielenterveys- sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyyn, sillä nämä kaksi ovat merkittävimmit sairaspotilaiden syyt. Kehitämme ennaltaehkäisyä sekä matalan kynnyksen palveluita tiiviissä yhteistyössä työterveyskumppanimme sekä työeläke- ja tapaturmavakuutusyhtiöiden kanssa.

Vuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot vähenivät merkittävästi, noin 20 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Sen sijaan mielenterveysperusteiset poissaolot lisääntyivät neljä prosenttia vuonna 2023. Mielen hyvinvointiin liittyviin tekijöihin tullaan kiinnittämään erityistä huomiota, mm. uusi hyvinvointitiimi tarjoaa ennaltaehkäisevää tukea ja auttaa työntekijöitä sekä työn että vapaa-ajan haasteissa.

Vuonna 2023 Baronan työntekijöille myönnettiin 19 työkyvyttömyyseläkettä sekä viisi osatyökyvyttömyyseläkettä. Verrattuna edelliseen vuoteen työkyvyttömyyseläkkeiden sekä osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä laski jonkin verran.

KONKREETTISIA RATKAISUJA

Barona haluaa olla mukana ratkaisemassa työelämän haasteita konkreettisin keinoin. Baronalle on myönnetty ensimmäisenä henkilöstöpalvelualan yrityksenä Hyvän mielen työpaikka -merkki. Lisäksi olemme Mielenturvaa-verkoston yksi perustajajäsen. Verkostossa yrityksiä haastetaan kehittämään mielenterveyspalveluita ja tekemään mielenterveyttä näkyväksi työpaikoilla.

Vastuullisena toimijana haluamme tukea työntekijöidemme sosiaalisten verkostojen muodostumista ja huolehtia siitä, ettei kukaan jää yksin. Työntekijöiden hyvinvoinnin tueksi kaikille työntekijöillemme on syksystä 2023 alkaen tarjottu mahdollisuutta käyttää Frendie-kaverisovellusta (lue lisää [luvusta 2.2](#)). Frendie-yhteistyöllä pyrimme torjumaan työntekijöidemme kokemaa yksinäisyyttä, mikä tutkimusten mukaan on ollut viime vuosina kasvussa.

Baronan toimistolla ja palvelukeskuksissa työskentelevien fyysisen hyvinvoinnin edistämiseen on kannustettu jo pitkään. Käytössä on taukoliikuntasovellus Break Pro, joka tarjoaa monipuolisia harjoitteita liikkuvuuden lisäämiseen

omassa arjessa. Sovelluksen avulla voi myös tauottaa työpäivää esimerkiksi mindfulness- tai äänenhuoltoharjoituksilla.

TYÖELÄKEKUNTOUTUS

Kaikkien pitäminen työelämässä jokaisen oman työkyvyn mukaisesti on keskeinen yhteiskunnallinen tehtävä, jolla on merkittäviä vaikutuksia yksilön hyvinvoinnille sekä toimeentulolle. Barona tukee vuosittain noin 1 700 henkilöä työn ja elämän käännekohdissa järjestämällä työeläkekuntoutusta sekä valmennuspalveluita työuran eri vaiheisiin.

Työeläkekuntoutuksen aikana henkilöasiakkaille luodaan suunnitelma, joka ohjaa työkokeilun, työhönvalmennuksen tai koulutuksen kautta työkyvyn kannalta sopiviin töihin. Vuonna 2023 laadimme terveydentilalle soveltuvan suunnitelman 86 prosentille henkilöasiakkaista. Vähintään puolet työkokeiluun edenneistä työllistyy suoraan uuteen työtehtävään.

Työeläkekuntoutuksen tavoitteena on löytää terveydentilalle soveltuva työ, jossa yksilö pystyy sairaudesta tai vammasta huolimatta jatkamaan työuraansa. Työeläkekuntoutus lähtee aina aiemmin työuralla kerrytetyn osaamisen ja kokemuksen hyödyntämisestä, mutta välillä kyseeseen tulee myös uuden osaamisen hankkiminen kouluttautumalla uuteen ammattiin.

Työuravalmentajamme auttavat muotoilemaan yksilöllisiä urapolkuja, joissa asiakkaan osaaminen ja terveydentila kohtaavat työmarkkinan tarpeet. Yhä suurempi osa ohjautuu kuntoutukseen mielenterveyteen liittyvien haasteiden vuoksi. Tällöin työuravalmentaja etsii kuormitukseltaan ja sisällöltään yksilön kantomukkyä vastaavaa työtä ja tukee kannustamalla ja rohkaisemalla asiakasta.

Vuonna 2023 aloitimme merkittävän työeläkekuntoutuksen kumppanuuden Kevan kanssa. Tämän yhteistyön myötä suurin ammattiala, josta meidän työeläkekuntoutuksen asiakkaat tulevat, muuttui myynnin työtehtävistä sosiaali- ja kasvatusalan tehtäviin.

Kuntoutusasiakkaistamme 27 prosenttia oli alle 40-vuotiaita ja 55 prosenttia alle 50-vuotiaita. Heillä on vielä merkittävästi työuraa jäljellä ja annettavaa työelämässä. Laskelmien mukaan työeläkekuntoutuksen kustannukset tulevat katetuksi vuoden työssä olon jälkeen. Vuonna 2023 Baronan kuntoutusasiakkaista peräti 48 prosenttia oli palkkatyössä 12 kuukautta valmennuksen päättymisen jälkeen. Yli 50-vuotiaiden osalta luku on liki vastaava, 47 prosenttia.

Työuravalmentajamme tekevät arvokasta vaikuttamistyötä erilaisten työkykyyn liittyvien työelämän stigmojen poistamiseksi. Pelkän diagnoosin sijaan onkin keskeistä kuulla ihmisen oma kokemus työ- ja toimintakyvystään sekä siitä, mitä esimerkiksi jokin sairaus juuri hänen elämässään ja arjessaan merkitsee. Vasta tällöin on mahdollista poistaa niitä esteitä, jotka rajoittavat työuran jatkuvuutta.

Työeläkekuntoutuksesta hyötyvät sekä yksilö, työnantajayritykset että yhteiskunta. Sopiva työ kuntouttaa, tarjoaa osallisuuden kokemuksia ja mahdollistaa yhteiskuntaan liittymisen merkityksellä tavalla. Lisäksi työuran jatkuminen parantaa yksilön mahdollisuuksia ansaita toimeentuloa ja kerryttää eläkettä.



6.5 TYÖTURVALLISUUS

Työturvallisuus ja työsuojelu ovat Baronalle keskeinen osa hyvää työnantajuutta. Meille on ensisijaisen tärkeää, että baronalaiset tuntevat olonsa työssään turvallisiksi ja vahinkoja ei tapahdu.

Baronalla on turvallisuuden johtamismalli, joilla suojataan ihmisiä, omaisuutta, tietoa, mainetta ja ympäristöä. Turvallisuutta johtaa turvallisuusjohtaja yhdessä liiketoimintajohdon kanssa. Turvallisuuden johtamismalli perustuu kolmikantaan, jossa operatiivisessa vastuussa olevat henkilöt yhdessä riskienhallintaryhmän kanssa tekevät toimenpiteitä turvallisen työympäristön saavuttamiseksi. Riskienhallintaryhmä ohjaa turvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä ja hankintoja sekä laatii ja ylläpitää turvallisuuteen liittyvää dokumentaatiota. Yhtiön johto seuraa aktiivisesti turvallisuustilanteen kehittymisestä ja asettaa tavoitteet kehityksen etenemiselle.

Tavoitteenamme on, että jokainen baronalainen tuntee turvallisen ja hyvinvoivan työympäristön ylläpitämisen velvollisuudekseen. Edellytämme työntekijöitämme raportoimaan havaituista puutteista, uhkista tai menettelyvirheistä omalle esihenkilölle tai vastuulliselle taholle. Pitkän aikavälin tavoitteenamme on nolla tapaturmaa eli ettei tapaturmia sattuisi lainkaan.

Kaikki työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvät vaaratilanteet sekä tapaturmat dokumentoidaan ja tutkitaan. Edellytämme asiakkaitamme ja yhteis-

työkumppaneitamme arvioimaan turvallisuus- ja terveysriskejä säännöllisesti. Näin edistämme yhdessä työntekijöidemme työturvallisuutta, työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Teemme aktiivista turvallisuusyhteistyötä myös viranomaisten kanssa. Hyödynnämme teknologiaa työturvallisuuden takaamisessa ja kehittämisessä: sen avulla tutkimme sattuneita työtapaturmia sekä analysoimme vahinkotilanteita ja tapahtumien juurisyitä.

Olemme kiinnittäneet huomiota erityisesti työn fyysisiin ja psyykkisiin kuormitustekijöihin ja niiden hallintaan. Toimistolla työskentelevien työntekijöidemme työkyvyn ja turvallisuuden johtamisessa painottuvat psykososiaaliset kuormitustekijät, joilla pyritään ehkäisemään esimerkiksi työuupumusta tai muita mielenterveydellisiä haasteita. Rakennus-, teollisuus-, logistiikka- sekä hotelli- ja ravintola-alan yrityksissä työskentelevien työntekijöidemme johtaminen painottuu puolestaan fyysisten tai tapaturmaisten riskien, kuten ylä- ja alaraajavammojen, ennaltaehkäisyyn ja hallintaan. Vuonna 2023 Baronan toimistoilla työskenteleville ei tapahtunut ainuttakaan työtapaturmaa. Tilanne oli sama myös vuonna 2022. Työmatkatapaturmia sattui viisi, mikä oli neljä enemmän kuin vuonna 2022.

Vuonna 2023 asiakkaalla työskentelevän henkilöstön joukossa vakavia työtapaturmia sattui yksi. Edellisenä vuonna vakavia tapaturmia ei ollut lainkaan. Vakavien tapaturmien taajuus vuonna 2023 oli siten 0,08 (per miljoona työtuntia kohden). Kun mukaan lasketaan lievätkin tapaturmat, niin yh-

teensä työtapaturmia asiakkaalla työskentelevien keskuudessa oli 486. Edellisenä vuonna 2022 niitä oli 585, joten työtapaturmat laskivat noin 22 prosenttia.

Asiakkaalla työskentelevän henkilöstön tapaturmataajuus (LTIR, tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden) vuonna 2023 oli 6,5. Vuonna 2022 tapaturmataajuus oli 14,9 eli taajuus laski noin 56 prosenttia. Vuonna 2023 asiakkaalla työskentelevien työmatkatapaturmia oli 143, kun vuonna 2022 niitä oli 184.

Onnistuimme meille annetuissa työturvallisuustavoitteissa. Onnistumisen taustalla on mm. yhteistyön lisääminen asiakasyritysten ja työntekijöiden välillä sekä sisäisen osaamisen kehittäminen.

Tavoittelemme vuonna 2024 tapaturmamäärän vähentämistä 20 prosentilla sekä tapaturmataajuuden pienentämistä 30 prosentilla. Lisäksi resursoimme lisää henkilöstöosaamista työsuojeluasioiden hoitamiseen niillä toimialoilla, joissa työturvallisuusasiat ovat merkityksellisimpiä riskienhallinnan kannalta.

6.6 PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

BBarona varmistaa systemaattisilla prosesseilla ja jatkuvalla osaamisen ylläpidolla, että palkat maksetaan oikein ja ajallaan sovellettavan työehtosopimuksen ja muiden määräysten mukaisesti.

Palkkaus on aina vähintään sovitun työehtosopimuksen mukainen. Asiakkaila työskentelevien työntekijöidemme kohdalla noudatamme myös asiakkaan paikallisia sopimuksia, mikäli ne ovat osa työehtosopimusta. Teemme jatkuvaa laadunvalvontaa ja kehitystyötä palkanlaskennassamme.

Barona pyrkii siihen, että palkkaus ja mahdolliset palkkaerot on perusteltavissa tehtävän vaativuustasolla sekä henkilön osaamis- ja tuloksellisuuseroilla. Vuonna 2024 teemme toimenpiteitä palkkaukseen liittyvän sukupuolten välisen tasa-arvon parantamiseksi, ja kehitämme tähän liittyvää raportointia sekä läpinäkyvyyttä. Valmistaudumme hyvissä ajoin palkka-avoimuusdirektiivin voimaan tuloon vuonna 2026.

Tarjoamme kaikille henkilöstöryhmillemme monipuolisia henkilöstöetuja. Edut voivat vaihdella jonkin verran eri Barona-yhtiöissä.

Eri henkilöstöryhmissä on erilaisia palkitsemismalleja. Asiakasyrityksen kanssa sovitusti työntekijälle voi kuulua erilaisia palkitsemisen ja huomioonmuotoja, jotka noudattelevat asiakasyrityksen omia käytäntöjä.

Palkitsemisen kokonaisuus koostuu aineellisen palkitsemisen lisäksi aineettomasta palkitsemisesta. Siihen kuuluvat muun muassa kiittäminen ja kannustus, osaamisen tunnustaminen ja hyödyntäminen, uusien haasteiden tarjoaminen sekä palautteen antaminen.

HENKILÖTARINOITA



**Risto
Simonen**

// KUNTOUTUKSEN KAUTTA KUTSUMUSTYÖHÖN

"Kemiat ovat osuneet työuravalmentajani Antin kanssa todella hyvin yhteen ja olen saanut häneltä matkan varrella valtavan määrä tsemppiä. Varsinkin ammatillisen kuntoutuksen alkuvaiheessa olin vielä henkisesti aika huonossa kunnossa ja eksyksissä tulevaisuuden suhteen. Sitä suuremmalla arvolla katson sitä, että Antin kanssa on ollut todella helppo saada silmät samalle korkeudelle."

Burnoutin autokauppiaana kokenut Risto ryhtyi toipumisjakson jälkeen pohtimaan uutta uraa ammatillisen kuntoutuksen kautta. Hän kiinnostui työstä lasten ja nuorten parissa ja aloitti työkokeilun koulunkäynninohjaajan tehtävissä. Risto kokee löytäneensä uuden kutsumusammatin ja suorittaa työkokeilun rinnalla kasvatusalan ammattitutkintoa.

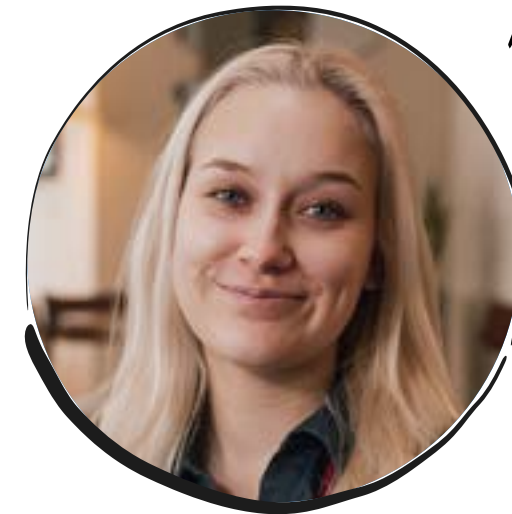


**Teemu
Huuskonen**

// TALOUDELLISESTI TURVALLINEN REITTI UUTEEN AMMATTIIN

"Oppisopimuskoulutus tarjosi minulle erinomaisen mahdollisuuden alanvaihtoon, ja käytännönläheisenä koulutuksena se sopii erilaisiin elämäntilanteisiin. Minulle se oli myös taloudellisesti hyvä vaihtoehto: kuorma-autonkuljettajan ammattipätevyys lupasi parempaa palkkaa vakituisessa työssä. Samalla se tarjosi eväitä tulevaisuuteen ja mahdollisuuden päivittää jo rutiineilta tuntuneita työtehtäviä."

Teemu hyppäsi rohkeasti mukaan Baronan järjestämään oppisopimuskoulutukseen oman työnantajansa Martelan kautta. Kalusteasentajana ja muuttomiehenä työskennellyt Teemu halusi laajentaa osaamistaan uuteen ammattiin. Oppisopimuskoulutus toi hänelle ammattikuljettajan pätevyyden, uudet työtehtävät kuljettajana tutulla työnantajalla sekä itsenäisemmän työn.



**Lotta
Kärmeniemi**

// MATKA RAVINTOLA-ALAN HUIPULLE

"Jo ennen työn aloittamista suoritettava Raflateam-valmennus oli todella hyvä, koska siinä oppi paljon etukäteen. Huomasin osaavani asioita, joita ensimmäistä työpäivää töissä oleva ei olisi vielä osannut. Menin ensin aamiaistarjoilijaksi, sitten hiljalleen à la carteen. PRO-Gaala-voitto ei tullut ilman ponnisteluja mutta vahvisti halua kasvaa alalla."

Lotan ura aamiaistarjoilijasta à la carteen ja PRO-Gaalan Vuoden tulokas 2024 -voittajaksi alkoi Baronan kautta. Ennen työn aloittamista hän osallistui maksuttomaan Baronan Raflateam-valmennukseen, joka on pikaperehdytys ravintola-alan perusteisiin. Lotan kohdalla valmennuksessa saatu osaaminen näkyi nopeasti työssä, antoi itseluottamusta ja auttoi erottumaan joukosta.



Razel Cruz

// TYÖN JA VAPAA-AJAN TASAPAINO HOUKUTTELIVAT SUOMEEN

"Baronaa oli helppo lähestyä, he vastasivat nopeasti kysymyksiini ja olivat tukenani koko prosessin ajan. Suurin osa ennakoimistani kielihaasteistakin on selätetty, kun suoritin etukäteen kieli- ja kulttuurikoulutuksen. Suomessa työn ja muun elämän tasapaino on huomattavasti parempi. En olisi voinut tehdä parempaa päätöstä tänne muuttaessani, ja suunnittelen jääväni tänne pysyvästi asumaan."

Pitkät ja rankat työpäivät sairaanhoitajana Filippiineillä saivat Razelin haaveilemaan elämänmuutoksesta. Suomessa jo asuvat sukulaiset vinkkasivat Baronasta, ja Suomen maine maailman onnellisimpana maana helpottivat päätöstä muuttaa Suomeen. Hän tekee töitä psyykkisesti ja fyysisesti toimintarajoitteisten potilaiden kanssa ja kokee työnsä erittäin palkitsevaksi.

7 VASTUULLINEN ASIAKAS- YHTEISTYÖ



ASIAKKAAT JA SIDOSRYHMÄT -TEEMAN
VASTUULLISUUSTAVOITTEET JA TOTEUMA 2023

● Toteutunut ● Kesken ● Ei toteutunut ● Uusi mittari

2.1 Olemme luotettava ja vastuullinen työelämäkumppani

TAVOITE	MITTARI	TOTEUMA	LISÄTIETOA
Tavoite 1: Barona on haluttu työnantaja	MITTARI 1: Asiakkailla työskentelevien työntekijöiden nettosuositte- lun indeksi (NPS) paranee vuosittain 2025 loppuun asti.	●	Vuonna 2023 yritysasiakkaiden suositte- luaste (NPS) oli +47, kun vuotta aiemmin se oli +41. Suositte- luaste siis nousi.
Tavoite 2: Barona on luotettava ja hyvämaineinen kumppani	MITTARI 1: Luottamus&Maine-tutkimuksen yleisarvosana nousee yli 3.5 vuoden 2025 loppuun mennessä	●	Baronan maineen yleisarvosana oli 3.23 (asteikko 1-5) vuonna 2023.

2.2 Autamme julkista sektoria työllistämään ja kouluttamaan

TAVOITE	MITTARI	TOTEUMA	LISÄTIETOA
Tavoite: Olemme julkisen sektorin laaja-alaisin työllistäjä- ja kouluttajakumppani	MITTARI 1: Työllistämme Vantaalla yli puolet Baronan kohderyhmästä kesään 2023 mennessä	●	Baronan kohderyhmästä työllistettiin yli puolet.
	MITTARI 2: Baronalla on strateginen oppilaitoskumppani kaikilla Baronan Suomen liiketoiminta-alueilla vuoden 2023 loppuun mennessä	●	Baronalla on strategisia oppilaitoskumppaneita joka puolella Suomea: pääkaupunkiseudulla, Itä-Suomessa, Keski-Suomessa, Länsi-Suomessa ja Pohjois-Suomessa.
	MITTARI 3: Olemme käynnistäneet vähintään 10 kunnan kanssa vaikuttavuusperusteisen työllistämiskumppanuuden vuoden 2025 loppuun mennessä	●	

7 VASTUULLINEN ASIAKASYHTEISTYÖ

7.1 RATKAISUJA TYÖNAN- TAJIEN OSAAJAPULAAN

Suomea koettelee laaja, väestörakenteista ja kohtaanto-ongelmista johtuva osaajapula, joka on joillain aloilla hellittänyt ainoastaan väliaikaisesti taloussuhdanteen vuoksi. Osaajapulaan vastaminen vaatii monialaisia ja kokonaisvaltaisia palveluratkaisuja, jotka keskittyvät lyhyen ja pitkän aikavälin keinoihin.

Baronan lyhyen tähtäimen osaajapularatkaisuihin kuuluvat rekrytointi- ja hakijamarkkinointipalvelut. Monipuoliset oppimis- ja koulutusratkaisut, jotka vaihtelevat parin päivän pikakoulutuksista ja valmennuksista useamman kuukauden kestäviin ohjelmiin, auttavat yrityksiä kehittämään henkilöstön osaamista tai löytämään uusia osaajia. Hyvinvoinnin ja työkyvyn palveluilla autamme työnantajia huolehtimaan työntekijöiden työkyvystä ennakoivasti, ja työeläkekuntoutuksen palveluilla autamme vakuutusyhtiöitä löytämään kuntoutujille heille sopivan väylän takaisin työelämään (lue lisää [luvusta 6.4](#)).

Autamme yrityksiä ja kuntia rekrytoimaan työvoimaa myös ulkomailta. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan hoitajapula on eläköitymisen ja tiukentuvan hoitajamitoituksen vuoksi vuodelta vaikeutuva haaste. Valtiovarainministeriö on arvioinut, että seuraavan noin 15 vuoden aikana alalle tarvitaan peräti 200 000 uutta työntekijää. Kunnille ja sotealan yrityksille olemme rekrytoineet hoitajia jo pitkään Filippiineiltä. Filippiiniläisistä osaajista valtaosa jää Suomeen töihin sekä asumaan pysyvästi.

Baronan tavoitteena on moninkertaistaa kansainvälinen rekrytointi siten, että vuoden 2025 aikana rekrytoimme ulkomailta Suomeen yli 6 000 työntekijää.

BARONA-KONSERNIN YHTIÖ ESITTELYSSÄ:

ARFFMAN

- Erikoistunut vaikuttavuuteen perustuvien työllistämispalveluiden tuottamiseen.
- Suomen suurin maahanmuuttajien kotoutumispalveluiden tuottaja.
- Henkilöstöä yli 240, tarjoaa koulutusta valtakunnallisesti.
- Vuosittain yli 10 000 kohdattua henkilöasiakasta, joista noin puolet maahanmuuttajataustaisia.
- Liikevaihto vuonna 2023 oli 16,4 miljoonaa euroa.
- Lue lisää: arffman.fi

7.2 VASTUULLISET PALVELUT JA KOKONAIS- RATKAISUT

Palvelutarjontamme koostuu kolmesta painopistealueesta, jotka ovat työ, oppiminen ja hyvinvointi. Luomme näitä painopisteitä hyödyntäviä palveluratkaisuja, joiden tuottamisessa korostuu digitaalisuus sekä yritys- ja henkilöasiakaskokemus.

Baronan palvelukokonaisuudet ovat johdon & esihenkilöiden valmennus, nykyosaamisen uudistaminen, rekrytointi koulutuksen kautta, resursointi, HR-tukipalvelut, sitouttaminen & vastuullisuus, työelämän muutoskohdat sekä työssä jaksamisen tukeminen. Tarjoamme kaikkia palveluita sekä yksittäin että räätälöityinä kokonaisratkaisuin, joissa yhdistämme palveluportfolion eri osa-alueita. Tämä tarkoittaa esimerkiksi henkilöstöpalveluiden yhdistämistä monipuolisiin koulutusvaihtoehtoihin tai digitaalisten sovellusten kehittämiseen.

Haluamme aina olla asiakkaidemme luottamuksen arvoisia. Asiakastyötämme ohjaa aktiivinen kuuntelu ja ymmärryksen muodostaminen, millä huolehdimme, että yhteistyö rakentuu jaettujen arvojen ja toimintaperiaatteiden pohjalle. Yhteistyötä ei esimerkiksi voida käynnistää, mikäli asiakas ei

ole valmis puuttumaan havaittuihin epäkohtiin. Yhteistyön aikana etsimme aktiivisesti ja aloitteellisesti kehityskohtia, joihin aina tartumme. Tiedostamme maineriskin vaikutukset kaikkiin liiketoiminnan osa-alueisiin ja edistämme eettistä sekä vastuullista toimintaa.

**ASIAKKAIDEMME
ARVOSANA BARONAN
VASTUULLISUUDELLE
VUONNA 2023 OLI 8,7.**

Mittaamme säännöllisesti asiakkaiden kokemusta ja tyytyväisyyttä meitä kohtaan asiakaskyselyillä ja henkilökohtaisilla haastatteluilla. Kehitämme toimintaamme sekä uudistamme palvelutarjontamme saadun palautteen perusteella. Asiakas- ja markkinaymmärrykseen erikoistunut asiakasymmärrystiimi luo meille tutkimustietoa ja -metodeja hyödyntäen analyysejä ympäröivästä maailmasta ja näin mahdollistaa entistä vaikuttavampien palveluiden rakentamisen ja kehittämisen.

ASIAKASPALAUTE JA KEHITTÄMINEN

Loppuvuonna 2023 yritysasiakkaiden suositte-
luaste (NPS) oli +47 eli erittäin hyvä, mistä olemme kiitollisia ja ylpeitä. Myös pitkän aikavälin keskiarvo (+44) on korkea. Syksyllä 2023 asiakkaistamme 80 prosenttia arvioi Baronan asiakaskokemuksen vähintään hyväksi (arvosana 8 tai parempi). Asiakaskokemuksen keskiarvo oli vuoden 2023 syksyllä 8,2 (asteikolla 0-10, missä 0=erittäin huono ja 10=erittäin hyvä).

Vuonna 2023 saimme asiakkailta eniten kiitosta luotettavuudesta ja yhteistyön läpinäkyvyydestä sekä yhteyshenkilön saavutettavuudesta. Vastuullisuudesta saimme asiakkailtamme arvosanan 8,7, mikä on reilusti korkeampi kuin edellisenä vuonna (8,0). Erittäin hyvä palaute kertoo jatkuvasta vastuullisuustyömme kehittämisestä sekä vaikuttavuudesta.

Kehitystä vaativat teemat vaihtelevat palveluittain ja liiketoiminnoittain. Pyrimme olemaan entistä aloitteellisempia uusien ratkaisuiden ja kehitysideoiden tarjoamisessa asiakkaillemme. Vuonna 2023 Barona-konsernin yhtiöt saivat yli 1 000 uutta asiakkuutta.

Saimme vuonna 2023 Ecovadiksen Gold-tason luokituksen Baronan vastuullisuustyölle.



BARONAN PALVELUKOKONAISUUDET

OPPIMINEN

TYÖ

HYVINVOINTI

JOHDON &
ESIHENKILÖIDEN
VALMENNUS

NYKYOSAAMISEN
UUDISTAMINEN

REKRYTOINTI
KOULUTUKSEN
KAUTTA

REKRYTOINTI-
PALVELUT

RESURSOINTI

HR-TUKI-
PALVELUT

SITOUTTAMINEN
&
VASTUULLISUUS

TYÖELÄMÄN
MUUTOSKOHDAT

TYÖSSÄ
JAKSAMISEN
TUKEMINEN

ERIKOISTUMINEN & KOHDERYHMÄYMMÄRRYS



RAKENTAMINEN



TUOTANTO



SUUNNITTELU



KUNNOSSAPITO



LOGISTIIKKA



MYynti &
ASIAKASPALVELU



MARKKINOINTI
& VIESTINTÄ



HR



TALOUSHALLINTO



IT &
DIGIKEHITYS



PROJEKTIN-
HALLINTA



HORECA



SOTE

7.3 YKSITYISEN JA JULKISEN SEKTORIN YHTEISTYÖ

Barona auttaa julkisia työvoimaviranomaisia ja kuntia työllistämään ja kouluttamaan työttömiä työnhakijoita. Yhteistyön tavoitteena on vahvistaa työnhakijoiden osaamista ja työelämävalmiuksia niin, että he voivat ottaa seuraavan askeleen työmarkkinoilla. Tehokkaasti toimivat työllisyyspalvelut säästävät julkisia varoja ja lisäävät ansioverokertymää nopeamman työllistymisen kautta sekä ovat inhimillisesti tärkeää syrjäytymisen vastaista työtä – siten toimivalla yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyöllä on iso yhteiskunnallinen vaikutus.

Barona tukee kuntia valmentamaan, kouluttamaan ja työllistämään työttömiä työnhakijoita. Meillä on erityistä osaamista vaikeasti työllistettävien erityisryhmien, kuten maahanmuuttajien tai osa-työkykyisten, työllistämiseen. Palveluihimme kuuluvat muun muassa koulutukset, valmennukset, maahanmuuttajien kotouttaminen sekä kielikoulutukset. Barona organisoii vuosittain kymmeniä rekrytoivia koulutusohjelmia, jotka toteutetaan yhteistyössä ELY-keskusten, TE-palveluiden sekä asiakasyritysten kanssa.

Barona toimii myös oppilaitosten kumppanina ympäri Suomen. Konsultoimme oppilaitoksia markkinoiden kehityksestä ja osaamistarpeista, jotta ne pystyvät kehittämään opintotarjontaansa. Autamme oppilaitoksia tavoittamaan potentiaalisia oppilaita ja työntekijöitä. Vuonna 2023 Baronan yhteistyö oppilaitosten kanssa kehittyi ja laajeni. Meillä on strategisia oppilaitoskumppanuuksia joka puolella Suomea. Erityisesti olemme auttaneet oppilaitoksia kehittämään ja lisäämään vieraskielisille opiskelijoille suunnattua, mm. englanninkielistä koulutustarjontaa.

Isona työllistäjänä ja työmarkkinoiden laaja-alaisena asiantuntijana Baronalla on vastuu käyttää osaamistaan koko yhteiskunnan eduksi. Barona käy aktiivista vuoropuhelua viranomaisten ja poliittisten päättäjien kanssa, jotta julkisin varoin tehtävät hankinnat olisivat tehokkaita ja vastaisivat mahdollisimman hyvin yritysten tarpeisiin.

Baronan palveluiden logiikan ytimessä on aina työnhakija-asiakkaan työllistyminen ja toisaalta työnhakijoiden ja työnantajien entistä parempi kohtaanto. Baronan tavoitteena on parantaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta viemällä yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyötä kohti uudenlaista mallia, jossa julkinen sektori hankkii palveluita tulospohjaisesti.



TE24-UUDISTUS JA TULOS-PERUSTEINEN YHTEISTYÖ

Barona haluaa toimia edelläkävijänä TE24-uudistuksessa, joka siirtää työllisyyspalveluiden järjestämisvastuun valtiolta kuntien muodostamille uusille työllisyysalueille vuoden 2025 alusta. Tämä on tarkoittanut tutustumista kuntiin ja heidän tarpeidensa syvällistä ymmärtämistä.

Baronan tavoitteena on rakentaa palveluita, jotka tukisivat uusien työllisyysalueiden omia vahvuuksia ja toisaalta tarjoaisivat työllisyysalueille sellaisia uusia työkaluja, joita julkisen sektorin on vaikea löytää tai itse toteuttaa. Yhteistyö perustuukin parhaimmillaan vahvaan kumppanuuteen, jossa työllisyysdenhoidon onnistumiset sekä opit ja hyvät käytännöt jaetaan.

Barona on kehittänyt ja kokeillut uusia työllisyysdenhoidon palvelukonsepteja, joissa kuntayhteistyö rakentuu tulosten ja vaikuttavuuden – ei suoritteiden – pohjalle. Konkreettisina esimerkeinä tästä ovat eri puolilla Suomea käynnissä olevat työllisyysdenhoidon vaikuttavuuspilotit. Piloteissa työllistettävänä kohderyhmänä ovat kuntien vaikeimmin työllistettävät työnhakijat. Kunta maksaa Baronalle vain työllisyysdenhoidon tehokkuudella saavutetusta työmarkkinatuen kuntaosuuksien säästöstä eli käytännössä ainoastaan onnistuneista työllistymisistä.

Pilotit ovat käynnissä Lahdessa, Tampereella, Orimattilassa, Hämeenlinnassa ja Jyväskylässä. Vantaan ja Turun pilotit ovat jo päättyneet ja tulokset ovat selvillä.

VANTAAN TYÖLLISTÄMISHANKE

Barona auttoi vuosina 2021-2023 Vantaan kaupunkia tehostamaan työttömien työnhakijoiden työllistymistä. Kohderyhmänä olivat alle 30-vuotiaat tai vieraskieliset vantaalaiset työnhakijat, jotka olivat olleet työttömänä 100-299 päivää. Kesällä 2023 päättynyt pilotti-hanke oli vaikuttavuusperusteinen: Baronalle palkkio maksettiin tulosten eli Vantaan kaupungin todennettujen säästöjen perusteella.

Kokonaisuutena Barona löysi omasta kohderyhmästä yli puolelle työpaikan. Kumppanuus toi Vantaan kaupungille säästöjä työmarkkinatuen kuntaosuusmaksuissa 850 000 euroa.

ASIAKASTARINOITA



BROMAN GROUP

Työurahuolto selvittää juurisyyt työkykyhaasteiden taustalla

Broman Group on erityisesti ajoneuvojen varaosa- ja tarvikemyynnistä tunnettu valtakunnallinen yritys. Broman Groupilla huomattiin, että työ ja arki olivat luoneet tilanteita, joissa työntekijän nykyinen työ ei enää vastannutkaan hänen toiveitaan, urahaaveitaan tai työkykyä. Baronan työurahuollon avulla Broman Group ryhtyi ratkomaan urajumeja ja hyvinvoinnin haasteita ja siten pureutui juurisyihin työkykyhaasteiden taustalla. Palvelun käyttöönotto on vähentänyt sairauspoissaoloja ja muuttanut asenteita yli 2 000 hengen työyhteisössä.

"Barona on varsin omistautunut yhteistyölle ja he keksivät jatkuvasti uusia ideoita siihen, miten voimme kehittää työyhteisöämme paremmaksi. Seuraavana isompana edistysaskeleena olemme pohtineet työyhteisövalmennusta."

Mira Printz, henkilöstöjohtaja, Broman Group



DANFOSS

Työntekijäpula ratkesi kansainvälisillä osaajilla ja alanvaihtajia kouluttamalla

Uusiutuvan energian suosion kasvu on lisännyt kysyntää Danfossin toteuttamille lämmityksen, hydraulikan ja jäähdytyksen ratkaisuille. Tästä syystä Danfoss rekrytoi jatkuvasti, mutta sopivien työntekijöiden löytäminen on haastavaa, etenkin tuotteiden kokoonpanossa. Danfoss haki ratkaisua työvoimapulaan kansainvälisille osaajille ja alanvaihtajille suunnatulla oppisopimuskoulutuksilla, joita yritys järjestää tiiviissä yhteistyössä Baronan kanssa. Englanninkieliset oppisopimuskoulutukset ovat olleet hyvin suosittuja, niihin on tullut paljon hakemuksia. Suunnitelmallinen työ on tuottanut tulosta, ja henkilöstömäärä on kehittynyt toivotulla tavalla.

"Yhteistyö on jatkunut vuodesta 2011, ja sen aikana olemme saaneet Baronalta paljon tietotaitoa ja verkostoja, joita meillä ei omasta takaa ole ollut. Olemme vahvasti sitä mieltä, että englanninkielinen oppisopimus ja kansainväliset osaajat ovat tulevaisuutta. Pitkäaikainen yhteistyömme Baronan kanssa on sujunut erinomaisesti, sillä se perustuu molemminpuoliseen avoimuuteen."

Heidi Saarinen, HR Generalist, Danfoss

ASIAKSTARINOITA



JULA

Suomeen saapuva myymäläketju tehtiin tunnetuksi työnantajana

Ruotsalainen Julia avasi ensimmäisen ”kodinfixsaajien tavaratalonsa” Suomessa syksyllä 2022 ja tarvitsi sopivaa henkilökuntaa Vaasan toimipisteeseen. Haasteena rekrytoinneille oli niukka tunnettuus Suomen markkinoilla. Markkinoilla täysin uuden tulokkaan rekrytoinnit käynnistettiin tekemällä Julaa tunnetuksi työnantajana Suomessa. Baronan ja Julian yhteistyö perustuu kumppanuusmalliin: myymälöiden rekrytoinnit hoidetaan yhteistuumin alusta loppuun asti. Maanlaajuista myymäläverkostoa tavoitteleva Julia painotti rekrytointikumppanin valinnassa myös valmiuksia toimia valtakunnallisesti.

”Rekrytointien suhteen meillä on mennyt tosi hyvin, koska suomalaisille tuntemattomasta brändistä huolimatta olemme onnistuneet tavoittamaan oikeat ihmiset. Baronan kanssa panostimme heti alussa kumppanuuden rakentamiseen ja opimme tuntemaan toisemme hyvin. He ovat pystyneet tarjoamaan meille tarpeisiimme räätälöityä palvelua, jota tarvitsemme myös tulevaisuudessa uusia myymälöitä avatessa ympäri Suomen.”

Heidi Lehto, HR-päällikkö, Julia Suomi



TAMPEREEN KAUPUNKI

Kansainvälisten osaajien puoliso-ohjelma juurruttaa perheet Suomeen

Tampereen kaupunki ja Barona ovat kouluttaneet ja ohjanneet Suomeen saapuvien kansainvälisten osaajien puolisoita työelämään vuodesta 2022, tavoitteenaan työllistää myös puoliset. Palvelu tukee sopeutumista, jossa yksi avaintekijöistä on se, miten työntekijän perhe kokonaisuutena kiinnittyy uuteen kotimaahansa. Palvelussa asiakkaina on sekä Suomeen vasta saapuneita että Suomeen muuttoaan suunnittelevia, joiden puoliso työskentelee tai asuu Pirkanmaalla. Palvelun aikana osallistuja saa henkilökohtaisesta tukea kotoutumiseensa ja työllistymiseensä. Palvelu voi sisältää esimerkiksi suomen kielen koulutusta Baronan Suomi-Hubissa tai vaikkapa hygieniapassitestin. Lisäksi jokaista autetaan konkreettisesti työhaussa.

”Näemme Tampereen kaupungilla tärkeänä tukea Tampereelle muuttavia perheitä kokonaisvaltaisesti ja sen vuoksi halusimme lähteä edistämään myös mukana muuttavien puolisoitten työllistymistä tällä palvelulla. Barona-konserni ja Arffman on kokenut työperäisen relokaation ja kotoutumisen tukemisessa ja on tässä kokeiluluonteisessa palvelussa tämänkin vuoksi hyvä kumppani.”

Nuppu Suvanto, palvelusta vastaava palvelupäällikkö, Tampereen kaupunki

8 VASTUU YMPÄRISTÖSTÄ



YMPÄRISTÖ-TEEMAN VASTUULLISUUSTAVOITTEET
JA TOTEUMA 2023

Toteutunut Kesken Ei toteutunut Uusi mittari

3.1 Vähennämme Baronan ja hankintaketjumme ympäristökuormitusta

TAVOITE	MITTARI	TOTEUMA	LISÄTIETOA
Tavoite 1: Hallintotoimet hiilineutraaleiksi vuonna 2025	MITTARI: Teemme hallintotoimet hiilineutraaleiksi vuoden 2025 loppuun mennessä	Kesken	
Tavoite 2: Minimoimme toimistomme luonnonvarojen käytön	MITTARI: Määritämme tarkemmat tavoitteet ja toimenpiteet vuoden 2023 loppuun mennessä	Ei toteutunut	Tulemme sitoutumaan Pariisin ilmastopimuksen mukaisiin, tieteeseen pohjautuviin tavoitteisiin (SBTi). Teemme ympäristövaikutusten laajemman arvion, joka huomioidaan tavoitteiden asettamisessa.
Tavoite 3: Otamme ympäristön huomioon hankintapäätöksissä	MITTARI 1: Laskemme Baronan Scope 3 -päästöt vuoden 2023 loppuun mennessä	Toteutunut	Scope 3 -laskennan tulokset löytyvät luvusta 8.1.
	MITTARI 2: Määritämme hankintojen päästövähennystavoitteet Scope 3 -päästölaskennan jälkeen	Kesken	Tulemme sitoutumaan Pariisin ilmastopimuksen mukaisiin, tieteeseen pohjautuviin tavoitteisiin (SBTi). Teemme ympäristövaikutusten laajemman arvion, joka huomioidaan tavoitteiden asettamisessa.
	MITTARI 3: Teemme hankintaohjeistuksen uudistuksen ottamaan huomioon ympäristö- ja sosiaaliset näkökohdat vuoden 2023 loppuun mennessä	Toteutunut	Hankintaohjeistus on päivitetty. Tieteeseen pohjautuvien tavoitteiden asettamisen jälkeen tulemme kehittämään hankintaohjetta edelleen.

8 VASTUU YMPÄRISTÖSTÄ

Baronan tavoitteena on edistää ympäristön kannalta kestävää kehitystä ja minimoida toiminnastamme aiheutuvat kielteiset ympäristövaikutukset. Vuonna 2023 merkittävimmät tunnistetut ympäristövaikutuksemme syntyivät ostetuista tavaroista ja palveluista sekä omassa toiminnassamme leasing-autoistamme.

8.1 HIILIJALANJÄLKI

Laskimme hiilijalanjälkemme kokonaisuudessaan nyt kolmatta kertaa. Laskenta auttaa meitä kehittämään toimintaamme ympäristön kannalta kestävämmäksi. Vuoden 2021 osalta laskimme oman toimintamme päästöt eli scope 1- ja 2-päästöt, ja vuodesta 2022 lähtien olemme laskeneet myös epäsuorat päästömme eli scope 3-päästöt.

Oman toiminnan päästömme syntyivät vuonna 2023 hallitsemistamme ajoneuvoista sekä toimistojemme energiankulutuksesta. Epäsuorista päästöistä suurin osa syntyi ostetuista tavaroista ja palveluista, sijoituksista ja vuokratusta omaisuudesta.

Tavoitteemme on saada Baronan hallintotoimet (sis. energiankäyttö, liikematkustaminen ja jätteet) hiilineutraaliksi vuonna 2025. Tämän saavuttaaksemme aiomme vaihtaa kaukolämpösopimukset

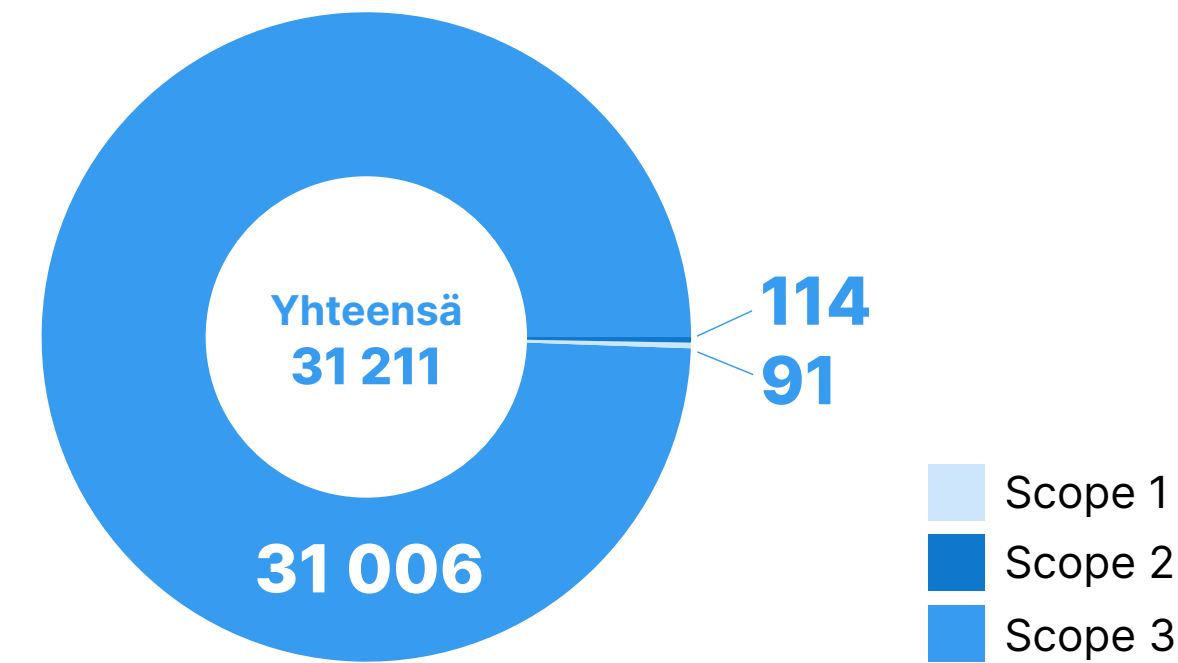
uusiutuviin kaikissa mahdollisissa toimipisteissä sekä vaihtaa omat sähkösopimukset hiilivapaisiin ja vähän luontoa kuormittaviin tuotantomuotoihin. Tulemme myös kompensoimaan scope 1- ja 2-päästömme mahdollisimman laadukkaasti tulevina vuosina.

Pääkonttorimme käyttämä sähkö ja kaukojäähdytys ovat olleet vuodesta 2020 lähtien täysin päästötöntä. Baronan toimistoilla käytämme IT-laitteita mahdollisimman pitkän elinkaaren, minkä jälkeen laitteille pyritään löytämään uusi käyttökohde. Vuonna 2023 IT-laitteiden uusio-ikä käyttö säästi Barona-konsernin tasolla kasvihuonekaasupäästöjä 20 759 kiloa (CO2e). Edistämme myös ympäristöystävällistä liikumista: vuodesta 2021 alkaen olemme tarjonneet Baronan toimistoilla työskenteleville mahdollisuuden hankkia työsuhdepolkupyörän.

Oman toiminnan päästöintensiteettimme oli 0,51 g CO2e per liikevaihtoeuro (scope 1-2) ja koko arvoketjun 78,1 g CO2e per liikevaihtoeuro (scope 1-3).*

* Suhteutettu konsernin suomalaisten yhtiöiden liikevaihtoon.

PÄÄSTÖMME VUONNA 2023 (tCO2e)



KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT, tCO2e	2023	2022	MUUTOS %*
Scope 1	91	172	-47 %
Leasing-autot	91	172	-47 %
Scope 2	114	155	- 26 %
Kaukolämpö	65	47	+ 38 %
Kaukojäähdytys	0	7	- 100 %
Sähkö	49	101	- 51 %
Scope 3*	31 006	27 470	+ 13 %
Polttoaineet ja energia (volyymiperusteinen)	0	1	-
Ostetut tavarat ja palvelut	29 616	25 326	+ 17 %
Sijoitukset	154	1 200	- 87 %
Kuljetus ja jakelu	806	137	+ 488 %
Toiminnassa syntyvä jäte	2,4	1	+ 150 %
Työmatkat	105	133	- 21 %
Vuokrattu omaisuus	322	672	- 52 %
Yhteensä	31 211	27 797	+ 12 %

* Kaikki europohjaiset ellei toisin ilmoitettu

MITEN HIILIJALANJÄLKEMME ON LASKETTU?

Barona toteutti laskennan sisäisesti, minkä jälkeen ulkopuolinen asiantuntija tarkasti ja täydensi laskentaa. Laskelma vuoden 2023 päästöistä kattaa kaikki toimistomme sekä logistiikkakeskuksemme Avialogiksen.

Scope 1 -päästöt ja scope 2 -päästöt pääkonttorin sekä ladattavien leasing-autojen osalta laskettiin aktiviteettidataan perustuen. Scope 2 -päästöt muiden toimitilojen osalta sekä scope 3 -päästöt kokonaisuudessaan laskettiin kustannusperusteisesti ostolaskujen pohjalta. Energian päästöjen käytettiin paikkakohtaisia eli Suomen keskimääräisiä päästökertoimia.

Ostolaskuihin (scope 3) perustuva laskenta on aina karkea arvio verrattuna aktiviteettidataan, joten päästötietoihin liittyy huomattava epävarmuus. Laskenta tulee tarkentumaan tulevina vuosina ja tarkoituksemme on sekä laskea suurempi osa päästöistä aktiviteettidataan pohjaten että kehittää kustannusperusteista laskentaa tarkemmaksi.

Lue lisää hiilijalanjälkilaskennan metodologiasta [liitteestä 2.](#)

8.2. ENERGIANKÄYTTÖ

Baronan toimistoilla sähköä kuluu normaaleihin toimistotoimintoihin, kuten valaistukseen, elektroniikkaan ja keittiökoneisiin. Pääkonttorimme käyttämä sähkö ja kaukojäähdytys ovat olleet vuodesta 2020 lähtien päästötöntä.

Barona muutti alkuvuonna 2023 uuteen pääkonttoriin, Triplan Workery East -torniin Pasilaan. Pääkonttorin laskelmiin käytettiin koko vuoden osalta Triplan toimiston lukuja. Arviomme mukaan tämä yksinkertaistaminen ei vaikuta merkittävästi laskelman lopputulokseen.

Energiankulutus laski merkittävästi vuonna 2023, ja merkittävin syy laskulle on pääkonttorin muutto. Pääkonttorin pinta-ala laski noin 30 prosenttia, ja lisäksi modernin toimistorakennuksen eristys ja sähkölaitteiden tehokkuus ovat paremmalla tasolla.

On huomioitava, että kiinteistössä käytetty seurantatapa vaikuttaa paljon Baronan raportoituun kulutukseen ja sen vertailukelpoisuuteen. Uuden pääkonttorin energiankulutus on laskettu prosenttiosuutena Workery East -tornin toimistotilojen kulutuksesta.

ENERGIANKÄYTTÖ VUONNA 2023

OSTETTU ENERGIA (MWh)	2023	2022	2021	2020	2019	MUUTOS 2019-2023 (%)
Sähkö	99	250	207	295	370	-73 %
Kaukolämpö	76	190	240	250	327	-77 %
Kaukojäähdytys	44	110	112	133	165	-73 %
Yhteensä	219	550	559	678	862	-75 %

UUELLEEN KÄYTETYILLÄ IT-LAITTEILLA SAAVUTETTU PÄÄSTÖVÄHENNYS

LAITERYHMÄ	LUKUMÄÄRÄ	CO2e kg /LAITE	SÄÄSTETYT PÄÄSTÖT (CO2e kg)
Pöytätietokone	1	235	235
Kannettava tietokone	1	194	194
Näyttö	65	312	20 280
Matkapuhelin	1	50	50
Yhteensä	68		20 759

* Lähde: 3StepIT:n raportti Baronalle 2023



AVIALOGIS

Baronan logistiikkakeskus Avialogis on hyödyntänyt elokuusta 2023 alkaen aurinkoenergiaa kiinteistön sähköntuotannossa. Avialogiksen katolle on asennettu 700 aurinkopaneelia, jotka tuottavat sähköä 200 kWp:n huipputeholla. Parhaimmillaan aurinkoenergia kattaa puolet logistiikkakeskuksen sähkönkulutuksesta vuorokausitasolla. Energiatehokkuuden ja muiden kestäväen kehityksen ratkaisujen myötä Avialogikselle on myönnetty Euroopan johtaviin ympäristöluokitusjärjestelmiin kuuluva BREEAM-sertifikaatti toiseksi korkeimmalla tasolla.

8.3 VEDENKULUTUS

Baronan pääkonttorin vedenkulutus koostuu toimistojen keittiötilojen ja vessojen käytöstä. Vedenkulutuksen laskun taustalla on lisääntynyt etätyöskentely sekä vuoden 2023 osalta pääkonttorin muutto, joka on vaikuttanut kulutusdatan vertailukelpoisuuteen

8.4 JÄTTEET

Pyrimme minimoimaan toimistoillamme syntyvien jätteiden määrän sekä kierrättämään jätteet mahdollisimman tehokkaasti. Pääkonttorimme muutto uuteen toimistoon vuonna 2023 vaikuttaa datan vertailukelpoisuuteen.

VEDENKÄYTTÖ (m³)					
2023	2022	2021	2020	2019	Muutos 2019-2023 (%)
284	545	723	728	1 838	-85 %

JÄTTEET (kg)	2023	2022	2021	2020	2019
Biojäte	ei dataa	6 646	5 772	4 779	6 265
Lasi	ei dataa	1 088	797	731	0
Metalli	ei dataa	538	626	500	626
Muovi	ei dataa	269	306	137	68
Paperi	3,2	134	139	164	180
Paperilevy	1,7	1 384	1 368	778	1 130
Sekajäte	495	11 691	11 480	6 403	6 609
Yhteensä	500	21 750	20 488	13 492	14 878

GRI-TAULUKKO

GRI-TUNNUS	SISÄLTÖ	SIJAINTI	LISÄTIEDOT
Yleinen sisältö			
2-1	Organisaation yleistiedot		Barona konserni, jonka emoyhtiö on Barona Oy. Osakeyhtiö (omistus Bravedo Oy yli 90% + avainhenkilöt). Pääkonttori Helsingissä. Suomi, Ruotsi, Norja, Tanska, Viro, Puola, Slovakia, Espanja ja Pohjois-Makedonia.
2-2	Vastuullisuusraportointiin sisältyvät yhtiöt	Liite 1: lista Barona-konserniin kuuluvista yhtiöistä.	Tämä vastuullisuusraportti käsittää Barona-konsernin liiketoiminnan Suomenssa. Talous- ja henkilöstöluvuissa on huomioitu myös konsernin liiketoiminta ulkomailla, ellei toisin ole mainitty.
2-3	Raportointijakso, julkaisuväli ja yhteyshenkilö		1.1.2023-31.12.2023, joka on yhtiön tilikausi. Raportti julkaistiin kesäkuussa 2024. Raportin yhteyshenkilö on viestintäpäällikkö Antti Möller.
2-4	Oikaisut aiemmin raportoiduissa tiedoissa		Ei oikaisuja.
2-6	Toimialat, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	Barona lyhyesti, s. 3, Näin Barona luo arvoa, s. 13	Yhtiö kuuluu Bravedo-konserniin.
2-7	Palkansaajat	Baronan vuosi 2023, s. 5, Barona työnantajana ja väylänä työelämään, s. 36	Yhtiö ei kerää dataa koko henkilöstön osalta tällä tarkkuustasolla, jota GRI tämän indikaattorin kohdalla vaatii. Saatavilla olevat tiedot löytyvät raportista merkitystä osiosta.
2-8	Tietoa muista työntekijöistä		Ei-työsuhteisia harjoittelijoita oli Baronan toimistoilla yhteensä 23 henkilöä. Lisäksi Barona-yhtiöiden lukuun työskenteleviä laskuttavia konsultteja työskenteli yhteensä 168 henkilöä.
2-9	Hallintorakenne ja kokoonpano	Baronan johtamisjärjestelmä, s. 19	Osa tiedoista jätetty pois luottamuksellisuussyistä.
2-11	Hallituksen puheenjohtaja		Hallituksen puheenjohtaja ei ole mukana operatiivisessa toiminnassa.
2-12	Hallituksen rooli vaikuttavuuden johtamisessa	Baronan johtamisjärjestelmä, s. 19	
2-13	Vaikuttavuuden johtamisen vastuunjako	Baronan johtamisjärjestelmä, s. 19, Vastuullisuuden johtaminen ja mittaaminen, s. 26	
2-14	Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	Baronan johtamisjärjestelmä, s. 19	
2-15	Eturistiriitojen välttäminen		Barona raportoi mahdolliset lähipiiriliiketoiminnot tilinpäätöksen liitetiedoissa. Vuonna 2023 Baronalla ei ollut lähipiiriliiketoimia, jotka olisivat olennaisia tai ristiriidassa yleisen markkinaehtoisuuden kanssa. Lähipiiri-ilmoitukset kerätään vuosittain ilmoitusvelvollisuuden piirissä olevilta henkilöiltä.
2-16	Kriittisistä huolenaiheista viestiminen	Riskienhallinta, s. 19	Vuonna 2023 Baronalla ei ollut kriittisiä tapauksia.
2-17	Hallituksen kollektiivinen tieto kestävästä kehityksestä		Vastuullisuus kuuluu yhtiön hallituksen vuosisuunnitelmaan. Samassa yhteydessä sidosryhmät raportoivat vastuullisuudesta. Tutkimme vuosittain, miten hallituksen asiantuntemusta vastuullisuuteen liittyvissä asioissa voidaan kehittää.
2-19	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen		Yhtiön hallitus saa työstään kokouspalkkion. Yhtiön johdolle maksetaan kohtuullinen palkkio kiinteänä ja muuttuvana korvauksena. Muilta osin palkitsemisessa seurataan yleisiä markkinakäytänteitä. Johdon palkitseminen on sidoksissa yhtiön strategian toteuttamiseen, mikä sisältää vastuullisuuden edistämisen. Yhtiön tilinpäätöksessä on lisätietoja johdon palkitsemisesta. Osa tiedoista jätetty pois luottamuksellisuussyistä.
2-20	Palkitseminen määrittelykäytännöt	Palkkaus ja palkitseminen, s. 45	Palkitsemisesta päätetään yksi yli -periaatteella.
2-22	Lausunto kestävän kehityksen strategiasta	Toimitusjohtajan tervehdys, s. 6	

GRI-TUNNUS	SISÄLTÖ	SIJAINTI	LISÄTIEDOT
2-23	Politiikat, joihin yhtiö on sitoutunut	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, s. 23, Vastuullisuuden johtaminen ja mittaaminen, s. 26	Noudatamme lakisääteisiä henkilöstösuunnitelmia. Baronan tapaa toimia ohjaa vuonna 2023 päivitetty Barona-yhtiöiden Code of Conduct. Yhtiön johtoryhmä hyväksyy Code of Conductin ja se on saatavilla yhtiön verkkosivuilla.
2-25	Negatiivisten vaikutusten korjaaminen		Tavoitteena raportoida tulevaisuudessa.
2-26	Tietoa yritysten toiminnan vaikutuksiin liittyvien huolenaiheiden ilmoittamisesta ja avunsaamisesta	Barona työnantajana ja väylänä työelämään, s. 36	
2-27	Lakien ja sääntöjen noudattaminen		Barona noudattaa toiminnassaan kaikkia lakeja ja muita säädöksiä. Havaittuihin epäkohtiin tai väärinkäytöksiin puututaan välittömästi.
2-28	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatiossa	Yhteistyö, sidosryhmät ja jäsenyydet, s. 29	
2-29	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Vastuullisuustavoitteet, s. 28, Yhteistyö, sidosryhmät ja jäsenyydet, s. 29, Vastuulliset palvelut ja kokonaisratkaisut, s. 50	
2-30	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö		Osuus henkilöstöstä 95,0%
Olennaiset aiheet			
3-1	Olennaisten aiheiden määrittely	Vastuullisuustavoitteet, s. 28, Yhteistyö, sidosryhmät ja jäsenyydet, s. 29, Vastuulliset palvelut ja kokonaisratkaisut, s. 50	
3-2	Olennaiset aiheet		Vastuullisuusteemat ja tavoitteet löytyvät sivulta 28..
3-3	Olennaisten aiheiden johtaminen		Vastuullisuusteemoihin ja tavoitteisiin ja niiden hallintaa käsitellään läpi raportin kyseisissä raportin osissa.
Taloudelliset tulokset			
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Baronan vuosi 2023, s. 5	Lisätietoja yhtiön tilinpäätöksessä, joka on saatavilla patentti- ja rekisterihallituksesta. Osa tiedoista jätetty pois luottamuksellisuussyistä.
201-2	Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset sekä muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle		Kehitämme laskentajärjestelmää ja riskienhallintapolitiikkaa tulevaisuudessa.
201-3	Eläketurvan kattavuus		Tilinpäätöksessä raportoitu eläkevelvoitteet, tilinpäätöksen saa tilattua patentti- ja rekisterihallitukselta.
201-4	Valtiolta saadut avustukset		Ei valtion omistusta konsernirakenteessa.
Välilliset taloudelliset vaikutukset			
203-2	Keskeiset epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Näin Barona luo arvoa, s. 13	
Korruptionvastaisuus			
205-3	Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet		Tällaisia tapauksia ei ollut vuonna 2023. Tilannetta tarkkaillaan aktiivisesti, toiminnassa korostetaan yhtiömme arvoja ja läpinäkyvyyttä.
Kilpailun rajoittaminen			
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet		Tällaisia tapauksia ei ollut vuonna 2023. Tilannetta tarkkaillaan aktiivisesti, toiminnassa korostetaan yhtiömme arvoja ja läpinäkyvyyttä.

GRI-TUNNUS	SISÄLTÖ	SIJAINTI	LISÄTIEDOT
Verot			
207-1	Verolinjaukset	Verojalanjälki, s. 14	
207-3	Verotusta koskevat kysymykset sidosryhmiltä	Verojalanjälki, s. 14	
Energia			
302-1	Organisaation oma energiankulutus	Energiankäyttö, s. 59, Liite 2 hiilijalanjäljen laskennan metodologia, s. 66	Energiankäyttö yhteensä 219 MWh.
Vesi ja jätevedet			
303-5	Vedenkulutus	Vedenkulutus ja jätteet, s. 60	Vedenkulutus yhteensä 284 m3.
Päästöt			
305-1	Suorat kasvihuonepäästöt (Scope 1)	Hiilijalanjälki, s. 58, Liite 2 hiilijalanjäljen laskennan metodologia, s. 66	Scope 1 -päästöt yhteensä 91 tCO2e.
305-2	Epäsuorat kasvihuonepäästöt (Scope 2)	Hiilijalanjälki, s. 58, Liite 2 hiilijalanjäljen laskennan metodologia, s. 66	Scope 2 -päästöt yhteensä 114 tCO2e.
305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Hiilijalanjälki, s. 58, Liite 2 hiilijalanjäljen laskennan metodologia, s. 66	Päästöintensiteetti 78,1 g CO2e per liikevaihtoeuro (scope 1,2 ja 3).
Jätteet			
306-3	Kertynyt jäte	Jätteet, s. 60	Jätteitä syntyi yhteensä 500 kiloa.
Työsuhteet			
401-1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain	Baronan henkilöstöjakauma, s. 39	Baronan toimistoille tuli 272 uutta työntekijää. Baronan toimistoilta lähti 340 työntekijää. 31.12.2023 toimistoilla työskenteli 928 työntekijää.
401-2	Kokoaikaisen henkilöstön etuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle merkittävässä toimipaikoissa		Henkilöstöetuuksissa ei ole eroa työsuhteen laadun perusteella, mutta osa eduista on osa-aikaisilla suhteutettu työaikaan.
Henkilöstön ja johdon väliset suhteet			
402-1	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika ja sen sisältäminen kollektiiviisiin työehtosopimuksiin		Uudelleenjärjestelyissä noudatetaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja sovellettavia työehtisopimuksia.
Työterveys- ja turvallisuus			
403-1	Työterveyshuolto ja työturvallisuusjärjestelmät	Hyvinvointi, s. 43, Työturvallisuus, s. 45	Järjestelmä on implementoitu osana yhtiön riskienhallinta- ja laadunvalvontaprosesseja.
403-2	Vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi ja tapausten tutkinta	Työturvallisuus, s. 45	Järjestelmä on implementoitu osana yhtiön riskienhallinta- ja laadunvalvontaprosesseja.
403-3	Työterveyspalvelut	Hyvinvointi, s. 43, Työturvallisuus, s. 45	Barona tarjoaa työntekijöillä työterveyspalveluita, mutta niiden sisällöt ja laajuus vaihtelevat liiketoiminnoittain sekä ammattiryhmittäin
403-4	Työntekijöiden osallistuminen, konsultointi ja viestintä työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvissä asioissa	Hyvinvointi, s. 43	Vuonna 2023 Barona perusti työntekijöille kokonaisvaltaista tukea tarjoavan hyvinvointitiimin. Tiimi koostuu terveydenhuollon laaja-alaisista ammattilaisista, ja tiimin tarjoaman puhelinpalvelun tarkoituksena on tarjota matalan kynnyksen tukea kaikille Baronan työntekijöille työn ja vapaa-ajan haasteisiin. Palvelun avulla työntekijöitä pystytään tukemaan aiempaa varhaisemmassa vaiheessa, ja näin kyetään ennaltaehkäisemään pitkäkestoisia työkykyä heikentäviä tekijöitä.
403-5	Työntekijöiden koulutus työterveys- ja turvallisuusasioissa	Hyvinvointi, s. 43 Työturvallisuus, s. 45	Säännöllisiä koulutuksia esimerkiksi työmaaturvallisuudesta ja tietoturvasta. Peruskoulutukset työterveyteen liittyvistä asioista. Sisällöt vaihtelevat työtehtävän mukaan.

GRI-TUNNUS	SISÄLTÖ	SIJAINTI	LISÄTIEDOT
403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen	Hyvinvointi, s. 43	
403-7	Liiketoimintasuhteisiin suoraan liittyvien työterveys- ja turvallisuusvaikutusten estäminen ja lieventäminen	Hyvinvointi, s. 43, Työturvallisuus, s. 45	
403-8	Työntekijät työterveyshuollon ja turvallisuuskäytäntöjen piirissä	Hyvinvointi, s. 43, Työturvallisuus, s. 45	Lähtökohtaisesti kaikki, mutta sisällöt ja kattavuus vaihtelevat työtehtävästä riippuen.
403-9	Työhön liittyvät tapaturmat	Hyvinvointi, s. 43, Työturvallisuus, s. 45	
Koulutus ja henkilöstön kehittäminen			
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	Vuoden kohokohdat, s. 7, Osaamisen kehittäminen, s. 41	
Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet			
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Barona työnantajana ja väylänä työelämään, s. 36	
Syrjinnän kieltö			
406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet		0 tapausta vuonna 2023.
Vapaus järjestäytyä ja neuvotella			
407-1	Toiminnot ja toimittajat, joissa vapaus järjestäytyä ja neuvotella voi olla vaarassa		Ei tiedossa tällaisia toimintoja tai toimittajia.
Lapsityövoima			
408-1	Toiminnot ja toimittajat, joissa merkittävä riski lapsityövoimaan		Ei tiedossa tällaisia toimintoja tai toimittajia.
Pakkotyö			
409-1	Toiminnot ja toimittajat, joissa merkittävä riski pakkotyöhön		Ei tiedossa tällaisia toimintoja tai toimittajia.
Paikalliset yhteisöt			
413-2	Toiminnot, joissa merkittävä riski negatiiviseen vaikutukseen paikallisissa yhteisöissä		Ei tiedossa tällaisia.
Julkinen päätöksenteko			
415-1	Poliittiset tuet		Ei lahjoituksia vuonna 2023.
Asiakkaiden terveys ja turvallisuus			
416-2	Tuotteiden tai palveluiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset		Ei tiedossa tällaisia.
Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio			
417-3	Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset		Ei tiedossa tällaisia.
Asiakkaiden yksityisyyden suoja			
418-1	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen hävittämiseen liittyvät valitukset		Ei tiedossa tällaisia.

LIITE 1: LISTA BARONA-KONSERNIIN KUULUVISTA YHTIÖISTÄ

Arffman Finland Oy
 Barona AS
 Barona Autonrakentajat Oy
 Barona Contact Center AB
 Barona Customer Care Oy
 Barona Customer Service Oy
 Barona Eesti OÜ
 Barona Finance Oy
 Barona Finland s.r.o
 Barona Flexible Industries Oy
 Barona Global Human Resources Oy
 Barona Henkilöstöpalvelut Oy
 Barona HoReCa Oy
 Barona HR Oy
 Barona Human Resource Services AS
 Barona Human Resource Services AB
 Barona Human Resource Services Sp. Z o.o.
 Barona ICT Services Oy
 Barona ICT Services Poland Sp z o.o.
 Barona Infra Oy
 Barona IT Aps
 Barona IT Oy
 Barona Itä-Suomi Oy

Barona Kauppa Oy
 Barona Lapland Oy
 Barona Logistiikan Henkilöstöpalvelut Oy
 Barona Logistiikan Koulutuspalvelut Oy
 Barona Logistiikan Ulkoistuspalvelut Oy
 Barona Logistiikka Oy
 Barona Logistiikkapalvelut Oy
 Barona Logistiikkaratkaisut Oy
 Barona Lounais-Suomi Oy
 Barona Luova Oy
 Barona Oy
 Barona Pohjanmaa Oy
 Barona Production Oy
 Barona Professionals AB
 Barona Projektit Oy
 Barona Rakennus Oy
 Barona Relocation Oy
 Barona RU Ltd
 Barona Sales East Oy
 Barona Sales Fashion Oy
 Barona Sales North Oy
 Barona Sales Oy
 Barona Sales Retail Oy

Barona Sales Services Oy
 Barona Sales South Oy
 Barona Sales South West Oy
 Barona Sales Trading Oy
 Barona Sales West Oy
 Barona SCC East Oy
 Barona SCC North Oy
 Barona SCC North West Oy
 Barona SCC West Oy
 Barona Services Spain S.L
 Barona Sisä-Suomi Oy
 Barona Solutions Oy
 Barona Sote Oy
 Barona Tekniikka & Asennus Oy
 Barona Teknik & Installation AB
 Barona Teknisk Installasjon AS
 Barona Teollisuus Oy
 Barona Työkykypalvelut Oy
 Barona Varastopalvelut Oy
 Barona VVS AS
 Creators Oy
 Entry Education Oy
 Finaflow Oy

Finland Relocation Services Oy
 Fininstallation AB
 Frontliners Oy
 Koutsit Group Oy
 Medimanageri Oy
 Outplacement Finland Oy
 Portiton Oy
 Saranen Consulting Oy
 Skillcode Oy
 Suomen Rakennuslogistiikka Oy
 TG Talent Gate Oy
 Uggle Engineering Oy
 Uggle Engineering Sweden AB
 WMRT Rakennus Oy

FREE-alakonsernin yhtiöt olivat osana

Barona-konsernia 1-11/2023:

FREE-Laskutus Oy
 Free-Talent Oy
 FREE-Maksupalvelu Oy
 FREE-Iceland Ehf

LIITE 2: BARONAN HIILIJALANJÄLJEN LASKENNAN METODOLOGIA

STANDARDIT

Hiilijalanjäkilaskenta tehtiin Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard -standardin mukaan ja lähestymistapana (boundary approach) oli operational control.

Hiilijalanjäkilaskenta perustui GHG-protokollan periaatteisiin:

- relevanssi: asianmukainen raja, joka heijastaa yrityksen kasvihuonekaasupäästöjä ja palvelee käyttäjien päätöksentekotarpeita;
- täydellisyys: laskenta pitää sisällään päästölähteet valitun rajauksen sisällä. Kaikki erityiset poikkeukset julkaistaan ja määritellään;
- johdonmukaisuus: tietojen mielekäs vertailu ajan kuluessa ja läpinäkyvästi dokumentoidut muutokset tiedoissa;
- läpinäkyvyys: data inventaarion riittävyys ja selkeys niin, että asiaankuuluvia kysymyksiä käsitellään johdonmukaisesti; ja
- tarkkuus: minimoitu epävarmuus ja kasvihuonekaasupäästöjen yli- tai alimitoittamisen systemaattinen välttäminen.

RAJAUKSET

Scope 1 -päästöt ja scope 2 -päästöt pääkonttorin sekä ladattavien leasing-autojen osalta laskettiin aktiviteettidataan perustuen. Scope 2 -päästöt muiden toimitilojen osalta sekä scope 3 -päästöt kokonaisuudessaan laskettiin kustannusperusteisesti ostolaskujen pohjalta.

PÄÄSTÖTIEDOT JA -KERTOIMET

Päästötiedot ja -kertoimet saatiin pääasiassa primäärlähteistä energiantoimittajalta (Helen) ja leasing-kumppanilta (autojen WLTP tai NEDC arvo). Sähköautojen osalta tietoja täydennettiin valtioneuvoston julkaisemalla kansallisella keskiarvolla.

KASVIHUONEKAASUT

Helenin tuottamat tiedot huomioivat ja myös leasing-kumppanin toimittamien tietojen oletetaan huomioivan seuraavat kasvihuonekaasut: CO2, SF6, CH4, N2O ja fluoratut hiilivedyt. Tulokset ilmaistaan CO2-ekvivalentteina 100 vuoden ilmastonlämmityspotentiaalin (GWP100) mukaan.

Global Warming Potential (GWP) on kasvihuonekaasujen ilmastovaikutusten mitta verrattuna hiili-dioksidiin aikahorisonttin (yleisimmin 100 vuoden) aikana. Kasvihuonekaasupäästöillä on erilaiset GWP-arvot riippuen niiden tehokkuudesta absorboida pitkäaaltosäteilyä ja kaasun eliniästä ilmakehässä. Taulukossa esitetyt GWP-arvot perustuvat hallitustenvälisen ilmastonmuutospaneelin (IPCC) kuudenteen arviointiraporttiin (AR6). Hiilijalanjälkilaskentaa tehdessä ei ollut varmuutta onko toimittujen päästötietojen taustalla käytetty juuri alla esitettyjä arvoja.

KASVIHUONEKAASU	GWP-KERROIN (100 VUOTTA)
CO ₂	1
SF ₆	25200
CH ₄	27,9
N ₂ O	273
HFC:t*	200-15000
PFC:t*	7000-14000
NF ₃	17400

* vaihtelee kaasun mukaan

barona

Mikäli sinulla on kysyttävää Baronan vastuullisuuteen liittyen,
ota yhteyttä Baronan viestintään:

Antti Möller
Head of Comms & Public Affairs
antti.moller@barona.fi