



BARONAN VUOSIKERTOMUS 2024

barona

BARONAN VUOSIKERTOMUS 2024

1	Barona lyhyesti	3
1.1	Toimitusjohtajan tervehdys	6
2	Liiketoimintakatsaus vuoteen 2024	7
2.1	Baronan liiketoiminta vuonna 2024	8
	Strateginen kehitystyö	8
	Kehitys liiketoiminta-alueilla	11
	Liiketoiminta ulkomailla	12
2.2	Näin Barona luo arvoa	13
2.3	Baronan johtamisjärjestelmä	16
2.4	Riskienhallinta	17
2.5	Baronan yhteistyö ja sidosryhmät	18

VASTUULLISUUS BARONALLA

3	Baronan vastuullisuus 2024	21
3.1	Vastuullisuustyön kohokohdat 2024	22
3.2	Vastuullisuusteemat ja -tavoitteet	24
3.3	Vastuu ympäristöstä	26
	Hiilijalanjälki	26
	Energiankäyttö	28
	Vedenkulutus	28
	Avialogis	29
	Ympäristö-teeman vastuullisuustavoitteet ja toteuma 2024	30
3.4	Vastuu henkilöstöstä	31
	Henkilöstöhallinto	31
	Teknologia osana henkilöasiakaskokemusta	33
	Tietoturva	33
	Barona työnantajana ja väylänä työelämään	33
	Kansainvälinen työvoima	36
	Henkilöstön hyvinvointi	37
	Työturvallisuus	38
	Työeläkekuntoutus	40
	Osaamisen kehittäminen	40
	Baronan toimistolla työskentelevien osaamisen kehittäminen	41
	Ihmiset-teeman vastuullisuustavoitteet ja toteuma 2024	42

3.5	Vastuullinen asiakasyhteistyö	44
	Yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyö	45
	Asiakkaat-teeman vastuullisuustavoitteet ja toteuma 2024	46
3.6	Tapamme toimia	47
	Baronan arvot	48
	Baronan kulttuuri	49
	Barona yhteiskunnallisena vaikuttajana	50
	Liite 1:	
	Lista Barona-konserniin kuuluvista yhtiöistä	51
	Liite 2:	
	Baronan hiilijalanjäljen laskennan metodologia	52

1 BARONA LYHYESTI

Barona on vuonna 1999 perustettu työelämäyhtiö ja yksi Suomen suurimmista työnantajista. Raken-
namme ratkaisuja, joissa työ, oppiminen, hyvinvointi
ja teknologia muodostavat perustan kestäväälle työ-
elämälle. Visiomme on olla Pohjoismaiden vaikut-
tavin työelämän kasvualusta ihmisille ja yrityksille
Pohjoismaissa.

Barona jakautuu kuuteen palvelukategoriaan, jotka
ovat Work, Learning, Wellbeing, Global, Experts ja
Outsourcing. Lisäksi palvelemme erikoistuneiden
työelämäyhtiöiden kautta, niitä ovat mm. Saranen
Consulting, Arffman ja Finland Relocation Services.

Barona on Suomen suurin henkilöstöalan yritys.
Baronan päätoiminta-alue on Suomi, mutta kasvua
haetaan aktiivisesti myös muista Pohjoismaista.
Kotimaassa toimimme 38 toimipisteessä ja palve-
lemme asiakkaitamme lähes kaikilla toimialoilla.
Kansainvälisesti toimimme yhdeksässä maassa:
Pohjoismaiden lisäksi Virossa, Puolassa, Slovakiassa,
Espanjassa ja Pohjois-Makedoniassa. Liikevaih-
tomme vuonna 2024 oli noin 402 miljoonaa euroa.

Tarkoituksenamme on tehdä asiakkaidemme maa-
ilmasta ennakoitavampaa ja ratkoa heidän strate-
gisia haasteitaan teknologia- ja palveluratkaisuilla.
Olemme merkittävä kansainvälisen työvoiman rekry-

toija sekä Suomen johtava relokaatio- eli asettau-
tumispalveluiden tarjoaja. Tarjoamme varastoinnin
kokonaisratkaisuja Avialogis-logistiikkakeskukse-
samme.

Näytämme suuntaa ja luomme uusia tapoja tehdä
töitä ja työllistää. Olemme työurien rakentaja ja
osaamisen kehittäjä. Olemme merkittävä suoma-
lainen aikuiskouluttaja auttamalla vuosittain noin
15 000 henkilöä kehittämään osaamistaan työ-
elämän tarpeisiin.

Tavoitteenamme on rakentaa entistä inhimillisempää
ja vastuullisempaa työelämää. Barona haluaa olla
vastuullisen liiketoiminnan ja yhteiskunnallisen vai-
kuttamisen suunnannäyttävä – tätä meiltä odottavat
työntekijät ja asiakkaat sekä laajemmat sidosryhmät.
Yksi Baronan neljästä ydinarvosta on vastuullisuus

Barona on osa [Bravedo-yhteisöä](#), joka on noin 30
rohkean yrityksen ryhmä. Bravedo-yhteisöön kuu-
luvat yritykset auttavat asiakkaitaan luomaan täysin
uusia teknologisia sovelluksia ja liiketoimintaratkai-
suja sekä vaikuttavia sosiaali- ja terveysalan palve-
luja.

Tästä vuosikertomuksesta

- Tämä vuosikertomus käsittää Barona-konsernin liiketoi-
minnan Suomessa huomioiden koko toiminnan arvoketjun
hankintaketjusta asiakkaisiin. Raportissa huomioidut
Barona-konsernin yhtiöt on listattu liitteessä 1.
- Vastuullisuusraportti keskittyy kuvaamaan Barona-konsernin
liiketoimintoja, olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin sekä mah-
dollisuuksiin liittyviä tuloksia ja hallintokäytäntöjä. Baronan
hallintoa ohjaavat Bravedo-konsernin käytännöt, jonka takia
hallintoon keskittyvät tiedot on rajattu osin tästä raportista
ulos ja niitä käsitellään konsernitasolla, Bravedon kestävyys-
selvityksessä.
- Talous- ja henkilöstöluvissa on huomioitu myös konsernin
liiketoiminta ulkomailla, ellei toisin ole mainittu.
- Vastuullisuusraportti on vapaamuotoinen, mutta sen valmis-
telussa on huomioitu EU:n kestävyysraportointidirektiivin
(CSRD) mukaiset kestävyysraportointistandardit (ESRS)
soveltuvien osin. CSRD:n mukaiseen raportointiin siirtymisen
seurauksena olemme luopuneet GRI-viitekehyksestä.
- Barona on osa Bravedoa, joka on tehnyt ensimmäisen
konsolidoidun kestävyys selvityksen, joka soveltuvien osin
noudattaa ESRS-standardia. Kestävyysraporttia ei ole
varmennettu.

BARONAN AVAINLUKUJA

Perustettu vuonna

1999

Olemme

100 %suomalaisomisteinen
yhtiö

Toimimme Suomessa yli

30paikkakunnalla ja kansain-
välisesti 9 maassa.Baronalla työskentelee
lähes**3 000**vieraskielistä työntekijää.
Yhteensä Baronan
työntekijät edustavat
lähes 100 eri
kansalaisuutta.

Autamme vuosittain yli

5 000vieraskielistä kehittämään
osaamistaan tai
löytämään työpaikan
Suomesta.

Ohjaamme noin

1 300työkyvyttömyysuhan
alla olevaa ihmistä
uudelle uralle.**OLEMME OSA BRAVEDOA,
ROHKEIDEN YRITYSTEN
YHTEISÖÄ.**

BARONAN VUOSI 2024 LUKUINA

Liikevaihto

402

miljoonaa euroa

Liikevaihto supistui

9,3 %

Liikevoittoprosentti

3,6 %

Henkilöstömäärä (FTE):

6 462

Henkilöstöstä

17 %

vieraskielisiä

Baronan toimistolla
työskenteli

836

henkilöä

9 116

sai Baronan kautta
työpaikan

Barona auttoi yli

15 000

henkilöä kehittämään
osaamistaanTyöntekijäkokemus,
asiakkaalla työskentelevät
(suosittelevat indeksi NPS):

+36

Työntekijäkokemus,
Baronan toimistolla
työskentelevät (NPS):

+22

Yritysasiakaskokemus
(NPS):

+53



1.1 TOIMITUSJOHTAJAN TERVEHDYS

Arvoisa lukija,

luet parhaillaan Baronan vuosikertomusta, joka kattaa toimintamme vuonna 2024 ja sisältää konsernimme vastuullisuusraportin.

Vuosi 2024 oli meille haastava. Päämarkkina-alueemme Suomi oli taantumassa, ja tällä oli Baronan etusykliiseen pääliiketoimintaan eli henkilöstöpalveluihin merkittävä vaikutus. Liikevaihtomme laski, mutta siitä huolimatta onnistuimme parantamaan kannattavuuttamme, mikä on heikossa taloussuhdanteessa erinomainen saavutus.

Vuonna 2024 jatkoimme strategista uudistumista. Toteutimme alkuvuonna yhden yhtiön historian merkittävimmistä organisaatiomuutoksista, kun jaoimme Baronan toiminnan neljään liiketoiminta-alueeseen. Uudistus yksinkertaisti organisaatorakennetta ja ja selkiytti asiakaskokemusta. Uudistuksen tulokset alkoivat näkyä jo loppuvuoden aikana mm. parantuneena yhteistyönä yksiköiden välillä.

Vastuullisuusraportointimme on tällä hetkellä siirtymävaiheessa. Barona valmistautuu EU:n laajuisen CSRD:n mukaiseen raportointiin. Vaikka Omnibus-uudistus toi meille lisää siirtymäaikaa, olemme jo muokanneet raportointiamme tulevien vaatimusten mukaisiksi. Raportointimme edistymisestä kertoo koko Bravedon ensimmäinen konsolidoitu kestävyys selvitys, joka soveltuvin osin noudattaa ESRS-standardia.

Vuosi 2024 sisälsi lukuisia kohokohtia, jotka kuvaavat Baronan laaja-alaista vaikutusta suomalaiseen työelämään. Olemme yksi Suomen suurimmista työnantajista, ja hyvinvointiin liittyvien panostusten avulla työntekijöidemme mielenterveysperusteiset poissaolot vähenivät noin 20 prosenttia. Syksyllä 2024 otimme ilmastotyössä merkittävän askeleen ja liityimme Science Based Targets -aloitteeseen. Voit lukea tarkemmin Baronan vastuullisuustyöstä tästä raportista.

Meitä baronalaisia motivoi yhtiömme toiminnan yhteiskunnallinen vaikutus. Yrityksien nettovaikutuksia mittaavan Uprightin analyysi osoitti jälleen, että Baronan kokonaisvaikutus on hyvin positiivinen: kokonaisarvosanamme on +53, mikä asettaa Baronan vaikutukseltaan maailman parhaan 20 prosentin joukkoon.

Vuosi 2025 alkoi Suomessa ja myös maailmanlaajuisesti epävarmoissa tunnelmissa. Yksi asia on kuitenkin varmaa: kun Pohjoismaissa palataan kasvun aikaan, tulee osaajapula syvenemään akuutiksi haasteeksi monella alalla. Oli kyse sitten kansainvälisestä rekrytoinnista, työntekijöiden osaamisen kehittämisestä tai esimerkiksi vihreän siirtymän hankkeiden rekrytointitarpeista – meiltä löytyy ratkaisu näihin kaikkiin.

Hyvä lukija, kiitän kiinnostuksestasi Baronaa kohtaan. Kehitämme liiketoimintaamme ja vastuullisuustyötämme jatkuvasti, tämä vuosikertomus antaa sinulle kattavan kokonaiskuvan toiminnastamme viime vuonna.

Terveisin,
Lassi Määttä,
toimitusjohtaja, Barona

2 LIIKETOIMINTA- KATSAUS VUOTEEN 2024



2.1 BARONAN LIKETOIMINTA VUONNA 2024

Baronan vuosi 2024 oli haastava. Yhtiön päämarkkina-alueella Suomessa talous oli taantumassa, kun bruttokansantuote jäi vuositasolla mitattuna jälkeen edellisestä vuodesta. Yritysten henkilöstötarpeet olivat vähäisiä, mikä heikensi Baronan pääliiketoiminnan eli henkilöstöpalveluiden kysyntää. Osaajapula hellitti hetkellisesti, kun työnhakijoita oli liikkeellä paljon avoimien työpaikkojen määrään nähden.

Loppuvuotta kohden Suomen taloussuhdanne ja kokonaistuotanto alkoi elpyä. Lisäksi korot laskivat. Yleiseen talouskehitykseen liittyi kuitenkin edelleen merkittäviä epävarmuuksia globaalilla tasolla. Näin ollen vuoden 2024 päättyessä ei vielä päästy kasvuvaiheeseen.

Baronan liikevaihto vuonna 2024 oli konsolidoidussa konsernitilinpäätöksessä yhteensä 402 miljoonaa euroa. Henkilöstöala HELA ry:n mukaan alan suurimpien yritysten liikevaihto laski viime vuonna 6,6 % edellisvuoteen verrattuna. Barona-konserniin kuuluvien toimintojen liikevaihto supistui katsauskaudella 9,3 % vuoteen 2023 verrattuna.

Baronan liiketoimintavuoden 2024 päätavoitteina oli kannattavuuden parantaminen, asiakkuuksien kasvattaminen sekä ratkaisuliiketoiminnan ja ristiinmyynnin kehittäminen. Kannattavuuden lisäämisessä onnistuttiin, sillä vuonna 2024 liikevoittoa syntyi 14,6 miljoonaa euroa. Myös liikevoittoprosentti parani edellisestä vuodesta ja oli 3,6 %. Ristiinmyynnin tueksi selkiytimme palveluportfoliota sekä rakensimme entistä parempia työkaluja myyntihenkilöstön tueksi. Ratkaisuliiketoiminnassa siirsimme entistä enemmän painopistettä eri liiketoimintoja yhdistävään myyntityöhön.

Barona vastaanotti vuoden 2024 aikana yli 311 000 työhakemusta. Tämä oli 37 % vähemmän kuin vuonna 2023, mikä johtui pääasiassa Aasiasta tulevien työhakemusten määrän merkittävästä laskusta. Baronalla oli yhteensä 6 372 työpaikkailmoitusta, mikä oli 26 % vähemmän kuin edellisenä vuonna. Työpaikkailmoitusten määrän laskua selittää yleinen heikko taloussuhdanne.

Strateginen kehitystyö

Barona uudisti strategiansa vuonna 2021, ja strategian sanoittamista päivitettiin vuonna 2024. One Barona -strategian ytimessä on luoda tulevaisuuden kestävää työelämää ihmisille ja yrityksille Pohjoismaissa. Me rakennamme ratkaisuja, joiden perustana ovat työ, oppiminen, hyvinvointi ja teknologia.

Alkuvuonna 2024 toteutetussa organisaatiomuutoksessa Baronan toiminta jaettiin neljään liiketoiminta-alueeseen, joiden alaisuuteen siirtyivät kaikki

toimialoja sekä alueita koskevat toiminnot. Nämä liiketoiminta-alueet ovat Teollisuus ja rakentaminen, Logistiikka ja palvelut, Asiantuntija-alat sekä Oppiminen ja hyvinvointi. Muutoksessa myös tukitoimet, kuten henkilöstöhallinto sekä markkinointi, kytkettiin tiiviimmin yhteisten liiketoiminnallisten tavoitteiden edistämiseen.

Baronan palvelukokonaisuudet ovat:

- Work
- Learning
- Wellbeing
- Global
- Experts
- Outsourcing

Baronan historian laaja-alaisin organisaatiomuutos yksinkertaistaa organisaatorakennetta ja helpottaa strategisten tavoitteiden toteuttamista eri tasoilla ja toimialoilla. Uudistus selkiytti asiakastyötä, lisäsi eri palveluiden ristiinmyyntiä sekä yhdenmukaisti sisäisiä prosesseja. Yhtenäisempi Barona-kokonaisuus tekee konsernista helpommin lähestyttävän niin yritys- kuin henkilöasiakkaillemme. Tämän organisaatiomuutoksen myötä merkittävät strategiset organisaatiojärjestelyt on viety konsernissa loppuun.

Osana One Barona -strategian toteuttamista yhtiön brändistrategiaa uudistettiin. Brändistrategian tavoitteena on tehdä Barona-konsernista ja sen erillisyytiöistä helpommin ymmärrettävä kokonaisuus, joka koostuu lukuisista erityisosaamista omaavista yksiköistä, jotka kaikki linkittyvät yhteiseen emobrändiin. Vuoden 2024 aikana toteutettiin lukuisia tavoitetta

tukevia projekteja, kuten Baronan visuaalisen ilmeen päivitys.

Alkuvuodesta 2024 Barona myi koko enemmistöomistuksensa Frontliners Oy:stä sen toimivalle johdolle. Lisäksi Barona myi vuonna 2024 koko vähemmistöomistuksensa Zeroni Oy:stä. Tilikauden aikana konserni lisäsi omistusosuuttaan Koutsit Group Oy:ssa, Medimanageri Oy:stä sekä WMRT Rakennus Oy:ssa sekä Ruotsissa toimivissa Ugglä Sweden AB:ssa ja Barona Human Resources Services AS:ssa.

Vuonna 2024 Barona jatkoi valmistautumista uuden CSRD-lainsäädännön mukaiseen kestävyysraportointiin. Tästä syystä olemme luopuneet GRI-viitekehystä ja aloittaneet raportoinnin yhdenmukaistamisen ESRS-vaatimuksien kanssa. Keskeisiä sisäisiä sidosryhmiä osallistettiin raportoinnin kehittämiseen. Raportointivalmiutta nostettiin hankkimalla tekninen alusta raportointia varten.

Vuonna 2024 jatkoimme panostuksia henkilöasiakaskokemukseen sekä digitaalisiin palveluihimme. Voit lukea niistä lisää [sivulta 31 alkaen](#).

BARONAN PALVELUKATEGORIAT



barona WORK Joustavat työn ratkaisut	barona LEARNING Ketterät oppimiskeskukset	barona WELLBEING Työhyvinvoinnin ratkaisut	barona GLOBAL Globaalit osaaja- ratkaisut	barona EXPERTS Asiantuntijoiden ja johtajien osaajaratkaisut	barona OUTSOURCING Vaikuttavat ulkoistusratkaisut
RAKENNUS LOGISTIIKKA PART OF BARONA	Saranen PART OF BARONA talentgate PART OF BARONA ARFFMAN PART OF BARONA Koutsit PART OF BARONA Skillcode PART OF BARONA		FRS • FINLAND RELOCATION PART OF BARONA	MOMENTOUS PART OF BARONA MEDI MANAGERI PART OF BARONA NORTHSTAR PART OF BARONA	



VISIO

Olemme työelämän vaikuttavin kasvualusta ihmisille ja yrityksille Pohjoismaissa.

LUPAUS

Barona on ratkaisu.

PURPOSE

Luomme tulevaisuuden kestäväää työelämää.

MISSIO

Rakennamme ratkaisuja, joissa työ, oppiminen, hyvinvointi ja teknologia muodostavat perustan kestäväälle työelämälle.

TYÖ. OPPIMINEN. HYVINVOINTI.

Kehitys liiketoiminta-alueilla

Teollisuuden ja rakentamisen liiketoiminta-alueella vuosi oli haastava. Taantumassa teollisuus- ja rakennusalan yritysten henkilöstötarpeet olivat yleisesti matalalla tasolla. Sen sijaan suuret investointihankkeet, kuten datakeskuksien rakentaminen, toivat uutta kasvua. Liiketoiminta-alueella tunnistettiin vuoden 2024 aikana kaksi yhteistä strategista painopistettä, jotka ovat vihreä siirtymän hankkeiden tukeminen ja kansainvälisen työvoiman ratkaisut. Vuoden 2024 Baronan työllistämä henkilöstö vihreän siirtymän hankkeissa Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa yli kymmenkertaistui.

Kokonaisuutena Teollisuuden ja rakentamisen liiketoiminta-alueen liikevaihto oli 112,5 miljoonaa euroa. Edelliseen vuoteen verrattuna se supistui 15 %.

Logistiikan ja palveluiden liiketoiminta-alueella liiketoiminta kehittyi kokonaisuutena positiivisesti suhteessa vallitsevaan markkinatilanteeseen. Kaupan alalla henkilöstötarpeiden kysyntä kasvoi merkittävästi, ollen liiketoiminta-alueen suurin kasvusegmentti. Erityisesti ratkaisuliiketoiminta kasvoi kaupan alalla merkittävästi. Avialogis-logistiikkakeskuksen kapasiteetti oli täynnä, ja AutoStore-automaatiojärjestelmän laajentamisesta tehtiin vuonna 2024 päätös. Lisäksi Barona teki ensimmäisen sisälogistiikan ulkoistuksen uuteen asiakassegmenttiin. Hotelli- ja ravintola-alalla henkilöstöpalveluiden kysyntä oli hieman matalampaa aiempaan verrattuna, mutta ravintolapalveluissa otimme uusia askeleita

julkishallinnon asiakkuuksissa. Sosiaali- ja terveysalalla hyvinvointialueiden tilanne vaikutti voimakkaasti markkinatilanteeseen ja palveluiden kysyntään. Lääkärivuokrausta tarjoavan Medimanagerin palveluiden kysyntä pysyi kuitenkin korkealla tasolla ja hoitajapulaa helpotettiin kansainvälisellä rekrytoinnilla.

Kokonaisuutena Logistiikan ja palveluiden liiketoiminta-alueen liikevaihto oli 179 miljoonaa euroa, mikä oli viisi % vähemmän kuin edellisenä vuonna. Liiketoiminta-alueen kannattavuus parani merkittävästi.

Asiantuntija-alojen ulkoistuspalvelut ja ratkaisuliiketoiminta, kuten esimerkiksi palvelukeskuksista tuotetut palvelut, kasvoivat vuonna 2024 ja tuottivat noin puolet liiketoiminta-alueen liikevaihdosta. IT-alalla lähi- ja etätuen palveluissa sekä asiakaspalvelun ja myynnin ratkaisuissa toteutettiin lukuisia uusia hankkeita. Asiantuntijoiden ja johdon rekrytoinnin sekä resursoinnin tarpeet pysyivät koko vuoden ajan hyvin maltillisella tasolla. Kysynnän ollessa heikkoa toimintaa jouduttiin sopeuttamaan vastaamaan markkinatilannetta. Myös psykologipalveluiden liiketoiminta supistui hienoisesti edelliseen vuoteen verrattuna.

Kokonaisuutena Asiantuntija-alojen liiketoiminta-alueen liikevaihto oli 76,2 miljoonaa euroa. Edelliseen vuoteen verrattuna se supistui 10,9 %.

Oppimisen ja hyvinvoinnin liiketoiminta-alueella vuotta 2024 määrittä valmistautuminen TE2024-

uudistukseen, jossa julkinen työllisyydenhoito siirtyy valtiolta kuntien muodostamille uusille työllisyysalueille. Muutos koskettaa valtaosaa liiketoiminta-alueen toiminnoista. Muutokseen valmistautuminen ostajataholla vaikutti jo Sarasen ja Talentgaten sekä Arffmanin julkiselle sektorille tuottamiin työllistämispalveluihin kauden aikana. Muutosneuvotteluihin liittyvien uudelleensijoittamis- ja neuvontapalveluiden kysyntä pysyi vahvana läpi koko vuoden. Tiivis yhteistyö työeläkeyhtiöiden kanssa jatkui ja Oppimisen ja hyvinvoinnin yhtiöissä tehtiin myös aktiivista työtä työssäolevien henkilöiden oppimisen edistämiseksi.

Kokonaisuutena Oppimisen ja hyvinvoinnin liiketoiminta-alueen liikevaihto oli 31,2 miljoonaa euroa, jossa oli laskua edelliseen vuoteen 1,4 %. Vastavasti Oppimisen ja hyvinvoinnin liiketoiminta-alueen yhteenlaskettu kannattavuus parani merkittävästi vuoteen 2023 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-Ruotsin investointihankkeet ovat merkittävä kasvualue.

Ruotsissa vuoden 2024 markkinaympäristö oli haastava erityisesti asiantuntija-aloilla. Sen sijaan teollisuuden investointihankkeisiin liittyvän resursoinnin liiketoiminta kasvoi noin 50 prosenttia. Ruotsin liiketoiminnan strategiaa on uudistettu ja terävöitetty, ja vuoden 2024 loppua kohti liiketoiminnan suunta on ollut positiivinen. Kokonaisuutena Ruotsin liikevaihto laski 15 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna.

Norjassa Barona toimii rakennusosalalla Oslon, Drammenin ja Mossin toimistojen kautta. Toiminta nojaa rakennusalan sähkötekniikka- ja putkiasennustehtäviin suuntautuvaan kansainväliseen rekrytointiin. Vuonna 2024 liikevaihto laski 28 prosenttia edellisvuoteen nähden erityisesti Oslon alueella, johtuen merkittävistä henkilöstövuokrauksen lainsäädännöllisistä rajoituksista. Tämän johdosta Barona on siirtynyt palvelutuotannossa alihankintamalliin, jota kehitettiin vuoden 2024 aikana. Lisäksi rakennusalan heikko taloussuhdanne vaikutti liiketoiminnan kysyntään.

Loppuvuonna 2024 Barona sulki Tanskan paikallistoimiston, johtuen riittämättömästä kasvusta kilpailussa markkinassa. Muutoksesta huolimatta Barona jatkaa tanskalaisten yritysasiakkaiden, jotka keskittyvät IT-alalle, palvelemista Ruotsista Malmön toimistosta käsin.

Vuonna 2024 Baronan liikevaihto muissa Pohjoismaissa oli 23,4 miljoonaa euroa. Se laski 17,2 %.

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. Yhtiöllä on lisäksi liiketoimintaa Slovakiassa ja Virossa.

Keväällä 2024 Barona laajensi palvelukeskustointojaan Espanjan Fuengirolassa avaamalla uuden toimiston Mijasiin. Uusi toimisto toi lisätilaa noin 200 työntekijälle. Vuoden 2024 lopulla Baronan työntekijämäärä Fuengirolassa oli noin 360 henkeä. Barona on Fuengirolan yksi suurimmista yksityisistä työnantajista.

Barona käynnisti keväällä 2022 Venäjän liiketoiminnan alasajoprosessin ja irtaantumisen Venäjän markkinoilta. Venäjän liiketoimintojen myynnin kauppakirja allekirjoitettiin vuonna 2023 ja se jäi odottamaan Suomen ja Venäjän viranomaisten hyväksyntää. Vuonna 2024 kauppa sai Suomen Ulkoministeriön hyväksynnän, sen sijaan Venäjän viranomaiset eivät hyväksyneet kauppaa. Venäjän liiketoiminnan exit-prosessi saatetaan päätökseen vuoden 2025 aikana.

Kokonaisuutena Baronan ulkomainen liiketoiminta oli vuonna 2024 noin 41,3 miljoonaa euroa, missä laskua edellisvuoteen verrattuna noin 8,1 prosenttia.

2.2 NÄIN BARONA LUO ARVOA

Baronan arvo syntyy sen taloudellisesta, sosiaalisesta ja yhteiskunnallisesta vaikutuksesta.

Taloudellisesta vaikutuksestamme kertoo Baronan verojalanjälki, joka vuonna 2024 oli 166,4 miljoonaa euroa. Veropolitiikkamme pohjautuu Baronan strategiaan ja arvoihin. Tavoittemme 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.

Yhteiskunnallinen vaikutuksemme syntyy kyvyttämme työllistää, lisätä Suomen kokonaistyövoimaa, antaa työn kautta merkityksellisyyttä yksilöiden elämään, kouluttaa sekä huolehtia työntekijöidemme hyvinvoinnista. Barona on Suomen suurimpia työn-

antajia, 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.

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 osaajapulasta sekä monesta tekijästä koostuva kohtaanto-ongelma.

Jokaisella on mielestämme 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.

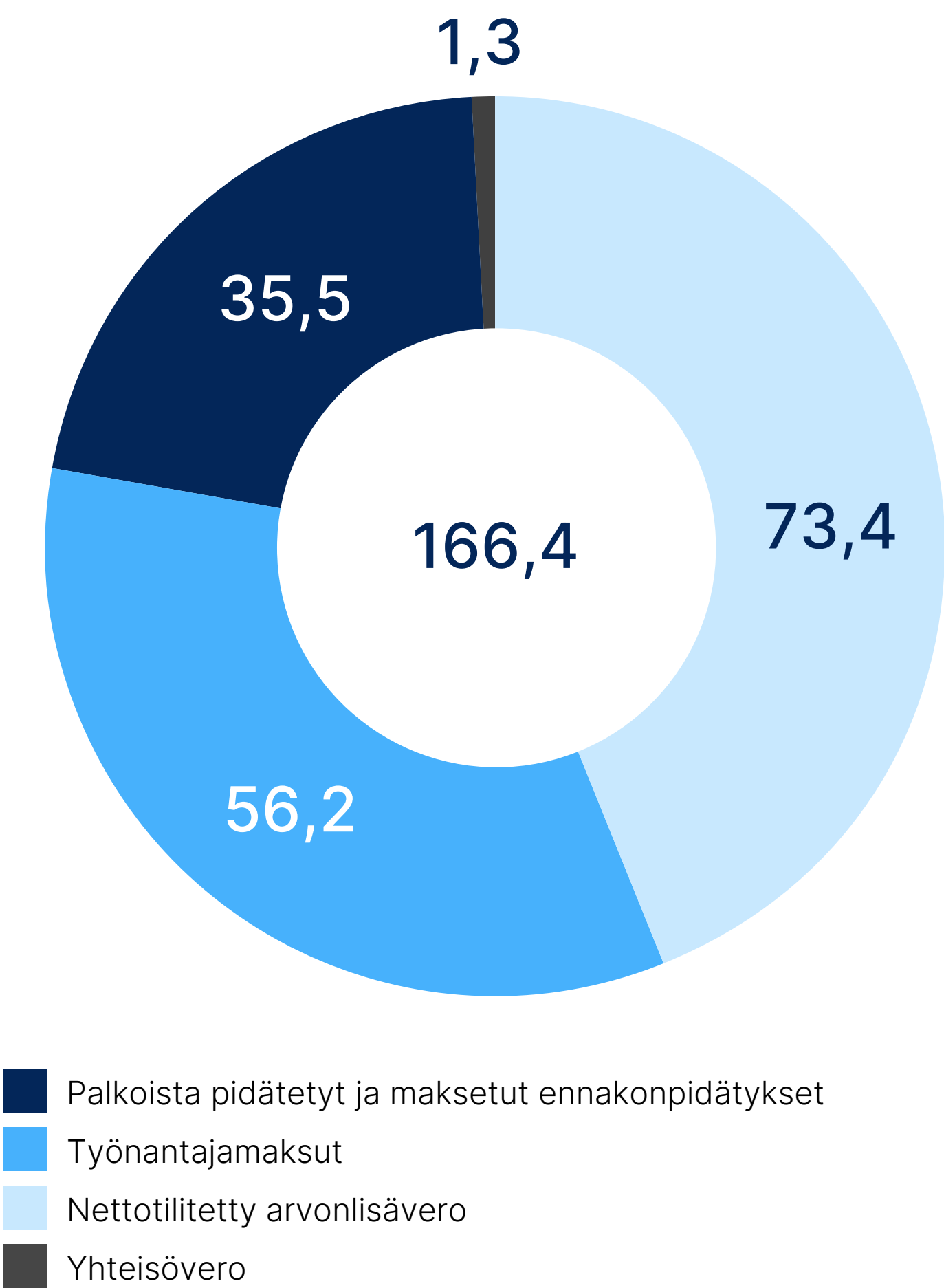
Näihin haasteisiin Barona tarjoaa ratkaisuja. Toimimme linkkinä työntekijöiden ja työnantajien välillä. Työnhakijoille tarjoamme työpaikkoja, koulutuksia ja valmennusta. Tuemme kuntia työttömien työnhakijoiden työllistämisessä. Baronalla on

erityisosaamista vaikeasti työllistettävien ja osa-työkykyisten työllistämiseksi. Olemme kumppani oppilaitoksille ja autamme niitä kehittämään opintotarjontaansa vastaamaan yritysten osaamistarpeita. Yrityksille tarjoamme joustavat henkilöstöpalvelut sekä kokonaisratkaisuja, joihin sisältyy muun muassa ohjelmistokehitystä ja konsultointia.

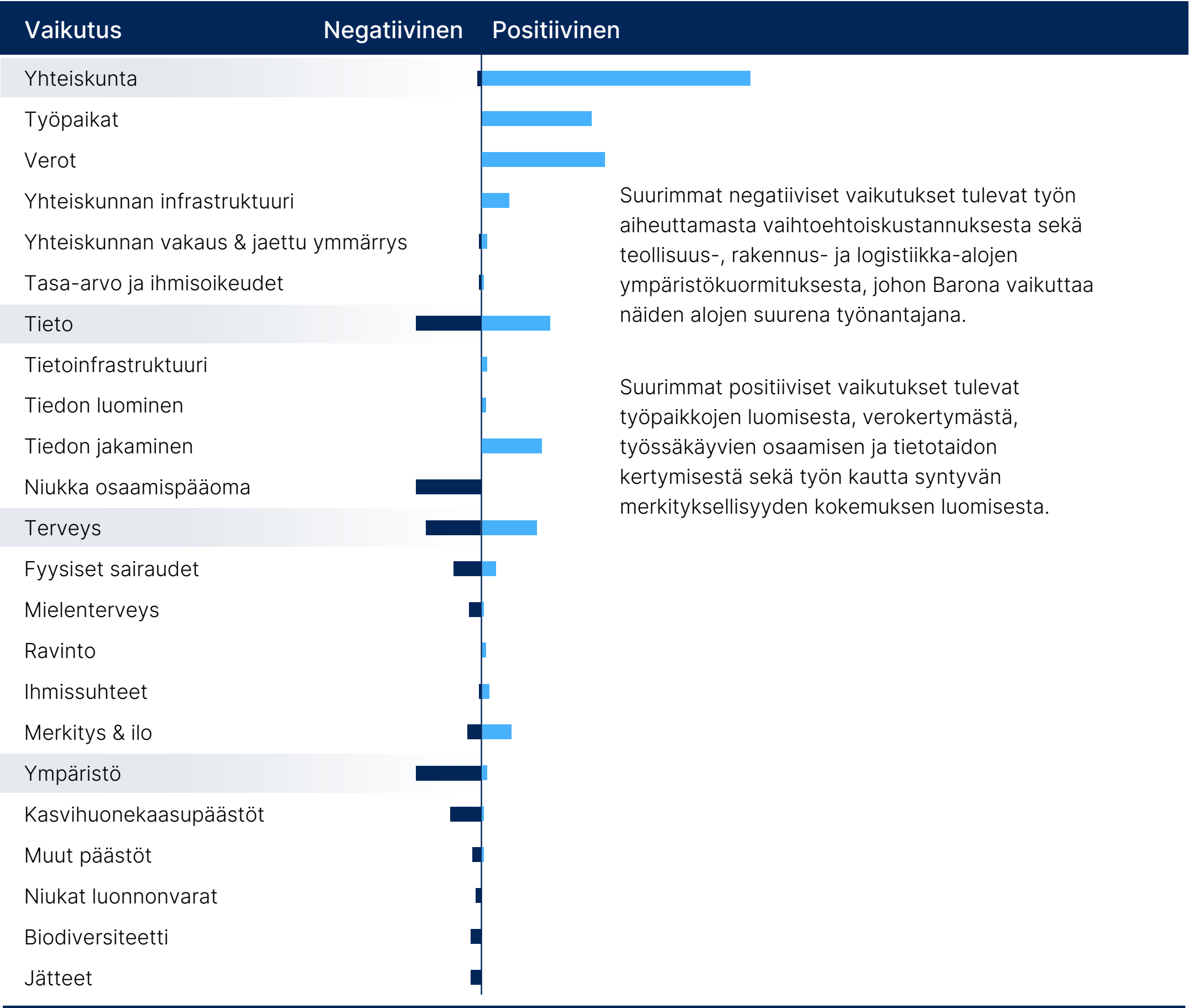
Globaalisti kaikkien yritysten nettovaikutuksia mittaavan Uprightin analyysin perusteella [Baronan kokonaisvaikutus](#) on hyvin myönteinen ja merkittävä. Uprightin malli mittaa organisaatioiden positiiviset sekä negatiiviset vaikutukset ja tekee kaikkien alojen yritysten arvon luomisesta vertailukelpoista. Baronan kokonaisarvosana on +53. Suurimmat positiiviset vaikutukset tulevat työpaikkojen luomisesta, verkertymästä, osaamisen ja tietotaidon kertymisestä sekä merkityksellisyyden kokemuksen synnyttämisestä. Noin 80 prosentilla Uprightin tarkimmalla tasolla mallintamasta yli 10 000 yrityksestä eri puolilla maailmaa on heikompi vaikutus ympäröivään maailmaan.

Toimimme linkkinä
työntekijöiden ja
työnantajien välillä.

BARONAN VEROJALANJÄLKI 2024 (m€)



UPRIGHT: BARONAN NETTOVAIKUTUS 2024



Nettovaikutus +53

Uprightin laskentamalli määrittää yrityksille nettovaikutuksen käyttämällä koneoppimiseen perustuvaa teknologiaa, joka prosessoi tietoa miljoonista tieteellisistä artikkeleista sekä muista tietolähteistä.

NÄIN BARONA LUO ARVOA

RESURSSIT

Taloudellinen pääoma

- Liikevaihto 402 miljoonaa euroa (pro forma)
- Liikevoitto 14,6 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 281 m³
- Energiaa 3 457 MWh



TYÖELÄMÄN RATKAISUTALO

Olemme työelämän vaikuttavin kasvualusta ihmisille ja yrityksille Pohjoismaissa

TYÖ. OPPIMINEN. HYVINVOINTI.

VAIKUTUKSET

Taloudelliset vaikutukset

- Palkat ja palkkiot 271,8 miljoonaa euroa
- Verojalanjälki 166,4 miljoonaa euroa
- Eläkkeet 45,1 miljoonaa euroa
- Henkilösivukulut 11,1 miljoonaa euroa

Ympäristövaikutukset

- Kasvihuonekaasupäästöt 22 604 tCO₂e (scope 1, 2 ja 3)
- Päästöintensiteetti 56,2 g CO₂e (scope 1, 2 ja 3)

Sosiaaliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset

- Työllistävä vaikutus: henkilöstömäärä (FTE) 6 462
- Nuorten työllistäminen 46 % henkilöstöstä alle 30-vuotiaita
- 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

2.3 BARONAN JOHTAMISJÄRJESTELMÄ

Baronan vastuullisuutta johdetaan osana operatiivista toimintaa. Barona Oy:n nelihenkinen hallitus valvoo konsernin toimintaa ja johtamista. Hallitus tekee päätökset konsernin strategiasta, yritysjärjestelyistä ja merkittävistä investoinneista. Hallitus myös hyväksyy Barona-konsernin kestävyysraportin.

Hallituksen puheenjohtaja on **Taru Tujunen**. Hallituksen muut jäsenet ovat **Juko Hakala**, **Tommi Kajasoja**, ja **Markus Oksa**, yksi Baronan perustajista. Hallituksessa ei ole suoraa työntekijöiden edustusta.

Baronan strategia ohjaa yhtiön johtamisjärjestelmää, jota uudistettiin alkuvuodesta 2024. Barona on organisoitu niin, että se vastaa alueellisiin ja toimialakoh-
tisiin erityistarpeisiin.

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**, asian-
tuntijoiden liiketoiminta-alue; **Janne Lindfors**, oppi-
misen 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.

Vastuullisuuden operatiivisesta johtamisesta vastaa Baronan talousjohtaja, joka raportoi hallitukselle yhdessä yhtiön johtoryhmän kanssa. Talousjohtaja raportoi vastuullisuudesta hallitukselle vuosittain. Talous-, viestintä- ja myynnin tuki -tiimi osallistuvat vastuullisuuden mittaamiseen, raportointiin ja kehittämiseen. Lisäksi työsuhte- ja henkilöstöasioista vastaavalla henkilöstöllä on merkittävä rooli henkilöstöpolitiikan toteutuksessa ja kehittämisessä. Vastuullisuutta toteuttaa jokainen baronalainen joka päivä – se kuuluu kaikille. Baronan vastuullisuustoiminta perustuu jatkuvaan kuunteluun ja vuoropuheluun asiakkaiden, työntekijöiden ja työnhakijoiden kanssa.

Lue tarkemmin hallintorakenteestamme Bravedon kestävyys selvityksestä.

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.

2.4 RISKIEN- HALLINTA

Baronalla on koko konsernin kattava riskienhallinta-politiikka, 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 tietoturvajohdajasta, turvallisuushenkilöstöstä, henkilöstöhallinnosta, lakiasiaintoimikunta, viestintä- sekä liiketoimintajohtajasta. 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, sähköisen saatavuus, kustannustason nousu, poikkeuksellisten tapahtumien vaikutukset asiakkaiden liiketoimintaan ja henkilöstöpoissaoloihin sekä muutokset lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa.

Vuoteen 2027 mennessä riskienhallintapolitiikkaa tarkennetaan niin, että CSRD:n olennaisuuden arviointikriteeristön mukainen kestävyysriskien arviointi on osana vuosittaista liiketoimintariskien arviointia.

Tunnistettuihin riskeihin on vastattu muun muassa strategiauudistuksella, lisäämällä kansainvälistä rekrytointia sekä kehittämällä työnantajamielikuvaa.

Riskienhallintajärjestelmien käyttöä on laajennettu, ja riskienhallinnan työpajoja on järjestetty liiketoimintayksiköiden kanssa. Henkilöstön poissaoloihin ja hyvinvointihaasteisiin on vastattu ennaltaehkäisyn ja työkyvyn ylläpidon keinoin. Olemme lisänneet varayhteyksiä toimipisteisiimme ja luoneet työtapoja fyysisesti hajautettuun liiketoimintamalliin. Tietoturvasuunnitelmaa on kehitetty, sekä ohjelmisto- ja sovel-luskehityksen prosesseja on tarkennettu.

Baronan riskienhallintaa seurataan sähköisesti ja arvioidaan säännöllisesti. Tilannekuvaa pidetään yllä sähköisessä riskienhallintajärjestelmässä. Analyysien perusteella määritellään kehittämiskohteet. Riskien käsittelyssä määritellään jatkotoimenpiteet ja nime-tään vastuulliset henkilöt sekä alustava tavoiteaika-taulu.

Vuonna 2024 riskienhallinnan ja toimitusvarmuuden merkitys korostui entisestään. Toimittajaketjuissa ja asiakassuhteissa mm. NIS2-direktiivi, joka astui voimaan alkuvuodesta 2025, on lisännyt riskienhallinnan merkitystä. Liiketoiminnan jatkuvuuteen vaikuttaa olennaisesti myös kumppanien sekä toimittajien kyky hallita heidän oman liiketoimintansa ja palveluntuotannon kannalta merkityksellisiä riskejä. Tämä on näkynyt toimittajaketjujen ja kriittisten toimittajien arvioina, joissa tarkastellaan kumppanien kykyä hallita riskejä ja toimittaa palveluita turvallisesti sekä arvioidaan turvallisuusmaturiteettia.

Sisäisissä riskiarvioinneissa olemme käyttäneet apuna ulkopuolisia asiantuntijoita, jotka antavat riippumatonta näkemystä riskien kartoittamiseen ja ehkäisemiseen.

2.5 BARONAN YHTEISTYÖ JA SIDOSRYHMÄT

Barona tekee tiivistä yhteistyötä lukuisten 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. Työeläkevakutusyhtiöt haluavat monipuolisia palveluita kuntoutusasiakkaiden ja osatyökykyisten työllistämiseen. Oppilaitokset pyytävät meiltä näkemystä yrityssektorin ajankohtaisista osaamis- ja koulutustarpeista. Yhteistyö valtionhallinnon viranomaisten kanssa puolestaan liittyy usein työnhaun ja lupaprosessien sujuvoittamiseen.

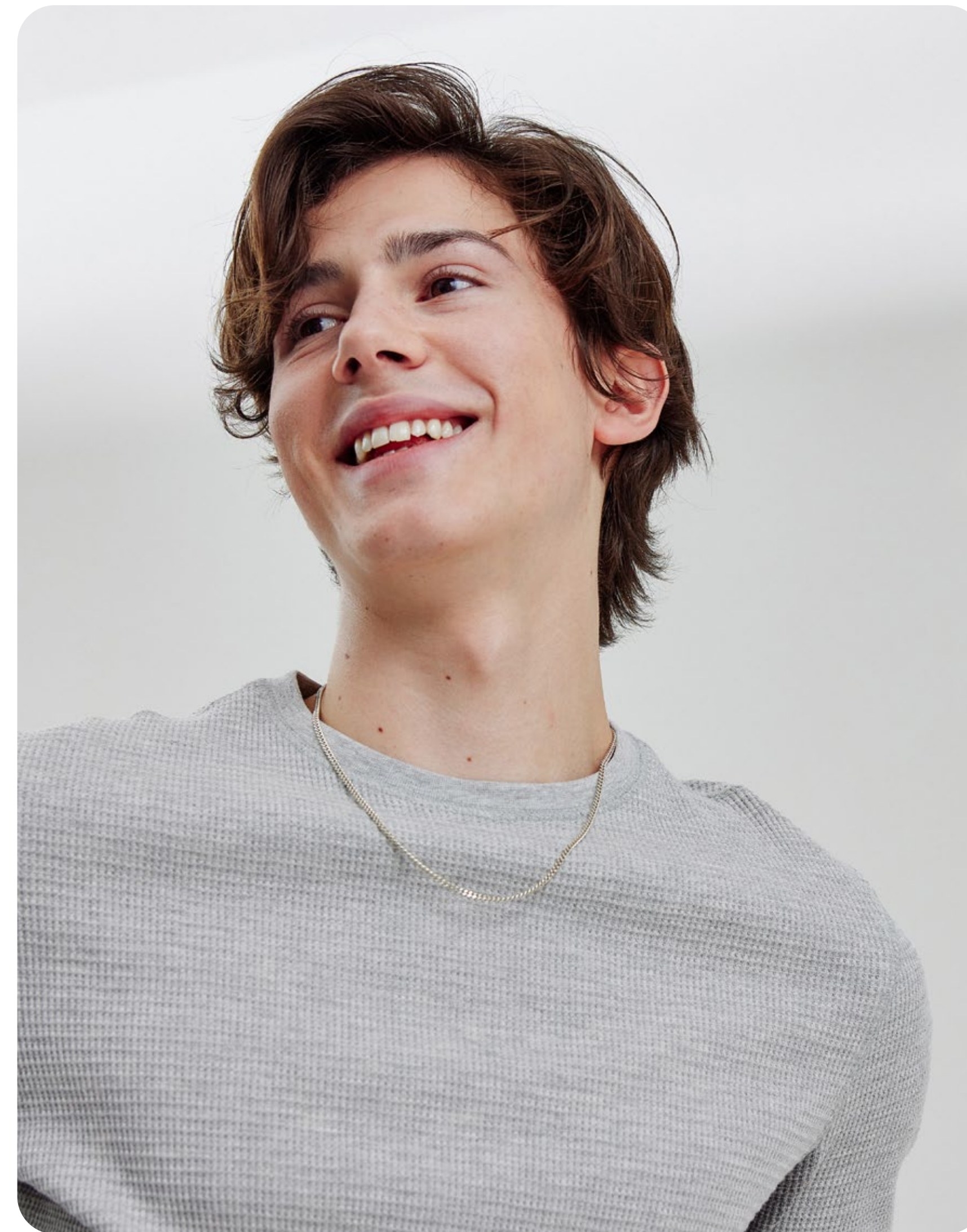
Työmarkkina- tai liiketoimintahaasteet vaativat useamman tahon yhteistyötä. Siksi Barona toimii monesti useiden eri sidosryhmien yhdistäjänä. Kutsumme kokoon eri osapuolia ja rakennamme pohjaa laajoille kumppanuuksille, joiden avulla voidaan kehittää uusia ratkaisumalleja.

Barona on Pohjoismaiden suurimman yritys vastuuverkoston FIBS ry:n jäsen. Olemme sitoutuneet FIBSin [monimuotoisuussitoumukseen](#) eli edistämään työyhteisön monimuotoisuutta, osallisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Barona on henkilöstöalan suurin yritys Suomessa, ja vuonna 2024 osallistuimme henkilöstöpalvelualan kehittämiseen Henkilöstöala HELA ry:n jäsenenä. HELAn tavoitteena on parantaa edunvalvonnalla ja työsuhdeneuvonnalla jäsenyritysten toimintaedellytyksiä.

Vuonna 2024 Barona vaikutti työnantajana Henkilöstöala Hela ry:ssä, 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.

**Barona toimii monesti
useiden eri sidos-
ryhmien yhdistäjänä.**



BARONAN SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ

Sidosryhmä	Kuinka vuorovaikutus on järjestetty	Vuorovaikutuksen tarkoitus	Kuinka vuorovaikutuksen tulos otetaan huomioon
Työntekijät ja työnhakijat	Sisäiset kanavat kuten: intranet Henkilöstötilaisuudet Kyselyt Kehityskeskustelut	Hyvinvoinnin tukeminen, osaamisen kehittäminen ja sitoutumisen sekä osallisuuden varmistaminen. Vuoropuhelun avulla varmistetaan myös ihmisoikeuksien sekä strategisten linjausten toteutuminen.	Palautteiden perusteella parannetaan työolosuhteita, kehitetään koulutuksia ja mukautetaan toimintatapoja.
Asiakkaat	Asiakaspalaverit Tapaamiset Asiakaskyselyt Sähköpostiviestintä Uutiskirjeet	Asiakastyytyväisyyden varmistaminen, palveluiden kehittäminen ja asiakassuhteiden syventäminen.	Asiakaspalautteet ohjaavat palveluiden ja toimintamallien kehittämistä.
Osakkeenomistajat ja sijoittajat	Osavuositarkastukset Osakasinfot	Yrityksen arvoa kasvattava toiminta, taloudellisen menestyksen ja kestäväntä kasvun varmistaminen.	Osavuositarkastuksissa ja strategiaprosesseissa huomioidaan heidän palautteensa ja odotuksensa.
Toimittajat ja alihankkijat	Hankintaneuvottelut Sopimusten hallinta Yhteydenpito	Reilu yhteistyö, yhteistyön kehittäminen, toimitusvarmuuden varmistaminen ja vastuullisuuden lisääminen toimitusketjussa. Vuoropuhelun avulla varmistetaan myös ihmisoikeuksien sekä strategisten linjausten toteutuminen.	Vuorovaikutuksen tuloksia käytetään hankintakäytäntöjen ja vastuullisuusvaatimusten päivittämisessä.
Poliittiset päättäjät	Tapahtumat Työryhmät Julkinen keskustelu	Sääntely-ympäristön kehittäminen ja aloitteiden edistäminen.	Vuoropuhelun perusteella kehitetään toimintamalleja ja vaikutetaan alan sääntelyyn.
Työmarkkinajärjestöt	Yhteistyö- ja neuvottelutapaamiset	Työolojen ja työsuhteiden kehittäminen, työmarkkinoiden toimivuuden tukeminen.	Käytyjen neuvotteluiden tulokset huomioidaan henkilöstöpolitiikan kehittämisessä.
Viranomaiset	Tapaamiset Säännölliset raportit	Lainsäädännön ja määräysten noudattaminen, alan läpinäkyvyyden edistäminen.	Vuoropuhelun perusteella varmistetaan, että toiminta täyttää viranomaisvaatimukset.

Sidosryhmä	Kuinka vuorovaikutus on järjestetty	Vuorovaikutuksen tarkoitus	Kuinka vuorovaikutuksen tulos otetaan huomioon
Media	Lehdistötiedotteet Haastattelut Tapahtumat Sosiaalisen median kanavat	Yrityksen näkyvyys ja maineenhallinta.	Median kautta saatua palautetta hyödynnetään viestintästrategian kehittämisessä.
Oppilaitokset ja koulutuskumppanit	Kumppanuussopimukset ja -projektit Rekrytointitapahtumat	Osaavan työvoiman varmistaminen ja opiskelijoiden tukeminen työelämään siirtymisessä.	Yhteistyöprojektien ja opiskelijapalautteiden perusteella kehitetään koulutusyhteistyötä.
ELY-keskukset ja TE-palvelut	Säännöllinen yhteydenpito Projektit Raportointi	Työllisyyden tukeminen ja alueellisen kehityksen edistäminen.	Yhteistyön tuloksia hyödynnetään uusien työllistämishojelmien suunnittelussa.
Kunnat ja hyvinvointialueet	Kumppanuusohjelmat Säännölliset tapaamiset	Aluekehityksen tukeminen ja paikallisten tarpeiden huomioiminen palveluissa.	Vuoropuhelun tuloksia hyödynnetään alueellisten toimintojen suunnittelussa.
Yliopistot ja tutkimusyhteisöt	Tutkimushankkeet Yhteistyösopimukset Seminaarit	Uusien innovaatioiden kehittäminen ja akateemisen tiedon hyödyntäminen liiketoiminnassa.	Tutkimusyhteistyön tuloksia hyödynnetään palveluiden ja toimintamallien kehittämisessä.
Työeläkevakuutusyhtiöt	Yhteistyötilaisuudet Raportointi	Työntekijöiden eläketurvan varmistaminen ja pitkäaikaisen työkyvyn tukeminen.	Palautteen perusteella kehitetään henkilöstöstrategiaa ja -etuja.
Järjestöt ja paikallisyhteisöt	Tapahtumat Yhteistyöhankkeet	Sosiaalisen vastuun edistäminen, yhteiskunnallisen hyvinvoinnin ja alueellisen kehityksen tukeminen.	Hankkeiden ja palautteen perusteella kehitetään yhteiskunnallista osallistumista ja paikallista yhteistyötä.
Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Asiakaspalvelukanavat Kyselyt	Loppukäyttäjäkokemuksen parantaminen ja tarpeisiin vastaaminen. Vuoropuhelun avulla varmistetaan myös ihmisoikeuksien sekä strategisten linjausten toteutuminen	Vuoropuhelun tuloksia käytetään palveluiden räätälöinnissä ja laadun parantamisessa.

3 BARONAN VASTUULLISUUS 2024



3.1 VASTUULLISUUS- TYÖN KOHOKOHDAT 2024

Hyvinvointiin panostamalla mielenterveyden poissaolopäivät vähenivät 20 %

Baronalla on hyvinvointitiimi, joka tarjoaa työntekijöille kokonaisvaltaista tukea hyvinvointia haastaviin tekijöihin. Vuonna 2024 hyvinvointitiimi käsitteli 45 000 puhelin- ja 6 000 sähköpostiyhteydenottoa, ja siten auttoi työntekijöitä erilaisissa työhön ja vapaa-aikaan vaikuttavissa asioissa. Myös palveluun ohjautumisen prosesseja sekä proaktiivista yhteistyötä eri liiketoimintayksiköiden kanssa kehitettiin.

Loppuvuodesta käynnistynyt yhteistyö Auntie-palvelun kanssa mahdollistaa matalan kynnyksen keskusteluavun yhtenä tukikeinona esimerkiksi työssä jaksamisen haasteisiin. Lisäksi Barona-konserniin nimitettiin yhteinen työkykyasiantuntija, joka tukee ennaltaehkäisevää työkykyjohtamista ja ratkaisee haastavia työkykytapauksia yhdessä liiketoimintojen kanssa.

Hyvinvointiin liittyvien panostuksien avulla mielen-terveysperusteiset poissaolot vähenivät Baronalla vuoden 2024 aikana jopa 20 prosenttia.

Barona sitoutui tieteellisesti perusteltuihin päästövähennystavoitteisiin

Barona liittyi syksyllä 2024 Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi) ja sitoutui asettamaan tieteen perustuvat päästövähennystavoitteet syksyyn 2026 mennessä. Barona tulee keskittymään aktiivisiin, Pariisin ilmastositoumuksen mukaisiin päästövähennyksiin.

Perheenyhdistämisiä ja uusia ammattinimikkeitä kansainvälisen rekrytoinnin avulla

Barona on tehnyt kansainvälistä rekrytointia yli 15 vuotta, rekrytoiden osaajia mm.sote-, teollisuus- ja ravintola-aloille. Vuonna 2024 Barona rekrytoi ensimmäistä kertaa kansainvälistä työvoimaa monipalvelutyöntekijän tehtäviin. Tammikuussa Pirkanmaan Voimia Oy:ssä aloitti työt 16 filippiiniläistä monipalvelutyöntekijää ja neljä kokkia. Rekrytoinnissa painotettiin perheenyhdistämistä, ja yhdeksällä saapuneista työntekijöistä olikin perhettä entuudestaan Suomessa. Näin luotiin edellytyksiä normaalille perhearjelle, kotoutumiselle ja pitkäaikaiselle sitoutumiselle Suomeen, mikä oli asiakkaan ja Baronan yhteinen tavoite.

Keväällä 2024 Suomeen saapui Baronan ensimmäiset ulkomailta rekrytoidut kaupan alan työntekijät. 15 filippiiniläistä työntekijää aloitti pysyvissä työsuhteissa Osuuskauppa Arinan ruokakaupoissa, usealla Pohjois-Suomen paikkakunnalla. Ennen Suomeen saapumistaan työntekijät kävivät usean kuukauden kestävän kielikoulutuksen, mikä tuki työskentelyä suomen kielellä jo heti työarjen käynnistyessä.

Vihreän siirtymän hankkeet vahvistettiin kasvualueeksi

Barona panosti vuonna 2024 vihreään siirtymään enemmän kuin koskaan aiemmin. Aurinko- ja tuuli-voimaan keskittyviin hankkeisiin rekrytoitiin vastuuhenkilö, ja datakeskushankkeisiin Barona osallistui usean eri liiketoimintayksikön laajalla yhteistyöllä.

Vuonna 2024 Barona oli mukana Kymenlaakson, pääkaupunkiseudun ja Pohjois-Suomen alueilla yhteensä kymmenessä eri datakeskushankkeessa. Ruotsissa ja Norjassa hankkeita oli kolme. Barona tarjosi hankkeisiin henkilöstövuokrausta, rekrytointia ja työmaahallintapalveluita ja työllisti yhteensä noin sata henkilöä.

Syvällisempi ymmärrys yhtiön tasa- arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Baronan arvoihin kuuluu tasavertaisen ja eettisen työelämän edistäminen, ja oman toiminnan kehittäminen on osa vastuun kantamista. Tasa-arvon ja

yhdenvertaisuuden periaatteiden toteutumista varmistetaan huolellisella nykytilan kartoituksella. Työntekijöiden näkemyksen kuuleminen auttaa tunnistamaan mahdollisia epäkohtia sekä suunnittelemaan yhdessä kehitystoimenpiteitä.

Vuoden 2024 lopulla suunniteltiin Baronan historian laajin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, joka toteutettiin alkuvuodesta 2025. Kyselyyn vastasi 835 Baronan toimistoilla ja palvelukeskuksissa työskentelevää työntekijää eri maissa. Asiakkailta työskentelevälle henkilöstölle suunnattu vastaava kysely toteutetaan vuoden 2025 ensimmäisellä puoliskolla.

Baronalaisten kokema yhteisöllisyys vahvistui sisäisen yhteistyön myötä

Loppukesällä järjestetty Barona Day -vuosijuhla toi yhteen konsernin toimistoilla työskentelevän henkilöstön eri maista ja korosti yhteisöllisyyden merkitystä. Juhlan jälkeen henkilöstö antoi ennätyskorkean arvosanan 4,23/5 kokemukselleen olla osa työyhteisöä.

Panostukset yhteisöllisyyteen ja strateginen yhteistyön lisääminen eri yksiköissä ovat tuottaneet konkreettisia tuloksia baronalaisten yhteenkuuluvuuden vahvistamisessa.

Barona Academy uudistui – osaamisen kehittämistä systematisoitiin

Vuonna 2024 oppimisen ja osaamisen kehittämisen rakenteet uudistettiin. Tavoitteena oli entistä paremmin tukea eri liiketoimintojen tarpeita ja henkilöstön jatkuvaa kehittymistä.

Uudistuksessa selkeytettiin oppimismahdollisuuksia, priorisoitiin liiketoiminnoille oleellisia teemoja ja luotiin jatkuva prosessi oppimistarjonnan kehittämiseen. Tuloksena keväällä lanseerattiin uudistettu Barona Academy, joka toimii yhtenäisenä alustana kaikelle baronalaisten oppimiselle. Vuonna 2024 baronalaiset kävivät 10 947 koulutusta oman verkko-oppimisympäristön kautta.

Keikkatyöstä entistä helpompaa

Julkaisimme täysin uuden sovelluksen keikkatyötä tekeville työntekijöillemme. Vuonna 2024 lähes 8 500 baronalaista keikkatyöntekijää teki yli 400 000 työvuoroa. Uudessa käyttäjäystävällisemmässä sovelluksessa työntekijät pystyvät entistä helpommin varaamaan työvuoroja, etsimään uusia työmahdollisuuksia ja viestimään Baronan kanssa. Uusi sovellus vähensi myös työvuorojen täyttämisprosessiin liittyvää manuaalista työtä.



3.2 VASTUULLI-SUUSTEEMAT JA -TAVOITTEET

Baronan vastuullisuustavoitteet perustuvat yhtiössämme muodostettuun näkemykseen työntekijöiden, työntekijöiden, asiakkaiden ja yhteiskunnallisten sidosryhmien tarpeista, toiveista ja vaatimuksista. Vastuullisuusteemojen ja kehityskohdienten määrittäminen pohjautuu jatkuvan kehittämisen malliin.

Barona osallistui Bravedon CSRD:n mukaiseen olennaisuuden arviointiprosessiin vuosina 2023-2024. Arvioinnissa tunnistettiin, että Barona-konsernilla on toiminnassaan potentiaalisesti olennaisia aiheita, jotka eivät ole täysimääräisesti nousseet vastuullisuustyön tavoiteasetantaan ja seurantaan. Vastuullisuusteemoja ja kehityskohtia tullaan tarkastelemaan konsernin olennaisuuden arviointiin pohjautuen.

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 baronalaisia. Barona on vuosien 2020–2024 aikana tukenut ja konsultoinut kaksi vastuullisuuden erikoistunutta palveluntarjoajaa.

Seuraamme vastuullisuutta strategisena kokonaisuutena valtakunnallisen Luottamus&Maine-tutkimuksen avulla vuosittain maineemme kehitystä suomalaisten keskuudessa. Baronan maineen yleisarvosana oli 3.18 (asteikko 1-5) vuonna 2024, mikä oli hieman laskenut edellisvuoteen verrattuna (yleisarvosana 3.23 vuonna 2023). Baronan maine on henkilöstöpalvelualan keskiarvoa (3.00) parempi. Luottamus&Maine-mittauksen perusteella Baronan vahvimmat osa-alueet ovat taloudellinen vakaus sekä yhtiön johto ja visio. Tärkeimmät kehityskohteet ovat vastuullisuus sekä työnantajuus.

Hyödynnämme myös yritysten nettovaikutusta mittaavan Uprightin analyysia arvioidessamme Baronan vaikutusta yhteiskuntaan. Lue lisää [sivulta 13](#).

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 ympäristökuormitusta

Tavoite 1: Vähennämme kasvihuonepäästöjä Pariisin ilmastopimuksen mukaisesti

Tavoite 2: Muutamme toimintaamme nettonollatavoitteen saavuttamiseksi

Koko Bravedoa koskevat vastuullisuustavoitteet löydät Bravedon kestävyys selvityksestä.

3.3 VASTUU YMPÄRISTÖSTÄ

Baronan tahtotilana on edistää ympäristön kannalta kestävää kehitystä ja minimoida toiminnastamme aiheutuvat kielteiset ympäristövaikutukset. Vuonna 2024 merkittävimmät tunnistetut ympäristövaikutuksemme syntyivät ostetuista tavaroista ja palveluista sekä omassa toiminnassamme leasing-autoistamme.

Vuoden 2024 ilmastotyössä olemme keskittyneet raportoinnin kehittämisen, laskennan tarkentamiseen sekä SBT-aloitteen mukaisten tavoitteiden asettamiseen. Tulemme vuonna 2025 laatimaan ilmastotoimien siirtymä- ja toimenpidesuunnitelman. Tämän SBTi-tavoitteiden mukaisen ilmastotiekartan perusvuotena tulee olemaan vuoden 2025 päästöt.

Barona on sitoutunut Bravedo-konsernin ympäristöperiaatteisiin. Voit lukea siitä lisää Bravedon kestävyys selvityksestä.

Hiilijalanjälki

Laskimme hiilijalanjälkemme kokonaisuudessaan nyt neljättä kertaa. Vuoden 2021 osalta laskimme oman toimintamme päästöt eli scope 1- ja 2-päästöt, ja vuodesta 2022 lähtien olemme laskeneet myös scope 3 -päästömme.

Olemme tarkentaneet hiilijalanjäljen laskentaa vuosi vuodelta. Vuoden 2024 päästöjä verrataan edelliseen vuoteen 2023.

Scope 1-2 -päästöt syntyivät vuonna 2024 hallitsemistamme ajoneuvoista sekä toimistojemme energiankulutuksesta. Scope 3 -päästöistä suurin osa syntyi ostetuista tavaroista ja palveluista, sijoituksista ja vuokratusta omaisuudesta. Baronalla ei ole päästökaupan piirissä olevia päästöjä.

Pääkonttorimme käyttämä sähkö ja kaukojäähdytys ovat olleet vuodesta 2020 lähtien täysin päästöttömiä. Edistämme myös ympäristöystävällistä liikumista: vuodesta 2021 alkaen olemme tarjonneet Baronan toimistoilla työskenteleville mahdollisuuden hankkia työsuuhdepolkupyörän.

Baronan toimistoilla käytämme IT-laitteiden hankintaan leasing-palveluita. Laitteita käytetään mahdollisimman pitkään, minkä jälkeen laitteet palautetaan leasing-yhtiölle, joka etsii niille uudet käyttökohteet. Vuonna 2024 158 Bravedon käyttämää IT-laitetta, joista 155 oli kannettavia tietokoneita, päättyi edelleen käytettäväksi leasing-ajan päätyttyä.

Baronan ympäristövaikutuksesta suurin osa koostuu Scope 3 -päästöistä, jotka laskivat viime vuonna 29 prosenttia. Laskun taustalla on liiketoiminnan supistuminen sekä laskennan tarkentaminen. Suurimpien toimistojemme, palvelukeskustemme ja Avialogis-logistiikkakeskuksemme energiankulutus siirrettiin Scope 2 -päästöihin. Lisäksi olemme siirtäneet tilapäisen asumisen päästöt Scope 2:een. Näistä

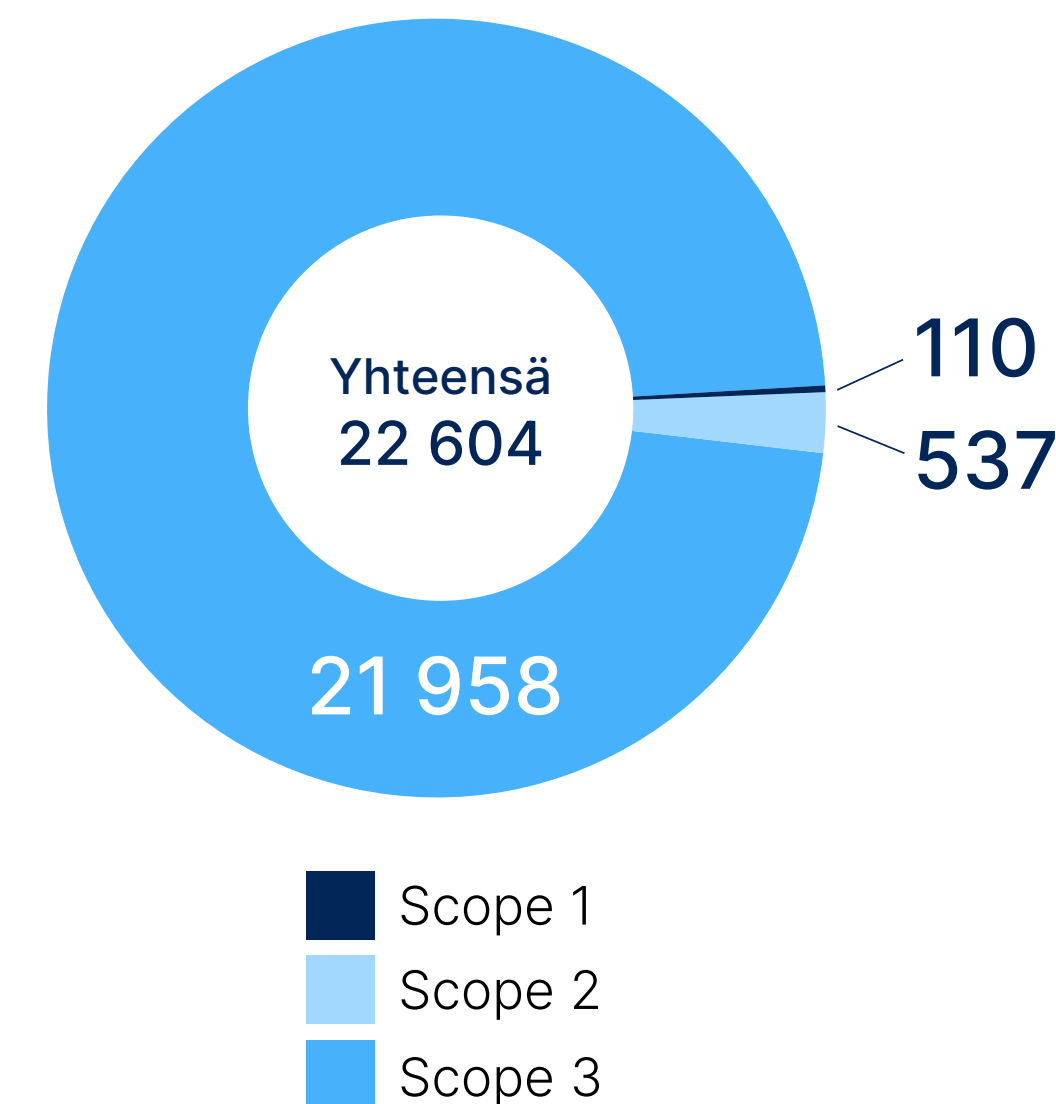
laskennan tarkentamiseen liittyvistä syistä Scope 2 -päästömme kasvoivat viime vuonna 370 prosentilla. Laskenta noudattaa nyt tarkemmin GHG-protokollan ohjeistusten mukaista yleistä toimintamallia.

Kokonaisuutena Baronan kasvihuonepäästöt vuonna 2024 olivat 22 604 tonnia (hiilidioksidiekvivalenttia). Päästöt laskivat noin 28 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Merkittävin syy laskuun oli liiketoiminnan supistuminen.

Olemme sitoutuneet asettamaan ilmastotavoitteet SBTi-viitekehyksen mukaisesti. Tavoitteemme on vähentää Baronan kasvihuonekaasupäästöjä Scope 1-2 osalta 58,8 % ja Scope 3 osalta 35 % vuoden 2035 loppuun mennessä. Näin olemme linjassa Pariisin ilmastopöytäkirjan tavoitteiden kanssa. Tavoitteen saavuttaminen tarkoittaa merkittäviä toimia erityisesti Scope 3 -päästöissä, jotka muodostivat 97 % Baronan kasvihuonekaasupäästöistä vuonna 2024.

Pitkällä aikavälillä tavoitteemme on tehdä Baronasta nettonolla-yritys (net zero) vuoteen 2050 mennessä. Nettonollatilanteen saavuttaminen edellyttää sekä yritykseltämme että yhteiskunnalta laajemmin järjestelmätason muutoksia, joita lähdemme tutkimaan ja työstämään samalla, kun edistämme lyhyen aikavälin tavoitteiden toteutusta. Ympäristötavoitteitamme ei ole vielä hyväksytty SBTi:n puolesta, joten niihin voi vielä tulla muutoksia.

PÄÄSTÖMME VUONNA 2024 (tCO₂e)



Oman toiminnan päästöintensiteettimme oli 1,61 g CO₂e per liikevaihtoeuro (scope 1-2) ja koko arvoketjun 56,2 g CO₂e per liikevaihtoeuro (scope 1-3).*

* Suhteutettu konsernin suomalaisten yhtiöiden liikevaihtoon.

Miten hiilijalanjälkemme on laskettu?

Barona toteutti laskennan sisäisesti yhteistyössä ulkopuolisen asiantuntijan kanssa. Laskelma vuoden 2024 päästöistä kattaa Suomen liiketoiminnot (noin 87 % konsernin ostoista).

Scope 1 -päästöt kokonaisuudessaan ja scope 2 -päästöt suurimpien toimistojen, Avialogis-logistiikkakeskuksen, Joensuun ja Oulun palvelukeskusten sekä ladattavien leasing-autojen osalta laskettiin aktiviteettidataan perustuen. Scope 2 -päästöt muiden toimitilojen osalta sekä scope 3 -päästöt kokonaisuudessaan laskettiin kustannusperusteisesti ostolaskujen pohjalta. Energiakulutuksen päästöihin käytettiin paikkakohtaisia eli Suomen keskimääräisiä päästökertoimia.

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

Lue lisää hiilijalanjälkilaskennan metodologiasta liitteestä 2. Laskennassa mukana olleet Barona-yhtiöt on listattu liitteessä 1.

BARONAN KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT (t co2-ekv.)

	2024	2023	Muutos (2023-2024) %
Scope 1	110	91	20,60%
Biogeeniset päästöt	-	-	-
Scope 2	537	114	370,75%
Biogeeniset päästöt	-	-	-
Sijaintiperusteiset päästöt	537	114	370,75%
Markkinaperusteiset päästöt	-	-	-
Scope 3	21 958	31 005	-29,18%
1. Ostetut tavarat ja palvelut	21 607	29 616	-27,04%
1.1 Pilvipalvelut ja datakeskuspalvelut	-	-	-
2. Tuotantohyödykkeet	0	0	-
3. Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	107	-	-
4. Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	157	806	-80,52%
5. Toiminnassa muodostuva jäte	0	2	-100,00%
6. Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen	7	105	-93,33%
7. Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenne	-	-	-
8. Tuotantoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät	45	322	-86,02%
9. Kuljetukset tuotantoketjun loppupäässä	-	-	-
10. Myytyjen tuotteiden jalostus	0	0	-
11. Myytyjen tuotteiden käyttö	0	0	-
12. Myytyjen tuotteiden käsittely käyttöiän lopussa	0	0	-
13. Tuotantoketjun loppupään vuokratut omisuuserät	0	0	-
14. Franchising	0	0	-
15. Investoinnit	35	154	-77,27%
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt	22 604	31 210	-27,57%
Sijaintiperusteiset päästöt	22 604	31 210	-27,57%
Markkinaperusteiset päästöt	-	-	-

Energiankäyttö

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

Vuonna 2024 olemme laajentaneet energiankulutuksen seurantaa suurimpiin toimistoihimme sekä kahteen kolmesta Suomessa sijaitsevasta palvelukeskuksestamme (Joensuu ja Oulu). Olemme huomioineet energiankäytössä myös leasing-polttomootoriautojemme päästöt.

Vuonna 2024 energiankulutuksemme oli 3 457 megawattituntia. Energiankulutus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna moninkertaiseksi johtuen laskennan tarkentumisesta.

Vedenkulutus

Baronan pääkonttorin vedenkulutus koostuu toimistojen keittiötilojen ja vessojen käytöstä. Vuonna 2024 vedenkulutuksessa ei ollut merkittäviä muutoksia viime vuoteen verrattuna. Aikaisempien vuosien vedenkulutuksen laskun taustalla on ollut lisääntynyt etätyöskentely sekä vuoden 2023 osalta pääkonttorin muutto, joka on vaikuttanut kulutustietojen vertailukelpoisuuteen.

BARONAN ENERGIANKULUTUS JA ENERGIANLÄHTEIDEN YHDISTELMÄ

	2024*	2023**	Muutos (2023-2024) %
Uusiutuvan energian kokonaiskulutus (MWh)	1 045	219	377%
Uusiutuvan energian osuus energiankulutuksesta %	30%	-	-
Biomassaan perustuva energiankulutus (MWh)		-	-
Ostetun energian osuus (MWh)		-	-
Itse tuotetun energian osuus (MWh)	205	-	-
Fossiilisen energian kokonaiskulutus (MWh)	2 109	-	-
Fossiilisen energian osuus energiankulutuksesta %	61%	-	-
Ostetun energian osuus		-	-
Itse tuotetun energian osuus (MWh)		-	-
Ydinenergia (MWh)	303	-	-
Ydinenergian osuus energiankulutuksesta %	9%	-	-
Kokonaisenergiankulutus (MWh)	3 457	219	1478%

*sis. suurimmat toimistot (Tripla, Dixi ja Otaniemi), palvelukeskukset Oulussa ja Joensuussa, Avialogis-logistiikkakeskuksen, kaikki autot
** Tripla ja sähköautot

Vedenkäyttö (m3)						
2024	2023	2022	2021	2020	2019	Muutos 2024-2023 (%)
281	284	545	723	728	1 838	-1,1 %

Avialogis

Baronan Logistiikka-liiketoimintayksikkö hyväksyi vuoden 2024 joulukuussa yksikön kestävää toimintaa ohjaavan toimintaohjeen, joka määrittää yksikön ympäristövastuullisuustyötä kohti Pariisin ilmastositomuksen mukaisia päästövähennys- ja muita ympäristön hyvinvointia tukevia tavoitteita.

Baronan logistiikkakeskus Avialogis on hyödyntänyt elokuusta 2023 alkaen aurinkoenergiaa kiinteistön sähköntuotannossa. Avialogiksen katolle on asennettu 700 aurinkopaneelia, jotka tuottavat sähköä 200 kWp:n huipputeholla. Kesäkuukausina aurinkoenergia kattaa jopa puolet logistiikkakeskuksen sähkönkulutuksesta vuorokausitasolla.

Vuositasolla Avialogiksen aurinkovoimalajärjestelmä tuotti vuonna 2024 noin 200 000 kWh sähköenergiaa logistiikkakeskuksen toimintaan. Tämä tarkoittaa, että ostetun sähkön määrä väheni vastaavan määrän ja aurinkovoimalamme edesauttaa pitkän aikavälin tavoitteitamme päästöttömän, uusiutuvan energian käytön lisäämiseksi.

Avialogiksen toiminnassa syntyi vuonna 2024 noin 250 tonnia erilaisia jätteitä. Tästä suurin osa, noin 160 tonnia, on pahvijätettä. Tonnimääräisesti suurimmissa jätelajeissamme, eli pahvissa ja muovissa, jätteenlajittelukumppanimme raportoima hyödyntämisaste on lähes 100 %.

Energiatohokkuuden ja muiden kestävän kehityksen ratkaisujen myötä Avialogikselle on myönnetty Euroopan johtaviin ympäristöluokitusjärjestelmiin kuuluva BREEAM-sertifikaatti toiseksi korkeimmalla tasolla.

Työturvallisuustilastoissa muutamat loppuvuonna sattuneet, poissaoloon johtaneet tapaturmat heikensivät koko vuoden LTIF1-tapaturmataajuutta (Lost Time Injury Frequency 1, vähintään yhden sairauspoissaolopäivän aiheuttaneet tapaturmat / 1M tehtyä työtuntia). Vuoden 2024 kumulatiiviseksi tapaturmataajuudeksi Avialogiksessa muodostui 28,68, vuoden 2023 luvun ollessa 19,75.

Avialogiksen työturvallisuustoimintaa kehitettiin uudistamalla työturvallisuuden johtamista ja vastuita linjaorganisaation tasolla. Baronan Logistiikka-liiketoimintayksikkö hyväksyi joulukuussa turvallisuuspolitiikan, joka ohjaa sen turvallisuusjohtamista kohti nollaa tapaturmaa ja vakavaa poikkeamaa. Lisäksi vahvistettiin paikallisen turvallisuuskoordinaattorin toimintaa, jatkossa päivittäistä turvallisuustyötä johdetaan uudella, henkilöstöä osallistavalla tavalla.



YMPÄRISTÖ-TEEMAN VASTUULLISUUSTAVOITTEET JA TOTEUMA 2024

● Toteutunut ● Kesken ● Ei toteutunut ● Uusi mittari

3.1 Vähennämme Baronan ja hankintaketjumme ympäristökuormitusta

Tavoite	Mittari	Toteuma	Lisätietoa
Tavoite 1: Vähennämme kasvihuonepäästöjä Pariisin ilmastosopimuksen mukaisesti	Mittari 1: Vähennämme Baronan Scope 1-2 kasvihuonekaasupäästöjä 58,8 % vuoden 2035 loppuun mennessä.	●	Sitouduimme SBTi-aloitteeseen syksyllä 2024, ja keväällä 2025 loimme ilmastotiekartan, joka määrittää konkreettisen ilmastotavoitteen ja toimenpiteet vuoteen 2035 mennessä. Ilmastotieteeseen perustuvien ympäristötavoitteiden asettamisen myötä olemme luopuneet vanhoista ympäristötavoitteistamme. Tavoitteitamme ei ole vielä hyväksytty SBTi:n toimesta.
	Mittari 2: Vähennämme Baronan Scope 3 kasvihuonekaasupäästöjä 35 % vuoden 2035 loppuun mennessä.		Sama kuin yllä.
Tavoite 2: Muutamme toimintaamme nettonolla-tavoitteen saavuttamiseksi	Mittari: Teemme Baronasta nettonolla-yrityksen (net zero) vuoteen 2050 mennessä	●	Nettonolla-tavoitteen saavuttaminen tarkoittaa vähintään 90 % absoluuttista päästövähennystä tai 97 % liiketoiminnan volyymiin suhteutettua päästövähennystä vuoteen 2050 mennessä.

Koko Bravedoa koskevat vastuullisuustavoitteet löydät Bravedon kestävyys selvityksestä.

3.4 VASTUU HENKILÖSTÖSTÄ

Henkilöstöhallinto

Barona on sitoutunut Bravedon HR-politiikkaan sekä ihmisoikeuspolitiikkaan, joista voit lukea Bravedon kestävyys selvityksestä. Baronan yrityskulttuurista voit lukea lisää luvusta [3.6 Tapamme toimia](#).

Vuonna 2024 P&C-toiminnot organisoituivat One Barona -tavoitteen mukaisesti uudelleen: jokaisella neljällä liiketoiminta-alueella on oma Head of People & Culture, joka ohjaa liiketoiminta-alueen henkilöstöhallinnon toimintoja. Tarkoituksena on parantaa toiminnan laatua ja tehokkuutta, huomioida eri liiketoimintojen erot ja siten palvella eri henkilöstöryhmiä paremmin.

Jokaisella P&C-vastaavalla on oman liiketoiminta-alueensa lisäksi koko Baronaa koskettava strateginen vastuualue. Nämä vastuualueet ovat työkyky, osaamisen kehittäminen ja oppimisen johtaminen, henkilöstön sitouttaminen ja sosiaalinen vastuullisuus sekä data. Näihin teemoihin tuotetaan yhteisiä käytäntöjä ja palveluita koko konsernin käyttöön.

Vuonna 2024 henkilöstöhallinnon yhteisiä kehityshankkeita olivat CSRD-vastuullisuusraportointiin liittyvien politiikkojen uudistaminen, erilaisten keskustelumallien kehittäminen sekä uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Vuoden aikana on seurattu Suomen hallitusohjelman mukaisia työlainsäädännön muutoksia ja tehty niiden edellyttämät muutokset sekä järjestelmiin että prosesseihin. Henkilöstöpolitiikkaa on kehitetty yhä vahvemmin ajantasaisen datan ja raportoinnin käytön laajentamisen avulla. Vuoden 2024 aikana otettiin käyttöön uusia HR-raportteja, kehitettiin tiedonsiirtoja ja varmistettiin tietoturva.

Uusien järjestelmien käyttöönotossa olemme kiinnittäneet huomiota erityisesti henkilötietojen käsittelyyn, säännölliseen tietojen poistoon sekä läpinäkyvyyteen rekisteröityjen oikeuksien toteutumisessa. Vuonna 2024 päivitimme rekrytoinnin ja henkilöstön tietosuojaselosteet.

Baronan kulttuuri- ja johtamislupaus antavat raamit Baronan People & Culture-toiminnoille (P&C).

Vuoropuhelu henkilöstön kanssa

Baronalla käydään säännöllistä vuoropuhelua, jonka tavoitteena on edistää riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa. Henkilöstösuunnitelmissa on linjattu

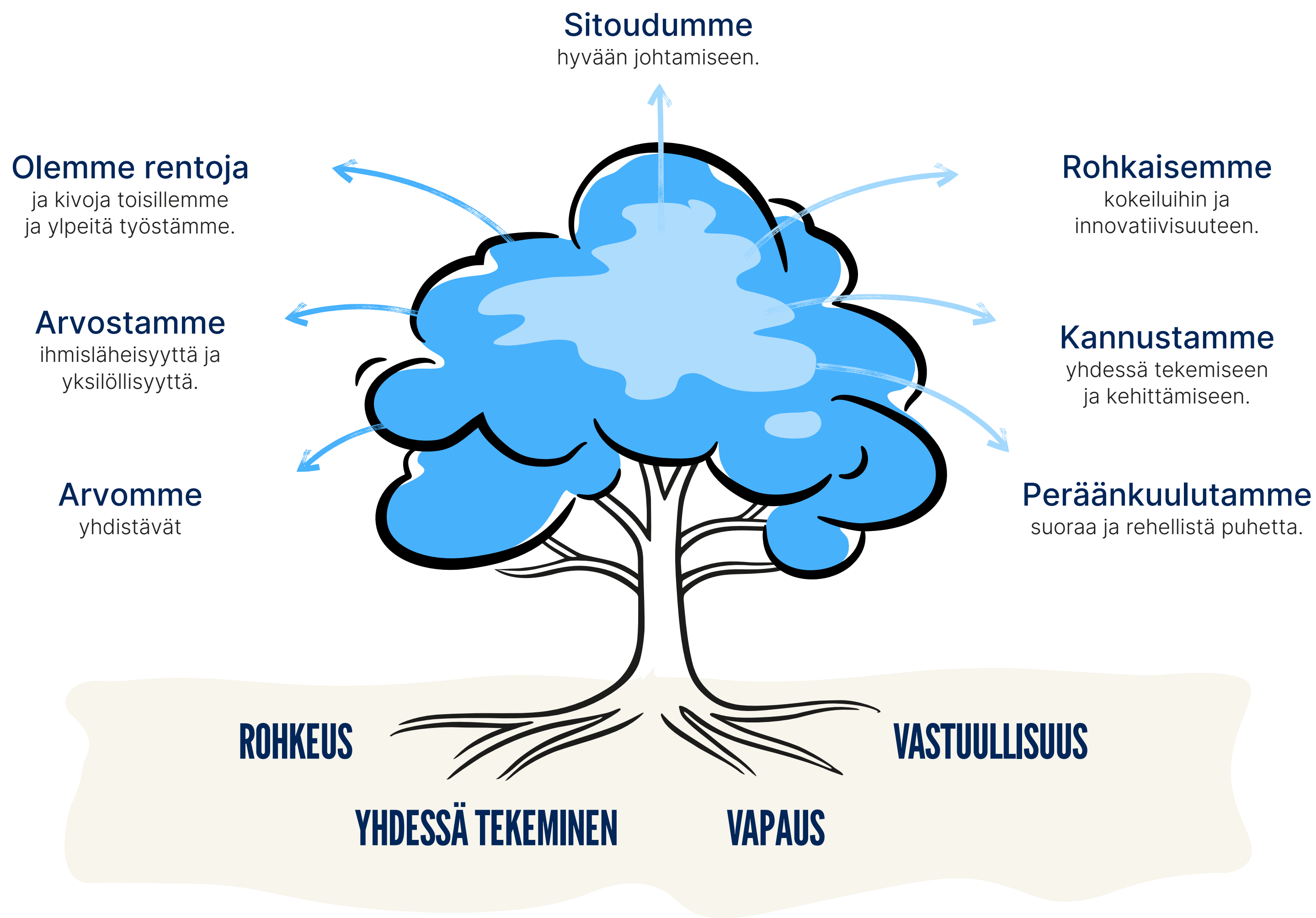
tavoitteita ja toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi Baronalla. Vuonna 2024 aloitimme ensimmäiset yhteisellä pohjalla toteutetut seurantakyselyt toimenpiteiden toteutumisesta. Jatkuvalle esihenkilövalmennuksella varmistamme valmiudet ja kyvykkyyden hyvään johtamiseen.

Yhtiössämme varmistetaan lainvaatimusten mukainen yhteydenpito oman työvoiman ja työntekijöiden edustajien kanssa. Tämä tapahtuu vuoropuhelussa, jonka tarkemmista tavoista ja säännönmukaisuudesta on sovittu yhtiötasolla. Lisäksi henkilöstön kanssa käydään vuoropuhelua vähintään kaksi kertaa vuodessa henkilöstökyselyn kautta, sekä kehityskeskusteluin yhtiöissä sovitun mallin mukaisesti. Toimihenkilöillä on myös 1to1-keskusteluita esihenkilönsä kanssa, sekä säännöllisiä Baronan & liiketoiminnan tilannekatsauksia. Vuoropuhelun vaikuttavuutta seurataan esimerkiksi henkilöstökyselyiden vastausprosentista ja vastausten kehityksestä.

Korkeimmassa asemassa toimiva henkilö (toimintajohtaja, liiketoimintayksikön johtaja) varmistaa yhteydenpidon toteutumisen ja että sen tulokset otetaan huomioon yrityksen toimintatavoissa. Arvioimme pääasiassa erilaisten kyselyiden avulla oman työvoiman kanssa käydyn yhteydenpidon vaikuttavuutta varmistaaksemme, että se tukee parhaalla mahdollisella tavalla yrityksen toimintaa ja työntekijöiden hyvinvointia.

Baronalla toteutetaan omalle henkilöstölle kahden vuoden välein tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jossa myös sellaisten henkilöiden näkökulmat, jotka ovat erityisen alttiita vaikutuksille tai syrjäytyneitä, tulevat kuuluviin. Tällaisia kyselyssä huomioita näkökulmia ovat ikä, sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, etninen ja kulttuurinen alkuperä sekä uskonnolliset tai poliittiset sidokset. Vuoden 2025 aikana tarkastellaan kyselyn toteutuksen käytäntöjä asiakasyrityksissä työskentelevän oman henkilöstön osalta.

BARONAN KULTTUURILUPAUS



Epäkohtiin puuttuminen

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

Työntekijöillämme on mahdollisuus antaa palautetta kaksi kertaa vuodessa toteutetun henkilöstökyselyn kautta. Lisäksi Baronalla on käytössä erillinen whistleblower-ilmoituskanava kaikissa niissä yhtiöissä, joissa on yli 50 työntekijää. Kaikki väärinkäytösepäilyt otetaan vakavasti ja käsitellään luottamuksellisesti: ilmoitusten käsittely ja kirjaaminen on turvattua ja ilmoittajaa suojataan ilmoittajansuojelulain mukaisesti. Ilmoitukset käsittelee luottamuksellisesti yhtiön hallituksen nimeämä kolme hengen ryhmä, jonka tehtävä on huolehtia myös ilmoittajansuojan säilymisestä. Lähettäjä saa seitsemän päivän sisällä vastaanottoilmoituksen, ja 90 päivän kuluessa tästä viestin, jossa kerrotaan mihin toimenpiteisiin on ryhdytty tai ryhdytään.

Vuonna 2024 Baronalle tuli yhdeksän yhteydenottoa ilmoituskanavien kautta. Saapuneet ilmoitukset eivät kuitenkaan olleet ilmoittajansuojalain mukaisia aiheita, sen sijaan ne käsittelivät mm. työntekeä työpaikalla tai asiakasyrityksen tiloissa. Kaikki yhteydenotot käsiteltiin asianmukaisesti.

Myös muut kuin nykyiset työntekijät voivat tehdä ilmoituksia: <https://barona.fi/barona/vaarinkaytosepailyt>

Teknologia osana henkilöasiakaskokemusta

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 40 asiantuntijaa, ja lisäksi tukenamme ovat muut Bravedo-yritysyritysten teknologiyhtiöt.

Vuonna 2024 Barona jatkoi digitaalisen kokemuksen kehittämistä.

Lanseerasimme loppuvuonna 2023 Baronanordic.com-alustan kansainvälisille työnhakijoille. Pysytimme vuonna 2024 entistä tarkemmin kohdistamaan työpaikkaehdotuksia kansainvälisille osaajille ja ohjaamaan heitä parhaiten sopiviin työpaikkoihin. Teimme päätöksen laajentaa alustan käyttöä Suomessa, ja aloitimme tämän laajennuksen suunnittelun.

Julkaisimme uuden sovelluksen Baronan keikkatyötä tekeville työntekijöille, joita oli vuonna 2024 lähes 8 500. Uusi sovellus teki työvuorojen varaamisesta helpompaa työntekijöille. Lisäksi uusi järjestelmä vähensi manuaalista työtä: keikkatyövuorojen välittämisen ja täyttämisen automaatioaste nousi noin 75 prosenttiin.

Työntekijöiden digitaalista MyBarona-palvelua kehitettiin vuonna 2024 sisällöllisesti ja toiminnallisesti. MyBaronan kautta työntekijä löytää kaikki työsuhteeseensa liittyvät tärkeät tiedot ja toiminnot. Loimme pulssikyselyn, jolla työntekijämme voivat kuukausittain jakaa tuntemuksiaan työssä jaksamisesta. Palautteen avulla pystymme matalalla kynnyksellä auttamaan ja tukemaan työntekijöidemme hyvinvointia.

Barona hyödyntää tekoälyä työnhakijoille suunnatuissa palveluissa. Esimerkiksi rekrytoinnissa pystymme ehdottamaan entistä tarkemmin hakijoille sopivimpia työpaikkoja. Tekoälyä käytetään myös avustavissa tehtävissä, kuten ilmoitusten ja haastattelumuistiinpanojen kirjoittamisessa. Baronan tavoitteena on laajentaa tekoälyn hyödyntämistä useissa eri palveluissa ja prosesseissa, uusia käyttötapoja pilotoidaan jatkuvasti. Tekoäly on Baronalla työkalu, esimerkiksi lopulliset päätökset rekrytoinneista tekee aina ihminen.

Julkaisimme rakennusalan työntekijöille uuden sovelluksen työaikojen kirjaamiseen. Tulemme laajentamaan alan työntekijöiden kokonaisvaltaista mobiilikokemusta vuonna 2025 yhdistämällä applikaatiossa tapahtuvat työaikakirjaukset digitaaliseen työntekijäpalveluumme MyBaronaan.

Oppimisen ja hyvinvoinnin liiketoiminta-alueella, oppimisen ja työkyvyn palveluihin lanseerattiin kaksi uutta digitaalista oppimis- ja valmennuspalvelua työllistymisen ja urakehityksen tueksi. Helppokäyttöiset palvelut tarjoavat laadukasta ja monimuotoista sisältöä henkilöasiakkaiden valmennuksiin. Modernit

oppimisympäristömme tarjoavat älykkäitä ratkaisuja ja tekoälyä hyödyntävän valmennuspalvelun. Kehitimme myös Arffman Alku -palvelua.

Tietoturva

Laadukas tietoturva on Baronalle ensiarvoisen tärkeä tekijä. Tavoitteena on liiketoimintojen häiriötömyys, jatkuvuus myös poikkeustilanteissa sekä mahdollisimman nopea toipuminen poikkeamista. Toiminta pohjautuu riskien hallintaan, jatkuvaan parantamiseen sekä johdon sitoutumiseen.

Barona hyödyntää Elisan toimittamaa kyberturvallisuuden valvomoa (SOC), joka valvoo ICT-ympäristöjen sekä tietoliikenneyhteyksien tietoturvaa. Tunnistamme ja torjumme modernien työkalujen ja prosessien kautta jatkuvasti erilaisia uhkia ja yrityksiä. Reagoimme tietoturvapoikkeuksiin Incident Management -prosessin kautta. Meillä on selkeät toimintamallit ja vastuunjako tietoturvaloukkausten varalle.

Vuonna 2024 toteutimme koulutuksia perustuen loppuvuodesta 2023 toteutetun tietojenkalastelu-harjoituksen analyysiin, jossa arvioitiin henkilöstön kyvykkyyttä torjua tietoturvauhkia. Pilottoimme ja arvioimme tietoturvan mikrokoulutuspalveluita sekä teimme analyysin pohjalta päätöksen hankkia uuden työkalun tietoturvakoulutuksiin. Lisäksi päätimme, että koko henkilöstölle pakollinen, laaja tietoturva- ja tietosuojakoulutus on jatkossa suoritettava vuosittain. Aiemmin koulutus tuli suorittaa joka toinen vuosi.

Jatkamme tietoturvakyvykkyysien ja riskienhallinnan aktiivista kehittämistä. Kärkihankkeina ovat liiketoimintayksiköiden riskiperusteisen jatkuvuus-suunnittelun kehittäminen sekä henkilöstön tietoturvatietoisuuden ja -osaamisen nostaminen entisestään.

Edellä mainittujen toimenpiteiden lisäksi aloitimme käytössä olevien järjestelmien kausitarkastukset. Tarkastusten avulla kriittisiä järjestelmiä ja niihin liittyviä riskitekijöitä arvioidaan mm. tietoturvan, tietosuojan sekä tekoälyn hyödyntämisen näkökulmasta säännöllisesti.

Barona työnantajana ja väylänä työelämään

Barona on Suomen suurimpia työnantajia: vuoden 2024 aikana työllistimme 18 419 eri ihmistä. Henkilöstömäärä oli 6 462 (FTE). Baronan toimistoilla työskenteli Suomessa 836 henkeä ja ulkomailla 39 henkeä.

Työsuhteiden keskimääräinen kesto (pois lukien ns. keikkatyöntekijät) vuonna 2024 oli 27,2 kuukautta, mikä oli 1,9 kuukautta enemmän kuin vuonna 2023. Koko henkilöstön vaihtuvuus oli 46 %.

Olemme monen nuoren väylä työelämään. Henkilöstöstämme merkittävä osa on nuoria, joille kokemus ja kyselyidemme perusteella työelämä voi aiheuttaa pelkoa ja kynnys päästä ensimmäiseen työpaikkaan voi olla korkea. Työllistämme vuosittain merkittävän määrän alle 30-vuotiaita nuoria, heitä oli vuonna 2024 noin 46 % koko henkilöstöstämme.

Tarjoamme monelle nuorelle ensimmäisen oman alan työpaikan. Vuonna 2024 koko henkilöstöstämme noin 6 % oli alle 20-vuotiaita.

Barona kannustaa työnantajia palkkaamaan myös työuran loppupuolella olevia työntekijöitä. Työelämässä voi jatkaa pidempään, mikäli mielekästä ja omaan tahtiin soveltuvia työpaikkoja on tarjolla. Baronan koko henkilöstöstä 14 % oli yli 50-vuotiaita vuonna 2024.

Baronan vastaanottamien työhakemusten määrä väheni merkittävästi vuonna 2024. Tähän vaikutti Euroopan ulkopuolelta tulevien työhakemusten määrän väheneminen 78 prosentilla. Kotimaisten työhakemusten määrä kasvoi. Yhteensä vastaanotimme vuoden 2024 aikana yli 311 000 työhakemusta, mikä oli 37 % vähemmän kuin vuonna 2023.

Taloussuhdanteesta johtuen avoimien työpaikkojen määrä väheni vuonna 2024. Työpaikkailmoituksia oli 6 372, mikä oli 26 % vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vuoden aikana toteutimme 19 034 työhaastattelua, ja haastatelluista 9 116 sai työpaikan.

Työnhaun kehittäminen

Vuonna 2024 tarkensimme rekrytointiprosessiamme ja kehitimme työpaikkailmoituksiemme ymmärrettävyyttä ja selkeyttä. Vahvistimme yhteydenpitoa ja viestintää työnhakijoiden suuntaan: uusista työ- ja koulutusmahdollisuuksista kerrotaan työnhakijoille entistä kohdennetummin ja paransimme rekrytointiprosessin päättymiseen liittyvää

viestintää. Olemme kehittäneet työnhakuun liittyvää analytiikkaa, jonka avulla ymmärrämme työnhakijoiden tarpeita ja toiveita entistä paremmin.

Näiden muutosten myötä työnhaku on entistä helpompaa. Lisäksi pyrimme tarjoamaan työnhakijoille uudenlaisia näkemyksiä heille sopivista koulutus- ja työmahdollisuuksista. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että vuonna 2024 työllistimme yli 2 700 työnhakijaa sellaiseen työtehtävään, jota hän ei ollut alun perin itse hakenut.

Kehitimme työntekijöitä yleisissä työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä palvelevan yksikön toimintaa vuoden 2024 aikana. Tukiyksikkö on kyennyt nostamaan itsenäisesti tuottamiensa ratkaisuiden osuutta siten, että loppuvuonna 2024 se ratkaisi noin 80 % yhteydenotoista heti ensimmäisen yhteydenoton aikana. Työntekijät ovat tavoittaneet meidät puhelimen tai chatin kautta keskimäärin alle minuutissa.

Mittaamme ja seuraamme säännöllisesti työnhakijoiden kokemuksia työnhausta, jotta pystymme kehittymään ja puuttumaan epäkohtiin. Vuonna 2024 palautetta antoi noin 4 500 työnhakijaa. Työnhakijoiden kokemus haastattelusta oli keskiarvoltaan 9,3 (asteikko 0–10) ja kokemus haastattelijasta 9,5. Tuloksissa ei ollut juuri muutosta edelliseen vuoteen verrattuna. Tulokset kertovat, että työnhakijat ovat hyvin tyytyväisiä työnhakuprosessiin.

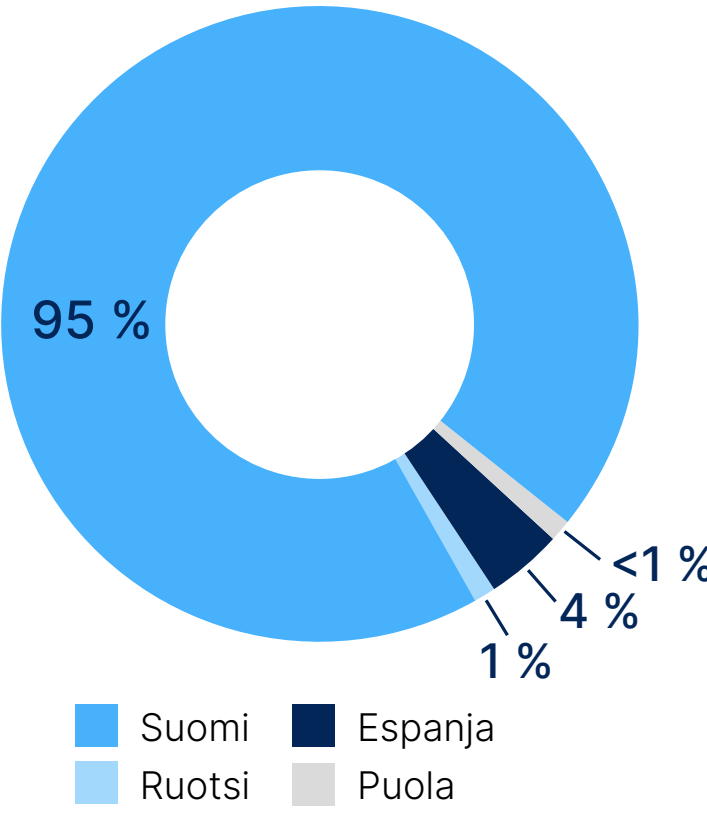
Seuraamme työntekijöidemme kokemuksia systemaattisesti ja kehitimme vuoden 2024 aikana työntekijöiden kokemuksen seurantapisteitä ulottu-

maan aina rekrytointivaiheesta mahdolliseen töiden lopettamiseen saakka. Asiakkaalla työskentelevien työntekijöidemme tyytyväisyys parani vuonna 2024: suositteluaste (eNPS) oli vuoden viimeisellä mittausjaksolla +36, mikä oli viisi prosenttiyksikköä parempi tulos kuin vuotta aiemmin. Tyytyväisyyden paranemiseen vaikutti todennäköisesti sujuvampi yhteydenpito työntekijöihin sekä ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin kehittäminen.

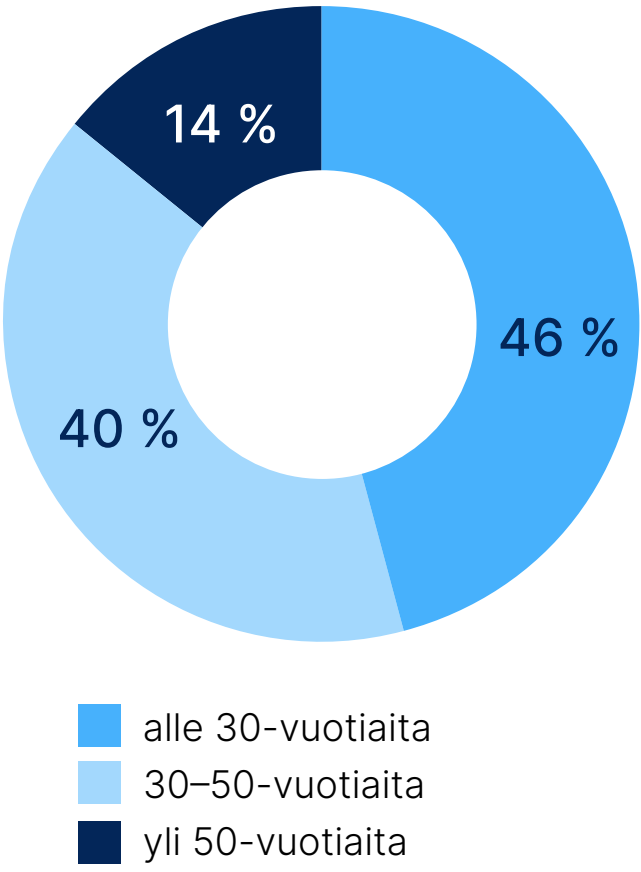
Baronan toimistolla työskentelevien työntekijöiden suositteluaste oli vuoden 2024 viimeisessä mittauksessa +22 eli hyvällä tasolla, vaikka tulos on kaksi prosenttiyksikköä heikompina kuin edellisenä vuonna. Baronan toimistolla työskentelevien työntekijöiden kokemukseen vaikutti todennäköisesti mm. vuoden aikana läpikäydyt merkittävät organisaatiomuutokset.

BARONAN HENKILÖSTÖJAKAUMA

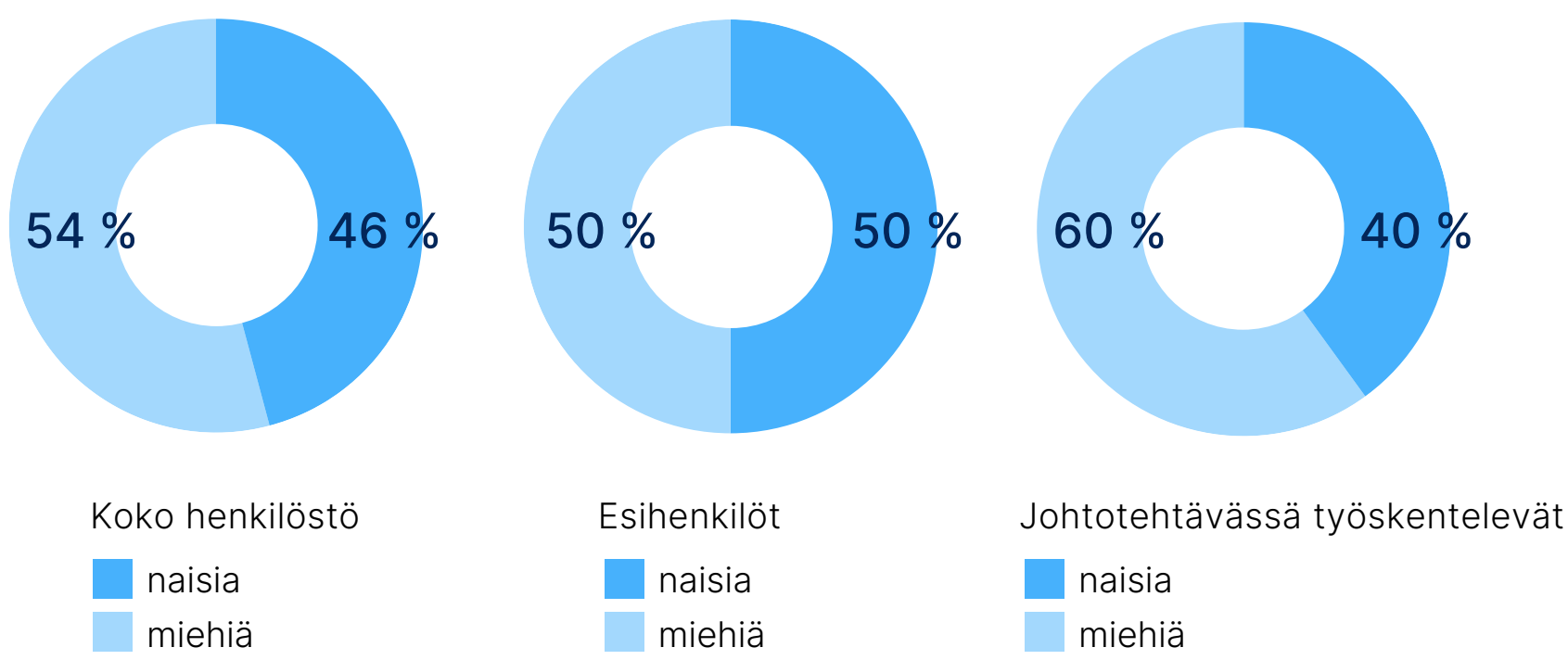
Henkilöstö maittain



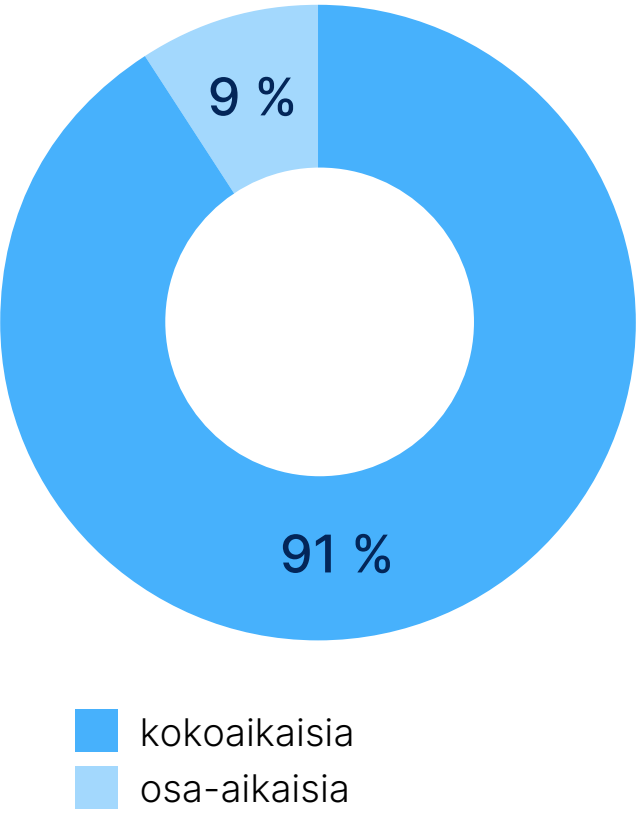
Ikäjakauma



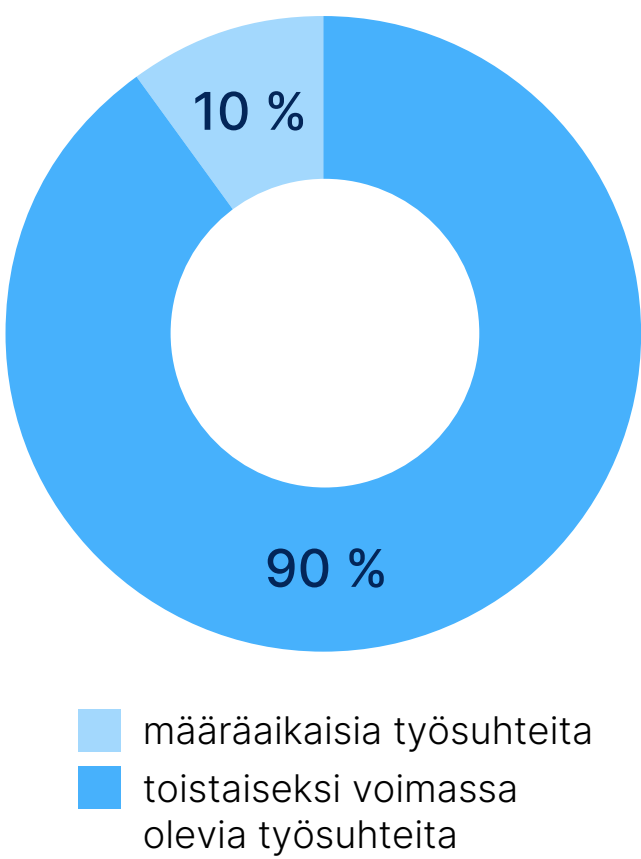
Sukupuolijakauma*



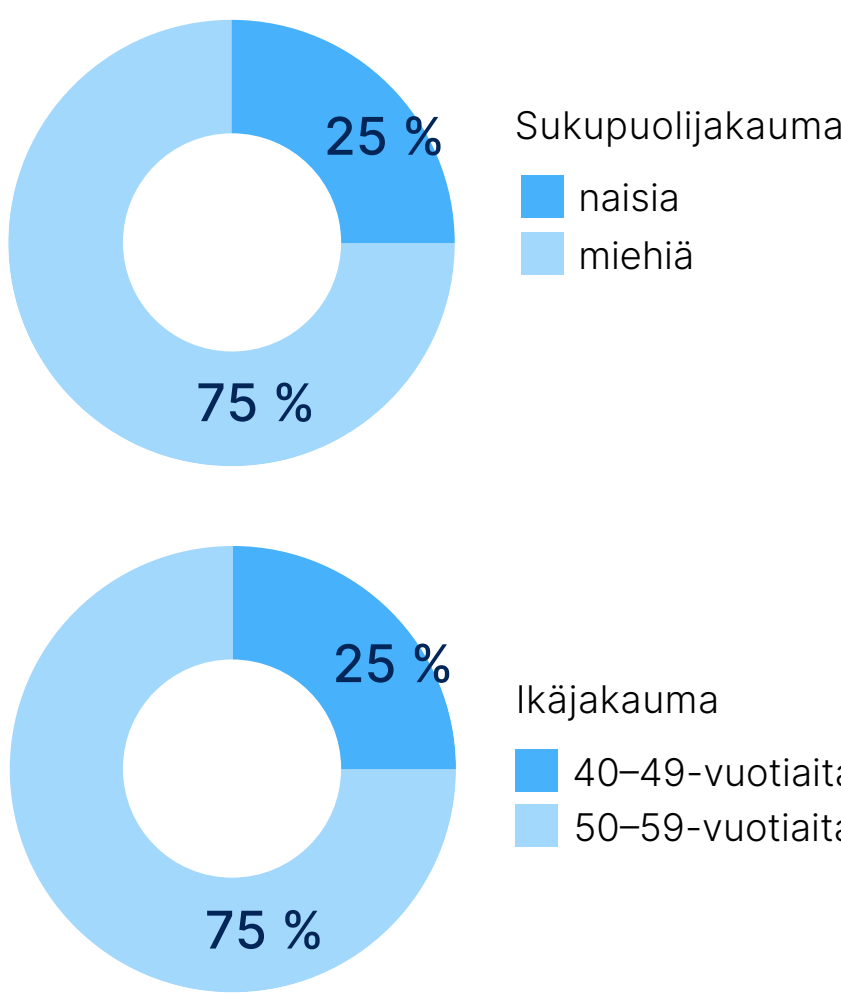
Työaika**



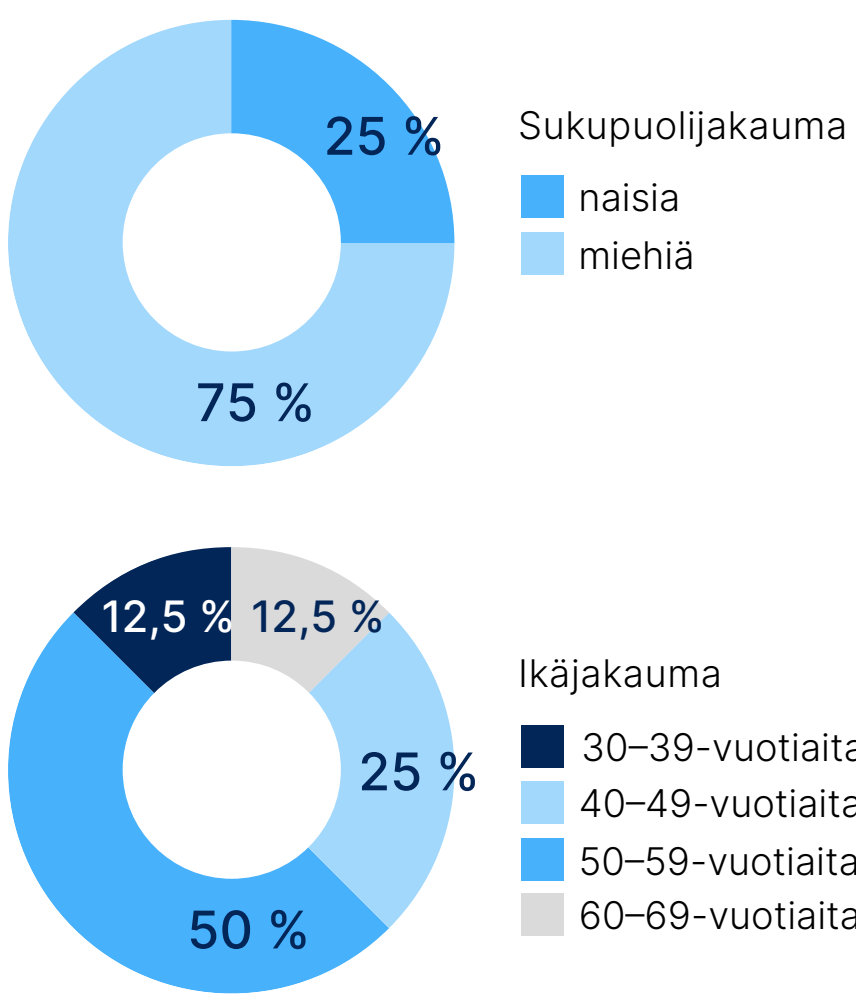
Työsuhteen muoto**



Baronan hallitus



Baronan johtoryhmä



* Luvut sen osalta, kuin tieto on olemassa

** koskee Baronan toimistolla työskenteleviä

Kansainvälinen työvoima

Barona on merkittävä kansainvälisen ja vieraskielisen työvoiman työllistäjä ja rekrytoija. 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 yli 15 vuoden aikana rekrytoineet ensimmäiset vieraskieliset työntekijät Baronan kautta. Barona rekrytoi kansainvälisiä osaajia myös muihin Pohjoismaihin.

Vuonna 2024 Baronalla työskenteli 2 988 vieraskielistä työntekijää, heidän osuutensa koko henkilöstöstä oli 17 %. Jatkoimme Barona Global -yksikössä kansainväliseen henkilöstöön liittyvien palveluiden yhdenmukaistamista. Tavoitteena on tarjota yritysasiakkaillemme entistä helpommin kaikki kansainvälisiin osaajiin liittyvät rekrytoinnin, kotouttamisen, relokaation ja koulutuksien palvelut. Liiketoimintaa johtaa kansainvälisestä työvoimasta vastaava johtaja Elina Koskela.

Haluamme varmistaa kansainvälisen rekrytointimme eettisyyden. Rekrytointi Euroopan ulkopuolelta keskittyy Filippiineille, jossa meillä on pitkäaikainen, luotettava ja eettisyyteen sitoutunut kumppani. 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 rekry-

tointipalkkiota, huolehdimme työntekijän riittävästä osaamisesta sekä kotoutumisesta ja varmistamme, että työntekijän kaikkia oikeuksia kunnioitetaan.

Vuonna 2024 Barona rekrytoi ulkomailta Pohjoismaihin lähes 500 työntekijää. Tämä oli lähes kolmanneksen vähemmän kuin edellisellä vuonna, mikä johtui Suomen heikosta taloussuhdanteesta ja yritysten vähäisemmistä henkilöstötarpeista. Rekrytoimme Pohjoismaihin ulkomailta mm. teollisuuden ja rakentamisen ammattilaisia, hoitajia, kokkeja ja tarjoilijoita. Vuonna 2024 rekrytoimme ensimmäistä kertaa myös ulkomaisia työntekijöitä ruokakauppoihin. Uusien ammattinimikkeiden rekrytointia ulkomailta jatketaan vuonna 2025.

Barona Global -yksikköön kuuluu myös Finland Relocation Services Oy, joka on Suomen kokoein relokaatio- eli asettautumispalveluita tarjoava yritys. Asettautumispalveluiden kysyntä laski, koska kansainvälisen henkilöstön liikkuvuus asiakasyrityksissä. Keskityimme prosessien digitalisointiin ja uusien palveluiden kehittämiseen. Yhtiön laatusertifikaatti uusittiin.

Syksyllä 2024 teimme suomalaisten työnantajien toimintaa ja asenteita kartoittaneen [Kansainvälinen työvoima ja tulevaisuus 2024](#) -tutkimuksen, joka keskittyi kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen ja palkkaamiseen. Vuosittain toteutettu kyselytutkimus osoitti, että 38 % suomalaisista työnantajista on palkannut kansainvälistä työvoimaa. Mahdollisuus työskennellä englanniksi ei ole laajentunut kolmeen vuoteen. Työnantajista 40 % on kiinnostunut kan-

sainvälisen työvoiman perheen yhdistämisestä. Kielelliset haasteet koettiin edelleen kansainvälisten osaajien palkkaamisen suurimmaksi esteeksi.

Kansainvälinen työvoima ja Barona numeroin

- Baronalla työskenteli vuoden 2024 lähes 3 000 vieraskielistä työntekijää, jotka edustivat 97 eri kansalaisuutta.
- Autoimme vuonna 2024 yli 5 500 maahanmuuttajataustaista henkilöä kehittämään osaamistaan valmennuksien ja kotoutumiskoulutusten avulla.
- Vuonna 2024 rekrytoimme työntekijöitä noin 20:stä eri maasta.
- Tavoitteemme on moninkertaistaa kansainvälinen rekrytointi tulevien vuosien aikana.

Kotoutuminen ja kielikoulutukset

Toteutimme vuonna 2024 yhä kasvavalle Suomeen tulevalle maahanmuuttajien kohderyhmälle palveluita aina alkukartoituksista loppuvaiheen yleisen kielitutkinnon mukaisiin kielitesteihin. Yhteensä Palvelut jakaantuvat alkukartoituspalveluihin, kotoutumiskoulutuksiin ja verkossa toteutettaviin Suomi-hubi-kielikoulutuksiin. Vuonna 2024 palvelimme yli 5 500 maahanmuuttajataustaista henkilöä. Autoimme heitä integroitumaan paremmin Suomeen, oppimaan työelämässä ja arjessa tarvittavaa kielitaitoa (B1-taso) ja löytämään jatkopolun joko ammatillisiin opintoihin tai suoraan työhön.

Vuonna 2024 kehitimme uusia verkkopedagogiikan ratkaisuita, esimerkiksi pilotoimme pelillisiä menetelmiä kielitaidon opiskelussa. Panostimme kykyymme löytää tehokkaita ja vaikuttavia työllistämiskärsänsä haastavissakin elämäntilanteissa oleville maahanmuuttajille.

Henkilöstön hyvinvointi

Baronan Työelämä tutkimuksen mukaan 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.

Baronalaisten työterveyshuoltopalvelut sisältävät lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi monipuolisia sairaanhoidon palveluita. Jos työntekijän työkykyä uhkaa muu kuin terveydellinen seikka, tarjoamme yksilöllisiä ratkaisuja työkyvyn tukemiseksi. Mielen terveyden haasteet ovat tuki- ja liikuntaelinsairauksien lisäksi suurimmat sairauspoissaolojen syyt. Näiden ennaltaehkäisyyn olemme luoneet uudenlaisia toimintamalleja.

Tavoitteemme on lisätä työntekijöiden työkykyisiä päiviä panostamalla yhä enemmän ennakoivaan toimintaan. Katsomme, että kaikki johtaminen on työkykyjohtamista eli fyysisestä sekä psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtimista.

Pyrimme mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tunnistamaan hyvinvointia ja työkykyä haastavat tekijät ja tukemaan työntekijöitä eri tilanteissa. HR:n, Baronan hyvinvointitiimin, työterveyshuollon, työeläke- ja tapaturmavakuutusyhtiöiden sekä esi-

henkilöiden välinen tiedonkulku sekä ammatillisen osaamisen ja keinojen jakaminen ovat onnistumisen edellytyksiä. Siksi kehitämme jatkuvasti sidosryhmien välistä toimintatapoja ja tiedonkulkua.

Kaikki Baronan työntekijät, riippumatta työsuhteen muodosta ja kestosta, kuuluvat työkykyjohtamisen ja työsuojelun piiriin. Työntekijöidemme hyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämisessä on huomioitu eri yksiköiden erityispiirteet. Vuosittain päivitettävä työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan sekä strategisella että liiketoimintojen erot huomioivalla operatiivisella tasolla.

Seuraamme henkilöstön hyvinvointia säännöllisesti toteutettavilla tutkimuksilla. Vuonna 2024 olemme toteuttaneet tutkimuksia ja kyselyitä liittyen mm. työntekijäkokemukseen, suositteluhaluukkuuteen ja henkilöstötyytyväisyyteen. Erilaisten kyselyjen määrää, laatua ja vaikuttavuutta on lisätty vuoden aikana merkittävästi. Seuraamme myös suomalaisten työelämässä olevien hyvinvointikokemusten kehitystä vuosittain toteutettavalla kyselytutkimuksella.

Vuonna 2024 perustimme uuden työkykyasiantuntijan tehtävän. Koordinoivalla toiminnalla pyritään tunnistamaan tuen tarvetta ja tuottamaan tarvittavia tukitoimia työntekijöille mahdollisimman aikaisin sekä jakamaan hyviä käytäntöjä konsernin sisällä.

Lisäksi otimme alkuvuodesta 2024 käyttöön yhteisöllisyyttä edistävän ja yksinäisyyttä taklaavan Frendie -kaverisovelluksen. Sovelluksen avulla voi löytää kavereita esimerkiksi yhteisten mielenkiinnonkohteiden, harrastusten tai arvojen perusteella.

Hyvinvointitiimi

Baronalla on kokonaisvaltaista tukea tarjoava hyvinvointitiimi. Tiimi koostuu terveydenhuollon laaja-alaisista ammattilaisista, ja sen tarkoituksena on tarjota matalan kynnyksen tukea kaikille Baronan työntekijöille työn ja vapaa-ajan haasteisiin ja siten ennaltaehkäistä pitkäkestoisia työkykyä heikentäviä tekijöitä. Tukimuotoja ovat mm. tukikeskustelut sekä ratkaisukeskeiset lyhytterapiais-

Vuonna 2024 Baronan hyvinvointitiimi käsitteli noin 45 000 työntekijöiltä tullutta puhelua ja noin 6 000 sähköpostia. Noin seitsemän % kaikista yhteydenotoista liittyi mielen hyvinvoinnin teemoihin, kuten työhön tai vapaa-aikaan liittyvään elämänhallintaan, mielenterveyden haasteisiin sekä unettomuuteen. Tuki- ja liikuntaelinoireisiin liittyi noin viisi % yhteydenotoista. Hyvinvointitiimi kykeni hoitamaan itsenäisesti, ilman ohjausta esimerkiksi työterveyden piiriin, noin 80 % kontakteista. Hyvinvointitiimin NPS-suosittelevaste oli vuonna 2024 yli +92.

Vuonna 2024 hyvinvointitiimin toimintaa kehitettiin monipuolisesti. Tiimin yhteistyötä liiketoimintayksiköiden kanssa tiivistettiin merkittävästi, mikä vahvisti toiminnan vaikuttavuutta. Lisäksi parannettiin yhteistyötä esihenkilöiden kanssa ja selkeytettiin hyvinvointitiimin roolia työterveyshuollon kanssa. Kehitystyössä otettiin huomioon liiketoimintojen tarpeet ja yhteydenotoissa esille nousseet ilmiöt.

Syksyllä 2024 Barona aloitti yhteistyön Auntie-hyvinvointipalvelun kanssa. Auntie tarjoaa matalan kynnyksen luottamuksellista keskustelutukea mielen hyvinvoinnin haasteisiin ja itsensä johtamiseen. Kyseisiin palveluihin ohjaututaan hyvinvointitiimin kautta.

Työturvallisuus

Työturvallisuus ja työsuojelu ovat Baronalle keskeinen osa hyvää työnantajuuutta. 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 liiketoimintajohtajan 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 turvallisuuden liittyvää dokumentaatiota. Yhtiön johto seuraa aktiivisesti turvallisuustilanteen kehittymisestä ja asettaa tavoitteet kehityksen etenemiselle.

Tarkoituksenamme 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 tavoitteemme on nolla tapaturmaa eli ettei tapaturmia sattuisi lainkaan.

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

kumppaneitamme 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.



Tapaturmiin liittyvä kehitys

Vuonna 2024 asiakkaalla työskentelevän henkilöstön joukossa vakavia työtapaturmia sattui yksi. Edellisenä vuonna 2023 vakavia tapaturmia oli myös yksi. Kun mukaan lasketaan lievätkin tapaturmat, niin yhteensä työtapaturmia asiakkaalla työskentelevien keskuudessa oli 406. Edellisenä vuonna 2023 niitä oli 496. Onnistumisia tapahtui muun muassa rakennus-, teollisuus- ja logistiikka-alan työntekijöiden parissa: yhteistyötä asiakasyritysten ja työntekijöiden välillä parannettiin ja työntekijöiden koulutuksia lisättiin. Tavoitteemme vuodelle 2024 oli tapaturmamäärän vähentäminen 20 prosentilla ja tässä onnistuimme, sillä työtapaturmat laskivat noin 21 %.

Asiakkaalla työskentelevän henkilöstön tapaturmataajuus (LTIR, tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden) vuonna 2024 oli 9,8. Vuonna 2023 tapaturmataajuus oli 6,5 eli se nousi noin 30 % edelliseen vuoteen verrattuna. Syynä oli se, että tapaturmien vähenemisestä huolimatta tapaturmista aiheutuneet poissaolot olivat edellistä vuotta pitkäkestoisempia. Näin ollen emme päässeet tavoitteeseemme pienentää tapaturmataajuutta 30 prosentilla.

Vuonna 2024 tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot vähenivät Baronalla huomattavasti, noin 14 % edelliseen vuoteen verrattuna. Mielenterveysperusteiset poissaolot vähenivät tätäkin enemmän, noin 20 % vuonna 2024. Taustalla on määrätietoinen toiminta muun muassa ennaltaehkäisevän toiminnan

kehittämisessä (lue lisää [sivulta 37](#)). Lisäksi yhteistyötä työterveyshuollon kanssa lisättiin ja Baronan toimistoilla työskentelevien esihenkilöiden muutosjohtamisen taitoja vahvistettiin.

Vuonna 2024 Baronan työntekijöille myönnettiin 27 työkyvyttömyyseläkettä, joista kolme oli osatyökyvyttömyyseläkkeitä. Edellisenä vuonna 2023 työkyvyttömyyseläkkeitä oli 24, joista kolme oli osatyökyvyttömyyseläkkeitä. Vuonna 2024 asiakkaalla työskentelevien työmatkatapaturmia oli 149, kun vuonna 2023 niitä oli 143.

Pyrimme edelleen ennaltaehkäisemään työtapaturmia ja -vahinkoja. Tulemme kiinnittämään huomiota sisäiseen turvallisuusosaamiseemme ja resursoimaan lisää henkilöstöosaamista työsuojeluasioiden hoitamiseen jokaisella liiketoimialueella.

Tavoittelemme edelleen tapaturmien määrän pienentämistä 20 prosentista vuoteen 2024 vuoteen verrattuna sekä tapaturmataajuuden pienentämistä 30 prosentilla, vuoden 2023 tasolle.

TAPATURMAT JA POISSAOLOT BARONALLA

	2024	2023	2022	Muutos 2023-2024
Vakavat tapaturmat	1	1	0	0 %
Kaikki tapaturmat	406	496	585	-21 %
Työmatkatapaturmat	149	143	184	+4 %
Tapaturmataajuus	9,8	6,5	14,9	+30 %
Mielenterveysperusteiset poissaolot	12 391	15 494	14 794	-20 %
Tuki- ja liikuntaelinperusteiset poissaolot	9 034	10 512	12 616	-14 %

Työeläkekuntoutus

Kaikkien pitäminen työelämässä jokaisen oman työkyvyn mukaisesti on keskeinen yhteiskunnallinen tehtävä, jolla on merkittäviä vaikutuksia yksilön hyvinvoinnille sekä toimeentulolle. Barona tukee vuosittain noin 1 300 henkilöä työn ja elämän käännekohtissa järjestämällä työeläkekuntoutusta sekä valmennuspalveluita työuran eri vaiheisiin.

Työeläkekuntoutuksen aikana henkilöasiakkaille luodaan suunnitelma, joka ohjaa työkokeilun, työhönvalmennuksen tai koulutuksen kautta työkyvyn kannalta sopiviin töihin. Vuonna 2024 laadimme terveydentilalle soveltuvan suunnitelman 80 prosentille henkilöasiakkaista. Vuosittain noin puolet työkokeiluun edenneistä työllistyy suoraan uuteen työtehtävään.

Vuonna 2024 toteutimme Keskinäinen Työeläkeyhtiö Elon kanssa pilotin, jonka tavoitteena oli aktivoida yli 55-vuotiaita myönteisen kuntoutuspäätöksen saaneita Elon asiakkaita, jotka eivät olleet ottaneet Elon viestinnästä huolimatta kuntoutuksen oikeutta käyttöönsä. Pilotti aikana kontaktoimme 20 henkilöasiakasta, joista kuusi aloitti ammatillisen kuntoutuksen ja yksi on työllistynyt alkuvuoteen 2025 mennessä. Pilotti osoitti, että Elon viestintä tavoittaa hyvin silloin, kun asiakas on motivoitunut aloittamaan työeläkekuntoutuksen.

Mielenterveyden häiriötä ovat jatkuvasti kasvava syy työkyvyttömyyden taustalla. Vuoden 2024 aikana työeläkekuntoutuksessa panostettiin palveluihin,

joilla tuetaan mielenterveysdiagnoosin saaneiden asiakkaiden työhön paluuta. Olemme toisena palveluntuottajana kehittämässä IPS-työhönvalmennusmallia yhteistyössä Keskinäinen Työeläkeyhtiö Varman kanssa. Lisäksi Keskinäinen Työeläkeyhtiö Elo lanseerasi uuden palvelun ”Elon työhönvalmennus mielenterveyskuntoutujalle”, ja Barona on mukana kehittämässä uutta palvelua.

Lisäksi vuonna 2024 otimme kuntoutusasiakkaillemme käyttöön digitaalisen oppimis- ja valmennuspalvelun työllistymisen ja urakehityksen tueksi.

Kuntoutusasiakkaistamme 27 % oli alle 40-vuotiaita ja 57 % alle 50-vuotiaita. Heillä on vielä merkittävästi tyouraa jäljellä ja annettavaa työelämässä. Laskelmien mukaan työeläkekuntoutuksen kustannukset tulevat katetuksi vuoden työssä olon jälkeen. Vuonna 2024 Baronan kuntoutusasiakkaista peräti 44 % oli palkkatyössä 12 kuukautta valmennuksen päättymisen jälkeen. Yli 50-vuotiaiden osalta luku on liki vastaava, 35 %.

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 42 % suomalaisista työssäkäyvistä uskoo vielä vaihtavansa

kokonaan toiselle alalle. 72 % työssäkäyvistä katsoo tarvitsevänsä uutta osaamista ja tietotaitoa lähivuosina.

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 2024 yli 15 000 henkilöä kehittämään osaamistaan työelämän tarpeisiin. Tämä oli noin kolme % 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.

Monipuoliset koulutukset

Vuonna 2024 järjestimme yli 70 rekrytoivaa koulutusohjelmaa, joihin osallistui yli tuhat työnhakijaa. Koulutuksien kautta työllistyi monipuolisesti erilaisiin IT-, rakennus-, logistiikka-, rahoitus- ja vaakuutus-, hallinto- ja tukipalvelu-, majoitus- ja ravintola- sekä kaupan alan tehtäviin.

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 2024 aikana noin 150 oppisopimuskoulutusta esimerkiksi teollisuus-, ravintola-, logistiikka-, sosiaali- ja terveys- sekä kaupan alalle.

Erilaisiin muutostilanteisiin liittyviin valmennuksiin ja koulutuksiin osallistui lähes 3 000 ihmistä. Ravintola-alalla järjestämme tehovalmennuksia ja pikaperehdytyksiä, joihin osallistui vuonna 2024 yli 6 500 työntekijää. Lisäksi teimme erilaisia työyhteisövalmennuksia yli 50 eri yritykselle. Re- ja upskilling-hankkeissamme oli myös satoja henkilöitä vuoden aikana.

Baronalaiset itse ovat innokkaita uuden oppijoita. Vuonna 2024 baronalaiset kävivät 11 009 koulutusta Baronan oman verkko-oppimisympäristön kautta, mikä on noin 15 % enemmän kuin edellisenä vuonna. Kasvua selittää asiakkailla työskentelevien työntekijöiden yleisperehdytyksen uudistus.

Baronan toimistolla työskentelevien 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 oppimisympäristössä, joka tarjoaa joustavan tavan oppia uutta.

Osaamisen kehittäminen keskittyy seuraaviin kokonaisuuksiin, joista työntekijät voivat myös valita oman työtehtävä- ja vastuualueen 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
- Tekoäly
- Kieliosaaminen, kulttuuriymmärrys sekä monimuotoisuus, yhdenvertaisuus -ja inklusio (DEI)

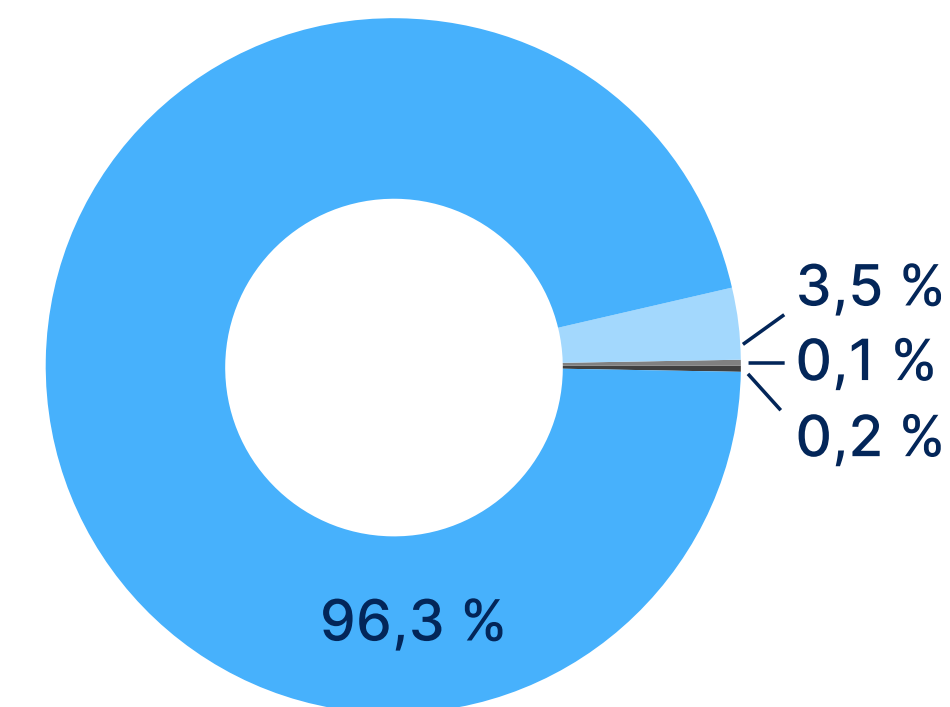
Baronan toimistoilla suorittivat oppimisympäristön kautta 977 koulutusta. Suosituimpia koulutusteemoja baronalaisten keskuudessa olivat normaalin työrooliin perehdytyksen lisäksi rekrytoinnin ja myynnin teemat.

Osaamisen kehittämisen prosesseja, rakenteita ja oppimismahdollisuuksia uudistetaan jatkuvasti, jotta ne tukisivat Baronan strategiaa, liiketoimintoja sekä työyhteisömme jäsenten tarpeita.

Vuonna 2024 uudistimme oppimisen ja osaamisen kehittämisen rakenteet, jotta ne tukisivat paremmin liiketoimintojemme tarpeita ja toimihenkilöidemme jatkuvaa kehittymistä. Uudistuksen keskiössä oli selkeyttää oppimismahdollisuuksia, priorisoida liiketoiminnoille relevantteja teemoja ja luoda jatkuva prosessi oppimistarjonnan kehittämiseen. Tuloksena lanseerasimme uudistetun Barona Academyn, joka toimii yhtenäisenä alustana kaikelle oppimiselle, tarjoten selkeän ja vaikuttavan oppimisen kokonaisuuden baronalaisille.

Yhtenä esimerkkinä Baronan oppimismallien ja rakenteiden uudistamisesta on 70–20–10-oppimisen mallin hyödyntäminen arjessa. Malli perustuu ajatukseen, että 70 % oppimisesta tapahtuu työtehtävien kautta, 20 % vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa ja 10 % formaaleissa valmennuksissa. Olemme luoneet mallin pohjalta työkalun, jonka avulla voimme jatkossa integroida oppimisen entistä paremmin osaksi jokapäiväistä työtä, mikä parantaa työntekijöiden oppimista ja sitä kautta edesauttaa sitoutumista. Tavoitteena on edistää jatkuvaa oppimista, tukea taitojen kehittämistä ja tehdä oppimisesta näkyvää, vaikuttavaa ja mitattavaa.

BARONALAISTEN OPPIMINEN



Yhteensä 11 009 käytyä koulutusta

- Omatoimiset verkkokoulutukset
- Virtuaaliset etäkoulutukset
- Lähikoulutukset
- Ei tiedossa

IHMISET-TEEMAN VASTUULLISUUSTAVOITTEET JA TOTEUMA 2024

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: Luomme uuden monimuotoisuuden koulutuskokonaisuuden vuoden 2025 loppuun mennessä.		Vuonna 2024 keräsimme tietoa Baronan toimistoilla työskentelevien monimuotoisuusosaamisen tarpeista. Vuoden 2025 aikana tulemme käynnistämään uudet vastuullisuuskoulutukset, jotka sisältävät omat kokonaisuudet neurodiversiteetin ja osatyökykyisten huomioimiseen.
Tavoite 2: Moninkertaistamme kansainvälisen rekrytoinnin	MITTARI: 1 000 työntekijää rekrytoitu ulkomailta vuonna 2025		Rekrytoimme vuonna 2024 ulkomailta noin 500 työntekijää. Työmarkkinoiden ja hyvinvointialueiden haastavasta tilanteesta johtuen olemme laskeneet tavoitetta.
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 2024 oli 4.0.
	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 2024 oli 4.4.

1.2 Kehitämme baronalaisten osaamista

● Toteutunut ● Kesken ● Ei toteutunut ● Uusi mittari

Tavoite	Mittari	Toteuma	Lisätietoa
Tavoite 1: Panostamme koulutukseen	MITTARI: Yli 8 000 koulutusta käyty bLearning-verkko-oppimisympäristössä vuosittain.	●	Vuonna 2024 baronalaiset kävivät 11 009 koulutusta Baronan oman verkko-oppimisympäristön kautta, mikä on noin 15 % 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 2024 oli 4.0.

1.3 Turvaamme baronalaisten hyvinvoinnin muuttuvassa työelämässä

Tavoite	Mittari	Toteuma	Lisätietoa
Tavoite 1: Parannamme työturvallisuutta	MITTARI 1: Asiakkaalla työskentelevän henkilöstön tapaturmataajuus (LTI4) on vuosittain alle 12.	●	Tapaturmataajuus vuonna 2024 oli 9,8. Vaikka taajuus nousi edellisestä vuodesta noin 30 %, tavoite toteutui.
	MITTARI 2: Vuonna 2024 vähennämme asiakkaalla työskentelevien tapaturmia 20 prosentilla.	●	Työtapaturmia asiakkaalla työskentelevien keskuudessa oli 406. Edellisenä vuonna 2023 niitä oli 496, eli tapaturmat vähenivät noin 21 %.
Tavoite 2: Ehkäisemme sairauspoissaoloja	MITTARI 1: Mielenterveyspoissaolot vähenevät vuosittain 2025 asti.	●	Mielenterveysperusteiset poissaolot vähenivät noin 20 % vuonna 2024.
	MITTARI 2: Tuki- ja liikuntaelinsairaudesta johtuvat poissaolot vähenevät vuosittain 2025 asti.	●	Vuonna 2024 tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot vähenivät noin 14 %.
Tavoite 3: Vahvistamme hyvinvointia	MITTARI: Asiakkailla työskentelevien henkilöstökyselyn kysymyksen ”Koen, että Barona tukee minua riittävästi työssä jaksamisessa ja hyvinvoinnissa” vastausten keskiarvo on yli 3.7 vuosittain.	●	Arvosanan keskiarvo vuonna 2024 oli 3.72. Muutimme raportoitavaa hyvinvoinnin mittaria strategista tavoitetta paremmin palvelevaksi.

3.5 VASTUULLINEN ASIAKASYHTEISTYÖ

Pohjoismaissa toimivia yrityksiä koettelee rakenteellinen, muun muassa väestökehityksestä ja kohtaan-to-ongelmista johtuva osaajapula, joka on joillain aloilla hellittänyt ainoastaan väliaikaisesti heikon taloussuhdanteen vuoksi. Osaajapulaan vastaaminen vaatii monialaisia ja kokonaisvaltaisia ratkaisuja, jotka keskittyvät lyhyen ja pitkän aikavälin keinoihin.

Palvelutarjontamme koostuu kolmesta painopistealueesta, jotka ovat työ, oppiminen ja hyvinvointi. Palvelutuotantoamme ohjaavat seuraavat periaatteet:

- Työn tulevaisuus rakentuu inhimillisyydelle.
- Elinikäinen oppiminen on avain resilienssiin.
- Ihmiset menestyvät, kun hyvinvointi asetetaan etusijalle.

Yhdistämme työn, oppimisen ja hyvinvoinnin palvelut toimialaymmärrykseemme ja tuomme teknologian toiminnan tehostajaksi. Palveluiden tuottamisessa korostuu digitaalisuus sekä yritys- ja henkilöasiakaskokemus.

Asiakasyhteistyö vuonna 2024

Vuonna 2024 Baronan asiakasyhteistyötä leimasivat markkinoiden epävakaus ja sisäiset kehitysprojektit,

joilla tavoiteltiin entistä parempaa kykyä palvella laajaa asiakaskuntaamme asiakaslähtöisesti ja koko Baronan palveluportfoliota hyödyntäen.

Tapasimme vuoden aikana noin 8 000 asiakkaan päättäjää yli 17 000:ssa kohtaamisessa. Löysimme yli 5 000 uutta mahdollisuutta kaikkiaan yli 2 700:lle asiakasorganisaatiolle. Vuonna 2024 asiakkuutemme keskimääräisesti kasvoivat, ja suurasiakkaiden lukumäärä kasvoi. Pienasiakkaiden lukumäärä laski, johon tuen heikosta taloussuhdanteesta.

Eri palveluiden osalta muutospalveluiden liikevaihto kasvoi yli 75 prosentilla. Samoin palvelukeskusulkoistusten liikevaihto kasvu yli 10 prosentilla. Energiasektorille tarjottavien palveluiden liikevaihto kasvoi yli kolmanneksen. Vuonna 2024 aloitimme yhteistyön yli 700 täysin uuden asiakkaan kanssa.

Myynnin ja myyntityön yhtenäistäminen

Vuoden 2024 asiakastyötä koskevat kehityshankkeet olivat avain- ja kasvuasiakkaiden johtamisen kehittäminen, myynnin johtamisen kehittäminen sekä CRM-uudistus.

Avain- ja kasvuasiakasjohtamista kehitimme rakentamalla parempaa kyvykkyyttä valittujen asiakkaiden palvelemiseen. Perustimme uuden myynnin tuki-tiimin, selkiytimme tavoiteasetantaa ja kehitimme asiakkuuksien seurantaa. Myynnin johtamista kehitettiin rakentamalla yhtenäinen ja selkeä johtamis-

malli. Uuden mallin avulla olemme kyenneet selkiyttämään ja yhtenäistämään asiakasyhteistyöhön liittyviä prosesseja.

Vuonna 2024 käynnistettiin CRM-järjestelmän vaihto. Projektin tavoitteena oli uudistaa asiakastyön tekninen alusta ja tuoda tekoäly, automaatio sekä monipuolisempi data myyntityön ja myynnin johtamisen tueksi. Projektin tekninen toteutus tehtiin vuoden 2024 aikana, mutta Dynamics CRM -järjestelmän käyttöönotto tapahtui tammikuussa 2025.

Asiakastyytyväisyys ja vastuullisuus

Mittaamme kaksi kertaa vuodessa asiakkaiden kokemusta ja tyytyväisyyttä meitä kohtaan asiakaskyselyillä ja henkilökohtaisilla haastatteluilla. Kehitämme toimintaamme sekä uudistamme palvelutarjontaamme saadun palautteen perusteella.

Loppuvuonna 2024 yritysasiakkaiden suositteluaste (NPS) oli +53 eli hyvin korkea. Edelliseen vuoteen verrattuna tulos oli kuusi pistettä korkeampi. Pitkän aikavälin keskiarvo oli +48, se nousi neljä pistettä vuoden 2024 aikana. Asiakaskokemuksen keskiarvo oli vuoden 2024 syksyllä 8,3 (asteikolla 0-10, 0=erittäin huono ja 10=erittäin hyvä), missä nousua 0,1 pistettä edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuonna 2024 saimme asiakkailta eniten kiitosta luottavuudesta, yhteistyön läpinäkyvyydestä sekä yhteyshenkilön saavutettavuudesta. Vastuullisuudesta saimme asiakkailtamme arvosanan 8,6, mikä

on korkea arvio ja samaa tasoa kuin edellisenä vuonna (8.7). 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.

Saimme vuonna 2024 Ecovadiksen Committed-tason luokituksen Baronan vastuullisuustyölle. Baronan tavoittelee luokituksen parantamista mm. yhtenäistämällä ja jalostamalla konsernitason toimintaperiaatteita ja -tapoja. Näin lisäämme toimintamme läpinäkyvyyttä.



**Asiakkaidemme arvosana
Baronan vastuullisuudelle
vuonna 2024 oli**

8,6

Yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyö

Barona tukee kuntia työllisyydenhoidossa auttamalla kuntien työnhakijoita työnhaussa ja siten edistämällä kohtaantoa työnantajien ja yksilöiden välillä. Meillä on erityistä osaamista myös haastavassa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden, kuten täsmätyökykyisten tai maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden, työllistämisestä.

Barona tarjoaa julkisen sektorin toimijoille muun muassa koulutuksia, valmennuksia, tukea muutostilanteisiin, maahanmuuttajien kotouttamista sekä kielikoulutuksia. Barona organisoii vuosittain kymmeniä rekrytoivia koulutusohjelmia, jotka toteutetaan yhteistyössä työllisyydenhoidon viranomaisten sekä työnantajayritysten kanssa. Baronan vahvuudet työllisyydenhoidossa ovat digitaaliset palvelut, toimialakohtainen asiantuntemus, työpaikkavalikoiman laaja-alaisuus sekä työnantajien tarpeiden tuntemus.

Barona toimii oppilaitosten kumppanina ympäri Suomen. Konsultoimme oppilaitoksia työmarkkinoiden kehityksestä ja yritysten osaamistarpeista, jotta ne pystyvät kehittämään opintotarjontaansa. Autamme oppilaitoksia tavoittamaan ja rekrytoimaan potentiaalisia oppilaita ja työntekijöitä. Meillä on oppilaitoskumppanuuksia eri puolilla Suomea. Erityisesti olemme auttaneet oppilaitoksia kehittämään ja lisäämään vieraskielisille opiskelijoille suunnattua,

mm. englanninkielistä koulutustarjontaa. Olemme myös edistäneet valmistuneiden opiskelijoiden työllistymistä esimerkiksi lähialueen työnantajille. Barona toimii edelläkävijänä TE25-uudistuksessa, joka siirsi työllisyyspalveluiden järjestämisvastuun valtiolta kuntien muodostamille uusille työllisyysalueille vuoden 2025 alussa. Vuonna 2024 käynnistimme useita keskusteluja tulevien työllisyydenhoidon viranomaisten kanssa tulevaisuuden palvelutarpeista ja uudentyyppisistä työllisyydenhoidon konsepteista.

Baronan tavoitteena on rakentaa palveluita, jotka tukevat työllisyysalueiden omia vahvuuksia, ja toisaalta tarjota työllisyysalueille sellaisia uusia työkaluja, joita julkisen sektorin on vaikea itse toteuttaa. Yhteistyö perustuu parhaimmillaan vahvaan kumppanuuteen, jossa työllisyydenhoidon onnistumiset, opit ja hyvät käytännöt jaetaan.

Vuoden 2024 aikana pilotoimme uudentyyppisiä tulospalveluita, joissa yhdistettiin työnhaun valmennuksia työnetsintään, digitaalisiin työympäristöihin sekä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Esimerkiksi Helsingissä edistimme ravintola-alan työnantajien ja maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden kohtaantoa. Keväällä 2024 aloitimme innovaatiokumppanuuden Tampereen kaupungin kanssa ja ryhdyimme kehittämään uudentyyppisiä työllisyydenhoidon käytäntöjä.

Barona on kehittänyt myös työllisyydenhoidon vaikuttavuusperusteisia palvelukonsepteja, joissa palveluntuottajalle maksetaan vain onnistuneista työllistymisistä. Ensimmäiset työllisyydenhoidon yhteistyöpilotit Baronalla oli Vantaan ja Turun kanssa, ja vuonna 2024 käynnissä oli hankkeet Tampereen, Lahden, Hämeenlinnan, Jyväskylän ja Orimattilan kaupunkien kanssa. Näiden tulospalveluiden pilottien tuloksia ja oppeja hyödynnetään uusien palveluratkaisujen kehittämisessä.

Case: Tampereen kaupungin innovaatiokumppanuus

Keväällä 2024 Barona ja Live-säätiö valittiin Tampereen kaupungin kumppaneiksi kehittämään kaupungin TyöPaikka-palvelua. Tavoitteena oli luoda vaikuttava toimintamalli työnhakijoiden nopeampaan työllistymiseen ja työssä pysymisen tukemiseen. Kehitettävältä palvelulta odotettiin mm. asiakaslähtöisyyttä, vaikuttavuutta ja kustannustehokkuutta.

Palvelun piirissä olevista työnhakijoista osalla oli taustalla pidempiaikainen työttömyys. Yksilöitä tuettiin myös työllistymisen jälkeen.

Tampereen kaupunki, Barona ja Live-säätiö työskentelivät loppuvuoden 2024 uusien työllistämisen toimintamallien parissa. Erityisen hyviä kokemuksia pilotissa saatiin yksityisen ja julkisen sektorin yhteiskehittämisestä sekä yhteisen työnhakijarekisterin

pitämisestä. Toimiviksi työkaluiksi Baronan puolelta todettiin mm. ryhmähaastattelut, jotka helpottivat myös työnantajien arkea ja nopeuttivat rekrytointia. Kuuden kuukauden pilotin lopputuloksena vaikeasti työllistyvien työnhakijoiden noin 80 hengen joukosta työllistyi noin 30 prosenttia ja työkokeiluun pääsi noin 7 prosenttia.

ASIAKKAAT JA SIDOSRYHMÄT -TEEMAN VASTUULLISUUSTAVOITTEET JA TOTEUMA 2024

● Toteutunut ● Kesken ● Ei toteutunut ● Uusi mittari

2.1 Olemme luotettava ja vastuullinen työelämäkumppani

Tavoite	Mittari	Toteuma	Lisätietoa
Tavoite 1: Barona on haluttu työnantaja	MITTARI : Asiakkailla työskentelevien työntekijöiden nettosuositelu- indeksi (NPS) paranee vuosittain 2025 loppuun asti.	●	Vuonna 2024 yritysasiakkaiden NPS oli +53. Edelliseen vuoteen verrattuna tulos nousi kuusi pistettä.
Tavoite 2: Barona on luotettava ja hyvämaineinen kumppani	MITTARI : Luottamus&Maine-tutkimuksen yleisarvosana nousee yli 3.5 vuoden 2025 loppuun mennessä.	●	Baronan maineen yleisarvosana oli 3.18 (asteikko 1-5) vuonna 2024. Arvosana laski 0.05 edelliseen vuoteen verrattuna. Baronan maine on henkilöstöpalvelualan keskiarvoa (3.00) parempi.

2.2 Autamme julkista sektoria työllistämään ja kouluttamaan

Tavoite	Mittari	Toteuma	Lisätietoa
Tavoite: Olemme julkisen sektorin laaja-alaisin työllistäjä- ja kouluttajakumppani	MITTARI : Olemme käynnistäneet vähintään 10 kunnan kanssa vaikuttavuusperusteisen työllistämiskumppanuuden vuoden 2025 loppuun mennessä.	●	Vuoden 2024 loppuun mennessä olimme käynnistäneet yhdeksän kunnan kanssa vaikuttavuusperusteisen työllisyyskumppanuuden.



3.6 TAPAMME TOIMIA

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 toimintaa ohjaa Code of Conduct, jonka avulla hallitaan tunnistettuja olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia. Code of Conduct -dokumentti on julkisesti saatavilla [täältä](#). Baronan toimintaperiaatteita kuvataan tarkemmin aihekohtaisissa luvuissa.

Baronan hankintaa eli toimittajasuhteita ja maksukäytäntöjä sekä korruption ja lahjonnan vastaista toimintaa ohjaavat Bravedon konsernitason ohjeistukset. Voit lukea niistä tarkemmin Bravedon kestävyys selvityksestä.

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 Baronalla organisaation matalana hierarkiana ja vahvana uskona yksilön kykyyn onnistua työskentelemällä itse parhaaksi katsomallaan tavalla. Yhdessä tekeminen on yhteisönä ja vahvana kollektiivina työskentelyä, yli yksikkörajojen.

BARONAN ARVOT

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 perässähihtäjän 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.

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 sellaista vaatii.

Samalla rohkaisemme kysymään neuvoa ja tukea toisilta niin lähtiimistä, 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 systemaattisesti työnhakija- ja työntekijäkokemustamme 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.

Hyvinvointi

Baronalla kaiken toiminnan keskiössä on ihminen. Hyvinvointi tukee työn tekemistä, onnistumista ja ammatillista kehittymistä, ja siksi tuemme työntekijöitämme kokonaisvaltaisesti.

Ymmärrämme hyvinvoinnin koostuvan sekä fyysisestä että henkisestä osa-alueesta. Tarjoamme tukea myös silloin, kun yksityiselämän haasteet vaikuttavat jaksamiseen. Panostamme työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpidossa ennakoivaan toimintaan. Kohtaamme kaikki työnhakijat ja työntekijät yksilöinä, kuunnellen heidän henkilökohtaisia tarpeitaan ja toiveitaan. Tavoitteenamme on tarjota jokaiselle juuri heille sopivaa työtä.

Tapamme tehdä yhteistyötä

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

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.

Baronan Code of Conductin mukaisesti noudatamme World Employment Confederationin eli WEC:n [Code of Conduct -periaatteita](#) henkilöstövuokraukseen liittyvässä toiminnassamme. Olemme sitoutuneet YK:n [Global Compact -yritysvastuualoitteeseen](#).

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Olemme sitoutuneet tukemaan ja edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Noudatamme toimintaamme ohjaavia monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia suunnitelmia. Baronan Code of Conductin mukaisesti 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. Tavoittelemme aina tilannetta, jossa asiakkaalla työskenteleviä työntekijöitämme kohdellaan yhdenvertaisesti suhteessa asiakkaan muuhun henkilöstöön. Teemme säännöllisesti yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arviointia.

Vuonna 2024 tehtiin valmisteluja palkka-avoimuusdirektiivin voimaantuloon kesäkuussa 2026. Baronan tavoitteena on, että palkkaus ja mahdolliset palkkaerot ovat perusteltavissa tehtävän vaativuustalla sekä henkilön osaamis- ja tuloksellisuuseroilla. Vuoden aikana edelleen kehitettiin henkilöstöetuohjelmaa, joka on avoin kaikille Baronan henkilöstöryhmille.

Työehtosopimusten kattavuudesta, riittävästä palkasta, sosiaalisesta suojelusta ja palkkaeroista voit lukea lisää Bravedon kestävyyspalveluista.

Diversiteetti

Baronan rekrytointiprosessissa keskitymme aina työnhakijoiden osaamiseen ja soveltuvuuteen haettuun tehtävään. Kohtelemme kaikkia hakijoita tasavertaisesti. Tiedostamme rekrytointiin liittyvät monimuotoisuushaasteet ja ennakkoluulot, 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.

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

lukumme. 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.

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 mielipiteitämme mm. kansainvälisestä rekrytoinnista, työelämän ja työnhaun uudistamisesta, työhyvinvoinnista sekä yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyöstä. Toimitusjohtaja Lassi

Määtän lisäksi monet Baronan eri osa-alueiden asiantuntijat ovat esiintyneet mediassa, puhuneet tilaisuuksissa sekä omissa sosiaalisen median verkostoissaan yhteiskunnallisista aiheista.

Jatkoimme vuonna 2024 työelämän kehitystä kartoittaneiden kyselytutkimusten toteuttamista. Lopuvuonna 2024 jälleen toteutettu Työelämäntutkimus keskittyi suomalaisten työssäkäyvien omaa uraa, osaamista sekä hyvinvointia koskeviin kokemuksiin. Tutkimus osoitti, että 35 % työssäkäyvistä suomalaisista pohtii työpaikan vaihtoa. Tulosten perusteella työelämän kuormittavuus on edelleen kasvanut, mutta samalla työssäkäyvät kokevat liikkuneensa, nukkuneensa ja syöneensä paremmin. Halukkuus muuttaa työpaikan vuoksi toiselle paikkakunnalle pysyi yhä alhaisella tasolla.

Syksyllä 2024 toteutettu Kansainvälinen työvoima ja tulevaisuus 2024 -tutkimus keskittyi kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen ja palkkaamiseen liittyviin kysymyksiin. Kyselytutkimus osoitti, että 38 % suomalaisista työnantajista on palkannut kansainvälistä työvoimaa. Mahdollisuus työskennellä englanniksi ei ole laajentunut kolmessa vuodessa lainkaan. Työnantajista reilu neljännes (26 %) kertoi aikovansa työllistää kansainvälistä työvoimaa seuraavan vuoden aikana. Molemmat tutkimukset noteerattiin mediassa ja ne herättivät keskustelua myös sosiaalisessa mediassa.

Barona pyrkii uudistamaan työelämää myös vaikuttamalla poliittiseen päätöksentekoon sekä nosta-

amalla elinkeinoelämän kokemuksia julkishallinnon tietoon. Vuonna 2024 vaikutimme julkisen työllisyydenhoidon määrärahojen riittävyyteen, minkä taustalla oli TE25-uudistus ja työllisyyspalveluiden siirtyminen valtiolta kunnille. Baronan tavoitteena on ollut vaikuttaa työllisyyden hoidon jatkuvuuteen ja siihen, ettei työllisyydenhoitoon pääsisi syntymään suurta palveluvelkaa. Lisäksi pyrimme vaikuttamaan kansainvälisten rekrytointien sujuvuuteen. Tavoitteenamme on ollut varmistaa rekrytointien toimivuus osaajapula-aloilla sekä kehittää viranomaisyhteistyön käytäntöjä.

Barona vaikuttaa myös Henkilöstöala HELAn kautta henkilöstöalan kehittämiseen.

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 AB
Barona Human Resource Services AS
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 IT Talent Oy
Barona Itä-Suomi Oy
Barona Julkiset Palvelut Oy
Barona Kauppa Oy
Barona Lapland Oy

Barona Logistiikan Koulutuspalvelut Oy
Barona Logistiikka Oy
Barona Logistiikkapalvelut Oy
Barona Logistiikkaratkaisut Oy
Barona Lounais-Suomi Oy
Barona Oy
Barona Palvelut Oy
Barona Pohjanmaa Oy
Barona Production Oy
Barona Professionals AB
Barona Projektit Oy
Barona Rakennus 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 Installasjoon 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
Koutsit Group Oy
Medimanageri Oy
Portiton Oy
Saranen Consulting Oy
Skillcode Oy
Suomen Rakennuslogistiikka Oy
TG Talent Gate Oy
Uggla Engineering Oy
Uggla Engineering Sweden AB
WMRT Rakennus Oy

LIITE 2: BARONAN HIILIJALANJÄLJEN LASKENNAN METODOLOGIA

Standardit

Hiilijalanjätkilaskenta tehtiin Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard -standardin mukaan ja lähestymistapana (boundary approach) oli operational control. Laskennassa huomioitujen yhtiöiden raportointikausissa ei ole eroavaisuuksia.

Hiilijalanjätkilaskenta perustui GHG-protokollan periaatteisiin:

- relevanssi: asianmukainen rajausta, 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 alimitoitamisen systemaattinen välttäminen.

Rajaukset

Scope 1 -päästöt ja Scope 2 -päästöt isoimpien toimistojen, Avialogiksen sekä ladattavien leasing-autojen osalta laskettiin suoraan aktiviteettidataan perustuen. Scope 2 -päästöt muiden toimitilojen osalta sekä Scope 3 -päästöt kokonaisuudessaan laskettiin kustannusperusteisesti ostolaskujen pohjalta. Baronan maksamat kululaskut ja kilometrikorvaukset eivät ole vuoden 2024 laskennan piirissä.

Baronalla ei ole EU:n päästökauppajärjestelmän piiriin kuuluvia päästöjä, eikä käytössä ole energiaan liittyviä sopimusvälineitä. Laskenta on rajattu suomalaisiin yhtiöihin. Biogeenisiä päästöjä ei kyetä toistaiseksi erottelemaan nykyisestä päästölaskennasta.

Työssäkäynnin ja lähtevän logistiikan päästöt pyritään ottamaan mukaan vuoden 2025 laskentaan. Muihin päästökategorioihin liittyen Baronalla ei ole toimintaa, tämän vuoksi päästöt on merkitty näiden kategorioiden kohdalle nollana.

Päästötiedot ja -kertoimet

Ensisijaiset päästötiedot ja -kertoimet saatiin pääasiassa leasing-kumppanilta (autojen WLTP tai NEDC arvo). Leasing-kumppanin toimittamien tietojen oletetaan huomioivan seuraavat kasvihuone-

kaasut: CO₂, SF₆, CH₄, N₂O ja fluoratut hiilivedyt. Tulokset ilmaistiin CO₂-ekvivalentteina 100 vuoden ilmastolämmityspotentiaalin (GWP100) mukaan.

Ensisijaisilla tiedoilla laskettujen ostoenergian päästöjen kohdalla päästökertoimena käytettiin valtioneuvoston julkaisemaa kansallista keskiarvoa. Aktiviteettidata muodostaa noin 50 % Scope 1-2-päästöistä sekä noin 1,5 % kaikista päästöistä.

Carbonfox laskee Scope 3 -päästöt kulutusperusteisella menetelmällä kertomalla laskun summa vastavalla kulutusperusteisella päästökertoimella. Scope 3 -päästökertoimet saadaan EXIOBASE3 v.3.8.1:stä. Carbonfox tunnistaa ja laskee päästöt Scope 3 -luokille 1, 2, 4 ja 6, joissa kulutusperusteinen menetelmä on sallittu GHG-protokollan mukaan. Lisäksi Carbonfox tunnistaa ja luokittelee erikseen Scope 3 -luokat 5 ja 8. Näiden päästöt lasketaan kulutusperusteisella menetelmällä, ja niiden erillisen raportoinnin tarkoituksena on välttää kaksoislaskenta, kun tiedot tulevat muusta lähteestä kuin ostolaskuista.

Kasvihuonekaasut

Global Warming Potential (GWP) on kasvihuonekaasujen ilmastovaikutusten mitta verrattuna hiilidioksidiin aikahorisonttiin (yleisimmin 100 vuoden aikana). Kasvihuonekaasupäästöillä on erilaiset GWP-arvot riippuen niiden tehokkuudesta absorboida

pitkääaltosäteilyä ja kaasun eliniästä ilmakehässä. Taulukossa esitetyt GWP-arvot perustuvat hallitustenvälisen ilmastomuutospaneelin (IPCC) kuudennen arviointiraporttiin (AR6). Hiilijalanjätkilaskentaa tehdessä ei ollut varmuutta onko toimitettujen päästötietojen taustalla käytetty juuri alla esitetyjä 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