

barona.fi

barona.fi

PAREMMAN TYÖELÄMÄN PUOLESTA

Rekrytointiosaamisemme kautta löydämme asiakasyrityksillemme yli

30 000

henkilöä avoimiin työpaikkoihin

Asiantuntijarekrytoijamme ja psykologimme tekevät vuosittain n.

3 000

henkilöarviointia



Koulutamme vuosittain n.

3 500

henkilöä uuteen ammattiin

Ohjaamme vuosittain

1 100

työkyvyttömyysuhan alla olevaa henkilöä uusille urille

Toimimme yli

40

paikkakunnalla Suomessa

Toimimme

10

maassa, joista palvelukeskukset Puolassa ja Espanjassa

Palvelemme yli

700

asiantuntijan ja HR-ammattilaisen voimin

LIIKEVAIHTOENNUSTE 2019 NOIN 400m€

SUOMALAINEN KANSAINVÄLISEN TYÖMARKKINAN AMMATTILAINEN

- Yli 10 vuoden kokemus ja vahva näyttö onnistumisista, yli 3000 onnistunutta rekrytointia
- Rekrytoinnit tehdään aina yhteistyössä asiakkaan omien yhteyshenkilöiden kanssa
- Tarkkaan hiotut prosessit varmistavat kustannustehokkuuden
- Vahva alueellinen tuntemus saatavuuden osalta ammattiryhmittäin
- Omat toimistot Puolassa ja Slovakiassa, kattava ja laadukas verkosto lähialueilla sekä yhteistyökumppani Filippiineillä.



"GLOBAL TALENT SHORTAGE" IS REACHING ALL-TIME HIGH

Countries and Territories Facing Difficulty Hiring

Least Difficulty		Below Average Difficulty		Above Average Difficulty		Most Difficulty	
China	13%	Australia	34%	Finland	45%	↓ **Argentina**	**52%**
Ireland	18%	↓ **Brazil**	**34%**	↑ **Austria**	**46%**	↑ **Slovakia**	**54%**
UK	19%	Belgium	35%	USA	46%	India	56%
Netherlands	24%	Costa Rica	35%	↑ **Portugal**	**46%**	Singapore	56%
Spain	24%	Panama	35%	↓ **Israel**	**49%**	Greece	61%
Norway	25%	Czech Republic	36%	↑ **Mexico**	**50%**	Turkey	66%
France	29%	Italy	37%	Germany	51%	Bulgaria	68%
South Africa	32%	Guatemala	38%	↓ **Hungary**	**51%**	Hong Kong	76%
↑ **Switzerland**	**33%**	Slovenia	40%	Poland	51%	Taiwan	78%
		Canada	41%			Romania	81%
		↓ **Colombia**	**42%**			Japan	89%
		Sweden	42%				
		Peru	43%				
		New Zealand	44%				

↑ **Greatest INCREASE since 2016**

↓ **Greatest DECREASE since 2016**

Source: Manpower Group Talent Shortage Report 2018

MISTÄ OSAAJIA JA MITEN

- Koko Eurooppa kilpailee samoista osaajista
  - Nettopalkka ratkaiseva: palkkapyynnöt verrattain korkeita, Suomi ei kilpailukykyinen
  - Tulevat usein projektiluonteisesti
  - Suomen sijainti kaukainen jopa Euroopasta katsoen
  - Ei työlupavaatimuksia jne.

- Suomen vetovoima EU alueen ulkopuolella on huomattavasti parempi
  - Palkka- ja elintasoerot riittävän suuret
  - Tulevat usein jäädäkseen
  - Työlupaprosessi
  - Eettisyys tärkeää



FILIPPIINILÄISET KOKIT

- Barona on rekrytoinut kokkeja Filippiineiltä jo 10 vuotta
- Ammattitaitoisia, motivoituneita, aina iloisia ja hyvällä tuulella
- Tulevat Suomeen pysyvästi
- Suomessa jo asuvat lähes 200 kokkia työskentelevät hotelleissa, à la carte ravintoloissa, henkilöstöravintoloissa, liikennemyymälöissä - osa työskentelee esimiesasemassa keittiöpäällikkönä ja vuoromestarina ja muutamalla on oma ravintola Suomessa

Kokeista sanottua

”Kertakaikkiaan
kultakimpaleita, joista
jokainen työyhteisö voi
olla ylpeä!”



FILIPPIINILÄISET SAIRAANHOITAJAT

- Barona on rekrytoinut sairaanhoitajia Filippiineiltä vuodesta 2008 eli jo yli 11 vuotta lähi- ja sairaanhoitajan sekä hoiva-avustajan tehtäviin
- Motivaatio ja kyky oppia suomen kieltä erinomaisia
- Korkeatasoinen sairaanhoitajakoulutus ja erinomainen palvelukulttuuri
- Erittäin työnantajalojaaleja, pidettyjä kollegoita ja hoivakodeissa asukkaiden ja omaisten arvostamia
- Korkea pysyvyys: vain noin 8% on lähtenyt Suomesta
- Ovat sopeutuneet erinomaisesti, perheitä on yhdistynyt/perustettu, moni on jo Suomen kansalainen



TEKNOLOGIATEOLLISUU-DEN OSAAJIA

- Omat toimistot Puolassa ja Slovakiassa vuodesta 2007
- Yli 2000 onnistunutta rekrytointia
- Yleisimpiä ammattinimikkeitä
  - Hitsaaja
  - CNC-koneistaja
  - Telineasentaja
- Palkkataso nousussa perinteisissä lähtömaissa
- Verotus ja asumisen kustannukset Suomessa korkeat
- Kilpailu osaajista koko EU:n alueella
- Rekrytoinnit siirtymässä 3-maihin



KANSAINVÄLISIÄ IT-OSAAJIA

- Avustamme noin 200 teknologiayritystä rekrytoinnissa vuosittain
- Alkuvuosina monen lähtömaa oli Intia.
- Brasilia, Kiina, Valko-Venäjä ja Venäjä nousussa.
- Brexitin myötä paluumuuttajia Britanniasta.
- Filippiinit uutena lähtömaana erittäin kiinnostava. Valmistuu vuosittain yli 70 000 IT alan ammattilaista. Suomessa valmistuu noin 4000 joista puolet haluaa ohjelmoida.
- Uusia IT osaajia tarvitaan pelkästään Suomeen vuoteen 2025 jopa 25 000 – 40 000



HUOMIOITAVAA KANSAINVÄLISISSÄ REKRYTOINNEISSA

- Työlupaprosessit
- Kieli
- Kulttuuri
- Rohkeus
- Osaamisen varmistaminen
- Asettautumisessa avustaminen
- Tukea myös muuhunkin kuin työhön
- Mahdollinen perhe



SUOMEN VETOVOIMA

1. Työn ja vapaa-ajan tasapaino
2. Turvallisuus
3. Luonto
4. Arvot
5. Innovaatiot
6. Terveydenhuolto ja koulutus
7. Perhekeskeisyys
8. Mahdollisuus pysyvään asetautumiseen



TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON KEHITTÄMINEN JA KIPUPISTEET

TYÖ JA TYÖPAIKAT EDELLÄ, EI MAABRÄNDIKÄRJELLÄ

barona.fi

SAATAVUUSHARKINTA

- Eri työlupa-alueet Suomessa tulkitsevat eri tavoin saatavuusharkinta-velvoitteita
- Valtava ja usein turha sekä kallis todistelutyö osoittaa, että työvoimaa ei ole saatavilla: ajan ja resurssien tuhlaamista.
- Työnantajilla on aina paras tieto saatavuudesta eivätkä ne rekrytoi ulkomailta, jos työvoimaa saatavilla Suomesta

ALUEELLISET TYÖLUPALINJAUKSET

- Linjaukset vaikeasti löydettävissä: eivät löydettävissä yhdestä paikasta
- Eri työlupa-alueet päivittävät alueellisia työlupalinjauksia eri tahdissa
- Neuvonta ei ole yhdenmukaista eikä työllistämistä tukevaa esimerkiksi irtisanomis- tai lomautustilanteissa, kun keskustellaan maahan jäämisen mahdollisuuksista.
- Vaaditaan etsivätyötä linjauksen löytämiseen ja sen voimassaolon varmistamiseen: tällä hetkellä vanhin voimassa oleva on vuodelta 2014!

➢ Valtakunnalliset työlupalinjaus
➢ Linjaus helposti löydettäväksi

barona.fi

HAKUPROSESSI MUOTOILTAVA TEHOKKAAMMAKSI

- Yksi nettihakukanava ja yksi fyysinen tapaaminen prosessin alkupäässä ja kunnollinen palveluprosessin suunnittelu
- Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) on otettava vastuu koko maahanmuuttoprosessista, ei vain pienistä osista sitä. Siirtymää nopeutettava.
- Kaikki tiedot koko maahanmuuttoprosessista ja selkeät tarkistusluettelot jokaiselle vaiheelle lähtien suurlähetystöstä verorekisteröintiin saakka.
- Vähemmän tulkinnanvaraa yksittäiselle virkailijalle
- Erityiset lisädokumentit vain eritystapauksissa

TYÖLUPAPROSESSIN KESKEISET PULLONKAULAT

1. Ajan saaminen lähimpään Suomen edustustoon voi kestää viikkoja
   - Esimerkiksi Filippiineillä edustustojen tai henkilöresurssien puuttuminen -> käsittelymaksun lisäksi matkakulut maksettava toiseen maahan jättämään hakemus ja biologiset tunnisteet pidentää prosessia entisestään (Lento Manila – Kuala Lumpur 300€/hlö)
   - Potentiaalisissa teknologiaosaajien lähtömaissa kuten Valko-Venäjä ei ole omaa edustustoa vaan hakijat menevät joko Vilnaan tai Moskovaan.
   - Tehokkaampi pohjoismaiden tai EU-maiden edustustojen käyttö hakuprosessin käynnistämisessä laajennettava.

2. Kesto edelleen liian pitkä: ”tulppa” on siirtynyt TE-toimistosta Migriin
   - Jonot pitkät, myös erityisasiantuntijoille tällä hetkellä 3 – 4 kk!
   - Prosessi jähmeä työelämän tarpeisiin, suunnitelmallinen Suomeen tulo vaikea
   - Henkilötunnuksen myöntäminen ei toimi
   - Lomakkeet ja täyttöohjeet eivät riittävän selkeät: lisäselvityspyynnöt hidastavat prosessia
   - Tämänkin jälkeen fyysisen työlupadokumentin saapuminen hakijalle kestää jopa yli 2 vkoa.
   - Sekasorto Migrissä ja koko prosessissa on äärimmäisen epämotivoivaa, ei kannusta yrityksiä palkkaamaan ulkomaista työvoimaa ja antaa väärän signaalin hakijamarkkinaan.

barona.fi

TYÖLUPAPROSESSIN KESKEISET PULLONKAULAT

- Prosessin nopeuttaminen resurssien lisäämisen/hakemusprosessin digitalisoinnin sekä järjestelmien kehittämisen ja keskitetyn käsittelyn kautta (työlupa-alueet sekä eri ministeriöt)
- Mahdollisuus jättää biologiset tunnisteet lähtömaassa ja tehdä se suomalaisen virkailijan kautta, jotta henkilötunnuksen saaminen mahdollista

barona.fi

PALVELUN KESKITTÄMINEN TEHOSTAA PROSESSEJA

- Keskitetty palvelupiste: Kaikkien Suomeen muuttavien työntekijöiden palvelujen tulisi olla saatavana ”yhden luukun periaatteella”.

- International House Helsingin (IHH) mallin mukainen palvelupiste kopioitava jokaiseen isommin ulkomaalaisia vastaanottavaan kaupunkiin. Käytännössä Helsinki palvelee jo nyt koko pääkaupunkiseutua.

KANSAINVÄLINEN REKRYTOINTI SOTE-ALALLE TULEE VAATIMAAN ERITYISHUOMIOTA

- Ulkomailta, 3. maista rekrytoidun lähi/sairaanhoitajan henkilöstömitoitukseen lukeminen
- Tutkintojen vertailu keskitetymmäksi ja tasalaatuisemmaksi
- Pysyvän laillistuspolun, ammatillisen lisäkoulutuksen ja näiden rahoituksen luominen
- Tuki suomen kielen koulutukseen
- Mahdollisuus suorittaa YKI-testi jo lähtömaassa

barona.fi

barona.fi

KIITOS

Minna Vanhala-Harmanen
Toimitusjohtaja, Barona Oy
minna.vanhala-harmanen@barona.fi
+358 400 511 786

PART OF BARONA:

TalentGate Saranen Jelpp Avain Logistiikka Oy CRESCO