

FCG.

KEHA-keskus

# Kysely sote-alan työvoimatilanteesta

17.12.2024 FCG

# Selvityksen tausta

- Kasvavasta henkilöstömäärästä huolimatta sote-palveluala kärsii henkilöstöpulasta. Asiakasmäärät ovat lisääntyneet erityisesti ikääntyneiden puolella, ja palvelutarpeen voi ennakoida kasvavan edelleen. Henkilöstön riittävyys ja saatavuus on heikentynyt, ja huomattava määrä ammattilaisia eläköityy.
- Ulkomaisen työvoiman saaminen sote-alalle on keskeistä koko palvelujärjestelmän kannalta. Kilpailu soteosaajista on kansainvälisestikin kovaa ja myös suomalaisia osaajia siirtyy töihin esimerkiksi muihin pohjoismaihin.
- Kansainvälinen rekrytointi sote-palvelualalle on lisääntynyt merkittävästi viime vuosien aikana. Vuosi 2023 oli ennätyksellinen sote-alan työntekijöiden oleskelulupiin liittyvien myönteisten osapäätöksien suhteen.
- Tämä työvoimatarveselvitys on jatkoa kahdelle edelliselle selvitykselle, joista viimeisin toteutettiin vuonna 2023. Kyselytutkimuksena toteutetun selvityksen tarkoituksena oli tuottaa ajantasainen tilannekuva alan työvoimatilanteesta.

## Tekijät

Jarno Parviainen

[jarno.parviainen@fcg.fi](mailto:jarno.parviainen@fcg.fi)

050 436 1473

Juuso Ilmola

[juuso.ilmola@fcg.fi](mailto:juuso.ilmola@fcg.fi)

041 731 4144

# Sisällys

<u>Vastaajat</u>	4	<u>Kokemus ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista</u>	26
<b><u>Henkilöstöressurin nykytila</u></b>	5	<u>Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin arviointi</u>	27
<u>Henkilöstön vuosivaihtuvuus</u>	6	<u>Ulkomaisen työvoiman lähtömaat</u>	28
<u>Henkilöstöressuriin vaikuttavat tekijät</u>	7	<u>Ulkomaisen työvoiman sitouttaminen</u>	29
<u>Uuden henkilöstön taustat</u>	13	<u>Ulkomailta tulleen työvoiman sopeutuminen – avoimet vastaukset</u>	30
<u>Uudet sairaanhoitajaopiskelijat</u>	14	<u>Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin haasteet</u>	31
<u>Valmistuneiden sairaanhoitajien sijoittuminen</u>	15	<u>Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin haasteet – avoimet vastaukset</u>	32
<u>Organisaation käyttöaste</u>	16	<b><u>Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin tukeminen ja valmiudet</u></b>	33
<b><u>Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin tarve</u></b>	17	<u>Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin tukeminen</u>	34
<u>Rekrytointihankkeet</u>	18	<u>Work in Finland-palveluiden hyödyntäminen</u>	35
<u>Sote-alan rekrytointitarve</u>	19	<u>Rajoitetun toimiluvan sairaanhoitajat</u>	36
<u>Syyt olla rekrytoimatta ulkomaista työvoimaa</u>	20	<u>Valmiudet tukea pätevoitymistä</u>	37
<u>Ulkomaisen työvoiman tarve palvelualueittain</u>	21	<u>Suomeen asettumisen tukemistoimet</u>	38
<u>Linjaukset ulkomaisten rekrytointien kohdemaista</u>	23	<u>Kansainvälisten rekrytointien vastuullisuussuositukset</u>	39
<u>Työvoiman täydentäminen ulkomaisella työvoimalla</u>	24	<u>Kansainvälisten rekrytointien vastuullisuussuositukset – avoimet vastaukset</u>	40
<b><u>Toteutuneet ulkomaisen työvoiman rekrytoinnit</u></b>	25	<u>Vapaa sana ulkomaisen työvoiman tarpeesta</u>	41

# Vastaajat

- Kyselyyn vastasivat kaikki hyvinvointialueet ja Helsingin kaupunki sekä 41 yritystä ja 32 järjestöä.
- Vastanneet yritykset ja järjestöt toimivat lähinnä sosiaalihuollon toimialalla, ja toiminnan kohderyhmänä korostuvat ikääntyneet.
- Yrityksistä ja järjestöistä 9 oli suurempia, yli 100 henkilön organisaatiota. Suurin osa organisaatioista oli henkilöstöltään 20-99 suuruisia.
- Ikääntyneiden palveluita tarjoavat organisaatiot ovat hieman yliedustettuina aineistossa.

Vastaajat		n
Kaikki		95
Organisaatio	Hyvinvointialue+Helsingin kaupunki	22
	Yritys	41
	Kolmannen sektorin toimija	32
Toimiala (yritys/järjestö)	86 Terveyspalvelut	8
	87 Sosiaalihuollon laitospalvelut	32
	88 Sosiaalihuollon avopalvelut	33
Laitospalvelut kohderyhmä (yritys/järjestö)	Ikääntyneet	18
	Kehitysvammaiset	2
	Päihdeongelmaiset	1
	Lapset ja nuoret	11
Avopalveluiden kohderyhmä (yritys/järjestö)	Vanhusten ja vammaisten avopalvelut	17
	Muut avopalvelut	14
Organisaation koko (yritys/järjestö)	Alle 10 hlöä	10
	10–19 hlöä	18
	20–99 hlöä	36
	100+ hlöä	9

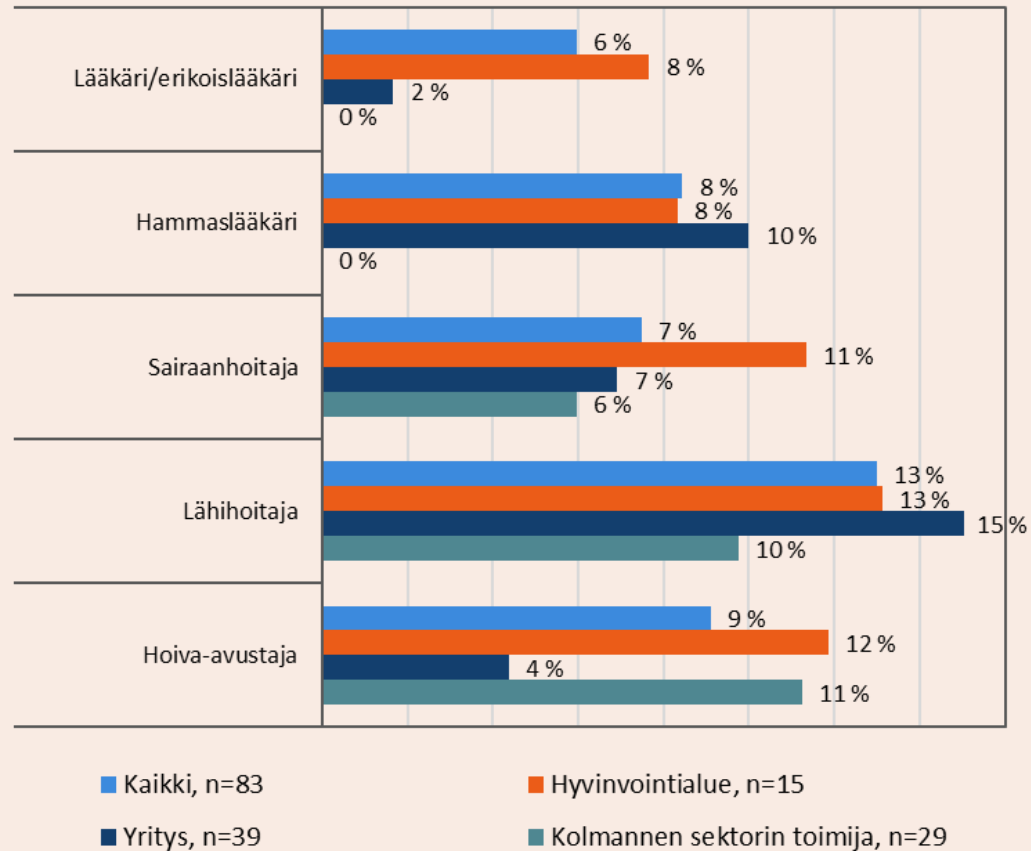
FCG.

# Henkilöstöresurssin nykytila

# Henkilöstön vuosivaihtuvuus

- Lähihoitajien vuosivaihtuvuus arvioitiin kaikkien vastaajien kesken olevan noin 13 %.
- Hyvinvointialueilla sairaanhoitajien, lähihoitajien ja hoiva-avustajien vuosivaihtuvuus on hieman yli 10 %.
  - Hyvinvointialueilla sairaanhoitajien osalta vuosivaihtuvuus on suurempaa kuin muissa organisaatioissa.
- Lääkäreiden vuosivaihtuvuus on tulosten perusteella huomattavasti korkeampaa hyvinvointialueilla kuin yrityksissä.
- Hyvinvointialueilla vuosivaihtuvuus on melko yhtäläinen eri ammattiryhmien kesken.

## 6. Kuinka suuri henkilöstön vuosivaihtuvuus organisaatiossanne on vuoden aikana?

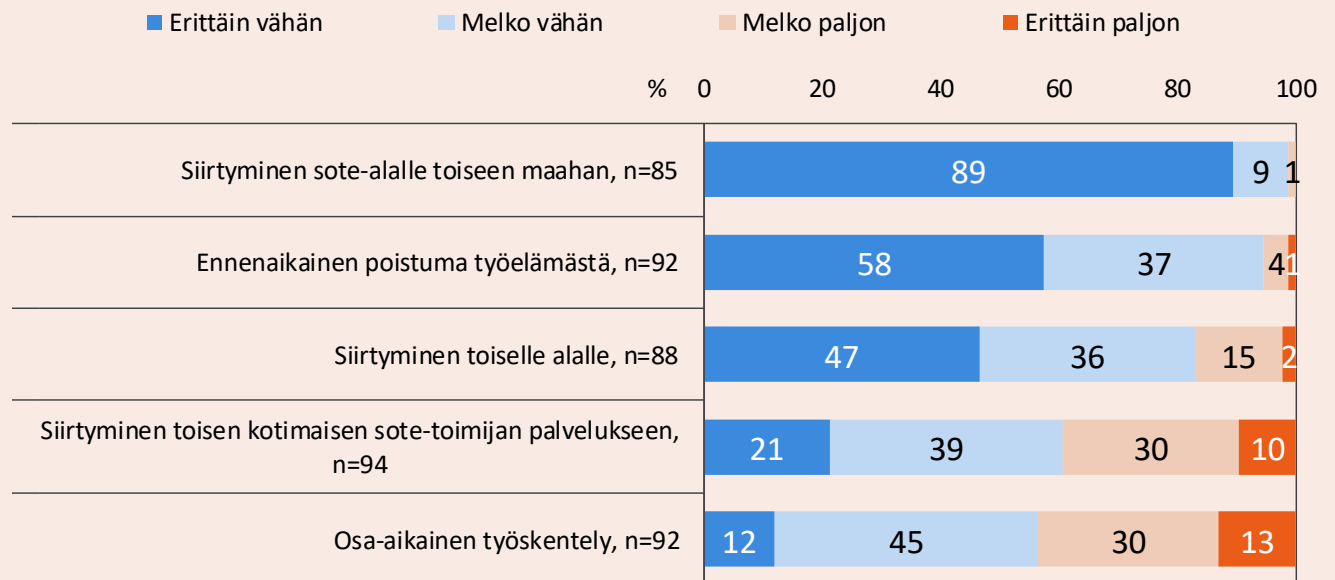


# Henkilöstöresurssiin vaikuttavat tekijät (koonti)

- Osa-aikainen työskentely on keskeisin organisaatiokohtainen henkilöstöresurssia vähentävä tekijä.
- Myös työnantajan vaihtaminen vaikuttaa melko paljon.
- Alan vaihtaminen vaikuttaa jonkin verran.

7. Missä määrin seuraavat tekijät vaikuttavat organisaationne käytössä olevan henkilöstöresurssin määrään?

*Kaikki vastaajat*

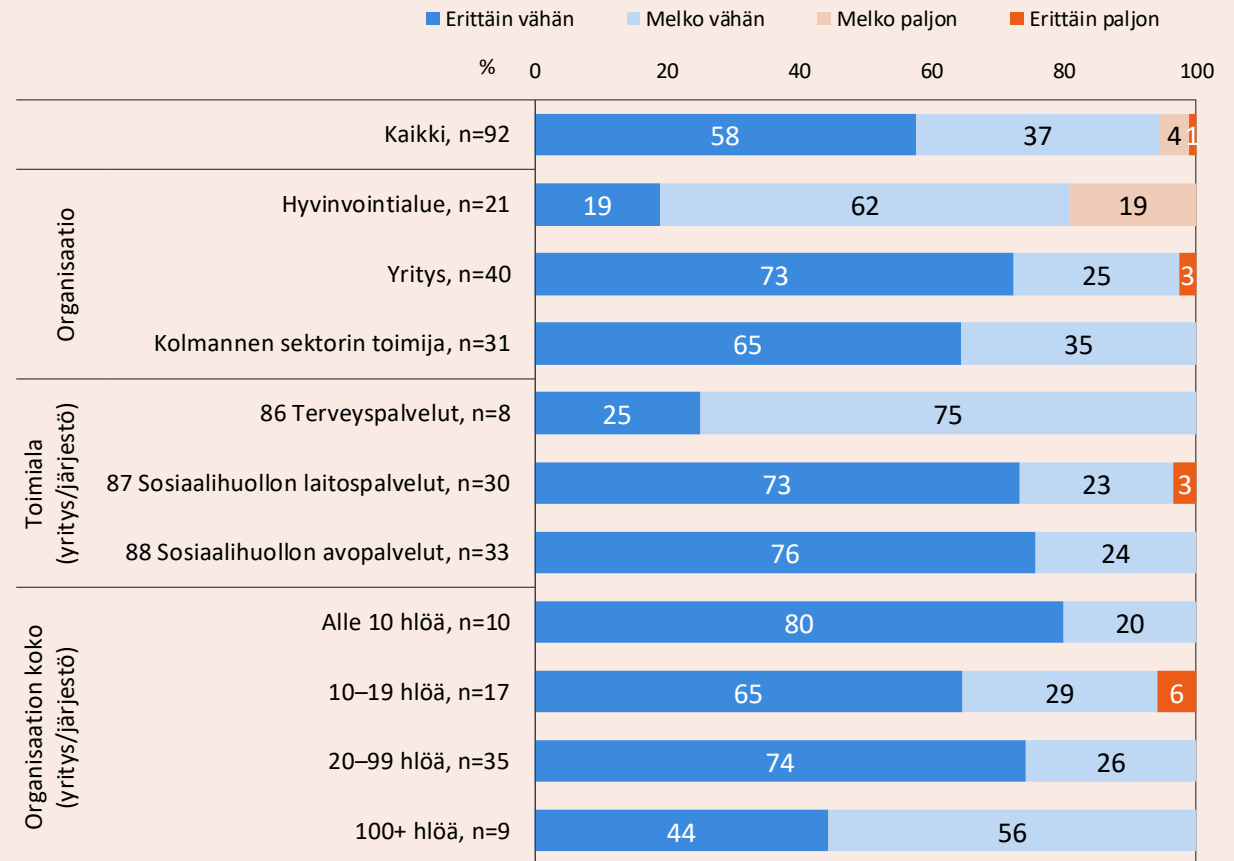


# Henkilöstöresurssiin vaikuttavat tekijät (1)

7. Missä määrin seuraavat tekijät vaikuttavat organisaationne käytössä olevan henkilöstöresurssin määrään?

*Ennenaikainen poistuma työelämästä*

- Ennenaikainen poistuma työelämästä on jonkin tason haaste erityisesti hyvinvointialueilla, ei lähes ollenkaan yrityksissä tai järjestöissä.

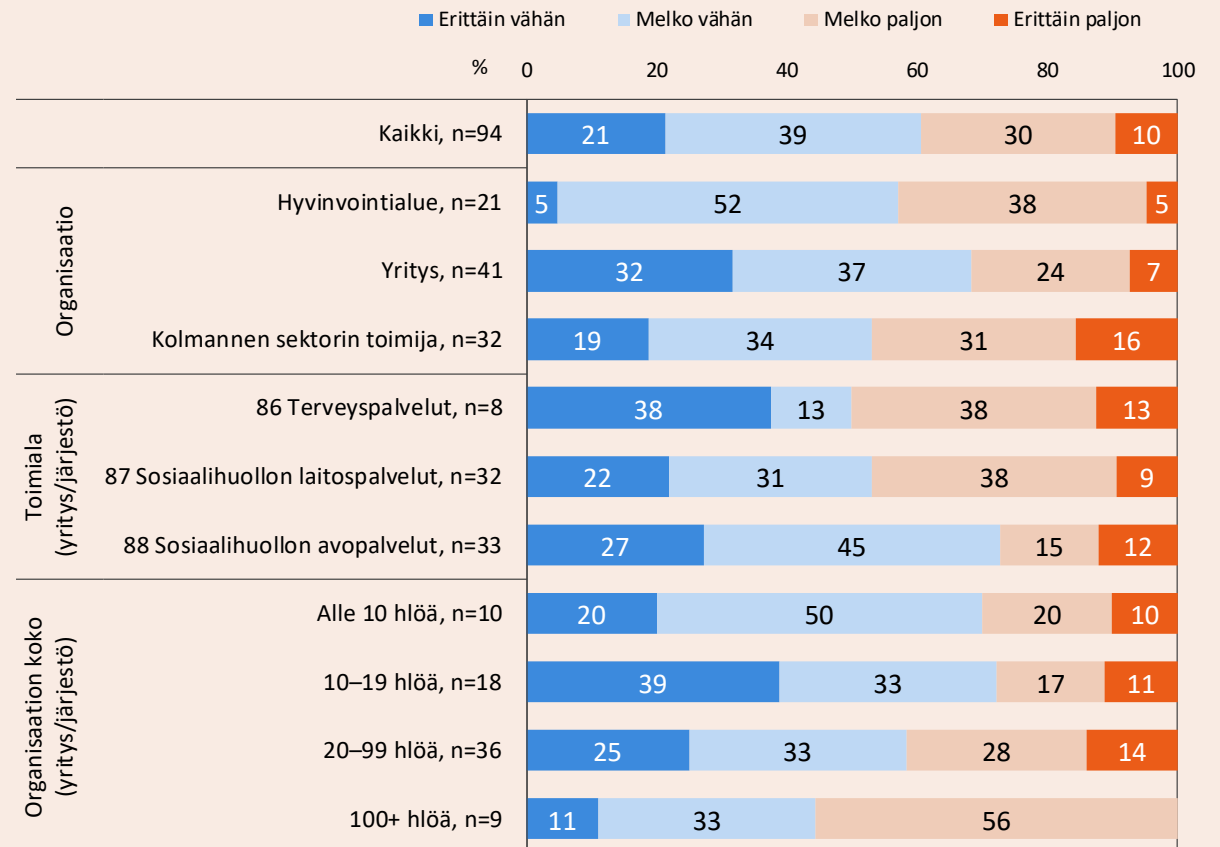




# Henkilöstöresurssiin vaikuttavat tekijät (2)

7. Missä määrin seuraavat tekijät vaikuttavat organisaationne käytössä olevan henkilöstöresurssin määrään?

*Siirtyminen toisen kotimaisen sote-toimijan palvelukseen*



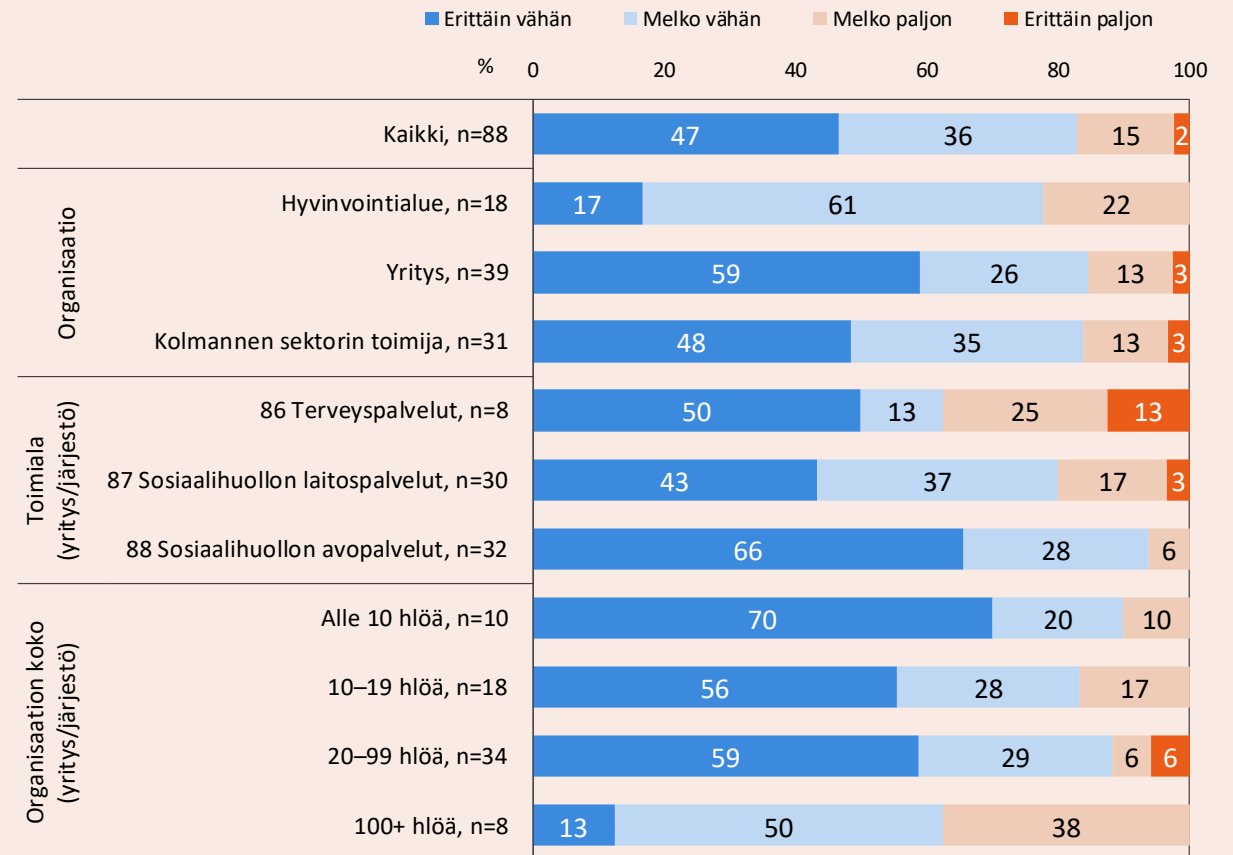
- ”Normaalit” työpaikan vaihdot vaikuttavat kaikkien organisaatiotyyppien henkilöstöresurssiin jonkin verran, eniten hyvinvointialueilla ja muissa suurissa organisaatioissa.

# Henkilöstöresurssiin vaikuttavat tekijät (3)

7. Missä määrin seuraavat tekijät vaikuttavat organisaationne käytössä olevan henkilöstöresurssin määrään?

*Siirtyminen toiselle alalle*

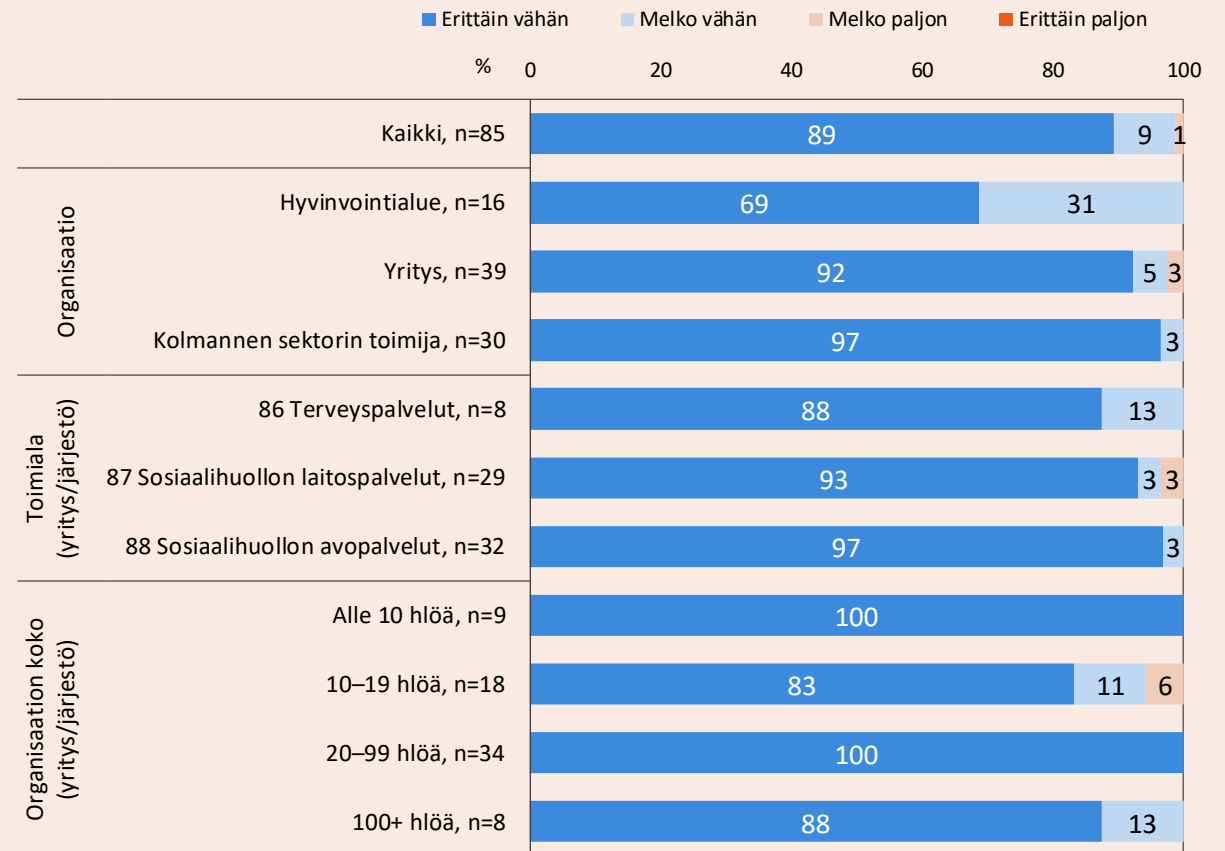
- Alanvaihdot vaikuttavat enemmän hyvinvointialueilla ja muissa suurissa organisaatioissa.



# Henkilöstöresurssiin vaikuttavat tekijät (4)

7. Missä määrin seuraavat tekijät vaikuttavat organisaationne käytössä olevan henkilöstöresurssin määrään?

*Siirtyminen sote-alalle toiseen maahan*



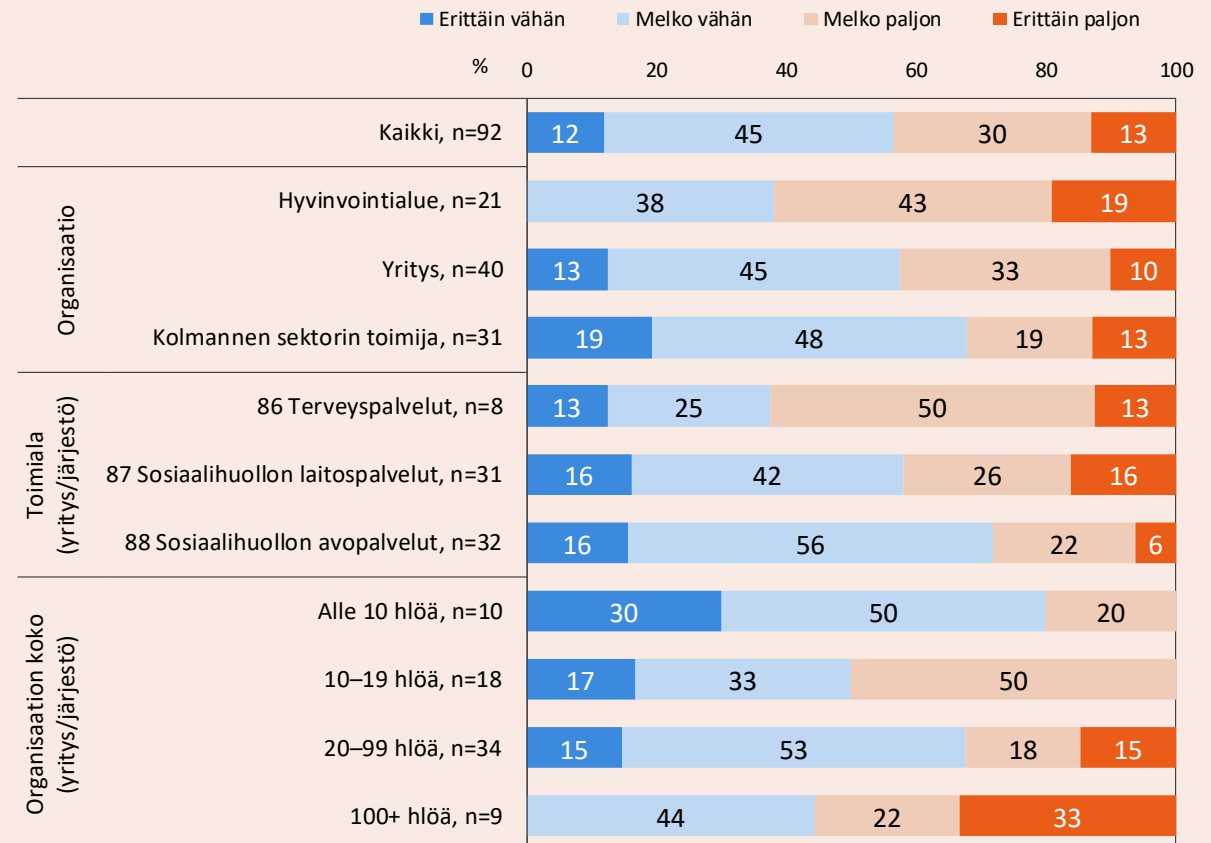
- Toiseen maahan siirtyminen vaikuttaa vähäisesti osalla hyvinvointialueita.
- Toiseen maahan sote-alalle siirtyminen on hyvin marginaalinen ilmiö.

# Henkilöstöresurssiin vaikuttavat tekijät (5)

7. Missä määrin seuraavat tekijät vaikuttavat organisaationne käytössä olevan henkilöstöresurssin määrään?

*Osa-aikainen työskentely*

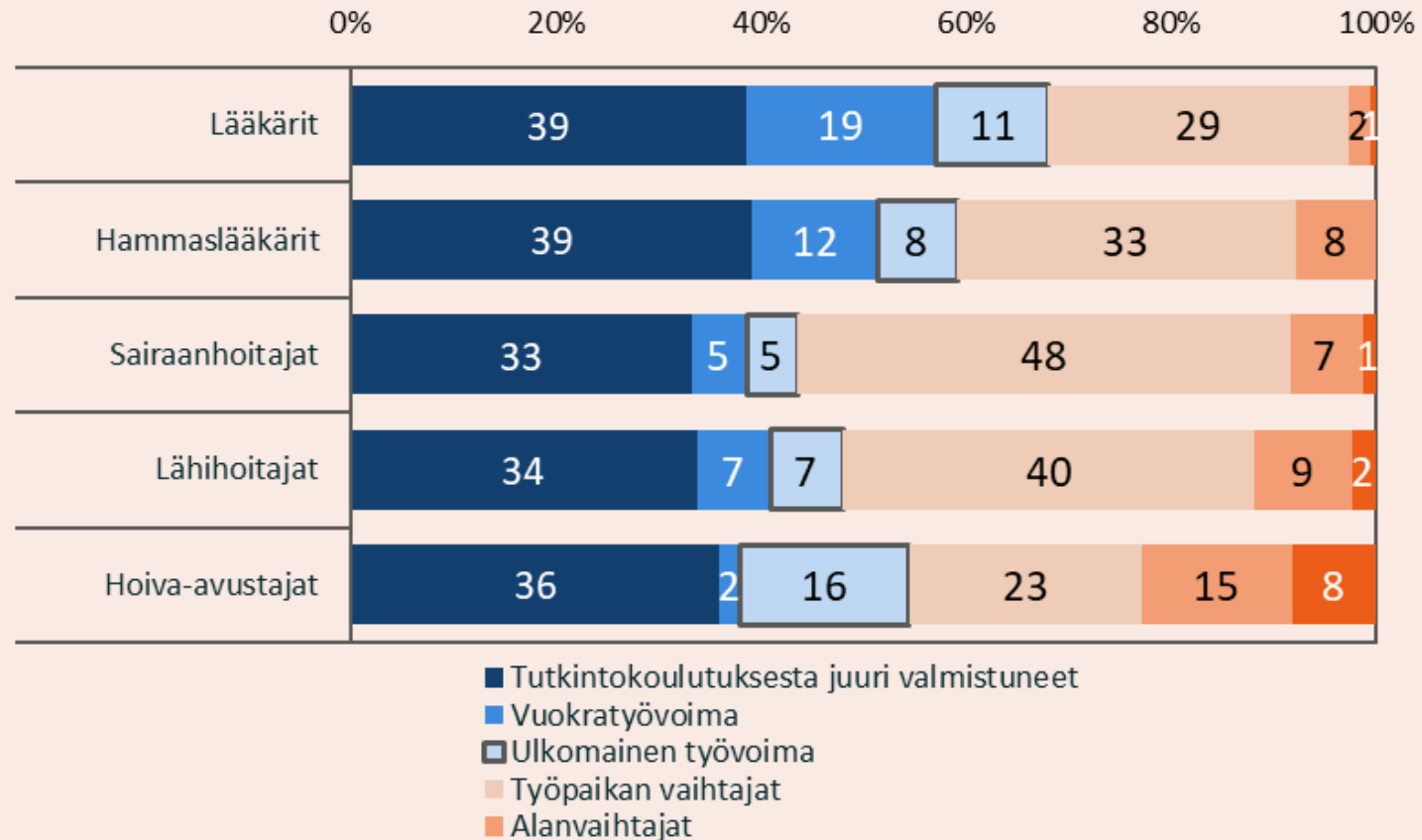
- Osa-aikainen työskentely on keskeisin organisaatiokohtainen henkilöstöresurssia vähentävä tekijä.
- Osa-aikaisuus on haaste erityisesti hyvinvointialueilla ja muissa suuremmissa organisaatioissa.
- Hyvinvointialueista yli 60 % näkee, että osa-aikaisuus vaikuttaa vähintään melko paljon.
- Osa-aikaisen työskentelyn kasvu vaikuttaa suoraan henkilöstötarpeeseen.
  - **Keinoja osa-aikaisuuden vähentämiseksi olisi kartoitettava.**



# Uuden henkilöstön taustat

- Kaikissa tehtävissä reilu kolmannes uudesta henkilöstöstä tulee suoraan tutkintokoulutuksesta.
- Lääkärien osalta vuokratyövoiman käyttö on melko yleistä.
- Ulkomaisen työvoiman osuus on korkea etenkin hoiva-avustajien osalta. Myös uusista lääkäreistä yli 10 % tulee ulkomailta.
- Sairaanhoidajien osalta melko pieni osuus uudesta henkilöstöstä on ulkomailta (kuitenkin määrällisesti merkittävä).
  - Sairaanhoidajien keskuudessa on melko paljon työpaikkaa vaihtavia.

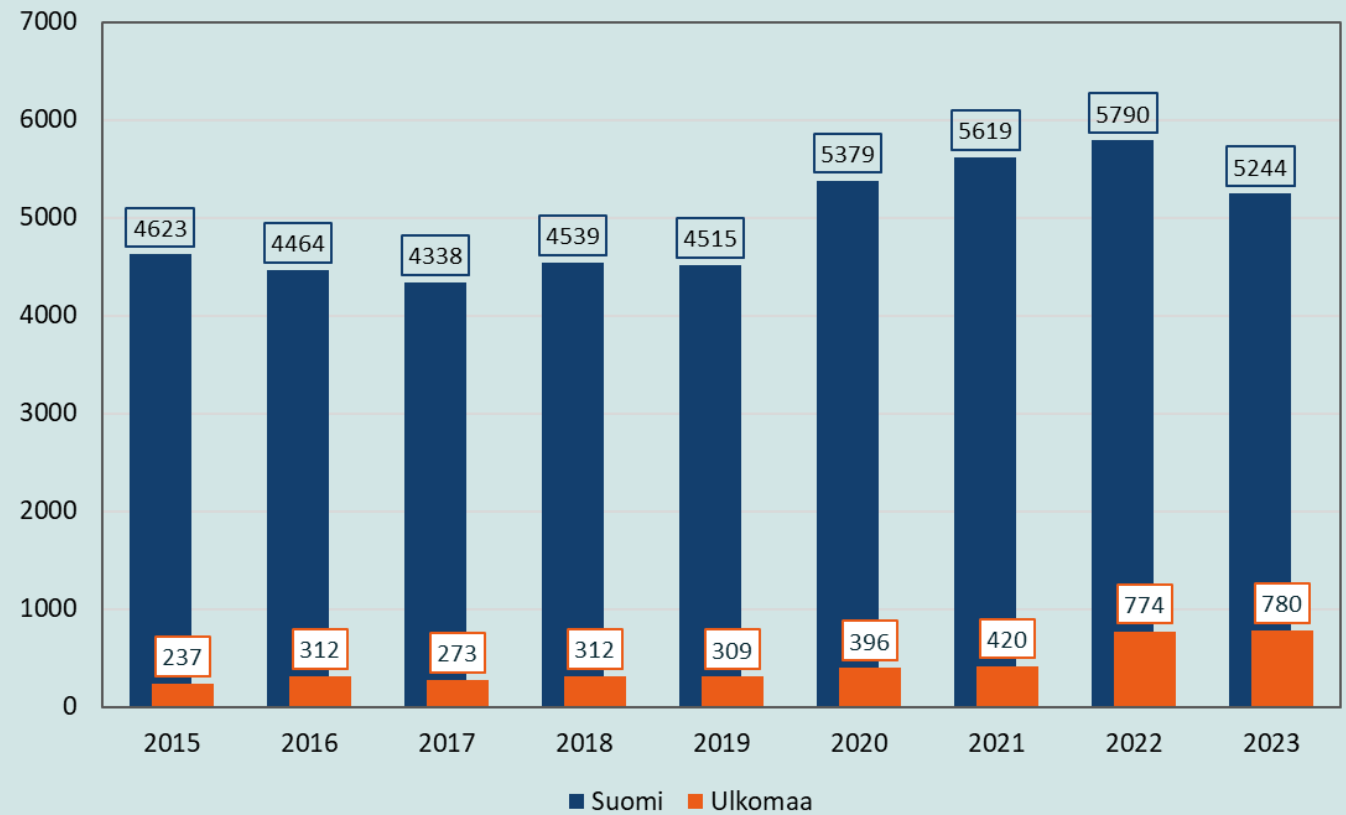
## 8. Mitkä ovat tyypillisimmät uuden henkilöstönne taustatekijät tehtävittäin?



# Uudet sairaanhoitajaopiskelijat

- Ulkomaan kansalaisten määrä sairaanhoitajaopinnoissa on yli kolminkertaistunut vuosina 2015-2023.
- Ulkomaan kansalaisten osuus sairaanhoitajaopiskelijoista on kasvanut 8 %-yks. vuosina 2015-2023.
- *Lääkäreiden osalta ulkomaan kansalaisten osuus ja määrä ovat hyvin pieniä.*

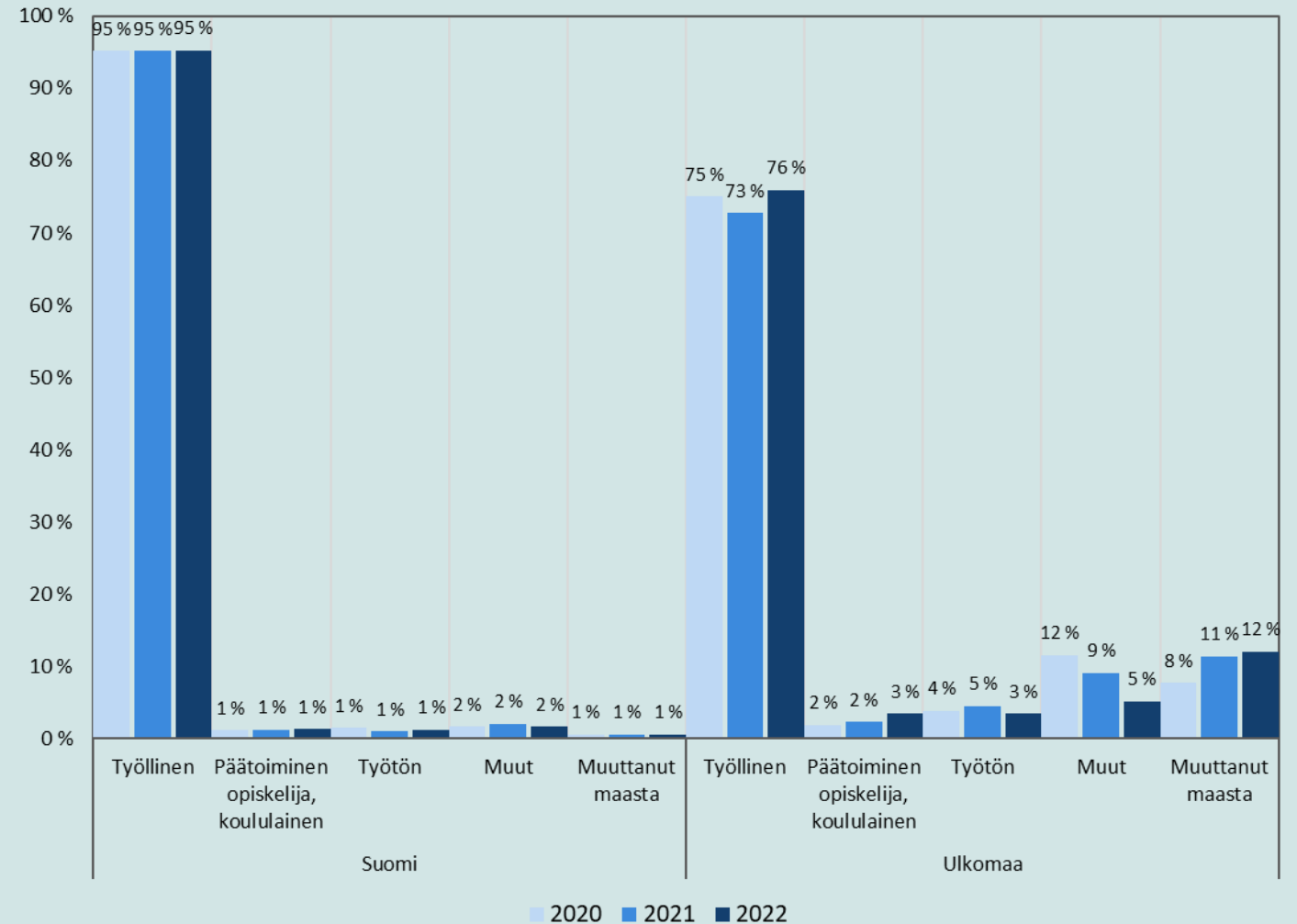
Uudet sairaanhoitajaopiskelijat kansalaisuuden mukaan 2015-2023  
(alempi ja ylempi AMK)



# Valmistuneiden sairaanhoitajien sijoittuminen

- Suomen kansalaisista miltei kaikki sairaanhoitajat olivat työllisiä vuoden kuluttua valmistumisesta.
- Ulkomaan kansalaisista miltei neljä viidestä oli työllisiä tai työllisiä opiskelijoita.
  - Noin joka kymmenes muuttaa maasta pois valmistuttuaan. Tämä on osin luonnollista, mutta on seurattava, ettei osuus kasva suhteettoman suureksi.
  - Työttömyys on vähäistä mutta Suomen kansalaisia korkeampaa.

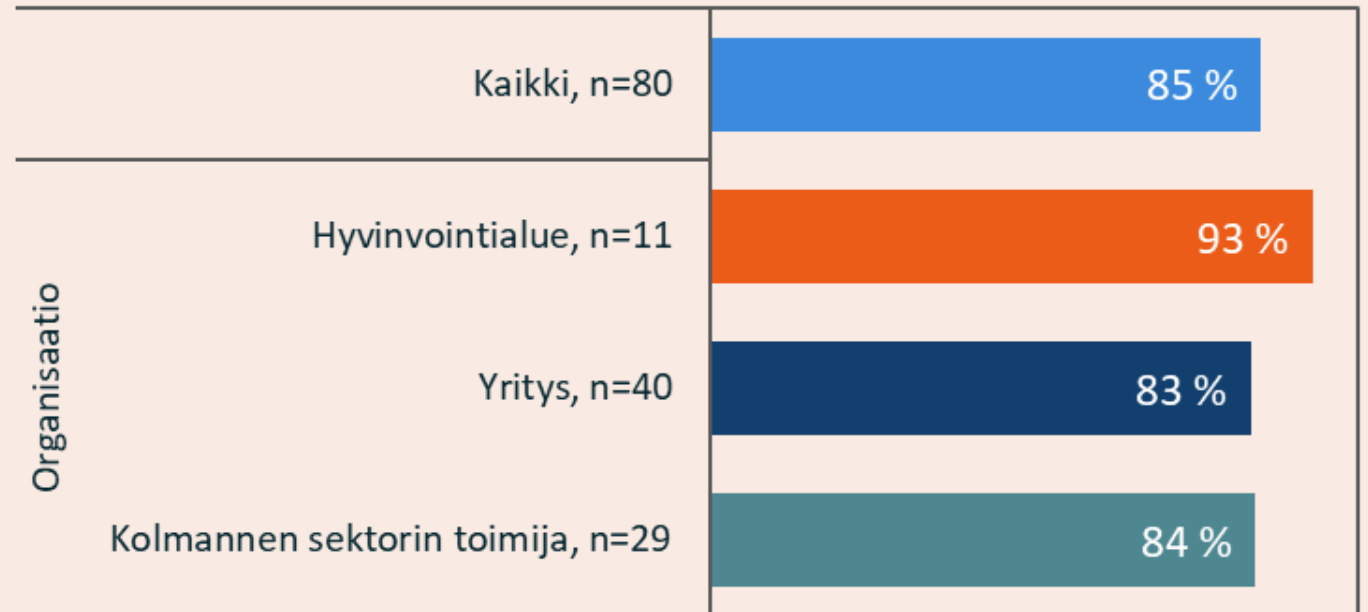
Valmistuneiden sairaanhoitajien sijoittuminen vuoden kuluttua valmistumesta kansalaisuuden mukaan 2015-2022 (alempi AMK)



# Organisaation käyttöaste

- Kaikkien vastaajien kesken keskimääräinen käyttöaste on 85 %.
- Hyvinvointialueilla käyttöaste on suurin, 93 %.
- Yritysten ja järjestöjen kesken käyttöaste on yli 80 %.

9A. Arvioi, mikä on organisaationne/yksikkönne keskimääräinen käyttöaste\*



\*Käyttöasteella tarkoitetaan esimerkiksi käytössä olevien hoitopaikkojen tai varattujen aikojen osuutta kokonaismäärästä.



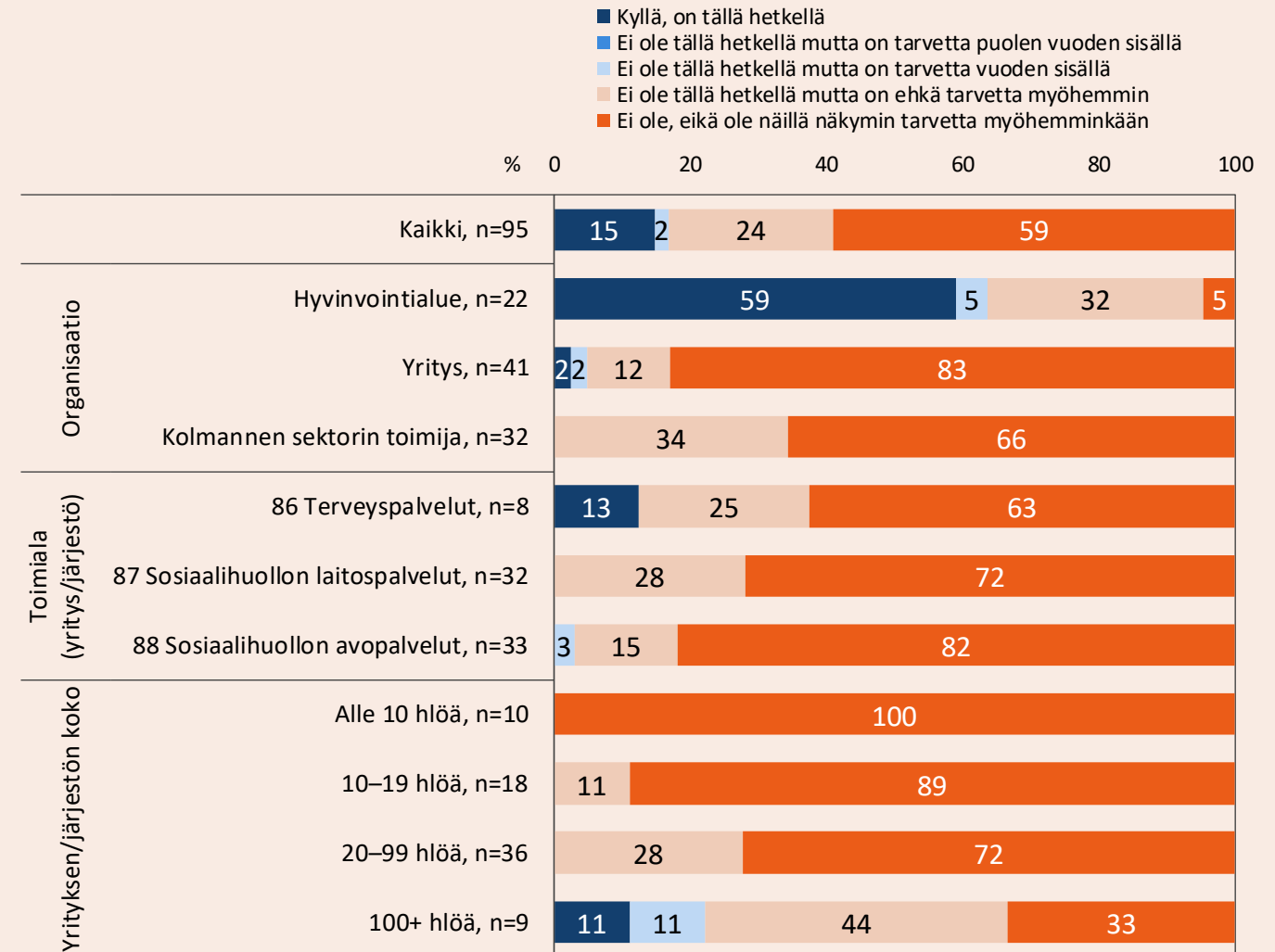
FCG.

# Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin tarve

# Rekrytointihankkeet

- Kaikista vastaajista hieman pienempi osuus ilmoittaa tarpeesta SOTE-rekrytoinnille kuin vuosi sitten.
  - Niiden toimijoiden osuus, jotka ilmoittavat, että tarvetta on jossain vaiheessa, on pysynyt lähes ennallaan.
- Hyvinvointialueista yli puolella on tällä hetkellä vireillä rekrytointihankkeita ulkomaisen työvoiman saamiseksi.
  - Viime toteutuskerralla kaikki hyvinvointialueet ilmoittivat välittömästä rekrytointitarpeesta ulkomailta. Osuus on tippunut 40 prosenttiyksikköä.
- Isoista yrityksistä yhdellä on tällä hetkellä vireillä rekrytointihanke, yhdellä tarve vuoden sisällä. **Etenkään pienillä toimijoilla ei ole tarvetta ulkomaisille rekrytoinneille.**
- Suurimmalla osalla yrityksistä tai järjestöistä ei tule olemaan tarvetta ulkomailta rekrytoinnille.

10A. Onko organisaatiossanne harkinnassa, vireillä tai valmisteilla ulkomailta SOTE-alan rekrytointihankkeita osaavan työvoiman täydentämiseksi?

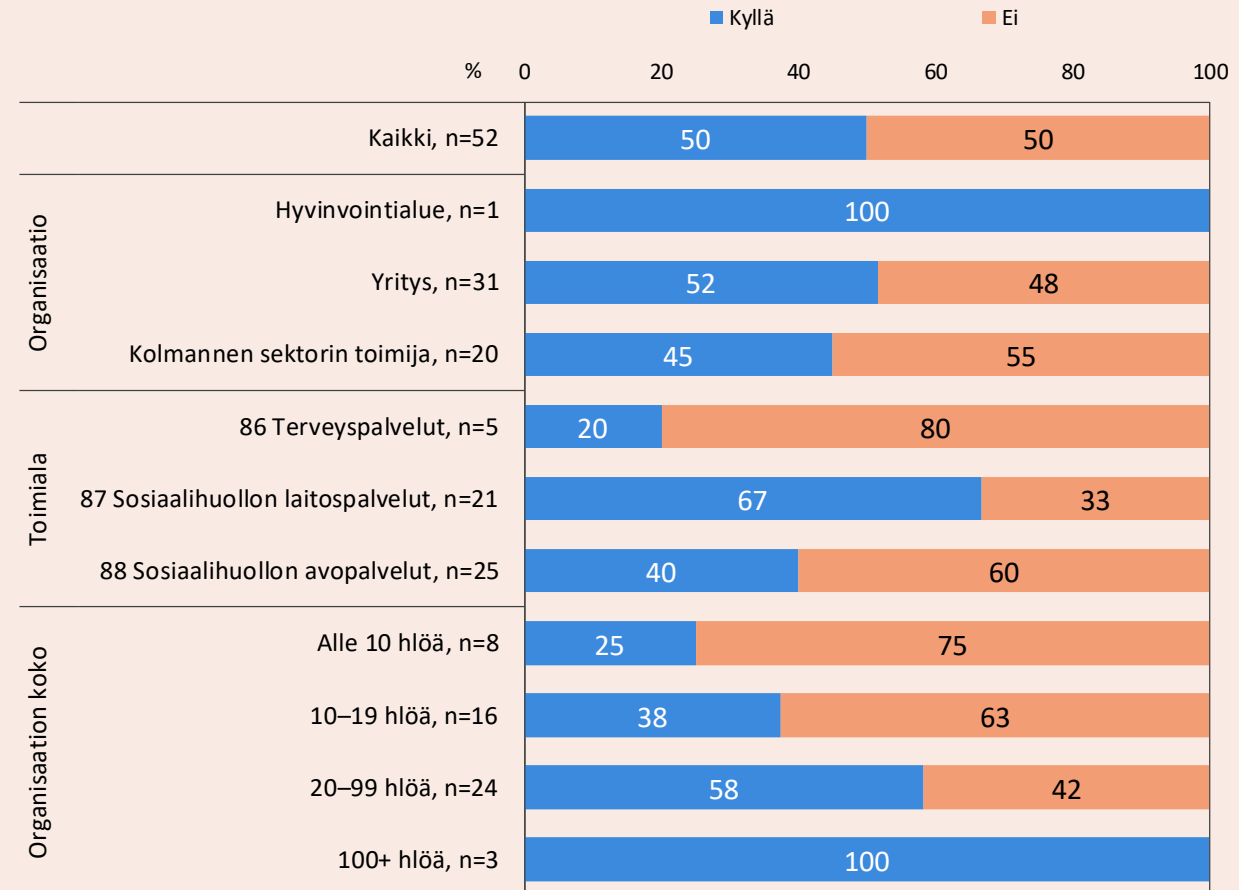


# Sote-alan rekryointitarve

**Kysymykseen vastasivat ne vastaajat, joilla ei ollut tarvetta ulkomaisen työvoiman rekryointihankkeille.**

- Vastaajista puolella ei ollut lainkaan sote-alan rekryointitarvetta.
  - Näitä olivat pienemmät yritykset ja järjestöt.
  - Suuremmilla, yli 20 hlön yrityksillä ja järjestöillä yli puolella on sote-alan rekryointitarpeita.
- Edellisellä toteutuskerralla vastaavaan kysymyksen kohdalla vajaa 90 prosenttia ilmaisi rekryointitarvetta olevan.
  - Osuus on tässäkin kohdassa tippunut puoleen aiemmasta.
  - Tuloksiin vaikuttaa tutkimusajankohdan poikkeuksellinen tilanne.
- Koska vastaajien joukossa on paljon pieniä toimijoita, tulokset voivat viitata, että isot toimijat ovat lisänneet osuuttaan palveluista.

10B. Onko organisaatiossanne yleisesti ottaen SOTE-alan rekryointitarvetta?



# Syyt olla rekrytoimatta ulkomaista työvoimaa

**Kysymykseen vastasivat ne vastaajat, joilla ei ollut tarvetta ulkomaisen työvoiman rekrytointihankkeille.**

- Kielitaito-ongelmat ovat yleisin syy siihen, etteivät rekrytoinnit kohdistu ulkomaiseen työvoimaan.
- Puolella vastaajista kotimaisen työvoiman tarjonta on ollut riittävää.
- Melko suurella osalla tiukat koulutusvaatimukset vaikeuttavat ulkomaisen työvoiman rekrytointeja.
- **Vastausvaihtoehtoja on lisätty viime toteutukseen verrattuna. Tulokset eivät ole siten täysin vertailukelpoiset.**
  - *Kielitaito-ongelmat* ovat tärkein syy, kuten aiemmin ja vielä korostuneemmin (68%).
  - Entisistä vaihtoehtoista *asiakkaiden odotukset ja osaaminen* ovat samassa järjestyksessä.
  - Väliin on kiilannut uusista vaihtoehtoista: *kotimainen työvoima on riittänyt* (50 %) ja *tiukat koulutusvaatimukset* (39 %).

10C. Mikä vaikuttaa siihen, että rekrytointi ei kohdistu ulkomaiseen työvoimaan? Valitse 3 tärkeintä. (n=28)

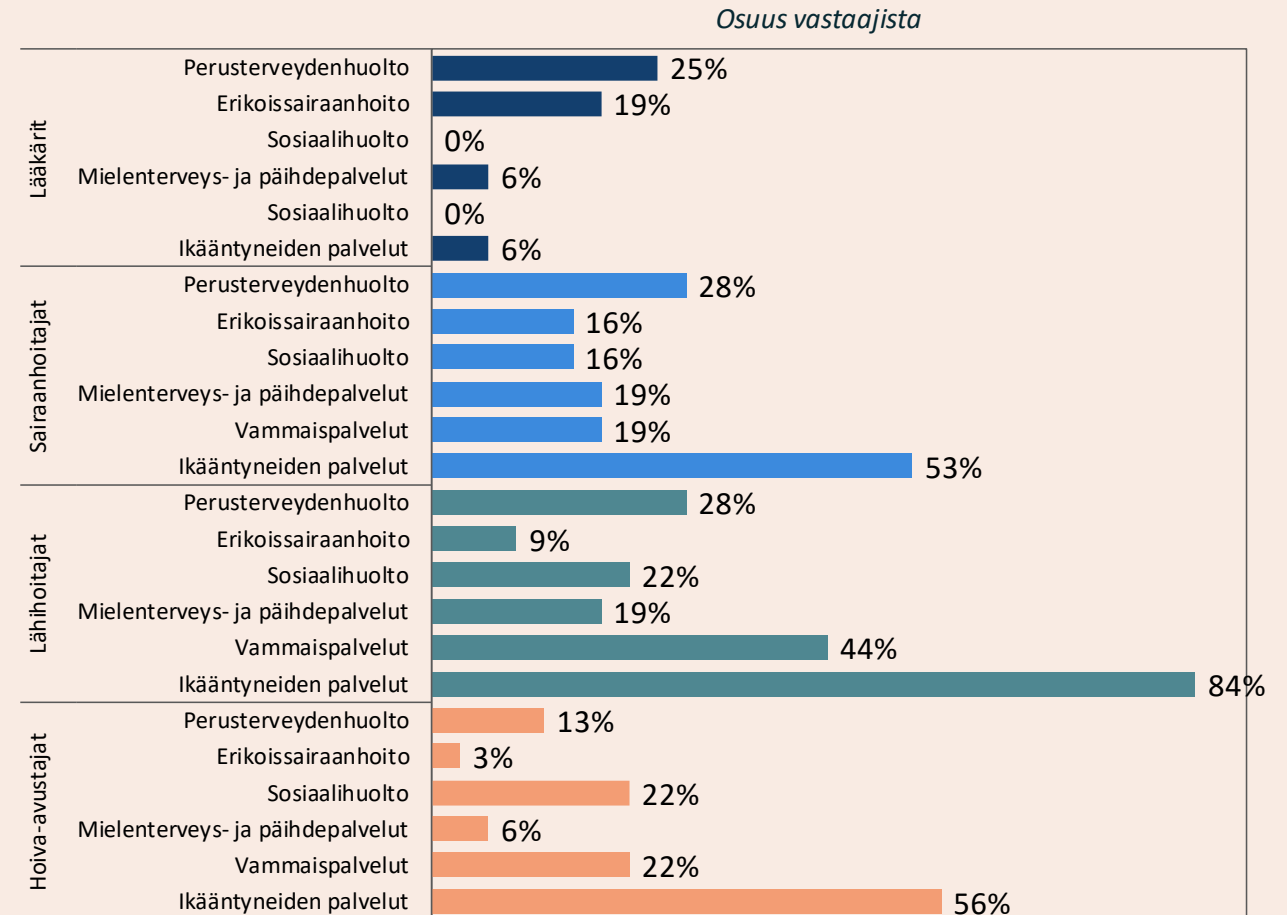


# Ulkomaisen työvoiman tarve palvelualueittain

**Kysymykseen vastasivat ne vastaajat, joilla oli ainakin jollain aikavälillä tarvetta ulkomaisen työvoiman rekrytointihankkeille.**

- Tarvetta ulkomaiselle työvoimalle on etenkin ikääntyneiden palveluissa, joissa tarvitaan etenkin lähihoitajia, hoiva-avustajia ja sairaanhoitajia.
- Myös perusterveydenhuollossa on suuria tarpeita ulkomaiselle työvoimalle.
- Mielenterveyspalveluissa tarve on kasvanut jokaisessa ammattiryhmässä.
- Kuten aiemminkin, ulkomaisen työvoiman tarve kohdistuu suurimpiin henkilöstöryhmiin eli hoiva-avustajiin ja lähihoitajiin sekä sairaanhoitajiin nimenomaan ikääntyneiden palveluissa.
  - Lähihoitajien tarve on pysynyt pitkälti ennallaan eri palveluissa.
  - Lääkäreiden tarve on kasvanut etenkin perusterveydenhuollossa mutta myös erikoissairaanhoidossa.

11. Mihin seuraavista palvelualueista ulkomaisen työvoiman tarve kohdistuu? Voit valita useita palvelualueita tehtävää kohden. (n=32)



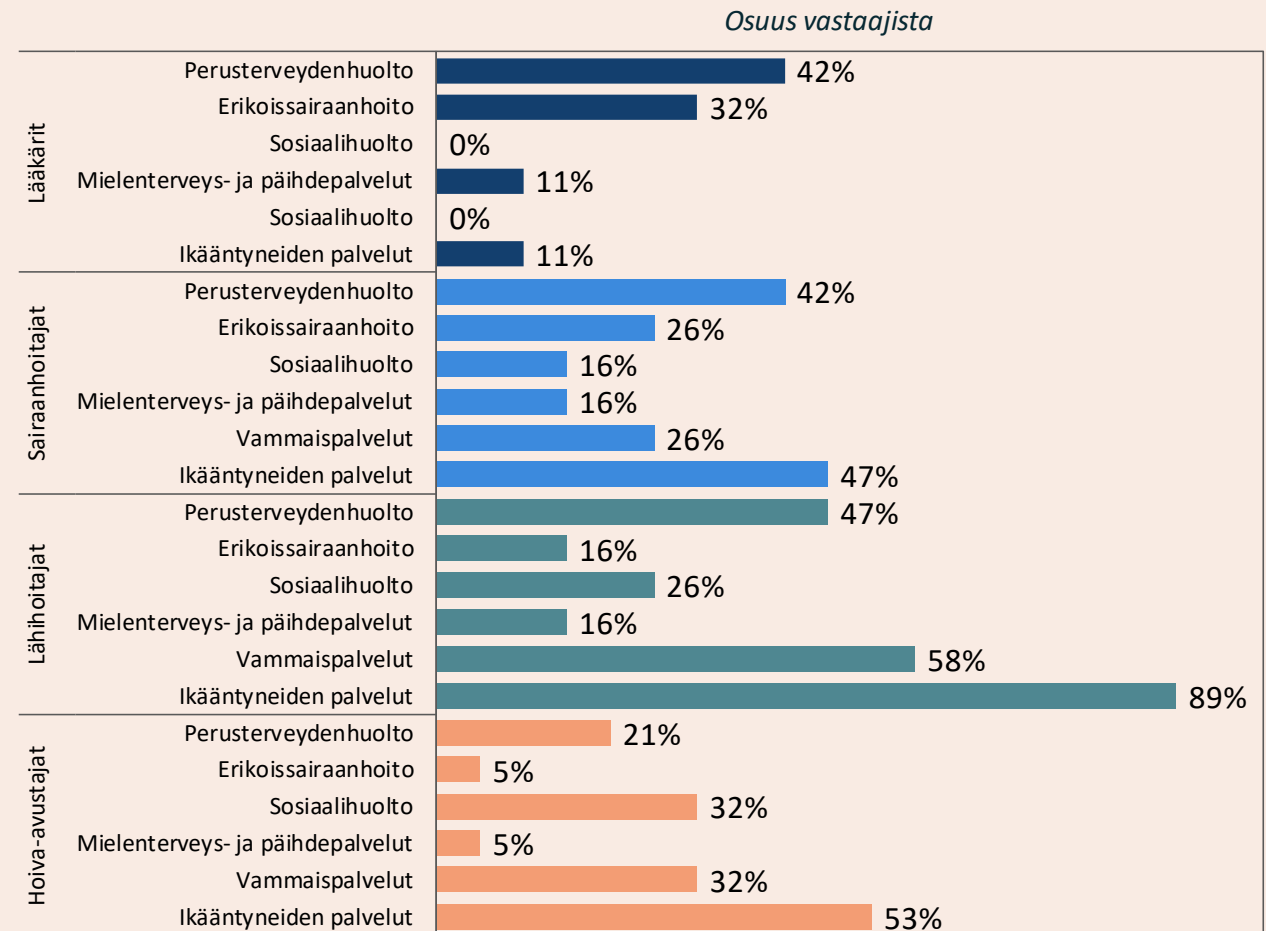
# Ulkomaisen työvoiman tarve palvelualueittain

## Hyvinvointialueet

*Kysymykseen vastasivat ne vastaajat, joilla oli ainakin jollain aikavälillä tarvetta ulkomaisen työvoiman rekrytointihankkeille.*

- Hyvinvointialueilla tarpeissa korostuu **perusterveydenhuolto**, johon kaivataan ulkomaisia lääkäreitä, sairaanhoitajia ja lähihoitajia.
- Lähihoitajia kaivataan perusterveydenhuollon lisäksi etenkin ikääntyneiden palveluihin ja vammaispalveluihin.
- Hoiva-avustajille on tarvetta ikääntyneiden ja vammaisten palveluissa sekä sosiaalihuollossa.

11. Mihin seuraavista palvelualueista ulkomaisen työvoiman tarve kohdistuu? Voit valita useita palvelualueita tehtävää kohden. (hyvinvointialueet, n=19)

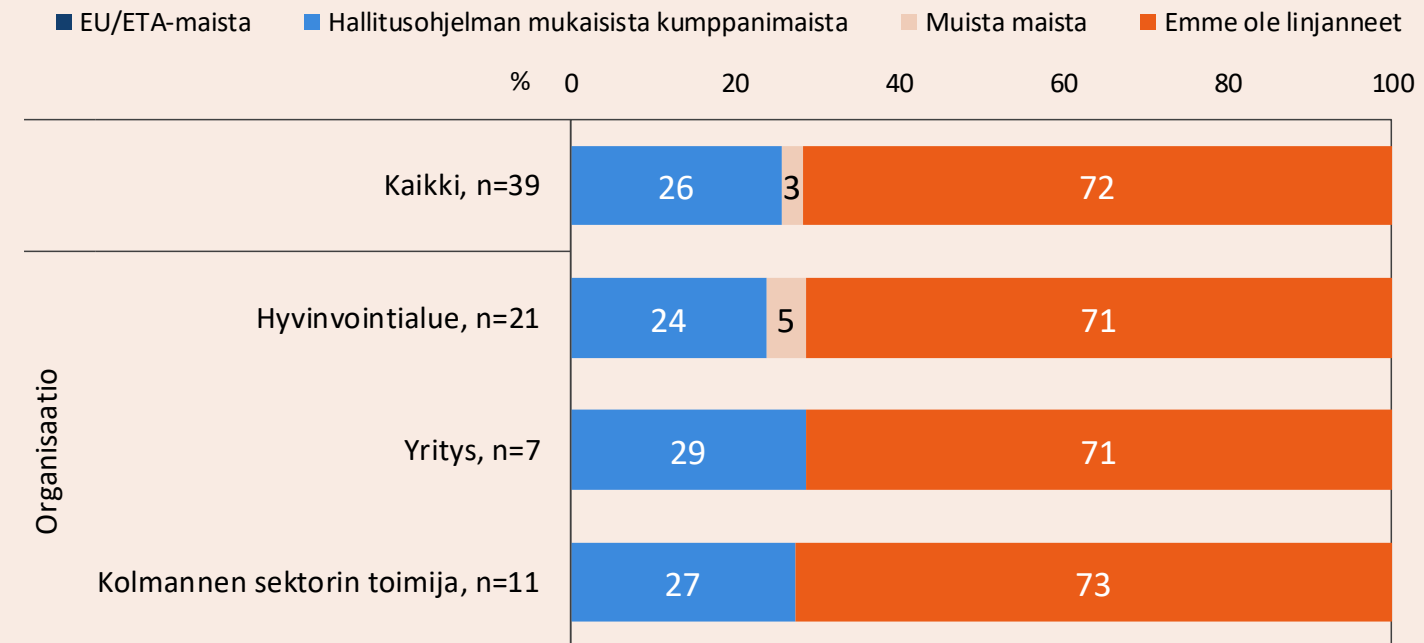


# Linjaukset ulkomaisten rekrytointien kohdemaista

**Kysymykseen vastasivat ne vastaajat, joilla oli ainakin jollain aikavälillä tarvetta ulkomaisen työvoiman rekrytointihankkeille.**

- Suurin osa vastaajista ei ollut linjannut, mistä maista ulkomaista työvoimaa tulisi ensisijaisesti rekrytoida.
  - Tulos on entisellään verrattuna edelliseen kyselykertaan.
- Jos linjaus on tehty, se kohdistui hallitusohjelman mukaisiin kumppanimaihin.
  - **Hallitusohjelma näyttää vaikuttaneen voimakkaasti terveydenhuollon toimijoiden linjauksiin.**

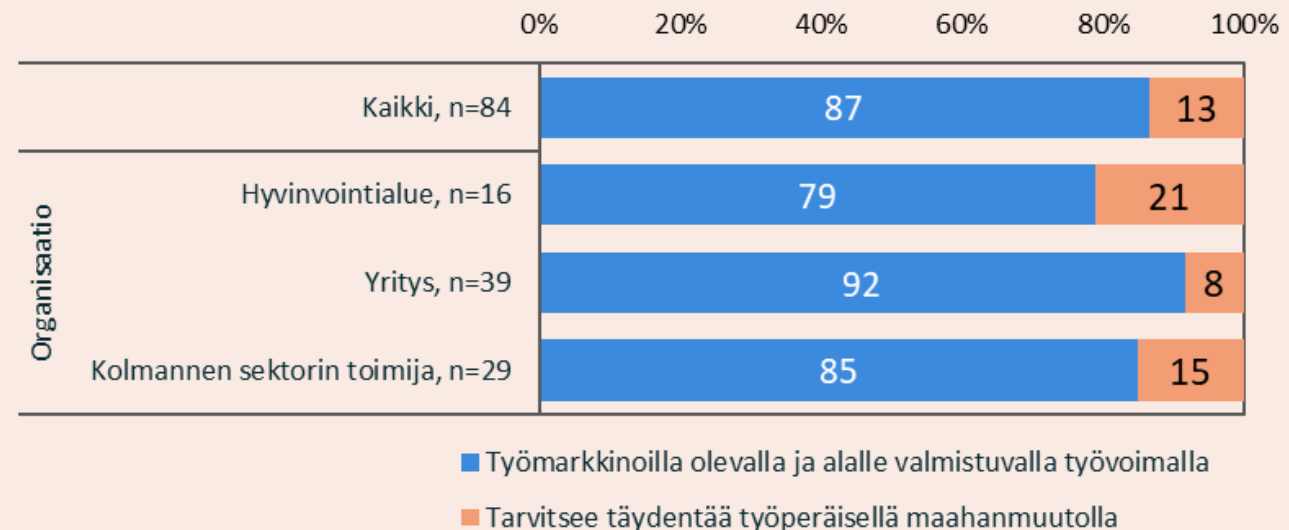
12. Oletteko linjanneet, mistä maista työvoimaa tulisi tai voisi ensisijaisesti rekrytoida?



# Työvoiman täydentäminen ulkomaisella työvoimalla

- Prosenttiosuudet ovat täysin samat kuin vuonna 2023.
  - Kaikkien vastaajien kesken 13 % työvoimasta tulisi täydentää ulkomailta.
  - Hyvinvointialueiden tapauksessa 21 % tulisi täydentää ulkomailta.
- **Huom! vastauksia ei ole painotettu organisaation koolla**
  - Osuus, joka tarvitsee täydentää ulkomaisella työvoimalla (graafissa kaikkien vastaajien kesken 13 %) ei kuvaa reaalista tilannetta sote-toimijoilla. Todellinen luku on lähempänä hyvinvointialueiden 21 prosenttia.

Mikä osuus rekryointitarpeestanne pystytään seuraavan 2 vuoden aikana täyttämään työmarkkinoilla olevalla ja alalle valmistuvalla työvoimalla ja mikä osuus tarvitsee täydentää työperäisellä maahanmuutolla?





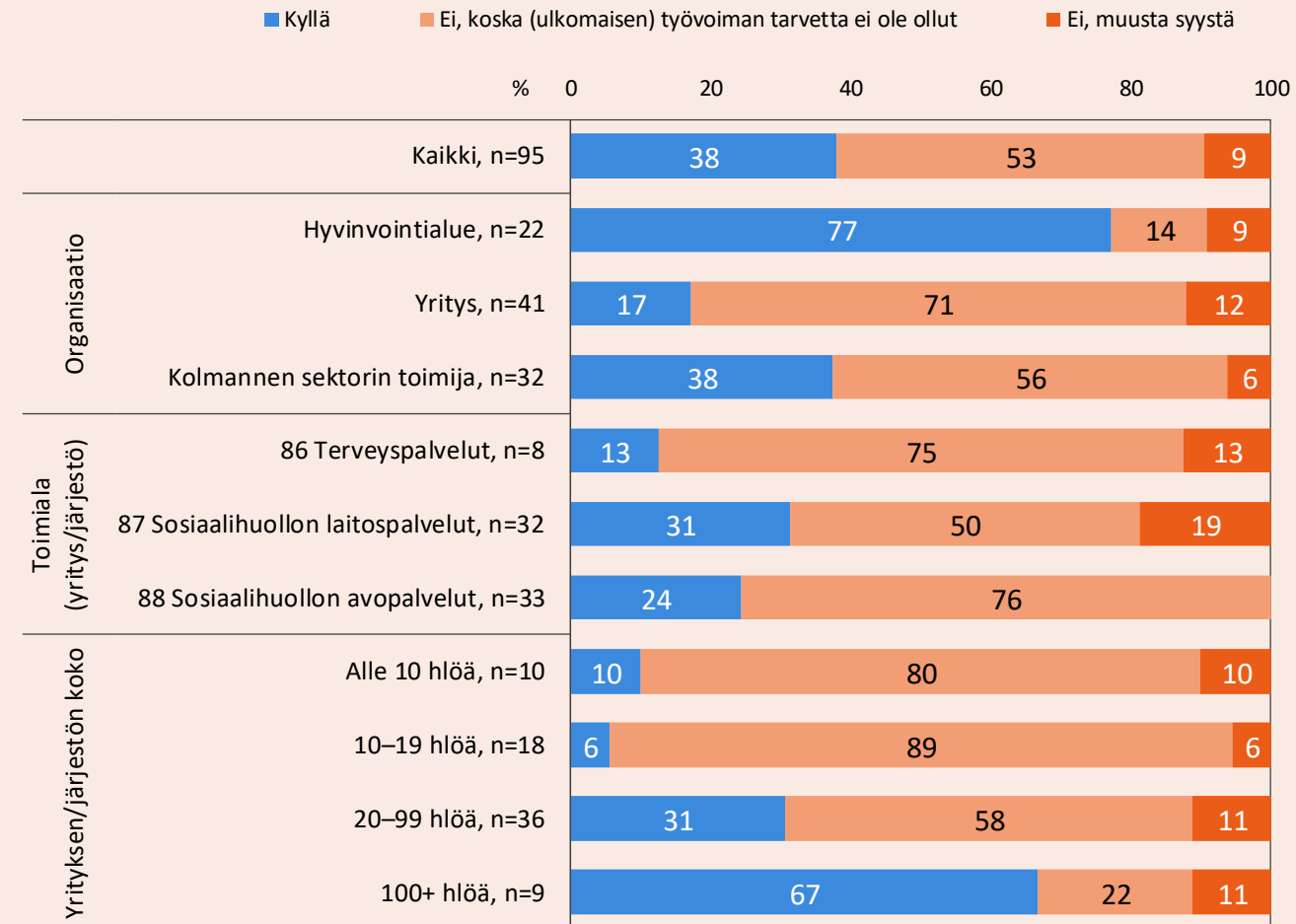
FCG.

Toteutuneet ulkomaisen  
työvoiman rekrytoinnit

# Kokemus ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista

- **Reilulla puolella vastaajista ei ollut** kokemusta ulkomaisen työvoiman rekrytoinneista.
  - Tulos selittyy osin vastaajajoukon rakenteella.
- Vastaukset ovat jakautuneet hyvin eri tavoin kuin edellisellä kyselykierroksella. Silloin kolmannes vastasi: *Ei muusta syystä*.
- Kyllä-vastanneiden osuus on kasvanut maltillisesti kokonaisuutena, mutta vahvasti hyvinvointialueilla sekä suurimpien muiden toimijoiden kohdalla.
- Vähiten ulkomaista työvoimaa ovat rekrytoineet yritykset (17 % yrityksistä).
  - Suuremmilla yrityksillä ja järjestöillä oli enemmän kokemusta ulkomaisista rekrytoinneista.
- Hyvinvointialueista noin 80 % on tehnyt rekrytointeja ulkomailta.

## 13. Onko organisaatiollanne kokemusta ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista?



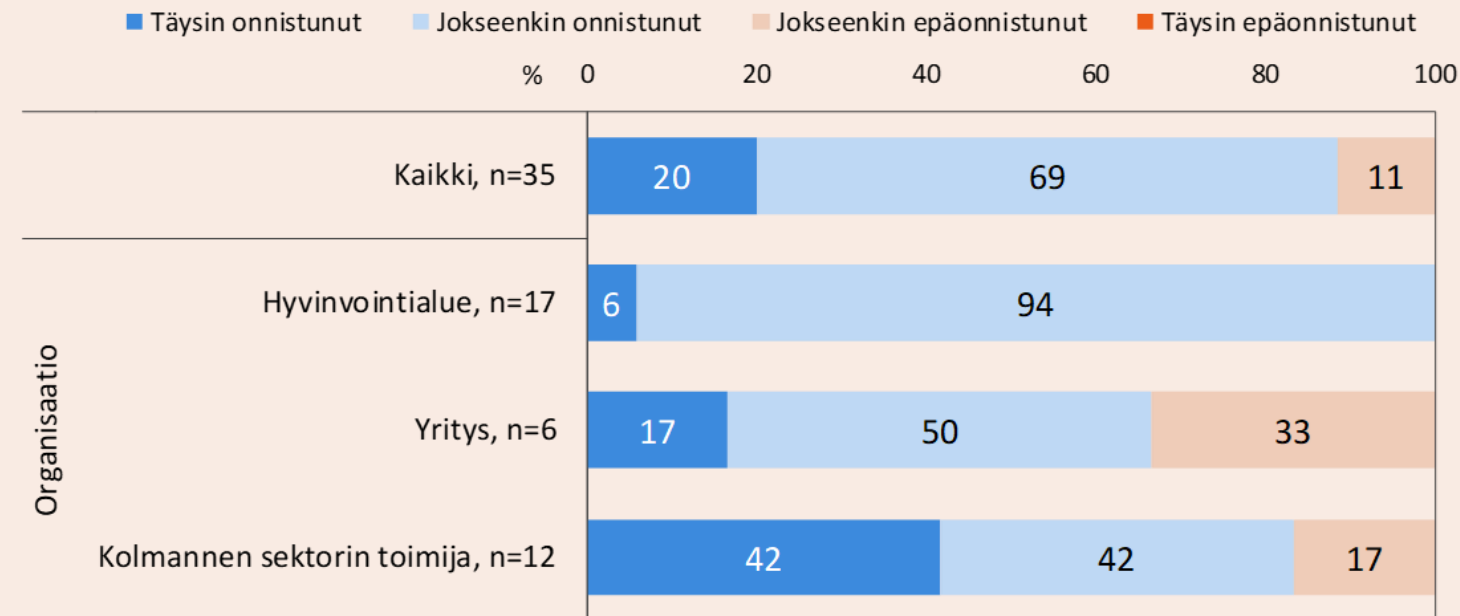
Huom. kysymyksessä ei eritelty, onko kyse nimenomaan suorarekrytoinnista ulkomailta.

# Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin arviointi

**Kysymykseen vastasivat ne vastaajat, joilla oli kokemusta ulkomaisen työvoiman rekrytoinneista.**

- Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnit ovat olleet yleisesti ottaen onnistuneita.
  - Vain 11 % vastaajista katsoi, että rekrytointi oli jokseenkin epäonnistunut, eikä kukaan nähnyt rekrytointeja täysin epäonnistuneina.
- Hyvinvointialueilla rekrytoinnit olivat kaikilla alueilla vähintään jokseenkin onnistuneita.
- Asteikko on muuttunut edellisestä toteutuksesta, joten muutosta voi kuvata vain suuntaa-antavasti.
  - Täysin onnistuneet kokemukset ovat pysyneet ennallaan.
  - Selvästi eniten on kasvanut jossain määrin onnistuneet rekrytoinnit.
  - Jokseenkin tai täysin epäonnistuneiden tapausten määrä vaikuttaa pienentyneen.

14. Miten arvioisitte kokemuksianne ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa?



# Ulkomaisen työvoiman lähtömaat

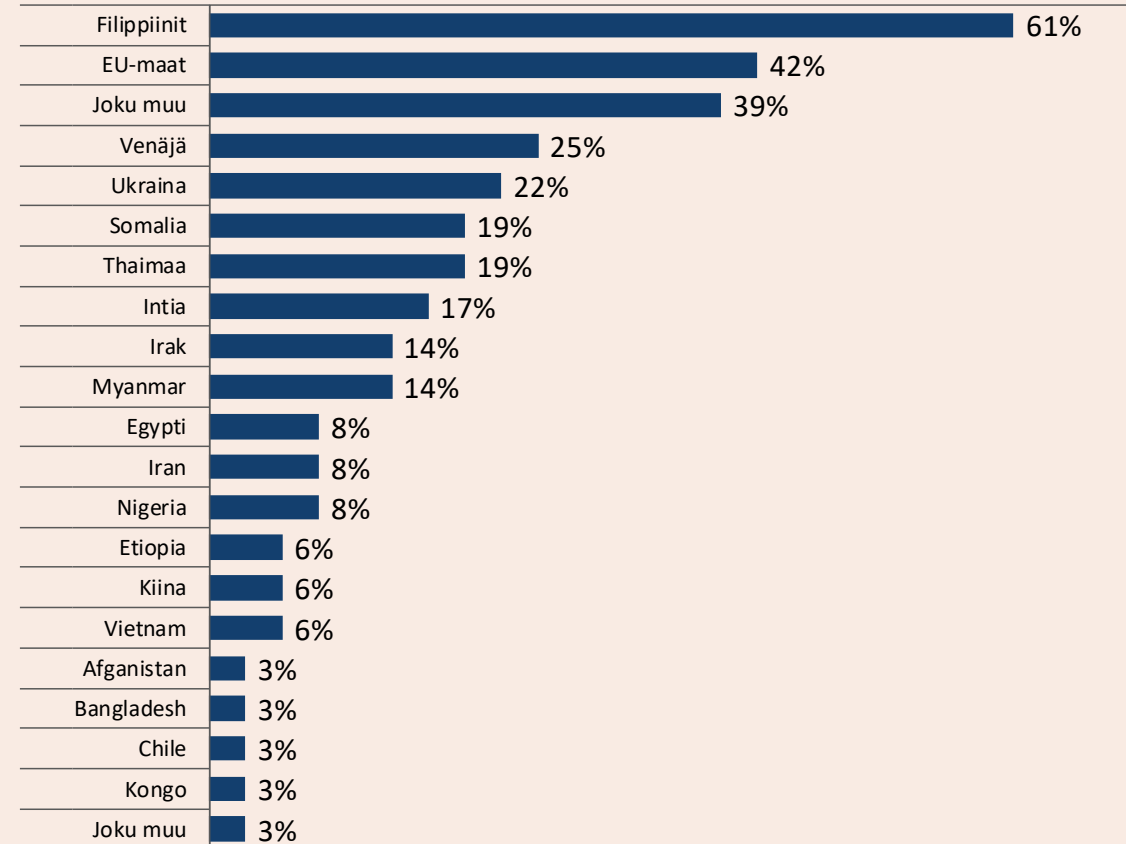
**Kysymykseen vastasivat ne vastaajat, joilla oli kokemusta ulkomaisen työvoiman rekrytoinneista.**

- Vastanneiden kesken yleisin yksittäinen työvoiman lähtömaa oli Filippiinit.
- Myös Venäjältä ja Ukrainasta rekrytoinneista oli monella kokemusta.
- Monella vastaajalla työvoimaa on tullut muista kuin kysymyksessä listatuista.
  - Kenia oli näistä yleisin.
- Lähtömailta on tiedusteltu tarkemmalla tasolla kuin aiemmin.
  - EU-maat ja Filippiinit ovat yhdessä Venäjän ja Ukrainan kanssa edelleen suurimmat lähtömaat. Filippiineiltä saapuneiden osuus on kasvanut.

16. Mistä maista työvoimaa on tullut organisaatioonne? Voit valita useita vaihtoehtoja. (n=36)

Valintamäärän mukaan lajiteltuna.

Osuus vastaajista



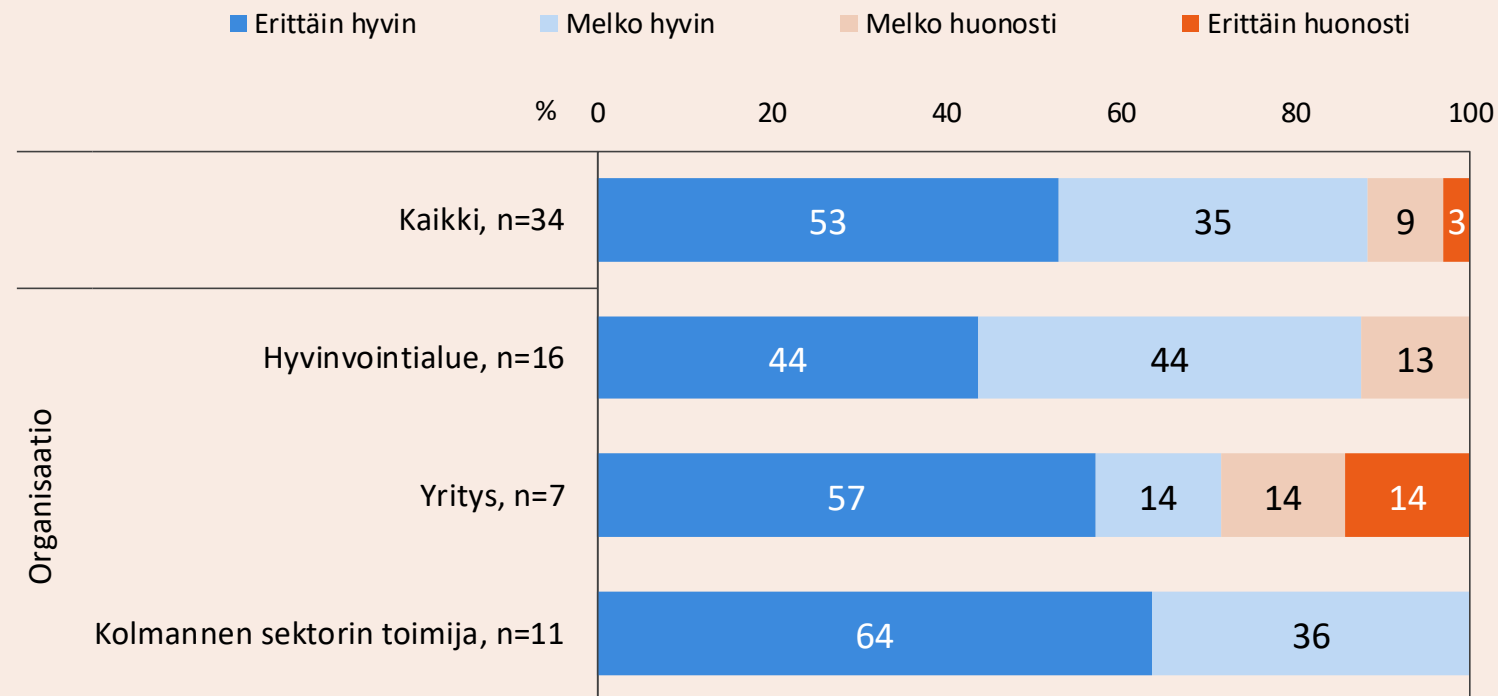
Huom. kysymyksessä ei eritelty, onko kyse nimenomaan suorarekrytoinnista ulkomailta.

# Ulkomaisen työvoiman sitouttaminen

***Kysymykseen vastasivat ne vastaajat, joilla oli kokemusta ulkomaisen työvoiman rekrytoinneista.***

- Työvoiman sitouttaminen on vastaajien keskuudessa onnistunut yleisesti ottaen hyvin.

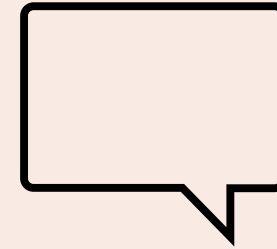
18A. Miten olette saaneet sitoutettua ulkomaista työvoimaa organisaatioonne?



# Mitkä syyt ovat edesauttaneet ulkomailta tulleen työvoiman sopeutumista työskentelyyn suomalaisessa terveydenhuollossa?

## -koonti avoimista vastauksista

- Yleinen kotouttaminen
  - Kielikoulutus
  - Koulutus suomalaisesta yhteiskunnasta ja kulttuurista
  - Hyvinvointialueilla omia integroitumishankkeita
- Työpaikalla
  - Suomalaisen työvoiman valmentaminen kv-kollegan vastaanottoon
  - Hyvä perehdytys työtehtäviin
  - Esihenkilöiden yksilöllinen tuki
  - Kohtuullinen määrä tulijoita työyksikköä kohden
    - Edellä olevat eivät poikkea yleisistä työvoiman rekrytoinnin hyvistä käytännöistä.
- Perheellisillä perheen yhdistäminen



# Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin haasteet

19. Valitse seuraavista kolme merkittävintä ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin haastetta. (n=90)

- Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin keskeisin haaste liittyy kielitaitoon kuten myös viime toteutuskerralla.
- Noin kolmanneksella vastaajista merkittäviä haasteita olivat pätevyitysmiskoulutus ja osaaminen yleisesti.
- Neljänneksellä vastaajista vaikeuksia aiheutti osaajien löytäminen.

Valintamäärän mukaan lajiteltuna.

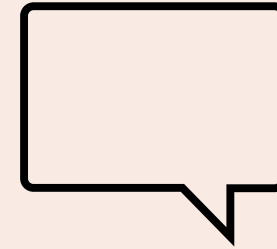
Osuus vastaajista



# Voitte halutessanne kuvailla tarkemmin haasteita ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa.

## -koonti avoimista vastauksista

- Laillistamisprosessi
  - Saapuneelle korkeat kustannukset.
  - Hidas ja kankea prosessi, joka voi sisältää jo osattujen asioiden koulutusta.
- Alueelliset erot asettautumispalveluissa
  - Kuntayhteistyötä tarvitaan, mutta kunnissa suuria eroja palveluiden laajuudessa ja laadussa.
- Suomen kielen taito
  - Koulutus työnantajan vastuulla.
  - Toiveena kansalliset raamit ja tukea työnantajille.
- Yrityksillä kilpailutusten vaatimukseen voi olla vaikeaa vastata ulkomaisella työvoimalla.





# FCG.

Ulkomaaisen työvoiman  
rekrytoinnin tukeminen  
ja valmiudet

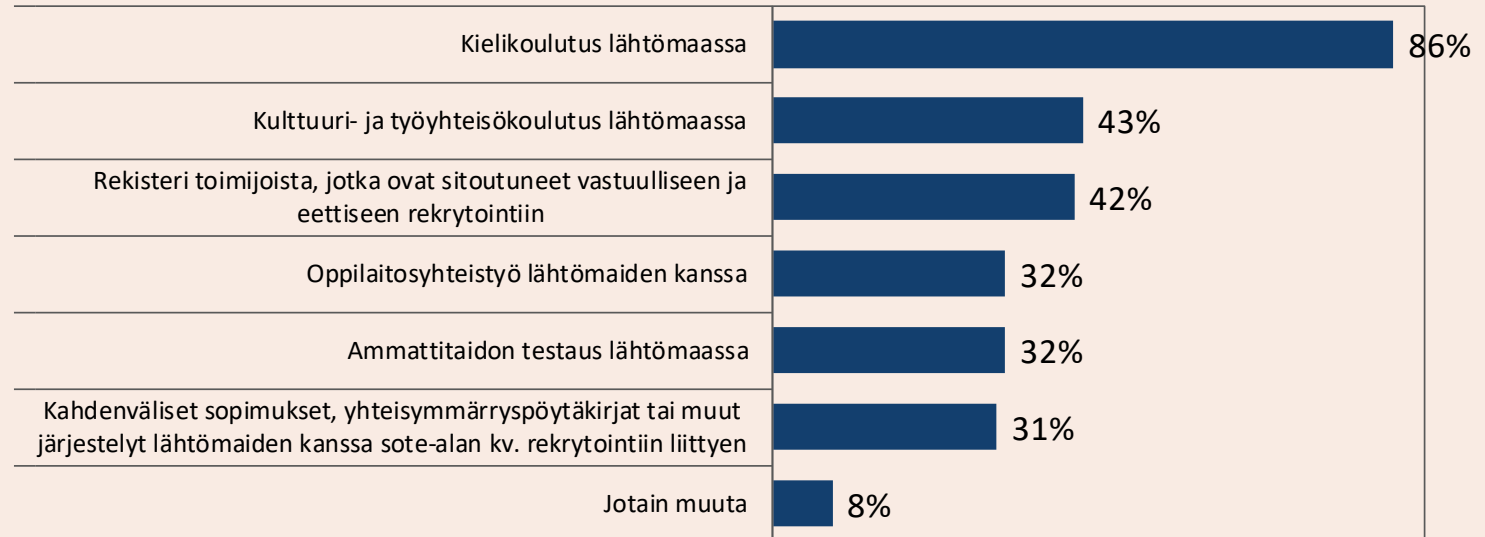
# Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin tukeminen

- Kaikki eriteltyt toimet nähdään suuren osan vastaajien keskuudessa tärkeiksi.
- Valtionhallinnon toimista tärkeimmäksi nähdään kielikoulutus lähtömaassa, kuten myös vuonna 2023.
- Myös kulttuuri- ja työyhteisökoulutus lähtömaassa nähdään tärkeinä.
- Vajaa puolet näkee hyödyllisenä ylläpitää rekisteriä toimijoista, jotka ovat sitoutuneet vastuulliseen ja eettiseen rekrytointiin.
- Prosenttiosuutta vastauksissa ovat kasvattaneet eniten vaihtoehdot: *Kulttuuri- ja työyhteisökoulutus lähtömaassa* sekä *rekisteri toimijoista, jotka ovat sitoutuneet vastuulliseen ja eettiseen rekrytointiin*.

22. Millaisilla valtionhallinnon toimilla voidaan parhaiten tukea ulkomaisen työvoiman rekrytointia hallitusohjelman mukaisista kumppanimaista\*? Valitkaa seuraavista kolme mielestänne tärkeintä. (n=84)

Valintamäärän mukaan lajiteltuna.

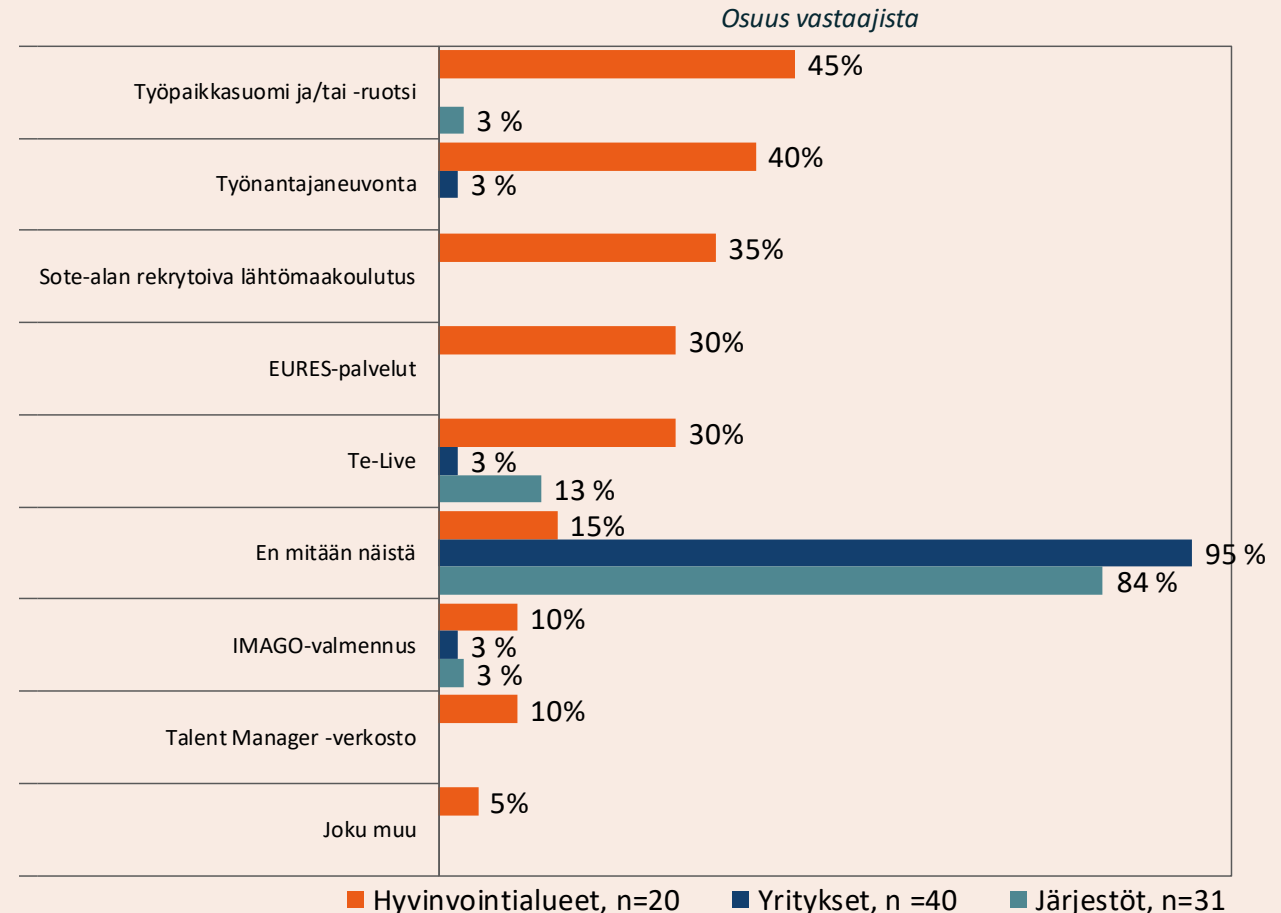
Osuus vastaajista



# Work in Finland-palveluiden hyödyntäminen

## 23. Oletteko hyödyntäneet seuraavia Work in Finland -palveluja?

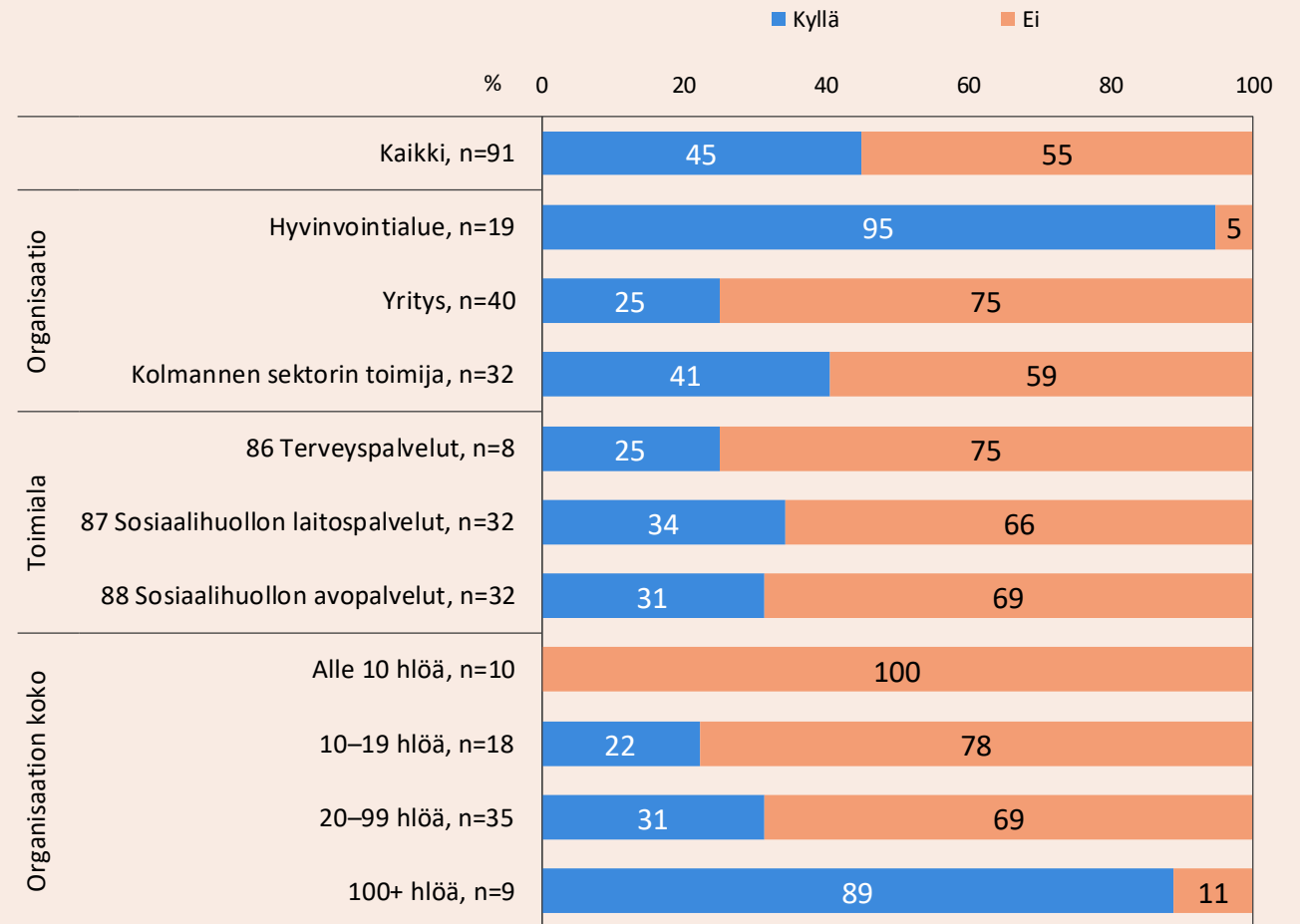
- Lähinnä hyvinvointialueet ovat hyödyntäneet Work in Finland – palveluja.
  - Hyvinvointialueet ovat hyödyntäneet palveluvalikoimaa melko laajasti.
- Yrityksistä ja kolmannen sektorin toimijoista suurin osa ei ollut hyödyntänyt mitään palveluita.
  - **Tulokseen vaikuttaa olennaisesti vastaajaryhmän rakenne, jossa useita toimijoita, joilla ei ole aikeita tai tarvetta ulkomaisille rekrytoinneille.**
  - **Tietoisuutta palveluista tulisi silti kasvattaa yrityksissä ja järjestöissä.**



# Rajoitetun toimiluvan sairaanhoitajat

- Hyvinvointialueilla on hyvät valmiudet palkata rajoitetun toimiluvan sairaanhoitajia.
- Yrityksistä vain neljänneksellä (isommat yritykset) on valmiutta rajoitetun toimiluvan sairaanhoitajien palkkaamiseen.

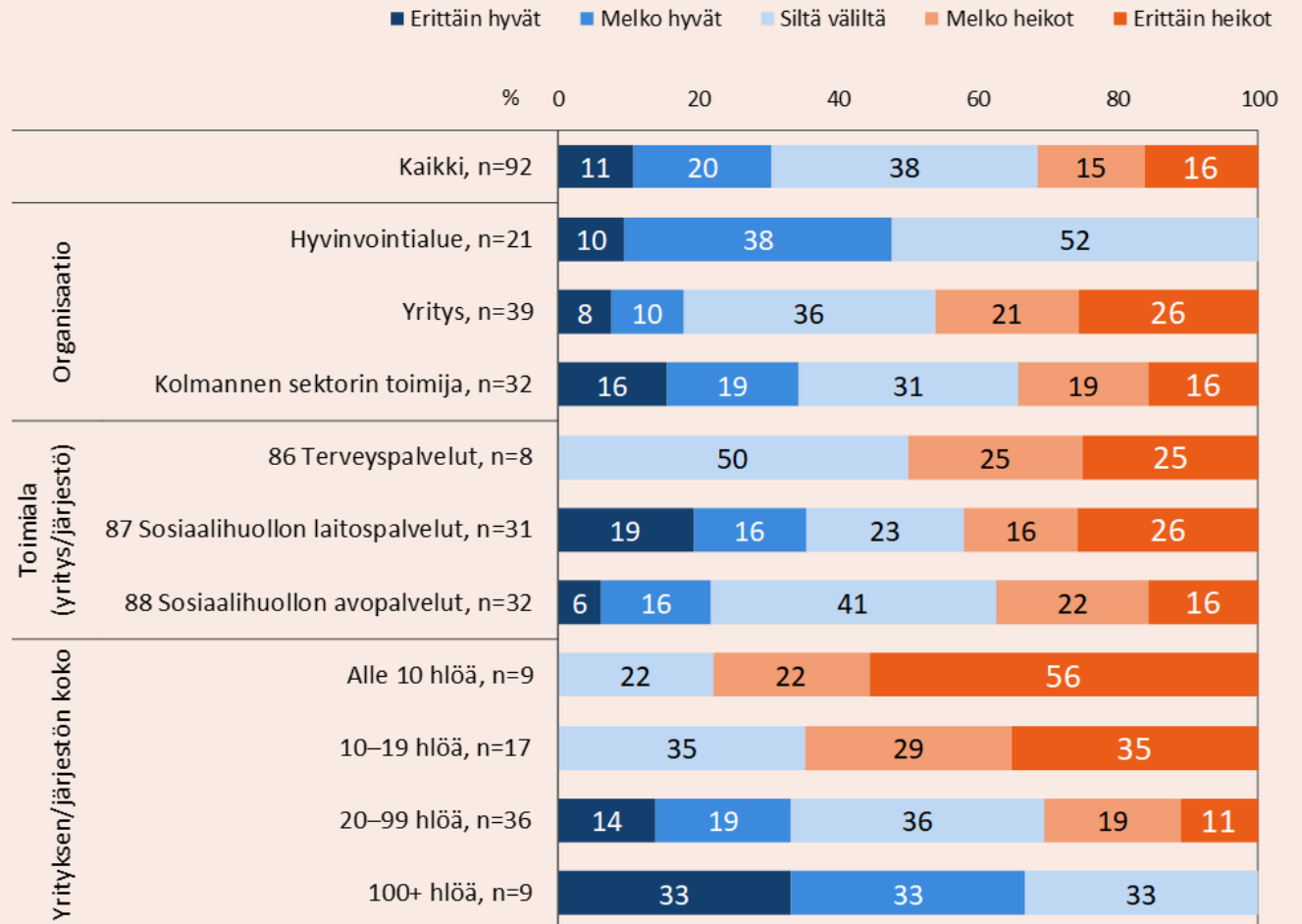
24. Onko teidän organisaatiossanne valmiutta palkata rajoitetulla toimiluvalla työskenteleviä sairaanhoitajaksi pätevöityviä henkilöitä?



# Valmiudet tukea pätevöitymistä

- Hyvinvointialueilla on melko hyvät valmiudet tukea pätevöitymistä ammattiin, johon lähtömaassa on kouluttauduttu.
- Yrityksillä ja kolmannen sektorin toimijoilla valmiudet ovat selvästi heikommat, mutta tämä liittyy lähinnä organisaatiokokoon.
  - Suuremmilla organisaatioilla valmiudet ovat kaikkiaan hyvät.
  - **Kuten monen muunkin kysymyksen kohdalla pienien toimijoiden kyvykkyys ja keinot vaikuttavat rajallisilta.**

25. Millaiset ovat organisaationne valmiudet tukea työntekijän pätevöitymistä Suomessa siihen ammattiin, johon hän on lähtömaassaan kouluttautunut?



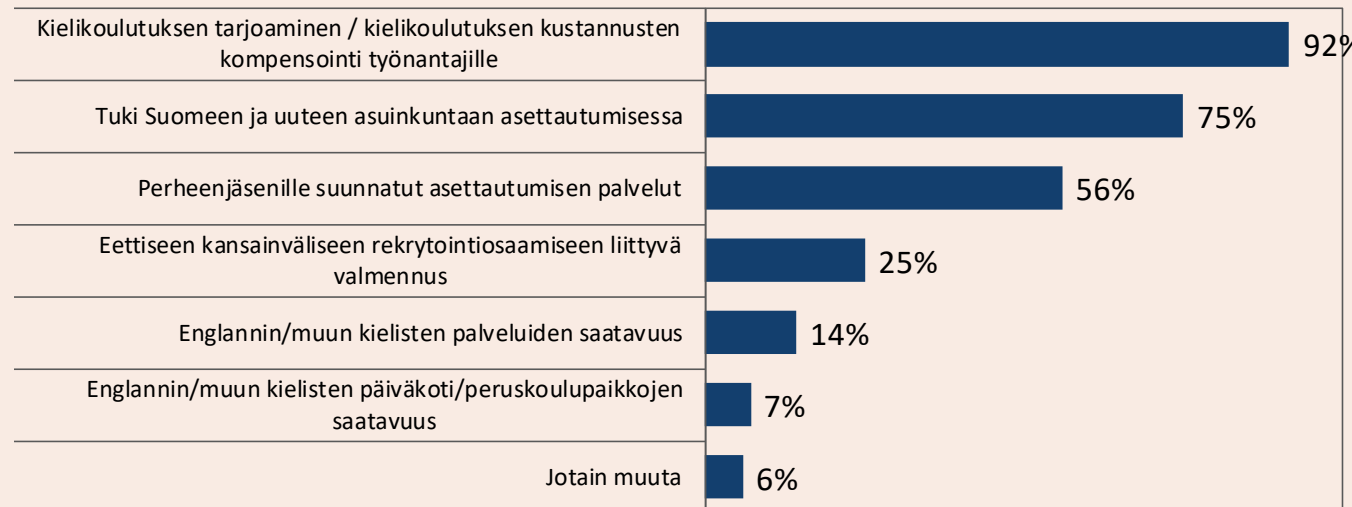
# Suomeen asettumisen tukemistoimet

- Kielikoulutuksen järjestäminen tai sen kustannusten kompensointi nähtiin miltei kaikkien vastaajien kesken olennaisena sote-ammattilaisten Suomeen asettumisen tukemistoimena.
- Sote-ammattilaisten lisäksi toivottiin myös perheeseen kohdistuvia tukemistoimia (puolison työllistyminen yms.).
- **Sitouttaminen Suomeen lähtee heti alkuvaiheen tuesta uuteen asuinkuntaan asettumisessa.**
- Kielikoulutus nähdään vielä entistä tärkeämpänä kuin edellisessä kyselyssä (70 % -> 92%).
- Myös tuki asuinkuntaan asettumisessa on kasvattanut tärkeyttään ja se onkin noussut toiselle sijalla perheenjäsenille suunnattujen asettautumispalveluiden ohi.
  - Tuen tärkeys korostuu työvoiman sitouttamisessa alueille. Ulkomaista työvoimaa tarvitaan kaikkialla Suomessa.

26. Millaiset valtionhallinnon ja paikallishallinnon toimet tukisivat parhaiten sote-alan ammattilaisten Suomeen asettautumista? Valitkaa seuraavista kolme mielestänne tärkeintä. (n=84)

Valintamäärän mukaan lajiteltuna.

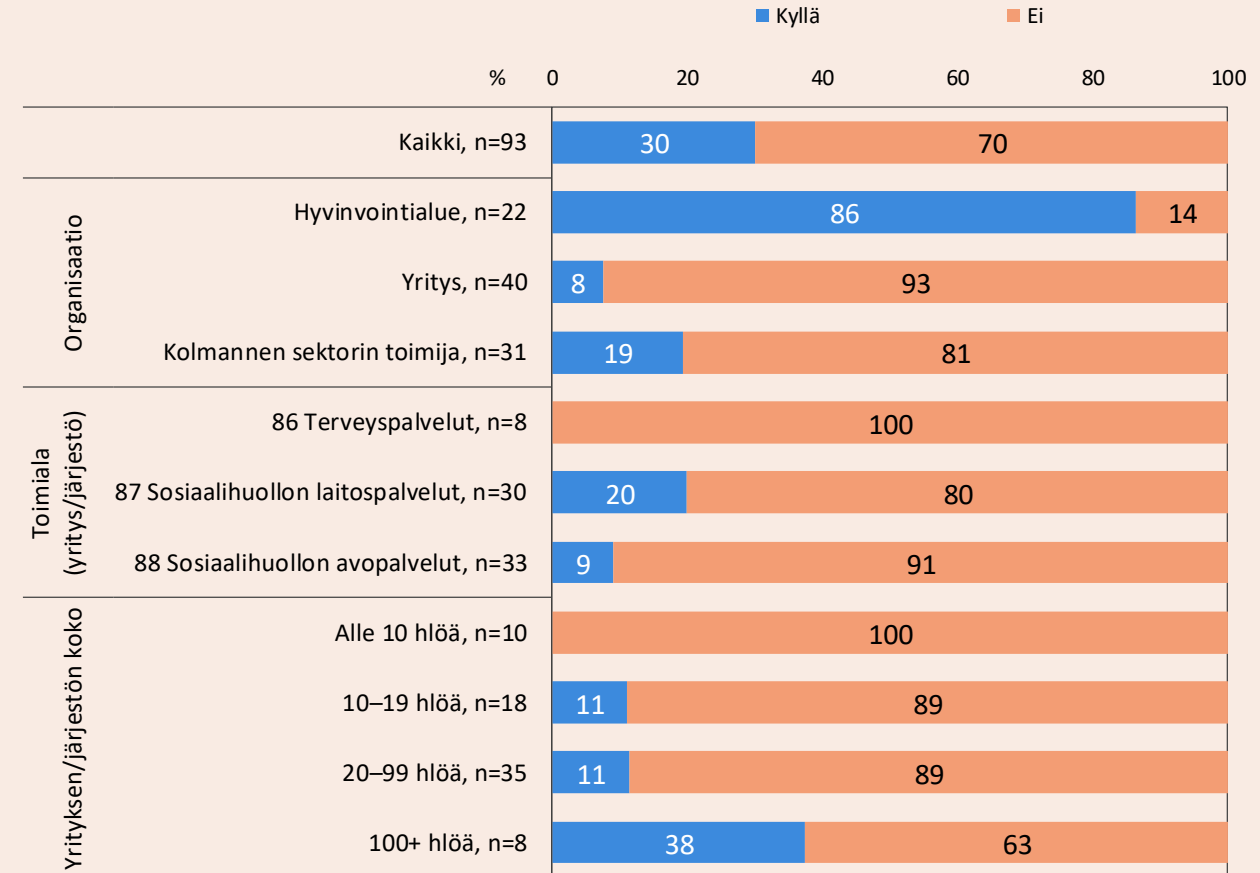
Osuus vastaajista



# Kansainvälisten rekrytointien vastuullisuussuositukset

- Vastuullisuussuositukset ovat tuttuja hyvinvointialueilla ja osin suuremmissa yrityksissä ja järjestöissä.
  - Suurella osalla vastaajista ei ollut aikeita tai tarvetta ulkomaisille rekrytoinneille, mikä näkyy kokonaistuloksessa.
  - 2 hyvinvointialueella vastuullisuussuositukset eivät olleet tuttuja.
- Ottaen huomioon erot vastaajajoukossa, tulokset ovat pysyneet kokonaisuutena ennallaan tai kyllä-vastanneiden osuus on kasvanut maltillisesti.

28A. Ovatko sote-alan kansainvälisten rekrytointien vastuullisuussuositukset teille tuttuja?



# Millä tavalla huomioitte kansainvälisten rekrytointien vastuullisuussuositukset rekrytoinneissa?



## -avoimet vastaukset

- *Huomioitu kilpailuttamisasiakirjan laadinnassa.*
- *Kumppanin valinnassa.*
- *Käymme läpi asiat. Ollut tähän asti helppoa, koska kotoutumiskeskuksen kautta on ulkomaalaiset meille tulleet työhön.*
- *Meillä on laadittu eettiset ohjeistukset rekrytoiville esihenkilöille ja vaadimme vastuullisuussuositusten noudattamista myös rekrytointikumppaniltamme.*
- *Olemme kilpailuttaneet yhteistyökumppanin EU/ETA-maiden ulkopuolelta (lähtömaa lähinnä Filippiinit) ja kilpailutuksen kriteereiden laadinnassa hyödynnettiin suosituksia. Samoin prosessin eettisyyttä arvioidaan eri vaiheissa hyödyntäen suosituksia.*
- *Rekrytointiyhteistyökumppaniemme valinnassa ja osallistumalla lähtömaaprosessiin sekä rekrytoimalla vain lähtömaista, jotka eivät kuulu riskimaihin.*
- *Tukemalla kansainvälisesti rekrytoitujen pätevöitymistä Suomessa. Koulutusta vastaavien työtehtävien mahdollistaminen.*
- *Panostamalla kotiuttamiseen sekä yhteistyökumppanin palveluja hyödyntäen että työnantajan tuella kansainvälisesti rekrytoitujen kummiohjelman avulla. Työnantajan tuki kielitaidon kehittämiseen.*
- *Sopimuskumppanin valintakriteerit, läpinäkyvä rekrytointiprosessi, eettinen rekrytointi; mikä tilanne lähtömaassa alalla, perherekrytoinnin mahdollistaminen, kielikoulutus työajalla, opintopolkujen rakentaminen pätevöitymisen mahdollistamiseksi, työyhteisöjen valmentaminen, ulkomailta tulleelle tuki päivittäisissä asioissa alkuun.*
- *Vastuullisuussuositukset huomioidaan jo kilpailutusvaiheessa ja niitä seurataan koko prosessin ajan. Hyödynnämme viranomaistoimintoja kuten ELY:n maahanmuuttoyksikköä ja Eures-asiantuntijoita. Tuemme kotoutumista yhteistyökuntien kanssa sekä esim. International Pointti ja International Rovaniemi tahojen yhteistyö. Kiinnitämme huomiota työnantajavelvoitteisiin ja dokumentointiin.*
- *Vastuullisuussuositukset ovat olleet mm. kilpailutuksessamme yhtenä noudatettavana liiteaineistona. Niistä on osin johdettu myös Helsingin kaupungin omat ulkomailta rekrytoinnin eettiset periaatteet - nämä ovat ulkomailta rekrytointien perusedellytyksinä.*
- *Yhteistyökumppanin valinta.*
- *Rekrytoinnin yhteistyökumppanin kanssa asioiden läpikäynti.*
- *Tasapuolinen ja yhdenmukainen rekrytointiprosessi.*



# Haluaisitteko sanoa jotakin muuta ulkomaisen työvoiman tarpeesta organisaatiossanne?



## -poimintoja avoimista vastauksista

### **Hyvinvointialueet**

- *Olemme rekrytoineet noin 60 kv. työntekijää viimeisen kahden vuoden aikana. Nyt pieni tauko.*
- *Sairaanhoitajaksi pätevöitymisen opintopolulla on suunnitteilla vaadittavan opintopistemäärien puolitus Saila-hankkeessa. Tätä suunnitelmaa ei tule toteuttaa, sillä se johtaa opetuksen siirtymään työpaikoille, joissa henkilöstön kuormitus on jo kova. Tällaiset suunnitelmat asettavat suunnitellut ulkomailta rekrytoinnit uudelleen tarkasteltaviksi, kun harjoittelijoita on työyhteisöissä ohjattavana jo monen muunkin opintoväylän kautta. Mm. päätös oleskeluluvan tulorajan nostamisesta on haaste sote-alalle rekrytoitaville. Mahdollisuudet perheen yhdistämiseen kapenevat ja Suomen vetovoima laskee maiden välisessä kilpailussa työvoimasta. Hallituksen ristiriitaiset päätökset ja toimenpiteet eivät helpota eivätkä edistä työ-peräistä maahanmuuttoa.*
- *Sairaanhoitajien rekrytointia EU/ETA-alueen ulkopuolelta estää tällä hetkellä laillistumis-/pätevöitymisprosessin keskeneräisyys sekä suuret kustannukset. Samoin perheellisten työn-tekijöiden suuret kustannukset mm. oleskelulupien ja muuton osalta ovat hidaste. Henkilöstösaatavuuden ennusteen mukaisesti tarvitsemme kansainvälistä rekrytointia lähihoitajien ja sairaanhoitajien osalta erityisesti.*
- *Ulkomaisen työvoiman tarpeeseen vaikuttaa paljon kantasuomalaisen henkilöstön asenteet; pitäisi olla hyvä suomen kieli jo tullessa. Ollaan epäluuloisia koulutuksen ja osaamisen suhteen, jopa EU/ETA maista tulevien suhteen. Rekrytointi, työelämään asettautuminen, ohjaus ja neuvonta vie paljon aikaa jo ihan muutaman työntekijän kohdalla, työmäärä joka räätälöintiin menee, ei vastaa yhtään tulosta. Eli iso työmäärä ja vain pari rekrytointia. Panos ei vastaa tuotosta.*
- *Ulkomaisen työvoiman tarve rekrytointia täydentävänä on koettu melko hyvin toimivaksi ja tällaista rekrytointia jatketaan. Lisäksi tarvetta voi olla erikoisosaamisen hankkimisessa myös ulkomaisesta työvoimasta.*

# Haluaisitteko sanoa jotakin muuta ulkomaisen työvoiman tarpeesta organisaatiossanne?

## -poimintoja avoimista vastauksista



### Yritykset ja järjestöt

- He ovat erittäin sitoutuneita, motivoituneita ja innostuneita sekä ahkeria työntekijöitä. Kielen ovat oppineet lähes vuodessa ja pärjäävät hyvin työyhteisössä ja ovat rikastuttaneet osaamisellaan työyhteisöä.
- Jos ulkomaalainen tulee, pitää osata kaikki ja suoriutua kaikesta, mitä lähihoitajalta vaaditaan. Ei sellaisia voi palkata, joilla on vajetta tieto-taidoissa/kielen ymmärtämisessä/ puhumisessa.
- Meillä ei ole ollut eikä ehkä tule tarvetta ulkomaiselle työvoimalle. Kohderyhmämme on pitkälti ikääntynyttä syöpään sairastunutta väestöä, joiden tarpeita emme pysty täyttämään ulkomaisen työvoiman turvin.
- Palkkaamme valtionavusteiseen järjestötoimintaan kyllä ulkomaalaistaustaisia Suomessa jo asuvia työntekijöitä, mutta ei ole tarve hakea heitä erikseen.
- Pääkaupunkiseudun ulkopuolella kotimaisten työntekijöiden saanti on ollut viimeiset kolme vuotta todella vaikeaa.
- Työllistäisimme mielellämme Suomessa jo asuvia maahanmuuttajia (myös oppisopimukseen), jos heidän kielitaitonsa olisi riittävällä tasolla.
- Kielitaidon lisäksi olemme törmänneet haasteisiin myös esim. vuorotyövalmiuksien osalta.
- Tällä hetkellä organisaatiossa työskentelee yli 50 % eri etnistä taustaa olevaa hoitajaa. Ilman heitä ei pärjäisi.
- Me palkkaisimme mielellämme ulkomaista työvoimaa, mutta meillä kielen ja kulttuurin tunteminen olisi ensiarvoisen tärkeää. Toimialamme on siis lastensuojelu ja perheiden palvelut, missä ohjaus on olennainen osa.
- Toistaiseksi nautimme tilannetta, jossa saamme kotimaisia avoimia työpaikkahakemuksia viikoittain ja pystymme hyödyntämään näitä rekrytoinneissa.
- Meillä on pieni organisaatio ja ulkomaalaisia voi olla vain pieni osa tästä. Toki talossamme on ollut jo yli 15 vuotta yksittäisiä ulkomaalaisia työntekijöitä.
- Olisimme halunneet hankkia kokemusta ja osaamista kv-rekrytoinnista pilotoinnin avulla, mutta sopivia kumppaneita ei löytynyt.
- Ongelma on ikäihmisten asenteet ja muistisairausten aiheuttamat pelot kohdata ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.
- Vaikka asiaa käydään paljon ulkomaalaistaustaisten kanssa läpi, eivät kaikki jaksa silti toistuvia epäasiallisia huomautuksia ikäihmisiltä. Ikäihmiset eivät taas puolestaan itse ymmärrä käyttäytyvänsä epäasiallisesti sairaudestaan johtuen.
- Työntekijöiden tarve on suuri, mutta kieliongelma on iso haaste. Haastavien asiakasryhmien kanssa toimimisessa ei voi tulla tilannetta, jossa asiakkaan tai kollegan turvallisuus vaarantuu huonon kielitaidon vuoksi.

FCG.