



TE-palvelut
tjänster | services

Kansainvälisten parhaiden käytänteiden esikuva-analyysi

JOHDANTO

- Pula osaavasta sote-henkilöstöstä on maailmanlaajuinen
 - WHO:n mukaan terveydenhuoltoalan henkilöstöpula voi nousta 15 miljoonaan vuoteen 2030 mennessä
 - The Lancet julkaisi kesäkuussa 2022 arvion, jonka mukaan alalle tarvittaisiin 43 miljoonaa tekijää lisää, jotta saavutettaisiin terveydenhuollon tasoon asetetut tavoitteet maailmanlaajuisesti (UHC, SDG)
- WHO:n toukokuussa 2022 pidetyssä 75. World Health Assembly:n kokoontumisessa terveydenhuoltoalan kansainvälinen liikkuvuus nostettiin vakavaksi huolenaiheeksi
- WHO:lla eettinen ohjeistus kv-rekrytointiin, jota jäsenvaltioiden suositellaan noudattavan
[WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel](#)
- Lisäksi WHO:n listaus maista, joista aktiivista rekrytointia ei tulisi suorittaa. Lista päivitetään 2023.
[Health Workforce Support and Safeguards List \(who.int\)](#)
- Useat OECD-maat ovat tehostaneet kansainvälistä rekrytointia Covid-19 pandemian aikana (Lafortune ym. 2022)
- Maahanmuuton syyt sote-alalla liittyvät mm. korkeampaan elintasoon, parempiin työoloihin ja mahdollisuuksiin kehittyä ammatillisesti (Roth ym. 2021)

WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel

- Tavoitteena on edistää periaatteita ja toimintatapoja terveysalan työvoiman eettisen rekrytoinnin tueksi. Toiminnan tulisi tukea terveydenhuoltoa kolmansissa maissa ja maissa, joissa taloudellinen tilanne on epävakaa.
- Huomioitava sekä lähtömaan, työntekijän että kohdemaan tilanne, oikeudet, velvollisuudet ja odotukset.
- Eettisen rekrytoinnin lähtökohtana on terveyden kuuluminen kaikille. Terveydestä huolehtiminen edesauttaa rauhan ja turvallisuuden saavuttamisessa.
- Kohdemaiden on ensisijaisesti huolehdittava siitä, että kaikki mahdollinen on tehty kansallisesti työvoiman riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi, esim. riittävä määrä koulutuspaikkoja ja työn veto- ja pitovoimasta huolehtiminen.
- Suositus ministeriötasolla tehtyihin maiden välisiin yhteistyösopimuksiin.
- Tiedonkeruu joka 3. vuosi (National Reporting Instrument). Viimeisin julkaisu 2022. ([Human resources for health - WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel: fourth round of national reporting](#))

Tiedonkeruu ja maiden valinta analyysiin

- Tieto haettu sähköisesti, pääosin englannin kielellä
- Pyritty etsimään mahdollisimman tuoreita lähteitä, koska tutkittava aihe on jatkuvassa muutoksessa
- Analyysiin valitut maat ovat Saksa, Iso-Britannia, Japani, Israel, Ruotsi ja Norja
 - Näissä maissa joko toteutetaan rekrytointeja WHO:n eettisten ohjeiden mukaan maiden välisillä sopimuksilla (Saksa, Iso-Britannia, Japani, Israel), maiden rekrytoinnissa huomioidaan uuden kielen opiskelu (Saksa, Japani, Israel, Ruotsi, Norja) tai ovat naapurimaita, joiden kesken saatamme 'kilpailla' osaajista (Ruotsi, Norja)
- Analyysin ulkopuolelle jäi esim. Yhdysvallat, jolla pitkä kokemus kv-rekrytoinneista ja prosesseja hiottu toimiviksi, mutta terveydenhuollon rakenne ja rekrytointiin liittyvät haasteet hyvin erilaisia verrattuna Suomeen
- Haasteena analyysin teossa on ollut aihepiirin laajuus, englanninkielisen tiedon löytyminen esim. eri maiden ministeriöiden tai niiden alla toimivien elinten verkkosivuilta, sekä alati muuttuva toimintaympäristö

SAKSA

- Saksa on sekä väkiluvultaan, että kansantaloudeltaan Euroopan suurin. Asukkaita Saksassa on noin 83,5 miljoonaa (v.2020). Maahanmuutto on aktiivista ja kasvattaa väkilukua vuosittain. Vuonna 2020 nettomaahanmuutto oli 248 607 ja vuotta aiemmin 371 106.
- Saksassa työskentelee noin 200 000 ulkomaista hoitajaa, mikä on noin 14% kaikista hoitajista (Beneker 2022). Ulkomaisia lääkäreitä työskenteli vuonna 2020 n. 56 100, joista yli puolet oli EU /Eta-maiden ulkopuolelta (Make it in Germany 2022).
- Erityisen suuri pula on sairaanhoitajista sairaaloissa ja ikääntyneiden palveluissa. Vuoteen 2025 mennessä tarve on noin 150 000 uutta sairaanhoitajaa (Bundesagentur für Arbeit 2022).
- Osaajien maahanmuuttoon liittyvää prosessia on sujuvoitettu mm.
 - Erilaisia ohjelmia ja projekteja yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa (mm. Triple Win). Lisäksi maiden välisiä sopimuksia useita.
 - Viisumeja kohdennetusti esim. ammatillisen tutkinnon suorittamiseen, viisumi ulkomaisen tutkinnon tunnistamisen ajaksi

Ammatinharjoittamisoikeus

[Recognition Finder - Home \(anerkennung-in-deutschland.de\)](https://www.anerkennung-in-deutschland.de)

EU / ETA- valtioiden ulkopuolella tutkinnon suorittaneet

Oppisopimukset
Adaptation programme
Osaamisen arviointikoe

Rekrytointi:

Koulutusperäinen:

Esim. [Medical specialist in Germany - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung \(ZAV\) \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de)

Työperäinen:

mm. Valtion tukema **Triple Win**
[Triple Win Nurses - Central International and Specialist Placement Service \(ZAV\) \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de) ja

[Nursing in Germany Nurses from Latin America - Central International and Specialist Placement Service \(ZAV\) \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de)

Lisäksi yksityisiä rekrytointiyrityksiä

Maiden väliset sopimukset

BLA: Filippiinit, Bosnia-Herzegovina, Serbia, Tunisia

MoU: Vietnam, Intia, Meksiko

Neuvotteluja: Brasilia, Indonesia, Jordania

Eettisyys

[Information private employment agencies WHO list \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de)

Maiden väliset sopimukset

Fair Recruitment Care Germany – Quality seal

Kilpailutekijät vrt. Suomi

Maiden väliset sopimukset

Fast Track-työnantajille
Skilled Immigration act

Make it in Germany- sivusto
[Working, studying, living in Germany \(make-it-in-germany.com\)](https://www.make-it-in-germany.com)

Erilaisia tukia saatavilla esim. Tutkinnon tunnistamiseen liittyviin maksuihin

[Financing \(anerkennung-in-deutschland.de\)](https://www.anerkennung-in-deutschland.de)



ISO-BRITANNIA

- National Health Service (NHS) on Euroopan suurin työnantaja. Englannissa työskentelevistä hoitajista 15% ja lääkäreistä 36% saaneet koulutuksen Ison-Britannian ulkopuolella. Sosiaalialalla 35% hoitajista ovat syntyneet muualla kuin Isossa-Britanniassa (DHSC 2021).
- Ennusteiden mukaan vuoteen 2025 mennessä tarvitaan 50 000 uutta hoitajaa. Kansainvälistä rekrytointia on tehostettu. The Nurse and Midwifery Council (NMC) julkaisi toukokuussa 2022 vuosittaisen raporttinsa, jonka mukaan alalle rekisteröityi uusia työntekijöitä (sairaanhoitajat, kättilöt ja nursing associates) 48 436. Uusista työntekijöistä miltei puolet oli suorittanut tutkinnon ulkomailla.
- Sote-alan rekrytointiin tueksi on työnantajille sähköinen opas, jossa kattavasti avattu koko prosessi.

[International Recruitment Toolkit | NHS Employers](#)

Ammatinharjoittamisoikeus

Sairaanhoitajat: Nursing and Midwifery Council (NMC)

[Joining the register - The Nursing and Midwifery Council \(nmc.org.uk\)](#)

Lääkärit:

[Registration and licensing - GMC \(gmc-uk.org\)](#)

Pätevyyskoe

[Test of Competence 2021 - The Nursing and Midwifery Council \(nmc.org.uk\)](#)

[PLAB \(Professional and Linguistic Assessments Board\) - GMC \(gmc-uk.org\)](#)

Kielikoe

Rekrytointi:

Koulutusperäinen:

Esim. Health Education England (HEE) useita projekteja ympäri maailman

[Global Health Partnerships | Health Education England \(hee.nhs.uk\)](#)

Työperäinen:

[Health and Care Worker visa: Overview - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

Yksityiset yritykset

Maiden väliset sopimukset

BLA: Kenia

MoU: Filippiinit, Sri Lanka, Malesia, Nepal

Framework agreement: Intia

[Government-to-government agreements on health and social care workforce recruitment - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

Eettisyys

[Code of practice for the international recruitment of health and social care personnel - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

Maiden väliset sopimukset

Kilpailutekijät vrt. Suomi

The nursing international recruitment program [NHS England » Nursing workforce – International recruitment](#)

Maiden väliset sopimukset

[Social care staff to benefit from improved career options and training - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

[Increased funding for nursing in care homes - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

[Extra funding to help low-income countries as refugees join NHS - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

Haasteet

Riippuvuus kv-rekrytoinnista



JAPANI

- Japanissa ennustetaan hoitajapulan nousevat 270 000:n vuoteen 2025 mennessä. Syitä tähän ovat väestön ikääntyminen ja siitä johtuva palvelun tarpeen kasvu. Japanissa ikääntyneiden suhteellinen osuus väestöstä on maailman korkein. Suurin pula hoitajista on kaupungeissa, joissa käytetään paljon esim. kotihoidon palveluita. Lisäksi ala kärsii sekä veto- että pitovoimasta. Työ koetaan kuormittavana ja palkka liian alhaisena. (The Japan Times 2019).

Ammatinharjoittamisoikeus

Kansallinen pätevyyskoe japanin kielellä

Rekrytointi:

Koulutusperäinen:

Työperäinen:

Maiden väliset sopimukset, jonka turvin sairaanhoitajat tulevat Japaniin 3 vuodeksi 'trainee'-statuksella ja työskentelevät perushoidollisissa tehtävissä. Tämän ajan sisällä tulisi suorittaa pätevyyskoe.

Maiden väliset sopimukset

Filippiinit (Japan-Philippines Economic Partnership Agreement, JPEP)

Indonesia (Japan-Indonesia Economic Partnership Agreement)

Vietnam

Eettisyys

Maiden väliset sopimukset

Kilpailutekijät vrt. Suomi

Maiden väliset sopimukset
Care work -oleskelulupa

Haasteet

Trainee-jakso (3 vuotta) ei ole edistänyt mahdollisuutta läpäistä kansallista pätevyyskoetta (Maculec 2014). Kokeeseen tehty helpotuksia ulkomaisille hakijoille esim. vastausaikaa pidennetty ja kieliasua yksinkertaistettu. Vain noin 10% maiden välisten sopimusten turvin muuttanutta osaajaa on jäänyt Japaniin (Hirano ym. 2020)



ISRAEL

- Israel on juutalainen valtio, mutta samalla hyvin monikansallinen. Maahanmuutto on ollut vilkasta vuodesta 1950, jolloin säädettiin laki, jonka mukaan kaikki juutalaiset voivat muuttaa Israeliin ja saada maan kansalaisuuden.
- Sairaanhoidajista noin 45% on syntynyt muualla kuin Israelissa (WHO 2020).

Ammatinharjoittamisoikeus

Sairaanhoidajat: Nursing Administration

[Nursing Administration, Ministry of Health](#)

Lääkärit: [General Medicine Licensure | Ministry of Health \(www.gov.il\)](#)

Examinations department:

Government Licensing Examination in Nursing.

-6 eri kielivaihtoehtoa suorittaa kirjallinen koe, tietyin ehdoin kokeen voi suorittaa myös näyttökokeena.

[Project "Mitchadeshim" \(Renewal\) – Integration of Newly Immigrated Nurses in Israel, Ministry of Health](#)

-tarjolla kokeeseen valmistavia kursseja

-jos kokeen tekee muulla kielellä kuin hebreaa, kielitaito täytyy osoittaa erillisellä kielikokeella

-koe tarjolla sekä sairaanhoitajille että 'practical nurse' tasolle

-Knowledge complementation program

Rekrytointi:

Koulutusperäinen:

Mahdollisuus suorittaa sairaanhoitajatutkinto

2.5 vuodessa, jos tehnyt Bachelor-tasoisin tutkinnon jostain muusta pääaineesta aiemmin

Työperäinen:

Maiden väliset sopimukset

Juutalaisten paluumuutto

'BLA: Filippiinit

[For the first time: Nursing caregivers from the Philippines landed as part of the bilateral agreement between the two countries | Population and Immigration Authority \(www.gov.il\)](#)

Eettisyys

Maiden väliset sopimukset

Kilpailutekijät vrt. Suomi

Maiden väliset sopimukset

RUOTSI

- Vuonna 2022 Ruotsissa asuvista noin joka viides on syntynyt ulkomailla. Tärkeimmät syyt muuttaa Ruotsiin on työ ja perhe. Myös ulkomaalaisia opiskelijoita on runsaasti. (sweden.se 2022) Ruotsi on tiukentamassa työlupiin liittyvää lainsäädäntöä. Lailla pyritään estämään mm. työperäistä hyväksikäyttöä ja varmistamaan toimeentulo (Migrationsverket 2022).
- Lääkäreistä noin 35% ja sairaanhoitajista noin 15% syntyneet ulkomailla (Lafortune ym. 2022).
- Sosiaalivaltio (Socialstyrelsen) julkaisee vuosittain katsauksen lyhyen ja pitkän ajan tarpeista liittyen sote-alan toimijoihin.
- Maahanmuuttovirasto (Migrationsverket) päättää työ- ja oleskeluluvista. He julkaisevat myös listauksen työvoimavapaa-aloista työlupiin liittyen yhteistyössä työvoimaviranomaisten ja ammattiliittojen kanssa. (Pohjoismainen yhteistyö 2022)
- Ruotsissa on useita rekrytointiyrityksiä, jotka rekrytoivat sote-alan henkilöstöä ulkomailta.

Ammatinharjoittamisoikeus

Socialstyrelsen / Sosiaalivaltio
[Startsida – Socialstyrelsen](#)

EU / ETA- valtioiden ulkopuolella tutkinnon suorittaneet

Sairaanhoitajat: Mahdollisuus ns. SILTA-koulutukseen (4 yliopistoa)

Rekrytointi:

Koulutusperäinen:

Työperäinen:

Yksityiset rekrytointiyritykset mm. Selection and Language Services Medicarrera

Swedworks: Migrationsverket:n (maahanmuuttovirasto)sertifioima, terveydenhuoltoalan rekrytointia edistävä asiantuntija yritys

Maiden väliset sopimukset

Pohjoismainen yhteistyö
EU / Eta

Eettisyys

Työluvan saanti edellyttää työsopimuksen liittämistä hakemukseen. Jos työehdot heikkenevät, työnantajan tulee ilmoittaa siitä. [New rules for work permits starting 1 June - Swedish Migration Agency \(migrationsverket.se\)](#)

Kilpailutekijät vrt. Suomi

-Tutkinnon tunnistaminen ilmaista
-Sairaanhoitajien SILTA-koulutus
-Yksilöllinen palkkausjärjestelmä

Uudistuksia ja rahoitusta ikääntyneiden hoitoon (esim. henkilöstön osaamisen kehittäminen) [Initiatives to improve security in care of the elderly - Government.se](#)

[National competence centre for elderly care inaugurated - National Centre of Excellence for Older People's Rights and Welfare \(socialstyrelsen.se\)](#)

NORJA

- Suurin tarve on sairaanhoitajille, joita tällä hetkellä tarvitaan 6600 lisää. Huolena on myös Norjan Sairaanhoitajaliiton mukaan se, että Norja on entistä riippuvaisempi ulkomaalaisista työntekijöistä (Norsk Sykepleirforbund 2022).
- Lääkäreistä noin 30% ja sairaanhoitajista noin 15% on syntyneet ulkomailla (Lafortune ym. 2022).
- Esim. Oslon alueella yli 40% ikääntyneiden palveluiden työntekijöistä puhuu äidinkielenään muuta kuin norjaa. Kielitaito vaatimuksia laskettiin vuonna 2019. Kielenopiskelu on ilmaista ja tehdään työajalla. (Ødegård & Andersen 2020).

Ammatinharjoittamisoikeus

[Helsedirektoratet /
Authorisation and License for Health
Personnel - Helsedirektoratet](#)

EU / ETA- valtioiden ulkopuolella tutkinnon suorittaneet

Sairaanhoitajat ja lääkärit: Kielitaito B1, kurssit liittyen Norjan terveydenhuoltoon, terveydenhuollon lainsäädäntöön ja turvalliseen lääkehoitoon. Pätevyyskoe. Suoritettava 3 vuoden aikana.

Rekrytointi:

Koulutusperäinen:

Työperäinen:

Rekrytointiyhtiöt

Maiden väliset sopimukset

Pohjoismainen yhteistyö

EU / Eta

Eettisyys

Kilpailutekijät vrt. Suomi

Esim. Filippiiniläisen sairaanhoitajan tutkinto antaa oikeuden toimia perustehtävässä (auxillary nurse)

Palkka

JOHTOPÄÄTÖKSET

- Sote-alan kv-rekrytointi nähdään ratkaisuna henkilöstöpulaan useissa maissa. Rekrytointeja on tehostettu esim. maiden välisiä sopimuksia lisäämällä ja erilaisilla tukitoimilla, jotka helpottavat työnantajan kynnystä rekrytoida osaajia ulkomailta ja toisaalta työnhakijoiden kiinnostusta muuttaa työn perässä toiseen maahan.
- Rekrytoinneissa hyödynnetään monialaista yhteistyötä esim. ministeriöt, työvoimapalvelut, oppilaitokset, kv-kehittämissyhtiöt, yritykset, työnantajat ym.
- Sama maa voi toimia sekä lähtö- että vastaanottajamaana, esim. Iso-Britannia.
- Sote-alan työntekijöille (esim. hoitajat) on monissa maissa luotu oma väylä maahanmuuttoon liittyvässä prosessissa.
- WHO:n eettinen ohjeistus ja sen huomioiminen rekrytoinnin eri vaiheissa
- Houkuttelevat nettisivut, joista tietoa helposti saatavilla sekä mahdollisuus sähköiseen asiointiin voivat lisätä kohdemaan vetovoimaa ja hakijoiden määriä. Myös työnantajille selkeä ohjeistus kv-rekrytoinnin toteuttamiseen. (esim. Make it in Germany)
- EU / Eta-alueen ulkopuolelta tulleille sairaanhoitajille selkeä polku koulutusta vastaavaan työhön, ammatinharjoittamisoikeus saavutettavissa noin 1-3 vuoden sisällä
 - n. vuoden oppisopimus (Saksa)
 - Bridge-koulutus (Ruotsi)
 - Pätevyyskoe (Iso-Britannia, Japani, Israel, Norja)
- Mahdollisuus kieliopintoihin lähtömaassa
- Kielenoppiminen jatkuu työpaikalla
- Pehdytys ja ohjaaminen vaativat aikaa ja osaamista
- Prosessi voi myös epäonnistua esim. kielenoppimiseen liittyvien haasteiden vuoksi (Japani)

SWOT

VAHVUUDET

- Sote-alan työperäinen maahanmuutto on yleistä
- Työpaikkoja runsaasti tarjolla
- Työnantajat kiinnostuneita
- Työvoimapula helpottuu
- Monimuotoinen työyhteisö voi olla rikkaus
- Rekrytoinnin toteutukseen tarjolla malleja ja WHO:n ohjeet eettisen rekrytoinnin toteuttamiseen
- Aiheesta löytyy myös tieteellisestä tutkimusta

MAHDOLLISUUDET

- Työnhakijoille tarjolla valoisampi tulevaisuus ja enemmän mahdollisuuksia
- Naisvaltainen ala -> erityisesti mahdollisuus parantaa naisten mahdollisuuksia tehdä valintoja tulevaisuuden suhteen
- Kompensaatio lähtömaalle (esim. koulutus-, materiaali- ym. apu)
- Maiden välisten sopimusten kautta tiiviimpi yhteistyö lähtömaiden kanssa myös muilla aloilla

HEIKKOUEDET

- Rekrytoinnin toteutus voi sisältää paljon yllätyksiä
- Kustannukset
- Osaamisen tunnistaminen
- Vaadittavan kielitaidon tason saavuttaminen, kielitaidon kehittyminen jatkuu kohdemaassa
- Pehdytys
- Deskilling -> osaamisen heikentyminen, jos ei voi tehdä koulutustaan vastaavaa työtä
- Integroituminen työyhteisöön / uuteen maahan
- Perheenyhdistäminen
- Työperäinen hyväksikäyttö
- Rasismi

UHAT

- Terveydenhuoltotasoltaan heikkojen maiden entistä huonompi tilanne -> WHO:n asettamien tavoitteiden esim. terveyttä kaikille, Universal Health Coverage, saavuttamattomuus ja eriarvoisuuden lisääntyminen
- Erityisesti 3. maissa valinnanvapauden kaventuminen ammatinvalinnan suhteen. Sairaanhoidajaopintoihin suuntautuminen voi tapahtua myös perheen painostuksen alaisena
- Kilpailu osajista tiukkenee, läpikulku

Lähteet:

- Abagat, R.H. Sociocultural Integration of Filipino migrant nurses: Findings from the Triple Win Project (TWP) Implementation. [6090f93891457.pdf \(ippapublicpolicy.org\)](#)
- Beneker, C. (2022). Disagreement Over Solutions to Nursing Shortage in Germany. [Disagreement Over Solutions to Nursing Shortage in Germany \(medscape.com\)](#)
- Bundesagentur für Arbeit (2022). Über Triple Win. [Triple Win Pflegekräfte - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung \(ZAV\) \(arbeitsagentur.de\)](#)
- DHSC (2021). Department of Health and Social Care. [Code of practice for the international recruitment of health and social care personnel in England - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)
- Hirano, Y.O., Tsubota, K. & Ohno, S. (2020). Factors associated with the recruitment of foreign nurses in Japan: a nationwide study of hospitals. [Factors associated with the recruitment of foreign nurses in Japan: a nationwide study of hospitals | Human Resources for Health | Full Text \(biomedcentral.com\)](#)
- Lafortune, G., Socha-Dietrich, K. & Vikstrom, E. (2022). Recent trends in international mobility of doctors and nurses. [Home | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#) Viitattu 27.5.2022.
- Make it in Germany (2022). Work as a medical doctor in Germany. [Physicians \(make-it-in-germany.com\)](#)
- Makulec, A. (2014). ILO Asia Pacific Working Paper Series. Philippines' Bilateral Labour Arrangements on Health-care Professional Migration: In Search of Meaning. Centre of Migration Research. Poland. [wcms_320609.pdf \(ilo.org\)](#)
- Migrationsverket (2022). [New rules for work permits starting 1 June - Swedish Migration Agency \(migrationsverket.se\)](#)
- NMC. Nursing and Midwifery Council (2022). [Nursing and midwifery register grows but so does number of people leaving - The Nursing and Midwifery Council \(nmc.org.uk\)](#)
- Norsk Sykepleierforbund (2022). [– Ylivoimaisesti suurin pula sairaanhoitajista", sanoo norjalaiset työnantajat \(sykepleierforbundet.no\)](#)
- Ødegård, A.M. & Andersen, R.K. (2020). Norwegian language proficiency of employees born outside Norway – second edition. [English summary \(fafo.no\)](#)
- Roth, C., Berger, S., Krug, K., Mahler, C. & Wensing, M. (2021). Internationally trained nurses and host nurses' perceptions of safety culture, work-life-balance, burnout, and job demand during workplace integration: a cross-sectional study. BMC Nursing 20 (77) [Internationally trained nurses and host nurses' perceptions of safety culture, work-life-balance, burnout, and job demand during workplace integration: a cross-sectional study | SpringerLink](#)
- The Japan Times (2019). Japan could face shortage of 270 000 nursing staff by 2025, ministry warns. [Japan could face shortage of 270,000 nursing staff by 2025, ministry warns | The Japan Times](#)
- The Lancet (2022). Measuring the availability of human resources for health and its relationship to universal health coverage for 204 countries and territories from 1990 to 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. [Measuring the availability of human resources for health and its relationship to universal health coverage for 204 countries and territories from 1990 to 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019 - The Lancet](#)
- Pohjoismainen yhteistyö (2022). [Lääkärinä tai sairaanhoitajana työskenteleminen Ruotsissa | Pohjoismainen yhteistyö \(norden.org\)](#)
- Sweden.se. (2022). Sweden and migration. [Sweden and migration | sweden.se](#)
- WHO (2022). Health Workforce. [Health workforce \(who.int\)](#)
- WHO (2020). State of the World's Nursing - Country Profiles. [SOWN Country profiles NHWA Web portal \(who.int\)](#)
- WHO (2020). State of the World's Nursing. Investing in education, jobs and leadership. [State of worlds nursing 2020.pdf](#)

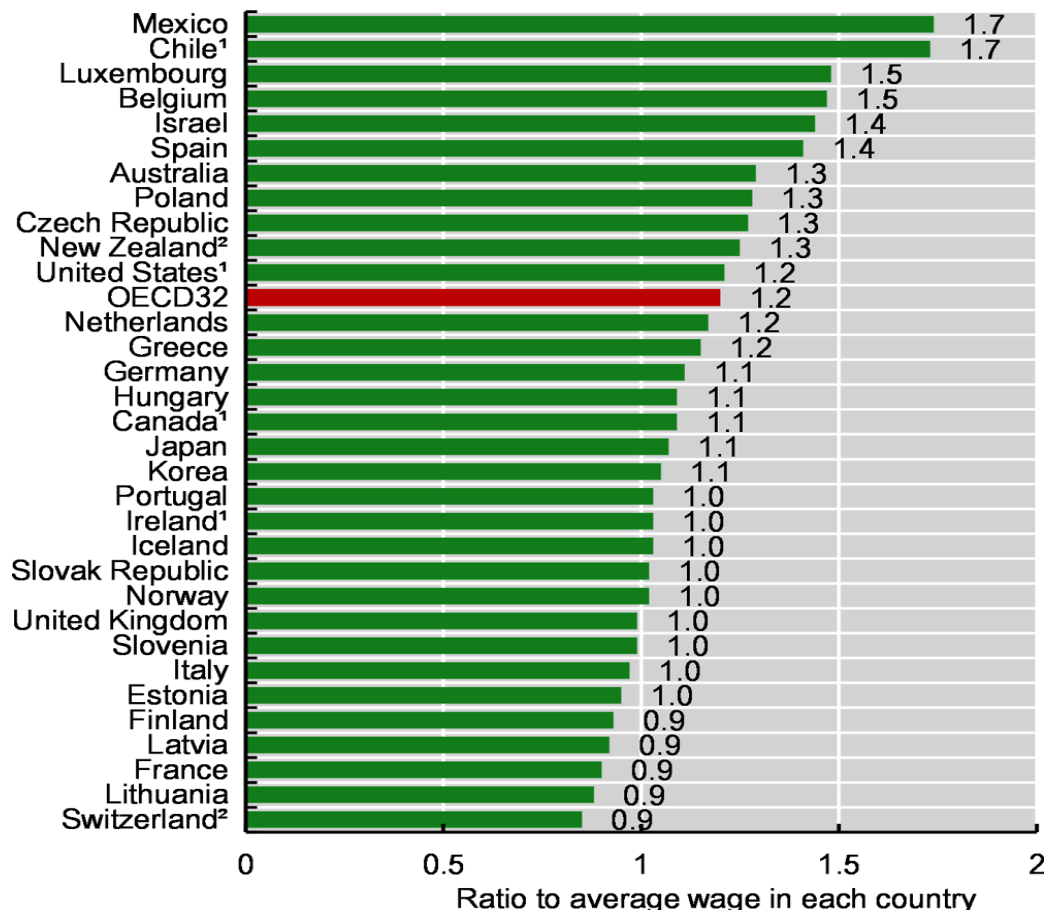


Muuta

- [pohjoismainen-vertailu.pdf \(sairaanhoitajat.fi\)](#)
- [Sairaanhoitajien maastamuutto kasvussa ennen koronaa – muuttaneiden vuosittaiset määrät silti melko pieniä | Tieto&trendit \(stat.fi\)](#)
- [Sairaanhoitajia lähtee Suomesta enemmän kuin tulee, Ruotsi viime vuodet suosituin | Tehy-lehti \(tehy-lehti.fi\)](#)
- [Health Workforce Migration \(oecd.org\)](#)

Sairaanhoitajien palkkatason vertailua vuonna 2019

- Sairaalassa työskentelevien sairaanhoitajien palkka verrattuna maan keskiansioon

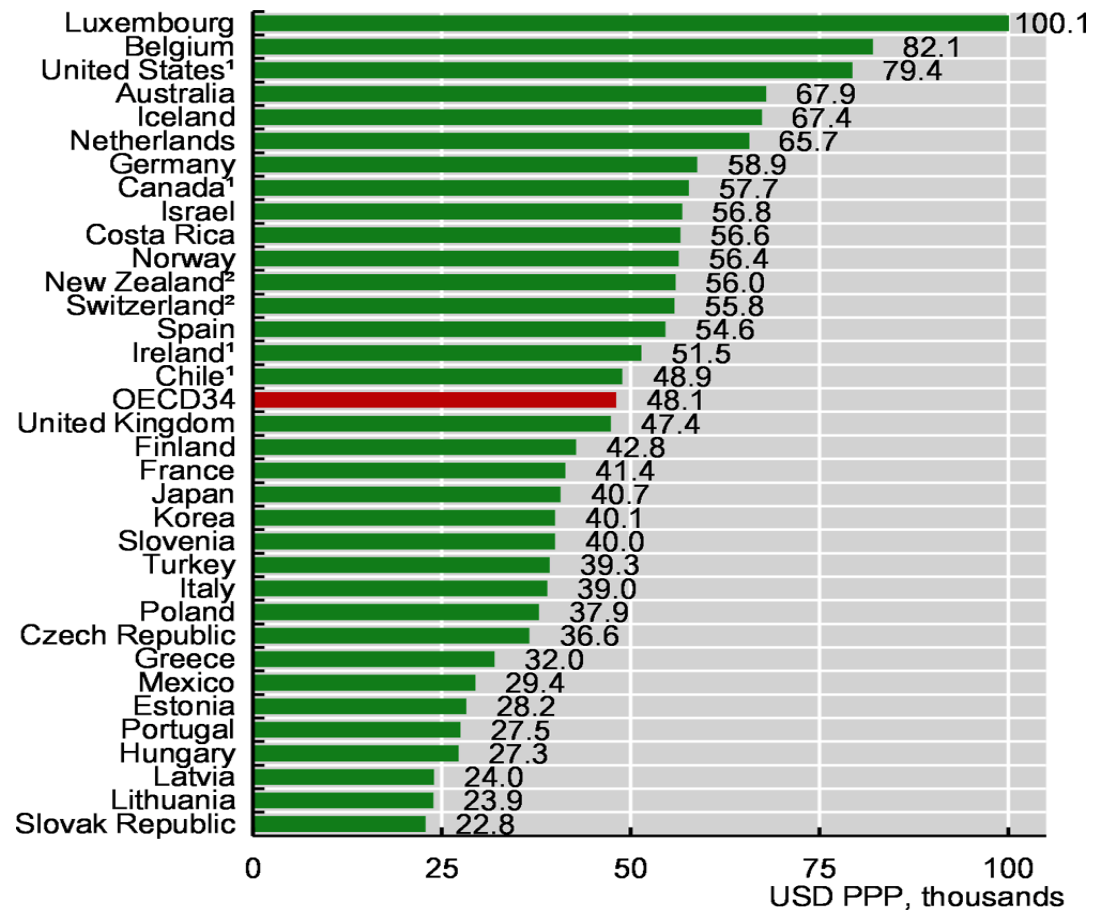


Lähde: Health at a Glance 2021: OECD indicators

[Remuneration of nurses | Health at a Glance 2021 : OECD Indicators | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)

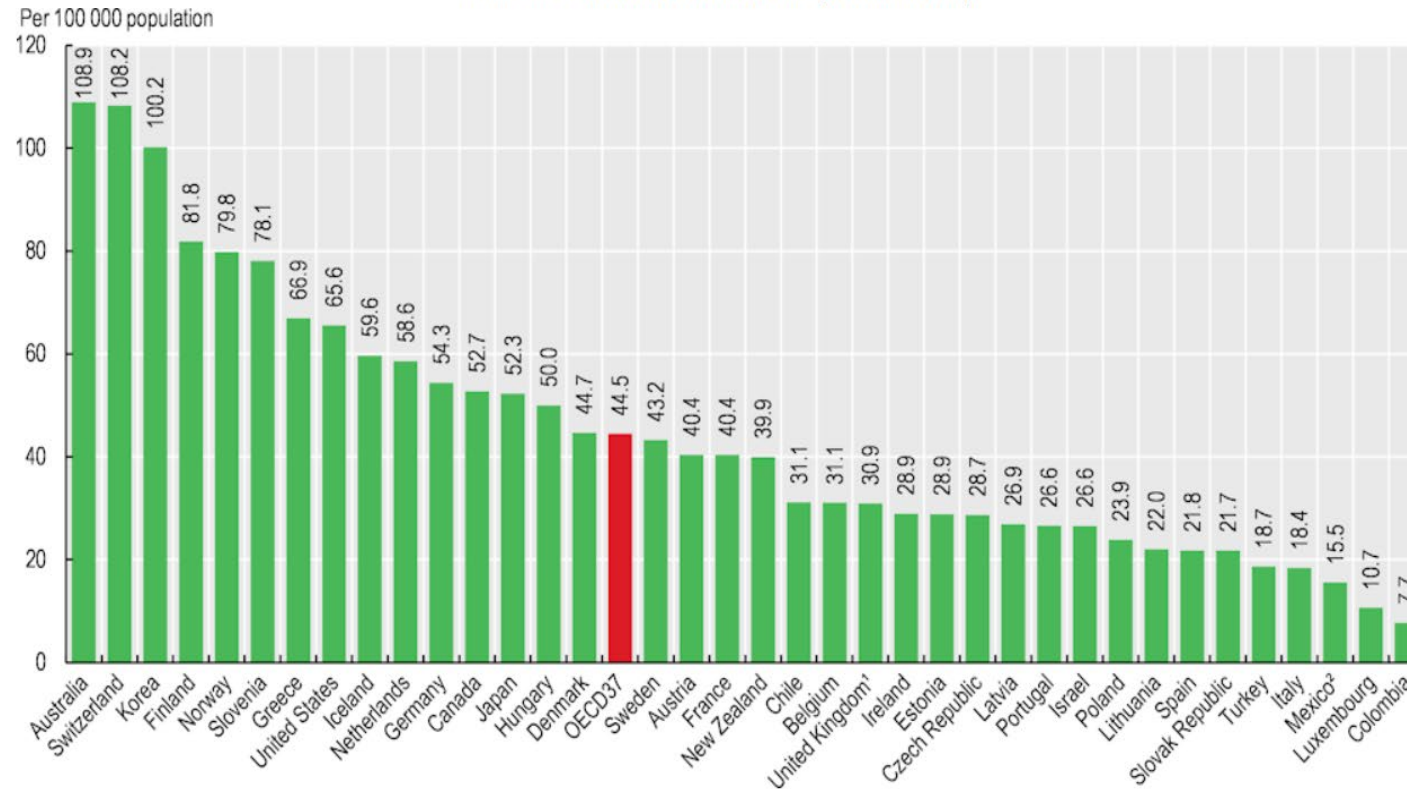
Sairaanhoitajien palkkatason vertailua vuonna 2019

- Sairaalassa työskentelevän sairaanhoitajan palkkataso suhteutettuna ostovoimaan



Valmistuvat sairaanhoitajat OECD:n vertailussa

Figure 8.21. Nursing graduates, 2019 (or nearest year)



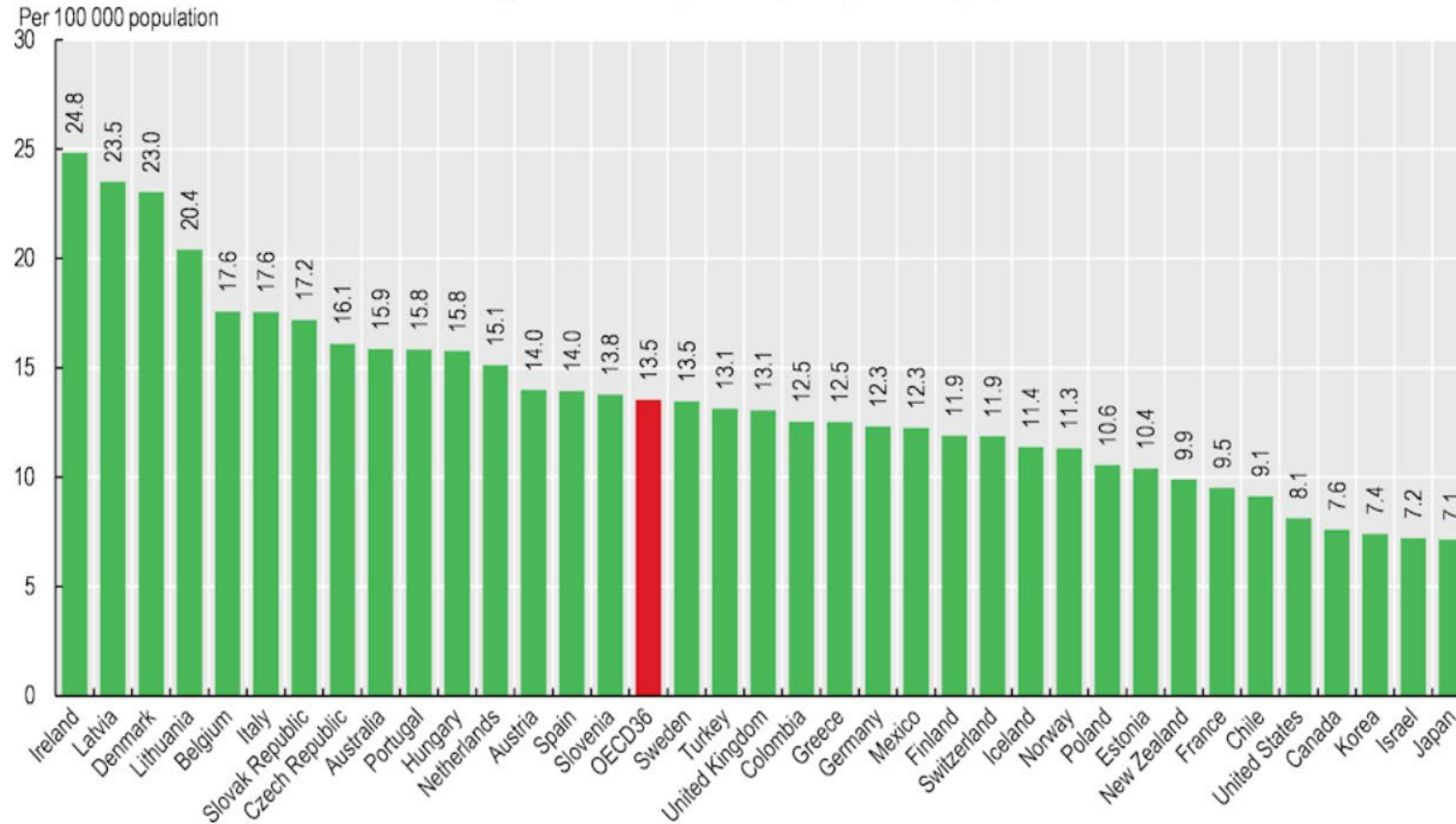
1. In the United Kingdom, the numbers refer to new nurses receiving an authorisation to practise, which may result in an overestimation if these include foreign-trained nurses. 2. In Mexico, the data include professional nursing graduates only.

Source: OECD Health Statistics 2021.

 StatLink <https://stat.link/ebor9c>

Valmistuvat lääkärit OECD:n vertailussa

Figure 8.19. Medical graduates, 2019 (or nearest year)



Source: OECD Health Statistics 2021.

 StatLink <https://stat.link/g37zne>

WHO 2020, State of World's Nursing

[SOWN Country profiles NHTA Web portal \(who.int\)](https://www.who.int/nursing/country-profiles)

Maa	Sairaanhoitajat (Nursing professionals)	Lähihoitajat / hoitoapulaiset (Nursing associates)	Hoitohenkilöstö	Foreign trained	Foreign born	Sairaanhoitajien määrä / 10 000 asukasta	Terveystieteiden osuus % BKT / US\$ per henkilö
Suomi			74 877	1,60%	3,17%	135,9	9,2 / 4206
Saksa	902 000	168 000	1 070 000	7,67%	15,65%	129,4	11,3 / 5033
Iso-Britannia	423 200	94 000	517 200 (puuttuu perusterveyden- ja sosiaalihoitoalan henkilöstöä)	14,99%		77,1	9,6 / 3859
Japani	1 243 441	302 466	1 545 907			121,7	10,9 / 4169
Israel	40 300	4 000	44 300	10,21%	45,50%	53,7	7,4 / 3145
Ruotsi	109 463		109 463	5,80%	7,32%	110,5	11 / 5905
Norja	94 329		94 329	8,74%	13,31%	176,7	10,4 / 7936
Yhdysvallat	3 703 000	1 026 338	4 729 338	-	15,72%	145,5	17,1 / 10 246

WHO 2020, State of World's Nursing

[SOWN Country profiles NHTA Web portal \(who.int\)](#)

Maa	Sairaanhoitajat / Nursing professionals	Lähihoitajat / hoitoapulaiset (Nursing associates)	Hoitohenkilöstö	Ulkomailla koulutuksen saaneet	Ulkomailla syntyneet	Sairaanhoitajien määrä / 10 000 asukasta	Terveydenhuollon osuus % BKT / US\$ per henkilö
Filippiinit			526 331			49,2	4,4 / 133
Vietnam			106 654			11,4	5,5 / 130
Intia	1 563 629	772 575	2 336 204			17,3	3,5 / 69
Brasilia	511 535	1 608 085	2 119 620			101,4	9,5 / 929
Indonesia	56 717	353 233	409 950			15,3	3,0 / 115
Bhutan			1397	24,48%	0,37%	18,5	3,2 / 97
El Salvador	5185	6593	11 778	0,16%	0,07%	18,3	7,2 / 283
Malesia	102 564	1672	104 236			34	3,9 / 384
Kenia	46 703	13 198	59 901	7,68%	0,22%	11,7	4,8 / 77
Nepali	55 009	32 324	87 333			31,1	5,6 / 48