



SUOMI  
FINLAND

**SOSIAALI- JA TERVEYSALAN  
HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYDEN JA  
SAATAVUUDEN OHJELMA  
KANSAINVÄLISEN REKRYTOINNIN  
ALATYÖRYHMÄ**

24.3.2022

Laura Lindeman & Pipa Turvanen, TEM  
#talentboost



# Suomi tarvitsee korkeamman työllisyysasteen ja lisää osaajia

SUOMI  
FINLAND

- Suomen työikäinen väestö vähenee ja taloudellinen huoltosuhde heikkenee merkittävästi ilman maahanmuuttoa. Ilman vieraskielisiä osaajia työvoiman määrä olisi 2000-luvulla jo laskenut.
- Maahanmuutto parantaa taloudellista huoltosuhdetta, jos maahan muuttaneiden työllisyysaste on noin 60 % tai yli. Työn perässä muuttaneiden työllisyys on lähellä sataa.
- Nettomaahanmuuton kasvaminen pysyvästi 7 500 henkilöstä 22 500 henkeen vuodessa pienentäisi kestävyysvajetta VM:n mukaan lähes miljardilla eurolla.
- Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan 65 000 työpaikkaa jäi syntymättä vuonna 2019 osaajapulan takia.
- Maahanmuuton väheneminen heikentäisi ETK:n mukaan eläketurvan rahoittamista.
- Suomella on OECD-maista suurin pula korkeaa osaamista omaavista työntekijöistä.
- Osaava monimuotoinen työvoima houkuttelee investointeja.



# Hallituksen määrälliset tavoitteet työperusteiselle maahanmuutolle

SUOMI  
FINLAND

- Hallitus **tavoittelee työperäisen maahanmuuton vähintään kaksinkertaistamista nykytasosta** vuoteen 2030 mennessä.
- Tavoitteena on, että vuoden 2030 jälkeen työperäisiä maahanmuuttajia on vuosittain vähintään 10 000 enemmän kuin nyt.

## PÄÄMINISTERI SANNA MARININ HALLITUSOHJELMA

Lisätään osaajien työperäistä maahanmuuttoa. Työperäisen maahanmuuton painopisteeksi asetetaan työvoimapulasta kärsivät alat sekä TKI-toiminnan kärki- ja kasvualojen kannalta olennaiset erityisosaajat, opiskelijat ja tutkijat. Kootaan laaja-alainen toimenpideohjelma tavoitteen toteuttamiseksi.

### TALENT BOOST – TOIMENPIDEOHJELMA

#### Päämäärä:

Kansainväliset osaajat vahvistavat Suomen työllisyysastetta, korkeakoulujen laatua, monimuotoisuutta ja kansainvälisyyttä sekä yritysten ja TKI-toiminnan kasvua, kansainvälistymistä ja uudistumista sekä investointien saamista Suomeen.

#### Tavoitteet:

1. Suomi on kansainvälisesti houkutteleva paikka työskennellä, opiskella, tutkia ja yrittää.
2. Työnantajat osaavat ja haluavat rekrytoida kansainvälisiä osaajia.
3. Kansainvälisten osaajien asiantuntemus vahvistaa suomalaisten yritysten ja TKI-toiminnan kasvua, kansainvälistymistä ja uudistumista.

Kansainvälinen osaaja -termillä viitataan niin kansainvälisiin erityisasiantuntijoihin, työvoimaan, startup-yrittäjiin, opiskelijoihin kuin tutkijoihin.

### KEINO: työllisyys-, elinkeino-, innovaatio-, koulutus- ja maahanmuuttopolitiikan yhteensovittaminen

#### Toimenpidekokonaisuus 1: OSAAJIEN HOUKUTTELU

- #Finlandworks – erityisasiantuntijoiden, opiskelijoiden, tutkijoiden ja startup-yrittäjien houkuttelu yritysten ja TKI-toiminnan kasvun ja kansainvälistymisen tueksi
- kansainvälisen rekrytoinnin malli
- korkeakoulujen kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden rekrytointi
- stipendi- ja harjoitteluvaihto-ohjelmat

#### Toimenpidekokonaisuus 2: ULKOMAALAISLAINSÄÄDÄNNÖN JA LUPAMENETTELYJEN KEHITTÄMINEN JA ULKOMAISEN TYÖVOIMAN HYVÄSIKÄYTÖN EHKÄISY

- koulutus- ja työperusteisten oleskelu-lupien nopea ja sujuva käsittely (km. kuukauden käsittelyaika)
- valmistumisen jälkeisen oleskeluluvan pidentäminen kahteen vuoteen ja lyhytaikaisen työn vastaanoton mahdollistaminen
- ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunta

#### Toimenpidekokonaisuus 3: PITOVOIMAN JA KASVUN EDELLYTYSTEN VAHVISTAMINEN

- asiakaslähtöiset asettautumispalvelut
- yritysten, TKI-toimijoiden ja kansainvälisten osaajien kohtaamista edistävät toimintamallit
- kansainvälisten osaajien integroitumista, työllistymistä ja yrittäjyyttä edistävät palvelut
- työelämän monimuotoisuutta ja osaamisen tunnistamista lisäävät toimenpiteet

### Koulutus- ja työperäisen maahanmuuton tiekartta vuoteen 2035

Määritellään yli hallituskauden katsovat painopisteet, puitteet ja toimenpiteet koulutus- ja työperäiselle maahanmuutolle.



# Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta

SUOMI  
FINLAND

- Pitkän aikavälin tarpeiden ja toimenpiteiden määrittely tehty työvoiman ja opiskelijoiden maahanmuuton tiekartassa ulottuen vuoteen 2035. Tiekartan strategiset tavoitteet, joihin on käynnissä ja valmisteilla toimenpidekokonaisuuksia ovat:
  - I Suomi on globaalisti kiinnostava ja houkutteleva
  - II Kohti maailman parasta maahanmuuttokemusta
  - III Kansainvälinen osaaminen luo elinvoimaa
- Näille laaditaan kuluvalle hallituskaudelle yhteinen toimeenpanosuunnitelma, joka on hyväksytty 21.1.2022 Talent Boost -ohjausryhmässä. Tällä hallituskaudella tiekarttaa toimeenpannaan Talent Boost –toimenpideohjelmalla.
  - Tiekartan toimintasuunnitelman seuraamiseksi on käynnistetty valtiosihteeriryhmä.
  - Tiekartan toimeenpanoa on tarkoitus jatkaa vuosittain päivitettävän toimeenpanosuunnitelman kautta.
  - Esitys sisältää toimintasuunnitelman tämän hetken valmistelun pääkohdat.



# Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyden ja saatavuuden ohjelma

SUOMI  
FINLAND

- Hallituksen budjettiriihessä syyskuussa 2021 tehtiin kirjaus, jonka mukaan hallitus käynnistää STM:n johdolla **poikkihallinnollisen ohjelman sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnan saatavuuden turvaamiseksi sekä lyhyellä että pidemmällä aikavälillä.**
  - STM käynnisti strategisen ohjelman, jonka tarkoituksena on löytää **kestäviä ratkaisuja sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden saatavuuden edellyttämän osaavan työvoimatarpeen kattamiseksi** lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä alueelliset erot huomioiden.
- Ohjelman alustana toimii ministeriöiden (STM, TEM, OKM, VM) yhteinen poikkihallinnollinen ryhmä, jossa myös edustettuna työmarkkinajärjestöjen sopija-osapuolet (KT, HALI, JUKO, SOTE, JAU) sekä pysyvinä asiantuntijoina palvelujärjestelmän asiantuntijat.



# Alatyöryhmien teemat

SUOMI  
FINLAND

1. Tilannekuva- ja ennustetyö (tietopohja)
2. Osaamisen johtaminen
3. Työn veto- ja pitovoima, ammatillinen liikkuvuus, työolosuhteet, työhyvinvointi, sukupuolten tasa-arvo ja niiden johtaminen
- 4. Kansainvälinen rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto**
5. Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä
6. Tehtävärakenteet, työnjaon muutokset ja osaamisen joustava käyttö sekä pätevyysvaatimukset
7. Palveluiden ja palvelurakenteen vaikuttavuus, digitalisaatio-osaamisen käyttö



# Sote-alan ulkomaisen työvoiman tarve

SUOMI  
FINLAND

- Ulkomaista työvoimaa tarvitaan myös sote-alalle.
- Viime vuosina toteutettu useita hankkeita, toiminta pienimuotoista ja lyhytjänteistä.
- Parhaillaan käynnissä tai valmisteilla useita hankkeita.





# Kuinka paljon ulkomaista työvoimaa sote-alalle tarvitaan?

Vuoteen 2030 mennessä alalle tarvitaan 200 000 uutta työntekijää.

- Asiantuntija-arvioiden mukaan ulkomaisen työvoiman tarve on 10 % kokonaistarpeesta eli 20 000 henkilöä. (Vuoteen 2030 mennessä keskimäärin 2 500 henkilöä vuodessa.)
- Työvoimatarpeita selvittäneeseen haastattelututkimukseen vastanneet (n=142) sote-työnantajat arvioivat, että työperäisen maahanmuuton osuus on 18 % kokonaisrekryointitarpeesta.

- Miten tarpeet jakautuvat alatoimialoittain ja tehtävien mukaan sekä alueellisesti?
- Miltä osin tarpeeseen vastataan koulutus- ja miltä osin työperusteisella maahanmuutolla?



# Sote-alan osaajien maahanmuutto tällä hetkellä

SUOMI  
FINLAND

- työn perusteella myönnetyt oleskeluluvat ja EU-rekisteröinnit kasvussa
- myös jatkolupien määrät kasvussa
- sote-alan työvoiman maahanmuutto Suomeen on kuitenkin vähäistä
- vuonna 2020 jätettiin 277 (-332) ensimmäistä oleskelulupaa



# Työsuunnitelma sote-kv-rekrytoinnin kehittämiseksi

Suomella ei ole kansallista koordinoitua mallia sosiaali- ja terveydenhuoltoalan kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseen.

Keskitettyä valtakunnallista mallia pidetään tarpeellisena alan työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi eettisesti kestäväällä ja pitkäjänteisellä tavalla sekä määrällisesti vaikuttavuutta tuottavasti.

Lisäksi esitetään toimia akuuttiin työvoimapulaan vastaamiseksi.

- Selvitetään mahdollisuudet luoda Suomeen valtionhallinnon koordinoima sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin ohjelma ja sitä tukevat rekrytointiväylät. → sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ohjelma, kansainvälinen rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto -alatyöryhmä
- Akuuttiin työvoimapulaan vastaamiseksi käynnistetään sote-alan valtakunnallisen lähtömaakoulutuksen hankinnan kilpailutus. → lähtömaakoulutuspalvelutuote EU/ETA-alueelle Q2/2022



# STM:n SOTE-henkilöstöohjelma: Kansainvälinen rekrytointi ja ulkomainen työvoima -alatyöryhmä

SUOMI  
FINLAND

## Tietopohjan vahvistaminen;

- luodaan päivitettävä tietomalli ulkomaisen työvoiman määrällisistä tarpeista alueellisesti ja tehtävien mukaan
- määritetään potentiaalisimmat kohdemaat EU/ETA-alueella
- määritetään potentiaalisimmat kohdemaat EU/ETA-alueen ulkopuolelta
- selvitetään minkä verran ja missä maissa suomalaisia sote-alan ammattilaisia työskentelee.

## Toimenpiteiden kohdentaminen;

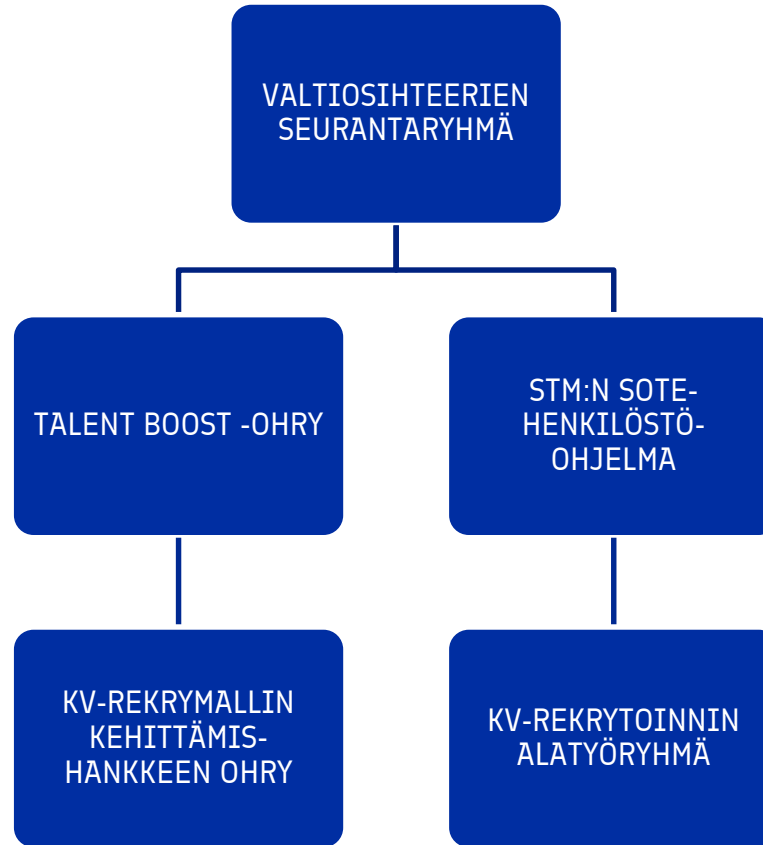
- muodostetaan näkemys, missä määrin tarpeeseen vastataan a) koulutusperusteisella maahanmuutolla ja missä määrin b) työperusteisella maahanmuutolla.;
- muodostetaan näkemys, minkä verran henkilöstöä tavoitellaan a) EU/ETA-alueelta, b) kolmansista maista ja c) paluumuuttajina.

## Hallinnon ja rahoituksen kehittäminen: laaditaan ehdotukset siitä, miten

- laillistamisprosessia ja sitä tukevaa koulutusta tulisi kehittää
- oleskelulupaprosessia tulisi kehittää
- kielitaitovaatimuksia tulisi kehittää ja selvitetään valtakunnallisen kielikoulutuksen järjestämistä
- muita viranomaisprosesseja tulisi kehittää, ja
- siitä, miten ulkomaisen työvoiman laillistamista tukeva koulutus tulisi rahoittaa.

## Selvitetään tarpeet ja laaditaan ehdotus kansallisesti koordinoitusta sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin ohjelmasta. Valmistelun yhteydessä

- tehdään yksityiskohtainen kv-esikuva-analyysi vastaavista ohjelmista
- käynnistetään tunnustelut 2-4 potentiaalisimman EU/ETA-alueen ulkopuolisen maan kanssa.





# Alatyöryhmän työskentelyn periaatteet

SUOMI  
FINLAND

- **Avoimuus ja luottamuksellisuus:** Alatyöryhmän työskentely on avointa ja luottamuksellista -> työskentelyilmapiiri on kunkin asiantuntemusta kunnioittavaa ja tukee innovatiivista otetta.
- **Julkisuus:** Sovelletaan julkisuuslain (621/1999) mukaisia periaatteita. Kokousmuistio ja sen liitteet ovat lähtökohtaisesti julkisia. Päätyöryhmän ja alatyöryhmien nimissä viestimisestä vastaa päätyöryhmän puheenjohtaja tai hänen valtuuttamansa henkilö. Mahdollisista tiedotteista vastaa STM:n viestintäyksikkö.
- **Osallistujat:** Kokouksiin osallistuvat ryhmän jäsenet ja kutsutut asiantuntijat. Jos ryhmän varsinainen jäsen ei pääse osallistumaan kokoukseen, voi hän lähettää kokoukseen sijaisensa. Varsinainen jäsen toimittaa sijaiselleen kalenterikutsun ja materiaalin sekä ilmoittaa varajäsenensä osallistumisesta alatyöryhmän puheenjohtajalle.
- **Kokousmuistio:** Kokouksista tehdään tiivis toteava muistio. ”Keskustelumuistiota” ei tehdä.



# Alatyöryhmien tehtäväksianto 2022

SUOMI  
FINLAND

Päätyöryhmän tekemien ehdotusten käsittely, jatkojalostaminen ja toimeenpano/yhteensovitus ministeriöissä sekä viranomaisissa

Täydentävien ja uusien esitysten tuominen päätyöryhmän käsittelyyn omalla vastualueella päätyöryhmän toimeksiantojen mukaisesti (työsuunnitelma ja tiekartta)



**SUOMI**  
**FINLAND**

# Jatkoaskeleet





# Alatyöryhmän työsuunnitelma

SUOMI  
FINLAND

- Seuraavat kokoukset:
  - Kesäkuun alkupuolella.
    - Ehdotuksena torstai 9.6. klo 9:00-10:30
    - Alustavasti aiheina:
      - laillistamisprosessin ja pätevyisympolkujen kehittämissuunnitelma
      - lähtömaakoulutusten kehittäminen
  - Syksyllä 2-3 kokousta.