

Pirkanmaan hyvinvointialue
PL 272, 33101 Tampere
maria.tamminen@pirha.fi
pirha.fi

Vastaus valtuustoaloitteeseen
10.9.2026

Aloite kansainvälisen rekrytoinnin vastuullisuuden varmistamisesta

Tiina Vaittinen sekä muut allekirjoittaneet jättivät 15.9.2025 aloitteen kansainvälisen rekrytoinnin vastuullisuuden varmistamisesta. Vastaus on käsitelty ensimmäisen kerran 23.3.2026 aluevaltuuston kokouksessa, josta se palautettiin uudelleenvalmisteluun.

Valtuustoaloitteessa esitetään, että Pirkanmaan hyvinvointialue pyrkii kansainvälisen työvoimarekrytoinnin vastuullisuudessa edelläkävijäksi. Aloitteessa eritellään kahdeksan kohdan listaus käyttöön otettaviksi keinoiksi, jotta kansainvälisen työvoimarekrytoinnin vastuullisuudesta voidaan varmistua. Näitä ovat:

- 1) vuosittaiseen henkilöstökertomukseen sisällytetään kansainvälistä rekrytointia koskeva osio, jossa kuvataan konkreettisesti:
 - a. kansainvälisen rekrytoinnin hankintatavat- ja kanavat
 - b. hankitun palvelun hinnanmuodostus, palveluntuottajille asetetut kriteerit, hankintailmoituksen laatumääritelmät ja pisteytykset
 - c. hankintojen toteutus ja toimittajat
 - d. toimittajien ja alihankkijoiden vastuullisuuden valvonta, toiminta rekrytointikohteissa ja lähtömään rekrytointijärjestelmäriskien hallinta
 - e. kielikoulutuksen laatu, hankintaan sisältyvän kielikoulutuksen osuus ja osuuden hinta sekä kielikoulutuksen järjestäminen Suomessa
 - f. vastaanottavan työyhteisön tukeminen ja saapuvien työntekijöiden perehdytys sekä tuen ja perehdytyksen resursointi
 - g. saapuvien työntekijöiden hyväksikäytön riskien arviointi ja hallinta sekä hyväksikäytön uhrien tuki, kuten auttaminen kynnysrahan perimistilanteissa
- 2) laaditaan mittarit vastuullisen kansainvälisen rekrytoinnin seurannalle ja onnistumiselle
- 3) luodaan kansainvälisen rekrytoinnin strategia, joka sisällytetään osaksi henkilöstöstrategiaa



- 4) kehitetään osaamista Suomessa jo asuvien hoitoalan kansainvälisten osaajien rekrytoimiseksi
- 5) hyödynnetään myös EU/ETA-alueen sisämarkkinoita, joilla hyväksikäytön riskit ovat pienemmät
- 6) tarjotaan kansainvälisen rekrytoinnin hankinnoista vastaavalle henkilöstölle koulutusta ja taataan heille riittävät resurssit hankintojen vastuullisuuden varmistamiseksi
- 7) edistetään perheiden koossapysymistä edistäviä rekrytointikäytäntöjä, jotta taataan lapsen oikeuksien toteutuminen ja kansainvälisen ihmisoikeuslainsäädännön takaama oikeus perhe-elämään myös Pirhan kansainvälisesti rekrytoidulle henkilökunnalle ja
- 8) tehdään yhteistyötä muiden hyvinvointialueiden, HYVIL:n ja KT:n kanssa, jotta IOM:n laatimat vastuullista rekrytointia tukevat työkalut suomennettaisiin hyvinvointialueiden ohjekirjoiksi.

Vuosittaiseen henkilöstökertomukseen kansainvälistä rekrytointia koskevan osion sisällyttäminen

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomuksessa kuvataan pääpiirteittäin tähän hetkeen mennessä toteutuneet toimenpiteet kansainvälisen rekrytoinnin osalta. Henkilöstökertomuksella kuvataan vuosittain henkilöstösuunnitelman mukaisten asioiden toteutuminen. Henkilöstösuunnitelmalla täsmennetään strategian ja talousarvion henkilöstöön liittyviä tavoitteita vuositason sekä toteutetaan lainsäädännön vaatimuksia mm. koulutuksen suunnittelusta.

Tulevaisuudessa laajempi kuvaus kansainvälisen rekrytoinnin toteutumisesta ja sisällöstä sisällytetään osaksi rekrytoinnin periaatteita, joka on yksi henkilöstösuunnitelmaan huomiotavista suunnitelmista. Rekrytoinnin periaatteet -dokumentin päivitystä valmistellaan parhaillaan ja se tulee sisältämään mm. tiedot Pirkanmaan hyvinvointialueen tämänhetkisistä kansainvälisen rekrytoinnin hankintatavoista ja -kanavista, tiedon hankitun palvelun hinnanmuodostuksesta, palveluntuottajille asetetuista kriteereistä sekä hankintailmoituksen laatumäärittämisestä ja pisteytyksistä. Lisäksi kuvataan hankintojen toteutusta ja toimittajia, toimittajien ja alihankkijoiden vastuullisuuden valvontaa, toimintaa rekrytointikohteissa sekä lähtömaan rekrytointijärjestelmäriskien hallintaa. Myös kielikoulutuksen laadun ja toteutuksen, vastaanottavan työyhteisön tuen ja saapuvien työntekijöiden perehdytys sekä perehdytyksen resursointi ovat kuvattavia kokonaisuuksia.

Saapuvien työntekijöiden hyväksikäytön riskien arviointi ja hallinta sekä hyväksikäytön uhrien tuki vaativat tarkentamista työnantajanäkökulmasta. Hyvinvointialueella vastaavanlaista hyväksikäytön riskien arviointia ja uhrien tukemiseen liittyviä toimenpiteitä on toteutettu ensi sijassa asiakasnäkökulmasta käsin (sosiaalityöntekijät arjen työssään).

Hyvinvointialueen vastuullisuussuunnittelua tehdään myös parhaillaan, joten rekrytoinnin periaatteisiin sisältyvän kansainvälistä rekrytointia kuvaavan osuuden laadinnassa huomioidaan myös hyvinvointialuetasoiset vastuullisuuteen liittyvät linjaukset ja periaatteet.

Mittareiden laatiminen vastuullisen kansainvälisen rekrytoinnin seurannalle ja onnistumiselle

Mittariston asettaminen kansainvälisen rekrytoinnin seurannalle ja onnistumiselle edesauttaa projektin seurantaan ja varmistaa sille asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Mittareiden tulee olla yhteensopivia Pirkan strategian kanssa, ja niitä voidaan soveltaa palveluntuottajan kanssa tehtävään yhteistyöhön sekä rekrytointitoimeksiantojen kautta tulevien työntekijöiden kotoutumisen seuraamiseen.

Tavoitteena Pirkanmaan hyvinvointialueella on, että työntekijät tulevat kansainvälisen rekrytoinnin kautta pysyväksi osaksi henkilöstöä. Haluamme toimia vastuullisesti, jotta tämä tavoite toteutuu.

Pirkanmaan hyvinvointialue on sitoutunut vastuullisuuden ja kestävä kehityksen edistämiseen. Hyvinvointialueella rakennetaan parhaillaan kestävä kehityksen ja vastuullisuuden ohjelmaa, joka tukee strategian toimeenpanoa, johtamista ja raportointia. Erityisesti vastuullisuutta mittaavien mittareiden laatiminen kansainvälisen rekrytoinnin osalta vaatii edelleen jatkokehittämistä. Mittarit tullaan rakentamaan tulevaisuudessa osana kestävä kehityksen ja vastuullisuuden ohjelmaa.

Kansainvälisen rekrytoinnin strategian luominen, joka sisällytetään osaksi henkilöstöstrategiaa

Henkilöstöjohtamiseen liittyvät ohjausdokumentit ovat Pirkanmaan hyvinvointialueella strategia ja sen toimeenpano-ohjelma sekä vuosittainen henkilöstösuunnitelma.

Hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelmassa pidetään tärkeänä ennakoivan rekrytoinnin toimenpiteiden vahvistamista. Yhtenä ennakoivan rekrytoinnin toimenpiteenä valmistellaan kansainvälisen rekrytoinnin tarkempaa kokonaissuunnittelua tuleville vuosille. Tämä kuvaus tulee sisällyttämään jatkossa henkilöstösuunnitelmaan ja laajempaan kuvaukseen myös rekrytoinnin periaatteet-dokumenttiin.

Strategian toimeenpano-ohjelman mukaisesti hyvinvointialueella panostetaan tällä hetkellä ennakkointityöhön, jonka tavoitteena on selvittää hyvinvointialueen tulevia rekrytointitarpeita

yhteistyössä alueen työllisyys- ja kasvupalveluiden sekä koulutusorganisaatioiden kanssa. Rekrytointeihin vaikuttavat sekä toimintaympäristön muutokset että koulutuksen kohdentuminen tarpeisiin nähden. Tämän selvityksen perusteella hyvinvointialue voi arvioida paremmin myös tosiasiallista tarvetta kansainväliselle rekrytoinnille tulevaisuudessa. Tällä hetkellä selkeitä kansainvälisen rekrytoinnin tarpeita ei ole näköpiirissä lähitulevaisuudessa.

Osaamisen kehittäminen Suomessa jo asuvien hoitoalan kansainvälisten osaajien rekrytoimiseksi

Suomessa jo asuvien hoitoalan kansainvälisten osaajien rekrytoimisen tehostamiseksi hyvinvointialueella toimitaan jo nyt aktiivisessa yhteistyössä Tampereen seudun työllisyys- ja kasvupalveluiden kanssa. Yhteistyön tavoitteena on minimoida olemassa olevien osaajien työllistymisen esteitä.

Lisäksi tunnistetaan, että osaamisen kehittäminen hyvinvointialueen sisällä esimerkiksi työlupakysymyksissä ja tutkinnon laillistuksiin liittyvissä kysymyksissä on tarpeen. Hyvinvointialueen esihenkilöitä on mm. koulutettu työlupa-asioissa syyskauden 2025 aikana.

Pelkkä oman rekrytoinnin kehittäminen ei kuitenkaan riitä, vaan huomiota ja edunvalvontaa pitää kohdentaa myös kansalliselle tasolle, jossa määritellään työnantajien noudattamat lainsäädännöt ja toimintaperiaatteet. Hyvinvointialueelta vaikutetaan muun muassa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n kansainvälisen rekrytoinnin verkostossa, jossa käsiteltävinä aiheina ovat esimerkiksi yhtenäinen kielikoulutus tai sujuvampi työllistymisen prosessi.

EU/ETA-alueen sisämarkkinoiden hyödyntäminen

Valtuustoaloitteessa esitetään, että hyvinvointialue hyödyntäisi kansainvälisissä rekrytoinneissa EU/ETA-alueen sisämarkkinoita, joilla hyväksikäytön riskit ovat pienemmät. Pirkanmaan hyvinvointialue on selvittänyt mahdollisuutta osallistua valtion tukemaan rekrytointiprojektiin EU/ETA-alueen sisältä (sote-alan osaajia Euroopasta, Work in Finland ja ELY-keskus 2023–2024). Hankkeen ulkopuolelle kuitenkin jättyädyttiin, sillä tarvetta erilliselle kansainvälisen rekrytoinnin projektille EU/ETA-alueen sisältä ei tunnistettu samanaikaisesti kilpailutetun rekrytointitoimeksiannon kanssa toteutettavaksi.

EU/ETA-alueiden vapaa liikkuvuus mahdollistaa rekrytoinnit alueiden sisällä huomattavasti joustavammin, mutta henkilöstön saatavuus on merkittävästi alhaisempi kuin EU/ETA-alueiden ulkopuolelta. Osaajapula on haaste kaikkialla EU:ssa, ja näin ollen pelkkä EU/ETA-

alueen sisäinen osaajatarjonta ei riitä vastaamaan osaajatarpeisiin. Hyvinvointialueella pyritään myös huomioimaan kansallisella tasolla määritetyt yhteistyömaat, joita ovat Intia, Filippiinit, Brasilia ja Vietnam.

Rekrytoinnin kehittämisen näkökulmasta relevanttia on panostaa myös muun muassa siihen, miten ulkomaille sote-alaa opiskelemaan lähteneet suomalaiset saataisiin työllistettyä takaisin Suomeen.

Koulutuksen tarjoaminen kansainvälisen rekrytoinnin hankinnoista vastaavalle henkilöstölle sekä riittävien resurssien takaaminen hankintojen vastuullisuuden varmistamiseksi

Osana rakenteilla olevaa kestävän kehityksen ja vastuullisuuden ohjelmaa hyvinvointialueella selvitetään myös tarpeet koulutusten järjestämiselle vastuullisuuden teemoista. Lisäksi jo aiemmin on tunnistettu tarve kouluttaa henkilöstöä työelämän moninaisuus -teemasta, ja hyvinvointialueella onkin järjestetty esihenkilöille suunnattu koulutuskokonaisuus ”moninaisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä”.

Riittävien resurssien takaaminen kansainvälisen rekrytoinnin hankinnoista vastaavalle henkilöstölle on kannatettavaa ja huomioidaan talousarvion sekä palvelutarpeiden pohjalta.

Perheiden koossapysymistä edistävien rekrytointikäytäntöjen edistäminen

Valtuustoaloitteessa nostetaan esiin perheiden koossapysymistä edistävien rekrytointikäytäntöjen edistäminen, jotta taataan lapsen oikeuksien toteutuminen ja kansainvälisen ihmisoikeuslainsäädännön takaama oikeus perhe-elämään myös Pirhan kansainvälisesti rekrytoidulle henkilökunnalle. Perherekrytointien edistäminen on yksi näkökulma vastuullisuuden edistämiseen kansainvälisissä rekrytoinneissa.

Tällä hetkellä hyvinvointialueelta puuttuu linjaus siitä, lähdetäänkö kansainvälisissä rekrytoinneissa erityisesti painottamaan perheiden koossapysymistä edistäviä käytäntöjä. Nykyisen sopimuksen puitteissa hyvinvointialueen on mahdollista edellyttää palveluntuottajalta, että rekrytoinneissa halutaan painottaa perherekrytointeja. Toistaiseksi on toteutettu kilpailutetun kokonaisuuden puitteissa yksittäinen rekrytointitoimeksianto, jonka myötä hyvinvointialueen palvelukseen on saapunut 75 sairaanhoitajakoulutuksen omaavaa ammattilaista Intiasta. Toimeksianto on toteutettu palveluntuottaja Barona Soten kanssa, ja sen puitteissa Pirkanmaalle on saapunut yksi yksittäinen perhe.

Toteutuneessa toimeksiannossa hyvinvointialue ei edellyttänyt erillistä tavoitetta perherekrytoinneista. Palveluntuottaja on sopimuksen puitteissa kuitenkin velvollinen

neuvomaan ja avustamaan perheiden yhdistämiseen liittyvissä kysymyksissä, jos henkilö haluaa tuoda perheensä luokseen Suomeen.

Hyvinvointialueella tunnistetaan, että linjaus perheiden koossapysymistä edistävien rekrytointikäytäntöjen edistämisestä puuttuu tällä hetkellä. Tämä näkökulma tarkastellaan ennakoivan rekrytoinnin ja rekrytoinnin periaatteiden suunnittelussa. Parhaillaan rakenteilla olevan kestävä kehityksen ja vastuullisuusohjelman mukanaan tuomat näkökulmat halutaan niin ikään huomioida kansainvälistä rekrytointia koskevan kokonaissuunnittelun osana. Perherekrytointien mahdollistaminen on myös osa kotoutumispolitiikkaa ja sen edistäminen on merkittävästi riippuvainen kansallisen tason määrittämisestä (esim. perheen yhdistämisen toimeentulorajat). Pirkanmaan hyvinvointialue huomioi oman roolinsa mukaisesti tämän mahdollisuuden.

Yhteistyön tekeminen muiden hyvinvointialueiden, HYVIL:n ja KT:n kanssa, jotta IOM:n laatimat vastuullista rekrytointia tukevat työkalut suomennettaisiin hyvinvointialueiden ohjekirjoiksi

Yhteistyötä kansainvälisen rekrytoinnin tiimoilta tehdään muiden hyvinvointialueiden kanssa tällä hetkellä erityisesti vaikuttamalla KT:n kansainvälisen rekrytoinnin verkostossa. Pirkanmaan hyvinvointialueella on tahtotilana tehdä aktiivista yhteistyötä kansallisten toimijoiden kanssa aiheen tiimoilta. Hyvinvointialue toteuttaa työnantajana kansallisesti määritellyjä linjauksia, joten huomioiden hyvinvointialueen rooli työnantajan ja tähän suunnatut resurssit, ei tällaista kansallista työtä ole mahdollisuutta toteuttaa.

Hyvinvointialueelta on ilmoittauduttu mukaan Lapin AMK:n ja FOLLOW€-hankkeen eettisen kansainvälisen rekrytoinnin työkalun kehittämistyöhön, missä tavoitteena on kehittää hyvinvointialueille käytännön työkalu vastuullisten ja eettisten kansainvälisten rekrytointien tueksi.

Pirkanmaan hyvinvointialue 10.9.2026

Maria Tamminen, rekrytointipäällikkö

Teija Liimatainen, henkilöstöpalvelujohtaja

Aija Tuimala, HR-johtaja