

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

Vastaus valtuustoaloitteeseen
9.1.2026

Aloite kansainvälisen rekrytoinnin vastuullisuuden varmistamisesta

Tiina Vaittinen sekä muut allekirjoittaneet jättivät 15.9.2025 aloitteen kansainvälisen rekrytoinnin vastuullisuuden varmistamisesta. 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
- 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 EU/ETA-alueen sisämarkkinoita
- 6) tarjotaan kansainvälisen rekrytoinnin hankinnoista vastaavalle henkilöstölle koulutusta ja taataan riittävät resurssit
- 7) edistetään perheiden koossapysymistä edistäviä rekrytointikäytäntöjä ja
- 8) tehdään yhteistyötä muiden hyvinvointialueiden, HYVIL:n ja KT:n kanssa, jotta IOM:n laatimat vastuullista rekrytointia tukevat työkalut suomennettaisiin hyvinvointialueiden ohjekirjoiksi.



Vastuullisuuden varmistaminen kansainvälisessä rekrytinnissa Pirkanmaan hyvinvointialueella

Pirkanmaan hyvinvointialueella kansainvälistä rekrytointia toteutetaan tällä hetkellä vuonna kilpailutetun yhteistyökumppanin (Barona Sote) kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Toiminnassa on jo kilpailutusvaiheessa huomioitu hankinnan eettisyys, läpinäkyvyys ja vastuullisuus.

Pirkanmaan hyvinvointialueen tavoitteena on rekrytoida kansainvälisiä osaajia tarveperusteisesti pitkäkestoiisiin työsuhteisiin, ja osaajien toivotaan integroituvan osaksi Pirkanmaata ja Suomea. Heitä koskevat samat ehdot ja edellytykset kuin suomalaisiakin työntekijöitä, ja heitä kohdellaan tasavertaisesti. Hankintakokonaisuudessa on pyritty varmistamaan, että henkilöt eivät kohtaa ylimääräisiä rekrytointimaksuja ja heidät perehdytetään suomalaiseen kulttuuriin, suomen kieleen ja suomalaiseen sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmään jo lähtömaassa. Henkilöt saavat missä tahansa vaiheessa rekrytointiprosessia jättäytyä pois rekrytointikokonaisuudesta ilman erillisiä seuraamusmaksuja tai -sanktiota.

Palveluntuottajan tulee täyttää koko sopimuskauden ajan vastuullisuuden vähimmäisvaatimukset (Code of Conduct), ja tilaaja valvoo eettisyyttä ja palveluntuottajan vastuullisuutta sopimusehtojen mukaisesti. Palveluntuottajana Barona Sote on sitoutunut Code of Conduct -vähimmäisvelvoitteisiin, joissa kielletään muun muassa erilliset rekrytointipalkkiot (hyväksikäytön torjunta). Palveluntuottaja valvoo palvelua ja palvelun toimitusketjua ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteita noudatetaan sekä tarjoajan omassa toiminnassa, että hankintasopimuksen piiriin kuuluvan koko palvelun toimitusketjussa. Tarjoaja sitoutuu lisäksi vastuullisuuden kehittämiseen. Hyvinvointialueella on mahdollisuus tehdä tarkistuksia ja seurantaan palveluntuottajan toiminnan vastuullisuutta koskien. Ensimmäisen rekrytointitoimeksiannon aikana palveluntuottaja ja tilaajan edustajat ovat tavanneet säännöllisesti projektin etenemisen osalta palvelunseurantakokouksissa. Palveluntuottajan vastuullisuusraportti ja itsearviointilomake on tarkistettu vuoden 2025 aikana.

Kansainvälisen rekrytinnin strategian luominen, yhteistyön tekeminen sekä kansainvälisen rekrytinnin osion lisääminen vuosittaiseen henkilöstökertomukseen

Hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelmassa vuodelle 2026 pidetään tärkeänä ennakoivan rekrytinnin vahvistamista. Yhtenä ennakoivan rekrytinnin toimenpiteenä valmistellaan vuonna 2026 kansainvälisen rekrytinnin tarkempaa kokonaissuunnittelua tuleville vuosille. Tämä kuvaus tulee sisältämään jatkossa henkilöstösuunnitelmaan.

Pirkanmaan hyvinvointialue tekee yhteistyötä eri toimijoiden kanssa kansainvälisen rekrytoinnin tiimoilta. Hyvinvointialueelta vaikutetaan KT:n vetämässä hyvinvointialueiden rekrytointiverkostossa, jossa käsitellään keskeisiä kansallisia kysymyksiä kansainväliseen rekrytointiin liittyen.

Valtuustoaloitteessa esitetään kansainvälistä rekrytointia koskevan osion lisäämistä vuosittaiseen henkilöstökertomukseen, jossa kuvataan konkreettisesti

- a. kansainvälisen rekrytoinnin hankintatavat ja -kanavat
- b. hankitun palvelun hinnanmuodostus, palveluntuottajille asetetut kriteerit, hankintailmoituksen laatumääritelmät ja kriteerit
- c. toimittajien ja alihankkijoiden vastuullisuuden valvonta, toiminta rekrytointikohteissa ja lähtömaan rekrytointijärjestelmäriskien hallinta
- d. kielikoulutuksen laatu, hankintaan sisältyvän kielikoulutuksen osuus ja osuuden hinta sekä kielikoulutuksen järjestäminen Suomessa
- e. vastaanottavan työyhteisön tukeminen ja saapuvien työntekijöiden perehdytys sekä tuen ja perehdytyksen resursointi
- f. saapuvien työntekijöiden hyväksikäytön riskien arviointi ja hallinta sekä hyväksikäytön uhrien tuki

Kansainvälisen rekrytoinnin ensisijaisesta hankintatavasta- ja kanavasta on kerrottu edellä (Barona Sote). Barona Soten kanssa tehty sopimus on toistaiseksi voimassa oleva ja mahdollistaa sote-alan ammattilaisten rekrytoinnin kansainvälisesti vuositasolla. Hyvinvointialue ei ole kuitenkaan sitoutunut tekemään tilauksia tietyn väliajoin, vaan tilaukset pystytään määrittämään tilaajan tarpeiden mukaisesti. Viimeksi tilaus on tehty vuonna 2023, joten tilauksia ei ole välttämättä tarpeen tehdä edes vuosittain.

Hankinnan tavoitteena on kansainvälisen rekrytointiprojektin hyvä kokonaishallinta. Rekrytointiprojekti täyttää kaikissa vaiheissa ulkomaista rekrytointia koskevat kansainväliset ja kansalliset lait ja suositukset, ja toiminta on eettistä ja läpinäkyvää niin rekrytoitaville, kuin tilaajallekin ja riskeihin ja ennalta odottamattomiin tilanteisiin on pyritty varautumaan.

Barona Sote -palvelun hinnoittelu on määritelty palvelukuvauksessa. Rekrytointihinta pitää sisällään palvelun tuottamisen tarjouspyynnön ja tilaajan antaman tarjouksen mukaisesti; esimerkiksi hoitajan lähtömaakoulutukseen rekrytoimisen, hoitajan lähtömaakoulutuksen, viranomaisjärjestelyt, asettautumispalvelut ja kotoutumisen palvelut. Hankinnan pisteytykset, kriteerit ja laatumääritelmät ovat keskeinen osa palvelun hankintaprosessia, ne on määritelty hankintadokumenteissa ja ne ohjaavat palveluntuottajan toimintaa.

Kielikoulutuksen laatua ja hankintaan sisältyvää kielikoulutusta ja kielikoulutuksen järjestämistä Suomessa seurataan aktiivisesti.

- Hoitajat tulevat Suomeen saavutettuaan kielitaitotason B1.1 suomen kielessä.
- Palveluntuottaja huolehtii kielikoulutuksen toteutumisesta hoitajien lähtömaassa, ja sillä on oltava suomalaisesta yliopistosta valmistunut suomen kielen (S2-oppimäärän) opettaja palveluksessaan, joka on vastuussa hoitajien kielikoulutuksesta.
- Palveluntuottajalla tulee olla riittävä määrä suomen kielen opettajia koulutettavaan hoitajamäärään nähden; yhdellä suomalaisesta yliopistosta valmistuneella suomen kielen opettajalla voi olla vastuullaan korkeintaan 25 hoitajan joukko, jonka suomen kielen opetuksesta ja kielitesteistä hän vastaa.
- Lisäksi sopimus edellyttää palveluntuottajalta lisäkielikoulutuksen järjestämistä Suomessa. Ulkomailta rekrytoidulle hoitajaryhmälle tulee järjestää lisäkoulutuksena Suomessa sote-alalla työntekeä ja kielen oppimista tukevan, vähintään 5 osaamispisteen laajuisen, suomen kielen verkkokurssi. Suomen kielen verkkokurssin on syvennettävä B1.1 osaamistasoa ja sen on keskityttävä sote-alan sanastoon, erilaisiin ikäihmisten palveluissa tapahtuviin vuorovaikutustilanteisiin ja sote-alalla tarvittavaan suomen kielen dokumentaatio ja kirjoitustaitoon.

Vastaanottavien työyhteisöjen tukemiseen hankinnassa edellytetään palveluntuottajalta erillisten työpaikkaperehdytystilaisuuksien järjestämistä sekä kirjallisen materiaalin tuottamista koskien ulkomailta tulevien hoitajien saapumista osaksi uusia työyhteisöjä Suomessa. Työyhteisöjen ja esihenkilöiden on mahdollista käydä keskustelua palveluntuottajan yhteyshenkilöiden kanssa tarvittaessa.

Mittarien laatiminen vastuullisen kansainvälisen rekrytinnin seurannalle ja onnistumiselle

Mittariston asettaminen kansainvälisen rekrytinnin seurannalle ja onnistumiselle edesauttaa projektin seurantaa ja varmistaa sille asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Mittareiden tulee olla yhteensopivia Pirkanmaan hyvinvointialueen 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 rekrytinnin kautta pysyväksi osaksi työntekijäkuntaa. Pysyvyys tavoitteena edesauttaa osaltaan toiminnan vastuullisuutta, kun työntekijöiden toivotaan jäävän Suomeen ja Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen toistaiseksi voimassa olevasti.

Kansainvälistä rekrytointia koskevia mittareita on seurattu hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelmassa, erityisestä kärjessä 3.2. *Työntekijät valitsevat Pirkanmaan hyvinvointialueen ja suosittelevat sitä*. Välitavoitteena vuodelle 2025 on ollut ensimmäisen kv-rekrytointitoimeksiannon kautta tulleiden hoitajien jatkaminen edelleen Pirkanmaan hyvinvointialueen työntekijöinä. Työntekijöiden osalta seurataan oppisopimuskoulutuksesta valmistuneiden määrää sekä työnantajan palvelukseen vakinaistettavien määrää. Mittariston edelleen kehittämisen näkökulmasta on mahdollista seurata jatkossa myös työsuhteiden tilaa esimerkiksi vuosi valmistumisen jälkeen. Palveluntuottajalta edellytetään pyydettyä toimittamaan vastuullisuusraportti. Kansainvälisen rekrytinnin hankintakokonaisuudessa palveluntuottaja sitoutuu Code of conduct -liitteen mukaiseen vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteeseen, joka osaltaan palvelee vastuullisuuden seurannan mittarina.

Osaamisen kehittäminen kansainvälisestä rekrytoinnista

Suomessa jo asuvien hoitoalan kansainvälisten osaajien rekrytoimisen tehostamiseksi hyvinvointialueella toimitaan jo nyt aktiivisessa yhteistyössä Tampereen seudun työllisyys- ja kasvupalveluiden kanssa, jotta jo olemassa olevien osaajien työllistymisen esteet saataisiin minimoitua. Pelkkä rekrytinnin kehittäminen ei kuitenkaan riitä, vaan huomiota pitää kiinnittää myös kansallisiin kysymyksiin. Hyvinvointialueelta vaikutetaan muun muassa kansainvälisen rekrytinnin verkostossa, jossa käsiteltävinä aiheina ovat esimerkiksi yhtenäinen kielikoulutus, joka osaltaan helpottaisi kansainvälisten osaajien työllistymistä kotimaan markkinoille. Lisäksi tunnistetaan, että osaamisen kehittäminen hyvinvointialueen sisällä esimerkiksi työlupakysymyksissä ja tutkinnon laillistuksiin liittyvissä kysymyksissä on tarpeen. Työlupiin liittyen hyvinvointialueen esihenkilöitä on koulutettu syyskauden 2025 aikana. Riittävien resurssien takaaminen kansainvälisen rekrytinnin hankinnoista vastaavalle henkilöstölle on kannatettavaa.

EU/ETA-alueen sisämarkkinoiden hyödyntäminen ja perheiden koossapysymistä edistävät rekrytointikäytännöt

Pirkanmaan hyvinvointialue on selvittänyt mahdollisuutta osallistua valtion subventoimaan 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 rekrytinnin projektille EU/ETA-alueen sisältä ei tunnistettu samanaikaisesti kilpailutetun rekrytointitoimeksiannon kanssa toteutettavaksi.

EU/ETA-alueiden vapaa liikkuvuus mahdollistaa rekrytoinnit alueiden sisällä huomattavasti joustavammin, mutta saatavuus on merkittävästi alhaisempi kuin EU/ETA-alueiden

ulkopuolelta. Osaajapula onkin 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.

Perherekrytointien edistäminen on yksi näkökulma vastuullisuuden edistämiseen kansainvälisissä rekrytoinneissa. Perherekrytointien mahdollistaminen on osa kotoutumispolitiikkaa ja sen edistäminen on merkittävästi riippuvainen kansallisen tason määräyksistä (esim. perheen yhdistämisen toimeentulorajat). Pirkanmaan hyvinvointialue huomioi oman roolinsa mukaisesti tämän mahdollisuuden. Ensimmäisessä rekrytointitoimeksiannossa hyvinvointialueelle on tullut yksittäinen perhe. Palveluntuottajana Barona Sote on velvollinen neuvomaan ja avustamaan perheiden yhdistämiseen liittyvissä kysymyksissä, jos henkilö haluaa tuoda perheensä luokseen Suomeen.

Jatkosuunnitelmat kansainvälisen rekrytoinnin osalta

Hyvinvointialueen henkilöstön saatavuustilanne on tällä hetkellä hyvä, mutta on tärkeää varautua tulevaisuuden tarpeisiin mahdollisimman monipuolisesti. Tämä tarkoittaa tulevaisuudessa myös kansainvälisen rekrytoinnin vaihtoehtojen suunnittelua osana henkilöstösuunnitelmaa sekä vuosittaista henkilöstökertomuksessa toteutettua raportointia.

Hyvinvointialue on toteuttanut ensimmäisen rekrytointitoimeksiannon, jonka kautta Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen tulleet henkilöt (75 sairaanhoitajakoulutuksen omaavaa henkilöä Intiasta) ovat työllistyneet eri puolille Pirkanmaata ikäihmisten palveluihin. Tällä hetkellä seuraavaa rekrytointitoimeksiantoa ei ole suunnitteilla.

Hyvinvointialueella on hyvät, olemassa olevat mahdollisuudet edistää kansainvälisiä rekrytointeja eettisesti ja vastuullisesti. Vastuullisuuden edellyttäminen on huomioitu osana nykyistä hankintaa, ja hyvinvointialueella on hyvät mahdollisuudet seurata sen toteutumista palveluntuottajan kanssa tiiviissä yhteistyössä.

Pirkanmaan hyvinvointialue

Henkilöstöresurssien suunnittelun ja hallinnan palvelut vastuualue

Rekrytointipäällikkö Maria Tamminen