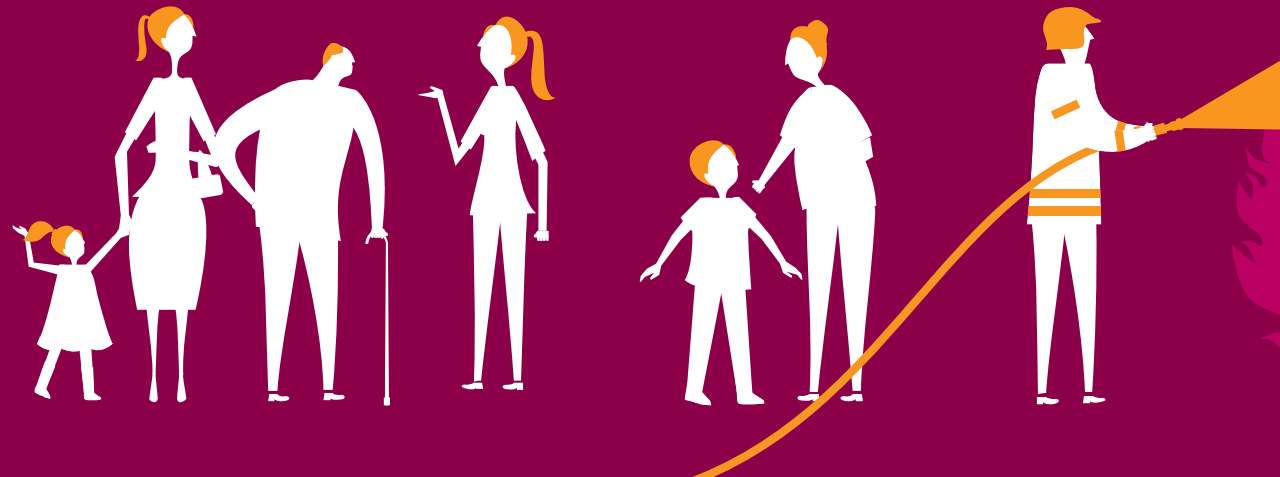


# Kansainvälinen rekrytointi

yksi monista keinoista turvata palvelujen toimivuus, riittävä henkilökunta ja osaaminen SOTE-palvelujen tuottamiseksi Pirkanmaan hyvinvointialueella

Taina Niiranen  
HR valmistelukonaisuuden johtaja



# Tausta

- Hoiva- ja hoitoalan työntekijöistä on tällä hetkellä suuri pula. Samanaikaisesti sosiaali- ja terveysalan koulutukseen hakeutuu entistä vähemmän opiskelijoita, mm. hoiva-avustajakoulutukseen vain yksittäisiä henkilöitä.
- Uusien sotealalle valmistuneiden määrä ei riitä kattamaan olemassa olevaa henkilöstövajetta, vuosittaisia eläköitymisiä ja uudistetun vanhuspalvelulain mukanaan tuomia rekrytointivaateita
  - Vuosien 2023-2032 aikana Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyvästä henkilöstöstä 65-vuoden iän saavuttaa 24% (4151)
  - Pelkästään Tampereella on tällä hetkellä 235 hoitajan vakanssia ilman tekijää
- Tampereen kaupungin ikäihmisten palveluryhmä aloitti syksyllä 2021 yhdessä Mehiläisen omistaman Healthcare Staffing Solutions Oy:n kanssa pilotin, jossa kansainvälisen rekrytointiprosessin kautta tulee Suomeen yhteensä 34 hoiva-avustajaa.
- Tässä HSS Oy:n kanssa yhteistyössä tehtävässä pilotissa Tampereen kaupunki solmii tulevien hoiva-avustajien kanssa 36 kk:tta kestävän määräaikaisen työsuhteen.
- Kansainvälinen rekrytointi oli noussut esiin myös useissa muissa Pirkanmaan kunnissa ja hankintoja oli jo käynnistymässä, jolloin näistä kunnista oltiin HR valmisteluun yhteydessä, että miten pitäisi toimia hyvinvointialueen näkökulmasta
- Nyt kunnissa oleva rekrytointihaaste siirtyy 1.1.2023 Pirkanmaan hyvinvointialueelle

- 9.12.2021 sote-johtajien kokouksessa sovittiin, että Pirkanmaalla pyritään valmistelemaan yksi yhteinen hankintasopimus ulkomaisen hoiva- ja hoitohenkilöstön hankinnasta siten, että se voitaisiin laajentaa hyvinvointialueelle sen aloittaessa.
- Kuntiin lähetettiin joulukuussa kysely kiinnostuksesta ja tarpeesta ulkomaisen työvoiman hankintaan.
- 26.1.2022 sote-johtajat käsittelivät jälleen asiaa ja todettiin, että Pirkanmaan kunnissa on tarvetta ulkomaisten sairaanhoitajien rekrytoinnille ja koko Pirkanmaan laajuiselle hankinnalle. Mikäli hankintaa valmistellaan koko Pirkanmaan laajuisena, hoitajat olisivat Suomessa aikaisintaan tammikuussa 2023, eli hoitajat työllistyisivät suoraan hyvinvointialueen palvelukseen (eri Pirkanmaan kuntiin).
- Sovittiin, että Tampereen kaupungin hankintatiimi lähtee valmistelemaan ulkomaisen työvoiman hankintaa hyvinvointialueen laajuisena, jolloin sitoumus hankintaan osallistumisesta tulisi hakea hyvinvointialueelta

- Sosiaali- ja terveystalveluissa haastava tilanne henkilöstön saatavuuden suhteen
  - Kesän 2022 tilanne Pirkanmaalla kesäsijaisten suhteen on todella haastava
  - Esim. kotihoidossa on tällä hetkellä riittävästi lähihoitajien vakansseja, mutta osa niistä avoimina.
  - Asumispalvelujen puolella haastetta tuo muuttunut lainsäädäntö, joka nostaa hoivan henkilöstömitoitusta ja sitä kautta henkilöstön tarvetta
    - Mitoitus vuoden 2022 alusta 0,6 ja 1.4.2023 0,7.
    - Esimerkiksi 60 asukkaan yksikössä laskennallisesti 1.4.2023 tarvitaan kuuden hoitajan lisäresurssi
- Turvataksemme ikäihmisille riittävät palvelut heidän palveluiden tarpeen mukaisesti tarvitsemme erilaisia ratkaisuja
  - Teknologia ja digitalisaatio
  - Toiminnan rakenteiden tarkastelu ja tarvittavat muutokset; johtaminen, työvuorosunnittelu jne.
  - Aktiivinen koulutuspolitiikka ja uudelleen koulutus ja tälle vahva kansallinen tuki
  - Ulkomainen työvoima
  - Välimuotoisen asumisen kehittäminen

**Suomi tarvitsee huomattavan määrän lisää osaajia ulkomailta, ja isolla osalla yrityksistä henkilöstö onkin jo kansainvälistä. Osaavan työvoiman saatavuus on merkittävin kasvun este suomalaisille yrityksille**

**Osaavan henkilöstön saatavuus ja riittävyys ongelma on tullut myös julkiseen palvelutuotantoon**



TAMPERE.  
FINLAND

Tampella

# Tampereen pilotti

HOITO- JA HOIVA-ALAN HENKILÖSTÖRESURSSIT

Tanja Karvonen

Hoito- ja hoivapalvelupäällikkö / IKI



Kuva: Visit Tampere / Laura Vanzo

# Taustaa

- Pilotti käynnistynyt elokuussa 2021, jatkuu edelleen. Viimeisen ryhmän arvioitu saapuminen 21.5.2022
- Pilotissa kartoitettu ja selvitetty millä tavoin maahanmuuttoperäisellä työvoimalla voidaan tukea Tampereen kaupungin Ikäihmisten palveluryhmässä olevaa haastavaa henkilöstötilannetta
- Yhteistyökumppanina HSS Oy/Mehiläinen Oy (HSS Oy = Healthcare Staffing Solutions Oy)
- Toimijoina lisäksi TE-keskus ja Tampereen kaupungilta: Sote-Hr, SoteTalous, Työllisyys- ja kasvupalvelut, International house of Tampere ja Tredu
- Pilotti projektoitiin ja koko prosessin ajan toiminut työryhmä, ohjausryhmä, jatkuva viestintä ja tiedotus
- Hoiva-avustajien työnantajana Tampereen kaupunki. Palkkaus SOTE-sopimus, jaksotyö 1964,45€

# Sopimus HSS:n kanssa

- Sopimus 34:stä työntekijästä, tässä pilotissa hoiva-avustajasta
- Sopimuksessa eritelty selkeästi tilaajan ja toimittajan vastuut, sekä mahdollinen ongelmatilanteissa toimiminen
- Hankintalain mukainen kansallinen kynnyсарvo sote-palveluissa on 400 000 €. Pilotoinnin arvo jäänyt alle kansallisen kynnyсарvon ja se oli perusteltua toteuttaa pienhankintana ilman kilpailutusta, jotta akuuttiin henkilöstöpulaan pystyttäisiin vaikuttamaan nopeammin
- Hoiva-avustajat saapuvat kolmessa eri ryhmässä



# Prosessin sujuvuus ja työyhteisöjen kokemukset

- Prosessi ja vastuut ovat sujuneet suunnitelmien mukaisesti. Tärkeää jatkossakin suunnitella työnantajan puolelta keskitetty koordinointi, koska se on aikaa vievää monialaista verkostoyhteistyötä ja operatiivista ohjausta, sekä erilaisten asioiden järjestämistä
- Ennakkoperehdytys työyhteisöille ja lähiesihenkilöille on koettu tärkeänä. Oikeanlainen työpaikoille vastaanotto, eli ensikokemuksen tärkeys. Kohtaaminen ja kulttuurierojen ymmärrys
- Hoiva-avustajat ovat koettu positiivisiksi ja reippaiksi työkavereiksi. Asiakkaiden ja omaisten palaute ollut myös positiivista
- Suomalainen sotu oltava ennen työsopimuksen solmimista, työsopimuksen solmiminen ei onnistu ilman (järjestelmävaatimukset). Tässä pientä viivettä joka korjaantunut maaliskuun ryhmä II:n kohdalla.
- Lupa-asioiden ruuhkat viivästyttävät verokortin ja tilinumeron saamista, siksi myös palkanmaksua. Ilman henkilöllisyystodistusta em. asiat eivät hoidu. Ensimmäiseen palkanmaksuun saattanut kulua yli kuukausi maahantulosta. HSS informoinut viiveestä ja hoiva-avustajilla yhden kuukauden elämiseen varatut rahat mukanaan

# Kielitaito

- Kielitaidon vähäisyys koettiin yllättävänä. Kielen osaaminen tasolla A2.1 (sopimuksen mukainen)
- Jatkossa kielitason olisi suotavaa olla minimissään tasolla B1.1
- Järjestetty kielen lisäkoulutusta yhteistyössä Tredun kanssa, hoiva-avustajien motivaatio opiskeluun hyvä
- Kielen sosiaalinen oppiminen koetaan haasteena, koska se rajoittuu työhön. Myös työn ulkopuolella pitäisi olla enemmän Suomenkielistä aktiviteettia
- Puutteellinen kielitaito aiheuttaa lisäpainetta työyhteisöissä, mutta sen kanssa on opittu toimimaan työn arjessa ja kielitaito lisääntyy kokoajan

## KIELITAIDON TASOASTEIKKO



# Julkista keskustelua herättäneitä asioita

Positiivisesta mediasta ja viestintäsuunnitelmasta huolimatta esille on noussut huolenaiheita maassaolosta ja taloudellisesta pärjäämisestä

- Oleskelulupaa haettaessa on osoitettava maahanmuuttovirastolle (Migri), että palkka on asianmukainen ja ansiotyöllä tulee toimeen Suomessa koko oleskeluluvan ajan <https://migri.fi/ensimmainen-oleskelulupa>
- TE-toimisto tekee osapäätöksen tarveharkintahaun perusteella ja tämä vaikuttaa Migrin päätökseen (Eures-haku)
- Ensimmäinen Työntekijän oleskelulupa (TTOL) on 90vrk, jonka jälkeen lupa uusitaan ja sen saa pidemmäksi aikaa työsopimuksen keston mukaisesti (max. neljä vuotta)
- Kotoutumiseen liittyvät asiat ja perheiden yhdistämisen mahdollistaminen huomioitava. Toivottavaa on, että meille jäädään eikä tulla vain käymään



Kuva: HS 19.1.2022. Kuvassa Janice Tumbaga ja Oili Hurskainen.  
Palvelukoti Pohjola, Tampereen kaupunki

# Kiitos!