



Hoitajien ja lääkäreiden rekrytointi EU- ja ETA-maista

Ada Uusinoka

Julkaisuvuosi 2023



Laurea-ammattikorkeakoulu

Hoitajien ja lääkäreiden rekrytointi EU- ja ETA-maista

Ada Uusinoka
Liiketalous
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2023

Ada Uusinoka

Hoitajien ja lääkäreiden rekrytointi EU- ja ETA-maista

Vuosi 2023 Sivumäärä 36

Suomea piinaa pula sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä. Suomi tarvitsee työperusteista maahanmuuttoa ja yhtenä ratkaisuna työvoimapulaan voisi olla ulkomaalaisen työvoiman tuominen Suomeen. Sosiaali- ja terveyspalvelualan ammattilaisten rekrytointi EU- ja ETA-maista saattaa olla monimutkainen prosessi ja siihen liittyy paljon erilaista byrokratiaa, muun muassa ammattipätevyyden tunnustamiseen ja nimikesuojatun ammattinimikkeen käyttämiseen liittyen. Prosessi saattaa hoitua nopeasti ja automaattisesti, joissakin tapauksissa se vie kuukausia ja vaatii lisätoimenpiteitä.

Tietoperusta muodostuu rekrytointiprosessin vaiheista, ammattioikeuteen liittyvistä säädöksistä, EU-rekisteröinnistä, työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä relokaatiosta.

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä ja tarkoituksena oli tuottaa opas kansainvälisen rekrytoinnin tueksi. Lopputuloksena syntyi useiden eri sähköisten ja painettujen lähteiden pohjalta koostettu opinnäytetyöraportti sekä erillinen, visuaalinen opas työnantajalle, jonka tarkoituksena on selkeyttää, helpottaa ja nopeuttaa sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöstön rekrytointiprosessia EU- ja ETA-maista Suomeen ja täten pyrkiä osaltaan helpottamaan Suomessa vallitsevaa sosiaali- ja terveyspalvelualan henkilöstöpulaa. Oppaan on tarkoituksena tukea ja mahdollistaa toimeksiantajajyrityksen, RekryDiili Oy:n kansainvälistää rekrytointia.

Raportissa ja oppaassa käydään läpi rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan läpi, ohjeistetaan lupa-asioissa ja muussa byrokratiassa sekä sivutaan myös kotoutumista ja kotouttamista, jotta rekrytointiprosessi olisi kokonaisuutena onnistunut ja sekä työnantaja että työntekijä saisivat siitä parhaan mahdollisen hyödyn. Halutun lopputuloksen saavuttamiseen hyödynnettiin painettuja-, sähköisiä- ja viranomaislähteitä, joista tarpeellinen tieto koostettiin opinnäytetyöraporttiin ja oppaaseen.

Asiasanat: kansainvälinen rekrytointi, relokaatio, ammattipätevyys

Ada Uusinoka

Recruitment of nurses and doctors from the EU

Year 2023

Pages

36

Finland is tormented by a shortage of social and health workers. Finland needs work-based immigration, and one solution to the labor shortage could be to bring foreign labor to Finland. Recruiting social and health service professionals from EU and EEA countries can be a complicated process and involves a lot of different bureaucracy, for example regarding the recognition of professional qualifications and the use of a title-protected professional title. The process may be done quickly and automatically, in some cases it takes months and requires additional steps.

The knowledge base of this thesis report reviews the stages of the recruitment process, regulations related to professional law, EU registration, employer and employee rights and obligations, and relocation.

The thesis was implemented as development work and the purpose was to produce a guide to support international recruitment. The end result was a thesis report compiled on the basis of several electronic and printed sources and a separate, visual guide for the employer, the purpose of which is to clarify, facilitate and speed up the recruitment process of social and health professionals from EU and EEA countries to Finland, and thus to try to contribute to facilitating the social and the personnel shortage in the health service sector. The purpose of the guide is to support and enable the international recruitment of the commissioning company, RekryDiili Oy.

The report and guide go through the recruitment process in its entirety, provide guidance on permit matters and other bureaucratic issues, and also address relocation, so that the recruitment process as a whole is successful and both the employer and the employee get the best possible benefit from it. In order to achieve the desired result, printed, electronic and official sources were used, from which the necessary information was compiled into a thesis report and a guide.

Keywords: international recruitment, relocation, professional qualification

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Toimeksiantajan ja toimeksiannon esittely	6
3	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus.....	7
4	Työvoimapulan ratkaiseminen työperusteisella maahanmuutolla.....	7
5	Rekrytointiprosessi	9
5.1	Keinoja ja apua kansainvälisten työntekijöiden löytämiseen ja rekrytointiin.....	9
5.2	Rekrytointiprosessin vaiheet	12
5.3	Hakijakokemus ja työnantajamielikuva.....	16
6	Ulkomaalaisen sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisen rekrytointi	16
6.1	Ammattipätevyyden tunnustaminen	17
6.2	Ammattioikeuden hakeminen	17
6.3	Ehdollinen ammattipätevyys	19
6.4	Kielitaito	20
6.5	Lääkärin perustutkinnon suorittaneen ammatillisen harjoittelun puuttuminen...	20
7	Kansainvälinen työsuhde.....	21
7.1	Työnantajan velvollisuudet.....	21
7.2	Työntekijän velvollisuudet	22
7.3	EU-rekisteröinti	22
7.4	Kotoutuminen ja kotouttaminen.....	23
8	Johtopäätökset.....	24
	Lähteet	25
	Kuviot.....	28
	Taulukot	28
	Liitteet	29

1 Johdanto

Suomessa on vallinnut pula sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstöstä jo vuosia, mutta koronapandemia, kohut hoitohenkilöstön huonoista työoloista ja palkkaukseen liittyvät työtaistelut ovat huonontaneet tilannetta entisestään. Valtiovarainministeriön arvion mukaan seuraavien 15 vuoden aikana tulee olemaan tarve jopa 200 000 uudelle työntekijälle (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021).

Petteri Orpo totesi haastattelussaan Ylellä 30.4.2022 että Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa, jotta hoitajapula saadaan ratkaistua. Mikäli hoitajapulaa ei saada ratkaistua seuraavan hallituskauden aikana, uhkaa koko Suomen terveys- ja vanhuspalvelut romahtaa. Yksi keino hoitajapulan helpottamiseen on työperäinen maahanmuutto, johon Suomi enenevässä määrin panostaa.

Hoitajien ja lääkäreiden rekrytointi Suomen kansalaisillekin on tarkkaan säädeltyä ja ulkomailta rekrytoitaessa mukaan astuu entistä enemmän byrokratiaa. Kansainvälinen hoitohenkilöstön rekrytointi on monivaiheinen ja sekava prosessi, nyt yhteistyöyritys RekryDiili Oy on hiljalleen lähtenyt selvittämään, kuinka hoitajapula voitaisiin ratkaista muiden EU- ja ETA-maiden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten avulla.

Opinnäytetyö toteutetaan kehittämistyönä ja halutun lopputuloksen eli oppaan saavuttamiseksi hyödynnetään asiantuntija- ja viranomaislähteitä. Oppaan sisältö käydään tässä opinnäytetyössä kokonaisuudessaan ja tarkasti läpi, mutta visuaalinen, tiivistetty ja helpollukuinen opas on opinnäytetyössä liitteenä.

2 Toimeksiantajan ja toimeksiannon esittely

Opinnäytetyön toimeksiantaja on RekryDiili Oy. RekryDiili on Tamperelainen, vuonna 2016 perustettu henkilöstöpalvelualan yritys, jonka palvelutarjontaan kuuluu henkilöstövuokraus, rekrytointi, suoramaku sekä soveltuvuusarvioinnit. Vuonna 2021 RekryDiili työllisti 150 henkilöä. Yrityksen keskeisimpiä arvoja ovat muun muassa luotettavuus ja avoimuus, tavoitteenaan tehdä töitä ihmiseltä ihmiselle (RekryDiili, n.d.). Yrityksen arvot toimivat myös pohjana ja suunnannäyttäjänä tälle opinnäytetyölle.

Vuonna 2021 RekryDiili aloitti kansainvälisen rekrytoinnin ja vuonna 2022 yritys ryhtyi tuomaan ja työllistämään ukrainalaisia Suomeen. Halusta laajentaa toimintaa kansainvälisemmäksi tämä opinnäytetyö sai alkunsa. Yrityksen toiveesta opinnäytetyön aiheena on selvittää hoitohenkilöstön (lähihoitajien, sairaanhoitajien ja lääkäreiden)

rekrytointiprosessi EU- ja ETA-maista sekä tuottaa selkeä, vaiheittainen opas, joka keskittyy käsittelemään lupa-asioita ja muuta byrokratiaa sekä antaa keinoja ja ohjeita kansainvälisten osaajien löytämiseen.

3 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena on toteuttaa toimeksiantajayritykselle, RekryDiili Oy:lle opas hoitajien ja lääkäreiden rekrytointiin EU/ETA-maista ja näin auttaa yritystä osaltaan ratkaisemaan Suomessa vallitsevaa pulaa sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstöstä. Tarkoituksena on opastaa ulkomaisen työvoiman, tämän opinnäytetyön tapauksessa sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöstön maahanmuutukseen liittyvissä lupa-asioissa ja byrokratiassa sekä käydä rekrytointiprosessi vaiheittain läpi keskittyen erityisesti ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin liittyviin seikkoihin. Opinnäytetyössä sivutaan myös maahanmuuttoon liittyviä asioita, kuten kotoutumista ja kotouttamista sekä käydään läpi työperäistä maahanmuuttoa ja sosiaali- ja terveysalan työllisyystilannetta ja työntekijäpulaa.

Valmiin opinnäytetyön tarkoituksena on olla sujuvan ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin mahdollistava, tiivis mutta kattava opas, jotta rekrytointi EU- ja ETA-maista Suomeen olisi entistä sujuvampaa ja nopeampaa ja sosiaali- ja terveysalan työvoimapulaa saataisiin ratkaistua.

Opinnäytetyön tietoperusta tulee muodostumaan rekrytointiprosessin vaiheista, ammattioikeuteen liittyvistä säädöksistä, EU-rekisteröinnistä, työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä kotoutumisesta ja kotouttamisesta.

4 Työvoimapulan ratkaiseminen työperusteisella maahanmuutolla

Työ- ja elinkeinoministeriön toimialaraportin mukaan vuonna 2019 sosiaali- ja terveyspalvelualat työllistivät yhteensä 407 427 henkilöä, jonka myötä se on Suomen suurin työllistävä toimiala. Työllisistä lähihoitajia oli 75 515, sairaanhoitajia 71 219, yleislääkäreitä 7430 sekä ylilääkäreitä ja erikoislääkäreitä 13 587. Loput työskentelivät muilla sosiaali- ja terveysalan palvelualueilla (Tevameri, 2022).

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula on puhuttanut jo pitkään ja koronaviruspandemia huononsi tilannetta entisestään. Niin kutsuttu ”sote-pula” on pahentunut jatkuvasti jo vuodesta 2016 lähtien, suurimpina syinä muun muassa huono palkkataso, vuorotyö ja näiden syiden aiheuttama hakijoiden puute. Ongelmia rekrytointiin aiheuttaa myös hakijoiden puutteet koulutuksessa tai työkokemuksessa. Työllisyystarve tulee kasvamaan tulevana

vuosina entisestään, kun väestö ikääntyy ja työikäisten määrä vähenee (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022).

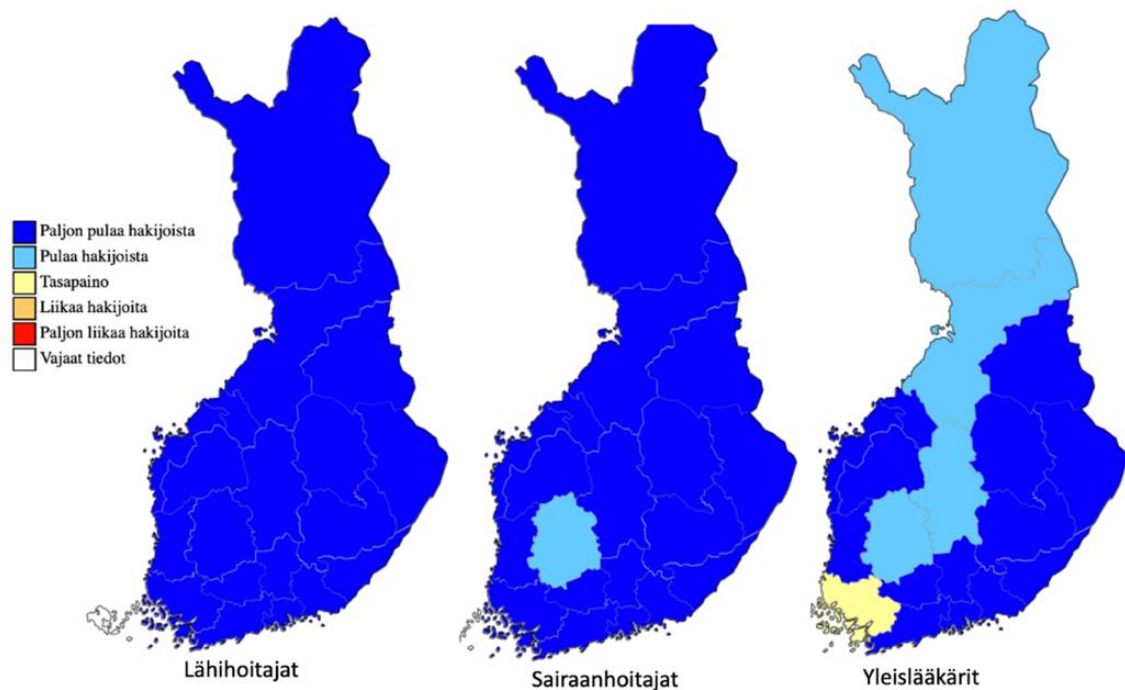
Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan Suomen työikäinen väestö (15-64-vuotiaat) tulee vähenemään yli 150 000 hengellä vuoteen 2030 mennessä. Väestö ikääntyy eikä syntyvyys ole riittävä ylläpitämään väestönkasvua, tämän seurauksena työikäisten määrä vähenee eikä työvoimaa riitä kaikille aloille. Mahdollinen keino ongelman ratkaisuun on työperusteinen maahanmuutto (Sisäministeriö, n.d.) Nettomaahanmuutolla työikäisen väestön määrä olisi mahdollista saada pysymään samana vuoteen 2040 saakka (Valtioneuvosto, 2021).

Suomi on alkanut aktiivisesti työskentelemään työperusteisen maahanmuuton lisäämiseksi ja keväällä 2022 työ- ja koulutusperusteista maahanmuuttoa edistävä valtiosihteeriryhmä aloitti työskentelyn, tavoitteenaan kaksinkertaistaa työperäinen maahanmuutto vuoteen 2030 mennessä (Työ- ja Elinkeinoministeriö, 2022). Työ- ja Elinkeinoministeriön mukaan hakuprosesseja halutaan yksinkertaistaa ja nopeuttaa ja yrittää sen myötä madaltaa kynnystä hakeutua töihin Suomeen. Samalla Suomen houkuttelevuutta kohdemaana pyritään parantamaan.

Vuonna 2019 Suomeen rekisteröityi 3865 EU/ETA-maiden kansalaista niin, että rekisteröitymisen perusteena oli työnteko. Seuraavien vuosien luvut ovat alhaisempia, mutta ne eivät ole vertailukelpoisia koronaviruspandemian aiheuttamien liikkuvuusrajoitusten vuoksi, joten viimeisin vertailukelpoinen luku on vuodelta 2019 (Valtioneuvosto, 2021).

Sosiaali- ja terveyspalvelualojen työvoimapula kattaa yli puolet koko Suomen talouden työvoimapulasta. Tämä kuvailee hyvin sitä, kuinka paha pula työntekijöistä sosiaali- ja terveysalalla on. Työvoimapulaa ratkaisemiseen vaaditaan useita keinoja, eikä helppoa ratkaisua ole (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022).

Ammattibarometrin 2022 tuottaman arvion mukaan koko maan laajuinen pula on etenkin lähihoitajista ja sairaanhoitajista. Myös lääkäreistä on pulaa, tosin ei yhtä hälyttävästi kuin hoitajista. Oheinen kartta arvioi hoitajien ja lääkäreiden työllisyystarpeista lähitulevaisuudessa.



Kuvio 1 Arvioi hoitajien ja lääkäreiden työllisyystarpeesta Suomessa lähitulevaisuudessa (Ammattibarometri, 2022)

5 Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessiin kannattaa varata riittävästi aikaa, sillä erityisesti hoitohenkilöstön kohdalla muun muassa ammattipätevyiden tunnistamiseen, ammattioikeuden hakemiseen ja päätöksen saamiseen menee useita kuukausia (Valvira, n.d.).

Prosessi on pääpiirteittäin hyvin samanlainen kuin kotimaankin sisäisessä rekrytoinnissa, mutta kansainvälisessä rekrytoinnissa prosessin loppuvaiheessa esiin astuu erinäisiä lupa-asioita ja perehdytyksen tulee olla erityisen huolella suunniteltu ja toteutettu. Ulkomailta rekrytoitaessa aikataulutuksen ja budjetoinnin tärkeys korostuu, jotta vältetään ikäviltä yllätyksiltä. Budjettiin tulee laskea ainakin palkkakustannukset, vuosittaiset etuudet, hallinnolliset kulut ja rekrytointiin käytetty työaika. Halutessaan työnantaja voi korvata työntekijälle lupa-asioihin liittyviä maksuja, muuttokustannuksia, kieli/kulttuurikoulutusta tai esimerkiksi lentoliput, mutta nämä eivät ole pakollisia (Varsinais-Suomen ELY-keskus, 2021).

5.1 Keinoja ja apua kansainvälisten työntekijöiden löytämiseen ja rekrytointiin

Work in Finland - kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvonta

TE-toimiston ylläpitämä, valtakunnallinen Work in Finland-työnantajaneuvonta tarjoaa maksutonta, yleistä apua yrityksille kansainvälistä rekrytointia ja työperäistä maahanmuuttoa

helpottamaan. Neuvonnasta saa apua koko rekrytointiprosessin elinkaareen, aina rekrytoinnin aloittamisesta työntekijän asettautumiseen (Work in Finland, n.d.).

Työnantajaneuvontaan saa yhteyden maanantaista perjantaihin klo 09.00-15.00 joko puhelimitse numerosta [+358 295016770](tel:+358295016770) tai sähköpostitse osoitteesta tyonantajaneuvonta@workinfinland.fi (Työmarkkinatori, 2022)

EURES

EURES eli European Employment Services on perustettu vuonna 1993 ja se tuottaa työllisyyspalveluita yhdessä Euroopan Komission kanssa Euroopan talousalueen ja Sveitsin asukkaille. EURES:iin kuuluu kunkin maan julkiset työnvälityspalvelut, myös Suomessa EURES auttaa työnantajia ja työnhakijoita löytämään toisensa eri EU-maiden välillä (Euroopan Komissio, n.d.). EURES:in palveluihin kuuluu EURES-neuvojat, jotka tarvittaessa auttavat työnantajaa esimerkiksi rekrytoinnin aloittamisessa tai paikallisen yhteistyökumppanin löytämisessä. Neuvojat voivat tarvittaessa myös vastata työpaikkoja koskeviin tiedusteluihin tai tehdä esikarsintaa työnhakijoista. Työnantaja voi halutessaan ottaa yhteyttä tietyn maan neuvojaan tiedustellakseen enemmän työntekijän löytämisestä kyseisestä maasta, neuvojen yhteystiedot ovat löydettävissä EURES-portaalista (Sorainen 2014, 35).

Ilmoitettaessa työpaikkaa TE-palveluiden sivulla, saa työpaikan halutessaan kansainväliseen hakuun, jolloin se siirtyy myös EURES-portaaliin hakijoiden nähtäville. Portaalissa on myös CV-pankki, josta työnantaja voi itse etsiä ja kontaktoida työnhakijoita, jotka voisivat sopia haettavaan profiiliin. EURES tarjoaa myös asiantuntijapalvelua rekrytoinnin tueksi, esimerkiksi työyhteisön monikulttuurisuusperehdytykseen (TE-palvelut, n.d.)

EURES Targeted Mobility Scheme

EURES Targeted Mobility Scheme on liikkuvuushanke, joka tarjoaa taloudellista tukea rekrytointiin EU-maista, Norjasta tai Islannista (Työmarkkinatori, 2022). Hankkeen myöntämisen tuen tarkoitus on kattaa perehdytyksestä ja sopeutumisesta aiheutuvia kuluja. Lopullinen tuen suuruus määräytyy työntekijälle tarjotun tukipaketin ja työskentelymaan myötä, mutta tuki on suuruudeltaan noin 810-2000€ per työntekijä. Opinnäytetyön kirjoittamisen aikaan, syksyllä 2022 hanke on käynnissä Ranskassa, Saksassa ja Ruotsissa (Euroopan Komissio, n.d.).

Euroopan Komission listaamat edellytykset taloudellisen tuen saamiselle ovat seuraavat:

- Työntekijän tulee olla vähintään 18-vuotias sekä EU:n, Norjan tai Islannin kansalainen.
- Työnantajan tulee tarjota perehdytys, kielikoulutusta ja apua asettautumiseen.

- Organisaation henkilöstömäärä saa olla enintään 250 ja organisaation tulee olla sijoittunut johonkin EU-maahan, Norjaan tai Islantiin.
- Työnantaja tekee rekrytoitavan työntekijän kanssa työlainsäädännön mukaisen, vähintään 6 kuukauden työsopimuksen, jossa työaika on vähintään 50 % kokopäiväisestä työstä.

European Job Days

European Job Days ovat Euroopan Komission ja EURES:in kehittämät ja järjestämät rekrytointimessut, joille voi osallistua joko paikan päällä tai etäyhteydellä chatin ja livestreamien välityksellä. European Job Daysin tarkoituksena on auttaa työnhakijoita työllistymään ulkomaille ja työnantajia löytämään kansainvälisiä osaajia. Messuja järjestetään vuosittain satoja, 31 eri Euroopan maassa. European Job Days-verkkosivustolle on mahdollista jättää myös työpaikkailmoituksia, verkkosivusto mahdollistaa myös työhaastattelun pitämisen videoyhteydellä (European Job Days, 2022).

Talent Boost -toimenpideohjelma

Talent Boost on työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön yhteinen toimenpideohjelma, jonka tarkoituksena on kannustaa ja auttaa yrityksiä kansainvälistymisessä ja nostaa Suomen houkuttelevuutta työskentelymaana.

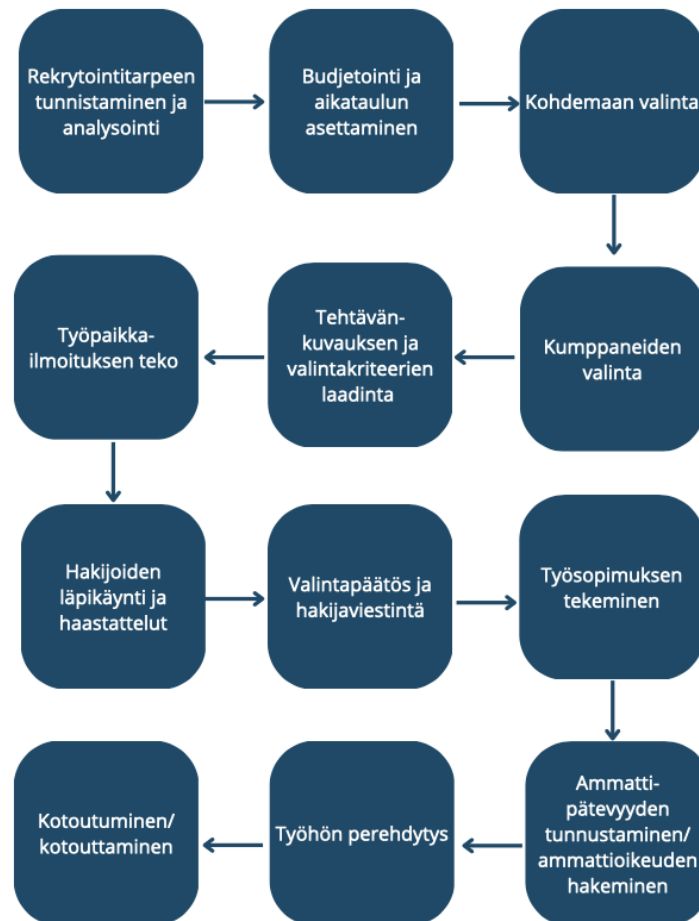
Talent Boost on jakautunut alueellisiin Talent Hubeihin ja Pirkanmaalla tukea kansainvälistymiseen ja ulkomaalaisen työvoiman löytämiseen tarjoaa International House Tampere. International House Tampere tarjoaa tukea työntekijän rekrytointiin ulkomailta sekä auttaa taloudellisten tukien hakemisessa ja byrokratiassa (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.).

Työmahdollisuuden markkinointi kohdemaassa

Toimiva keino löytää ulkomaalaisia työntekijöitä on markkinoida haettavaa työpaikkaa maassa tai maissa, josta työntekijöitä toivoo löytyvän. Tämä saattaa olla haasteellista, sillä pelkkä työpaikkailmoitus ei välttämättä riitä herättämään kiinnostusta Suomessa työskentelyyn. Kiinnostusta työpaikkaan ja Suomessa työskentelyyn voi lisätä markkinoimalla myös yrityksen nettisivuja, jossa yrityksestä, tarjolla olevista työpaikoista ja Suomessa työskentelystä voi kertoa enemmän. On tärkeää myös muistaa antaa työnhakijalle mahdollisuus tehdä työhakemus tarkoituksenmukaisella kielellä (Sorainen 2014, 38).

5.2 Rekrytointiprosessin vaiheet

Kuviossa rekrytointiprosessin vaiheet läpikäytynä visuaalisesti, seuraavaksi tässä luvussa vaiheita avataan ja käydään läpi tarkemmin. Kuva on koottu hyödyntäen Varsinais-Suomen ELY-keskuksen kansainvälisen rekrytoinnin opasta (2021).



Kuvio 2 Rekrytointiprosessin vaiheet

Rekryointitarpeen tunnistaminen ja analysointi

Ennen rekrytointiprosessin varsinaista aloitusta, on hyvä tehdä pohjatöitä prosessia varten sen sujuvoittamiseksi. Huolellisesti valmisteltu rekrytointiprosessi helpottaa ja tehostaa hakijoiden läpikäyntiä ja vertailua sekä helpottaa uuden työntekijän työsuhteen alkua.

Kaikki lähtee liikkeelle rekryointitarpeen tunnistamisesta ja analysoinnista. Millaista työntekijää haetaan, mikä on haettava työnkuva ja millaisin perustein valinta tullaan tekemään? Huolellisesti tehty tarvekartoitus helpottaa myös työpaikkailmoituksen tekemisessä, joka puolestaan karsii työhön soveltumattomia hakijoita (Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala-Rasmus ja Sandberg 2006, 40-47).

Budjetointi ja aikataulun asettaminen

Ulkomailta rekrytoitaessa tulee budjetointiin kiinnittää erityistä huomiota, jotta kustannukset pysyvät inhimillisinä. RekryDiili Oy:n tapauksessa, kun rekrytointia ulkomailta tullaan tekemään säännöllisesti, on hyvä kerätä tietoa rekrytoinnin kustannuksista alusta asti, jotta rekrytoinnin kustannuksista pysyy tietoisena. Budjettia miettiessä siihen lasketaan ainakin palkkakustannukset, vuosittaiset etuudet sekä rekrytointiin käytettävä työaika (Varsinais-Suomen ELY-keskus, 2021).

Aikataulun asettaminen ja siinä pysyminen on myös tärkeässä asemassa. Aikataulua laatiessa tulee huomioida haku-aika, hakijoiden läpikäyntiin käytettävä aika, haastattelut sekä päätöksentekoon kuuluva aika. Kansainvälisiä rekrytointeja tehdessä hakuajan olisi hyvä olla vähintään kuukauden mittainen (Varsinais-Suomen ELY-keskus, 2021).

Kohdemaan valinta

Rekrytoitaessa kansainvälisiä osajia, voi olla hyvä ajatus valita yksi tai kaksi kohdemaata joihin rekrytointiprosessin kohdistaa. Ideaalitulanteessa rekrytointiprosessi auttaa kohdemaan työttömyyden elpymisessä ja parantaa Suomen työvoimapulaa. Ennen kohdemaiden valintaa on hyvä tehdä taustakartoitusta eri maista, jotta maan työvoimantarjonnan tilanteesta ollaan tietoisia (Kirkonpelto ja Vallimies-Patomäki, 2016).

Kumppaneiden valinta

Kansainvälisen rekrytoinnin kumppaneita on lueteltu aiemmin tässä opinnäytetyössä. Tarjolla on sekä julkisia palveluntarjoajia kuten EURES, ELY-keskus ja Maahanmuuttovirasto että yksityisiä, maksullisia palveluntarjoajia esimerkiksi asettautumisessa auttamaan. Kumppanina voi toimia myös esimerkiksi kohdemaassa toimiva yritys, joka tietää mistä kanavasta alan ammattilaisi saattaisi löytää (Varsinais-Suomen ELY-keskus, 2021).

Tehtävänkuvauksen ja valintakriteerien laadinta

Kun rekrytointitarve on tunnistettu ja kohdemaat/kohdemat valittu, on vuorossa tehtävänkuvauksen laatiminen. Tehtävänkuvauksen on tarkoitus olla kuvaus siitä, millaisia työtehtäviä haettava toimi sisältää ja mitkä ovat siihen liittyvät tavoitteet ja edellytykset (Duunitori, 2021).

Seuraava vaihe prosessin valmistelussa on valintakriteereiden laadinta, niiden avulla on tarkoitus vertailla hakijoita ja heidän sopivuuttaan työtehtävään. Valintakriteerien on tarkoitus vastata kysymykseen siitä, millaista osaamista tai valmiuksia haettavassa työtehtävässä toimiminen edellyttää. Huolellinen valintakriteerien määrittely voi myöhemmässä vaiheessa helpottaa valintapäätöksen tekemistä (Gallant, 2021).

Työpaikkailmoituksen laadinta

Kun valintakriteerit on määritelty, on kaikki tarvittava informaatio laadukasta työpaikkailmoitusta varten kasassa, joten seuraava vaihe on laatia työpaikkailmoitus. Työpaikkailmoituksessa olisi hyvä mainita ainakin seuraavat asiat:

- Haettava tehtävä ja sen sijainti
- Lyhyt kuvaus työnantajasta, mahdollisesti linkki nettisivuille, josta löytyy lisätietoa
- Tiivistelmä työtehtävän sisällöstä ja vastuualueista
- Vaatimukset ja toiveet työtehtävään soveltumiseksi
- Mitä tarjottavaa työpaikalla olisi, miksi kannattaa hakea
- Millaisia hakemuksia odotetaan (hakemus, CV, todistukset yms.)
- Miten, mihin ja milloin hakemus toimitetaan
- Yhteystiedot henkilölle, joka antaa tarvittaessa lisätietoja

(Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala-Rasmus ja Sandberg 2006, 40-47.)

Hakijoiden läpikäynti ja haastattelut

Hakijoiden läpikäynti alkaa esikarsinnalla, jossa hakijat ja heidän piirteensä käydään pääpiirteittäin läpi ja verrataan samalla tehtävänkuvan edellytyksiin. Kun esikarsinta on tehty, jäljellä olevien hakijoiden ansioluetteloihin ja hakukirjeisiin voi alkaa tutustua tarkemmin (Manpower, 2022).

Ansioluetteloita ja hakukirjeitä läpi käytessä olisi hyvä kiinnittää huomiota siihen, kuinka hyvin hakija ja hakemus vastaa työpaikkailmoitukseen. Potentiaalinen hakija on osannut hakemuksessa kertoa pätevyystään ja soveltuvuudestaan haettavaan työtehtävään. Hakemuskirje ja ansioluettelo ovat johdonmukaisesti laadittuja ja yhteystiedot ovat helposti saatavilla. Tässä vaiheessa hakijat voi jaotella esimerkiksi kolmeen ryhmään: haastatteluun kutsuttavat, mahdollisesti haastatteluun kutsuttavat ja hakuprosessista pois jätettävät (Joki, 2021).

Hakijaviestintä

Rekrytointiprosessin jokaisessa vaiheessa on tärkeää pitää hakijat ajan tasalla siitä, missä vaiheessa prosessi milloinkin etenee. Onnistunut hakijaviestintä vahvistaa hakijakokemusta ja työnantajamielikuvaa (Varsinais-Suomen ELY-keskus, 2021). Hakijakokemuksesta ja työnantajamielikuvasta kerrotaan tarkemmin myöhemmin tässä opinnäytetyössä.

Onnistunut hakjaviestintä koostuu ainakin näistä neljästä vaiheesta:

1. Hakemuksen vastaanottaminen

Hakemuksen vastaanottaminen avaa työnantajan ja työnhakijan välisen viestinvaihdon. Tässä vaiheessa on hyvä tiedottaa hakijaa siitä, että hakemus on vastaanotettu ja että häneen ollaan pian yhteydessä.

2. Kutsuminen haastatteluun tai kiittäminen ulos rekrytointiprosessista

Seuraavan kerran hakijoihin olisi hyvä olla yhteydessä viimeistään viikon kuluessa hakuajan päättymisestä. Tässä vaiheessa potentiaalisimmat hakijat kutsutaan haastatteluun ja lopuille välitetään tieto siitä, että prosessi ei heidän kohdallaan enää jatku.

3. Tiedottaminen aikataulusta

Hakijoita olisi hyvä kontaktoida rekrytointin vaiheista noin viikon välein, jotta yhteys säilyy, vaikka prosessi olisi pitkäkestoinen. Tässä vaiheessa voi olla hyvä ajatus kertoa suunnitellusta kestosta ja esimerkiksi haastateltavien hakijoiden määrästä.

4. Valintapäätöksen kertominen

Hakijaviestinnän viimeinen ja tärkein vaihe on valintapäätöksestä tiedottaminen kaikille rekrytointiprosessissa vielä mukana oleville hakijoille. Halutessaan valinnalle voi kertoa myös perusteluja, mutta tämä ei ole välttämätöntä.

(Duunitori, 2018).

Valintapäätös

Hakijoiden läpikäynnin ja haastatteluiden jälkeen hakijoiden joukosta valitaan tehtävään sopivin/sopivimmat työntekijät ja laaditaan kirjallinen työsopimus (Leponen, 2021). Valinnan ja työsopimuksen tekemisen jälkeen valitun hakijan kanssa käydään läpi erilaisia ulkomailta Suomeen tulemiseen liittyviä byrokraattisia asioita, joihin palataan opinnäytetyön seuraavassa luvussa (Varsinais-Suomen ELY-keskus, 2021).

Perehdytys

Työntekijällä on lakiin perustuva oikeus saada riittävä opastus omiin työtehtäviinsä ja työvälineisiin, työpaikan toimintatapoihin ja työturvallisuuteen. Vuokratyössä perehdytysvastuu on vuokratyövoimaa käyttävällä yritysellä (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Työsuhteen alussa käyttäjäyrityksen esihenkilö laatii kirjallisen perehdytysuunnitelman, josta käy ilmi perehdytyksen kesto ja sen aikana läpikäytävät asiat. Vastuu perehdytyksestä

on aina esihenkilöllä, mutta esihenkilön ei tarvitse hoitaa kaikkea perehdytystä itse. Perehdytyksen jälkeen työntekijän tulisi hallita turvalliset työtavat, tunnistaa mahdolliset vaarat ja tietää työpaikan yleiset toimintatavat ja tämän myötä olla integroitunut työyhteisöön (työelämään.fi, n.d.).

5.3 Hakijakokemus ja työnantajamielikuva

Hakijakokemus muodostuu kaikista rekrytoinnin vaiheista ja siihen vaikuttaa työnhakijan ja työnantajan välinen viestintä, palautteen anto sekä rekrytointiprosessin tehokkuus ja nopeus. Tärkeää on myös saada työnhakijalle olo, että häntä ja hänen panostaan työnhakuun arvostetaan (Leinonen, n.d.).

Hyvän hakijakokemuksen voi varmistaa pitämällä työnhakijat ajan tasalla eri rekrytointiprosessin vaiheista ja antamalla palautetta prosessin päätteeksi. Hyvä hakijakokemus varmistaa sen, että hakijoita on myös tulevaisuudessa, sillä jos hakijalle jää prosessista päätöksestä huolimatta positiivinen mielikuva, hän varmemmin hakee tehtävään uudestaan tai levittää myönteistä mielikuvaa yrityksestä eteenpäin (Leinonen, n.d.).

Hakijakokemuksella on suuri vaikutus siihen, millaisen työnantajamielikuvan yritys itsestään antaa. Työnantajamielikuvalla on puolestaan suora vaikutus yrityksen liiketoimintaan, joten hakijakokemukseen ja työnantajamielikuvan luomiseen on syytä kiinnittää huomiota ja panostaa (Leinonen, N.d.). Työnantajamielikuva perustuu yrityksen työntekijöiden ja työnhakijoiden kokemuksiin ja mielikuviin yrityksestä ja siinä työskentelystä, joten hyvä työnantajamielikuva edellyttää pitkäjänteisyyttä, läpinäkyvyyttä ja rehellisyyttä (Erkkilä, Pohls, 2019).

Hyvän työnantajamielikuvan luominen korostuu etenkin aloilla, joissa työntekijöistä on pulaa. Kuten opinnäytetyössä on jo aiemmin todettu, sosiaali- ja terveysala kärsii vakavasta työvoimapulasta, joten hyvän työnantajamielikuvan luomiseen kannattaa todella panostaa. Kansainvälisiä osaajia rekrytoitaessa pienilläkin asioilla on suuri vaikutus, kuten sillä, että nettisivut ovat informatiiviset ja englanninkieliset (Varsinais-Suomen ELY-keskus, 2021).

6 Ulkomaalaisen sosiaali- ja terveyspalvelualan ammattilaisen rekrytointi

Euroopan parlamentin ja neuvoston, 7. syyskuuta 2005 annetun direktiivin 2005/36/EY ammattipätevyyden tunnustamisesta eli ammattipätevyysdirektiivin tarkoituksena on mahdollistaa toisessa jäsenvaltiossa ammattipätevyytensä suorittaneiden työntekijöiden työnteko muissa jäsenvaltioissa tasavertaisin oikeuksin ja velvollisuuksin kuin kyseisen maan kansalaisilla.

Tässä opinnäytetyössä käydään rekrytointiprosessi läpi vain lähihoitajien, sairaanhoitajien ja lääkäreiden osalta, mutta sama ohjenuora on sovellettavissa myös muihin sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöstöön. Ajantasaiset ja ammattinimikekohtaiset ohjeet löytyvät sosiaali- ja terveysministeriön lupa- ja valvontaviraston nettisivuilta. On syytä huomata, että ulkomaalaisen hoitohenkilöstön rekrytointiin liittyviin ohjeisiin ja prosesseihin voi tulla muutoksia, joten ajantasaiset hakemusohjeet tulisi aina varmistaa Valviran sivustolta.

6.1 Ammattipätevyyden tunnustaminen

Lääkäri, sairaanhoitaja ja lähihoitaja ovat kaikki säänneltyjä ammatteja, mikä tarkoittaa sitä, että laki edellyttää koulutusta tai tutkintoa ammatin harjoittamiseen. Ulkomailla ammattiin päteväytyneet tarvitsee Suomessa ammatissa toimiakseen viranomaisen päätöksen tutkinnon tunnustamisesta tai ammatinharjoitusoikeudesta (Opetushallitus, n.d.).

Ammattipätevyyden tunnustaminen tarkoittaa EU- tai ETA-maassa koulutetun koulutuksen hyväksymistä, mutta se ei oikeuta toimimaan ammatissa tai käyttämään nimikesuojattuja ammattinimikkeitä Suomessa. Koska lähihoitajat, sairaanhoitajat sekä lääkärit ovat säänneltyjä ammatteja, tulee ne tunnustaa ennen kuin Suomessa voi työskennellä.

Ammattipätevyys voidaan tunnustaa, vaikka hakijalla ei olisi riittävää suomen tai ruotsin kielitaitoa (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, 2022).

6.2 Ammattioikeuden hakeminen

EU/ETA-maassa koulutettujen lähihoitajien, sairaanhoitajien ja lääkäreiden tulee hakea Valviralta eli Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastolta ammattioikeutta toimia koulutustaan vastaavassa tehtävässä Suomessa (Valvira, n.d.).

Sairaanhoitajan ja lähihoitajan ammattioikeuden hakemiseen vaadittavat asiakirjat:

- Henkilöllisyystodistus (passi tai henkilökortti) josta käy ilmi kansalaisuus
- Tutkintotodistus
- Tarkempi kuvaus opintosuoritusotteelle listatuista kurseista ja harjoitteluista (sis. sisällöt, tuntimäärät ja tiedot harjoitteluista). Huom. tarkempi kuvaus tulee olla oppilaitoksen antama.
- Työnantajien laatimat työtodistukset kyseisessä ammatissa toimisesta valmistumisen jälkeiseltä ajalta (sis. työnimike, työtehtävät ja työsuhteen kesto).
- Todistukset ammattiin liittyvistä lisä- ja täydennyskoulutuksista.
- Todistus siitä, ettei oikeutta ammatinharjoittamiseen ole rajoitettu tai poistettu, todistus saa olla korkeintaan 3 kuukautta vanha.

- Englannin-, suomen-, tai ruotsinkieliset käännökset kaikista edellä mainituista asiakirjoista, **ellei** niitä ole laadittu suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. Asiakirjojen tulee olla virallisen kielenkääntäjän kääntämiä.
- Suostumus siihen, että Valvira voi tilanteen vaatiessa toimittaa asiakirjat Suomalaiseen oppilaitokseen maksullista asiantuntijalausuntoa varten.
- Todistus riittävästä kirjallisesta ja suullisesta kielitaidosta suomen tai ruotsin kielessä. Kielitaidon voi todistaa joko yleisellä kielitutkinnolla tai valtionhallinnon kielitutkinnolla (Valvira, 2021).

Lääkärin ammattioikeuden hakemiseen vaadittavat asiakirjat

- Passi tai henkilökortti
- Tutkintotodistus
- Enintään 3 kuukautta vanha todistus siitä, että oikeutta ammatin harjoittamiseen ei ole rajoitettu. Todistus tarvitaan kaikista maista, joissa hakijalla on oikeus ammatin harjoittamiseen
- Todistus ammattipätevyyden vastaavuudesta ammattipätevyysdirektiivin 2005/36/EY vaatimuksiin. Todistus tulee olla toimivaltaisen viranomaisen myöntämä.
- Suomen, ruotsin tai englanninkieliset, viralliset käännökset kaikista vaadittavista asiakirjoista
- Todistus kielitaidosta

Hakemus asiakirjoineen toimitetaan Valviraan ensisijaisesti joko sähköpostitse osoitteeseen: kirjaaamo(at)valvira.fi tai postitse Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastoon. Tarvittavien asiakirjojen toimittamisen jälkeen Valvira saattaa tarvittaessa pyytää lisäselvitystä asiakirjoja koskien. Mikäli lisäselvitykselle ei ole tarvetta, on hakemuksen käsittelyaika noin 4 kuukautta. Päätökset ovat maksullisia, myös silloin, jos hakemus hylätään ja ammattioikeutta ei myönnetä. Peruutetuista hakemuksista peritään puolet käsittelymaksusta.

Valvira hinnoittelee päätökset seuraavasti:

Ammattipätevyden tunnustaminen, laillistaminen ja nimikesuojaus (EU/ETA maassa koulutetut)	euroa
Ammattihenkilön laillistaminen ja nimikesuojaus	600
Ehdollinen tunnustamispäätös ja päätös lisäopintojen suorittamisesta	600
Ammattipätevyden tunnustaminen, laillistaminen tai nimikesuojaus sopeutumisajan tai kelpoisuuskokeen taikka lisäopintojen suorittamisen jälkeen	150
Ammattipätevyden tunnustaminen	400
Laillistaminen ja nimikesuojaus kielitaidon osoittamisen jälkeen, kun henkilön ammattipätevyys on tunnustettu	200
Lääkäriin määräaikainen laillistaminen	115
Lääkäriin laillistaminen Suomessa suoritettua harjoittelun jälkeen	600
Erikoislääkäriin tai erikoishammaslääkäriin ammatinharjoittamisoikeuden myöntäminen, jos lääkärin tai hammaslääkäriin laillistus myönnetään viran puolesta	800
Eurooppalaisen ammattikortin valmistelu ja/tai myöntäminen	300
Ehdollinen tunnustamispäätös ennen ammattikortin myöntämistä	300
Koulutuksen rekisteröinti	200
Ulkomaisten koulutuksen arvioimiseksi pyydetystä korkeakoulun tai oppilaitoksen antamasta lausunnosta peritty maksu	100-400

Taulukko 1 hinnasto: ammattipätevyden tunnustaminen, laillistaminen ja nimikesuojaus (EU/ETA maassa koulutetut) (Valvira, n.d.)

6.3 Ehdollinen ammattipätevyys

Mikäli hakijan suorittama koulutus ei täysin vastaa Suomalaista vastaavan alan koulutusta, voi Valvira antaa päätöksen ehdollisesta ammattipätevyydestä. Ehdollinen ammattipätevyys tarkoittaa sitä, että täyden ammattipätevyden saamiseksi vaaditaan joko kelpoisuuskoee tai sopeutumisaika (Valvira, 2021).

Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontaviraston mukaan kelpoisuuskoekokeella arvioidaan hakijan ammatillista pätevyyttä ja kykyä ammatinharjoittamiseen Suomessa. Koe suoritetaan Suomessa vastaavaa koulutusta järjestävissä oppilaitoksissa eli ammattikoulussa, ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa riippuen koulutusalaista. Valviran ehdollinen tunnustamispäätös määrää kelpoisuuskokeen sisällön ja toimeenpanijan. Kelpoisuuskoee on maksullinen, maksun suuruuden määrittää oppilaitos (Valvira, 2021).

Sopeutumisaikana hakija työskentelee toisen ammattihenkilön valvonnan alaisuudessa ja sopeutumisaikana hakijan tulee olla suoraan toimintayksikön palveluksessa. Hakija tekee työnantajan kanssa sopimuksen sopeutumisaikasta ja Valviran tulee hyväksyä sopimus. Sopeutumisaikajan kesto ja sen aikana tehtävät työt on määritelty Valviran antamassa ehdollisessa ammattipätevyden tunnustamisessa (Valvira, 2021). Sopeutumisaikajan

suorittaminen on mahdollista vasta, kun hän täyttää kielitaitovaatimukset ja on saanut Valviran rekisteröintitodistuksen. Rekisteröintitodistuksen saaminen edellyttää ehdollista tunnustamispäätöstä sekä sopeutumisaajan sopimuslomaketta. Sopimus tulee toimittaa Valviraan viimeistään 3 viikkoa ennen suunniteltua aloitusta (Valvira, 2021).

Kun kelpoisuuskoee tai sopeutumisaika on suoritettu hyväksytysti, voidaan ammattioikeus myöntää. Ammatinharjoittamisoikeutta tulee hakea uudelleen, kun korvaava kelpoisuuskoee tai sopeutumisaika on suoritettu hyväksytysti (Valvira, 2021).

6.4 Kielitaito

Valviran kielitaito-ohjeen mukaan terveydenhuollon ammattihenkilöstöllä tulee olla riittävä suullinen ja kirjallinen suomen tai ruotsin kielen taito. Kielitaidon tulee olla riittävän hyvä työnkuvan edellyttämien tehtävien hoitamiseen (Valvira, 2022).

Ulkomailta tulevan työntekijän kohdalla kielitaidon voi pääsääntöisesti arvioida joko:

- Valtionhallinnon kielitutkinnolla, vaatimuksena vähintään tyydyttävä taso kaikilta osaluilta
- Yleisellä kielitutkinnolla, josta suoritettuna vähintään keskitason tutkinto kaikilta osaluilta.

Kielitaidon voi todistaa myös erilaisilla koulu/opiskelutodistuksilla tai todistuksella korkeakoulussa suoritettusta virkamiessuomen tai virkamiesruotsin opinnotta. Kielitaidon voi osoittaa myös työnantajan lausunnon perusteella, mutta tällöin lausunnon antajan on pitänyt pystyä arvioimaan kielitaitoa käytännössä (Valvira, 2022).

Todistus kielitaidosta tulee liittää osaksi ammattioikeushakemusta. Vaikka Valvira hyväksyisi kielitaidon riittäväksi, on työnantajan tehtävä arvioida riittääkö hakijan/työntekijän kielitaito työtehtävästä suoriutumiseen (Valvira, 2022).

6.5 Lääkärin perustutkinnon suorittaneen ammatillisen harjoittelun puuttuminen

EU/ETA-maassa lääkäriin perustutkinnon suorittanut voi saada Suomessa työskentelyä varten määräaikaisen oikeuden harjoittaa lääkäriin ammattia sellaisessa tilanteessa, jossa laillistettu ammattihenkilö kykenee valvomaan ja johtamaan työtä (Valvira, 2021).

Määräaikainen oikeus ammatinharjoittamiseen voidaan myöntää kolmen vuoden määräajaksi sellaisessa maassa lääkäriin perustutkinnon suorittaneelle henkilölle, jossa lääkäriin ammatinharjoittamisoikeus edellyttää ammatillisen harjoittelun suorittamista. Tarkoituksena se, että henkilö voi suorittaa ammatillisen harjoittelun Suomessa (Valvira, 2021).

7 Kansainvälinen työsuhde

7.1 Työnantajan velvollisuudet

Ulkomaalaislaki velvoittaa työnantajaa, jonka palkkalistoilla on ulkomaalaista työvoimaa, tarkistamaan työntekijän työnteko-oikeuden sekä tarvittaessa oleskeluluvan. Työnantajan tulee säilyttää kopiota työnteko-oikeuden todistavasta asiakirjasta koko työsuhteen ajan sekä 4 vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen. Säilytettävistä tiedoista tulee käydä ilmi työntekijän henkilötiedot sekä työnteko-oikeuden peruste (Työsuojelu.fi, n.d.).

Työnantajan on toimitettava Työ- ja Elinkeinotoimistoon työsuhteen keskeiset ehdot ja vakuutus siitä, että työehdot ovat lain ja työehtosopimuksen mukaiset sekä kopio työntekijän passista. Työsuhteen keskeisiin ehtoihin luetaan seuraavat asiat:

- Työsuhteen alkamispäivä
- Koeajan pituus
- Työn suorittamispaikka
- Työtehtävät
- Työssä sovellettava työehtosopimus
- Palkan määräytymisperuste ja määrä
- Palkanmaksukausi ja -päivä
- Lomien määräytyminen
- Irtisanoutumista koskevat ehdot.

(Työsuojelu.fi, n.d.)

Työsuojelun mukaan työnantajaa koskee kaikki samat työnantajavelvollisuudet riippumatta työntekijän kansalaisuudesta, tämä tarkoittaa myös sitä, että esimerkiksi palkkauksen ja työaikojen tulee olla yleissitovan työehtosopimuksen ja Suomen lakien mukaiset (Työsuojelu.fi, n.d.)

Työnantajan tulee myös varmistaa, että työntekijä saa työnteon ja työsuhteen kannalta tarpeelliset tiedot ja perehdytyksen työntekijän ymmärtämällä kielellä (Työsuojelu.fi, n.d.).

Mikäli työsuhde kestää yli 4 kuukautta, tulee työnantajan maksaa työnantajan sosiaaliturvamaksu. Mikäli työsuhteen kesto on neljästä kuuteen kuukautta, pidätetään palkasta myös sairausvakuutusmaksu, eli 1,34 % palkasta vuonna 2022 (Vero, 2019).

Työsuhteen kestäessä alle 6 kuukautta, on työntekijä rajoitetusti verovelvollinen Suomessa, tämä tarkoittaa sitä, että ennakonpidätyksen sijasta kunkin kuukauden palkasta pidätetään 35 % suuruinen lähdevero. Kun työntekijän kanssa solmitaan yli 6 kuukautta kestävä työsuhde,

toimii verotus ja muut kulut samalla tavalla kaikkien työntekijöiden kanssa kansalaisuudesta riippumatta (Vero, 2019).

7.2 Työntekijän velvollisuudet

Ammattipätevyysdirektiivin ansiosta kaikilla EU- tai ETA-maista muuttaneilla työntekijöillä on samat oikeudet ja velvollisuudet riippumatta kansalaisuudesta. Ulkomaalaislaki velvoittaa ulkomaalaisen työntekijää todistamaan oikeutensa tehdä työtä Suomessa. Oikeuden työskentelyyn Suomessa voi osoittaa näyttämällä työnantajalle passin tai muu virallinen matkustusasiakirja tai EU:n, Liechtensteinin, Sveitsin, Norjan tai Islannin ulkopuolelta tulevien työntekijöiden tapauksessa oleskelulupakortin. Työnantajalla on oikeus ottaa kopio työhön oikeuttavasta asiakirjasta, sillä sitä tulee lain mukaan säilyttää työpaikalla (Työsuojelu.fi, n.d.).

7.3 EU-rekisteröinti

EU:n, Liechtensteinin, Sveitsin, Norjan ja Islannin kansalainen ei tarvitse oleskelulupaa Suomeen, mutta mikäli oleskelu kestää yli 3 kuukautta, tulee oleskelu rekisteröidä Maahanmuuttovirastossa. Rekisteröinti mahdollistaa henkilötunnuksen saamisen ja laillistaa oleskelun Suomessa (Työsuojelu.fi, 2022).

Maahanmuuttovirasto edellyttää, että rekisteröintiä hakevalla on riittävä peruste Suomessa oleskelulle. Oleskeluperusteita ovat työsuhde, perhe tai opinnot. Vaihtoehtoisesti myös riittävät varat Suomessa elämiseen ovat peruste rekisteröinnin myöntämiselle (Työsuojelu.fi, 2022).

Oleskeluoikeuden rekisteröintiprosessi etenee seuraavasti:

1. Hakemuksen jättäminen
 - Hakemuksen voi jättää sähköisen asiointipalvelu Enter Finlandin kautta tai täyttää paperisen hakemuksen. Hakemuksen hinta on 54 €.
 - Hakemuksen täyttämisen jälkeen tulee varata aika Maahanmuuttovirastoon. Mikäli hakemus jätettiin sähköisenä, tulee mukaan ottaa henkilöllisyystodistus sekä hakemuksen liitteenä olleiden asiakirjojen alkuperäiset kappaleet. Paperista hakemusta käytettäessä mukaan tulee ottaa hakemus, henkilöllisyystodistus sekä hakemuksen edellyttämien liitteiden alkuperäiskappaleet.
2. Hakemuksen käsittely
 - Kun EU:n kansalainen on osoittanut täyttävänsä rekisteröinnin ehdot, tulee rekisteröintitodistus antaa välittömästi.
3. Päätös

- Mikäli rekisteröinnin ehdot täyttyvät, rekisteröintitodistuksen saa Maahanmuuttovirastosta saman käynnin yhteydessä. Todistuksesta käy ilmi hakijan nimi, osoite sekä rekisteröinnin päivämäärä. Mikäli ehdot eivät täyty tai hakemus on puutteellinen, tieto päätöksestä tulee Enter Finland-asiointipalveluun tai postitse kotiosoitteeseen.

Oleskeluoikeus on voimassa toistaiseksi eikä sille siksi tarvitse hakea jatkoa. Kun yhtäjaksoinen, laillinen oleskelu Suomessa on jatkunut yli 5 vuotta, on oikeutettu pysyvään oleskeluoikeuteen (Maahanmuuttovirasto, n.d.).

7.4 Kotoutuminen ja kotouttaminen

Kotoutuminen ja kotouttaminen muodostavat yhdessä ikään kuin palapelin, jonka kokoamisen jälkeen työntekijän tulisi olla täysin valmis työskentelyyn Suomessa. Kotoutumisen tarkoituksena on antaa maahanmuuttajalle työelämän ja yhteiskunnassa toimimisen kannalta tarpeellista tietotaitoa ja samalla tukea oman kielen ja kulttuurin ylläpitämistä (Lahti, 2014). Kotoutuminen on usein koko elämän mittainen prosessi, joskin jo pidempään Suomessa eläneellä se ei enää ole olennaisessa osassa arkielämässä (Kansalaisopistojen liitto, 2018).

Kotouttaminen on kotoutumista edistävää toimintaa viranomaisten ja muiden tahojen toimenpiteillä ja palveluilla (Lahti, 2014). Kotouttamiseen kuuluu muun muassa maan virallisten kielten, suomen ja ruotsin, opettelua sekä työllistymiseen tähtääviä toimia. Kotouttamisen tarkoituksena on edesauttaa maahanmuuttajien terveyttä ja hyvinvointia, kouluttautumista ja työllistymistä.

Suomessa kotouttamista säätelee laki kotouttamisen edistämisestä, jonka tarkoituksena on edistää kotoutumista ja auttaa maahanmuuttajia osallistumaan aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Lain tavoitteena on myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Laki takaa sen, että maahanmuuttaja saa yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavan tiedon ja taidon, mutta samalla mahdollisuuden oman kielensä ja kulttuurinsa ylläpitoon (Laki kotouttamisen edistämisestä, 30.12.2010/1386).

Työnantajalla ei ole velvollisuutta auttaa työntekijää asettautumaan Suomeen, mutta on kaikkien osapuolten edun mukaista, mikäli työntekijä saa apua asettautumiseensa. Suomessa on useita relokaatiopalveluita tarjoavia yrityksiä, joten jotta työntekijä saataisiin asettumaan Suomeen mahdollisimman hyvin, on tärkeää pohtia, onko työyhteisössä joku, joka osaa auttaa työntekijää kotoutumisessa, vai olisiko palvelu hyvä hankkia organisaation ulkopuolelta?

Työhyvinvoinnin merkitys korostuu entisestään, kun kyseessä on ulkomaalaistaustaiset työntekijät. Työntekijät tulevat mahdollisesti hyvin erilaisista työoloista, joten on tärkeää pitää huolta siitä, että he terveeseen työyhteisön ja hyvinvoinnin myötä sopeutuvat

Suomalaiseen yhteiskuntaan ja työyhteisöön. Leena Lahti listaa teoksessaan ”Monikulttuurinen työelämä” työhyvinvoinnin perusvaatimuksiksi muun muassa seuraavat asiat:

- Hyvä johtaminen
- Turvallinen ja terveellinen työympäristö
- Eettisesti terve työyhteisö
- Yhdenvertaisuuden kokeminen

Kotoutumiseen sekä kotouttamiseen panostaminen on sekä työntekijän että työnantajan etu. Onnistunut kotoutuminen luo hyvän lähtökohdan molemminpuoliselle yhteistyölle.

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön myötä onnistuttiin koostamaan opas, joka kokoaa opinnäytetyön pääkohdat tiivistetympään muotoon. Opinnäytetyöprosessi onnistui pääpiirteittäin hyvin, mutta oman haasteensa opinnäytetyöprosessiin toi lähteiden rajallinen määrä sekä se, että aiheesta ei ole määräänsä enempää kirjoitettavaa. Rekrytointi EU- ja ETA-maista on sinällään melko yksinkertaista, mutta sosiaali- ja terveysalan ammattilaisiin liittyvät byrokraattiset asiat tuovat aiheeseen lisähaastetta. Opinnäytetyötä hyödyntäessä on kuitenkin hyvä muistaa se, että ohjeistukset saattavat muuttua ja päivittyä. Tästä syystä ajantasainen ohjeistus on siis aina hyvä tarkistaa alkuperäislähteestä.

Opinnäytetyötä voidaan tarvittaessa hyödyntää myös muiden alojen Euroopan sisäiseen rekrytointiin, sillä se sisältää myös yleispätevää tietoa, joka on sovellettavissa usealle eri toimialalle. Toisena jatkokehitysehdotuksena tulevaisuudessa tämän oppaan rinnalle voi mahdollisesti laatia oppaan esimerkiksi EU:n ulkopuolisen rekrytoinnin tueksi, mikäli paloa kansainvälistymiseen on jatkossakin ja EU:n markkinoilta ei saada toivottua tulosta.

Opinnäytetyö koottiin suunnitelman mukaisesti hyödyntäen sähköisiä, kirjallisia sekä viranomaislähteitä. Opinnäytetyön lopputuloksena on kehittämistyö, jonka tarkoituksena on toimia toimeksiantajayrityksen RekryDiili Oy:n ensimmäisenä askeleena kohti kansainvälisiä työnantajamarkkinoita. Ideaalilanteessa työperusteinen maahanmuutto ottaa tulevaisuudessa yhä enemmän jalansijaa Suomessa ja sosiaali- ja terveysalan työvoimapula voisi viimein jäädä historiaan.

Lähteet

Painetut

Ensimmäinen painettu lähde

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2006. Viisaat valinnat. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä: Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro.

Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä: Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Sähköiset

Ensimmäinen sähköinen lähde

Duunitori. 2018. Onnistunut hakijaviestintä. Viitattu 7.2.2023.
<https://duunitori.fi/tyoelama/onnistunut-hakijaviestinta>

Duunitori. 2021. Hyvästit pitkille vaatimuslistoille! Hyvä työpaikkailmoitus syntyy näistä 6 asiasta. Viitattu 7.2.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytointiopas-tyopaikkailmoitus>

European Job Days. 2022. About European Job Days. Viitattu 1.11.2022.
<https://europeanjobdays.eu/en/about>

Erkkilä, P & Pohls, S. 2019. Mikä ihmeen työnantajamielikuva? Finders Seekers. Viitattu 3.1.2023. <https://findersseekers.io/mika-ihmeen-tyonantajamielikuva/>

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. 559/1994. Viitattu 20.7.2022.
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559#V2>

Laki kotoutumisen edistämisestä. 30.12.2010/1386. Viitattu 7.2.2023.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>

Laki ammattipätevyyden tunnustamisesta. 1093/2007. Viitattu 1.12.2022.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20071093>

Leponen, P. 2021. Näin takaat onnistuneen rekrytoinnin. Gallant. Viitattu 3.1.2023.
<https://gallant.fi/nain-takaat-onnistuneen-rekrytoinnin/>

Leinonen, M. N.d. Hakijakokemus - mitä se on ja miksi siihen on syytä panostaa? TalentAdore. Viitattu 3.1.2023. <https://talentadore.com/fi/blogi/mita-on-hakijakokemus>

Maahanmuuttovirasto. N.d. EU-rekisteröinti (vapaa liikkuvuus). Viitattu 8.11.2022.

<https://migri.fi/eu-kansalainen#oikeus>

Manpower. 2022. Mitä missä milloin - rekrytoinnin vaiheet ja menetelmät. Viitattu

29.10.2022. <https://blogi.manpowergroup.fi/mita-missa-milloin-rekrytoinnin-vaiheet-ja-menetelmat>

Opetushallitus. N.d. Säännellyt ammatit Suomessa. Viitattu 1.2.2023.

<https://www.oph.fi/fi/palvelut/saannellyt-ammattit-suomessa>

Palkkaus.fi. 2019. Ulkomaalainen työntekijä. Viitattu 1.9.2022.

<https://www.palkkaus.fi/abc/ulkomaalainen-tyontekija/>

RekryDiili. N.d. RekryDiili. Viitattu 12.7.2022 <https://rekrydiili.fi/about/>

Räisänen, H. & Ylikännö, M. 2021. Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2020? TEM-analyyseja 108/2021. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 19.12.2022

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163498/Minne%20uudet%20tyopaikat%20syntyivat%20vuonna%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto. N.d. Maksut. Viitattu 20.7.2022.

<https://www.valvira.fi/valvira/maksut>

Sosiaali- ja terveysministeriön lupa- ja valvontavirasto. 2021. Sopeutumisaika ja kelpoisuuskoet. Viitattu 19.10.2022.

https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/eu_eta-valtioissa_koulutetut/sopeutumisaika_ja_kelpoisuuskoet

Sosiaali- ja terveysministeriön lupa- ja valvontavirasto. 2021. EU/ETA-valtiossa lääkärin perustutkinnon suorittaneet, joilta puuttuu ammatillinen harjoittelu. Viitattu 1.11.2022.

https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/ulkomailla-suoritetut-opinnot/eu_eta-valtioissa-laakar-in-perustutkinnon-suorittaneet

Sosiaali- ja terveysministeriön lupa- ja valvontavirasto. 2022. Kielitaito. Viitattu 7.11.

<https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/kielitaito>

Tevameri, T. 2022. Toimialaraportit: Sosiaali- ja terveystieteiden työvoima ja yrityskehittäminen. TEM toimialaraportit 2022:2. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 9.1.2023.

<https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-626-0>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. Viitattu 12.7.2022.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. N.d. Osaajien maahanmuuton kehittäminen. Viitattu 12.7.2022.

<https://tem.fi/osaajien-maahanmuuton-kehittaminen>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Koulutus- ja työperusteista maahanmuuttoa edistävä valtiosihteeriryhmä aloittaa työnsä. Viitattu 11.9.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/koulutus-ja-tyoperusteista-maahanmuuttoa-edistava-valtiosihteeriryhma-aloittaa-tyonsa->

Työmarkkinatori. 2022. Työntekijän löytäminen ulkomailta. Viitattu 23.8.2022. <https://tyomarkkinatori.fi/tyonantajat-ja-yrittajat/rekrytointi/tyontekijan-loytaminen-ulkomailta>

Työsuojaelu. N.d. Ulkomainen työntekijä. Viitattu 7.2.2023. <https://www.tyosuojaelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija>

Varsinais-Suomen ELY-keskus. 2021. Kansainvälisen rekrytoinnin opas. Viitattu 23.8.2022. <https://turkubusinessregion.com/wp-content/uploads/2021/11/Kansainvalisen-Rekrytoinnin-Opas.pdf>

Valtioneuvosto. 2022. Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035. Viitattu 29.1.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163408/VN_2021_74.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vero. 2022. Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotus. Viitattu 1.9.2022. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/49113/ulkomailta-suomeen-tulevan-tyontekijan-verotus6/>

Yle. 2022. Petteri Orpo Ykkösaamussa: hoitajapula on ratkaistava seuraavan hallituskauden aikana. Viitattu 13.7.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12424452>

Julkaisemattomat

Ensimmäinen julkaisematon lähde

Kuviot

Kuvio 1 Arvioi hoitajien ja lääkäreiden työllisyistarpeesta Suomessa lähitulevaisuudessa (Ammattibarometri, 2022).....	9
Kuvio 2 Rekrytointiprosessin vaiheet	12

Taulukot

Taulukko 3 hinnasto: ammattipätevyden tunnustaminen, laillistaminen ja nimikesuojaus (EU/ETA maassa koulutetut) (Valvira, n.d.).....	19
---	----

Liitteet

Liite 1: Opas hoitajien ja lääkäreiden rekrytointiin EU- ja ETA-maista	30
--	----

Liite 1: Opas hoitajien ja lääkäreiden rekrytointiin EU- ja ETA-maista

Hoitajien ja lääkäreiden rekrytointi EU- ja ETA- maista Suomeen

Ada Uusinoka



Oppaan sisältö

- Käsitteet
- Rekrytointiprosessi
- Ammattioikeuden hakeminen
- Kielitaito
- Ehdollinen ammattipätevyys
- Kansainvälisen rekrytoinnin kanavat
- Kansainvälinen työsuhde
- EU-rekisteröinti
- Lisätietoja

Käsitteet

Ammattioikeuden hakeminen

EU/ETA-maissa koulutettujen lääkäreiden ja hoitajien tulee hakea Valviralta ammattioikeutta toimia koulutustaan vastaavassa tehtävässä Suomessa.

EU-rekisteröinti

EU/ETA-maan kansalainen ei tarvitse oleskelulupaa, mutta yli 3kk oleskelussa oleskeluoikeus tulee rekisteröidä maahanmuuttovirastossa. Mahdollistaa mm. henkilötunnuksen saamisen.

Ammattipätevyyden tunnustaminen

tarkoittaa EU/ETA-maassa suoritettujen koulutuksen hyväksymistä. Ammattipätevyyden tunnustaminen ei yksinään oikeuta toimimaan ammatissa tai käyttämään nimikesuojattua ammattinimikettä.

Ehdollinen ammattipätevyys

Voidaan myöntää mikäli hakijan koulutus ei täysin vastaa Suomalaista vastaavaa koulutusta. Täyden ammattioikeuden saaminen saattaa edellyttää kelpoisuuskoetta tai sopeutumisaikaa.

Rekrytointiprosessi

- Tunnista rekrytointitarve ja analysoi sitä, huolellinen suunnittelu sujuvoittaa rekrytointia
 - Millaista työntekijää haetaan, millainen haettava työnkuva on ja millä perusteilla valitaan tekemään?
- Laadi budjetti ja aikataulu
 - Laske budjettiin ainakin palkkakustannukset, vuosittaiset etuudet ja rekrytointiin käytettävä työaika. Kirjaa toteutuneet kustannukset ylös.
 - Aikatauluta haku-aika, hakijoiden läpikäynti, haastattelukierrokset ja päätöksenteko
- Valitse kohdemaat ja yhteistyökumppanit
 - Tee tarvekartoitus mahdollisten kohdemaiden työllisyystilanteesta ja valitse aluksi 1-2 kohdemaata
 - Valitse kumppaniksi yhteistyöyritys kohdemaasta ja hyödynnä Suomessa apua tarjoavat yritykset ja julkiset palvelut.
- Laadi tehtävänkuvaus ja valintakriteerit
 - Mitä työtehtävä pitää sisällään? Mitä tavoitteita ja edellytyksiä työssä toimimisella on? Mitä osaamista ja valmiuksia tehtävä edellyttää? Huolella laaditut valintakriteerit helpottavat päätöksentekoa.

Rekrytointiprosessi

- Tee työpaikkailmoitus
 - Tuo ilmi ainakin seuraavat seikat: millaista työntekijää haetaan, millainen on haettava työnkuva ja millä perusteilla valinta tullaan tekemään. Myös esim. palkasta ja aikataulusta on hyvä mainita.
- Hakijoiden läpikäynti ja haastattelukierrokset
 - Hakijoiden jaottelu kolmeen: haastatteluun kutsuttavat, mahdollisesti haastateltavat ja pois kiitettävät
 - Haastatteluissa hyvä käydä hieman läpi ammattioikeuden hakemiseen liittyviä asioita, jotta hakija tietää mitä odottaa.
- Valintapäätöksen tekeminen ja hakijaviestintä
 - Hakijaviestinnän neljä vaihetta: hakemuksen vastaanottaminen, kutsu haastatteluun tai ulos kiittäminen, aikataulusta tiedottaminen ja valintapäätöksestä tiedottaminen.
 - Valintapäätöksen tekemisen jälkeen valitun/valittujen hakijoiden kanssa solmitaan työ sopimus, jonka luonne katsotaan tapauskohtaisesti.
- Työsopimuksen laatimisen jälkeen lähetetään ammattioikeushakemus, joka ohjeistetaan seuraavalla sivulla

Ammattioikeuden hakeminen

- EU/ETA-maassa koulutettujen lääkäreiden, sairaanhoitajien ja lähihoitajien tulee hakea Valviralta lupaa toimia koulutustaan vastaavissa tehtävissä Suomessa.
- Ammattioikeushakemus asiakirjoihin toimitetaan Valviraan sähköpostitse kirjaamo@valvira.fi tai postitse Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastoon.
- Hakemusten käsittelyaika on 4 kuukautta
- Päätös on maksullinen, myös silloin jos se hylätään

Ammattipätevyyden tunnustaminen, laillistaminen ja nimikesuojaus (EU/ETA maassa koulutetut)	euroa
Ammattihenkilön laillistaminen ja nimikesuojaus	600
Ehdollinen tunnustamispäätös ja päätös lisäopintojen suorittamisesta	600
Ammattipätevyyden tunnustaminen, laillistaminen tai nimikesuojaus sopeutumisajan tai kelpoisuuskokeen taikka lisäopintojen suorittamisen jälkeen	150
Ammattipätevyyden tunnustaminen	400
Laillistaminen ja nimikesuojaus kielitaidon osoittamisen jälkeen, kun henkilön ammattipätevyys on tunnustettu	200
Lääkärin määräaikainen laillistaminen	115
Lääkärin laillistaminen Suomessa suoritettua harjoittelun jälkeen	600
Erikoislääkärin tai erikoishammaslääkärin ammatinharjoittamisoikeuden myöntäminen, jos lääkärin tai hammaslääkärin laillistus myönnetään viran puolesta	800
Eurooppalaisen ammattikortin valmistelu ja/tai myöntäminen	300
Ehdollinen tunnustamispäätös ennen ammattikortin myöntämistä	300
Koulutuksen rekisteröinti	200
Ulkomaalaisen koulutuksen arvioimiseksi pyydetystä korkeakoulun tai oppilaitoksen antamasta lausunnosta peritty maksu	100-400

Ammattioikeuden hakeminen

Hoitajilta vaaditut asiakirjat:

- Henkilöllisyystodistus
- Tutkintotodistus
- Tarkka kuvaus opintosuoritusotteen kursseista
- Työtodistukset ammatissa toimimisesta
- Max 3kk vanha todistus siitä, että ammatinharjoittamista ei ole rajoitettu
- Suomen, ruotsin tai englanninkieliset käännökset asiakirjoista
- Suostumus siihen, että Valvira saa tarvittaessa tarkistuttaa asiakirjat suomalaisessa korkeakoulussa
- Todistus riittävästä suomen tai ruotsin kielitaidosta (yleinen kielitutkinto tai valtionhallinnon kielitutkinto)

Lääkäreiltä vaaditut asiakirjat:

- Henkilöllisyystodistus
- Tutkintotodistus
- Max 3kk vanha todistus siitä, että ammatinharjoittamista ei ole rajoitettu
- Todistus ammattipätevyuden vastaavuudesta ammattipätevyysdirektiivin 2005/36/EY vaatimuksiin. Todistus tulee olla toimivaltaisen viranomaisen myöntämä
- Suomen, ruotsin tai englanninkieliset, viralliset käännökset kaikista vaadittavista asiakirjoista
- Todistus kielitaidosta

Kielitaito

- Terveydenhuollon ammattihenkilöiltä edellytetään riittävää suomen tai ruotsin kirjallista ja suullista kielitaitoa. Työnantaja arvioi riittääkö kielitaito ja Valvira tarkistaa riittävän tason.
- Kielitaidon voi osoittaa tässä tapauksessa seuraavasti:
 - **Valtionhallinnon kielitutkinnolla**
 - osiot tulee suorittaa väintään tyydyttävällä tasolla
 - **Yleisellä kielitutkinnolla**
 - puhuminen, puheen ymmärtäminen, kirjoittaminen ja tekstin ymmärtäminen
 - Hyväksytyt suoritus: kaikki osa-alueet vähintään taso 3
- Kielitaidon voi osoittaa myös erilaisilla koulu/opiskelutodistuksilla, virkamiesruotsin tai virkamiessuomen todistuksella tai työnantajan lausunnolla, mutta nämä keinot harvemmin tulevat kyseeseen ulkomailta rekrytoitaessa.
- Todistus kielitaidosta tulee liittää osaksi ammattioikeushakemusta.

Ehdollinen ammattipätevyys

➔ Mikäli hakijan koulutus ei täysin vastaa Suomalaista vastaavaa alan koulutusta, voi Valvira myöntää ehdollisen ammattipätevyyden. Tällaisessa tilanteessa ammattioikeuden voi saada kahdella tavalla:

Kelpoisuuskoee:

Kelpoisuuskokeella mitataan hakijan pätevyyttä ja kykyä ammatin harjoittamiseen Suomessa. Se suoritetaan ammattikoulussa, ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa, koulutustason mukaan.

Sopeutumisaika:

Sopeutumisaikana hakija työskentelee toisen ammattihenkilön valvonnassa. Tällöin hakijan tulee olla suoraan toimintayksikön palveluksessa, ei henkilöstöpalvelualan yrityksen kautta. Hakija ja työnantaja tekevät sopimuksen sopeutumisaikasta, joka Valviran tulee hyväksyä.

➔ Kun kelpoisuuskoee tai sopeutumisaika on suoritettu hyväksytysti, ammattioikeus voidaan myöntää. Ammatinharjoittamisoikeutta tulee hakea uudelleen hyväksytyin suorituksen jälkeen. Hakemukseen tulee liittää mukaan todistus siitä, että korvaava toimenpide on suoritettu hyväksytysti.

Kansainvälisen rekrytoinnin kanavat

EURES

Euroopan laajuinen työnhakuportaali, mahdollistaa mm. työpaikkailmoituksen jättämisen ja hakijoiden läpikäynnin sekä tarjoaa EURES-neuvojen tuen

European Job Days

Euroopan Komission ja EURES:in rekrytointimessut, joita järjestetään satoja vuosittain ympäri Eurooppaa.

Work in Finland - kansainvälisen rekrytoinnin työntantajaneuvonta

TE-toimiston maksuton neuvonta tukemaan yrityksiä kansainvälisessä rekrytoinnissa

Talent Boost-toimenpideohjelma

työ- ja elinkeinoministeriön hanke, tarjoaa tukea ja apua esim. taloudellisen tuen hakemisessa ja byrokratiassa

EURES Targeted Mobility Scheme

Liikkuvuushanke joka tarjoaa taloudellista tukea kansainväliseen rekrytointiin työntantajille.

Työn markkinointi kohdemaassa

Työn markkinointi paikallisilla alustoilla, mahdollisesti myös paikallisen yhteistyökumppanin hankkiminen

Kansainvälinen työsuhde

- Tarkista työntekijän työnteko-oikeus **ennen** työsopimuksen tekemistä ja säilytä kopiota työnteko-oikeuden osoittavasta asiakirjasta koko työsuhteen ajan ja 4 vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen. Asiakirjasta tulee käydä ilmi työntekijän henkilötiedot sekä työnteko-oikeuden peruste.
- Toimita työ- ja elinkeinotoimistoon työsuhteen keskeiset ehdot ja vakuutus siitä, että työehdot ovat lain ja työehtosopimuksen mukaiset sekä kopio työntekijän passista. Työsuhteen keskeisiin ehtoihin luetaan seuraavat asiat:
 - Työsuhteen alkamispäivä, koeajan pituus, työn suorittamispaikka, työtehtävät, työssä sovellettava työehtosopimus, palkan määräytymisperuste ja määrä, palkanmaksukausi ja -päivä, lomien määräytyminen sekä irtisanoutumista koskevat ehdot.
- Varmista, että työntekijä saa työnteon ja työsuhteen kannalta tarpeelliset tiedot ja perehdytyksen työntekijän ymmärtämällä kielellä.
- Yli 4kk työsuhhteessa työnantaja maksaa työnantajan sosiaaliturvamaksun.
 - 4-6kk pituisessa työsuhhteessa palkasta pidätetään sairausvakuutusmaksu eli 1,34% (vuonna 2022)
- Verotus:
 - Alle 6kk työsuhde: palkasta pidätetään 35% suuruinen lähdevero
 - Yli 6kk työsuhde: Verotus ja muut kulut toimivat samalla tavalla kansalaisuudesta huolimatta

EU-rekisteröinti

- EU/ETA-maan kansalainen ei tarvitse oleskelulupaa Suomeen, mutta oleskelun ylittäessä 3kk, oleskelu tulee rekisteröidä maahanmuuttovirastossa. Rekisteröinti mahdollistaa mm. henkilötunnuksen ja laillistaa oleskelun Suomessa.
 - Hakemus jätetään Enter Finland-palvelussa, hinta 54€.
 - Hakemuksen täyttämisen jälkeen varataan aika maahanmuuttovirastoon, mukaan henkilöllisyystodistusta ja hakemukseen liitettyjen asiakirjojen alkuperäiskappaleet. Mikäli rekisteröinnin ehdot täyttyy, tulee oleskeluoikeus myöntää välittömästi jo maahanmuuttovirastossa.
- Edellytyksenä on pätevä syy Suomessa oleskelulle: perhe, opinnot tai työsuhde.
- Oleskeluoikeus on voimassa toistaiseksi, eikä jatkoa tarvitse hakea.
- Yli 5 vuoden oleskelun jälkeen on oikeutettu pysyvään oleskeluoikeuteen

Lisätietoja:

Ammattioikeuden hakemishjeet aloittain

https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/eu_eta-valtioissa_koulutetut

Ammattipätevyysdirektiivi

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005L0036&from=PT>

Ulkomaalaisen työntekijän verotus

<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/49113/ulkomailta-suomeen-tulevan-tyontekijan-verotus7/>

Ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeus

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/ulkomainen-tyontekija/tyonteko-oikeus>

Oleskeluoikeuden rekisteröinti

<https://migri.fi/oleskeluoikeuden-rekisterointi>