



**SUOMI
FINLAND**

KANSAINVÄLISEN REKRYTOINNIN ENNAKOINTIMALLIN LUONNOS

Ennakointiakatemian tilaisuus 4.12.2024

Tutkija Samuli Leveälahti

KEHA-keskus

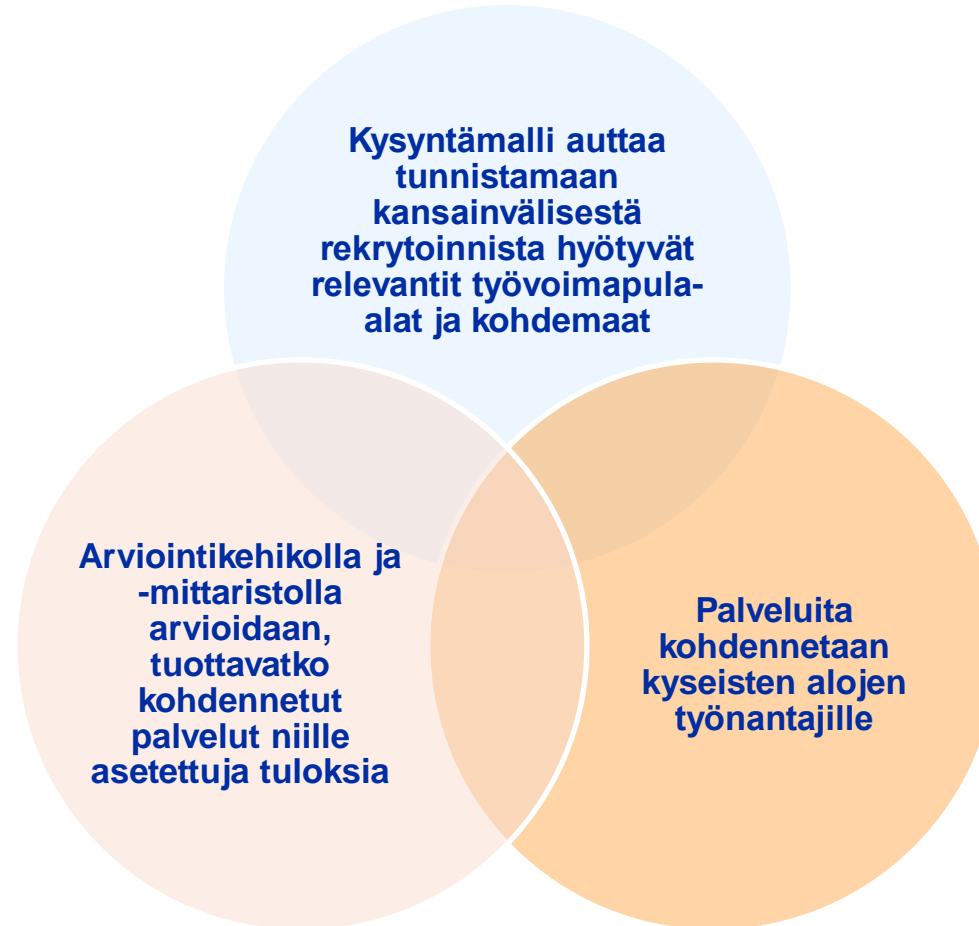
Tavoitteet ja tarkoitus

SUOMI
FINLAND

- **Mitä?**
 - Kehittää valtakunnallinen kansainvälisen rekrytoinnin ennakointimalli
- **Miksi?**
 - Mallinnusta tarvitaan, koska tällä hetkellä ei ole eri kansainvälisen rekrytoinnin tietolähteitä kokoavaa ja yhtenäistä kansainvälisen rekrytoinnin tietoperustaa
- **Miten?**
 - Kehitetään kansainvälisen rekrytoinnin tiedolla johtamisen yhtenäinen kokonaisuus, johon kuuluvat kansainvälisen rekrytoinnin kysyntä- ja osaajatarjontamalli sekä kansainvälisten rekrytointipalveluiden (Work in Finland –toiminnot) arviointikriteeristö ja -mittaristo.
- **Kenelle?**
 - Toimintamalli palvelee paitsi Work in Finland -toimintojen suuntaamista ja sisältöjä, niin tarjoaa myös tietoperustaa muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön kansainvälisen rekrytoinnin strategiseen suunnitteluun ja päätöksentekoon sekä alueellisten työlupapäätösten tueksi.

Kysyntä- ja osaajatarjontamallin, WiF-toimintojen kohdentamisen ja kansainvälisten rekrytointipalveluiden toimintamalli

SUOMI
FINLAND



Aidosti todennettavissa olevien työvoimapula-alojen määritelmä

- KEHA-keskus esittää aidosti todennettavissa olevien työvoimapula-alojen määrittelemiseksi määrällistä ja laadullista näkökulmaa. Määrällinen työvoimapula tarkoittaa yleisesti tilannetta, jossa avoimia työpaikkoja on enemmän kuin työnhakijoita, kun sen sijaan laadullinen työvoimapula viittaa siihen, että työnhakijoiden osaaminen ei vastaa avoimena olevien työpaikkojen osaamistarpeita.
- Aidosti todennettavissa olevia määrällisten työvoimapula-alojen määrittely ei perustu taloussuhdanteista seuraavaan työvoiman kysynnän vaihteluun, vaan se koskee aloja, joissa työvoiman määrällinen kysyntä ylittää tarjonnan tällä hetkellä sekä lyhyen ja pidemmän aikavälin ennakointien perusteella eikä kotimainen työvoiman tarjonta riitä todennetusti työpaikkojen täyttämiseen. Tällöin voidaan huomioida myös esimerkiksi automatisaation, robotiikan, digitalisaation ja tekoälyn kehityksen vaikutukset eri alojen työvoimatarpeisiin.
- Sen sijaan aidosti tunnistettavissa olevat laadulliset työvoimapula-alat voidaan määritellä kansainvälisen rekrytoinnin tarpeen näkökulmasta sellaiseksi tilaksi työmarkkinoilla, jossa erityisesti vientivetoisten kasvualojen asiantuntijatyöpaikkojen osaamisvaatimukset eivät kohtaa riittävästi kotimaisen työvoiman tarjonnan osaamista. Esimerkiksi teknologiateollisuudessa, erityisesti uusiutuvan energian, ohjelmoinnin ja kyberturvallisuuden aloilla voidaan arvioida olevan kasvava laadullinen työvoimapula

Owal-Goupin taustaselvitys kansainvälisen rekrytoinnin malleista

SUOMI
FINLAND

Selvitys kansainvälisen rekrytoinnin ennakointimalleista ja -menetelmistä

31.10.2024

Suositus 1. Suomen kansainvälisen rekrytoinnin ennakoinnin mallin tulisi sisältää myös laadullisia elementtejä ja yhteistulkintaa keskeisten sidosryhmien kanssa.

Suositus 2. Kansainvälisten opiskelijoiden näkökulma kannattaa sisällyttää ennakointimalliin.

Suositus 3. Maakohtaisessa analyysissä kannattaisi keskittyä luomaan prosessi maatiedon tuottamiseen.

+ Nykyisissä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantomalleissa tarvittaisiin monipuolisempaa työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton alakohtaista tarkastelua.

+ **Kansainvälisen rekrytoinnin pidemmän aikavälin ennakointia olisi tarkoituksenmukaista toteuttaa skenaarioperusteisesti tiiviissä yhteydessä koulutustarpeiden ennakointiprosessien kanssa.**

+ Suomi on vertailumaihin nähden hyvin edistyksellinen ennakoinnin digitalisoinnissa ja tekoälyn hyödyntämisessä.

Kysyntämalliosio

SUOMI
FINLAND

- Kansainvälisen rekrytoinnin ennakointi- ja arviointimallin kysyntäosuus perustuu laajaan, olemassa olevien tilasto- ja ennakoitietietolähteiden koontiin ja yhdistämiseen painokertoimin.
- **Aidosti todennettavissa olevat työvoimapula-alat ovat aloja, joilla voidaan tunnistaa samanaikaisesti merkittävimpiä valtakunnallisia työvoiman saatavuushaasteita nykytilassa, lyhyellä aikavälillä, keskipitkällä aikavälillä ja pitkällä aikavälillä.** Kysyntämallin painokertoimet mahdollistavat suunnittelijoille ja päätöksentekijöille mahdollisuuden tehdä strategisia valintoja koskien työvoimapula-alojen tietolähteitä sekä kohdemaita ja niiden alakohtaisia kohdennuksia.
- Kysyntäanalyysi tehdään yhdistämällä eri tietolähteiden muuttujat (ammatit, toimialat ja tutkinnot) samaan luokitustasoon:
 - ISCO2008/ESCO-ammattiluokitus (1-4-numerotaso)
 - TOL2010 –toimialaluokitus (2-numerotaso)
 - Kansallinen koulutusluokitus 2016 (5-numerotaso)
 - Osaamistarpeille ei ole koottu virallista kansallista luokitusta, joten ne raportoidaan laadullisena tehtävätasojen (avustavat tehtävät, ammattiosaajien tehtävät, asiantuntija- ja johtotason tehtävät) osaamisklusterien yhteenvetona
- Kysyntämalliosion tuloksena syntyy analyysi aidosti tunnistettavista olevien työvoimapula-aloista toimiala-, ammatti-, tutkinto- ja osaamisnäkökulmista ja osioiden tietolähteet kootaan yhteen PowerBi-taulukkoon, jossa voi tehdä erilaisia hakuja esimerkiksi tietolähteiden, eri muuttujien näkökulmista.

Kansainvälisten osaajien tarjonnan tilannekuva

SUOMI
FINLAND

- Tarjontaosion lähtökohtana ovat työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton kehitys sekä ulkomaan kansalaisten työllisyyskehitys eri aloille. Analyysi perustuu erityisesti
 - ulkomaan kansalaisten yleiseen maahanmuuton kehitykseen, ensimmäisen työperusteisen oleskeluluvan saaneiden kansalaisuuksien ja alakohtaisen kohdentumisen analyysiin, ulkomaan kansalaisten työllisten toimiala-, ammatti- ja tutkintorakenteen kehitykseen, ulkomaan kansalaisten työnhakijoiden kehitykseen, eri koulutusasteilla tutkintokoulutuksessa aloittaneiden/työllistyneiden ulkomaan kansalaisten kehitykseen ja työperäisen maahanmuuton alakohtaisiin keskipitkän aikavälin ennusteisiin.
- Nykyisten Suomessa asuvien ulkomaan kansalaisten työvoimatarjonnan ja aidosti tunnistettavissa olevien työvoimapula-alojen kohtaantoanalyysin tuloksena on muun muassa
 - ensimmäisen työperusteisen oleskeluluvan saaneiden (ammatti- ja toimialakohtaisen) trendikehityksen vastaavuus työvoimapula-aloihin
 - ulkomaan kansalaisten työllisten toimialojen, ammattien ja tutkintojen trendikehityksen vastaavuus työvoimapula-aloihin
 - ulkomaan kansalaisten työnhakijoiden ammattien, toimialojen ja koulutuksen vastaavuus työvoimapula-aloihin
 - ulkomaan kansalaisten opiskelijoiden tutkintomäärien ja työllistymisen trendikehityksen vastaavuus työvoimapula-aloihin
 - työperäisten maahanmuuttajien ammattikohtaisen tulovirtaennusteen (OPH-kohtaantomalli) vastaavuus työvoimapula-aloihin

Kohdemaanaalyysi

**SUOMI
FINLAND**

- Kohdemaanaalyysi toteutetaan tiiviissä yhteistyössä Business Finlandin ja Talent manageri-verkoston välityksellä sekä hyödyntäen Business Finlandin nykyistä tietoperustaa. Tietotarpeita ovat erityisesti valittujen kohdemaiden
 - työllisten toimiala-, ammatti, ikä- ja aluerakenteen kehitys 2020-luvulla
 - työttömyyden kohdentuminen Suomen työvoimapula-aloille
 - eri koulutusasteiden koulutusohjelmien ja opetussuunnitelmien vertailu Suomen tutkintojärjestelmään työvoimapula-aloilta (tutkinnot ja niiden sisällöt)
 - eri koulutusalojen tutkintotuotos koulutusasteittain sekä mahdollinen tutkintoennuste työvoimapula-aloille
 - kohdemaan palkkataso työvoimapula-aloilla
 - kohdemaan työllisten muuttovirta-analyysi työvoimapula-aloille Eurooppaan ja kolmansiin maihin (kilpailija-analyysi)
 - kohdemaiden toimintaympäristön, eettisten näkökulmien sekä muiden työperäiseen maahanmuuttoon liittyvien laadullisten muutostekijöiden analyysi
- Kohdemaanaalyysien tuloksena on arvio kohdemaiden osaajatarjonnan vuosittaisen potentiaalin määrästä toimialoittain, ammattiteittain sekä tutkintojen sisältöjen vastaavuudesta työvoimapula-alojen näkökulmasta.

Kansainvälisen rekrytoinnin ennakointimallin ehdotus

SUOMI
FINLAND

Kansainvälisen rekrytoinnin kysyntä: Mille aloille on tarkoituksenmukaisinta kohdentaa kansainvälistä rekrytointia?

Tietolähteitä esimerkiksi:

Työmarkkinatorin kansainväliselle osaajille soveltuvien avoimena olevien työpaikkojen vuosimuutos (TOP 10 eniten kasvaneet alat)
Työvoimabarometrin valtakunnalliset TOP10 työvoimapula-alat
Tilastokeskuksen työnantajahaastattelu (TOP10 työvoimapula-alat)
TEM-työmarkkinaennuste (toimialojen työllisyyden kehitys)
Alueelliset linjaukset ulkomaisen työvoiman käytöstä (ELY-keskukset)
Työvoiman saatavuus ja kohtaanto –raportti (TOP10 työvoimapula-alat ja kohtaanto-ongelma-alat)
OPH:n keskipitkän kohtaanto- analyysi ja pitkän aikavälin työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointitulokset
Ammattialojen osaamistarpeiden muutos lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä (Jotpa &OPH)
Nopeasti kehittyvät kasvualat ja investointien työllisyysvaikutukset (esim. EK-dataikkuna)
Muut mahdolliset täydentävät aineistot (esim. KEVA, VALVIRA WiF-SOTE-kysely ja LinkedIn-data)

Ulkomaalaisen työvoiman tarjonnan kehitys: Miten kansainväliset osaajat vastaavat työvoiman kysynnän kehitykseen tällä hetkellä?

Tietolähteitä esimerkiksi:

Työ- ja koulutusperäisten maahanmuuttajien kansallisuuksien ja alojen kehitys (MIGRI & Pirkanmaan TE-toimisto)
Ulkomaan kansalaisten työnhakijoiden määrän kehitys ammateittain viimeisen vuoden aikana (EU/ETA + kolmansista maista) (Mylly)
Maahanmuutto Suomeen, TOP 10 maat (Tilastokeskus)
TOP 10 ulkomaan kansalaisten työllisten ammatit (KOTA- tietokanta)
Ulkomaalaisten työllisten TOP 10 tulovirtaennuste ammateittain (OPH)
Ammatillisen koulutuksen, AMK-koulutuksen ja yliopistokoulutuksen aloittaneiden määrän ja tutkinnon suorittaneiden työllisyyden kehitys syntymämaan mukaisesti viimeisen vuoden aikana (Vipunen)

INFO-kortit kumppani/kohdemaiden osaajatarjonnasta: Mihin valtioihin ja aloihin kansainvälistä rekrytointia on tavoitteellista kohdentaa tällä hetkellä ja pidemmällä aikavälillä?

Tietolähteitä esimerkiksi:

Kumppani/kohdemaiden tilastot työmarkkinoista, tutkintojärjestelmästä, palkkatasosta ja maastamuutosta. Koonti yhteistyössä Business Finlandin ja sen Talent manager -verkostojen kanssa

Yhteistyöfoorumi kansainvälisen rekrytoinnin kohdemaiden ja alakohtaisista lyhyen aikavälin tavoitteista ja pitkän aikavälin skenaarioista: Mitä yhteisiä toimenpiteitä tarvitaan valtakunnallisten ja alueellisten toimijoiden sekä elinkeinoelämän välillä kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseen ja kohdentamiseen?

Kokeellinen esimerkki kysynnän painokertoimista

SUOMI
FINLAND

83 Kuljetustyöntekijät		32 Terveystieteiden asiantuntijat	33 Liike-elämän ja h...	51 Palvelutyöntekijät	61 Maanviljelijät ...	75 Elintarvike-, p...
Summa – Työmarkkinator...	Summa – ...	Summa – Työvoiman sa...		Summa – Työmark...	Summa – Työmark...	Summa – Työmark...
Summa – Työvoimabaro...	Summa – ...	Summa – Työvoimabar...	Summa – ...			
22 Terveystieteiden erityisasiantuntijat		54 Suojelu- ja vartiointityöntekijät	Summa – OPH 2040 ty...	Summa – ...	Summa – ...	Summa – ...
Summa – Työvoiman saat...	Summa – ...	Summa – Työvoiman sa...	Summa – Työmarkkinator...	91 Siivoojat, kotiapulaiset ...	52 Myyjät, kaup...	14 Hotelli- ja ra...
Summa – Työvoimabaro...	Summa – ...	Summa – Työvoiman sa...	Summa – Työmarkkinator...	Summa – Työmar...	Summa – Työvoi...	25 Tieto- ja ...
23 Opettajat ja muut opetusalan er...		42 Asiakaspalvelutyöntekijät	Summa – OPH-kohtaan...	Summa – Työvoimabaro...	Summa – Työvoimabaro...	Summa – Työvoimabaro...
Summa – Työvoiman saat...	Summa – ...	Summa – Työmarkkinatorin av...	Summa – Työvoiman sa...	Summa – OPH 20...	Summa – OPH 20...	Summa – OPH...
Summa – Työvoimabaro...	Summa – ...	Summa – Työvoiman saatavuus...	Summa – Työvoiman sa...	Summa – Työöv...	Summa – Työöv...	Summa – Työöv...
26 Lainopilliset, sosiaalialan ja kultt...		53 Hoivapalvelun ja terveydenh...	Summa – OPH-kohtaan...	Summa – Työöv...	Summa – Työöv...	Summa – Työöv...
Summa – Työvoiman saat...	Summa – ...	Summa – Työmarkkinatorin av...	Summa – Työvoiman sa...	21 Luonnontieteide...	12 Hallintojo...	71 ... 73 ...
Summa – Työvoimabaro...	Summa – ...	Summa – Työvoimabarometri ...	Summa – Työvoiman sa...	Summa – O...	Summa – OPH-...	Su... Su...
			Summa – Työvoiman sa...	24 Liike-elämän ja h...	34 Lainopillis...	Su... Su...
Summa – Työvoimabaro...	Summa – ...	Summa – Työvoimabarometri ...	Summa – OPH-kohtaan...	Summa – O...	Summa – O...	74 Sähkö- ...

Tietolähteet on koottu TOP-10 Työmarkkinatorin kansainvälisille osaajille soveltuvista työpaikoista 1.12.2024, Työvoiman saatavuus ja kohtaanto raportin 9/2024 työvoimapula-aloista (yli 16€/h), Työvoimabarometrin syksy 2025 ennustetuista työvoimapula-aloista, Opetushallituksen ennustamista keskipitkän aikavälin työpula-aloista sekä Opetushallituksen ennakoimista pitkän aikavälin työvoimatarpeista, joihin nuorisoikäluokan määrä ei riitä keskimäärin vuosina 2019-2040. Tietolähteille on myös asetettu kokeellinen kerroin. Työmarkkinatorin TOP10 määrällisesti eniten auki olleet työpaikat 1.12.2024 ovat saaneet kertoimen 10, samoin kuin Työvoiman saatavuus ja kohtaantoraportin työvoimapula-aloja. Työvoimabarometrin ensi vuoden syksyllä ennustetut työvoimapula-aloja arvon 8, Opetushallituksen ennustamat työvoimapula-aloja vuoteen 2028 mennessä arvon 5 ja Opetushallituksen pitkän aikavälin työvoiman saatavuuden haastealat arvon 3. Kuvion pinta-alojen koko kuvaa lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä todennettujen työvoimapula-alojen välisiä suhteita painokertoimien suhteissa. Kaikkien tietolähteiden ammattiluokitus on muunnettu Tilastokeskuksen Ammattiluokitus 2010 2-numerotason luokkiin.

SUOMI
FINLAND

Kiitos!

WORK IN
FINLAND