

Talent Helsinki 2022-2023 -hanke

HAKEMUS valtionavustuksen saamiseksi Talent Hub -toimintaan 1.5.2022-30.4.2023

Hakijan tiedot:

nimi: Helsingin kaupunki
kotikunta: Helsinki
y-tunnus: 0201256-6
osoite: PL 20, 00099 Helsingin kaupunki
yhteyshenkilö: Elina Nurmi, 040 621 4790

Osatoteuttajien tiedot:

nimi: Helsingin seudun kauppakamari
kotikunta: Helsinki
y-tunnus: 0201253-1
osoite: Kalevankatu 12, 00100 Helsinki
yhteyshenkilö: Marko Silen, puh. 050 548 4217

nimi: Helsinki Partners Oy
kotikunta: Helsinki
y-tunnus: 3209009-8
osoite: Kasarmikatu 36, 00130 Helsinki
yhteyshenkilö: Anu Koski-Rickmann, puh. 040 505 0891

nimi: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy
kotikunta: Helsinki
y-tunnus: 2094551-1
osoite: PL 4000, 00079 Metropolia
yhteyshenkilö: Outi Lemettinen, puh. 050 370 8120

nimi: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy
kotikunta: Helsinki
y-tunnus: 2029188-8
osoite: Ratapihantie 13, 00520 Helsinki
yhteyshenkilö: Jukka Väyrynen, puh. 040 579 0100

nimi: Laurea-ammattikorkeakoulu Oy
kotikunta: Espoo, Vantaa
y-tunnus: 1046216-1
osoite: Ratatie 22, 01300 Vantaa
yhteyshenkilö: Mari Koski, puh. 040 1620189

Hankesuunnitelma

- 1.) Hakijan kokemus ja osaaminen – Hakijan aiempi kokemus ja osaaminen kansainvälisiin osaajiin liittyvän yhteistyöverkoston järjestämisestä tai vastaavan tyyppisen toiminnan järjestämisestä.**

Hankkeen päätoteuttajana on Helsingin kaupungin elinkeino-osaston työvoima- ja maahanmuuttoyksikkö, jolla on vahvaa kokemusta kansainvälisille osaajille suunnattujen palveluiden verkostomaisesta kehittämisestä sekä ison asiakasvolyymien asiakaspalvelutoimintojen järjestämisestä. Helsingin kaupungin perustamia, kansainvälisiä osaajia palvelevia toimintayksiköitä ovat mm. International House Helsinki, Stadin osaamiskeskus, NewCo Helsinki sekä startup-keskus Maria 01.

Helsingin kaupungilla on runsaasti kokemusta myös ulkoisen rahoituksen hankkeiden suunnittelusta, johtamisesta, toteutuksesta ja hallinnoimisesta. Kaupungin hiljattain toteuttamiin hankkeisiin lukeutuvat mm. Talent Helsinki (Erytisavustus kunnille Talent Boost-ohjelmaa edistävään Talent Hub -toimintaan, 2021-2022), IHH:n digitaalista kehittämistä tukeva selvityshanke (AMIF, 2021-2022), Kansainväliset osaajat yritysten kasvun vauhdittajina (AIKO, 2019-2021), International House Helsinki 0.2 (Erytisavustus kunnille Talent Boost -ohjelmaa edistävään Talent Hub -toimintaan, 2020-2021), Kokka kohti työmarkkinoita (ESR, 2020-2021), Töissä Suomessa (ESR, 2016-18) sekä HERIEC (ESR, 2014-15) -hankkeet.

Hankkeen toteuttajat ovat olleet mukana toteuttamassa kansainvälisten osaajien houkutteluun, asettautumiseen ja työllistymisen edistämiseen liittyviä toimia Talent Helsinki -hankkeessa ja Kansainväliset osaajat yritysten kasvun vauhdittajina -hankkeessa, joten hankkeelle on luotu jo erinomainen yhteistyöpohja.

2.) Tarvekuvaus – Miksi hanke on tarpeellinen toteuttaa? Miten tarve on selvitetty? Kuvaile mahdollinen tulevaisuudenkuva ja hankkeen rooli sen saavuttamiseksi.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2019 tekemän selvityksen¹ mukaan Suomi tarvitsee yli 100 000 uutta työntekijää työmarkkinoille vuoteen 2025 mennessä. Pelkästään ohjelmistoalan osaajavajeen ennustetaan olevan jopa 25 000–40 000 henkilöä.² Samanaikaisesti arviolta noin puolen työmarkkinoilla avoinna olevista työpaikoista ovat vaikeasti täytettäviä.³ Työperäisellä maahanmuutolla on myönteisiä vaikutuksia Suomen talouteen ja monien toimialojen työvoimapulaan. Vaikutukset ovat yhtäältä sidoksissa työvoiman määrän kasvuun ja toisaalta siihen, miten maahanmuuttajien osaaminen täydentää Suomessa jo saatavilla olevaa osaamista.⁴

Osaavan työvoiman saatavuus on keskeistä yritysten kasvulle, kansainvälistymiselle ja investoinneille. Kansainvälinen rekrytointi on erityisen tärkeää globaaleille suuryrityksille, tutkimuslaitoksille sekä pienille, innovaatioita kaupallistaville kasvuyrityksille.⁵ Monien yritysten tarvitsemaa osaamista ei toistaiseksi ole saatavilla Suomesta. Keväällä 2020 julkaistun Suomen Yrittäjien, Finnveran ja työ- ja elinkeinoministeriön pk-yritysbarometrin⁶ mukaan osaavan ja yrityksen tarpeita vastaavan työvoiman heikko saatavuus on yksi keskeisimpiä tekijöitä, joka estää yrityksiä palkkaamasta lisää työntekijöitä.⁷ Mitä kasvuhakuisempi yritys on, sitä enemmän työvoiman saatavuus koetaan kasvun esteeksi.⁸ Vaikka yritykset sopeuttavat toimintaansa kulloinkin vallitseviin olosuhteisiin, käytännön tasolla osaajapula voi tarkoittaa sitä, että investointeja lykätään tai niistä pidättydytään kokonaan.

¹ OECD 2018; OECD 2019; Kestävä talouskasvu ja hyvinvointimme tulevaisuus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2021/12.

² Työperäisen maahanmuuton kannustimet ja esteet, Valtiontalouden tarkastusviraston selvitykset 2021.

³ Kestävä talouskasvu ja hyvinvointimme tulevaisuus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2021/12.

⁴ Kestävä talouskasvu ja hyvinvointimme tulevaisuus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2021/12.

⁵ Kestävä talouskasvu ja hyvinvointimme tulevaisuus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2021/12.

⁶ Pk-yritysbarometri 12/2020.

⁷ Kauppakamareiden kysely jäsenyrityksille osaajapulasta 31.8.2021.

⁸ Pk-yritysbarometri 1-2021.

Osaavan työvoiman lisäksi työnantajat tarvitsevat tukea kansainväliseen rekrytointiin. Työnantajille suunnattuja kansainvälisen rekrytoinnin tukipalveluita on saatavilla, mutta tuoreen tutkimuksen mukaan vain pieni osa työnantajista on käyttänyt niitä. Harvassa organisaatiossa on tietoa siitä, millaista käytännön tukea julkiset palvelut voisivat tarjota. Työnantajat katsovat, että tietoa saatavilla olevista palveluista tulisi lisätä ja rekrytoinnin tukipalvelut tulisi saada samasta paikasta.⁹ Työnantajille tarjottavien kansainvälistä rekrytointia tukevien palvelujen tulee olla sujuvia ja helposti saatavilla.

Yritysten kasvuedellytysten turvaamiseksi tarvitaan myös kansainvälisten osaajien ja ulkomaisten investointien houkuttelua. Tutkimukset osoittavat, että Suomeen muuttavien osaajien määrä ja osuus ovat verrokkimaita pienempiä. Myös Helsingin houkuttelevuus korkean osaamistason maahanmuuttajien keskuudessa on toistaiseksi ollut vaatimatonta.¹⁰ Osaajien houkuttelemiseksi on viime vuosina tehty yksittäisiä menestyksellisiä kampanjoita. Toimenpiteitä vetovoimaisuuden kasvattamiseksi osaajien, startup-yrittäjien ja sijoittajien silmissä on tarpeen tehdä entistä suunnitelmallisemmin ja pitkäjänteisemmin.

Yritysten kykyyn houkuttaa uusia kansainvälisiä osaajia vaikuttaa osaajien mukana muuttavien puolisoitten integroituminen työmarkkinoille ja yhteiskuntaan. Yrityksiltä saatujen tietojen mukaan rekrytoitujen kansainvälisten osaajien puolisoilla on ollut vaikeuksia kiinnittyä suomalaisille työmarkkinoille ja luoda sosiaalisia verkostoja. Tästä syystä osaajien alueelle sitouttaminen on ollut haastavaa ja yritykset menettävät kasvun kannalta välttämätöntä työvoimaresurssia. Vuosina 2020-2021 toteutetussa puoliso-ohjelmapiilotissa kerätyn tiedon ja saatujen kokemusten perusteella puolisoitten kotoutumista ja työllistymistä tukevia palveluita on tarpeen jatkokehittää. Kohderyhmälle räätälöityjen palveluiden avulla pystytään tehokkaasti tukemaan kansainvälisten osaajien puolisoitten työmahdollisuuksia ja perheiden integroitumista Suomeen.

Myös kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden osaamisresurssi on suurelta osin hyödyntämättä työmarkkinoilla. Heidän työllistymisensä on selvästi suomalaisopiskelijoita vaikeampaa kaikilla koulutusaloilla. Suomen yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa opiskelee yli 20 000 kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa. Eurostudent-kyselytutkimuksen (2021) perusteella noin puolet heistä suunnitteli jäävänsä Suomeen asumaan valmistumisensa jälkeen ja vain kymmenen prosenttia suunnitteli palaavansa takaisin kotimaahansa tai muuttavansa johonkin muuhun maahan. Tutkimuksen mukaan opiskelijoiden mahdollisuudet tutustua suomalaiseen työelämään jo opintojensa aikana lisäsivät halukkuutta jäädä Suomeen tutkinnon suorittamisen jälkeen. Työllistymisen esteenä olivat muun muassa puutteelliset työnhankintataidot ja työllistymistä edistävien verkostojen vähyyys. Tutkimustuloksiin perustuvissa suosituksissa todettiin, että ulkomaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen esteitä voidaan lieventää opintojen aikaisella uraohjauksella ja tekemällä tutuksi suomalaista työelämää.¹¹ Työelämävalmiuksien vahvistamiseksi ja työelämäkontaktien lisäämiseksi tarvitaan korkeakouluja, kansainvälisiä opiskelijoita ja työnantajia yhdistäviä konkreettisia toimenpiteitä.

Vuoden 2020 lopussa Helsingissä asuu 109 254 vieraskielistä ja pääkaupunkiseudulla 216 038 vieraskielistä henkilöä.¹² Työmarkkinoiden toimivuuden ja yritysten kasvun turvaamiseksi osaavan ulkomaisen työvoiman määrää Suomessa ja pääkaupunkiseudulla tulee kasvattaa. Samanaikaisesti täällä jo olevien kansainvälisten osaajien – erityisesti korkeakoulutettujen kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ja Suomessa jo työskentelevien kansainvälisten osaajien puolisoitten – osaamisresurssi tulee saada entistä tehokkaammin yritysten ja elinkeinoelämän

⁹ Tutkimus työvoiman kansainvälisestä liikkuvuudesta ja kansainvälisestä rekrytoinnista Suomessa, Pohjois-Karjala ELY-keskus, Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanke, 2021.

¹⁰ Destination Helsinki. Knowledge worker attraction study, Ipsos, 2021; Helsinki on the global stage, The Business of Cities, 2020.

¹¹ Ulkomaiset tutkinto-opiskelijat suomalaisissa korkeakouluissa: Miksi Suomeen on päädytty ja kiinnostaako työskentely Suomessa opintojen jälkeen?, OKM:n julkaisuja 2021:14.

¹² Tilastokeskuksen väestörakennetilasto 2020. Helsingissä asuu 42% vieraskielisistä ja pääkaupunkiseudulla 83% koko maan vieraskielisistä vertailtaessa yli 15 000 vieraskielisen asukkaan kunta.

käyttöön. Tämän vuoksi sujuvat kansainvälisille osaajille ja heidän perheilleen suunnatut palvelut ovat ensiarvoisen tärkeitä pääkaupunkiseudulle asettautumisessa ja integroitumisessa.

3.) Tavoitteet – Mitkä ovat hankkeelle asetetut tavoitteet ja miten ne vastaavat hakuilmoituksessa esitettyjä avustuksen tavoitteita?

Talent Helsinki 2022-2023 -hankkeen tavoitteena on houkuttaa Helsinkiin erityisesti työvoimapula-aloilla työskenteleviä ulkomaisia asiantuntijoita ja eri alojen yrittäjiä ja avainhenkilöitä sekä helpottaa alueella jo olevien kansainvälisten osaajien ja heidän perheidensä alueelle asettautumista ja työmarkkinoille kiinnittymistä. Osaajien houkuttelutoimet tukevat välillisesti myös alueella toimivien yritysten investointeja sekä vahvistavat mielikuvaa Helsingistä ja Suomesta houkuttelevana työ-, yrittäjyys- ja opiskeluperusteisen maahanmuuton kohdealueena.

Lisäksi hankkeella vahvistetaan vuonna 2017 perustetun International House Helsingin (lyh. IHH) roolia Helsingin ja pääkaupunkiseudun Talent Hub -toiminnan ja -verkostoyhteistyön keskuksena, sovitaan toimijaverkoston kansainvälisille osaajille tuottamia palveluita yhtenäiseksi, asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi sekä luodaan alueellinen seurantamalli toiminnan vaikuttavuuden arvioimiseksi.

Hanke jakautuu toiminallisesti ja temaattisesti kolmeen eri osioon: I) kansainvälisten osaajien houkuttelu, II) kansainvälisen rekrytoinnin ja asettautumisen tuki sekä III) kansainvälisten osaajien (erit. kv-tutkinto-opiskelijoiden) työllistymisen tuki.

Osioiden päätavoitteet ovat:

I. Kansainvälisten osaajien houkuttelu

Hankeosion (I) päätavoitteena on houkuttaa Helsinkiin erityisesti työvoimapula-aloilla työskenteleviä kansainvälisiä osaajia sekä eri alojen yrittäjiä ja avainhenkilöitä yhteistyössä alueen yritysten, korkeakoulujen, Business Finlandin sekä muiden keskeisten sidosryhmien kanssa. Tavoitteena on, että hankkeen päättyessä Helsingin kansainvälinen tunnettuus ja vetovoima kansainvälisten osaajien ja yrittäjien keskuudessa on vahvistunut sekä työvoimapolusta kärsivien helsinkiläisyriytysten osaajapula helpottunut. Hankeosiossa Helsinkiin houkuteltaville kansainvälisille osaajille perheineen rakennetaan saumaton asiakaspolku houkuttelusta aina maahantuloon ja alueelle asettautumiseen. Houkuttelutoimet kytketään International House Helsingin sekä kaupungin muuhun palvelutarjontaan. Hankekauden aikana toteutettavien houkuttelukampanjoiden vaikuttavuuden kasvattamiseksi panostuksia lisätään mm. yritys- ja korkeakoulu yhteistyöhön sekä kampanjoiden yhteydessä tarjottavan relokaationeuvonnan ja -tuen kehittämiseen.

II. Kansainvälisen rekrytoinnin ja asettautumisen tuki

Hankeosion (II) päätavoitteena on tukea yritysten kansainvälisiä rekrytointeja sekä nopeuttaa ja sujuvoittaa pääkaupunkiseudulle saapuvien uusien kansainvälisten osaajien ja heidän perheenjäsentensä alueelle asettautumista kehittämällä International House Helsinki -palvelua. Tavoitteena on vastata laaja-alaisesti ja ennakoivasti asiakkaiden palvelutarpeisiin sekä kehittää palveluja ja verkostomaisia toimintamalleja, jotka tukevat julkista sektoria ja työnantajia maahanmuuttoa, asettautumista ja työllistymistä koskevissa kysymyksissä. Lisäksi tavoitteena on kehittää viranomaisten poikkihallinnollista yhteistyötä sekä sujuvoittaa IHH:ssa tapahtuvaa viranomaisasiointia.

Vuonna 2017 perustettu International House Helsinki (lyh. IHH) on Suomessa edelläkävijä maahanmuuton alkuvaiheen neuvonta- ja viranomaispalveluiden yhteensovittamisessa, ja se tarjoaa jo nykyisellään valtaosan maahanmuuttajien tarvitsemista alkuvaiheen neuvonta- ja viranomaispalveluista saman katon alta. IHH palvelee myös yrityksiä ja työnantajia

kansainväliseen työvoimaan ja sen rekrytointiin liittyvissä kysymyksissä. Hankkeen avulla vahvistetaan International House Helsingin roolia pääkaupunkiseudun Talent Hub -toiminnan keskuksena, sovitetaan toimijaverkoston kansainvälisille osaajille tuottamia palveluita yhtenäiseksi asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi sekä kehitetään kv-osaajatoiminnan alueellista ja valtakunnallista koordinaatiota ja seuranta.

III. Osaajien (erit. kv-tutkinto-opiskelijoiden) työllistymisen tuki

Hankeosion (III) päätavoitteena on vahvistaa erityisesti pääkaupunkiseudun korkeakouluissa opiskelevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden työelämäyhteyksiä sekä jatkokehittää työllistymistä tukevia toimintamalleja yritysten, kaupungin ja oppilaitosten välisenä yhteistyönä. Tavoitteena on, että hankkeen päättyessä pääkaupunkiseudun suurimmissa korkeakouluissa on otettu käyttöön kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä tehostava International Talent -ohjelma. Lisäksi kansainväliset opiskelijat ovat paremmin verkottuneita alueen yrityksiin, tuntevat innovaatioekosysteemin toimijat, ja heillä on selkeä käsitys alueen työllistymistä tukevista palveluista. Pääkaupunkiseudun korkeakoulu yhteistyötä kehitetään yhdessä Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa.

Hankeelle asetetut tavoitteet vastaavat hakuilmoituksessa esitettyjä avustuksen tavoitteita. Hanke muun muassa:

- "tukee Talent Hub -yhteistyömallien ja -palveluiden kehittämistä" (tavoitteet 1, 2 ja 3),
- "vahvistaa korkeakoulujen, yritysten ja muiden työnantajayhteistyötä kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden työelämäyhteyksien ja työllistymisen edistämiseksi (tavoitteet 2, 3),
- Talent Hub-yhteistyö kiinnittää kv. osaajiin liittyvät palvelut osaksi alueen innovaatio- ja kasvuekosysteemiä" (tavoitteet 2, 3),
- "koordinoi kaupungin tai alueen eri toimijoiden Talent Boost -yhteistyötä, vastaa kaupungin tai alueen eri toimijoiden yhteisen Talent Boost -seurantamallin kehittämisestä, käyttöönotosta ja yhteensovittamisesta kansallisella tasolla" (tavoitteet 1, 2, 3),
- "vastaa siitä, että toimijaverkoston tuottamat palvelut sovitetaan yhteen asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi ja vastaa oman alueensa osalta yhteistyön kehittämisestä muiden alueiden Talent Hubien sekä Business Finlandin ja TE-hallinnon kansallisten kv. osaajapalveluiden kanssa" (tavoite 2).
- Lisäksi Talent Hub -yhteistyössä tarjottavat ja kehitettävät palvelukokonaisuudet ovat tarvelähtöisiä (tavoitteet 1, 2, 3).

4.) Toteutustapa – Mikä on hankkeen lähtötilanne? Miten hanke toteutetaan? Mitä toimenpiteitä tai vaiheita hankkeeseen sisältyy? Onko hanke osa isompaa hankekokonaisuutta? Mitä osahankkeita hankekokonaisuuteen kuuluu? Haetaanko avustusta usean yhteisön hankkeeseen? Hankkeen toteutus ja toimenpiteet

Talent Helsinki 2022-2023 -hanke jakautuu toiminallisesti ja temaattisesti kolmeen eri osioon: I) kansainvälisten osaajien houkuttelu, II) kansainvälisen rekrytoinnin ja asettautumisen tuki sekä III) kansainvälisten osaajien (erit. kv-tutkinto-opiskelijoiden) työllistymisen tuki.

I. Kansainvälisten osaajien houkuttelu

(hankeosion toteuttajat: Helsinki Partners ja Helsingin kaupunki)

LÄHTÖTILANNE

Viimeisen kahden vuoden aikana on toteutettu kohdennettuja kampanjoita, joiden tavoitteena on ollut lisätä Helsingin kansainvälistä tunnettuutta ja vetovoimaisuutta sekä helpottaa alueen yritysten osaajapulaa konkreettisilla toimenpiteillä, jotka johtavat osaajien palkkaamiseen. Houkuttelutoimet ovat kohdistuneet erityisesti ICT-osaajiin sekä startup-yrityksiin. Helsinki Marketingin loi vuosina 2019-2021 Helsinki Freedom -kattobrändin, jonka sisällöt korostavat hyvän elämän eri osa-alueita ja ovat linjassa Business Finlandin valtakunnallisten sisältöjen kanssa. Markkinointiviestinnän toimenpiteillä saavutettiin 15,1M ihmistä. Kokonaisuuteen liittynyt taktinen kampanjaosuus, Helsinki Freedom, home-delivered, kohdistui ICT-alan osaajiin. Kampanja keräsi 2 670 osallistumishakemusta ja sai 89,1M potentiaalisen näkyvyyden kansainvälisessä mediassa. Helsinki Marketing käynnisti myös aktiivisen osaajien houkutteluun liittyvän sidosryhmätyön, joka kokosi yhteen noin 60 yritysten, yliopistojen ja organisaatioiden edustajaa ja kasvatti toimenpiteiden vaikuttavuutta. Markkinointiviestinnän toimenpiteet saivat tunnustusta myös kansainvälisissä kilpailuissa (City Nation Place Awards & Digital Communication Awards).

Markkinointiviestinnän kehittämiseksi on kesällä 2021 tehty osaajatutkimus, jonka pohjalta on luotu tavoitepersoonia, jotka tukevat osaajien houkuttelun kohderyhmien määrittelyä, markkinointiviestinnän suunnittelua, mainonnan kohdennusta sekä asiakaspolkujen rakentamista. Syksyllä 2021 Helsinki Freedom -konseptia on jatkettu kohdentamalla markkinointitoimenpiteitä mm. Iso-Britannian, Saksan, USA:n, Venäjän ja Itä-Euroopan suuriin kaupunkeihin.

Osaajatutkimuksen mukaan Helsingin kansainvälinen tunnettuus on ponnisteluista huolimatta edelleen alhainen. Tunnettuuden lisääminen vaatii pitkäjänteistä ja suunnitelmallista työtä sekä kohdennettuja toimenpiteitä. Hanke jatkaa työtä Helsingin tunnettuuden ja vetovoiman vahvistamiseksi kansainvälisten osaajien potentiaalisena kotikaupunkina. Houkuttelutoimien vahvistamiselle on entistä paremmat edellytykset Helsinki Marketingin ja Helsinki Business Hub yhdistyttyä Helsinki Partnersiksi. Vuoden 2022 alussa toimintansa aloittaneen uuden yhtiön tehtävänä on edistää kaupungin kestävästä kasvusta, investointien, yritysten, osaajien ja vierailijoiden houkuttelua, kaupungin kansainvälistä myyntiä ja markkinointia sekä kansainvälisen tunnettuuden ja brändin rakentamista. Helsinki Partnersilla on myös avainrooli kansainvälistä brändi- ja maineystyötä tukevassa verkosto- ja ekosysteemytyössä pääkaupunkiseudulla.

HANKKEEN TOTEUTUS JA TOIMENPITEET

Hankeosion (I) päätavoitteena on houkutella Helsinkiin erityisesti työvoimapula-aloilla työskenteleviä kansainvälisiä osaajia sekä eri alojen yrittäjiä ja avainhenkilöitä yhteistyössä alueen yritysten, korkeakoulujen, Business Finlandin, Finland Promotion Boardin sekä muiden keskeisten sidosryhmien kanssa. Hankeosion tavoitteena on Helsingin tunnettuuden ja vetovoiman kasvattaminen tekemällä entistä vaikuttavampaa markkinointiviestintää. Lisäksi hankeosiossa tehdään aktiivista yritys- ja sidosryhmäyhteistyötä tavoitteena selkeän yhteisen toimintamallin ja -prosessin luominen. Helsinkiin houkuteltaville kansainvälisille osaajille perheineen rakennetaan saumaton asiakaspolku houkuttelusta aina maahantuloon ja alueelle asettautumiseen. Yritysyhteistyölle luodaan skaalattavissa oleva toimintamalli.

Hankeosion päätoimenpiteet ovat:

- a.) Tunnettuuden kasvattamiseen tähtäävä markkinointiviestintä sekä PR- ja vaikuttajatyö

Helsingin tunnettuutta kasvatetaan markkinointi- ja brändikampanjoilla. Niiden sisältötuotanto (mm. videot, kuvamateriaali ja artikkelit) kytetään Helsingin

brändiin ja arvopohjaiseen markkinointiin. Sisällöntuotannossa hyödynnetään arvopohjaisia viestejä hyvästä elämästä Helsingissä, Helsinki Partnersin luomia osaajien tavoitepersoonia sekä tehtyjen brändi- ja osaajatutkimusten tuloksia.

Markkinointiviestinnän osaajakohderyhmää laajennetaan erityisosaajien lisäksi globaaleihin huippuosaajiin, potentiaalisiin sijoittajiin ja yritysten perustajajäseniin, jotka voivat houkuttaa mukanaan myös muita osaajia ja vahvistaa täten Suomen houkuttelevuutta kohteena. Markkinointiviestintää kohdennetaan myös henkilöille, jotka ovat kiinnostuneita Helsingistä mahdollisena opiskelupaikkana. Viestinnässä korostetaan opiskelumahdollisuuksia ja hyvää elämää Helsingissä. Helsinki Partners tukee korkeakoulujen houkuttelutoimia sekä tarjoaa markkinointimateriaaleja korkeakoulujen ja muiden ekosysteemitomijoiden käyttöön.

Osaajien houkuttelun markkinointiviestintään liitetään PR- ja vaikuttajatyö, jota tehdään yhteistyössä kansainvälisen PR-toimiston kanssa. PR-toimisto kontakttoi kansainvälisesti merkittäviä medioita ja toimittajia ja tarjoaa heille Helsingin osaajien houkutteluun ja ekosysteemiin liittyviä kiinnostavia teemoja ja juttuaiheita (esim. työn ja vapaa-ajan tasapaino, turvallinen ja luotettava kaupunki, startup-ekosysteemi ja liike-elämän ympäristö). Lisäksi osaajien houkuttelun tueksi pyritään löytämään sosiaalisen median mielipidevaikuttajia.

Osaajien houkuttelukokonaisuuteen liittyvän markkinointiviestinnän sisältöjen kansainväliseksi tavoitavuudeksi arvioidaan noin 10 miljoonaa henkilöä ja kansainvälisten mediaosumien määräksi noin 100 miljoonaa.

b.) Tunnettuuden kasvattamisen tukeminen taktisilla toimenpiteillä

Taktiset toimenpiteet sisältävät vähintään yhden osaajien houkuttelukampanjan, joka kohdennetaan yritysten osaajatarpeen mukaan. Toimenpiteiden tavoitteena on helpottaa yritysten osaajapulaa mm. keräämällä potentiaalisten osaajien profiileja yritysten käyttöön sekä ohjaamalla osaajat yritysten avoimiin työpaikkoihin.

Houkuttelutoimia kohdennetaan erityisesti ICT-alalle, jossa yrityksillä on edelleen haasteita löytää työntekijöitä. Tiedonvaihtoa yritysten ja Helsinki Partnersin välillä kehitetään systemaattisesti, jotta Helsinki Partnersilla on ajankohtaista tietoa yritysten osaajatarpeesta. Toimenpiteitä voidaan kohdentaa uudelleen yritysten tarpeiden muuttuessa.

Kampanjonnin tuloksena Helsingissä vierailevien osaajien ja yrittäjien määrä kasvaa, ja vähintään 40 prosenttia vierailijaohjelmiin osallistuneista löytää alueelta työ- tai liiketoimintamahdollisuuksia. Toimenpiteet tuottavat lisäksi relevantteja liidejä, joita jatkjalostetaan ja hyödynnetään houkuttelutyössä. Yritykset saavat kampanjoiden avulla täytettyä avoimia työpaikkoja ja palkattua kansainvälisiä osaajia.

c.) Jatkuvan tavoitavuuden kehittäminen

Vuosina 2021-2022 always on -mainontaa on testattu YouTube-, LinkedIn- ja Twitter-kanavilla. Jatkuvan tavoitavuuden toimenpiteitä jatketaan käyttämällä uutta artikkeli- ja videomateriaalia, jossa hyödynnetään Helsinki Partnersin tekemiä tavoitepersoonia sekä Helsingin kaupungin brändiyksikön kanssa tehtyä brändiviestin kirkastamistyötä.

d.) Asiakaspolun kehittäminen

Houkuttelutoimet kytketään International House Helsingin sekä Helsingin kaupungin muuhun palvelutarjontaan. Kansainvälisille osaajille perheineen rakennetaan saumaton asiakaspolku houkuttelusta aina maahantuloon ja alueelle asettautumiseen saakka. Osaajien lisäksi kohderyhminä ovat sijoittajat, yritykset ja startup-yrittäjät. Osana asiakaspolun kehitystyötä Helsinginpartners.com-sivustolla esitellään mm. Helsingin kaupungin osaajille suunnatut palvelut sekä Business Finlandin kohderyhmälle suunnatut sisällöt. Toimenpiteissä hyödynnetään Helsinki Partnersin luomia osaajaprofiileja.

Asiakaspolkuja kehitetään ja sujuvoitetaan hankekauden aika lisäksi siten, että houkuttelukampanjoihin kytketään osaajien maahantuloa ja alueelle asettautumista helpottavaa neuvontaa ja tukea. Helsinkiin muuttoon suunnittelevat ja/tai hiljattain alueelle saapuneet kansainväliset osaajat perheineen voivat saada neuvontaa asettautumisen eri aihealueista (mm. viranomaisasiointi, kasvatuksen ja koulutukset palvelut, työllistyminen ja yrittäjyys) joko yksilö- tai ryhmämuotoisesti ajanvarauksella. Asettautumista tukevan palvelun tuottaa Helsingin kaupunginkanslian elinkeino-osasto yhdessä kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialan, International House Helsingin (IHH) sekä pääkaupunkiseudun korkeakoulujen kanssa.

e.) Yhteistyömallin rakentaminen yritysten ja sidosryhmien kanssa

Hankeessa rakennetaan yhteinen osaajien houkuttelun toimintamalli, joka tukee pitkäjänteistä yhteistyötä, säännöllistä yhteydenpitoa ja toiminnan kehittämistä. Toimintamallin luomisessa hyödynnetään palvelumuotoilua ja prosessiin osallistetaan laajasti paikallisia yrityksiä ja muita sidosryhmiä.

f.) Startup-yrityksille suunnattu neuvontapalvelu

NewCo Helsingin pilotoimaa kansainvälisille startup-yrityksille ja -tiimeille kohdennettua soft landing -neuvontapalvelua kehitetään edelleen palvelupilotista saadun palautteen ja tulosten perusteella. Palvelu toteutetaan etäyhteyksin NewCo Helsinkiin sijoittuvan startup-neuvojan toimesta, ja sen arvioidaan tavoittavan noin 40 startup-yritystä ja -tiimiä. Neuvonta kytketään osaksi NewCon palveluvalikoimaa syksyn 2022 aikana.

II. Kansainvälisen rekrytoinnin ja asettautumisen tuki

(hankeosion toteuttajat: Helsingin kaupunki ja Helsingin seudun kauppakamari yhteistyössä Espoon ja Vantaan kaupunkien sekä Uudenmaan TE-toimiston kanssa)

LÄHTÖTILANNE

International House Helsinki (IHH) on Suomessa edelläkävijä maahanmuuton alkuvaiheeseen liittyvien viranomais- ja neuvontapalvelujen yhteensovittamisessa. Vuonna 2017 palvelupilottina käynnistynyt International House Helsinki tarjoaa jo nykyisellään ison osan maahanmuuttajien tarvitsemista alkuvaiheen neuvonta- ja viranomaispalveluista saman katon alta. Palvelu on suunnattu kaikille hiljattain pääkaupunkiseudulle tulleille uusille kansainvälisille asukkaille. Henkilöasiakkaiden lisäksi IHH palvelee myös yrityksiä ja työnantajia kansainväliseen työvoimaan ja sen rekrytointiin liittyvissä kysymyksissä. Palvelulla tuetaan kansainvälisten osaajien alueelle houkuttelua ja asettautumista, edistetään yritysten kansainvälistymistä sekä nopeutetaan täällä jo olevien kansainvälisten

osaajien ja heidän perheenjäsentensä työmarkkinoille siirtymistä. IHH:n palvelutuotannossa ovat mukana Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit, Maahanmuuttovirasto, Digi- ja väestötietovirasto, Verohallinto, Kela, Uudenmaan TE-toimisto, Eläketurvakeskus, Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK sekä Helsingin seudun kauppakamari.

International House Helsinki pyrkii edistämään asiakaslähtöistä, ennakoivaa ja tehokasta tapaa tuottaa maahanmuuton alkuvaiheen viranomaispalveluita. Tällä hetkellä IHH palvelee henkilöasiakkaita Helsingin Sörnäisissä sijaitsevassa palvelupisteessä, verkossa ja puhelimitse. Koronapandemian vaikutuksen heikentyessä käyntiasiakasmäärän odotetaan palaavan vähintään pandemiaa edeltävälle tasolle (6 500–9 000 asiakasta/kk). Etäpalveluissa on noin 2 000 yhteydenottoa vuositasolla. Asiakasvolyyymien hallinta edellyttää viranomaisyhteistyön sujuvoittamista sekä uudenlaisia asiointiratkaisuja. Lyhyellä aikavälillä esimerkiksi erityisasiantuntijoiden ja startup-yrittäjien asiointiprosessia ja töihin siirtymistä tulee nopeuttaa.

International House Helsinki on sitoutunut tarjoamaan kansainvälisille osaajille ja heidän perheenjäsenilleen kattavasti tietoa ja tukipalveluja asettautumiseen ja työmarkkinoille kiinnittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Tarkoituksena on vastata laaja-alaisesti asiakkaan yksilöllisiin palvelutarpeisiin sekä kehittää palveluja ja verkostomaisia toimintamalleja, jotka tukevat julkista sektoria ja työnantajia maahanmuuttoa, asettautumista ja työllistymistä koskevista kysymyksistä. Hyvää asiakaskokemusta rakennetaan mm. poikkihallinnollista yhteistyötä syventämällä, ajantasaisella ja laadukkaalla viestinnällä sekä asiakkaiden palvelutarpeiden ennakkoinnilla. Kuluneen vuoden aikana on mm. selkeytetty IHH:n sisäisiä palveluprosesseja, integroitu asettautumista tukevia palveluita (kuten puoliso-ohjelma) osaksi IHH:ta, parannettu verkkosivuston käyttöliittymää sekä tuotettu sähköisiä viestintämateriaaleja. Talent Helsinki 2022–2023 -hankkeessa jatketaan pitkäjänteistä työtä kansainvälisten osaajien ja heidän perheenjäsentensä palvelutarjonnan ja -ohjauksen parantamiseksi.

Valtakunnallisesti palvelevalle IHH:n työnantajaneuvonnalle on kasvava tarve. Vuonna 2021 IHH:n työnantajapalveluun tuli noin 320 yksittäistä yhteydenottoa, ja palvelussa asioivien määrän ennakoidaan kasvavan tulevan vuoden aikana noin 25 prosentilla. Yhteydenottojen aiheet liittyvät tyypillisesti ulkomaisen työntekijän rekrytointiin ja työsuhteeseen, asettautumispalveluihin, työ- ja oleskelulupiin, työntekijän verotukseen, työlaainsäädäntöön tai sosiaaliturvaan. Koronapandemian seurauksena myös kansainvälistä etätyötä ja lähetettyjä työntekijöitä koskevat kysymykset ovat lisääntyneet. Yritysten kasvavaan neuvontatarpeeseen on vastattu uudistamalla IHH:n työnantajapalvelun palvelukonseptia yhteistyössä Helsingin seudun kauppakamarin, Uudenmaan TE-toimiston ja pääkaupunkiseudun kaupunkien kanssa. Uusi palvelukonsepti muodostuu IHH:n verkkosivustolle integroitavasta, ohjaavasta verkkosisällöstä sekä kauppakamarin ja TE-toimiston tuottamista neuvonta- ja tukipalveluista. Keväällä 2022 käynnistetään sivuston käyttöliittymän suunnittelu ja kehittäminen. Tarkoituksena on julkaista, jatkokehittää ja nostaa palvelun tunnettuutta osana Talent Helsinki 2022-2023 -hanketta.

HANKKEEN TOTEUTUS JA TOIMENPITEET

Hankeosion (II) päätavoitteena on nopeuttaa ja sujuvoittaa pääkaupunkiseudulle saapuvien uusien kansainvälisten osaajien ja heidän perheenjäsentensä alueelle asettautumista kehittämällä International House Helsinki -palvelua. Viranomaispalveluiden rinnalle luodaan hankekauden aikana "uusi palvelukerros", joka tukee kansainvälisiä osaajia ja heidän perheenjäseniään laajasti alueelle asettautumisessa sekä työmarkkinoille kiinnittymisessä. Tarkoituksena on vastata kansainvälisten osaajien ja heidän perheenjäsentensä palvelutarpeisiin ennakoivasti kehittämällä palveluohjausta kumppaniverkoston palveluihin, tuottamalla ja kokoamalla yhteen laadukasta verkkosisältöä sekä pilotoimalla uusia

asettautumista ja verkostoitumista tukevia palveluita. Myös uusia asiointiratkaisuja (esim. etäpalvelua) kehitetään IHH:ssa asiointin ja viranomaisprosessien sujuvoittamiseksi.

Työnantajaneuvontapalvelua kehitetään vastaamaan yritysten ja työnantajien kasvavaan neuvontatarpeeseen ulkomaiseen työvoimaan ja sen rekrytointiin liittyvissä kysymyksissä. Osaajien ulkomailta rekrytoinnin helpottamiseksi käynnistetään työnantajille suunnattu "kv-rekryhelppi"-palvelu, joka tarjoaa yrityksille ja työnantajille entistä laaja-alaisemmin tukea työvoiman ulkomailta rekrytoinnissa. Työnantajille tarjottavia tukipalveluita ovat mm. kansainvälisiin rekrytointeihin, työsuhteisiin ja oleskelulupiin liittyvä neuvonta sekä työnantajan kanssa erikseen sovittava muu rekrytoinnin tuki (esim. hakijoiden löytäminen ja haastattelut, ammattitaidon testaus ja lähtömaakoulutukset). Palveluista viestitään työnantajille mm. säännöllisesti järjestettävissä roadshow-tilaisuuksissa.

IHH:n asettautumis- ja työnantajapalveluiden jatkokehittäminen hankkeessa pohjautuu pitkälti vuosien 2021–2022 aikana toteutettuihin palvelumuotoiluihin, palvelupilotteihin sekä IHH:n digitaalista asiointi koskevaan selvitystyöhön. Toimenpiteiden suunnittelussa on huomioitu myös systemaattisesti kerätty asiakasdata ja -palaute.

Hankeosion päätoimenpiteet ovat:

1. Asettautumisen tuki

1a.) Asettautumista ja työmarkkinoille kiinnittymistä tukevien palvelu- ja sisältökokonaisuuksien tuottaminen

IHH:n viranomaispalveluiden rinnalle luodaan asettautumista ja työmarkkinoille kiinnittymistä tukevat palvelukokonaisuudet. Tarkoituksena on vastata kansainvälisten osaajien ja heidän perheenjäsentensä palvelutarpeisiin mm. kehittämällä palveluohjausta kumppaniverkoston palveluihin sekä tuottamalla ja kokoamalla yhteen laadukasta verkkosisältöä ja opasmateriaalia.

Palvelukokonaisuuksien kehittäminen tapahtuu keväällä 2022 toteutetun palvelumuotoilun pohjalta. Palvelumuotoilun avulla on määritelty asettautumista ja työllistymistä tukevat, seudulliset yhteistyömallit sekä selkeytetty palveluekosysteemin keskeisten toimijoiden rooleja asiakkaan palvelupolun eri vaiheissa. Talent Helsinki 2022–2023 -hankkeessa edetään palvelukokonaisuuksien sisällöntuotantoon ja pilotointiin. International House Helsingin verkkosivuille (ihhelsinki.fi) luodaan asettautumista ja työmarkkinoille kiinnittymistä tukevat alisivut sisältökokonaisuuksille, jotka kokoavat yhteen palveluekosysteemin keskeiset palvelut sekä ohjaavat asiakasta eteenpäin esim. kuntien palveluihin. Osaksi palvelukokonaisuutta integroidaan asiakkaita reaaliajassa neuvova chat-palvelu. Sivujen käyttöastetta ja vaikuttavuutta seurataan mm. verkkoanalytiikan keinoin. Palvelutarjontaa ja -polkuja kehitetään kerätyn datan ja asiakaspalautteen perusteella.

1b.) Uusien asiointiratkaisujen kehittäminen

IHH:ssa tapahtuvaa viranomaisasiointia sujuvoitetaan ja nopeutetaan ottamalla käyttöön uusia, poikkihallinnollisia asiointiratkaisuja. Hankkeessa konseptoidaan ja otetaan käyttöön IHH:n työntekijäryhmien asiointimalli, jonka tarkoituksena on sujuvoittaa kansainvälisten osaajien viranomaisasiointia ja sitä kautta mahdollistaa nopeampi töihin siirtyminen. Asiointimallia kehitetään vuonna 2021 pilotoitun ryhmäajanvarausmallin pohjalta hyödyntäen aiemmasta kehitystyöstä saatuja tuloksia (mm. palvelun läpimenoaika, asiakastytyväisyys). Hankekauden aikana erityisosaajille, startup-yrittäjille ja heidän perheenjäsenilleen luodaan lisäksi ns. pikakaista-palvelu, jossa IHH:n peruspalvelu tuotetaan pilottiin osallistuville

asiakkaille nopeutetusti. Asiantiratkaisujen kehittämiseksi tehdään tiivistä yhteistyötä Tampereen ja Turun International House -palveluiden kanssa.

1c.) Talent Helsinki -toimenpidekokonaisuuden kehittäminen

Hankkeessa konseptoidaan ja käynnistetään kansainvälisille osaajille ja perheille suunnattu Talent Helsinki -toimenpidekokonaisuus, joka kytketään osaksi International House Helsingin toimintaa. Toimenpidekokonaisuus vastaa kansainvälisten osaajien ja heidän perheenjäsentensä tarpeeseen saada ajantasaista, luotettavaa ja koottua tietoa mm. maahanmuuton viranomaisasioinnista sekä alueen palvelu- ja elämystarjonnasta. Toimenpidekokonaisuus sisältää arviolta 5–10 info- ja verkostoitumistilaisuutta vuosittain, joiden kävijämääräksi arvioidaan 100–200 henkilöä tilaisuutta kohden. Tilaisuudet ovat avoimia kaikille Helsingissä asuville kansainvälisille asukkaille (esim. yritysten työntekijät, puoliset, korkeakouluopiskelijat, tutkijat) sekä alueelle vasta muuttota harkitseville. Toimenpidekokonaisuuden konseptointiin osallistetaan kansainvälisiä osaajia perheenjäsenineen sekä laaja kirjo alueen palveluntuottajia ja muita sidosryhmiä.

Osana Talent Helsinki -toimenpidekokonaisuutta jatkokehitetään Helsingin kaupungin vuosina 2020-2021 pilotoimaa puoliso-ohjelmaa. Ohjelmaan on tähän mennessä osallistunut jo yli 600 puolisoa ja lähes 70 yritys- tai järjestökumppania. Hankekauden aikana ohjelman sisältöä, rakennetta ja markkinointia kehitetään syksyllä 2021 toteutetun palvelumuotoilun tulosten pohjalta. Puoliso-ohjelman osallistujille järjestetään hankekauden aikana keskimäärin 2-4 tapahtumaa kuukaudessa (hankekauden aikana yht. 30-40 tilaisuutta) sekä etäyhteyksin että kasvotusten. Tilaisuuksien suunnittelussa kiinnitetään jatkossa entistä enemmän huomiota hiljattain maahan muuttaneisiin osallistujiin, joille tarjotaan räätälöityä alkuvaiheen tukea. Myös puolisojen perheille tarjotaan aiempaa enemmän osallistumismahdollisuuksia ohjelman tapahtumiin.

Puoliso-ohjelman työllistymistä tukevaa palvelua kehitetään lisäämällä yksilön tarpeisiin räätälöityä uraohjausta sekä pilotoimalla työnantajakontaktointiin perustuvaa matching-palvelua. Myös puoliso-ohjelman yrittäjyyttä tukevaa palveluntarjontaa ja -ohjausta vahvistetaan. Uraohjausta tarjotaan noin 80-100 osallistujalle, ja se sisältää keskimäärin 4 tuntia yksilöllistä valmennusta. Matching-palvelussa asiakkaalle etsitään suoria työnantajakontakteja ja järjestetään työhaastatteluja hänen taustansa sopiviin työpaikkoihin. Palvelua tarjotaan n. 30-50 asiakkaalle hankekauden aikana, ja se toteutetaan etäyhteyksin.

Puoliso-ohjelman toimenpiteisiin osallistuu hankekauden aikana yhteensä arviolta 700 henkilöä. Tavoitteena on, että puoliso-ohjelman työllistymistä tukevaan palvelukokonaisuuteen osallistuneista vähintään 45 prosenttia on työllistynyt 3-6 kuukauden kuluttua palvelun päättymisestä.

2. Kansainvälisen rekrytoinnin tuki

IHH:n työnantajapalvelua laajennetaan ja jatkokehitetään käynnistämällä "kv-rekryhelppi"-palvelu, joka tarjoaa entistä laaja-alaisemmin tukea osaavan kansainvälisen työvoiman ulkomailta rekrytoinnissa. Palvelu muodostuu IHH:n verkkosivustolle integroitavasta, ohjaavasta verkkosisällöstä sekä kauppakamarin ja TE-toimiston tuottamista neuvonta- ja tukipalveluista. Palvelulla parannetaan työnantajien ja yritysten valmiuksia kansainvälistyä ja rekrytoida kansainvälistä työvoimaa sekä lisätään tietoisuutta kansainväliseen työvoimaan liittyvissä asioissa.

Hankekauden aikana työnantajille tuotetaan tuki- ja neuvontamateriaalia verkkoon (4 podcastia/videota/online-sisältöä) sekä tarjotaan henkilökohtaista neuvontaa puhelimitse ja sähköpostitse työolainsäädäntöön, ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen, oleskelulupaprosessiin sekä osaajan löytämiseen liittyen. Tavoitteena on 400 yhteydenottoa hankekauden aikana. Työnantajille järjestetään lisäksi tematiikkaan liittyviä infotilaisuuksia tai striimejä (4 kpl) sekä pop up -neuvontapäiviä, joissa työnantajat saavat henkilökohtaista neuvontaa kasvokkain tai etäyhteydellä ulkomaiseen työvoimaan ja sen rekrytointiin liittyvissä kysymyksissä. Tilaisuuksiin osallistuu arviolta noin 120 yritystä. Hankkeen tuottamista palveluista ja tilaisuuksista viestitään työnantajille mm. säännöllisesti järjestettävissä roadshow-tilaisuuksissa. Hankekauden aikana järjestetään 5-10 tilaisuutta, joihin osallistuu arviolta 150-200 yritystä.

3. Asiakasviestinnän ja henkilöstön osaamisen kehittäminen

3a.) IHH:n asiakasviestinnän kehittäminen

International House Helsinki panostaa hankekauden aikana vahvasti asiakas- ja sidosryhmäviestintään, sosiaaliseen mediaan ja digitaalisen sisällön tuottamiseen. Hankkeessa laaditaan IHH:n yhteinen viestintästrategia, joka tukee IHH:lle vuonna 2021 laadittuja strategisia tavoitteita. Tarkoituksena on, että IHH:n ulkoinen ja sisäinen viestintä tukevat sujuvaa viranomaisyhteistyötä ja hyvää asiakaskokemusta sekä mahdollistavat mm. nopean reagoinnin poikkeustilanteisiin. Viestintästrategiassa määritetään IHH:n viestinnän tavoitteet, ulkoisen ja sisäisen viestinnän pääkohderyhmät, sisällöt, kanavat ja keinot.

Viestinnän toimenpiteitä kohdennetaan eri asiakasryhmille monikanavaisesti. Avainasiakasryhmien, kuten erityisosaajien, kasvuyrittäjien ja heidän perheenjäsentensä, palvelupolkua havainnollistetaan viestinnällisesti mm. asiakastarinoiden avulla. Asiakasviestinnän ja asettautumisen tueksi tuotetaan segmentoituja materiaalipaketteja avainasiakasryhmille.

3b.) IHH:n palvelukulttuurin ja henkilöstön osaamisen kehittäminen

International House Helsingin toimintaan osallistuvien viranomaisten välistä yhteistyötä vahvistetaan mm. edistämällä yhtenäistä toiminta- ja palvelukulttuuria, kehittämällä henkilöstön osaamista (erit. muiden toimijoiden palveluista) sekä parantamalla sisäistä viestintää. Poikkihallinnollista yhteistyötä syventämällä sujuvoitetaan asiakaspalvelua ja parannetaan asiakaskokemusta.

Vuonna 2021 laadittu IHH:n asiakaskohtamisen palvelumalli toimii työkaluna eri organisaatioille yhteisen ja laadukkaan asiakaskohtamisen toteuttamiseksi. Palvelumallia hyödynnetään IHH:ssa työskentelevien päivittäisenä työkaluna, perehdytysmateriaalina sekä palvelunkehittämisen välineenä. Hankkeessa edistetään yhteisen palvelukulttuurin juurruttamista käytännön asiakastyöhön järjestämällä henkilöstölle yhteisiä työpajoja ja kehittämispäiviä. Asiakastyytyväisyys- ja henkilöstökyselyiden avulla selvitetään, miten palvelumallin juurruttamisessa on onnistuttu.

III. Kansainvälisten osaajien (erit. kv-tutkinto-opiskelijoiden) työllistymisen tuki (Hankeosion toteuttajat: Helsingin kaupunki ja Metropolia-, Haaga-Helia- ja Laurea -ammattikorkeakoulut yhteistyössä Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa)

LÄHTÖTILANNE

Pääkaupunkiseudulla on käynnistetty viime vuosina toimenpiteitä, joiden tavoitteena on ollut tukea erityisesti korkeakoulutettujen kansainvälisten osaajien, kuten kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ja tutkijoiden työllistymistä ja alueelle jäämistä. Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit ovat tiivistäneet yhteistyötä korkeakoulujen kanssa opiskelijoiden työelämäkontaktien lisäämiseksi sekä yritysten osaajatarpeeseen vastaamiseksi.

Vuonna 2019 Helsingin yliopistossa ja Aalto-yliopistossa pilotoitiin International Talent -ohjelmat, joissa otettiin mallia 2017 käynnistyneestä Hanken International Talent -ohjelmasta. Ohjelmissa kansainväliset tutkinto-opiskelijat tutustuvat työnantajiin ryhmämentoroinnin tai työharjoittelujakson kautta ja saavat erityistä tukea työelämätaitojen ja -tietouden vahvistamiseen sekä verkostoitumiseen työnantajien kanssa. Yliopistojen International Talent -ohjelmiin osallistui vuosien 2019-2021 aikana yli 370 kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa ja 50 työnantajaa. Ohjelmat jatkuvat osana yliopistojen kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä tukevaa toimintaa.

Pääkaupunkiseudun korkeakouluissa 2019-2020 käyttöön otettu JobTeaser-osaajaportaali on tukenut kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä ja lisännyt työelämäyhteyksiä. Syksyllä 2021 osaajaportaalia käytti yli 70% pääkaupunkiseudun ammattikorkeakoulujen kansainvälistä tutkinto-opiskelijoista. Korkeakoulujen International Talent -ohjelmia ja JobTeaser-osaajaportaalia on markkinoitu aktiivisesti yrityksille. Yrityksille on myös järjestetty tapahtumia korkeakoulu yhteistyön tiivistämiseksi ja kansainvälisten opiskelijoiden startup-yrityttöjyyden tukemiseksi. Saadun palautteen mukaan korkeakoulut, yritykset ja opiskelijat ovat kokeneet tapahtumat hyödyllisiksi.

Helsingin kaupunki on osana aiempia hankkeita ylläpitänyt kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen keskittyvää yhteistyöfoorumia, jonka toimintaan on osallistunut Helsingin yliopisto, Aalto-yliopisto, Hanken Svenska Handelshögskola, Taideyliopisto, Arcada-ammattikorkeakoulu, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Metropolia Ammattikorkeakoulu, Laurea-ammattikorkeakoulu, Diakonia-ammattikorkeakoulu (DIAK) ja Humanistinen ammattikorkeakoulu (HUMAK) sekä Espoon ja Vantaan kaupungit. Yhteistyöfoorumin ansiosta kaupunkien ja korkeakoulujen keskinäinen yhteistyö ja vuorovaikutus on vahvistunut.

HANKKEEN TOTEUTUS JA TOIMENPITEET

Hankeosion (III) päätavoitteena on vahvistaa erityisesti pääkaupunkiseudun korkeakouluissa opiskelevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden työelämäyhteyksiä sekä jatkokehittää työllistymistä tukevia toimintamalleja yritysten, kaupungin ja oppilaitosten välisenä yhteistyönä.

Pääkaupunkiseudun kolme suurinta ammattikorkeakoulua, Haaga-Helia, Laurea ja Metropolia, muodostavat 3AMK -strategisen liittouman, jonka yhteistyönä pääkaupunkiseudun yliopistoihin jo vakiinnutettu International Talent -ohjelma skaalataan osaksi 3AMK-ammattikorkeakoulujen toimintaa. Aalto-yliopisto, Helsingin yliopisto ja Hanken Svenska Handelshögskolan ovat sitoutuneet jatkamaan International Talent -ohjelmien kehittämistä sekä tukemaan 3AMK-yhteistyönä tehtävää ohjelman skaalausta jakamalla tietoa ja kokemuksia.

Hankekauden aikana tavoitteena on lisäksi selkiyttää kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä tukevia palvelupolkuja (esim. opasmateriaaleja tuottamalla) sekä kytkeä kansainväliset tutkinto-opiskelijat mm. tapahtumatuotannon kautta tiiviimmin alueen yrityksiin ja innovaatioekosysteemiin. Pääkaupunkiseudun korkeakoulu yhteistyötä kehitetään yhdessä Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa.

Hankeosion päätoimenpiteet ovat:

a.) 3AMK International Talent -ohjelma

Hankkeessa suunnitellaan ja pilotoidaan kansainvälisten opiskelijoiden ja yritysten kohtaantoa edistävä 3AMK International Talent -ohjelma. Ohjelman suunnittelussa ja toteutuksessa vertaisarvioidaan pääkaupunkiseudun yliopistoissa 2019-2021 luotuja toimintamalleja (Hanken International Talent (HIT), HelsinkiUNI International Talent (HITP) ja Aalto International Talent) sekä niistä saatuja tuloksia. Ohjelman sisältö suunnitellaan vastaamaan yritysten tarpeita yhteistyössä Helsingin seudun kauppakamarin kanssa.

Hankekauden aikana ohjelmaan osallistuu arviolta 100-200 toisen ja kolmannen vuoden kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa sekä 50-100 yritystä ja/tai työelämässä toimivaa alumnia.

b.) Työllistymistä tukeva tapahtumatuotanto

Helsingin kaupunki järjestää hankekauden aikana 2-3 työnantajille suunnattua tapahtumaa kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi. Tapahtumat tarjoavat mahdollisuuden kansainvälisten opiskelijoiden ja työnantajien kohtaamiseen sekä välittävät ajantasaista tietoa korkeakoulujen yrityksille tarjoamista yhteistyömahdollisuuksista, kuten International Talent -ohjelmista sekä JobTeaser-osaajaportalista. Lisäksi järjestetään tapahtumia yhteistyössä pääkaupunkiseudun startup-ekosysteemin toimijoiden (kuten yrityskehittämöt ja -hautomot) kanssa kansainvälisille opiskelijoiden kytkeäiseksi pääkaupunkiseudun innovaatioekosysteemiin. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä tukevat tapahtumat toteutetaan yhteistyössä Espoon ja Vantaan kaupunkien sekä pääkaupunkiseudun korkeakoulujen kanssa. Tapahtumiin arvioidaan osallistuvan yhteensä noin 400-800 opiskelijaa ja 100 yritystä.

Valmistumisvaiheessa oleville kansainvälisille opiskelijoille järjestetään hackathon-haastekilpailu yhteistyössä alueella toimivien yritysten kanssa. Kilpailun tarkoituksena on luoda opiskelijoille yrityskontakteja sekä vahvistaa korkeakoulujen yritysyrityksiä opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi. Kilpailun suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa Vantaan kaupunki yhteistyössä Helsingin ja Espoon kaupunkien sekä alueen korkeakoulujen kanssa.

c.) International Jobseeker's Guide -opas

Hankkeessa tuotetaan englanninkielinen International Jobseeker's Guide -opas, johon on koottu ajantasaista tietoa Suomessa työskentelystä sekä pääkaupunkiseudun kaupunkien koulutus- ja työllisyyspalveluista. Opas on suunnattu valmistumisvaiheessa oleville kansainvälisille opiskelijoille ja muille alueella asuville korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. Opas tuotetaan yhteistyössä Espoon ja Vantaan kaupunkien sekä pääkaupunkiseudun korkeakoulujen kanssa, ja se julkaistaan International House Helsingin ja yhteistyöorganisaatioiden omilla verkkosivuilla. Opasmateriaalia voidaan hyödyntää asiakasohjaukseen myös muilla alueilla.

d.) Korkeakoulujen ja pks-kaupunkien yhteistyöfoorumi

Helsingin kaupunki kutsuu koolle ja ylläpitää yhteistyöfoorumeita Espoon ja Vantaan kaupunkien ja pääkaupunkiseudun korkeakoulujen kanssa. Yhteistyöfoorumin tarkoituksena on rakentaa ja ylläpitää yhteistä tilannekuvaa, lisätä keskustelua

korkeakoulutettujen kansainvälisten opiskelijoiden työllisyyteen ja integraatioon liittyvistä kysymyksistä sekä edesauttaa yhteistyön syntymistä. Yhteistyöfoorumien tapaamisia hyödynnetään lisäksi Talent Helsinki 2022-2023 -hankkeen toimenpiteiden seurannassa ja arvioinnissa.

Yhteistyötahot – Yhteistyötahojen nimet sekä Y-tunnus

IHH-palvelun tuottamiseen ja kehittämiseen osallistuvat seuraavat organisaatiot:

Digi- ja väestötietovirasto
Y-tunnus 0245437-2

Verohallinto
Y-tunnus 0245458-3

Kansaneläkelaitos
Y-tunnus 0246246-0

Maahanmuuttovirasto
Y-tunnus 1019953-5

Uudenmaan TE-toimisto
Y-tunnus 2296962-1

Eläketurvakeskus
Y-tunnus: 0116415-4

Helsingin seudun kauppakamari
Y-tunnus 0201253-1

Espoon kaupunki
Y-tunnus 0101263-6

Vantaan kaupunki
Y-tunnus: 0124610-9

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK
ei y-tunnusta

Hanke tekee lisäksi tiivistä yhteistyötä mm. Espoon ja Vantaan kaupunkien, Aalto-yliopiston, Helsingin yliopiston ja Hanken Svenska Handelshögskolanin, Uudenmaan TE-toimiston ja ELY-keskuksen, Business Finlandin, Finland Promotion Boardin, Elinkeinoelämän keskusliiton, Teknologiateollisuus ry:n sekä Tampereen ja Turun International House -palveluiden kanssa. Näiden yhteistyökumppaneiden roolit on kuvattu tarkemmin alla.

Muut keskeiset yhteistyökumppanit – Kuvaile yhteistyökumppaneiden roolia ja työnjakoa

Talent Helsinki 2022-2023 -hankkeessa vahvistetaan International House Helsingin roolia Helsingin ja pääkaupunkiseudun Talent Hub -toiminnan ja -verkostoyhteistyön keskuksena, sovitetaan toimijaverkoston kansainvälisille osajille tuottamia palveluita yhtenäiseksi, asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi sekä kehitetään kansainvälisen osajatoiminnan alueellista ja valtakunnallista koordinaatiota ja seurantaa laajapohjaisessa verkostoyhteistyössä. International House Helsinki -palvelussa ovat mukana Helsingin kaupungin lisäksi Espoon ja Vantaan

kaupungit, Maahanmuuttovirasto, Digi- ja Väestötietovirasto, Verohallinto, Kela, Uudenmaan TE-toimisto, Eläketurvakeskus, Helsingin seudun kauppakamari ja SAK. Etäasiointiin liittyvien ratkaisujen kehittämisessä tehdään yhteistyötä Tampereen ja Turun International House -palveluiden kanssa. Talent Helsinki -ohjelmassa tehdään yhteistyötä IHH:n toimintaan osallistuvien organisaatioiden lisäksi pääkaupunkiseudun korkeakoulujen sekä Helsingin kaupungin neuvontapalveluiden kanssa. Puoliso-ohjelman markkinointiviestintä ja palveluohjaus kuntien tarjoamiin palveluihin toteutetaan yhteistyössä Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa.

Osaajien houkuttelussa tehdään yhteistyötä helsinkiläisyriyten, Business Finlandin, Finland Promotion Boardin sekä alueen korkeakoulujen ja muiden yhteisöjen kanssa. Hankekauden aikana yhteistyötä tiivistetään myös muiden sidosryhmien kanssa, mukaan lukien Helsingin kaupungin maahanmuuttajia palvelevien asiakaspalvelupisteiden kanssa.

Osaajien työmarkkinoille kiinnittymistä edistetään yhteistyössä Elinkeinoelämän keskusliiton, Teknologiateollisuus ry:n, alueen yritysten sekä Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa. Espoon ja Vantaan kanssa tehtävällä yhteistyöllä tähdätään erityisesti pk-seudun korkeakouluissa opiskelevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden sekä vastavalmistuneiden työllistymisen edistämiseen. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä tukevien tapahtumien järjestämisessä tehdään yhteistyötä myös pääkaupunkiseudun startup-ekosysteemin kuuluvien toimijoiden (kuten yrityskiihdyttämöt ja -hautomot) kanssa.

Kohderyhmä – Mihin tahoihin tai ryhmiin hankkeen vaikutukset kohdistuvat?

Hankkeen välittömän kohderyhmän muodostavat Helsingin seudusta työ-, opiskelu- tai asuinpaikkana kiinnostuneet sekä alueella jo olevat kansainväliset osaajat (ml. opiskelijat, yrittäjät ja sijoittajat) perheineen. Hankkeen kohderyhmää ovat lisäksi ulkomaista työvoimaa Suomessa rekrytoivat ja välittävät yritykset ja työnantajat, joiden kansainvälistymisvalmiuksia ja liiketoiminnan kasvua hankkeella tuetaan.

Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden määrä (arvio) – arvioikaa, kuinka monta henkilöä hankkeeseen osallistuu

Hankkeen osallistujakunta muodostuu ensisijaisesti (i) International House Helsingin, (ii) Talent Helsinki -toimenpidekokonaisuuden ja (iii) International Talent -ohjelmien asiakkaista sekä (iv) kansainvälisille opiskelijoille suunnattujen tapahtumien osallistujista:

(i) International House Helsingin käyntiasiakasmäärän ennakoidaan palaavan hankekauden aikana vähintään pandemiaa edeltävälle tasolle (n. 6 500–9 000 henkilöasiakasta/kk). IHH:n työnantajapalvelussa asioivien määrän (n. 320 asiointikertaa/vuosi) ennakoidaan kasvavan tulevan vuoden aikana noin 25 prosentilla. Työnantajapalvelun järjestämiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin osallistuu arviolta 120 yritystä ja roadshow-tilaisuuksiin 150-200 yritystä.

(ii) Talent Helsinki -ohjelmassa toteuttaviin tapahtumiin osallistuu hankekauden aikana yhteensä noin 1 000 ja puoliso-ohjelman toimenpiteisiin noin 700 henkilöä. Puoliso-ohjelmaan osallistuvien yritys- ja järjestökumppaneiden määrä kasvaa vuoden aikana noin 25 prosenttia (2021: 56 yritys- ja 11 järjestökumppania).

(iii) ja (iv) 3AMK:n International Talent -ohjelma pyrkii tavoittamaan 100-200 toisen ja kolmannen vuoden kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa sekä 50-100 yritystä ja/tai alumnia, jotka toimivat työelämässä. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä tukeviin tapahtumiin osallistuu vuoden aikana arviolta 400-800 opiskelijaa ja 100 yritystä.

Miten hankkeen kohderyhmä osallistuu toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin? – Miten kohderyhmä on mukana toiminnassa?

Osaajien houkuttelutoimenpiteiden suunnittelun tueksi toteutettiin keväällä 2021 osaajatutkimus, josta saatua tietoa hyödynnetään markkinointiviestinnän kohderyhmän ja sisällön suunnittelussa. Helsinki Partners käy myös säännöllistä vuoropuhelua yritysten kanssa. Tiedonvaihtoa kehitetään systemaattisesti, jotta Helsinki Partnersilla olisi ajankohtaista tietoa yritysten osaajatarpeesta ja toimenpiteitä voitaisiin kehittää ja kohdentaa tarvelähtöisesti. Hankekauden aikana toteutettavassa palvelumuotoilussa osallistetaan laajasti kansainvälisiä osaajia, yrityksiä ja muita sidosryhmiä. Osaajatoiminnassa mukana oleville yrityksille tehdään hankekauden aikana lisäksi tyytyväisyyskysely.

International House Helsingin henkilöasiakas- ja työnantajapalvelua kehitetään asiakaslähtöisesti. Hankkeessa tehtävä kehitystyö pohjautuu pitkälti vuosien 2021–2022 aikana toteutettuihin palvelumuotoiluihin, joihin on osallistettu kohderyhmän edustajia. IHH:n palveluita ja asiakaskokemusta kehitetään myös asiakkailta saadun palautteen perusteella. IHH:n asiakkaat voivat antaa asiakaspalautetta palvelupisteessä sijaitsevien Feedbackly-palautelaitteiden sekä ihelsinki.fi-sivustolle integroidun palautekyselyn kautta. Verkkosivuston kehittämisessä hyödynnetään verkkoanalytiikkaa.

Talent Helsinki -toimenpidekokonaisuuden konseptointiin osallistetaan kansainvälisiä osaajia ja perheenjäseniä sekä joukko alueen palveluntuottajia ja muita sidosryhmiä. Puoliso-ohjelman osallistujat voivat myös itse järjestää omia tapahtumia sekä toimia vapaaehtoisena mentorina ohjelmaan osallistuville.

3AMK International Talent -ohjelman vaikuttavuutta arvioidaan yrityksille, alumneille ja opiskelijoille suunnatuilla palautekyselyillä sekä loppuarviointityöpajalla. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä tukevista tapahtumista kerätään palautetta osallistujilta ja yrityksiltä, ja tapahtumatuotantoa kehitetään toiminnasta saadun palautteen ja tulosten perusteella. Opiskelijoita osallistetaan lisäksi toimintamallin kehittämisessä ja skaalaamisessa 3AMK-ympäristöön.

Aikataulu – Hankkeen suunniteltu toteutusajankohta ja sen eri vaiheiden aikataulut

Hanke toteutetaan aikavälillä 1.5.2022–30.4.2023. Hankkeen toimenpiteet etenevät aikataulullisesti seuraavasti:

I. Kansainvälisten osaajien houkuttelu

- a.) Tunnettuuden kasvattamiseen tähtäävä markkinointiviestintä sekä PR- ja vaikuttajatyö
- b.) Tunnettuuden kasvattamisen tukeminen taktisilla toimenpiteillä
- c.) Jatkuvan tavoitavuuden kehittäminen
- d.) Digitaalisen asiakaspolun kehittäminen

Aikataulu: Helsingin tunnettuuden ja vetovoiman vahvistaminen sekä osaajien houkuttelu alueelle vaativat pitkäjänteistä työtä. Osaajien houkuttelun kokonaisuuteen kuuluvat markkinointiviestinnän toimenpiteet jatkuvat näin ollen koko hankekauden ajan.

- e.) Yhteistyömallin rakentaminen yritysten ja sidosryhmien kanssa

Aikataulu: Palvelumuotoilu toteutetaan syksyllä 2022. Toimintamallin kehittäminen ja yhteistyö jatkuu koko hankekauden ajan.

- f.) Startup-yrityksille suunnattu neuvontapalvelu

Aikataulu: Soft landing -neuvontapalvelun jatkokehittäminen ja liittäminen osaksi NewCon palveluvalikoimaa tapahtuvat kevään ja syksyn 2022 aikana.

II. Kansainvälisen rekrytoinnin ja asettautumisen tuki

IHH:n roolia Helsingin ja pääkaupunkiseudun Talent Hub -toiminnan keskuksena vahvistetaan sekä kv-osaajatoiminnan alueellista ja valtakunnallista koordinaatiota ja seurantaa kehitetään koko hankekauden ajan.

Talent Hub -toiminnan rakentamista tukevien toimenpiteiden aikataulu on seuraava:

1a.) Asettautumista ja työmarkkinoille kiinnittymistä tukevien palvelu- ja sisältökokonaisuuksien tuottaminen

Aikataulu: Asettautumista tukeva verkkopalvelu julkaistaan alkukesällä 2022 ja työmarkkinoille kiinnittymistä tukeva verkkopalvelu syksyllä 2022. Palvelukokonaisuuksien sisältöä, verkkopalvelun käyttöliittymää ja palveluohjausta kehitetään koko hankekauden ajan.

1b.) Uusien asiointiratkaisujen kehittäminen

Aikataulu: Ryhmäasiointimallin konseptointi käynnistetään keväällä 2022, ja malli otetaan käyttöön syksyllä 2022. Pikakaista-palvelun pilotointi käynnistyy viimeistään alkusyksyllä 2022 ja jatkuu hankekauden loppuun.

1c.) Talent Helsinki -toimenpidekokonaisuuden kehittäminen

Aikataulu: Talent Helsinki -toimenpidekokonaisuuden konseptointi toteutetaan kesän ja alkusyksyn 2022 aikana. Toimenpiteet käynnistyvät syksyllä 2022 ja jatkuvat hankekauden loppuun saakka. Puoliso-ohjelman tapahtumia järjestetään koko hankekauden ajan. Urapalvelun kilpailutus toteutetaan kesällä 2022, ja palvelu käynnistyy syksyllä 2022. Matching-palvelu käynnistyy syyskuussa 2022.

2.) Kansainvälisen rekrytoinnin tuki

Aikataulu: KV-rekryhelppi -palvelu ja siihen liittyvä tapahtumatuotanto käynnistyvät kevään 2022 aikana ja jatkuvat koko hankekauden ajan. Roadshow-tilaisuudet käynnistyvät keväällä 2022 ja jatkuvat hankekauden loppuun.

3a.) IHH:n asiakasviestinnän kehittäminen

Aikataulu: Viestintästrategia valmistuu kesällä 2022, ja sen osana kirkastetaan sidosryhmä- ja verkostoviestinnän tavoitteet. Viestinnän sisällöntuotantoa, kuten asiakastarinoita (case-esimerkit) ja segmentoituja materiaalipaketteja, tehdään koko hankekauden ajan.

3b.) IHH:n palvelukulttuurin ja henkilöstön osaamisen kehittäminen

Aikataulu: IHH:n palvelukulttuurin ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyviä koulutuksia ja tilaisuuksia järjestetään koko hankekauden ajan.

III. Kansainvälisten osaajien (erit. kv-tutkinto-opiskelijoiden) työllistymisen tuki

a.) 3AMK International Talent -ohjelma

Aikataulu: International Talent -ohjelmapiilotin suunnittelu saadaan päätökseen syyskuun 2022 alkuun mennessä. Kansainvälisten opiskelijoiden ja yritysten rekrytointi jatkuu marraskuuhun 2022 saakka. Pilotti toteutetaan marraskuun 2022 ja maaliskuun 2023 välisenä aikana, jonka jälkeen kootaan pilotin tulokset.

b.) Työllistymistä tukeva tapahtumatuotanto

Aikataulu: Työllistymistä tukevia tapahtumia toteutetaan koko hankekauden ajan.

c.) International Jobseeker's Guide -opas

Aikataulu: Oppaan suunnittelu käynnistyy kesällä 2022, ja sen sisältö tuotetaan syksyn 2022 aikana. Opas julkaistaan keväällä 2023.

d.) Korkeakoulujen ja pks-kaupunkien yhteistyöfoorumi

Aikataulu: Yhteistyöfoorumin toiminta käynnistyy toukokuussa 2022 ja jatkuu koko hankekauden ajan.

Toiminnan tulokset ja vaikutukset – Millaisia tuloksia toiminnalla saadaan aikaan? Minkälaisia lyhyen ja pitkän aikavälin vaikutuksia sillä odotetaan olevan? Suunnitelmassa tulisi kiinnittää huomiota erityisesti toiminnan pitkäaikaiseen vaikuttavuuteen.

Hankkeen päättyessä huhtikuussa 2023:

- Helsingin kansainvälinen tunnettuus ja maine potentiaalisena kotikaupunkina kansainvälisille osaajille ja yrityksille on kasvanut, ja yritysten osaajapula helpottunut. Osaajien houkuttelutoimet tukevat välillisesti myös alueella toimivien yritysten investointeja sekä vahvistavat mielikuvaa Helsingistä houkuttelevana työ-, yrittäjä- ja opiskeluperusteisen maahanmuuton kohdealueena. Osaajien houkuttelukokonaisuuteen liittyvän markkinointiviestinnän sisältöjen kansainvälinen tavoitavuus on noussut noin 10 miljoonaan henkilöön ja kansainvälisten mediaosumien määrä noin 100 miljoonaan.

- Helsingissä vierailevien osaajien ja yrittäjien määrä on kasvanut, ja vähintään 40 prosenttia vierailijaohjelmiin osallistuneista on löytänyt alueelta työ- tai liiketoimintamahdollisuuksia. Toimenpiteet ovat lisäksi tuottaneet relevantteja liidejä, joita jatkojalostetaan ja hyödynnetään houkuttelutyössä. Yritykset ovat saaneet kampanjoiden avulla täytettyä avoimia työpaikkoja ja palkattua kansainvälisiä osaajia.

- Kansainvälisten startup-yritysten ja -tiimien Helsinkiin asettautuminen on sujuvoitunut ja yritystoiminnan käynnistäminen on helpottunut, minkä seurauksena Helsinkiin on syntynyt uutta yritystoimintaa. Soft landing -neuvontapalvelu on vakiinnutettu osaksi NewCo Helsingin palveluvalikoimaa.

- IHH:n rooli alueellisen Talent Hub -toiminnan keskuksena on vahvistunut sekä pääkaupunkiseudun kv-osaajatoiminnan ekosysteemiin kuuluvien ns. Talent Hub -toimijoiden yhteistyö on tiivistynyt ja roolit selkiytyneet. Kv-osaajatoiminnalle on luotu alueellinen seurantamalli, joka on yhteensovitettu kansallisen seurantamallin kanssa.

- Kansainvälisten osaajien ja heidän perheenjäsentensä alueelle asettautuminen on helpottunut sekä työhön ja koulutukseen ohjautuminen nopeutunut ja tehostunut. Talent Helsinki -toimenpidekokonaisuuden ryhmämuotoisilla palveluilla on vastattu kustannustehokkaasti kansainvälisten osaajien palvelutarpeisiin sekä avattu uusia reittejä työelämään/yrittäjyyteen.

Puoliso-ohjelman työllistymistä tukevaan palveluun osallistuneista vähintään 45 prosenttia on työllistynyt 3-6 kuukauden kuluttua palvelun päättymisestä. Toimenpiteet heijastustuvat myönteisesti mm. osajien ja heidän perheenjäsentensä maastamuuttohalukkuuteen.

-Yritysten kansainvälinen rekrytointi on helpottunut ja tiedon saanti palveluista parantunut. Neuvontaa on saatavilla eri kanavissa mm. ulkomaisen työntekijän rekrytointiin ja työsuhteeseen, asettautumispalveluihin, työ- ja oleskelulupiin, työntekijän verotukseen, työlainsäädäntöön sekä sosiaaliturvaan liittyvissä kysymyksissä. Neuvontapalvelua hyödyntävien yritysten määrä on kasvanut edellisvuoteen nähden vähintään 25 prosentilla.

- Pääkaupunkiseudun korkeakouluissa opiskelevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden työelämävalmiudet ja -yhteydet ovat vahvistuneet ja edellytykset saada oman alan työtehtäviä ovat parantuneet. 3AMK-yhteistyön tuloksena on tuotettu lisäosaamista muuttuvaan työelämään sekä vahvistettu TKI-toimintaa pääkaupunkiseudulla. International Talent -ohjelmaan osallistuvien yritysten ymmärrys kansainvälisten osajien tuomista mahdollisuuksista on kasvanut, ja ohjelma tarjoaa monipuolisia työllistymismahdollisuuksia opiskelijoille sekä toimii vetovoimatekijänä uusien kansainvälisten opiskelijoiden alueelle houkuttelussa. Ohjelma on skaalattavissa myös alueen pienempiin korkeakouluihin sekä muualle Suomeen.

- Kansainvälisille osajille suunnattujen palveluiden määrä ja laatu pääkaupunkiseudulla on parantunut, mikä on lisännyt kansainvälisten osajien tiedonsaantia ja yhteiskunnallista osallisuutta sekä hidastanut eriarvoistumiskehitystä. Kansainvälisten osajien osaamista on hyödynnetty laaja-alaisesti myös palveluiden kehittämisessä, mikä on lisännyt palveluiden asiakaslähtöisyyttä.

Tulosten hyödyntäminen – Miten hankkeen tuloksia vakiinnutetaan? Miten hyviä käytäntöjä levitetään? Miten tuloksista tiedotetaan? Mitkä ovat mahdolliset jatkotoimet?

Hankkeesta ja siinä toteutettavista toimenpiteistä tiedotetaan monipuolisesti ja avoimesti eri kanavissa. Hankkeessa kehitettyjä hyvä käytänteitä jaetaan aktiivisesti sekä hankkeen aikana että sen jälkeen koti- ja ulkomaisilla foorumeilla. Kukin osatoteuttaja vastaa osaltaan toteuttamiensa toimenpiteiden tulosten soveltamisesta ja levittämisestä. Hankkeen päätoteuttajana Helsingin kaupunki vastaa lisäksi hankekokonaisuuden tulosten kokoamisesta ja toimittamisesta rahoittajalle. Hankkeessa kehitettävä Talent Hub -seurantamalli yhteensovitetaan kansallisen tason seurantamallin kanssa.

International House Helsingin ympärille kehitetty Talent Hub -yhteistyö- ja toimintamalli on helposti monistettavissa muihin kaupunkeihin ja maihin. (IHH toimii jo tällä hetkellä laaja-alaisesti palvelukonsulttina, ja on tarjonnut tukea mm. Tampereen, Turun, Hämeenlinnan, Satakunnan, Tukholman ja Tallinnan International House -palvelumallien kehittämisessä.) IHH-yhteistyössä syntyneitä uusia, poikkihallinnollisia toimintatapoja ja oivalluksia voidaan jatkossa hyödyntää myös maahanmuuton toimialan ulkopuolella (vrt. valtionhallinnon palvelu- ja toimitilaverkon uudistamishanke, jossa IHH toimii benchmarking-kohteena).

International House Helsinki -palvelu vakiinnutetaan Talent Boost -toimenpideohjelman tavoitteiden mukaisesti pysyväksi toimintamalliksi, ja hankkeessa kehitetyt uudet palvelut ja toimintamallit juurrutetaan osaksi IHH:n peruspalvelua. Hankkeen tuloksista tiedottaminen kytketään kansalliseen Talent Boost -viestintään.

Seuranta ja arviointi – Miten toiminnan etenemistä ja tuloksellisuutta seurataan ja arvioidaan? Miten toiminnasta kerätään palautetta (menetelmät, keneltä)? Miten hankkeella voidaan edistää kansallisen Talent Boost -seurantamallin kehittämistä? Mitä tiedonkeruumenetelmiä / mittareita tullaan käyttämään hankkeen tulosten osoittamiseksi?

Esim. yrityskontaktien määrä, työllistyneiden määrä, palautekyselyt, asiakaspaneelit, itsearvioinnit.

Hankeeseen sisältyvien toimenpiteiden etenemistä ja tuloksia mitataan sekä laadullisesti että määrällisesti:

1. Kansainvälisten osaajien houkuttelu

Osaajien houkuttelutoimien tuloksia arvioidaan mm. seuraamalla hankkeessa tuotetun markkinointiviestinnän sisältöjen kansainvälistä tavoitavuutta ja kansainvälisten mediaosumien määrää sekä analysoimalla niiden sisältöjä. Lisäksi seurataan osaajille kohdistettujen sivustojen kävijöiden ja sosiaalisen median kanavien seuraajien määrän kasvua sekä videoiden katselukertoja.

Hankeosiossa seurataan lisäksi houkuttelutoiminnassa mukana olevan yritysverkoston kehitystä ja toteutuneita osaaja-yritys-kontakteja ja työllistymisiä (ml. uudet startup-yritykset). Tuloksia ja yritysten tyytyväisyyttä toimenpiteisiin mitataan kyselyllä.

NewCo Helsingin pilotoimaa kansainvälisille startup-yrityksille ja -tiimeille kohdennettua soft landing -neuvontapalvelua kehitetään palvelusta ja sidosryhmiltä saadun palautteen perusteella.

2. Kansainvälisen rekrytinnin ja asettautumisen tuki

International House Helsinki on määritellyt pitkän aikavälin strategiset tavoitteet toiminnan kehittämiseksi. IHH:n toiminnassa mukana olevat organisaatiot ovat sitoutuneet arvioimaan palvelun laatua aiempaa systemaattisemmin: asiakastytyväisyydelle on asetettu tavoitetaso (4/5), palautteenantajien suhteellista osuutta kokonaisasiakasmäärästä seurataan ja asiakkaita osallistetaan palveluiden kehittämiseen aiempaa enemmän. Asiakaspalvelun ja sen laadun arvioinnissa kiinnitetään erityistä huomiota asiointin sujuvuuteen sekä asiakastytyväisyyteen. Toiminnan seurannassa ja arvioinnissa hyödynnetään myös operatiiviselta henkilöstöltä saatua palautetta ja näkemyksiä palvelupolkujen ja -kokemuksen kehittämisestä sekä toimijoiden välisestä yhteistyöstä. IHH:n henkilöstökoulutuksista kerätään palautetta ja koulutusten sisältötarpeita kartoitetaan ennakoivasti.

Laadullista asiakaspalautetta International House Helsingistä kerätään pikapalautelaitteiden sekä palvelun verkkosivustolle integroidun palautekyselyn avulla. Työnantajille suunnattujen palvelujen kehittämisessä hyödynnetään yrityksiltä ja sidosryhmiltä saatua palautetta. Henkilöasiakas- sekä työnantajapalvelun asiakasvolyymin kehitystä seurataan kuukausitasolla palvelukohtaisesti. Myös ihhelsinki.fi-verkkosivuston, sosiaalisen median kanavien sekä sisäisen viestintäalustan käyttäjävolyymeja ja -dataa seurataan kuukausittain.

Talent Helsinki -toimenpidekokonaisuuden tapahtumista ja tilaisuuksista kerätään palautetta kyselyillä, ja tilaisuuksien sisältöjä muokataan saadun palautteen perusteella. Puoliso-ohjelman osallistujamääriä seurataan toimenpidekohtaisesti. Ohjelmaa kehitetään sisällöllisesti kohderyhmältä ja sidosryhmiltä saadun palautteen perusteella sekä osallistujille ja yrityksille tehtävien palautekyselyiden avulla.

3. Osaajien (erit. kv-tutkinto-opiskelijoiden) työllistymisen tuki

3AMK-yhteistyönä toteutettavan International Talent -ohjelman tuloksia arvioidaan mm. seuraamalla kansainvälisten opiskelijoiden saamien työ- ja harjoittelupaikkojen määrää. Ohjelmapiilotin vaikutusta mitataan kansainvälisille opiskelijoille, työnantajille ja alumneille suunnatulla kyselyllä sekä arvioidaan työpajassa ohjelmakauden päätyttyä. Kysely suunnitellaan 3AMK-yhteistyönä.

Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä tukevista tapahtumista kerätään palautetta osallistujilta ja yrityksiltä, ja tapahtumatuotantoa kehitetään saadun tiedon pohjalta.

Miten hanke vastaa hakuilmoituksessa esitettyihin hakukohtaisiin myöntöperusteisiin?

a) Hanke edistää Talent Boost -toimenpideohjelman tavoitteita.

Hankkeella tuetaan kansainvälisten osaajien ja heidän perheidensä alueelle houkuttelua, asettautumista ja integroitumista sekä parannetaan työnantajayhteistyön kautta yritysten valmiuksia rekrytoida kansainvälisiä osaajia. Hanketoimien ansiosta Suomen ja pääkaupunkiseudun vetovoimaisuus kansainvälisten osaajien maahanmuuton kohdealueena kasvaa. Lisäksi kansainvälisten osaajien osaamista hyödynnetään Talent Boost -ohjelman tavoitteiden mukaisesti tehokkaammin paikallisilla työmarkkinoilla. International House Helsinki -palvelun vakiinnuttaminen on kirjattu tavoitteeksi Talent Boost -toimenpideohjelmaan.

b) Hanke vahvistaa kansainvälisiin osaajiin liittyviä palvelupolkuja ja palveluihin liittyvää monitoimijaista yhteistyötä alueella, esim. vahvistamalla yhteistyötä TE-palveluiden, korkeakoulujen, viranomaisten, yritysten, elinkeinoelämän järjestöjen sekä muiden kv-osaajatoiminnan kannalta keskeisten sidosryhmien kanssa.

Hankkeessa vahvistetaan International House Helsingin roolia Helsingin ja pääkaupunkiseudun Talent Hub -toiminnan ja -verkostoyhteistyön keskuksena, sovitetaan toimijaverkosto kansainvälisille osaajille tuottamia palveluita yhtenäiseksi asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi sekä kehitetään kv-osaajatoiminnan alueellista ja valtakunnallista koordinaatiota ja seurantaa. Lisäksi hankkeessa kehitetään International House Helsingin organisaatorajat ylittävää palveluohjausta ja asiointiprosesseja.

Hankkeessa tehdään tiivistä yhteistyötä mm. pääkaupunkiseudun kaupunkien, yritysten, korkeakoulujen, elinkeinoelämän järjestöjen, IHH-toimintaan osallistuvien viranomaisorganisaatioiden (ml. TE-hallinnon), startup-yritystä edistävien toimijoiden sekä maahanmuuttajien kotoutumista tukevien järjestöjen kanssa.

c) Hanke edistää kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden ja tutkijoiden integroitumista ja työllistymistä Suomeen.

Hankkeessa kehitetään kansainvälisten opiskelijoiden alueelle asettautumista sekä nopeaa työllistymistä tukevia palveluita kuten 3AMK-yhteistyönä toteutettavaa International Talent -ohjelmaa sekä niihin liittyvää työnantajayhteistyötä. Hankkeen toimenpiteitä toteutetaan yhteistyössä pääkaupunkiseudun korkeakoulujen sekä Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa.

Talent Helsinki -ohjelman järjestämät tilaisuudet ovat avoimia, ja niitä markkinoidaan korkeakoulujen kansainväliselle henkilöstölle ja tutkinto-opiskelijoille perheineen pääkaupunkiseudun korkeakoulujen kanavia hyödyntäen.

d) Hanke kytkeytyy kansallisen tason Talent Boost -toimintaan.

Hankkeessa vahvistetaan International House Helsingin roolia Helsingin ja pääkaupunkiseudun Talent Hub -toiminnan ja -verkostoyhteistyön keskuksena sekä kehitetään kv-osaajatoiminnan alueellista ja valtakunnallista koordinaatiota yhteistyössä mm. Talent Boost -toimintaan osallistuvien muiden suurten kaupunkien sekä Business Finlandin kanssa. Lisäksi hankkeessa kehitetään kaupungin tai alueen eri toimijoiden yhteinen Talent Hub -seurantamalli sekä vastataan sen käyttöönotosta ja yhteensovittamisesta kansallisen tason seurantamallin kanssa. Hankkeen viestintä kytetään kansalliseen Talent Boost -viestintään.

e) Hankkeella on selkeä ja kustannustehokas toteutussuunnitelma.

Hankkeella on selkeä ja kustannustehokas toteutussuunnitelma, jossa on yksilöity hanketoimenpiteet, niiden toteutusaikataulu sekä kustannusarvio. Kustannusarvion laatimisessa on hyödynnetty Helsingin kaupungin pitkäaikaista kokemusta hankevalmistelusta. Eri toimenpiteiden kustannustehokkuutta arvioidaan viranomaistoiminnan reunaehdot huomioon ottaen.

f) Hankkeessa sitoudutaan yhteiseen Talent Boost -viestintään.

Hankkeesta ja sen puitteissa toteutettavista toimenpiteistä tiedotetaan monikanavaisesti ja avoimesti. Kaikessa hankkeeseen liittyvässä viestinnässä kerrotaan, että hanke toteuttaa Talent Boost -toimenpideohjelmia. Hankkeeseen liittyvässä some-viestinnässä käytetään Talent Boost -ohjelman aihetunnistetta, #talentboost -hashtagia.

g) Hankesuunnitelmassa määritellään kunkin osallistuvan tahon osavastuu hankkeessa ja tulosten soveltamisessa ja levittämisessä.

Kunkin osallistuvan tason osavastuut hankkeessa on kuvattu hankesuunnitelman kohdassa 'hankkeen toteutus ja toimenpiteet'. Osavastuut tulosten soveltamisessa ja levittämisessä on määritelty hankesuunnitelman kohdassa 'tulosten hyödyntäminen'.

h) Hankkeelle on määritelty seurantamittarit.

Hankkeelle on määritelty seurantamittarit, jotka on kuvattu tarkemmin hankesuunnitelman kohdassa 'seuranta ja arviointi'.

i) Hankkeessa sitoudutaan kehittämään kaupungin tai alueen eri toimijoiden yhteinen Talent Boost -seurantamalli sekä vastaamaan sen käyttöönotosta ja yhteensovittamisesta kansallisen tason seurantamallin kehittämiseen.

Hankkeessa kehitetään kaupungin tai alueen eri toimijoiden yhteinen Talent Boost -seurantamalli ja vastataan sen käyttöönotosta ja yhteensovittamisesta kansallisen tason seurantamallin kehittämässä.

Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen

Hankkeen toimenpiteet ovat lähtökohtaisesti sukupuolineutraaleja, mutta niiden toteutuksessa huomioidaan esimerkiksi miesten ja naisten työllisyyteen ja kotoutumiseen liittyvät erityispiirteet.

Hanke edistää yhdenvertaisuutta mm. seuraavin tavoin:

- Hankkeella parannetaan kansainvälisille osaajille suunnattujen palveluiden määrää ja laatua pääkaupunkiseudulla, mikä lisää kansainvälisten osaajien tiedonsaantia ja yhteiskunnallista osallisuutta sekä ehkäisee eriarvoistumiskehitystä.

- Hankkeessa maahanmuuttajille suunnattua palveluntarjontaa ja -ohjausta keskitetään alueellisesti IHH-palvelupisteeseen, mikä turvaa alueella tarjottavien neuvonta- ja tietopalvelujen tasalaatuisuuden. Palvelujen saatavuus ja tasalaatuisuus etnisestä taustasta ja muista mahdollisista syrjintäperusteista riippumatta edistää yhdenvertaisuuden toteutumista.

Miten hanke vastaa hakuilmoituksessa esitettyihin, valtionavustuslain mukaisiin yleisiin edellytyksiin?

Valtionavustuksen myöntämisen yleisiä edellytyksiä ovat (Valtionavustuslaki 688/2001 7 § 1 mom.):

- ”Tarkoitus, johon valtionavustusta haetaan, on yhteiskunnallisesti hyväksyttävä”.

Hankkeen tarkoituksena on mm. edistää kansainvälisten osaajien ja heidän perheenjäsentensä alueelle houkuttelua ja asettautumista sekä tehostaa heidän työhön ja koulutukseen ohjautumista. Hankkeen tarkoitus on yhteiskunnallisesti hyväksyttävä ja Talent Boost -toimenpideohjelman mukainen.

- ”Avustuksen myöntäminen on perusteltua valtionavustuksen käytölle asetettujen tavoitteiden kannalta”.

Hanke toteuttaa valtion vuoden 2022 talousarvioon sisältyvältä momentilta 32.30.40 (alueiden kestävän kasvun ja elinvoiman tukeminen) myönnettävän valtionavustuksen käytölle asetettuja tavoitteita. Myönnettävä avustus käytetään Talent Boost -toimenpideohjelman mukaisen Talent Hub -toiminnan kehittämiseen ja edistämiseen pääkaupunkiseudulla.

- ”Avustuksen myöntäminen on tarpeellista huomioon ottaen hakijan saama muu julkinen tuki sekä hankkeen tai toiminnan laatu ja laajuus”.

Haettavan avustuksen määrä on perusteltu toiminnan laatu ja laajuus huomioon ottaen. Koko maan vieraskielisistä lähes puolet asuu pääkaupunkiseudulla. On arvioitu, että vuoteen 2030 mennessä jo lähes neljäsosa pääkaupunkiseudun asukkaista puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea.

International House Helsinki -palvelu tavoittaa poikkeusajan ulkopuolella kuukausittain noin 6 500–9 000 kohderyhmäedustajaa, mikä tekee palvelun vaikuttavuudesta Suomen mittakaavassa täysin ainutlaatuisen.

Hankesuunnitelmassa esitettyihin hanketoimenpiteisiin ei saada muuta julkista tukea.

- ”Valtionavustuksen myöntäminen vääristää vain vähän kilpailua ja markkinoiden toimintaa”.

Hankkeen toteuttajat ovat sitoutuneet samojen periaatteiden noudattamiseen kuin rahoitusta myöntävä taho. Hankkeen toimenpiteiden toteuttamiseksi tehtävissä hankinnoissa noudatetaan hankintalakia, rahoittajan erillistä hankintaohjeistusta sekä organisaatioiden omia pienhankintoihin ja harmaan talouden torjuntaan liittyviä toimintaohjeita.

Hankeessa kehitettävät palvelut ovat käyttäjilleen maksuttomia, eikä valtionavustuksen myöntäminen näin ollen vääristä kilpailua tai markkinoiden toimintaa. IHH:n palvelukokonaisuutta voidaan täydentää tarvelähtöisesti julkisten palveluiden ohella kansainvälisten osaajien ja heidän perheenjäsentensä asettautumista ja työmarkkinoille kiinnittymistä tukevilla yksityisen ja kolmannen sektorin palveluilla. Palvelutarjonnan ja -ohjauksen kehittämisessä huomioidaan, että markkinoiden toiminta ei vääristy.

Muuta – Muuta hankehakuun liittyvää selvitystä
