

Helsingin työ-, opiskelu- ja yrittäjyysperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelma 2022–2025

Seuranta 05/2022–05/2023

Liikennevaloseuranta = LV

Etenee suunnitellusti tai on jo valmis	
Aloitettu, asia etenee	
Ei toteutunut	
Ei aloitettu	

Tavoite	Päämittari ja sen nykytilanne			LV
Tavoite 1. Helsinki vahvistaa tunnettuuttaan ja mainettaan potentiaalisena kotikaupunkina kansainvälisille osaajille, yrityksille ja sijoittajille.	<p>Vuoteen 2025 mennessä Helsinki nousee kaupunkien veto- ja pitovoimaa mittaavan Global Talent Competitiveness Index -vertailun houkuttelu (attract) -kategoriassa kärkikymmenikköön.</p> <p>Tuoreimmassa vertailussa (v. 2022) sekä Suomi maana että Helsinki kaupunkina sijoittuvat molemmat sijalle 8. Houkuttelu (attract) -kategoriassa Suomi on sijalla 9, Helsinki puolestaan ei ole vielä top 10-listalla ko. kategoriassa. Pitovoima (retain) -kategoriassa Helsinki on sijalla 1. (Lähde: The Global Talent Competitiveness Index 2022)</p>			
Toimenpiteet	Vastuutahot	Aikataulu	Seurantatiedot 05/2022–05/2023	LV
(i) Brändi- ja mainetyö Kytetään kansainvälisten osaajien ja yritysten houkuttelu osaksi Helsingin kansainvälistä brändityötä, ja kehitetään Helsinki-brändille markkinoinnin ja myynnin toimintamalli.	Helsinki Partners ja kaupunginkanslian elinkeino- ja viestintäosastot yhteistyössä International House Helsingin, kasvatuksen ja koulutuksen toimialan sekä muiden ekosysteemitomijoiden kanssa.	2022–2025	Osaajien ja yritysten houkuttelu on kytketty osaksi Helsingin kansainvälistä brändityötä ja toimintamalli on rakennettu ja otettu käyttöön.	
Määritetään markkinoinnin ja viestinnän keinot Helsingin kansainvälisen maineen ja veto- ja pitovoiman vahvistamiseksi,	Helsinki Partners ja kaupunginkanslian	2022–2023	Asiakasprofiilit on määritelty ja otettu käyttöön. Samoin päämarkkinat on määritelty.	

houkuttelutyössä ensisijaisesti hyödynnettävät asiakasprofiilit sekä pääkohdemarkkinat, verkostot ja/tai -toimialat kansainvälisten osaajien ja yritysten houkuttelulle.	elinkeino- ja viestintäosastot yhteistyössä Business Finlandin ja alueen yritysten kanssa.		Maailmantilanteen muuttuessa päämarkkinoita tulee arvioida uudelleen. Toimenpiteitä päämarkkinoilla on testattu.	
Edistetään Helsingin kansainvälisen tunnettuuden ja maineen rakentumista tuottamalla Helsinki-brändin mukaista, yhtenäistä sisältöä ja kehittämällä houkuttelumarkkinointia digitaalisissa kanavissa.	Helsinki Partners yhteistyössä kaupunginkanslian viestintäosaston kanssa.	2022–2025	Helsingin brändi- ja markkinointilinjaukset päivitetty 2022. Päivitetyt linjaukset tukevat Helsinki-brändin mukaisten yhtenäisten sisältöjen tuottamisessa.	
Käynnistetään säännöllinen seuranta Helsingin kansainvälisen tunnettuuden ja maineen kehittymisestä kansainvälisten osaajien ja yritysten keskuudessa.	Helsinki Partners ja kaupunginkanslian viestintäosasto.	2022–2023	Helsingin kansainvälisen maineen analyysi toteutettu 2021–2022. Business of Cities -tutkimuksella seurataan Helsingin tunnettuuden kasvua kahden vuoden välein.	
(ii) Brändityötä tukeva verkosto- ja ekosysteemityö Perustetaan helsinkiläisten yritysten ja yhteisöjen verkosto, jonka tavoitteena on vahvistaa alueen toimijoiden sitoutumista Helsingin brändi- ja maineeseen (ml. yhteismarkkinoinnin toimenpiteisiin), osaajaekosysteemin rakentamiseen sekä yhteiseen arvonluontiin.	Helsinki Partners ja kaupunginkanslian elinkeino- ja viestintäosastot.	2022-	Helsinki Partners on käynnistänyt yleisen verkoston luomisen, joka ei liity vain osaajien houkutteluun. Verkoston tapaa toimia kehitetään eteenpäin.	
Laajennetaan Helsinki-lähettilästoimintaa siten, että se kattaa jatkossa paikallisten verkostojen lisäksi kansainväliset verkostot.	Kaupunginkanslian viestintäosasto yhteistyössä Helsinki Partnersin kanssa.	2023–2025	Helsinki-lähettilästoiminta on laajentunut kansainväliseksi ja palvelee Helsingin kansainvälistä brändityötä ja osaajien houkuttelua.	

Tavoite	Päämittari ja sen nykytilanne	LV
Tavoite 2. Helsinki toimii kumppanina yrityksille ja työnantajille sekä houkuttelee aktiivisesti alueelle erityisesti työvoimapula-aloilla työskenteleviä kansainvälisiä asiantuntijoita ja eri alojen yrityksiä ja sijoittajia.	Vuoteen 2030 mennessä työ- ja yrittäjyysperusteisen maahanmuuton kokonaisvolyymi on vähintään kaksinkertaistunut nykytasosta (eli noussut vuositason yli 33 000:een). Ensimmäisten työperusteisten oleskelulupahakemusten määrä v. 2022 oli 20961. (Lähde: Maahanmuuttovirasto 2023)	

Toimenpiteet	Vastuutahot	Aikataulu	Seurantatiedot 05/2022–05/2023	LV
<p>(i) Houkuttelukampanjointi ja -pilotit Osaajat, sijoittajat ja startup-yritykset Toteutetaan ja kehitetään kohdennettuja houkuttelu- ja vierailijakampanjoita sekä kansainvälisen rekrytoinnin yhteistyöpilotteja erityisesti työvoimapula-aloilla työskentelevien ulkomaisten asiantuntijoiden sekä kaupungin kasvun ja elinvoiman kannalta tärkeiden yritysten ja sijoittajien Helsinkiin saamiseksi.</p>	Helsinki Partners ja kaupunginkanslian elinkeino-osasto yhteistyössä Business Finlandin ja alueen yritysten kanssa.	2022–2025	<p>Vuoden 2023 lopussa tehdään tyytyväisyyskysely paikallisille yrityksille, jossa tiedustellaan myös osaajien houkuttelun tuloksia. Vuoden 2023 lopussa saadaan myös luvut yritysten ja sijoittajien määristä.</p> <p>Helsinki Partnersin toteuttamassa Helsinki Exposed -houkuttelukampanjassa mukana olleet työnantajat (kuten Futurice, Nordea, Rovio, VTT, Aalto-yliopisto) kertoivat hakijalukujensa nousseen kampanjan ansiosta.</p>	
<p>Opiskelijat ja tutkijat Tuetaan pääkaupunkiseudun korkeakoulujen kampanjoita ja muita rekrytointiponnisteluja kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden alueelle houkuttelemiseksi sekä tutkimus- ja TKI-yhteistyön vahvistamiseksi.</p>	Pks-korkeakoulut ja Helsinki Partners yhteistyössä Business Finlandin, ministeriöiden (OKM, TEM) ja Opetushallituksen kanssa.	2022–2025	Keskustelut on aloitettu. Vuoden 2024 suunnittelu aloitetaan syksyllä ja käydään yhteistyön konkreettiset mahdollisuudet läpi.	
<p>Ulkosuomalaiset erityisosaajat Osallistutaan valtionhallinnon ulkosuomalaisille suuntaamien kampanjoiden tai jatkuvaisluonteisen markkinointiviestinnän suunnitteluun ja toteutukseen osana valtion paluumuutto-ohjelman toteutusta.</p>	Ministeriöt (TEM, SM), Business Finland ja Suomi-Seura yhteistyössä Helsinki Partnersin ja kaupunginkanslian elinkeino-osaston kanssa.	Toimenpiteiden aikataulu on sidottu paluumuutto-ohjelman valmistumisaikatauluun, ja siitä sovitaan myöhemmin.	Ulkosuomalaisille suunnatun markkinointiviestinnän yhteissuunnittelu ja toteutus ei ole vielä käynnissä.	
<p>(ii) Kohdemarkkinoille tai -verkostoihin jalkautuminen Lisätään kansainvälisten osaajien ja yritysten houkutteluun tähtäävän toiminnan vaikuttavuutta kehittämällä kohdemarkkinoille tai -verkostoihin jalkautumista.</p>	Helsinki Partners ja kaupunginkanslian elinkeino-osasto yhteistyössä strategiaosaston (kansainväliset asiat), Business Finlandin, ulkoministeriön,	2023–2025	<p>Analyysi houkuttelutoiminnalle asetettujen tavoitteiden edellyttämästä läsnäolosta ja yhteistyöstä kohdemarkkinoilla sekä niiden kustannusvaikutuksista toteutetaan myöhemmin.</p> <p>Ulkoministeriön, Business Finlandin ja EURES-palveluiden ulkomaanverkostoja hyödynnetään houkuttelutoiminnassa.</p>	

	työhallinnon EURES-palveluiden ja alueen yritysten kanssa.			
(iii) Houkuttelutyötä tukeva digitaalinen kehittäminen Lisätään digitaalisten työkalujen ja markkinoinnin automaation hyödyntämistä kansainvälisten osaajien ja yritysten houkuttelutyössä.	Kaupunginkanslian elinkeino-osasto yhteistyössä Helsinki Partnersin ja muiden ekosysteemitomijoiden kanssa.	2022–2025	Osaajapoolin kehittämistyötä jatketaan kansallisella tasolla Work in Finlandin kanssa. Digitaalisen alustan kehittäminen on esiselvitysvaiheessa.	

Tavoite	Päämittari ja sen nykytilanne			LV
Tavoite 3. Yrityksille suunnatut tieto-, rekrytointi- ja osaamisen kehittämisen palvelut parantavat yritysten edellytyksiä rekrytoida osaavaa kansainvälistä työvoimaa.	<p>Vuoteen 2025 mennessä nykyistä pienempi osuus (eli alle 16 prosenttia) pk-yritysbarometrin kyselyyn vastanneista helsinkiläisyrittäjistä arvioi osaavan työvoiman saatavuuden rajoittavan merkittävästi yrityksen kasvua.</p> <p>Kaikkien alojen edustajien vastaajista 16 % arvioi osaavan työvoiman saatavuuden rajoittavan merkittävästi yrityksen kasvua. (Lähde: PK-yritysbarometri – kevät 2023 / Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj, työ- ja elinkeinoministeriö)</p>			
Toimenpiteet	Vastuutahot	Aikataulu	Seurantatiedot 05/2022–05/2023	LV
Rakennetaan yhteistyössä alueellisen kumppaniverkoston kanssa yritysten tieto- ja työvoimatarpeisiin laaja-alaisesti vastaava palvelukokonaisuus, joka koostuu: (i) yrityksille suunnatuista tietoiskuista ja roadshow-tilaisuuksista, (ii) alueella jo olevien kansainvälisten osaajien rekrytointia ja osaamisen kehittämistä tukevista työllisyys- ja yrityspalveluista, (iii) kansainvälisen rekrytoinnin tuesta.	(i) Ja (ii) kaupunginkanslian elinkeino-osasto, (iii) Helsingin seudun kauppakamari ja Uudenmaan TE-toimisto yhteistyössä kaupunginkanslian elinkeino-osaston, International House Helsingin ja Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa.	2022-	International House Helsingin työnantajapalveluiden laajempi kokonaisuus julkaistiin elo-syyskuussa 2022. Palvelu tarjoaa tukea koko kansainvälisen henkilön rekrytointiprosessin läpi työntekijän etsimisestä, työntekijän palkkaamiseen ja työssä aloittamiseen pääkaupunkiseudulla. International House Helsingin työnantajapalvelut ovat Helsingin seudun kauppakamarin ja Uudenmaan TE-toimiston tuottamia.	

Tavoite	Päämittari ja sen nykytilanne				LV
<p>Tavoite 4. Helsingistä sijoittumispaikkana kiinnostuneiden kansainvälisten osaajien, yrittäjien ja heidän perheenjäsentensä alueelle asettuminen on nopeaa ja sujuvaa, ja yhä useampi osaaja ja yritys jää pysyvästi alueelle.</p>	<p>Osaajien ja perheiden alueelle asettautumisen kannalta keskeiset neuvonta- ja viranomaispalvelut ovat saatavilla saman katon alta, yhdellä asiointikäynnillä.</p> <p>→ Kyllä. Toteutuu IHH:ssa.</p> <p>Helsingistä sijoittumispaikkana kiinnostuneet ulkomaiset yrittäjät ja startupit saavat henkilökohtaista soft landing -palvelua enintään 14 vuorokauden vasteajalla.</p> <p>→ Kyllä. Odotusaika palveluihin on alle 14 vrk.</p>				
Toimenpiteet	Vastuutahot	Aikataulu	Seurantatiedot 05/2022–05/2023	LV	
<p>Startup-yrittäjien ja -tiimien Helsinkiin sijoittumisen tuki (startup softlanding)</p> <p>Perustetaan ulkomaisia startup-perustajia ja -tiimejä palveleva soft landing -palvelu.</p>	<p>Kaupunginkanslian elinkeino-osasto yhteistyössä Helsinki Partnersin ja muiden ekosysteemitomijoiden kanssa.</p>	<p>2022–2025</p>	<p>Soft landing -palvelu on perustettu ja tiimi toimii Helsingissä 3 hengen voimin sekä pk-seudulla 5 hengen tiiminä. Neuvontatapahtumia on järjestetty raportointikaudella 20 ja tavattuja potentiaalisia asiakkaita on ollut 460. Uusia kasvuyrityksiä on sijoittunut Helsinkiin 6.</p>		
<p>Osaajien ja perheiden maahantuloa edeltävä tuki (pre-arrival services)</p> <p>Kehitetään maahantuloa edeltävän vaiheen konsultaatiota ja tukea Helsinkiin muuttota suunnitteleville tai vasta harkitseville avainasiakasryhmille.</p>	<p>Kaupunginkanslian elinkeino-osasto yhteistyössä kasvatuksen ja koulutuksen toimialan, International House Helsingin ja pääkaupunkiseudun korkeakoulujen kanssa.</p>	<p>2022–2025</p>	<p>Maahantuloa edeltävän vaiheen palvelukokonaisuus on konseptoitu ja pilotoitu, ja kytketty osaksi IHH:n palveluvalikoimaa.</p>		
<p>Osaajien ja perheiden maahantulon jälkeinen asettautumisen tuki</p> <p>Kehitetään maahantulon alkuvaiheen neuvonta- ja viranomaispalvelut keskittävän International House Helsingin</p>	<p>Kaupunginkanslian elinkeino-osasto yhteistyössä viestintäosaston (osallisuus- ja neuvonta), Espoon ja Vantaan</p>	<p>2022–2025</p>	<p>IHH:ssa on kuukausittain yli 4000 asiakaskäyntiä ja asiakkaista 78 % on palveluun tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä. IHH:n palvelutarjontaa on kehitetty ja asiakkaiden mahdollisuudet etä- ja oma-asiointiin ovat lisääntyneet.</p>		

<p>(lyh. IHH) palveluntarjontaa tarvelähtöisesti sekä lisätään asiakkaiden mahdollisuuksia etä- ja oma-asiointiin.</p> <p>Jatkokehitetään helsinkiläisyriyksissä työskentelevien kansainvälisten osaajien puolisoille suunnattua toimintakokonaisuutta, puoliso-ohjelmaa (Spouse Program), jolla edistetään puolisojen alueella viihtymistä ja nopeaa työmarkkinoille kiinnittymistä.</p> <p>Pääkaupunkiseudun korkeakoulut tarjoavat kansainvälisille opiskelijoille, tutkijoille ja heidän perheilleen asiakaslähtöisiä, asettautumista ja integraatiota tukevia palveluita yhteistyössä Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa.</p>	<p>kaupunkien, Maahanmuuttoviraston, Digi- ja väestötietoviraston, Verohallinnon, Kelan, Uudenmaan TE-toimiston, Eläketurvakeskuksen, Helsingin seudun kauppakamarin ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n kanssa.</p>		<p>Puoliso-ohjelman kehittämistä on jatkettu ja sen osallistujamäärä on kasvanut seurantakaudella 421 jäsenellä (yht. 1108 jäsentä). Palaute on ollut positiivista, ja 24 puolisoa löysi työ- tai harjoittelupaikan jakson aikana. Kehitteillä on puolisojen uraseurantamalli ja työnantajille tarkoitetut palautetyökalut, jotka otetaan käyttöön vuoden 2023 syksyllä.</p> <p>Pääkaupunkiseudun korkeakoulut ovat tehneet palvelulupaukset ja niihin liittyviä ohjelmia, jotka tukevat KV-tutkinto-opiskelijoiden ja tutkijoiden sekä heidän perheidensä asettautumista Suomeen.</p>	
--	--	--	--	--

Tavoite	Päämittari ja sen nykytilanne			LV
<p>Tavoite 5. Kansainväliset osaajat työllistyvät paikallisille työmarkkinoille osaamista vastaaviin tehtäviin.</p>	<p>Vuoteen 2025 mennessä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden vieraskielisten helsinkiläisten työttömyysaste on laskenut viisi prosenttiyksikköä nykytasosta (eli noin 13 prosenttiin).</p> <p>→ Tilastokeskuksen uusimpien työssäkäyntitilaston tietojen mukaan vieraskielisten ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden vieraskielisten helsinkiläisten työttömyysaste oli vuonna 2020 16,88 % ja vuonna 2021 13,99 %.</p> <p>Kaupungin yritysneuvonnan vieraskielisten asiakkaiden vuosittain perustamien yritysten määrä on noussut noin 500:aan (eli noin 1,5-kertaiseksi vuoden 2021 tasoon verrattuna).</p> <p>→ Ajalla 05/22–05/23 yrityksiä on perustettu n. 300</p>			
Toimenpiteet	Vastuutahot	Aikataulu	Seurantatiedot 05/2022–05/2023	LV
<p>Kehitetään kansainvälisille osaajille suunnattuja työllisyys- ja yrittäjyyspalveluita osana Helsingin työllisyyden kuntakokeilua.</p> <p>Yrittäjyydestä tai startup-yrittäjyydestä kiinnostuneille tarjotaan maksutonta yrityksen perustamis- ja kasvuneuvontaa</p>	<p>Kaupunginkanslian elinkeino-osasto</p>	<p>2022–2025</p>	<p>Helsingiläisten vieraskielisten työttömien työnhakijoiden työllisyyspalvelut tuotetaan työllisyyden kuntakokeilun (1.3.2021-31.12.2024) ajan Helsingin työllisyyspalveluissa.</p>	

<p>useilla eri kielellä sekä monipuolista tukea mm. osaamisen kehittämiseen, verkostoitumiseen ja alueen yritysesysteemiin kiinnittymiseen.</p>			<p>TE-palvelu-uudistuksessa (2025) on tavoitteena eriyttää korkeakoulutettujen vieraskielisten palveluita selkeämmin, jotta saavutetaan riittävä erikoistuminen asiakaskunnan tarpeisiin.</p> <p>Yritysneuvonnan avulla v. 2022 perustetut yritykset: 283 kpl. Vuoden 2023 alku on ollut vilkkaampaa ja yrityksiä on perustettu enemmän. Myös maahan muuttaneiden osuus neuvonnan asiakkaista on kasvanut.</p>	
<p>Pääkaupunkiseudun korkeakoulut edistävät kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden yhteiskuntaan ja työmarkkinoille kiinnittymistä Talent Boost -palvelulupausten mukaisesti. Nopeita siirtymiä työmarkkinoille tuetaan esim. seuraavin keinoin:</p> <p>(i) SIMHE, Career Boost ja International Talent -ohjelmat (ii) Työelämäjaksot ja harjoittelut (iii) Suomen/ruotsin kielen oppiminen (iv) Yhteistyö- ja innovaatiotilat (v) Kiihdyttämöyhteistyö (vi) Pätevoitymiskoulutukset</p>	<p>Helsingin yliopisto, Aalto-yliopisto, Hanken Svenska handelshögskolan, Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Arcada yhteistyössä kaupunginkanslian elinkeino-osaston, Espoon ja Vantaan kaupunkien sekä alueen yritysten ja työnantajien kanssa.</p>	<p>2022–2025</p>	<p>Kv-opiskelijoiden kiinnittymistä työmarkkinoille on edistetty Talent Helsinki-hankkeen kautta tapahtumien, mentoroinnin sekä opintojaksojen kautta.</p> <p>Korkeakoulujen yhteistyönä toteuttamassa Kielibuustissa tuotetaan ja kootaan tutkimukseen perustuvia, käyttövalmiita materiaaleja ja työkaluja kotimaisten kielten oppimiseen.</p> <p>Toimenpiteiden toteutus jatkuu suunnitelman mukaisesti.</p>	

Tavoite	Päämittari ja sen nykytilanne	LV
<p>Tavoite 6. Kaupungin englanninkielisten palveluiden ja viestinnän määrä kasvaa ja asiakaslähtöisyys ja laatu paranevat.</p>	<p>Kansainvälisten osaajien ja yrittäjien houkutteluun välittömästi liittyvät asiakasrajapinnat ovat toimialasta riippumatta tarjolla englanniksi.</p> <p>→ IHH:n palvelut ovat tarjolla englanniksi, samoin HP:n tuottamat kampanjat ja materiaalit. Kaupungin tuottamaa omaa sisältöä löytyy yhä enemmän englanniksi.</p> <p>Englanninkielisiä päivähoito- ja koulupaikkoja on saatavilla riittävästi ympäri vuoden.</p> <p>→ Kyllä.</p>	

Toimenpiteet	Vastuutahot	Aikataulu	Seurantatiedot 05/2022–05/2023	LV
<p>Englanninkielisen viestinnän kehittäminen</p> <p>Kehitetään kansainvälisille osaajille ja perheille suunnatun englanninkielisen viestinnän määrää, laatua ja asiakaslähtöisyyttä.</p>	Kaupunginkanslian viestintäosasto	2022–2023	Kaupunginlaajuinen käännösprosessin analyysi on toteutettu ja säännöllinen palautejärjestelmä on otettu käyttöön. Monikieliseen viestintään panostetaan Helsingin pääsomekanavilla. Welcome Helsinki- ja InfoFinland-verkkosivuja päivitetään 1–3 kertaa viikossa.	
Mallinnetaan ja vakiinnutetaan viestintäyhteistyö Helsingin vieraskielisten järjestöjen ja yhteisöjen kanssa perustamalla verkosto, joka auttaa tunnistamaan kansainvälisten osaajien ja perheiden viestinnällisiä tarpeita sekä saavuttamaan kohderyhmän paremmin.	Kaupunginkanslian viestintä- ja elinkeino-osastot yhteistyössä Helsingin vieraskielisten järjestöjen ja yhteisöjen kanssa.	2022–2023	Ei vielä, mutta toimenpiteeseen vastataan tällä hetkellä monikielisen viestinnän selvityksen avulla. Selvitystyö alkoi keväällä 2023 ja se valmistuu vuoden 2023 loppuun mennessä. Selvityksellä on tarkoitus selvittää kohderyhmät, viestintäkanavat ja parhaat toimintamallit.	
Selvitetään mahdollisuudet perustaa uusi asiantuntijan rooli, jossa tehtävänä on seurata, tarkastaa ja koordinoida yhtenäistä ja laadukasta englanninkielistä sisällöntuotantoa kaupunkitasoisesti.	Kaupunginkanslian viestintäosasto	2022	Viestintäosastolle on rekrytoitu englanninkielinen viestinnän asiantuntija. Lisäksi osasto rekrytoi harjoittelijoita kaupungin kv-harjoittelijaohjelmasta.	
<p>Englanninkielisen palveluntarjonnan ja asioinnin kehittäminen</p> <p>Panostetaan vieraskielisille helsinkiläisille suunnatun englanninkielisen palveluntarjonnan ja asioinnin kehittämiseen, ja huomioidaan Helsinkiin työn vuoksi muuttavien osaajien, yrittäjien ja heidän perheenjäsentensä tarpeet kaikessa kaupungin toiminnassa.</p> <p>(i) osaajien ja yrittäjien houkutteluun ja alkuvaiheen asettautumiseen välittömästi liittyvät asiakasrajapinnat ovat toimialasta riippumatta tarjolla englanniksi.</p>	kaupunginkanslian elinkeino-osasto ja Helsinki Partners yhteistyössä toimialojen kanssa.	2022–2025	(i) Osaajien houkutteluun ja alkuvaiheen asettautumiseen välittömästi liittyvien asiakasrajapintojen kartoitusta ja kehittämistoimia jatketaan.	
(ii) englanninkielisiä päivähoito- ja koulupaikkoja on saatavilla riittävästi ympäri vuoden, ja perheitä tuetaan sopivien paikkojen löytämisessä.	Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	2022–2025	(ii) Englanninkielisten päivähoito- ja koulupaikkojen määrä vastaa kysyntää tällä hetkellä. Tulevaisuudessa tilannetta seurataan. Pääsy englanninkieliseen koulutukseen kesken lukuvuoden on mahdollistettu.	

<p>Laaditaan vuosittain päivittyvä englanninkielisten palveluiden ja viestinnän kehittämisohjelma, joka täsmentää kaupungin englanninkieliseen palveluntuotantoon, asiointiin ja viestintään liittyvät kehittämistoimenpiteet ja niiden aikataulun.</p>	<p>Kaupunginkanslian elinkeino-osasto yhteistyössä viestintä- ja henkilöstöosastojen ja toimialojen kanssa.</p>	<p>2022-</p>	<p>Kaupungilla ei ole enää ohjelmassalkussa englanninkielisten palveluiden kehittämisohjelmaa, mutta ohjelman jälkeen toimintaa jatkanut aktiivinen kaupunkitasoinen verkosto seuraa ja kerää eri toimenpideohjelmista ja yksiköiden tavoitteista nousevaa tilannetietoa englanninkielisen viestinnän, kanavien, kääntämisen ja sisällöntuotannon kehittämisestä.</p>	
---	---	--------------	---	--

Tavoite	Päämittari ja sen nykytilanne				LV
<p>Tavoite 7. Kansainvälisten osaajien houkuttelua, asettautumista ja työllistymistä tukevien toimien yhteissuunnittelu ja tiedolla johtaminen tehostuvat.</p>	<p>Tilannekuvan ja tiedon jakaminen on mahdollistettu kaupunkikonsernin toimijoiden sekä toimintaan osallistuvien kumppani- ja sidosryhmäorganisaatioiden välillä. → Kyllä.</p> <p>Kv-osaajatoiminnan vaikuttavuutta mittaava seurantamalli on valmisteltu ja otettu käyttöön. → Toimenpide on vielä kesken.</p>				
Toimenpiteet	Vastuutahot	Aikataulu	Seurantatiedot 05/2022–05/2023	LV	
<p>Kehitetään alueellisen kv-osaajatoiminnan suunnittelua ja ennakoitua laatimalla 1–2 vuoden välein päivittyvä toimintasuunnitelma yhdessä valtionhallinnon kanssa.</p> <p>Kehitetään kv-osaajatoiminnan tiedolla johtamista mm. vahvistamalla osaajien houkuttelun tietopohjaa sekä kehittämällä toiminnan vaikuttavuutta mittaava seurantamalli.</p>	<p>Kaupunginkanslian elinkeino-osasto ja Helsinki Partners yhteistyössä Business Finlandin, ministeriöiden (TEM, OKM) ja muiden sidosryhmien kanssa.</p>	<p>2022–2025</p>	<p>Osaajien houkuttelun tietopohjaa on vahvistettu ja tilannekuvan ja tiedon jakaminen on mahdollistettu kaupunkikonsernin toimijoiden sekä toimintaan osallistuvien kumppani- ja sidosryhmäorganisaatioiden välillä.</p> <p>Kaupunkikonsernin ja valtionhallinnon toimijoiden yhteinen toimintasuunnitelma ja osaajatoiminnan vaikuttavuuden seurantamalli eivät ole vielä edenneet.</p>		

Tavoite	Päämittari ja sen nykytilanne			LV
<p>Tavoite 8. Vieraskielisten työntekijöiden ja harjoittelijoiden määrä ja osuus kaupungin henkilöstöstä kasvavat.</p>	<p>Vuoteen 2025 mennessä vieraskielisen henkilöstön osuus kaupungin koko henkilöstöstä on noussut vieraskielisten väestöosuutta vuonna 2020 vastaavalle tasolle (eli noin 17 prosenttiin).</p> <p>Virallisesta henkilömäärästä muiden kuin suomen- tai ruotsinkielisten määrä on 9,7 %. Tässä on hieman kasvua edelliseen vuoteen (0,5 prosenttiyksikköä). (Lähde: Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2022)</p>			
Toimenpiteet	Vastuutahot	Aikataulu	Seurantatiedot 05/2022–05/2023	LV
<p><i>Englanniksi palvelukseen ottaminen ja työskentely kaupunkiorganisaatiossa</i></p> <p>Kartoitetaan ja asteittain poistetaan esteet kansainvälisten osaajien englanniksi palvelukseen ottamiselle ja työskentelylle kaupunkiorganisaatiossa mm. seuraavin keinoin:</p> <p>(i) Tuotetaan uuden työntekijän palvelukseen ottamisen kannalta olennaiset lomakkeet ja asiakirjat englanniksi.</p> <p>(ii) Luodaan englanninkieliset uuden työntekijän perehdytysmateriaalit.</p> <p>(iii) Toteutetaan pilotteja työkielen vaihtamisesta suomesta/ruotsista englanniksi kokeilusta kiinnostuneissa työyhteisöissä.</p> <p>(iv) Vahvistetaan kaupungin esihenkilöiden osaamista kansainvälisen henkilöstön palvelukseen ottamisessa, ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamisessa sekä monimuotoisen työyhteisön johtamisessa (esim. esihenkilökoulutukset, Helmi-materiaalit).</p>	<p>Kaupunginkanslian henkilöstöosasto</p>	<p>(i) ja (ii) 2022, (iii) 2023–2025, (iv) 2025 mennessä</p>	<p>(i) Työsopimus on käännetty englanniksi (paperiversio), ja se tullaan lisäämään Sarastiaan. Tarkoituksena on, että jatkossa paperilomakkeiden sijaan tiedot kirjataan suoraan Sarastiajärjestelmään ja ne on mahdollista täyttää sinne myös englanniksi, eikä siten lomakkeen käännoästä tarvita.</p> <p>(ii) Oppiva -verkko-oppimisalustaan on tulossa englanniksi käännetty perehdytysmoduuli. Palvelussuhteeseen liittyvät englanninkieliset Sarastia-ohjeet on lisätty intraan.</p> <p>(iii) Tällä hetkellä englanti on käytössä työkielenä kanslian maahanmuuttoyksikössä. Muilta toimialoilta ei ole vielä tunnistettu muita tiimejä, jotka käyttäisivät englantia työkielenään. Jatketaan pilotointien toteuttamisen kehittämistä.</p> <p>(iv) Esihenkilöiden ja työyhteisöjen vastaanottovalmiuksien valmennuskokonaisuus on käynnistetty. Ensivaiheessa tulossa verkkokurssit Oppivaan syksyllä 2023, työ jatkuu vuonna 2024.</p>	
<p><i>Korkeakouluyhteistyö ja uudet kokeilut</i></p> <p>(i) Kehitetään ja vakiinnutetaan yhteistyö alueen korkeakoulujen kanssa sekä luodaan seurantamalli kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden harjoittelujen tilastointia ja seurantaa varten.</p>	<p>Kaupunginkanslian henkilöstöosasto</p>	<p>2024–2025</p>	<p>(i) Korkeakouluyhteistyötä kehitetään. Seurantamallin kehittäminen kv-korkeakouluopiskelijoiden tilastointia ja seurantaa varten on käynnistynyt.</p>	

(ii) Pilotoidaan kaupunginkanslian henkilöstöosaston ja elinkeino-osaston yhteistyönä toimialojen tarpeista lähteviä, uusia toimintamalleja erityisesti alueella jo olevien kansainvälisten osaajien työllistämiseksi kaupunkiorganisaatioon.	Kaupunginkanslian henkilöstöosasto yhteistyössä elinkeino-osaston kanssa.	2022–2025	Yhteistyössä kaskon ja elinkeino-osaston kanssa käynnistettiin tuetun oppisopimuksen pilotti vuonna 2022. Pilotoinnin seurauksena toimialat ottivat käyttöön laajemminkin hakeutujien oppisopimukseen hyväksymisen esihenkilön suosituksella. Sotepea ja kaskoa on tuettu heidän aloittaessaan ukrainalaisten työllistämisesseja.	
(iii) Selvitetään edellytykset henkilöstön ulkomailta rekrytointiin erityisesti työvoimapula-aloilla.	Kaupunginkanslian henkilöstöosasto yhteistyössä elinkeino-osaston ja toimialojen kanssa.	2022–2025	Ulkomailta rekrytointiin edellytyksiä on selvitetty. Työvoiman saatavuuden hankkeessa mukana olevat Sotepe, Kasko ja Kympp laativat kukin oman kansainvälistymisen suunnitelman vuoden 2023 aikana. Lisäksi kaikki kolme toimialaa käynnistävät ulkomailta rekrytointin ja/tai muun kansainvälistymisen pilotin.	
Kielen oppiminen työpaikalla Tuetaan suomen/ruotsin kielen oppimista työpaikalla luomalla kaupunkiyhteinen toimintamalli kielikoulutusten toteuttamiseen työn ohessa toimialoilla ja liikelaitoksissa.	Kaupunginkanslian henkilöstöosasto yhteistyössä kaupungin toimialojen ja liikelaitosten kanssa.	2023 mennessä	Kielikoordinaatiomalli luotiin Johtaminen, oppiminen ja työkuultuuri -yksikössä v. 2022. Henkilöstön saatavuuden strategisessa ohjelmassa luodaan vuosina 2023–2024 kaupunkiyhteinen kielikoulutusmalli vieraskielisten suomen ja ruotsin oppimisen tukemiseksi.	
Työyhteisöjen inklusiivisuuden ja monimuotoisuusvalmiuksien kehittäminen (i) Kehitetään työyhteisöjen inklusiivisuutta ja monimuotoisuusvalmiuksia mm. henkilöstövalmennuksilla ja Helvi-materiaaleilla. (ii) Käynnistetään työyhteisöjen inklusiivisuutta edistävä kampanjatoiminta, jonka tarkoituksena on hyvien esimerkkien ja käytäntöjen jakaminen ja vahvistaminen kaupunkiorganisaatiossa.	Kaupunginkanslian henkilöstöosasto	2022–2025	(i) Henkilöstön saatavuuden ohjelmassa pilotoidaan työyhteisölle suunnattuja valmennuskokonaisuuksia. (ii) Osana vuoden kaikkea tekemistä toteutetaan hyvien esimerkkien ja käytäntöjen jakamista. Huhtikuussa 2023 kaupungin henkilöstölle toteutettiin anonymi tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely, tulosten pohjalta sovitaan kehittämistoimenpiteet syksyn 2023 kuluessa.	

Tavoite	Päämittari ja sen nykytilanne	LV
Tavoite 9. Helsinki tekee työ-, opiskelu- ja yrittäjyyisperusteiseen maahanmuuttoon	Toimenpideohjelmaan kirjatut edunvalvonnalliset tavoitteet on saavutettu.	

<p>liittyvää laaja-alaista edunvalvontaa ja edunvalvontayhteistyötä, jonka tuloksena kansainvälisten osaajien ja perheiden maahantulo ja viranomaisasiointi helpottuvat sekä siirtymät työmarkkinoille nopeutuvat. Palveluita myös kehitetään aiempaa koordinoitummin ja pitkäjänteisemmin.</p>	<p>Edunvalvonnallisten tavoitteiden parissa työskentelyä jatketaan suunnitelman mukaisesti.</p>			
<p>Toimenpiteet</p>	<p>Vastuutahot</p>	<p>Aikataulu</p>	<p>Seurantatiedot 05/2022–05/2023</p>	<p>LV</p>
<p>Vahvistetaan erityisesti valtioon kohdistuvaa edunvalvontaa ja edunvalvontayhteistyötä Helsingin ja pääkaupunkiseudun erityisaseman tunnistamiseksi. Työ-, opiskelu- ja yrittäjyysperusteisen maahanmuuton lisäämiseen tähtäävässä edunvalvonnassa painopisteitä ovat erityisesti</p> <p>(i) maahantuloprosessin sujuvoittaminen: nopeutetaan kansainvälisten osaajien, yrittäjien ja heidän perheenjäsentensä oleskelulupa- ja rekisteröintiprosesseja sekä kehitetään ulkomaalaisen tunnistamiseen liittyviä käytänteitä nykyistä laaja-alaisemman etäasiointin mahdollistamiseksi.</p> <p>(ii) alueella jo olevien kansainvälisten osaajien työvoima- ja osaamisresurssin täysimääräinen hyödyntäminen: mahdollistetaan korkeakouluissa ja muissa oppilaitoksissa opiskelevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden suomen/ruotsin kielen oppiminen opintojen aikana työmarkkinoille siirtymisen nopeuttamiseksi.</p> <p>(iii) valtionhallinnon yritys- ja kv-osaajatyön rahoitusmallien uudistaminen: vaikutetaan siihen, että Business Finlandin innovaatio- ja kansainvälistymisrahoitusten (erit. Tempo) hakeminen tulee mahdolliseksi ulkomaisille startupeille jo ennen maahantuloa Suomen startup- ja kasvuyritysekosysteemin vetovoiman lisäämiseksi. Lisäksi</p>	<p>Ei määriteltyä vastuutahoa.</p>	<p>Ei määriteltyä aikataulua.</p>	<p>Edunvalvonnallisten tavoitteiden parissa työskentelyä jatketaan suunnitelman mukaisesti.</p>	

vaikutetaan siihen, että ministeriöt (TEM, OKM) kehittävät poikkihallinnollista, ilmiöpohjaista budjetointia kv-osaajatyön rahoittamiseksi ja kehittämiseksi kunnissa koordinoidusti ja pitkäjänteisesti.

(iv) pysyvien ja riittävien resurssien turvaaminen kv-osaajatyöhön: kohdennetaan valtionhallinnon ja suurimpien kaupunkien jatkuvaisluonteiseen kv-osaajatyöhön alueiden maahanmuuttajaväestöosuksiin suhteutetut, pysyvät resurssit.

