



Uudenmaan liitto
Nylands förbund

KAVOT – Kansainvälistä Osaamista Työelämään

Loppuraportti 1.7. – 31.12.2024, 4.4.2025



HELSINGIN SEUDUN
KAUPPAKAMARI



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI



Toteuttajat:

Helsingin kaupunki
The Shortcut
Helsingin yliopisto

Loppuraportti: Maksatushakemus 1.7.–31.12.2024

Sisällysluettelo

Hankkeen tavoitteet ja niiden toteutuminen.....	4
Keskeiset toimenpiteet.....	6
Hankekoordinaatio	6
Toimenpide 1: Matching-ohjelma (Toteuttaja: The Shortcut ja Helsingin kaupunki, Business Helsinki)	6
Edistyminen maksatusjaksolla	6
Toimenpide 2: Yrityksen toimintakulttuurin uudistamiseen tähtäävä valmennus (Toteuttajat: Helsingin kaupunki/ostopalvelu Y4Works).....	9
Valmennuspalvelu	9
Valmennetut yritykset	10
Valmennusten sisältö ja palaute.....	10
Toimenpiteen tuloksena syntyneet työpaikat ja tehdyt rekrytoinnit	12
Toimenpide 3: Kansainvälisen rekrytoinnin malli korkeakouluihin (Toteuttaja: Helsingin yliopisto)	12
Mallin rakentaminen ja käyttöönotto	12
Mallin skaalaaminen pääkaupunkiseudun ja muihin korkeakouluihin	15
Toimenpidekokonaisuus 4, selvitys työnantajakuvien sekä kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edellytysten kehittymisestä yrityksissä (Toteuttaja: Helsingin seudun Kauppakamari)	16
Hankesuunnitelmassa:.....	16
Toteutunut:.....	16
Yhteenvetoa kyselystä:	16
Selvitys hankkeen valmennuksessa mukana olleiden yritysten kv-rekrytointivalmiuksien kehittämisestä.....	17
Tulokset, vaikuttavuus ja indikaattoritiedot.....	17
Tulokset, vaikuttavuus ja indikaattoritiedot.....	17
Kokonaishankkeen indikaattorit:.....	17
Henkilöstö, organisaatio ja keskeiset yhteistyötahot sekä hankkeen tulosten hyödyntäminen jatkossa	20
Poikkeamat suhteessa suunniteltuun.....	22
Ohjausryhmä, henkilöstö ja keskeiset yhteistyötahot	23
Ohjausryhmän kokoonpano 1.7.-31.12.2024	23
Henkilöstö	24
Tiedotus ja viestintä.....	25
Hankkeen toteutuneet kustannukset ja rahoitus.....	26
Liite: Ohjausryhmän arvio.....	27

Hankkeen tavoitteet ja niiden toteutuminen

Kansainvälistä osaamista työelämään -hankkeen tavoitteena on ollut (i) tukea pääkaupunkiseudulla asuvien vieraskielisten osaajien työllistymistä alueen pk-yrityksiin, startupeihin ja korkeakouluihin sekä (ii) kehittää hankkeeseen osallistuvien yritysten ja korkeakoulujen kansainvälisten rekrytointien määrää ja laatua työvoiman saatavuuden parantamiseksi.

Hankkeen aikana otettiin käyttöön uusia keinoja työllistämisessä ja etsittiin ratkaisuja vieraskielisten työllisyysasteen nostamiseen. Hankkeessa kehitettiin ja mallinnettiin mm. uudenlaisia yritysysteistyön sekä korkeakoulujen kansainvälisten osaajien rekrytoinnin malleja. Toimenpiteillä edistettiin kansainvälisen osaamisen hyödyntämistä edistävän toimintakulttuurin ja -käytänteiden kehittymistä alueen yrityksissä ja korkeakouluissa sekä parannettiin työnantajien valmiuksia palkata vieraskielistä työvoimaa. Hankekauden aikana toteutettiin lisäksi selvitys, joka vahvistaa tietopohjaa alueella toimivien pk-yritysten työvoima- ja osaamistarpeista sekä kansainvälisen rekrytoinnin edellytyksistä.

Hankkeessa syntyi tärkeää ymmärrystä pk-yritysten tarpeista ja tavoittamisesta, tieto vieraskielisten korkeakoulutettujen tarpeista syveni, korkeakouluille valmistui testattu ja toimiva kansainvälisen rekrytointimalli käyttöön ja selvitys pk-yritysten kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edellytyksistä syvensi laadullisella tiedolla Kauppakamarin säännöllisiä kyselyitä.

Toimenpidekokonaisuudet 1 ja 2,

matching ja valmennus, oli suunniteltu vastaamaan aikaisemmissa selvityksissä esiin nousseille pk-yritysten työvoima- ja osaamistarpeisiin. Suhdannemuutosten myötä hankekaudella työvoimatarve kuitenkin väheni, ja rekrytoinnista kiinnostuneiden ensimmäisiä kansainvälisiä osaajia palkkaavien yritysten tavoittaminen osoittautui ennakoitua haastavammaksi suunnitelluilla tavoilla. Yritysten tavoittamiseen tarvittiin huomattavasti ennakoitua enemmän suoraa kontaktointia.

Valmennuspalvelutarjoaja Y4Worksin markkinointitiimi soitti noin 1000 puhelua, joiden avulla valmennukseen saatiin lähtemään mukaan 96 hankkeen määritelmän mukaista pientä tai keskisuurta yritystä, jotka olivat rekrytoimassa ensimmäistä korkeakoulutettua kansainvälistä osaajaa. Yrityksellä oli ennestään kokemusta pienten ja mikroyritysten valmentamisesta, mutta valmennukseen osallistuneista vain muutama oli heidän aikaisempia asiakkaitaan. The Shortcut kokeili hankkeen käynnistyessä eri kontaktointitapoja mahdollisesti sopivien yritysten etsimiseksi. Kiinnostuneiden yritysten löytämisen osoittaututtua erittäin haastavaksi Business Helsinki resursoi tehtävään omilta listoiltaan puhelinkontaktointia. Haastavaksi osoittautui se, ettei toimijoilla ollut ennestään suoria kontakteja pk-yrityksiin ja yhteistyön rakentaminen olisi vaatinut hankekautta pidemmän prosessin. Hankkeen kokeilut antoivat hyödyllistä tietoa siitä, miten yrityksiä voidaan parhaiten tavoittaa. Onnistumista edistäviä tekijöitä ovat 1) aikaisemmat yrityskontaktit, 2) hyvä yritysten tarpeiden/toimialojen tuntemus sekä 3) riittävän tehokas puhelinmarkkinointi.

Toimenpidekokonaisuudessa 3 kansainvälisen rekrytoinnin malli korkeakouluihin kehitettiin pääkaupunkiseudun korkeakouluihin skaalattava kansainvälisten osaajien rekrytoinnin malli sekä vahvistettiin kansainvälisten osaajien rekrytointia laajasti tukevan toimintakulttuurin ja -käytänteiden kehittymistä korkeakouluissa.

Hankkeen aikana Helsingin yliopisto suunnitteli ja pilotoi kansainvälisten tutkijoiden sekä asiantuntija- ja tukihenkilöstön työhönoton tehostamiseksi mallin, joka kattaa laajasti työntekijöiden houkuttelun ja rekrytoinnin, onnistuneen maahan saapumisen ja perehdytyksen, organisaatioon ja yhteiskuntaan integroitumisen sekä mahdollisen työsuhteen päättymisen käytännöt.

Malli ja siihen liittyvät tukimateriaalit valmistuivat keväällä 2024, jonka jälkeen näitä levitettiin alueen korkeakouluihin työpajoissa. Syksyn 2024 aikana toteutettiin malliin liittyvä opas, joka mahdollistaa mallin helpon käyttöönoton myös organisaatioissa, joissa ei ole aiempaa kokemusta kv-työntekijöiden palkkaamisesta.

Kokonaisuudessaan osaprojekti onnistui hyvin. Osaprojektin onnistumiseen vaikuttivat mm. suunniteltua, koko työnantajan prosessia – ei vain tulijan materiaaleja tai HR:n tekemistä – kehittävää mallia kohtaan osoitettu vahva tarve ja laaja kiinnostus, kv-työntekijöiden ja ulkoisten sidosryhmien (esimerkiksi muut yliopistot ja TULA-verkosto) tiivis osallistaminen, työpajoihin ja pilotointeihin perustuvat ketterän kehittämisen menetelmät sekä jatkuva tietojen jakaminen puolin ja toisin.

Tulevissa vastaavissa projekteissa kannattaa kuitenkin harkita koko projektin yhteisen verkkosivun lisäksi osaprojektikohtaista omaa, itsenäisesti päivitettävissä olevaa verkkosivua, joka helpottaisi sekä hankkeen aikaista että erityisesti sen jälkeistä viestintää. Oma verkkosivu olisi mahdollista optimoida niin, että hankkeen aikana tuotetut tuotokset olisivat mahdollisimman helposti löydettävissä myös jatkossa.

Toimenpidekokonaisuus 4, selvitys työnantajakuvien sekä kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edellytysten kehittymisestä yrityksissä käynnistyi hankkeen loppuvaiheessa. Saatu kokemus valmennetuilta pk-yrityksiltä loppuhaastattelun kautta on arvokasta, koska tietoa erityisesti pk-yritysten valmiuksista ja tarpeista rekrytoida kansainvälisiä osaajia tarvitaan lisää. Hankkeen puitteissa saadaan kokemuksia ja tietoa palvelutarpeista isolta määrältä yrityksiä.

Loppuhaastattelujen tulosten analysointi ja yhteenveto tullaan tekemään kauppakamarin toimesta vuodenvaihteessa 2024–25. Kauppakamari viestii tuloksista alkuvuodesta 2025 ja tieto tulee olemaan kaikkien käytettävissä. Viestinnässä huomioidaan rahoittaja ja hankekumppanit.

Kauppakamari toteutti myös erityisesti pk-yrityksille kohdennettua videomuotoista viestintämateriaalia, joka kannustaa kansainvälisten osaajien rekrytointiin.

Keskeiset toimenpiteet

Hankekoordinaatio

Helsingin kaupungin elinkeino-osaston työllisyyspalvelut vastasi hankekoordinaatiosta. Projektiasiantuntijana toimi Maria Koskijoki. Hankkeelle oli nimetty ohjausryhmä.

Toimenpide 1: Matching-ohjelma (Toteuttaja: The Shortcut ja Helsingin kaupunki, Business Helsinki)

Edistyminen maksatusjaksolla

The Shortcut jatkoi kesän loppupuolella uratyöpajojen ja muiden tapaamisten järjestämistä. Näiden tapaamisten tarkoituksena oli tuoda yhteen ja kouluttaa kansainvälisiä osaajia työhaussa. Hankkeen aikana The Shortcut on havainnut, että osaajat hyötyvät merkittävästi henkilökohtaisista tapaamisista ja kokemusten jakamisesta. Tämä vertaistuki on ollut erittäin arvokasta kansainvälisille osaajille, joilla ei ole vielä paikallisia verkostoja Suomessa. Uratyöpajat ja muut vastaavat tapahtumat tarjoavat heille mahdollisuuden laajentaa verkostojaan sekä kehittää osaamistaan. Tämän vuoksi aiheisiin lisättiin CV:n ja LinkedIn profiilin parantamiseen kohdennetut työpajat sekä MeetUp -tapaamiset. Työpajojen sisältöjä ja esityksiä on hiottu ja kehitetty saadun palautteen perusteella. Tapaamisten aikana osallistujia on kannustettu jakamaan kokemuksia luennon kuuntelun sijaan. Kaikista tapahtumista saatu palaute on ollut jatkuvasti erittäin myönteistä. Esimerkkejä palautteissa saamistamme kommentteista:

“The timing was perfect for me, as I need to work A LOT on my LI profile to get again into the job search, but the key part is that your enthusiasm and positivity were engaging. I think this is really a merit when you need to cheer up people who maybe are not in the best place psychologically.”

“It was good to meet with other people and get feedback from different people. It helps to get a step back from our own cv”

“Very nice workshop, full of useful tips, actionables and positive vibes”

Tulokset

The Shortcut keskittyi syksystä 2023 alkaen kokonaan osaajien työnhakutaitojen kehittämiseen sekä osaajien ja työpaikkojen yhteensovittamiseen. Tämän jälkeen on järjestetty kaikkiaan yli 30 tapahtumaa: 27 työpajaa (keskimäärin yksi joka toinen viikko) sekä 6 verkostoitumistapahtumaa. Yli 200 eri osallistujaa on ollut mukana näissä pyrkien parantamaan työnhakija-profiiliaan. The Shortcutin aktiviteettien avulla yli 29 henkilöä on löytänyt työpaikan. Työllistymisen seuranta on osoittautunut haastavaksi, koska osaajat eivät aina päivitä LinkedIn-profiilejaan tai ilmoita siitä The Shortcutille. Nämä tulokset ovat rohkaisevia ja osoittavat, että osaajat kehittyvät ja kasvattavat positiivista ajattelutapaa.

The Shortcutin järjestämät tapahtumat	Kpl	Osallistujamäärä
Uratyöpajat (CV, LinkedIn, hakemuskirje, verkostoituminen, piilotyöpaikat, haastattelut)	27	168
CV- tai LinkedIn-työskentelypaja (CV- ja LinkedIn-profiilien optimointi, oman uratarinan laatiminen)	4	35
Meetups	6	58
Verkostoitumistilaisuudet yritysten kanssa (marraskuu 2023, helmikuu 2024, huhtikuu 2024)	3	Osaajat: 63 Yritysedustajat: 12

Yritykset

Vuoden 2023 alkupuoliskolla The Shortcutin markkinointikampanja, kylmäsoitot ja -sähköpostit, tuotti joitakin johtolankoja. Yritykset ilmoittivat meille, että yleisesti ottaen he eivät olleet kiinnostuneita, koska eivät olleet palkkaamassa lainkaan, ja vaikka palkkaisivatkin, suomen kielen taito olisi ratkaisevan tärkeää. Vuoden 2023 jälkimmäisellä puoliskolla The Shortcut jatkoi hankkeen muutoksen jälkeen sopivien yritysten lähestymistä omien sidosryhmiensä kautta, ennen kaikkea Maria01-kampuksella sijaitsevia yrityksiä. Lisäksi The Shortcutin oli tarkoitus saada yritysten yhteystietoja Business Helsingiltä ja palveluntarjoajalta Y4Worksilta.

The Shortcut osallistui vuonna 2023 Talent Vantaa sekä vuosina 2023 ja 2024 Rekrytori for Internationals -tapahtumiin. Näiden tapahtumien kautta The Shortcut tavoitti monia kansainvälisiä osaajia ja laajensi osaajayhteisöään. Vuodelle 2024 suunnitelluista tapahtumista yksi toteutuneista oli TAVATA-verkkotapaaminen (yhdessä Business Helsingin kanssa) yrityksille ja koodareille huhtikuussa mutta toinen verkostoitumistapahtuma, joka oli suunniteltu yrityksille syksyille teemasta kansainvälisten osaajien palkkaaminen, jouduttiin perumaan vähäisen osallistujamäärän vuoksi. The Shortcut järjesti keväällä 2024 Maria01-kampuksen yrityksille suunnatun verkostoitumistapahtuman, johon osallistui kuusi yritystä. Tapahtumassa jaettiin myönteisiä ja arvokkaita kokemuksia kansainvälisten osaajien palkkaamisesta.

Yhteistyö

The Shortcut ja Y4Works kehittivät yhteistyömallin, jossa Y4Works etsi yrityksiä omien verkostojensa kautta ja mainosti The Shortcutin palveluja heille. Yhteistyö syveni vuoden 2024 jälkipuoliskolla, jolloin The Shortcut oli saanut noin kymmenen yrityksen yhteystiedot. Oli odotettavissa, että monet koulutusohjelman läpikäyneet yritykset lykkäävät rekrytointeja yleisen taloustilanteen tai omien taloudellisten haasteidensa vuoksi.

Haasteet

Eräs yritys, jota The Shortcut oli konsultoinut ja johon oli valmisteltu ja valittu osaajia, päätti lopulta lykätä rekrytointia keskittyäkseen toiseen projektiin. Toinen yritys etsi erityisiä taitoja, joita voidaan pitää harvinaisina ja joita The Shortcutin osaajapoolista ei täten löytynyt. Kolmas yritys jatkoi The Shortcutin palkkaaman ehdokkaan kanssa, mutta päätti palkata suomenkielisen henkilön. The Shortcutin ja Y4Worksin yhteistyö on ollut hyvää ja myönteistä.

Suosituks

Viivästyksistä huolimatta oli alusta alkaen selvää, että hankkeessa olisi haasteita. The Shortcutin yrityksille tekemistä yhteydenotoista syyskuuhun 2023 asti oli ilmeistä, että vain harvat yritykset olivat kiinnostuneita palkkaamaan muita kuin äidinkielenään suomea puhuvia henkilöitä. Tämä johtui ennen kaikkea siitä, etteivät yritykset nähneet, kuinka hyöty ulkomaalaisen osaajan palkkaamisesta ylittäisi ne kustannukset, jotka aiheutuvat ei-suomen kieltä puhuvan osaajan integroimisesta työyhteisöön. Syyskuun 2023 jälkeen The Shortcut sai noin kymmenkunta valmennuksen läpikäynyttä yrityskontaktia Y4Worksilta, mutta vain puolet näistä oli kiinnostunut etenemään rekrytointiin.

Kansainvälisten osaajien ja yritysten työpaikkojen yhteen tuominen on siis haastavaa, mutta sitä voidaan kehittää. Matalan kynnyksen tilaisuudet, joissa sopivan pieni määrä työnhakijoita ja yrityksiä voivat kohdata, vaikuttavat lupaavilta. Näihin tilaisuuksiin liittyvässä viestinnässä on parempi välttää rekrytointin painottamista. Rekrytoinnista puhuminen voi vaikuttaa ennenaikaiselta ja luoda tarpeettomia paineita - ja saada yritysedustajan jättäytymään kokonaan pois tapahtumasta. Tapahtuman jälkeen on tärkeää saada palautetta yrityksiltä osaajien kohtaamisen hyödyllisyydestä. Kysymällä tästä jälleen mahdollisimman avoimesti - vaikka työllistyminen onkin kiinnostavinta - saadaan lisää tietoa yritysten tarpeista. Myös silloin, kun yrityksille on lähetetty työnhakijoiden CV:tä tarkasteltavaksi avointa paikkaa varten, palautteen saaminen on ensiarvoisen tärkeää. Esimerkiksi yrityksen tarpeiden selkeytyessä haettava työnkuva voi muuttua, mistä olisi tärkeää saada tietoa palvelun parantamiseksi.

Muutaman kerran hankkeen aikana työnantaja etsi erityisosaamista, jota ei löytynyt The Shortcutin osaajayhteisöstä. Tällöin haku laajennettiin kaupunkien työllisyyspalveluihin, milloin pooli olikin huomattavasti suurempi ja muutama sopiva ehdokas löytyi. Tällainen koordinoitu pääkaupunkiseudun yhteinen matching-palvelu oli uniikki kokeilu mutta se olisi hyödyllinen tulevaisuudessakin sopivien osaajien ja yritysten tuomiseksi yhteen.

Uratyöpajoissa oli nähtävissä se, kun osaajien ensisijaiset työnhakutaidot (CV, LinkedIn ja hakemuskirje) ovat hallussa, korostuvat sen jälkeen verkostoitumistaitojen parantaminen ja yksilöllisemmän tuen tarve. Tuki voi liittyä oman ammatillisen alan erityispiirteisiin tai henkilökohtaisen palautteen saamiseen kuten työhaastattelua simuloitaessa. Vertaistuki on ehdottoman tärkeää, jotta kansainvälinen työnhakija kokee, ettei hän ole yksin haastavassa tilanteessa ja että hän pääsee jakamaan omia näkemyksiään sekä oppimaan muiden kokemuksista. Resilienssikyvyn merkitys korostuu työnhaun pitkittyessä, minkä tukemiseen tulisi panostaa enemmän työnhakijapalveluissa.

The Shortcutin näkökulmasta kansainvälisten osaajien työllistämiseen liittyvät hankkeet voisivat hyötyä laajemmasta markkinatutkimuksesta, jota voitaisiin käyttää jo hankkeen suunnittelussa. Lisäksi hyötyä olisi monimuotoisemmista lopputuloksista, jotka menisivät numeerisia ”luotuja työpaikkoja” pidemmälle ja joissa tarkasteltaisiin myös laadullisia vaikutuksia. Entistäkin tiiviimpi yhteistyö projektiin osallistuvien organisaatioiden välillä edistäisi projektin markkinointia ja tapahtumaviestintää.

Hankkeen alussa kokeiltiin mallia, jossa ensin The Shortcut ja sen jälkeen Business Helsinki markkinoivat Y4Worksin tarjoamaa palvelua työnantajille. Tämä oli kuitenkin haastavaa, koska kun palveluita tuotetaan työnantajille, tulisi joko palveluntuottajan osallistua palvelun myyntiin suoraan tai markkinointityötä tekevän tulisi tuntea palveluntuottajan tuote perusteellisesti. Hankkeeseen sitoutuminen vaati yrityksiltä paljon aikaa ja resursseja, jolloin yritysten on kyettävä helposti ymmärtämään tarjotusta palvelusta saamansa hyöty. Muutoin markkinoiminen on käytännössä

mahdotonta. Siksi myös toimialatuntemus, työnantajanäkökulman ymmärrys ja rekrytointiin liittyvät haasteet ovat tärkeitä hahmottaa ennen kuin työnantajien kanssa aloitetaan keskustelu.

Hankkeen luonne ja tavoitteet olivat paljon laajemmat kuin hankekumppaneiden kyvyt yksin ja yhdessä. Todellisuus kansainvälisten osaajien palkkaamisesta osoittautui ennakoitua haastavammaksi erityisesti, kun yleinen taloudellinen tilanne heikkeni ja yritykset kohtasivat monia haasteita. Tärkein syy siihen, miksi suomalaiset yritykset palkkaavat (ensimmäiset) kansainväliset työntekijät, on se, että heidän työkielensä on jo valmiiksi englanti tai että heillä on ei-suomalaisia asiakkaita Suomessa tai ulkomailla. Suomalaiset yritykset, joilla ei ole ulkomaisia asiakkaita, tuskin näkevät hyötyä kansainvälisten osaajien palkkaamisesta ja siksi ne painottavat rekrytoinnissa omia verkostojaan.

Yhteenvedo

The Shortcutin johtopäätös on, että suomen kielen taito ja suomalainen työkokemus ovat avainasemassa, kun haetaan menestyksekkäästi työtä Suomessa. Ne yritykset, jotka ovat jo palkanneet kansainvälisiä osaajia, eivät kuitenkaan näe puuttuvaa kielitaitoa ongelmana.

Toimenpide 2: Yrityksen toimintakulttuurin uudistamiseen tähtäävä valmennus (Toteuttajat: Helsingin kaupunki/ostopalvelu Y4Works)

Valmennuspalvelu

Helsingin kaupunki tilasi ostopalveluna Y4Works - konsulttiyrityksen konsultaatio- ja valmennuspalvelua tukemaan Kansainvälistä osaamista työelämään (KAVOT)- hankkeeseen osallistuvien yritysten toimintakulttuurin muutosta. Palvelun kohderyhmänä olivat pääkaupunkiseudulla toimivat pienet- tai keskisuuret yritykset, tai startup-yritykset, jotka ovat kiinnostuneita rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia. Tavoitteena oli, että hankkeeseen osallistuvat yritykset rekrytoivat kansainvälisen osaajan hankkeen aikana, ja että työsuhteet alkaisivat valmennuspalvelun aloitusvaiheen aikana. Palvelun tavoitteena oli tukea pk-yrityksiä ja startup-yrityksiä kansainvälisten osaajien palvelukseen ottamiseen sekä kansainvälisten osaajien rekrytointia laajasti tukevan yrityskulttuurin ja käytänteiden kehittämiseen. Tavoitteena oli varmistaa, että yrityksillä on tarvittavat valmiudet erilaisten osaajien rekrytointiin, ohjaamiseen ja perehdytykseen. Tavoitteena oli myös edistää kansainvälisen osaamisen hyödyntämistä edistävän toimintakulttuurin ja -käytänteiden kehittymistä alueen yrityksissä sekä parantaa työnantajien valmiuksia palkata vieraskielistä työvoimaa. Valmennuksen suunniteltiin alun perin koostuvan alkuvaiheen intensiivisestä työskentelystä, johon sisältyy tilannekartoitus yrityksen prosessien ja toimintatapojen inklusiivisuudesta sekä neljästä koulutusmoduulista, joiden sisältöinä olisivat

1. Tiedostamattomien ennakkoluulojen työstäminen
2. Tuki organisaatiokulttuurin muutokseen kaksikieliseksi
3. Neuvonta ja tuki työlupa-asioihin ja muihin maahanmuuttoprosesseihin
4. Tuki monikulttuurisessa työympäristössä toimimiseen

Valmennussisältöjä päädyttiin räätälöimään aikataulultaan ja muodoltaan yritysten yksilöllisten tarpeiden mukaisesti sisällyttäen suunnitellut teemat yrityskohtaisesti.

Valmennuksen käynnistämiseen tulleita muutostarpeita ja muuttunutta prosessia suunniteltiin yhteistyössä hankekoordinaation, Y4Worksin, The Shortcutin ja Business Helsingin asiantuntijoiden kanssa. Päädyttiin siihen, että yrityksen rekrytointiprosessin ei tarvitse olla vielä käynnissä, kun sille tehdään alkukartoitus. Mikäli yritys ei kuitenkaan käynnistä rekrytointia, sen valmennusta ei jatketa.

Y4Works:in ja Business Helsingin kanssa käydyissä keskusteluissa todettiin, että Business Helsinki ei tavoita riittävästi sopivia yrityksiä, ja Y4Works tarjoutui ottamaan vastuun yritysten kontaktoinnista omalla markkinointitiimillään ilman lisäkustannuksia. Maksatuskaudella soitettujen n. 1000 puhelun tuloksena 116 yritystä alkukartoitettiin ja näistä 96 jatkoi valmennukseen. Alkukartoituksissa pyrittiin sitouttamaan yritykset valmennussisältöihin ja selvitettiin, minkälaista rekrytointiprosessia yritys on suunnittelemassa. Yrityksille tarjottiin myös The Shortcutin matchingpalvelua.

Hankekaudella tavoitettuja yrityksiä yhteensä	116
valmennukseen lähteneet	96
ei lähtenyt valmennukseen	20

Syyt, miksi yritys ei lähtenyt valmennukseen:	
rekrytointi ei mahdollista tai ajankohtaista	13
haluaa käyttää de minimis tuen muuten	2
ei tiedossa	2

Valmennetut yritykset

Yrityksiä oli eri toimialoilta, mutta IT- ja suunnittelualat painottuivat vahvasti, ks. taulukko.

Valmennettavat yritykset olivat pääosin mikroyrityksiä, joista osa palkkasi ensimmäistä työntekijäänsä. Suurimmalla osalla yrityksistä oli 10 työntekijää tai vähemmän. 5 työntekijää tai vähemmän oli 53 yrityksellä ja suurimmalla valmennetulla yrityksellä oli noin 50 työntekijää.

Valmennusten sisältö ja palaute

Loppukyselyn (vastauksia 78) mukaan yrityksistä 6 kaipasi valmennuksessa ensisijaisesti tukea työyhteisön inklusiivisuuden haasteisiin ja organisaatiokulttuuriin muuttamiseen kaksikieliseksi mutta valtaosa (72) vastanneista yrityksistä koki ensisijaiseksi haasteekseen kansainvälisen rekrytoinnin, näistä 15 lisäksi myös työyhteisön ja kielitaidon. Kansainvälisessä rekrytoinnissa erityisesti kaivattiin tukea työpaikkailmoitusten laatimisessa ja kohdentamisessa (58 vastaajaa). Loppukyselyn vastauksia analysoidaan tarkemmin vielä Helsingin seudun Kauppakamarin selvityksessä.

Valmennetut yritykset olivat varsin tyytyväisiä saamaansa tukeen, ja kokivat saaneensa paljon käytännön tietoa ja tukea kansainvälisiin rekrytointeihin. Palautteen mukaan yritysten työnantajaosaaminen kasvoi ja valmennuksessa luotiin rekrytointiprosessi jatkoa varten.

<i>Valmennettujen yritysten toimialat</i>	<i>N=96</i>
IT ja suunnittelu yht	46
it-konsultointi	26
sovellus-, ohjelmisto- ja pelikehitys	12
tuotekehitys	2
3D-suunnittelu	1
muotoilu ja suunnittelu	1
tekniikan tutkimus ja kehittäminen	1
kierrätysteknologia	1
arkkitehtuuri	1
yhdyskuntasuunnittelu	1
Kaupallinen ala yht	21
liikkeenjohdon konsultointi	10
tilitoimisto ja HR	2
verkkokauppa	2
vastuullisuuskonsultointi	1
laskentatoimi	1
rahoitus- ja luottotoiminta	1
yrityspalvelut (myynti)	1
myyntiedustus	1
vienti	1
logistiikka	1
Rakennus- ja kunnossapitoala yht	8
rakennusala	4
LVI	2
vedenpuhdistus	1
teollisuuden kunnossapito	1
Viestintä ja markkinointi yht	5
viestintätoimisto	1
video- ja äänituotanto	1
digimarkkinointi	1
ulkomainonta	1
muu mainospalvelu	1
Hyvinvointiala yht	6
terveydenhuoltoala	3
terveysalan tietoratkaisut	1
lääkärikeskus	1
fysioterapia	1
liikuntapalvelut	1
Muut palvelut yht	6
ravintola/catering	3
autoliike/huolto	2
siivouspalvelu	1
ei tietoa	2

Toimenpiteen tuloksena syntyneet työpaikat ja tehdyt rekrytoinnit

Loppukyselyn perusteella valmennetuissa yrityksissä syntyi n. 60 työpaikkaa, joihin haettiin tai oli jo rekrytoitu kansainvälisiä osaajia ja 56 osaajaa oli palkattu tai oli aloittanut työn kevytyrittäjinä. Rekrytoitujen lähtömaita ei raportoitu kattavasti, mutta Suomesta rekrytoitujen lisäksi lähtömaita olivat Vietnam, Nepal, Malesia, Intia, Hong Kong, Venäjä, Brasilia, Sri Lanka, Pakistan, Ruotsi, USA, Ukraina, Espanja, Romania, Saksa ja Serbia. Osa rekrytoinneista oli edelleen käynnissä joulukuussa 2024, ja osalta yrityksistä ei saatu vastausta loppukyselyyn. Y4 Works Oy:llä ei valitettavasti ole tiedossa rekrytoitujen naisten osuutta.

Toimenpide 3: Kansainvälisen rekrytoinnin malli korkeakouluihin (Toteuttaja: Helsingin yliopisto)

Mallin rakentaminen ja käyttöönotto

Mallin kehittäminen

Hanketoteuttaja Helsingin yliopisto toteutti vuonna 2023 taustakartoituksen kansainvälisten osaajien rekrytoinnin mallin suunnittelun tueksi. Kysely suunnattiin ensisijaisesti pääkaupunkiseudun korkeakouluille, mutta lähetettiin Finnish Academic Mobility Network -verkoston (FAMO) kautta muillekin suomalaisille yliopistoille. Yhteensä 14 korkeakoulua vastasi kyselyyn ja näistä peräti 86 %:ssa kansainvälisten työntekijöiden määrän lisääminen ja näille suunnattujen palvelujen kehittäminen oli kirjattu strategiseksi tavoitteeksi. Lisäksi 79 % oli samaa mieltä väitteestä, että korkeakoulu tukee monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus- ja inklusiivisyyttä. Tämä oli erinomainen lähtökohta osahankkeen kehitystyölle!

Kyselyn ja pääkaupunkiseudun korkeakoulujen edustajille (HR-asiantuntijoita, esihenkilöitä ja kansainvälisiä työntekijöitä) järjestettyjen neljän palvelumuotoilutyöpajan pohjalta osahankkeessa kehitettiin korkeakouluille soveltuva kansainvälisten osaajien rekrytoinnin malli. Laajan, sekä yliopiston sisäisen että ulkoisen kommentointi- ja palautekierroksen aikana hioutunutta mallia pilotoitiin yliopistolla talven ja kevään 2023–2024 aikana, mallin laajentamista pääkaupunkiseudun muihin yliopistoihin tuettiin keväällä 2024 ja mallista laadittiin sen käyttöönottoa helpottava opas syksyllä 2024.

Mallin pilotointi

Mallin piloteiksi valittiin kahdeksan kokonaisuutta, jotka toteutettiin pääosin keväällä 2024 ja jotka on esitelty tarkemmin kevään 2024 toimintaa käsittelevässä väliraportissa. Alla pilotit on esitelty pääpiirteittäin ja tarkennettu siltä osin kuin niihin on liittynyt tekemistä syksyllä 2024.

1. IT trainee -ohjelmakokeilu

Osana kansainvälisten osaajien rekrytoinnin mallin kehittämistä hanketoteuttaja Helsingin yliopisto toteutti IT Trainee (alkuperäinen nimi IT Talent) -ohjelmakokeilun. Ohjelman tavoitteena oli tarjota uransa alkuvaiheessa oleville kansainvälisille IT-osaajille mahdollisuus työskennellä ohjelmistokehityksen ammattilaisten opastuksella kuuden kuukauden ajan. Pilotilla myös vahvistettiin yliopiston asemaa kovassa kilpailussa IT-osaajista.

Maksatuskauden aikana oli tarkoitus toteuttaa ohjelman toinen haku ja aloittaa seuraavat kuusikuukautiset trainee-jaksot, mutta pilottiyksikköjen tiukan taloudellisen tilanteen vuoksi haku jouduttiin lykkäämään projektikauden jälkeiseen aikaan, keväälle 2025. Elokuussa 2024 avattiin kuitenkin kansainväliseen hakuun kaksi 50-prosenttista IT-harjoittelijapaikkaa, joissa noudatettiin hankkeessa kehitettyä kv-rekrytoinnin mallia. Tehtäviin palkattiin kaksi henkilöä, joista molemmat olivat taustaltaan suomalaisia. Hakijoita paikkoihin oli yhteensä 120, joista 76 kv-taustaisia. Haastatteluihin kutsuttiin 10 henkilöä, joista kv-taustaisia oli 5.

Koko projektikaudella IT trainee -ohjelmakokeilun kautta tai hankkeessa tuotetun materiaalin avulla järjestettiin kaksi kansainvälistä IT harjoittelijan hakua, joista rekrytoitiin 3 henkilöä, joista 1 oli taustaltaan ei-suomalaisia. Ohjelmakokeilu on osoittanut, että hankkeessa tuotetun materiaalin avulla yksiköitä on mahdollista kannustaa järjestämään aiemmin suomeksi toteutettuja hakuja englanniksi ja auttaa heitä näin saavuttamaan aiempaa useampi potentiaalinen hakija.

2. Kansainvälistä rekrytointia tukevan ohjeistuksen muokkaaminen mallin mukaiseksi

Osana kansainvälisten osaajien rekrytoinnin mallin kehittämistä hanketoteuttaja Helsingin yliopisto kehitti kansainvälisille hakijoille, kansainväliselle henkilöstölle, esihenkilöille ja rekrytoijille suunnattua ohjeistusta niin, että se vastaa kokonaisuutena hankkeessa toteutettua kansainvälisen rekrytoinnin mallia.

Uuden ohjeistuksen ja mallin jalkauttamista on myös tuettu osallistumalla esihenkilöverkostoihin tai muihin vastaaviin tilaisuuksiin niissä tiedekunnissa ja muissa yksiköissä, joiden kv-palvelut on yliopistolla keskitetty yliopistopalveluiden yhteisiin palveluihin.

3. Asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstön kansainvälistymisen tukeminen

Osana kansainvälisten osaajien rekrytoinnin mallin kehittämistä hanketoteuttaja Helsingin yliopisto vahvisti projektin puitteissa asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstön kansainvälistymistä tukemalla ja rohkaistemalla kansainvälisten osaajien rekrytointia tiimeihin ja vaikuttamalla siihen, että yliopistopalveluissa päätettiin antaa toimialoille numeeriset tavoitteet kansainvälisen henkilöstön rekrytointiin strategiakaudelle 2025–2028.

Koko projektin aikana asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstön määrää pyrittiin kasvattamaan mm. rekrytoijille ja rekrytoiville esihenkilöille järjestettyjen workshoppien ja muiden tilaisuuksien avulla. Tilaisuuksissa muun muassa ideoitiin toimivia käytänteitä kv-rekrytointien edistämiseksi ja jaettiin tietoa tarjolla olevasta tuesta ja vertaiskokemuksia aiemmista kv-rekrytoinneista.

4. Pre- ja after arrival -tilaisuudet

Osana kansainvälisten osaajien rekrytoinnin mallin kehittämistä hanketoteuttaja Helsingin yliopisto on toteuttanut pre- ja after arrival -tilaisuuksia maahan saapuvalla ja työt aloittaneelle kansainväliselle henkilöstölle. Tilaisuudet on järjestetty verkossa.

Syksyn 2024 aikana toiminta on vakiintunut, ja tavoitteena on, että tilaisuudet tavoittavat jatkossa yliopiston koko Suomeen asettautuvan kansainvälisen henkilöstön.

Syksyllä 2024 tilaisuudet ovat toteutuneet seuraavasti:

- Välillä 1.7.–31.12.2024 on järjestetty yhteensä 5 pre arrival -tilaisuutta. Niissä on ollut yhteensä 84 osallistujaa. Tilaisuudet on toteutettu verkossa.
- Välillä 1.7.–31.12.2024 on järjestetty yhteensä 5 after arrival -tilaisuutta. Niissä on ollut yhteensä 69 osallistujaa. Tilaisuudet on toteutettu verkossa.

Tilaisuuksista on kerätty palautetta. Niissä tilaisuuksia on pidetty erittäin tarpeellisina osallistujille. Tilaisuuksien fasilitointia ja sisältöä on kehitetty jatkuvasti saadun palautteen pohjalta.

5. Rekrytointi- ja perehdytysprosessin kehittäminen korkean profiilin hauissa

Osana kansainvälisten osaajien rekrytoinnin mallin kehittämistä hanketoteuttaja Helsingin yliopisto kehitti korkean profiilin hakujen prosessia hankkeessa luodun kansainvälisen rekrytoinnin mallin vaiheet huomioiden. Malli on kuvattu prosessikaavioksi, joka on liitetty osaksi hankkeen tuottamaa materiaalipakettia ja Helsingin yliopiston ohjeistusta esihenkilöille ja rekrytoijille.

Syksyn 2024 aikana hankkeen puitteissa jatkettiin mallin vakiinnuttamista tapaamalla rekrytoitavia tai Helsingin yliopistolla jo työskenteleviä henkilöitä seuraavasti:

- Site visitit 1 kpl
- Muut tapaamiset 2 kpl
- One-to-one-tuki valituille työntekijöille 6 henkilölle
- Lisäksi hanke oli vaikuttamassa siihen, että syksyllä 2024 yliopisto sitoutui jatkamaan parhaillaan rehtorin strategisella rahalla pilotoinnissa olevaa Dual Career -mallia vakituisella perusrahoituksella myös pilotoinnin jälkeen. Dual Career -mallilla myös korkean profiilin rekrytoinneissa palkattavan henkilön puolisolalle voidaan tarjota ponnahduslautaa suomalaisille työmarkkinoille palkkaamalla hänet aluksi enintään kahdeksi vuodeksi yliopistolle. Tämä on yksi merkittävä työkalu korkean profiilin rekrytointien varmistamisessa.

6. Vaikuttaminen muutoksiin maahantuloprosessissa

Osana kansainvälisten osaajien rekrytoinnin mallin kehittämistä hanketoteuttaja Helsingin yliopisto pyrki vaikuttamaan hallituksen maahantuloprosessiin tekemiin muutoksiin vaikuttamiseksi.

Maahantuloprosessiin pyrittiin vaikuttamaan syksyn 2024 aikana seuraavasti:

Helsingin yliopisto antoi virallisen ja esitettyjä muutoksia vastustavan lausunnon työ- ja elinkeinoministeriölle liittyen ulkomaalaislakiin suunniteltaviin muutoksiin koskien Suomessa työskentelevän ulkomaalaisen oleskelulupien peruuttamista työttömyyden kohdatessa. Lausuntoa valmisteltiin hankkeen toimesta ja se lähti vararehtorin nimissä.

Helsingin yliopisto myös tiedotti ja neuvoi henkilöstöään aktiivisesti suunnitteilla olevista muutoksista. Kv-henkilöstöön mahdollisesti vaikuttavista vireillä olevista muutoksista julkaistiin jatkuvasti päivitettävä sivusto yliopiston Intranetiin.

7. Kansainvälisen henkilöstön itseorganisoitumisen tukeminen

Osana kansainvälisten osaajien rekrytoinnin mallin kehittämistä hanketoteuttaja Helsingin yliopisto jatkoi dialogia kansainvälisen henkilöstön kanssa tukien heidän itseorganisoitumistaan osallisuuden vahvistamiseksi. Projektin aikana yliopisto tuki esimerkiksi kv-henkilöstön ja heidän puolisoidensa sosiaalista integraatiota tukevia tapahtumia ja markkinoi kansainväliselle henkilöstölleen aiempaa aktiivisemmin mahdollisuuksia verkostoitumiseen ja vaikuttamiseen.

Kansainvälisen henkilöstön itseorganisoitumisen vahvistuminen huomioitiin yliopistolla palkitsemalla yliopiston International Staff Network loppukeväästä 2024 Maikki Friberg -tasa-arvopalkinnolla, jonka myöntöperusteissa kiitettiin verkoston ainutlaatuista roolia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ilmapiirin edistämisestä Helsingin yliopistossa. Lisäksi kiiteltiin sitä, että verkosto on tehnyt lyhyen toimintansa aikana jo useita aloitteita, joista esimerkkinä Sosiaalisten tapahtumien ja kokoontumisten fasilitointi -verkoston perustaminen.

Syksyn 2024 aikana International Staff Network organisoitui myös mm. suunnittelemaan ja päättämään tavasta, jolla kansainvälinen henkilöstö ja opiskelijat tulevat jatkossa aiempaa vahvemmin osaksi yliopiston valmistelua ja päätöksentekoa osana yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita käsittelevää EDI-ryhmää.

6. Kansainvälisen rekrytoinnin tukimateriaalipaketin tuottaminen

Osahankkeessa tuotettiin kansainvälisistä tutkijarekrytoinneista vastaavien esihenkilöiden ja asiantuntijoiden käyttöön laadukas materiaalipaketti, jonka sisältö soveltuu hyödynnettäväksi myös muissa korkeakouluissa. Lisäksi jatkokehitettiin asiantuntija- ja tukihenkilöstön rekrytoinneista vastaaville esihenkilöille ja asiantuntijoille suunnattua englanninkielisten rekrytointien ohjeistusta.

Syksyn 2024 aikana materiaalipakettia täydennettiin toteuttamalla kansainvälisen rekrytoinnin malliin liittyvä opas, joka mahdollistaa mallin helpon käyttöönoton myös organisaatioissa, joissa ei ole aiempaa kokemusta kv-työntekijöiden palkkaamisesta. Opas toteutettiin englanniksi ja suomeksi ja taitettiin sähköiseksi pdf-julkaisuksi, joka sisältää liitteenä myös kaikki muut tuotetut materiaalit.

Koko materiaalipaketti asetettiin korkeakoulujen saataville Euraxess-portaaliin sekä otettiin laajasti käyttöön Helsingin yliopistossa osana hankkeessa kehitettyä kansainvälisen rekrytoinnin mallia. Lisäksi materiaalit toimitettiin TULANET-verkoston tutkimuslaitoksille erikseen ja asetettiin kaikkien muiden saataville [yliopiston verkkosivujen](#) (kohdassa University as an international community) kautta.

Mallin skaalaaminen pääkaupunkiseudun ja muihin korkeakouluihin

Korkeakouluille suunnattua kansainvälisten osaajien rekrytoinnin mallia tarjottiin projektin aikana kokeiluun myös muihin alueen korkeakouluihin. Malli on myös helposti monistettavissa korkeakouluihin muualla Suomessa. Malliin kohdistuva kiinnostus on ollut laajaa niin pääkaupunkiseudulla kuin muualla Suomessa korkeakoulusektorilla sekä muissa sidosryhmissä.

Syksyn 2024 aikana järjestettiin Finnish Academy Mobility Network (FAMO) -verkoston tapaaminen (8.-9.10.), jossa mallia ja sen käytöstä saatuja kokemuksia esiteltiin muiden yliopistojen ja tutkimuslaitosten KV-HR-henkilöstöstä koostuvalle osallistujajoukolle (33 osallistujaa seuraavista 14 organisaatiosta: Aalto-yliopisto, Hanken, Helsingin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Lapin yliopisto, LUT-yliopisto, Oulun yliopisto, Taideyliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto, Vaasan yliopisto, Åbo Akademi, VTT).

Toimenpidekokonaisuus 4, selvitys työnantajakuvien sekä kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edellytysten kehittymisestä yrityksissä (Toteuttaja: Helsingin seudun Kauppakamari)

Hankesuunnitelmassa:

Hankkeen aikana Helsingin seudun kauppakamari toteuttaa kattavan selvityksen yritysten työnantajakuvien sekä osaajien rekrytoinnin edellytysten kehittymisestä yrityksissä hanketoimenpiteiden seurauksena. Selvitys kohdennetaan ensisijaisesti Helsingin seudun kauppakamarin jäsen- ja asiakasyrityksille. Selvitys vahvistaa tietopohjaa alueella toimivien pk-yritysten työvoima- ja osaamistarpeista sekä kansainvälisen rekrytoinnin edellytyksistä. Tuloksia tullaan hyödyntämään monipuolisesti yrityksille suunnattujen palvelujen rakentamisessa sekä kaupunkien yritysyhteistyön ja osaamiskeskustoiminnan kehittämisessä.

Toteutunut:

Hankkeen aikana Helsingin seudun kauppakamari on toteuttanut 3 osaaja- ja rekrytointikyselyä jäsenyrityksilleen, vakiintuneena osana kauppakamarin toimintaa. Kyselyyn tulevia teemoja ja kysymyksiä on analysoitu ja muokattu hankekumppanien kanssa yhteistyössä. Osaajakyselyjen tuloksia on esitelty hankkeen sisäisissä palaverissa ja useissa laajemmissa tilaisuuksissa. Puolen vuoden välein tehdyt yritysten osaajakyselyt tarjoavat eri toimijoille tärkeää tietoa yritysten muuttuvista rekrytointitarpeista ja antavat arvion tulevaisuuden osaajatarpeesta. Kyselyssä on tiedusteltu myös yritysten valmiuksista rekrytoida kansainvälisiä osaajia, ja tulokset tuovat esille tärkeimmät kehityskohteet kansainvälisen rekrytoinnin kentällä.

Yhteenvetoa kyselystä:

Helsingin seudun yrityksistä 40 prosenttia on rekrytoinut tai vuokrannut kansainvälisiä osaajia viimeisen viiden vuoden aikana. Vielä kansainvälisiä osaajia rekrytoimattomista vastaajista 36 prosenttia ilmoitti harkinneensa tai voivansa harkita kansainvälisen osaajan rekrytoimista tai vuokraamista. Osuus on noussut syksystä 2022, jolloin kansainvälisen osaajan rekrytoimista tai vuokraamista oli harkinnut vain neljännes.

Kokemukset ulkomaalaisen osaajan rekrytoinnista tai vuokraamisesta ovat selvästi myönteisiä. Kokemukset ovat myönteisiä tai erittäin myönteisiä 77 prosentilla vastaajista. Kielteisiä kokemuksia raportoi vain kolme prosenttia vastaajista.

Selvästi suurimmat hidasteet kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen liittyvät kielitaitoon. 45 prosenttia vielä tähän mennessä kansainvälisiä osaajia rekrytoimattomista vastaajista ilmoitti syyksi sen, että työtehtävissä vaaditaan äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa.

Yritysten valmiudet kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen ovat pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Suurimmat vahvuudet liittyvät monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseen yrityksissä (täysin tai jokseenkin samaa mieltä 86 prosenttia), kykyyn kirjoittaa rekrytointi-ilmoituksia tai haastatella englanniksi (84 %) ja kykyyn työskennellä tarvittaessa monikielisesti (83 %). Vähiten valmiuksia oli englannin kielen koulutuksen tarjoamiseen työyhteisöille (42 %) sekä vastaavasti kielikoulutuksen tarjoamiseen kansainväliselle osaajalle (33 %).

Selvitys hankkeen valmennuksessa mukana olleiden yritysten kv-rekrytointivalmiuksien kehittymisestä

Osaajakyselyn lisäksi Helsingin seudun kauppakamari analysoi ja koostaa yhteenvedon hankkeen valmennukseen osallistuneiden yritysten loppuhaastatteluista. Valmennuspalveluja tuottavan Y4Works on toteuttanut loppuvuonna 2024 loppuhaastattelut. Loppuhaastatteluihin tavoiteltiin hankkeen valmennuksessa olleita 93 pk-yritystä. Vastaukset saatiin 78 yritykseltä. Valmennuksen loppuhaastattelun yhteydessä selvitettiin miten yrityksen valmiudet rekrytoida kansainvälisiä osaajia ovat muuttuneet valmennuksen myötä. Lisäksi kysyttiin muita kansainväliseen rekrytointiin liittyviä näkökulmia.

Saatu kokemus pk-yrityksiltä loppuhaastattelun kautta on arvokasta, koska tietoa erityisesti pk-yritysten valmiuksista ja tarpeista rekrytoida kansainvälisiä osaajia tarvitaan lisää. Hankkeen puitteissa saadaan kokemuksia ja tietoa palvelutarpeista isolta määrältä yrityksiä.

Loppuhaastattelujen tulosten analysointi ja yhteenveto tullaan tekemään kauppakamarin toimesta alkuvuonna 2025. Kauppakamari viestii tuloksista alkuvuodesta 2025 ja tieto tulee olemaan kaikkien käytettävissä. Viestinnässä huomioidaan rahoittaja ja hankekumppanit.

Tulokset, vaikuttavuus ja indikaattoritiedot

Tulokset, vaikuttavuus ja indikaattoritiedot

Kokonaishankkeen indikaattorit:

- **Mukana olevat yritykset ja muut organisaatiot:** Tavoitteiksi rahoitushakemuksella asetettiin 50 yritystä ja 4 korkeakoulua.
 - Toimenpidekokonaisuudessa 1 matching-tapahtumaan on osallistunut 6 yritystä
 - Toimenpidekokonaisuudessa 2 yrityksiä oli mukana yhteensä 116 joista valmennuksiin osallistui 96

- Toimenpidekokonaisuudessa 3 Helsingin yliopiston osahankkeen toimenpiteisiin osallistui maksatuskaudella 13 korkeakoulua. Tämä pitää sisällään FAMO-verkoston tapaamiseen osallistuneet korkeakoulut.
- **Hankkeen myötävaikutuksella syntyneet uudet työpaikat:** Tavoitteiksi rahoitushakemuksella asetettiin 120 työpaikkaa ja 20 työharjoittelupaikkaa (IT Talent - ohjelma), joista naisten osuus on noin 50 prosenttia.
 - Toimenpidekokonaisuus 1 matching-tapahtuman yhteydessä valmennetuista työnhakijoista on työllistynyt 4 henkilöä
 - Toimenpidekokonaisuudessa 2 valmennettaviin yrityksiin syntyi hankekaudella yhteensä noin 60 työpaikkaa, joihin palkattujen naisten osuus ei ole tiedossa. Toimenpidekokonaisuudessa 3 Helsingin yliopiston osalta maksatuskaudella vaikutettiin 290 työpaikan syntymiseen. 120 palkatuista on naisia. Koska hankkeen aikana käyttöön otettu kansainvälisen rekrytointin prosessi eri osa-alueineen oli jo syksyn 2024 aikana laajasti käytössä, on lukuun laskettu mukaan kaikki maksatuskauden aikana yliopistolla käynnistyneet työsuhteet. Viisi palkatuista oli ns. korkean profiilin rekrytointeja ja 27 asiantuntija- ja tukihenkilöstön rekrytointeja. Aktiivisimmin uusien työpaikkojen syntymiseen on vaikutettu ns. high profile - tehtävien rekrytointin yhteydessä. Näitä on ollut maksatuskaudella yhteensä 6, joista viisi on aloittanut maksatuskauden aikana ja yksi 1.1.2025.
 - Helsingin yliopiston osalta maksatuskaudella ei järjestetty harjoittelijahakuja, joita hanke olisi ollut tukemassa, vaikkakin ohjelmassa kehitetyn IT Trainee -mallin mukaisessa kv-rekrytoinnissa yliopistolle palkattiin 2 harjoittelijaa, joista kuitenkin kumpikaan ei ollut kv-taustainen. Lisäksi valmisteltiin vuodelle 2025 siirtynyttä IT Trainee -harjoitteluhakua.

Helsingin yliopiston osahanke asetti lisäksi itselleen **osahankekohtaisia tavoitteita**:

- **Kansainvälisten tutkijoiden työsuhteiden määrä korkean profiilin rekrytoinneissa** nousee Suomen opetus- ja kulttuuriministeriön asettamien tavoitteiden mukaisesti 18,2 prosenttiin vuoden 2024 loppuun mennessä. Tavoitetta mitataan seuraamalla kansainvälisten professorien, apulaisprofessorien ja akatemiaprofessorien prosentuaalista osuutta.
 - Lähtötilanne hankkeen käynnistyessä 31.12.2022: seurattavista professoriryhmistä 12,4 prosenttia oli kansainvälisiä.
 - Tilanne projektin päättyessä 31.12.2024: 15,0 prosenttia oli kansainvälisiä.
- **Asiantuntija- ja tukihenkilöstön englanninkielisten työpaikkojen määrän** tavoitellaan nousevan 10 prosenttiyksikköä. Tavoitetta mitataan seuraamalla kansainvälisen asiantuntija- ja tukihenkilöstön prosentuaalista osuutta sekä maksatuskauden aikana julkaistujen englanninkielisten paikkojen määrien osuutta.
 - Lähtötilanne hankkeen käynnistyessä: asiantuntija- ja tukihenkilöstöstä 8,4 prosenttia on kansainvälisiä ja hanketta edeltävällä kuuden kuukauden jaksolla hakuun avatuista 215 työpaikasta englanninkielisiä paikkoja oli 30 kpl (14,0 %).
 - Tilanne projektin päättyessä 31.12.2024: Asiantuntija- ja tukihenkilöstöstä 11,9 prosenttia on kansainvälisiä, ja maksatuskauden aikana hakuun avatuista 229 työpaikkailmoituksesta englanninkielisiä oli 17 kpl (7,4 %).

- **Kansainvälisen henkilöstön osuuden Helsingin yliopiston koko henkilöstöstä** odotetaan nousevan yli 30 prosenttiin. Tavoitetta mitataan seuraamalla kansainvälisen henkilöstön prosentuaalista osuutta.
 - Lähtötilanne hankkeen käynnistyessä 31.12.2022: kansainvälisen henkilöstön osuus oli 20,1 prosenttia.
 - Tilanne projektin päättyessä 31.12.2024: kansainvälisen henkilöstön osuus oli 22,3 prosenttia.

	KOKONAISHANKKEEN INDIKAATTORIT					
	Mukana olevat yritykset	Mukana olevat korkeakoulut (kpl)	Hankkeen myötävaikutuksella syntyneet uudet työpaikat (kpl)	Naisten osuus työpaikoissa (%)	Hankkeen myötävaikutuksella syntyneet työharjoittelupaikat (kpl)	Naisten osuus harjoittelupaikoissa (%)
Tavoite	50	4	120	50	20	50
Maksatuskausi 1.1.-30.6.2023	1	14	2	50,0	0	NA
Maksatuskausi 1.7.-31.12.2023	2	4	4	50,0	1	100
Maksatuskausi 1.1.-30.6.2024	63	11	9	55,6	0	NA
Maksatuskausi 1.7.-31.12.2024	59	13	350	NA**	2	50
yhteensä	125	14*	365	NA	3	67

*ei kumulatiivinen

** 60 hankkeen vaikutuksella syntyneen työpaikan osalta naisten osuus ei ole tiedossa. Helsingin yliopiston raportoimien 290 työpaikan osalta on tiedossa, että niiden osalta naisten osuus työpaikoista on 41,4 %

HELSINGIN YLIOPISTON OSAHANKEKOHTAISET MITTARITAVOITTEET				
	Kansainvälisen henkilöstön osuus korkean profiilin tutkijoissa (%)	Kansainvälisen henkilöstön osuus asiantuntija- ja tukihenkilöstössä (%)	Englanninkielisten asiantuntija- ja tukihenkilöstön työpaikkojen määrän osuus (%)	Kansainvälisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä (%)
Tavoite	18,2	10 %-yksikön kasvu	10 %-yksikön kasvu	30
Lähtötilanne hankkeen käynnistyessä	12,4	8,4	14,0	20,1
Maksatuskausi 01.01-30.6.2023	12,6	9,0	20,5	20,1
Maksatuskausi 01.07-31.12.2023	12,7	9,6	19,2	19,9
Maksatuskausi 01.01-30.6.2024	14,3	10,9	10,5	20,9
Maksatuskausi 1.7.-31.12.2024*	15,0	11,9	7,4	22,3

*Huom. Raportointijärjestelmä ja -periaatteet ovat vaihtuneet vuoden 2024 alusta, minkä vuoksi kv-henkilöstön luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempiin kausiin verrattuna.

Yhteenvetona HY:n osahankekohtaisista tavoitteista voi todeta, että vaikka kunnianhimoiset tavoitteet kansainvälisen henkilöstön osuuden kasvusta eivät hankekaudella toteutuneetkaan, on kehityksen suunta ollut kuitenkin oikea. KAVOT-projektin mahdollisuudet vaikuttaa kv-työntekijöiden todelliseen määrään ovat toki rajalliset, mutta kokonaisuudessaan hankekauden aikana kv-työntekijöiden kokonaismäärä Helsingin yliopistossa kasvoi kuitenkin 17,4 prosentilla (284 henkilöllä).

Henkilöstö, organisaatio ja keskeiset yhteistyötahot sekä hankkeen tulosten hyödyntäminen jatkossa

Korkeakoulujen kansainvälisen rekrytointimallin suunnittelussa ja toteutuksessa tehtiin tiivistä yhteistyötä Aalto-yliopiston, Hanken Svenska Handelshögskolanin, Taideyliopiston sekä muiden pääkaupunkiseudun korkeakoulujen kanssa. Malli on helposti monistettavissa kaikkiin Suomen korkeakouluihin, ja jo suunnitteluvaiheessa osallistettiin suuren kiinnostuksen myötä myös Finnish Academic Mobility Network (FAMO) -verkoston korkeakouluja sekä valtion tutkimuslaitosten yhteistyöfoorumia TULANET-verkostoa.

Hankkeessa kehitettyjen hyvien käytänteiden vakiinnuttamista Helsingin yliopistolla jatkettiin syksyllä 2024 ja jatketaan myös hankekauden jälkeen. Lisäksi näitä hyviä käytänteitä jaettiin aktiivisesti hankkeen aikana ja jaetaan myös hankekauden jälkeen niin koti- kuin ulkomaisissakin

foorumeissa. Keskeisiä yhteistyötahoja olivat mm. pääkaupunkiseudun kaupunkien kansainvälisten osaajien parissa työskentelevät yksiköt (ml. International House Helsinki, Talent Boost -verkosto), Business Finland ja Helsinki Partners. Kansallisesti hyviä käytänteitä jaettiin mm. kansallisen Talent Boost -verkon välityksellä sekä Finnish Academic Mobility Network (FAMO) -verkostossa.

Kaikki hankkeessa tuotetut materiaalit on sijoitettu muiden toimijoiden saataville myös hankekauden päättymisen jälkeen. Euraxess-alustan lisäksi materiaalit löytyvät myös mallin [oppaasta](#), joka on asetettu kaikkien saataville yliopiston [verkkosivuille](#) (Vastuullinen työnantaja -> Jokainen on tervetullut meille omana itsenään -> Yliopistoyhteisön kansainvälisyys on menestyksen tekijä -> Tavoitteena kansainvälistyminen – malli kansainväliselle rekrytoinnille).

Hankkeen hallinnointiin liittyvät aineistot säilytetään kunkin osatoteuttajan oman ohjeistuksen mukaisesti, ja koordinaatiomateriaalit Helsingin kaupungin tiedonohjaussuunnitelman mukaisesti

Poikkeamat suhteessa suunniteltuun

Toimenpidekokonaisuus 1, Matching/The Shortcut ja Helsingin kaupunki/Business Helsinki: The Shortcut keskittyy matchingiin ja osaajien valmentamiseen. Business Helsinki otti vastuun 1.10.2023. yritysten tavoittamisesta, mutta sen osoittauduttua jälleen erittäin haasteelliseksi, otti Y4Works vastuun yritysten tavoittamisesta valmennukseen, ja Business Helsinki jatkoi yhteistyötä The Shortcutin kanssa keräämällä yrityksiä matching-tapahtumaan.

Toimenpidekokonaisuus 2, Yritysten toimintakulttuurin muutokseen tähtäävä konsultaatio- ja valmennuspalvelu yrityksille/Y4Works: ohjelmakokonaisuuksien sijaan valmennusta tarjotaan yrityksille niiden yksilöllisen aikataulun mukaisesti. Y4Works otti vastuun yrityskontaktoinnista vuoden 2024 alusta Business Helsingiltä, ja on ilman eri veloitusta kontaktoinut ja löytänyt valmennettavat yritykset.

Toimenpidekokonaisuus 3, Kansainvälisen rekrytinnin malli korkeakouluihin/Helsingin yliopisto: Maksatuskaudella 1.7.–31.12.2024 osahanke eteni pääosin hankesuunnitelman mukaisesti. Mallin vakiinnuttamista Helsingin yliopistossa jatkettiin aiemmin toteutettujen pilottien pohjalta, ja mallin käyttöönottoa myös muissa organisaatioissa tukeva opas toteutettiin suunnitellusti.

Syksylle 2024 suunniteltu IT trainee -ohjelmakokeilu jouduttiin kuitenkin sellaisenaan siirtämään rekrytoivien yksiköiden kiristyneen taloustilanteen vuoksi projektin jälkeiseen ajankohtaan, keväälle 2025. Elokuussa 2024 avattiin kuitenkin kansainväliseen hakuun kaksi 50-prosenttista IT-harjoittelijapaikkaa, joissa noudatettiin hankkeessa kehitettyä kv-rekrytinnin mallia.

Toimenpidekokonaisuus 4, hankesuunnitelman mukaisesti Helsingin seudun kauppakamarin selvitys hyödyntää toimenpidekokonaisuuden 2 Y4Worksin yritysvalmennuksen loppukyselyä selvityksessä.

Ohjausryhmä, henkilöstö ja keskeiset yhteistyötahot

Hankkeen ohjausryhmään nimetty edustaja kaikista hankkeen rahoittaja- ja yhteistyöorganisaatioista (Helsingin kaupunki, Espoon kaupunki, Vantaan kaupunki, Helsingin yliopisto, The Shortcut ja Helsingin seudun kauppakamari). Ohjausryhmään on kutsuttu lisäksi rahoittajan edustaja. Ohjausryhmä on kokoontunut maksatuskaudella kolme kertaa: 19.8., 28.10. ja 16.12. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi Olli-Pekka Mäkirintala (Vantaa).

Ohjausryhmän kokoonpano 1.7.-31.12.2024

Uudenmaan Liitto:

Nina Pakarinen

Helsingin yliopisto:

Varsinainen jäsen: Jaana Nylund

Varajäsen: Tiia Tuomi

The Shortcut:

Varsinainen jäsen: Riikka Loisamo

Helsingin seudun kauppakamari:

Varsinainen jäsen: Johanna Larsson

Helsingin kaupunki/työllisyyspalvelut:

Varsinainen jäsen: Risto Rantala

Varajäsen: Sari Kanerva

Helsingin kaupunki/Business Helsinki:

Varsinainen jäsen: Takura Matswetu

Vantaan kaupunki:

Varsinainen jäsen: Olli-Pekka Mäkirintala

Varajäsen: Matleena Vuola

Espoon kaupunki:

Varsinainen jäsen: Melissa Arni-Hardèn

Varajäsen: Annika Forsten

Henkilöstö

Hankesuunnitelman mukaisesti päätoteuttaja Helsingin kaupunginkanslian elinkeino-osastossa työllisyyspalveluissa työskenteli projektikoordinaattori 100 % työajalla koko hankekauden (1.1.2023–31.12.2024, 24 henkilötyökuukautta). Projektiasiantuntija Maria Koskijoki aloitti 17.4.2023.

The Shortcutin osahakkeessa 1 hanketyöntekijöinä toimivat hankepäällikkö (hankesuunnitelmassa yrityskoordinaattori) Niels Marselis 50 %, talent-koordinaattori Anna Hiltunen 50 % ja hankkeen ohjaus (hankesuunnitelmassa projektipäällikkö) Riikka Loisamo 5 % sekä markkinointivastaava 5 %. Niels Marseliksén perhevapaan 3.4.–9.7.2024 ajan hänen sijaisenaan toimi Alexandra Mihalache.

Helsingin yliopiston osahankkeessa (osahanke 3) hanketyöntekijöinä aloittivat 1.1.2023 projektipäällikkö Marika Antikainen ja 1.3.2023 koordinaattori Tuomas Leikkonen. Antikainen jäi perhevapaalle 27.12.2023 ja hänen sijaisensa Niina Kivilä aloitti projektipäällikkönä 1.1.2024. Antikaisen perhevapaa on suunniteltu kestävänsä koko vuoden 2024. Samassa yhteydessä hankehenkilöstön hanketyön osuudet muuttuivat: Aikavälillä 1.1.–31.7.2024 projektipäällikön hanketyön osuus oli 50 % kokoaikaisesta työajasta ja Leikkosen 50 % kokoaikaisesta työajasta.

Projektipäällikkö Kivilä jäi puolestaan perhevapaalle 15.7.2024, jonka jälkeen hänen sijaisenaan toimi 1.8.–31.12.2024 Jukka Hirvonen. Tässä yhteydessä hankehenkilöstön hanketyön osuudet muuttuivat jälleen, ja Hirvosen työajaksi tuli 40 % kokoaikaisesta työajasta ja Leikkosen puolestaan 60 % kokoaikaisesta työajasta.

Helsingin yliopiston osahankkeen edustajana ohjausryhmässä toimi Työnantajakuva ja rekrytointi -yksikön esihenkilö Jaana Nylund. Hankkeen työntekijät ja ohjaus asettuivat osaksi Helsingin yliopiston henkilöstöpalveluiden toimintaa.

Tiedotus ja viestintä

Hankkeen yleistiedotuksena hankkeella on kotisivu Helsingin kaupungin verkkosivuilla. Hankeviestintää toteutetaan ensisijaisesti osatoteuttajien omien viestintäkanavien välityksellä. Hankkeen sisäiselle viestinnälle perustettiin Teams-kanava, ja hankekumppaneilla oli kokous kerran kuukaudessa.

The Shortcut on toteuttanut hankeviestintää ensisijaisesti LinkedInissä ja muissa The Shortcutin omissa sosiaalisen median kanavissa sekä yhteistyökumppaneiden uutiskirjeissä sekä sosiaalisen median kanavissa. The Shortcutin verkkosivuilla on oma sivu hankkeen yritysviestintää varten. Hanketta on myös esitelty TalentBoost -newsroomissa, ja tietoa hankkeesta on jaettu myös mm. Business Finlandin, Helsingin seudun kauppakamarin ja Business Helsingin tiedotteissa

Läpi projektin Helsingin yliopiston osahankkeesta viestittiin aktiivisesti niin yliopiston sisäisissä kanavissa kuin ulkoisestikin. Sen lisäksi, että kaikki hankkeessa tuotetut materiaalit vietiin osaksi yliopiston sisäisiä ohjeistuksia ja tallennettiin myös muiden toimijoiden saataville niin Euraxess-alustalle kuin yliopiston verkkosivuillekin, jakoivat hanketyöntekijät tietoa hankkeesta ja sen tuloksista mm. osallistumalla lukuisiin työpajoihin, infotilaisuuksiin, foorumeihin ja kokouksiin, viestimällä tuloksista sosiaalisessa mediassa sekä julkaisemalla useita uutisia niin yliopiston sisäisille kuin ulkoisillekin sivuille.

Syksyn 2024 aikana hankkeen tuloksista julkaistiin yksi uutinen yliopiston ulkoisilla sivuilla (320 lukijaa). Lisäksi tuloksista käytiin kertomassa posteriesityksen muodossa HY Talent Boost - loppuseminaarissa 11.12. (pisteellä n. 50 kävijää).

Helsingin yliopiston ulkoisten sidosryhmien osalta KAVOT-hankkeesta on viestitty osana hankkeen toteuttamia työpajoja. Niiden yhteydessä on keskusteltu hankkeen skaalaamisesta eri organisaatioihin ja jaettu hankkeen tuottamaa materiaalia. Työpajojen ja pilotoinnin tuloksista on viestitty myös sosiaalisessa mediassa. Hankkeen tuottamat materiaalit on sijoitettu Euraxess-alustalle korkeakoulujen saataville. Helsingin yliopiston ulkoiset urasivut on päivitetty hankkeen tuottamaa mallia vastaaviksi.

Helsingin seudun kauppakamari tuottaa videomateriaalia osana KAVOT-hanketta. Videotuotannon tavoitteena oli tuottaa viestintämateriaalia, joka tavoittaa pk-yritykset tehokkaasti. Kauppakamari on tunnistanut yhteistyössä KAVOT-hankekumppanien kanssa seitsemän teemaa kansainvälisen rekrytoinnista, mistä yrityksillä erityisesti on haasteita. Tuomme videoissa esille yritysten haasteen, minkä jälkeen tuomme asiantuntijan puheenvuoron sekä yritysten kokemuksia esille. Videot ovat ytimekkäitä, tavoitteena on, että yritysten edustajat saavat oppia ja ajatuksia kansainväliseen rekrytointiin, asia tulisi helpommin lähestyttäväksi ja yritys tietäisi mistä jatkossa voi kysyä apua haasteisiin.

Helsingin seudun kauppakamarin tuottama videomateriaali tulee olemaan kaikkien hankekumppanien jaettavissa monikanavaisesti myös hankkeen päätyttyä. Videot tuotettiin sekä erikseen teemoittain, että kaikki teemat yhdessä ”kokonaispakettina”. Videomateriaali julkaistiin rasisminvastaisena päivänä 21.3. Helsingin seudun kauppakamarin Youtube-kanavalla: [Neuvoja työnantajille kansainvälisiin rekrytointeihin - YouTube](#)

Hankkeen toteutuneet kustannukset ja rahoitus

Hankkeen rahoitus myönnettiin Uudenmaanliiton Alueiden kestävän kasvun ja elinvoiman tukeminen (AKKE) määrärahasta (mom. 32.30.40) sopimukselliseen yhteistyöhön.

Tukea myönnettiin 80 % hyväksytyistä kokonaiskustannuksista 647 117 euroa, kuitenkin enintään 517 694 euroa.

Hyväksytty rahoitussuunnitelma oli:

Rahoitus	Yhteensä, €
Tällä rahoituspäätöksellä myönnetty tuki	517 694 €
Omarahoitus	94 545 €
Muu julkinen rahoitus	34 878 €
Yksityinen rahoitus	
Tulot	
Yhteensä	647 117 €

23.4.2024 tehtiin muutospäätös, jonka perusteella:

Päivitetty kokonaisrahoitussuunnitelma (kaikki toteuttajat yhteensä)

AKKE-rahoitus	479 048 €
Hankkeen omarahoitusosuus	119 762 €
Kokonaisrahoitus	598 810 €
tästä vähennetään hankkeen tulot	0 €
Nettorahoitus yhteensä	598 810 €

Hankkeen toteutuneet kustannukset:

Kokonaiskustannukset	560 892,12 €
Omarahoitusosuus 20 %	112 178,42 €

Liite: Ohjausryhmän arvio

KAVOT-hanke Kansainvälistä osaamista työelämään Ohjausryhmän arvio 16.12.2024

Kansainvälistä osaamista työelämään -hankkeen 2023–2024 tavoitteena oli

- tukea pääkaupunkiseudulla asuvien vieraskielisten osaajien työllistymistä alueen pk-yrityksiin, startupeihin ja korkeakouluihin sekä
- kehittää hankkeeseen osallistuvien yritysten ja korkeakoulujen kansainvälisten rekrytointien määrää ja laatua työvoiman saatavuuden parantamiseksi

Arviomme mukaan hanke saavutti nämä tavoitteet.