

KANSAINVÄLISELLÄ OSAAMISELLA KASVUUN.

Kansainvälisen työvoiman saatavuuden ja pitovoiman
tiekartta 2025-2035



Sisältö

1. Kansainvälisen osaamisen palveluiden kehitystyö Tampereella
2. Tiekartan valmistelu
3. Tavoitetila 2035
4. Kriittiset menestystekijät
5. Toimenpiteet

Liitteet:

- Tilastot tavoitemittareista
- Tausta-aineistojen raportti (erillinen)

KANSAINVÄLISEN OSAAMISEN JA MAAHANMUUTON STRATEGINEN OHJELMA - 2.0

On luonut palvelurakenteen ja palvelut sekä yhteistyömallit kansainvälisen osaamisen saatavuudelle ja pitovoimalle



TAMPERE.
FINLAND

Kansainvälisen osaamisen palveluyksikkö perustettiin Tampereen kaupungin työllisyyspalveluihin

2018

Kansainvälinen osaamiskeskus käynnisti toimintansa Tredu & TYKAS yhteistyössä

Maahanmuuttajainfo Mainio siirtyi osaksi kv osaamisen palveluita

International Hub Tampere käynnisti toimintansa

Kv-osaamisen palvelut keskitettiin Rautatienkadulle

2021

Pirkanmaan kuntakokeilu käynnistyi ja palvelut laajenivat sopimuksellisesti

International House Tampere – nimi otettiin käyttöön fyysisenä toimipisteenä: mukana Mainio

Tampereen kaupungin uusi kotouttamisohjelma 2021-2025 julkaistiin

SOTE-uudistuksen myötä pakolaisten vastaanoton palvelut siirtyivät osaksi KV osaamisen palveluita. Uusi kotoutumisen alkuvaiheen palvelut –tiimi perustettiin. Vastaanottokeskus lakkautettiin 2024

2023

TE24- ja KOTO24-uudistusten valmisteluvaihe käynnistyy

KV-palvelut osana kaupungin strategisia kehitysohjelmia DDCC ja TWC. Kehittäminen laajenee

2025

TE- ja KOTO-uudistusten myötä KV osaamisen palvelut ottaa vastaan valtion TE-tehtäviä sekä uusia kotoutumisen lakisäätöisiä tehtäviä

IHMISTEN TAMPERE – VETOVOIMAINEN JA TUNNETTU KAUPUNKI KANSAINVÄLISILLE OSAAJILLE.

2025

Kansainvälisen työvoiman saatavuuden ja pitovoiman tiekartta 2025-2035 on jatkumoa strategiselle ohjelmalle. Se on toimenpidesuunnitelma kansainvälisten osaajien houkuttelemiseksi, jo maassa olevien kansainvälisten osaajien työllistymisen edistämiseksi ja pitovoiman vahvistamiseksi Tampereella ulottuen vuoteen 2035 saakka. Tiekartta pohjautuu Tampereen seudun työllisyysstrategialle 2025-2035 määrittäen konkreettisempia toimenpiteitä kansainvälisen työvoiman saatavuuden ja pitovoiman kehittämiseksi. Tiekartta sovitetaan yhteen Tampere Welcoming City –kehitysohjelmaan kanssa.

Tiekartan toimenpiteillä haetaan tulevaisuuden ratkaisuja väestökehityksen johdosta syntyviin työvoimatarpeisiin, yritysten kasvun tukemiseen sekä alueen elinvoiman vahvistamiseen. Toimenpiteillä vaikutetaan maahanmuuton myönteisiin vaikutuksiin ja yhteiskunnan muutokseen työllisyyteen ja osaamiseen panostaen. Toimenpiteitä toteutetaan yhteistyönä, pitkäjänteisesti ja eettisesti kestäväällä tavalla.

2035

KANSAINVÄLISELLÄ OSAAMISELLA KASVUUN.

Tiekartan valmistelu

Kansainvälisen työvoiman saatavuuden ja pitovoiman tiekartta on valmisteltu yhteistyössä keskeisten toimijoiden kanssa tammikuun ja syyskuun 2025 välisenä aikana.

Työ on koostunut keskeisten alueellisten ja valtakunnallisten sidosryhmien haastatteluista. Näissä haastatteluissa on keskitytty alueen tarpeisiin sekä erityisesti kohdemaakysymyksiin sekä elinkeinostrategisten kärkitoimijalojen osaajatarpeisiin. Yrityksille sekä maahan muuttaneille osaajille (Talent Ambassadors) on tehty erilliset haastattelut ja kyselyt. Työssä on hyödynnetty saatavilla olevia tilastoja sekä keskeisintä viimeaikaista tutkimusnäyttöä. Työ on sisältänyt työpajoja, ryhmähaastatteluja sekä erillisen kaupungin ja keskeisten sidosryhmien asiantuntijantuntijoista koostuneen sparrausryhmän työskentelyn. Myös Tampereen seudun työllisyysstrategiatyön laajaa aineistoa on hyödynnetty tiekartan valmistelussa. Kertynyt aineisto on koostettu erilliseksi taustaraportiksi.

Työstä on laadittu välivaiheessa yhteenvetoja, joita on esitelty sidosryhmille, kaupungin johdolle sekä päättäjille. Tiekartan sisältö on jalostunut koko valmisteluprosessin ajan ja sitä on jatkokehitetty kertyneen palautteen sekä työllisyysstrategiatyön valmistumisprosessin perusteella.

Työn on tehnyt Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluiden kansainvälisten palveluiden toimeksiannosta Mikko Kesä Oy, vastuuasiantuntijana Mikko Kesä. Alikonsulttina on toiminut Innolink Research Oy, asiantuntijana Laura Koskimies. Tampereen kaupungilta työtä ovat ohjanneet ja sisällöllisesti edistäneet Mari Taverne ja Laura Ojanen.



Tavoitetila 2035

- Kansainvälisellä osaamisella vastataan alueen kärkialojen ja työvoiman kysyntäalojen *työvoimatarpeisiin* sekä lyhyellä että pidemmällä aikavälillä.
- Maahan muuttaneiden *yrittäjien, yritysten omistajien sekä ylimmän johdon ja asiantuntijoiden määrä* on kasvanut.
- Kansainvälinen osaamisen on kasvu- ja kilpailukykytekijä alueen yrityksille ja elinkeinoelämälle. Yritykset ovat *laajasti ja monipuolisesti* oppineet hyödyntämään kansainvälistä osaamista työvoimatarpeissa ja liiketoiminnan kehittämisessä.
- Alueen työmarkkinat vastaavat hyvin maahan muuttaneiden ihmisten *odotuksiin ja työllistymisen* on sujuvaa.
- Tampereen kaupunkikuvaan liittyviä *vahvuuksia* hyödynnetään kansainvälisten osaajien houkuttelussa.
- Toimivilla peruspalveluilla edistetään maahan muuttaneiden ja heidän perheidensä työllistymistä, suomen kielen oppimista ja pitovoimaa.

Tavoitetila lukuina

Mittari	Nykytila	Tähtäin 2035
Ulkomailla syntyneiden palkansaajien määrä	10 500 (2023)	28 500 (ajanjaksolla keskimäärin + 1 500 vuodessa)
, joista johtotehtävissä, erityisasiantuntijoina sekä asiantuntijoina olevien määrä	4 300 (2023)	9 300 (ajanjaksolla keskimäärin + 400 vuodessa)
Ulkomailla syntyneiden yrittäjien määrä	1 250 (2023)	4 400 (ajanjaksolla keskimäärin + 250 vuodessa)
Ulkomailla syntyneiden työllisyysaste – ero suomalaistaustaisiin	15,8 %-yks. (2023)	Alle 10%-yks.
Ulkomailla syntyneiden työttömyysaste – ero suomalaistaustaisiin	9,7 %-yks. (2023)	Alle 5%-yks.
Kansainvälisen työvoiman saatavuus, KV-osaamisen vaikutus yritysten kehittymiseen	Ei vertailukelpoista mittaria	Työnantajakysely: Hyvä
Työmarkkinoiden toimivuus ja työpaikkojen vastaanottavuus, asukaspysyvyys	Ei vertailukelpoista mittaria	Asukaskysely: Hyvä

Tarkemmat kuvaukset ja tilastot Tilastomittarit - liitteessä

Tavoitetilan saavuttamisen kannalta kriittiset menestystekijät

- ✓ Työvoimatarpeiden ennakkoinnissa onnistutaan: Kansainväliset koulutusalat ja -ohjelmat sekä työperusteinen maahanmuutto tukevat alueen työvoimatarpeita.
- ✓ Korkeakoulut tuottavat osaamista alueen elinkeinopolitiikan kärkialoille ja korkeakoulutuksesta siirrytään alueen yrityksiin töihin.
- ✓ Kansainvälisten osaajien avulla Startup-ekosysteemit kasvavat ja tuottavat uusia innovatiivisia yrityksiä.
- ✓ Maahan muuttaneille on tarjolla tehokasta tukea yrityksen käynnistämisen tueksi.
- ✓ Tarjolla on yrityskehityspalveluita kansainvälisen osaamisen hyödyntämiseen liiketoiminnassa.
- ✓ PK-yritysten työllistämisen kynnys kansainvälisten osaajien rekrytointiin on saatu matalammaksi yksilöllisillä palveluilla yhteistyössä kumppaniverkoston kanssa.

Muutoksiin
vastataan
yhteisellä
tilanne-
kuvalla

Palveluilla
vastataan
kasvuun

Toiminta on
pitkäjänteistä
ja eettisesti
kestävää

Yhteistyö on
strategista,
tavoitteet
jaettuina

- ✓ Työmarkkinoilta löytyy yhdenvertaisia ja monipuolisia työmahdollisuuksia sekä vaikuttavat palvelut työstä työhön siirtyville, opiskelusta työhön siirtyville sekä kaikille työnhakijoille. Työpaikat ovat monikulttuurisia, yhteisöllisyys vahvistuu ja kaupunki näyttää esimerkkiä.
- ✓ Työnantajat, oppilaitokset ja kaupunki tarjoavat kokonaisvaltaiset palvelut ja hyvän palvelukokemuksen uusille kansainvälisille kuntalaisille. Ennakoivaa työtä tehdään onnistuneesti. Ohjaus- ja neuvonta on yhdenmukaista ja selkeää koko kumppaniverkoston osalta.
- ✓ Tampereen kaupunkikuva ja vahvuudet tavoittaa ja puhuttelee työn tai opiskelun perusteella alueelle ulkomailta muuttavia. Alueelle halutaan jäädä asumaan.

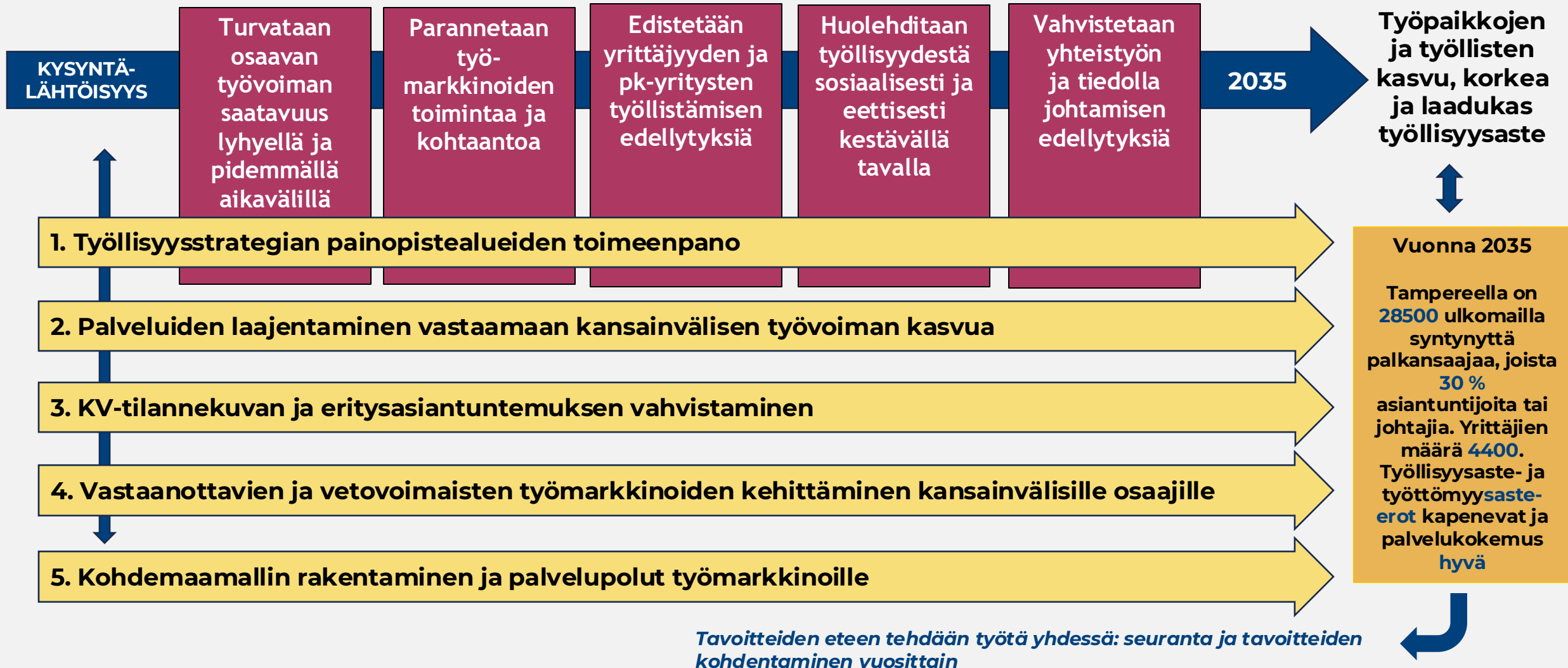
KANSAINVÄLISELLÄ OSAAMISELLA KASVUUN.

TOIMENPITEET

KANSAINVÄLISELLÄ OSAAMISELLA KASVUUN.

Tampereen kansainvälisten osaajien ja työvoiman
saatavuuden ja pitovoiman tiekartta 2025-2035

Tiekartan toimenpiteet vastaavat työllisyysstrategian painopisteisiin sekä kansainvälisen osaamisen kasvutavoitteisiin.



INTERNATIONAL
HOUSE TAMPERE

1. Työllisyysstrategian painopisteiden toimeenpano
2. Palveluiden laajentaminen vastaamaan kansainvälisen työvoiman kasvua
3. Kansainvälisen osaamisen tilannekuvan ja erityisasiantuntemuksen vahvistaminen
4. Vetovoimaisten ja vastaanottavien työmarkkinoiden kehittäminen kansainvälisille osaajille
5. Kohdemaamallin rakentaminen ja palvelupolut työmarkkinoille

> KYSYNTÄLÄHTÖISYYDEN VAHVISTAMINEN <

International House Tampereen oman toiminnan kehittämisen painopisteillä vastataan kasvutavoitteisiin. Ohjaavat tavoitteet asetetaan vuosittain ja niillä vastataan suunnitelmakauden kokonaistavoitteisiin:

Ulkomailla syntyneitä palkansaaajia lisää keskimäärin 1500 vuodessa, joista asiantuntijoita ja johtoa 30 %. Yrittäjiä lisää keskimäärin 250 vuodessa. Työllisyys- ja työttömyysaste-erot kapenevat ja palvelukokemus hyvä.

Tavoitteet saavutetaan yhdessä strategisten kumppaneiden kanssa. Tavoitteet ohjaavat strategista yhteistyötä. Vuosisuunnitelmissa tavoitteet jaetaan toiminnoittain, tarkennetaan operatiivisen yhteistyön toimintalinjat ja seurataan niiden toteutumista.



Kuva: Visit Tampere / Laura Vanzo

Kysyntälähtöisyys

kansainvälisten osaajien saatavuuden ja pitovoiman näkökulmasta

TAMPERE.
FINLAND

Työ- ja opiskeluperusteisen maahanmuuton lisääminen perustuu yritysten ennakoituihin työvoimatarpeisiin. Kansainvälisellä osaamisella turvataan työvoiman saatavuus lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Eri toimenpiteet palvelevat erilaisia aikajäniteitä: Esimerkiksi kielikoulutukset parantavat lyhyen aikavälin kohtaantoa, kun taas kohdemaihin suuntautuva rekrytointi rakentuu pidemmän aikavälin tavoitteille. Toimia tehdään pitkäjänteisesti yli suhdanteiden. Houkuttelutyön lisäksi on varmistettava, että maahanmuuttajat jäävät ja kiinnittyvät pysyvämmiin alueen työmarkkinoille. Tämä edellyttää toimivien peruspalveluiden ohella yhdenvertaisuuden parantamista työmarkkinoilla sekä uusien työmahdollisuuksien luomista. Työmarkkinoita ja työpaikkoja on kehitettävä merkittävästi vastaanottavaisemmiksi kansainväliselle työvoimalle. Tavoitteena on laajentaa kansainvälisten työntekijöiden vastaanottaminen edelläkävijäyrityksistä valtavirran työnantajiin.

Kysyntälähtöistä toimintamallia syvennetään ja kehitetään IHT:ssä, KV-palveluissa ja verkostoyhteistyössä mm seuraavasti:

- Työnantajien rekrytointipalvelut perustuvat **yhteiseen toimintatapaan** kaupungin ja työllisyysalueen kanssa. IHT keskittyy erityisesti palveluiden tuotteistukseen ja KV-rekrytointitoimeksiantojen toteutukseen yhden luukun periaatteella sekä yritys- ja työnantaja-asiakastyötä tekevän henkilöstön osaamisen ja valmiuksien kehittämiseen.
- **Julkisia elinkeinopalveluja** tarjoavien kumppaneiden, kuten Business Tampereen ja muun elinkeinoverkoston kanssa tehtävää yhteistyötä lisätään. Tavoitteena on lisätä verkoston asiantuntemusta ja toimintatapoja, joilla edistetään työmarkkinoiden vastaanottavuutta. Kansainväliset osaajat ja esimerkiksi kohdemaissa tehtävä työ pyritään myös kytkemään tiiviimmäksi osaksi yritysten viennin edistämistä, investointien houkuttelua sekä start-up- ja innovaatiotoimintaa. Yhteistyön kehittämiseksi huomioidaan Tampereen seudun elinkeinostrategiset painotukset.
- **Kootaan ja ylläpidetään tilannekuvaa** sekä luodaan analytiikkaan, jonka perusteella tunnistetaan kansainvälisiin rekrytointeihin potentiaalisia yrityksiä. Tilannekuva ja analytiikka kattaisi myös maahan muuttaneiden yrittäjäpotentiaalin tunnistamisen sekä heidän jo perustamien yritysten työnantajapotentiaalin tunnistamisen.
- Panostetaan aktiiviseen **viestintään ja markkinointiin, palvelukonsepteihin sekä erillistapahtumiin**, joita tehdään yhteistyössä yritysten ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa. (mm. Work-in-Tampere, Job Fair ja Experience Tampere)
- Koordinoidaan **kohdemaayhteistyötä** alueetasolla, korkea- ja toisen asteenoppilaitosten, alueen yritysten sekä henkilöstöpalveluyritysten kanssa.
- **Huolehditaan ensivaiheen asettautumiseen liittyvistä erillispalveluista sekä koordinoidaan kaupungin peruspalveluita** esimerkiksi yritysten suuremmissa KV-rekrytointitoimeksiannoissa.
- Parannetaan työvoima- ja rekrytointipalveluiden **palvelutuotannon ja kumppanuusmallien sekä erillisprojektien ja pilottien kehittämistä ja ohjaamista kysyntälähtöisyyteen**, (mm. kotokoulutukset, työpaikkojen kielikoulutukset, ja vapaan sivistystyön kielikoulutukset)

Osaamisen saatavuuden turvaaminen

kärkitoimenpiteisiin vastaaminen:

1. **Vahvistetaan koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja koulutuksesta työmarkkinoille siirtymiä**

KV-koulutusalat ja -ohjelmat perustuvat osaamistarpeiden ennakointiin ja tukevat alueen työnantajien työvoimatarpeita. Tilauskoulutuksia suunnataan työvoiman kysyntäaloille. Parannetaan opinnäyte- ja työharjoittelumahdollisuuksia alueen yrityksissä ja varmistetaan jatko-opintopolut työelämälähtöisesti. Varmistetaan suomen kielen oppiminen opiskeluaikaisesti.

2. **Panostetaan osaajien houkutteluun kansallisesti ja kansainvälisesti sekä osaamisen pitovoimaan alueen kärkialojen ja työvoiman kysyntäalojen tarpeet huomioiden**

Kansainvälistä erityisosaamista houkutellaan Tampereen kaupunkiseudun elinkeinostrategiaan perustuville kärkialoille yhteistyössä Tampereen yliopiston ja ammattikorkeakoulun kanssa. Kansainvälistä työvoimaa houkutellaan ennakoitujen työvoimatarpeiden perusteella suurille kysyntäaloille yhteistyössä Tredun ja TAKKin kanssa. Suunnitelmallista ja pitkäjänteistä osaajien houkuttelua tehdään IHT:n koordinoimana erityisesti valituista kohdemaista ja kumppanuudessa valtion (Work-in-Finland), muiden suurten kaupunkien sekä alueellisten toimijoiden kanssa.

3. **Vahvistetaan alueen tunnettuutta ja tehdään alue houkuttelevammaksi ja tunnetummaksi kv-yrityksille, kansainvälisille erityisosaajille sekä pääomille**

Lisätään ja selkeytetään omaa markkinointia ja viestintää kansainvälisen työvoiman ja opiskelijoiden houkuttelemiseksi ja pitovoiman parantamiseksi. Tunnettuustyötä tehdään International House Tampere – brändin vahvistamisen ja palveluiden lähtökohdista. Tehdään viestintää yhdessä strategisten kumppaneiden kanssa Work-in-Tampere - yhteistyön puitteissa. Myötävaikutetaan Tampereen kaupungin markkinointiin tavoitteena parantaa kaupungin kilpailullista asemaa kansainvälisistä osaajista.

Työllisyysstrateginen painopiste 2:

Alueellisten työmarkkinoiden ja kohtaannon parantaminen

kärkitoimenpiteisiin vastaaminen:

1. Lisätään asiakkaiden omatoimisuutta sekä työmarkkinoiden vastaanottavuutta

Lisätään tietoa, neuvontaa ja ohjausta työmarkkinoista, työpaikoista ja työnhausta. Tehdään tätä myös ennen työmarkkinoille siirtymistä. Parannetaan suomen kielen taitoa. Edistetään proaktiivisesti alueen yritysten ja työmarkkinoiden kypsyttä rekrytoida kansainvälisiä työntekijöitä, lisätään tiedotusta ja markkinointia sekä muuta yritysysteystä, edistetään anonyymiä rekrytointia, parannetaan työpaikkojen kielellisiä valmiuksia, palveluiden tunnettuutta sekä yrityspalveluverkoston osaamista ja valmiuksia tuoda kansainvälisen rekrytoinnin mahdollisuuksia esiin työnantajille. Tuotetaan ja ylläpidetään tietoa ja tilannekuvaa kansainvälisen osaamisen saatavuuteen liittyvistä ilmiöistä tietoisuuden lisäämiseksi. Laaditaan työvoiman hyväksikäytön ehkäisyyn tähtäävää ohjelmaa.

2. Ehkäistään ennalta kohtaanto-ongelmien syntyä ja parannetaan palveluiden työllisyysvaikuttavuutta

Panostetaan erityisesti alkuvaiheen ohjauksessa työmarkkinoiden kysynnän huomioimiseen, kielitaidon edistämiseen, osaamisen tunnistamiseen sekä nopeaan ja vaikuttavaan kotoutumiseen liittyviin palveluihin. Selvitetään ja edistetään pendelöinnin mahdollisuuksia ja lisäämistä Tampereella asuvien maahan muuttaneiden keskuudessa. Kehitetään tulos- ja vaikuttavuusperusteisesti hankittavia ja kansainvälisille työnhakijoille suunnattuja työllisyyspalveluita erityisesti kielten oppimisen parantamiseksi.

3. Kehitetään työllisyysalueen sisäistä ja alueiden välistä yhteistyötä työmarkkinoiden toiminnan parantamiseksi

Lisätään seudun kuntien välistä yhteistyötä sekä yhtenäistä kuntarajat ylittävää palveluntarjontaa kv-osaajille ja työnantajille IHT-palvelukokonaisuuden pohjalta tavoitteena parantaa seudun yhtenäisiä työmarkkinoita.

Työllisyysstrateginen painopiste 3: Yrittäjyyden ja pk-yritysten työllistämisen edellytysten edistäminen

1. **Kontaktoidaan aktiivisesti yrityksiä, tehdään suunnitelmallista yhteistyötä ja asiakkuudenhoitoa työnantajien suuntaan**

Kehitetään KV-osaamisen kysyntään ja tarjontaan liittyvää tuotteistusta yritys-yhteistyötä tekeville kumppanuusverkostolle. Toteutetaan yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä yhteisesti sovittavilla toimintatavoilla ja -periaatteilla sekä asiakashoidon malleilla. Tavoitellaan KV-osaajapalveluiden hyödyntäjiksi aktiivisesti sellaisia uusia yrityksiä, jotka eivät vielä ole kokeneita, mutta joilla on potentiaalia.

2. **Rakennetaan palvelut paremmin yritysten tarpeisiin mukautuviksi ja yritysyksilöllisiksi**

Lisätään KV-osaajien rekrytointiin ja palvelutarpeiden tunnistamiseen liittyvää osaamista koko yrityspalveluverkostolle. Parannetaan tiedon välittymistä yritysten palvelutarpeista. Edistetään KV-osaajapalveluiden kysyntää ja tarjontaa ja tuodaan tarjontaa aktiivisesti saataville. Tuotteistetaan KV-osaajapalvelut, joita tarjotaan yhden luukun kokonaisratkaisuna työnantajien tunnistettujen tarpeiden perusteella. Tavoitteena on laajentaa merkittävästi yritysten ja muiden työnantajien määrää, jotka haluavat ja osaavat rekrytoida työvoimatarpeisiinsa. Myös julkisen sektorin KV-osaajakysyntää ja -valmiuksia lisätään. Myötävaikutetaan, että Tampereen kaupunki omissa rekrytoinneissaan näyttää hyvää esimerkkiä rekrytoimalla KV-osaajia eritasoisin tehtäviin nykyistä laajemmin.

3. **Kehitetään alkavien yritysten ja työnantajien palveluja**

Edistetään maahan muuttaneiden perustamien yritysten määrän kasvua tuottamalla tietoa ja asiantuntijapalveluita alkavien yritysten neuvonnan tueksi. Vähennetään maahan muuttaneiden yritysten perustamiseen ja oleskelulupiin liittyvää hallinnon taakkaa neuvontaa parantamalla. Edistetään viestintää ja levitetään hyviä käytäntöjä yhteistyössä yrittäjäjärjestöjen kanssa. Vahvistetaan maahanmuuttajayrittäjien valmiuksia työllistää kestävästi ja eettisesti.

4. **Panostetaan kasvuyrittäjyyden ekosysteemien toimintaedellytyksiin ja kasvuyritysten palveluihin.**

Tuotetaan neuvontapalveluita kasvuyritysten ja start-up yritysten kv-osaajille, lisätään kansainvälistä tunnettua sekä järjestetään verkostoitumistapahtumia. Tampereella olevia kansainvälisiä opiskelijoita ja osaajia kytetään osaksi startup- ja innovaatio -yhteisöjä. Rakennetaan prestart-up vaihetta tukevia palveluita kansainvälisille osaajille.

Työllisyysstrateginen painopiste 4: Edistetään työllisyyttä sosiaalisesti ja eettisesti kestävällä tavalla

- 1. Toteutetaan haastavassa työmarkkinassa-asemassa olevien palvelut työnantajälhtöisesti ja vahvistetaan työpaikkojen vastaanottavuutta.**
Kotivanhempien siirtymistä työmarkkinoille nopeutetaan ja sujuvoitetaan. Osaamista kehitetään jo kotivanhemmuuden aikana, jotta raskaita työllisyyspalveluja voidaan välttää. Maahanmuuttajanuorten työelämäpolkujen yhdenvertaisuutta parannetaan. Heidän kielitaitoonsa ja opintopolkuihinsa panostetaan siten, että sekä akateeminen että ammatillinen urapolku olisi entistä useammalle mahdollinen. Kansainvälistä suojelua saavien yhteiskuntaorientaatiota vahvistetaan kielenoppimisen ohella. Kielenoppiminen ja ammattiin oppiminen toteutetaan ensisijaisesti matalan kynnyksen työelämäjaksoilla. Välityömarkkinoita kehitetään maahan muuttaneille tulos- ja vaikuttavuusperusteisiksi.
- 2. Laajennetaan vaikuttavuus- ja tulosperusteisia palveluhankintoja vaikeasti työllistyvien palveluihin. Ohjataan palvelutuottajamarkkinoita toimimaan kysyntälähtöisemmin**
Kehitetään tulos- ja vaikuttavuusperusteisesti hankittavia kansainvälisille työnhakijoille suunnattuja työllisyyspalveluita osaksi kaupungin ja työllisyysalueen palvelutarjontaa. Keskitytään erityisesti suomen kielen oppimiseen nykyistä monimuotoisemmilla tavoilla.
- 3. Lisätään täsmäkoulutusta ja työssäoppimista työttömien saamiseksi työmarkkinoille. Erityishuomio kiinnitetään nuoriin ja osatyökykyisiin.**
Parannetaan matalan kynnyksen osatutkintoja, joissa kielenoppimista vahvistetaan ja jatkopolut tutkintoon mahdollistuvat etenkin nuorille ja nuorille aikuisille.
- 4. Vaikutetaan kansallisen tason sääntelyyn ja ohjaukseen**
Osallistutaan aktiivisesti kansalliseen lainsäädäntöä valmisteleviin kehityshankkeisiin ja kokeiluihin yhteistyössä ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen sekä muiden suurten kaupunkien kanssa. Vaikutetaan mm. työperusteisiin oleskelulupakäytäntöihin sekä lupaprosessien sujuvuuteen.

Työllisyysstrateginen painopiste 5: Vahvistetaan yhteistyötä ja tiedolla johtamisen edellytyksiä

1. Rakennetaan toimiva, joustava ja rajaton koko työllisyysaluetta palveleva ekosysteeminen rakenne, joka pystyy reagoimaan nopeasti muuttuviin tarpeisiin.

Työllisyysstrategian painopisteiden mukaiset toimenpiteet KV-työvoiman saatavuudelle ja pitovoimalle tarkentuvat vuosisuunnitelman perusteella. Strategisen tason yhteistyö oppilaitosten, elinkeinoelämän ja muiden kumppaneiden tähtää kasvutavoitteisiin, jotka jaetaan ja joita seurataan toiminnoittain. Näiden kautta muodostuvat operatiivisen tason toimintalinjat, joiden puitteissa käytännön tason yhteistyötä toimeenpannaan. Strategisen ja operatiivisen tason ohjaussuhdetta parannetaan mm. yhteisen tilannekuvan ja tiedolla johtamisen, yhteisen resurssoinnin sekä sopimuspohjaisin keinoin. Operatiivisen toiminnan vuosisuunnittelulla ja jatkuvalla tilannekuvan ylläpitämisellä varaudutaan myös reagoimaan nopeasti muuttuviin tarpeisiin huomioiden myös varautumisen.

2. Sitoutetaan henkilöstö ja eri toimijat uuteen strategiaan ja vahvistetaan kyvykkyyksiä strategian edellyttämään uudenlaiseen toimintakulttuuriin

Kehitetään International House Tampereen henkilöstön osaamista työllisyysstrategian ja KV-tiekartan edellyttämällä tavalla. Panostetaan omaan erityisasiantuntemukseen ja ammattitaitoon.

3. Panostetaan dataan ja sen hyödyntämiseen tiedolla johtamisen sekä tietoperustaisen päätöksenteon tukena

Kansainvälisen työnvoiman saatavuuden ja pitovoiman tilannekuva ja ennakointi täydentävät työllisyysstrategiatyön perusteella tehtävää ennakointia. Tiekartan toimeenpanoa ohjaavat tavoitemittarit. Keskitytään työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton ilmiöiden laajaan ja monipuoliseen kuvaamiseen, yritysten KV-osaamisen ja liiketoimintaa sekä kasvua tukevan sekä maahanmuuton elinvoima- ja kuntatalousvaikutuksia käsittelevän tiedon tuottamiseen päätöksenteon ja johtamisen tueksi. Tietotuotantoa ja tilannekuvan rakentumista täydennetään kohdemaakohtaisilla analyyseillä, jotka toteutetaan kansallisessa yhteistyössä. Maahanmuuttoon liittyvän reaaliaikaisen tiedon saatavuutta parannetaan kansallisessa yhteistyössä kuutoskaupunkien ja valtion toimijoiden kanssa.

4. Määritetään eri toimijoiden roolit strategian toteutukseen, kytketään toteutus osaksi toimijoiden vuosisuunnittelua ja seurataan strategian toteutumista toimijakohtaisten avainmittareiden avulla

KV-Tiekartan kasvutavoitteet määrittävät tähtäimen koko suunnitelmakaudeksi. Vuositavoitteiden kautta mennään kohti tavoitetilaa huomioiden eri vuosien vaihtelut. Vuositavoitteet jaetaan toiminnoittain (esimerkiksi opiskeluperäinen muutto, työperäinen muutto, humanitaarinen muutto), joiden avulla tavoitteen saavuttamista voidaan kohdentaa myös toimijakohtaiseen tarkasteluun.

2. Palveluiden skaalaus kasvuun

Palveluiden laajentaminen vastaamaan kansainvälisen osaamisen kasvua

Kansainvälisen osaamisen strategisen ohjelman, toimintaympäristön muutosten sekä muun pitkäjänteisen kehittämisen seurauksena Tampereelle on 2018-2025 rakentunut kansainvälisen osaamisen palvelut. Palvelut ja muut toiminnot, yhteistyömallit ja osaaminen on koottu yhteen ja INTERNATIONAL HOUSE TAMPERE (IHT) on näille yhteinen brändi. Kansainvälisen osaamisen kasvu ja tiekarttaan kirjattujen tavoitteiden toimeenpano edellyttävät IHT toimintamallin ja palveluiden kehittämisen seuraavaa vaihetta.

IHT brändiä, toimintamallia ja palveluita suunnataan ja jatkokehitetään kokonaisvaltaisesti ja vaikuttavasti kolmea tavoitetta varten:

1. **kansainvälisen työvoiman ja osaamisen houkuttelua tukevaksi ja kiinnostuksen herättäjäksi** sijoittumisesta alueen työmarkkinoille. Tätä toimintaulottuvuutta tarvitaan kaikessa kaupunkiin suuntautuvassa työ- ja opiskeluperusteisessa maahanmuutossa ja mm. kohdemaatyössä.
2. Brändin ja toimintamallin tärkeä tekijä on **palvelulupauksen vahvistaminen** maahan muuttaneille ja alueelle sijoittuneille opiskelijoille, työnhakijoille, työntekijöille sekä yrittäjille **sujuvuudesta työmarkkinoille siirtymiseen, työntekoon ja yrittäjyyteen liittyvissä tarpeissa**. Tätä tarvitaan, jotta maahanmuutto johtaa tavoiteltuihin työllisyys- ja yrittäjävaikutuksiin, toiminta on eettisesti kestävä ja pitovoima paranee.
3. Alueen **yrittäjille ja muille työnantajille suuntautuvan vastaanottavuuden lisäämiseksi**. Tavoitteena on laajentaa kansainvälisten työntekijöiden rekrytointia edelläkävijäyrityksistä valtavirran työnantajiin.

Nämä kaikki kolme IHT- brändin ja konseptin kehittämisen suuntaa tukevat toinen toisiaan. Erityisesti vastaanottavuuteen ja pitovoimaan liittyvä kehittämissuunta tukee osaajien houkuttelua.

Palveluiden laajentaminen ja skaalaaminen kasvuun edellyttää lisäresursseja ja niiden suuntaamista entistä vaikuttavammalla tavalla. IHT:n oman toiminnan ja palveluiden sekä osaamisen ydin on erityisesti osaajien houkuttelu sekä muuttoa harkitsevien ja alueelle sijoittuneiden ennakoivat palvelut, alkuvaiheen erityispalvelut sekä jatkovaiheiden ja palveluiden kokonaiskoordinaatio. Tällä varmistetaan, että osaajahoukutteluun käytettävät vähät resurssit toimivat tehokkaasti, kokonaisvaltaisesti ja vaikuttavasti.

Kasvun vaatimia kokonaisvoimavaroja saadaan lisää, kun varmistetaan, että kaupungin peruspalveluissa ja muissa toiminnoissa on entistä paremmat edellytykset KV-osaajien ja heidän perheidensä vastaanottoon ja palveluihin. IHT pyrkii myötävaikuttamaan, että peruspalveluissa otetaan huomioon maahan muuttaneiden työnteon ja yrittäjyyden edellytykset. Toisena tärkeänä resurssilähteenä ovat kaupungin ja strategisten kumppaneiden toimintojen suuntaaminen yhteisiin tavoitteisiin. Tavoitteena on lisätä sellaisia yhteisesti sovittuja toimintalinjoja, joita resursoidaan yhteisesti kumppaneiden välillä.

Oman resurssoinnin suhdetta kaupungin sisällä palveluiden skaalaukseen, integrointiin tai valtavirtaistamiseen sekä yhteistyön toimintalinjoihin tavoitteisiin tehdään kestävällä ja pitkäjänteisellä tavalla. Organisoitavat ja vastuut kaupungin sisällä voivat muuttua ja tämä huomioidaan IHT toimintarakenteita kehitettäessä.

2. Palveluiden
skaalaus
kasvuun

Palveluiden laajentaminen vastaamaan kansainvälisen osaamisen kasvua



IHT - resursoinnin painopisteet:

Omat vahvat palvelut ja lisäresursointi osaajien houkutteluun ja toimiviin alkuvaiheen palveluihin.

KV- osaamisen ja palvelumallien integrointi ja valtavirtaistaminen osaksi kaupungin peruspalveluita. Kokonais-koordinaation ja IHT-tuki- ja "back-office" toimintojen vahvistaminen

Strategisten kumppaneiden kanssa yhteisesti resursoitavat palvelut ja toiminnot toimintalinjojen mukaisesti

3. Tarkempi tilannekuva

KV-tilannekuvan ja erityisasiantuntemuksen vahvistaminen

Työ- ja opiskeluperusteisen maahanmuuton lisääminen perustuu yritysten ja muiden työnantajien ennakoituihin työvoimatarpeisiin lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Työvoiman kysyntään liittyvän tiedon ohella työ- ja opiskeluperäisen maahanmuuton lisäämiseen vaikuttavat oleellisesti työvoiman tarjontaan ja toimintaympäristöön liittyvät tekijät. Näitä ovat mm. globaalit muutokset, Suomen maakuva ja kansalliset poliittiset linjaukset, kohdemaihin liittyvät poliittiset ja kulttuuriset tekijät, eettiset kysymykset ja väestösuhteiden kehittyminen, alueelliset vetovoimatekijät, työmarkkinoiden rakenteelliset tekijät ja muutokset sekä viime kädessä alueelliset toimenpiteet ja niiden vaikuttavuus. Viimeisin taloustutkimus on käsitellyt kansainvälisen osaamisen vaikutuksia yritysten liiketoiminnan kehitykseen esimerkiksi patenttien määrän, kansainvälisten yhteyksien syntyminen ja yrityskulttuurin kehittymiseen. Näiden hyödyntäminen on tärkeää työmarkkinoiden ja yritysten kansainvälisen vastaanottavuuden kannalta. Tilannekuvan kokoaminen ja sen parantaminen sekä erityisasiantuntemuksen vahvistaminen ovat tärkeä osa kansainväliseen kasvuun tähtäävää pitkän aikavälin toimintasuunnitelmaa ja tässä työssä IHT:lla on luonteva rooli.

Tunnistetut kehityskohteet erityisesti:

- Kärkitoimialojen, työvoiman kysyntäalojen sekä pk-sektorin työvoimatarpeet keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä KV-työvoiman tarpeiden ja ratkaisujen näkökulmasta.
- Asiakasymmärrys ja kokemuseräinen tiedon kokoaminen: työnantaja- ja työnhakija-asiakkaat sekä opiskelijat
- Osaajien houkutteluun ja kohdemaatyöhön liittyvä analytiikka. Suomen ja Tampereen vetovoimatekijöiden vaikutusten seuranta toteutuneeseen muuttoliikkeeseen.
- Strategiayhteensopivuus verkostomaisessa toimintaympäristössä sekä kansallinen ja kansainvälisen tutkimustiedon hyödyntäminen
- Lainsäädännön ja toimintaympäristön muutokset ja ilmiöiden hallinta sekä näihin liittyvät eettiset kysymykset.

KESKEISIÄ TOIMENPITEITÄ mm:

- Kansainvälisen työvoiman saatavuuden tilannekuva – vuosittainen raportti.
- Työvoimatarpeiden ennakointi kv-työvoiman saatavuuden näkökulmasta, osana alueellista ennakointimallia.
- Hyvien yritysmerkkin ja käytäntöjen kokoaminen ja levittäminen yhteistyössä elinkeinoelämän järjestöjen kanssa.
- Koulutukset ja valmennukset sekä vuorovaikutteinen tiedon analysointi eri sidosryhmien kanssa
- Erillistutkimukset ja selvitykset ja näihin liittyvä tiedon levitys
- Kansallinen yhteistyö kuutoskaupunkien ja valtion toimijoiden kanssa tietopohjan laajentamiseksi ja saamiseksi

4. Työmarkkinoiden vastaanottavuus

Vastaanottavien ja vetovoimaisten työmarkkinoiden kehittäminen kansainvälisille osaajille

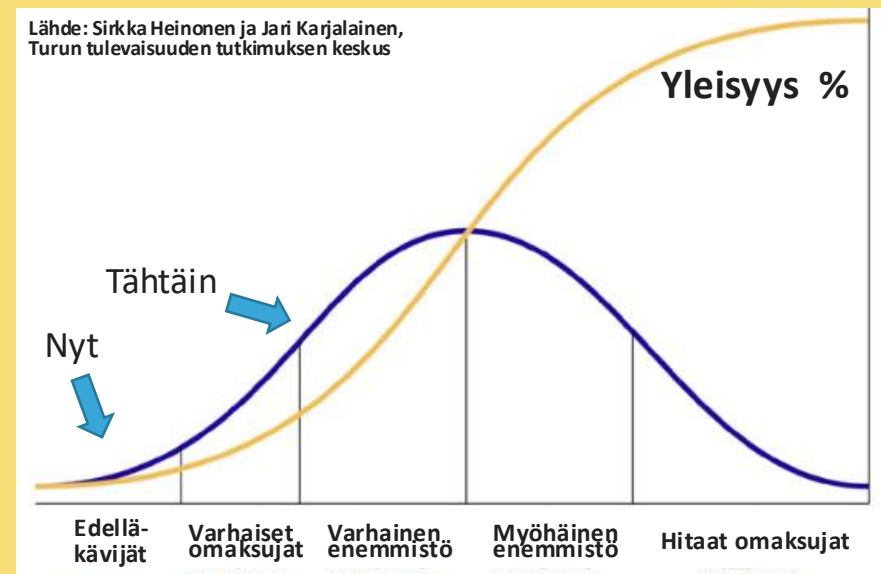
Kun entistä useampi työnantaja haluaa ja osaa rekrytoida myös maahan muuttaneita, paranee työnantajan asema työvoiman saatavuudessa. Samalla saavutamme työmarkkinat, joissa on nykyistä monipuolisemmin ja yhdenvertaisemmin työtä tarjolla KV-osaajille ml. Työstä työhön siirtymät. Tavoitteena on saada edelläkävijöiden jälkeinen laajempi toinen ja lopulta kolmas aalto työnantajia kiinnostuneiksi ja valmiiksi vastaanottamaan kv-työvoimaa. Tämä vaatii laajaa pitkäjänteistä kehittämistyötä sisältäen mm.

- Aktiivista asian esillä pitämistä ja erillispalveluiden tuotteistamista: Oleellista on tuoda KV-rekrytointimahdollisuudet näkyväksi osaksi työnantajille suunnattuja kaupungin ja työllisyysalueen työntajapalveluita sekä seudun ja kuntien elinkeinopalveluita.
- Yhden luukun kokonaisvaltaista palvelumallia KV-rekrytointitoimeksiantoihin, huomioiden yksityisten henkilöstöpalvelualan ja oppilaitosten toimintaedellytysten vahvistuminen.
- tilannekuvaa ylläpitämistä yritysten tarpeista sekä uudenlaista analyytiikka tunnistetaan KV-rekrytointipotentialiaalisia yrityksiä.
- aktiiviseen viestintää ja markkinointia sekä erillistapahtumia, painopisteenä mm. hyvien käytännön esimerkkien esiin tuomista.

Kaikkein keskeisin, useassa eri tutkimuksessa ja tiekarttatyön valmistelussa eniten sijaa saanut toimi on suomen kielen opetuksen laajentaminen, sekä saatavuuden että oppimistapojen monipuolistamiseksi. Tarvitaan erilaisille kohderyhmille ja eri vaiheessa oleville useita erilaisia oppimismuotoja: opiskelumuotoista päivisin tapahtuvaa opetusta (koto-koulutukset), ilta- ja viikonloppukurssseja (vapaa sivistystyö), muiden palveluiden piirissä tapahtuvaa oppimista (selkopalvelut suomeksi) yhteisöoppimista (työpaikoilla, harrastuksissa ym. tapahtuva oppiminen), monipuolisia sähköisiä ratkaisuja ulottuen aina kohdemaissa tuotettaviin ratkaisuihin.

Kehittämistyö vaatii laajapohjaista yhteistyötä elinkeinoelämän järjestöjen, nykyisten edelläkävijäyritysten, koulutussektorin sekä muiden toimijoiden kanssa. Kehittämistyötä on tarpeen tehdä huomioiden työnantajien erilaiset lähtökohdat: seudun elinkeinostrategiaan perustuvien kärkitoimialojen asiantuntijatarpeet, yliopistojen tutkijatarpeet, start-up ekosysteemit, työvoiman kysyntäalojen, julkisen sektorin ja järjestöjen erityispiirteet, pk-yritysten tarpeet sekä alkavine yrittäjien tarpeet.

Tiekartan tausta-aineistoon on laajemmin eritelty esimerkkejä käytännön tason toimenpiteistä eri sektoreille International House Tampereen kehittämistyöpajan tuotoksina.



Maahan muuttaneiden osuus työllisistä oli Tampereella 2023 noin 10 %. Tarkkaa tietoa maahan muuttaneita palkanneiden työntajien määrästä ei ole, mutta luku on enintään 10%, mutta todennäköisemmin 4-7 %. Työmarkkinoiden kansainvälistämisellä tavoitellaan aaltoja 2 ja kolme eli laajentumista edellä kävijöistä varhaisiin omaksujiin ja edelleen varhaiseen enemmistöön.

4. Työmarkkinoiden vastaanottavuus

Vastaanottavien ja vetovoimaisten työmarkkinoiden kehittäminen kansainvälisille osaajille

Alueen työmarkkinoiden vetovoimaa parannetaan laajemmin Tampereen imago- ja vetovoimatekijöillä. Nämä ovat merkittävä kilpailuvaltti kansainvälisten työntekijöiden ja opiskelijoiden saamiseksi.

International House Tampere edistää ja myötävaikuttaa siihen, että kaupunki huomioisi kansainvälisten osaajat keskeisenä kohderyhmänä osana kaupungin brändityötä, markkinointiviestintää ja tapahtumia. Työtä on tehty myös Tampere Welcoming City – kehitysohjelman puitteissa. Toiminnan jatkuvuutta varmistetaan IHT:n toimesta. Kansainvälisten osaajien houkuttelua toteutetaan yhteistyössä strategisten kumppanien kanssa. Työ- ja opiskelumahdollisuuksia kootaan Work-in-Tampere –brändin alle. IHT:n omilla tapahtumilla ja markkinointiviestinnällä tuetaan kaupungin työllisyysmahdollisuuksien ja työllistymistä edistävien palveluiden tunnetuksi tekemistä sekä alueen työmarkkinoiden kansainvälistämistä.

Tampereen imagotekijät mm:

- Avoimuus, rentous, mutkattomuus, helppo solmia sosiaalisia suhteita,
- Suomen parhaat liikuntamahdollisuudet ja monipuoliset kansainvälisen tason tapahtumat ja kulttuurimahdollisuudet.
- Vetovoimaisin alue Suomessa: Kiinnostavin opiskelupaikkakunta ja muuttokohde, hyvät työmarkkina- ja kasvunäkymät.

Suomen maakuva: Onnellisuus, ympäristö ja luonto. Työ- ja vapaa-ajan tasapaino, perhemyönteisyys, hyvä elintaso ja peruspalvelut, demokratia ja ihmisoikeudet ja yleinen turvallisuus

KV-osaajien houkuttelua ja pitovoimaa haastavat:

Hankala omaksuttava kieli, korkea verotus ja joitakin kilpailijamaita matalampi palkkataso, kansainvälisesti vetovoimaisten ja globaalien yritysten vähäinen määrä, syrjintä, tiukka ja vaikeasti ennakoitava maahanmuuttopolitiikka.

Kuva: Tampereen kaupunki / Laura Happonen

5. Kohdemaat

Työvoiman houkuttelun kohdemaamallin rakentaminen ja palvelupolut työmarkkinoille

International House Tampere koordinoi ja rakentaa Tampereen kaupungin osalta kansainvälisen työvoiman ja osaajien houkuttelun kohdemaamallia.

Työ kohdistuu valikoituihin kohdemaihin suuntaavaan pitkäjänteisten kumppanuuksien rakentamiseen ja Tampereen seudulla tapahtuvan yhteistyön koordinaatioon. Kansainvälisen kohdemaakumppanuusmallin toimeenpanoa ohjaa työllisyysstrategian kysyntälähtöisyys ja ennakoidut työvoimatarpeet, joita yhteensovitetään päivittyvillä kohdema-arviolla maiden työvoimatarjonnasta ja osaajien houkutteluun vaikuttavista globaaleista ja kohdespesifeistä tekijöistä.

Kohdemaakumppanuusmalli kehitetään alueen osaavan työvoiman tarjontaan ja työllisyysstrategiaan liittyväksi uudeksi palvelukokonaisuudeksi. Se vahvistaa globaalin työvoiman tarjonnan sopeuttamista taloustilanteen ja kysynnän vaihteluissa keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.

Paikallinen palvelutuotanto yrityksille ja osaajille luo edellytyksen menestyksekkääseen kansainvälisten osaajien houkutteluun ja Tampereen globaalin kilpailukyvyyn vahvistamiseen.

Kohdemaakumppanuusmallille luodaan toimintalinjat, joilla paikallista yhteistyötä koordinoidaan ja sovitetaan alueen kumppaneiden kanssa. Se on osa kansallista kohdemaayhteistyötä ja kumppanuusmallia Work In Finland -toiminnan kanssa.

Keskeisiä toimenpiteitä mm.

- Keskipitkän ja pitkän aikavälin työvoimatarpeisiin perustuva alueellinen ennakointi kansainvälisen rekrytoinnin tarpeista
- Kohdemaiden päivittyvä analyysi vuosittain
- Kohdemaihin luodaan strategisen ja operatiivisen tason kumppanuusyhteistyö
- Proaktiivinen yhteistyö Work-in-Finland verkostossa, valtion palveluiden ja mahdollisuuksien (mm rahoitusinstrumentit) täysimääräinen hyödyntäminen
- Alueen toimijoiden koordinointi kohdemaihin suuntautuissa toimenpiteissä.
- Osaajien houkuttelun vuosikelloa noudattavat tapahtumat ja aktiviteetit valituissa kohdemaissa
- Työmarkkinoiden vastaanottavuustyö ja työnantajien valmiuksien parantaminen - esimerkiksi kulttuuriset kysymykset. Työvoiman hyväksikäytön ehkäisyyn liittyvät ennakoivat toimet.
- Työmarkkinoille ja alueelle asettautumiseen liittyvien palveluiden ja kumppanuuksien kokonaiskoordinointi ml lakisääteiset tehtävät.

5. Kohdemaat

Työvoiman houkuttelun kohdemaamallin rakentaminen ja palvelupolut työmarkkinoille

Kumppanimaavalinnat perustuvat valtion linjauksiin, joiden mukaisesti myös Tampere toimii. Näin saadaan kohdennettua omat resurssit tehokkaasti ja vaikuttavasti. Kohdemaatyöllä ratkaistaan pidemmän tähtäimen työvoimatarpeita. Kohde- ja kumppanimaatyö ei tarkoita sitä, että muut maat unohdettaisiin. Valituissa maissa kuitenkin tehdään suunnitelmallista valtiotason ja kaupunkitason työtä ja yhteistyötä. Kohdemaiden valinnassa painotetaan mm. houkuttelun ja rekrytoinnin edellytyksiä, tunnistetaan osaajatarjontaa ja Suomen tunnettuuden tilannetta.

Kumppanimaatyössä ollaan Suomen mittakaavassa alkutaipaleella. Siten myös Tampereen toiminta ja panostukset perustuvat pitkäjänteiseen työhön.

Valtion rinnalla tehtävää kohdemaatyötä tehdään Suomi-kärjellä. Tampereen omaa tunnettuutta tuodaan esiin tämän rinnalla keskittyen operatiivisen tason hyötyjen aikaansaamiseen. Tämä tarkoittaa, mm. kaupunkitasoisten suhteiden luomista kohdemaissa valittuihin kaupunkeihin ja että mahdollisimman moni alueen toimija hyötyy ja voi rakentaa omat toimintamallit kohdemaissa osaajien houkutteluun.

Samalla Tampereen kaupunki International House Tampereen koordinoimana vastaa, että palveluprosessit ja polut ovat kokonaisvaltaisia, sitovat yhteen kaikki keskeiset toiminnot (esim. rekrytointipalveluiden tuottajat, kouluttajat, kaupungin peruspalvelut jne.) Kohdemaissa tapahtuvan työvoiman houkuttelun peruslähtökohta on alueen toimialakohtaiset työvoimatarpeet. International House Tampere vastaa vuosittain kohdemaapainotusten tuottamisesta huomioiden osaamistarpeet, kohdemaan tilanne ja geopoliittiset seikat.

Kohdemaat 2025

- **Intia:** Työvoimapohja laaja eri aloille, vaikka kansainvälinen kilpailu osajista samalla kova. Paljon Start-up – potentiaalia ja hyvä englanninkielen taito. Pitkäaikainen ja vakaa kumppanimaa, joka Tampereen kannalta edelleen relevantti. Alapainotuksena mm. teknologia-alat
- **Brasilia,** teknologia-alojen ja pelialan erityisosaajat erityisenä kohderyhmänä. Suomen ja Tampereen vetovoimatekijät kohtaavat tulijoiden tarpeet. Iso potentiaali.
- **Filippiinit,** erityisesti ammattiosaajia työvoiman kysyntäaloille, kuten sote-ala ja valmistava teollisuus. Myös opiskelijapotentiaali ammatilliseen koulutukseen suurta. Pidemmällä aikavälillä merkittävä potentiaali. Kohdema edellyttää vahvaa kansallista yhteistyötä.
- **Vietnam,** ammattiosaajat työvoiman kysyntäaloille, kuten teollisuuteen ja kaupan alalle. Painotukset voivat tarkentua. Myös opiskeluperäinen muuttopotentiaali korkea. Pitkän tähtäimen potentiaali merkittävä erityisesti koulutusperäisen houkuttelun näkökulmasta.
- Muita seurattavia maita mm. Turkki, USA, EU: Portugali, Alankomaat, Puola, Saksa
- Kohdemaavalinnat perustuvat keväällä 2025 tehtyihin haastatteluihin ja Business Finlandin toteuttamiin maa-analyysihin, analyysit tarkemmin tausta-aineistossa. Lähestymistapa vaihtelee kohdemaasta riippuen.

Strategisen tason yhteistoiminnan lisääminen ja kokonaisvoimavarojen suuntaaminen

Strategisen tason yhteistyön vahvistaminen

- Sitoudutaan kasvutavoitteisiin. Täsmennetään vuosittain tavoitteet yhdessä, toiminnoittain ja seurataan niitä toiminta- ja toimijakohtaisesti
- Arvioidaan ja täsmennetään vuosittain pidemmän aikavälin yhteistyön toimintalinjat sekä näitä vuosittain toteuttavat tarkemman tason toimenpiteet.
- Kehitetään yhteistyölle sopimus pohjainen ja jaettuihin resursseihin ja tavoitteisiin tähtäävä kumppanuusmalli

Yhteistyön toimintalinjat lähtötilanteessa:

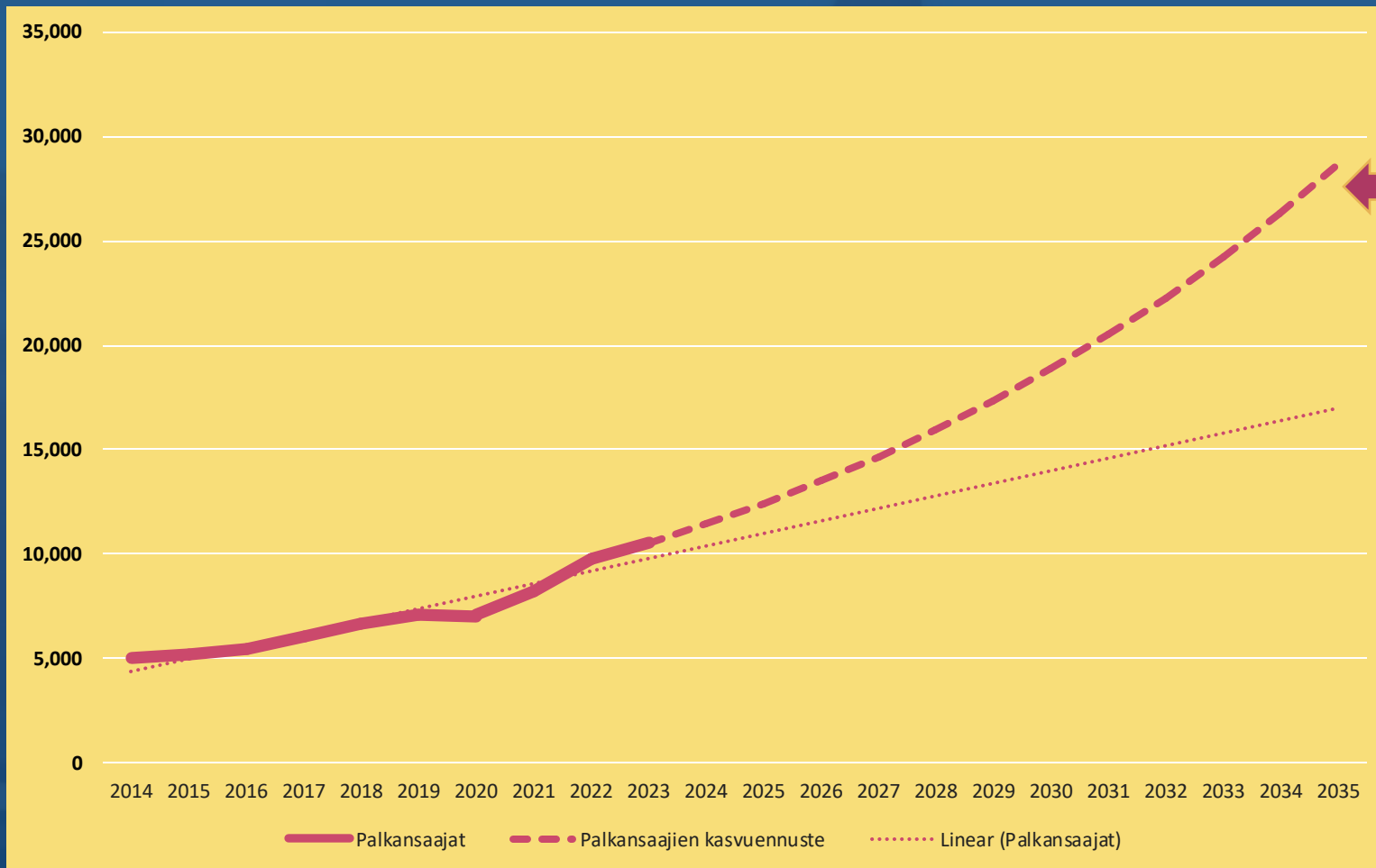
- Yhteismarkkinoinnin laajentaminen ja vakiinnuttaminen (mm Work-in-Tampere)
- Tiedotuksen lisääminen alueen yrityksille ja muille työnantajille ja kokonaisvaltaisen palvelumallin kehittäminen KV-rekrytointeihin.
- Opiskelijoiden työllistymisen edistäminen ja pitovoiman parantaminen
- IHT-palveluiden laajentaminen seudullisiksi.
- Seudullisten elinkeinopalveluiden ja IHT:n yhteistyön vahvistaminen.

Liite:
TILASTOMITTARIT

KANSAINVÄLISELLÄ OSAAMISELLA KASVUUN.

Tampereen kansainvälisten osaajien ja työvoiman
saatavuuden ja pitovoiman tiekartta 2025-2035

Mittari 1: Palkansaajien määrä



Ulkomailla syntyneiden palkansaajien määrä

28 500

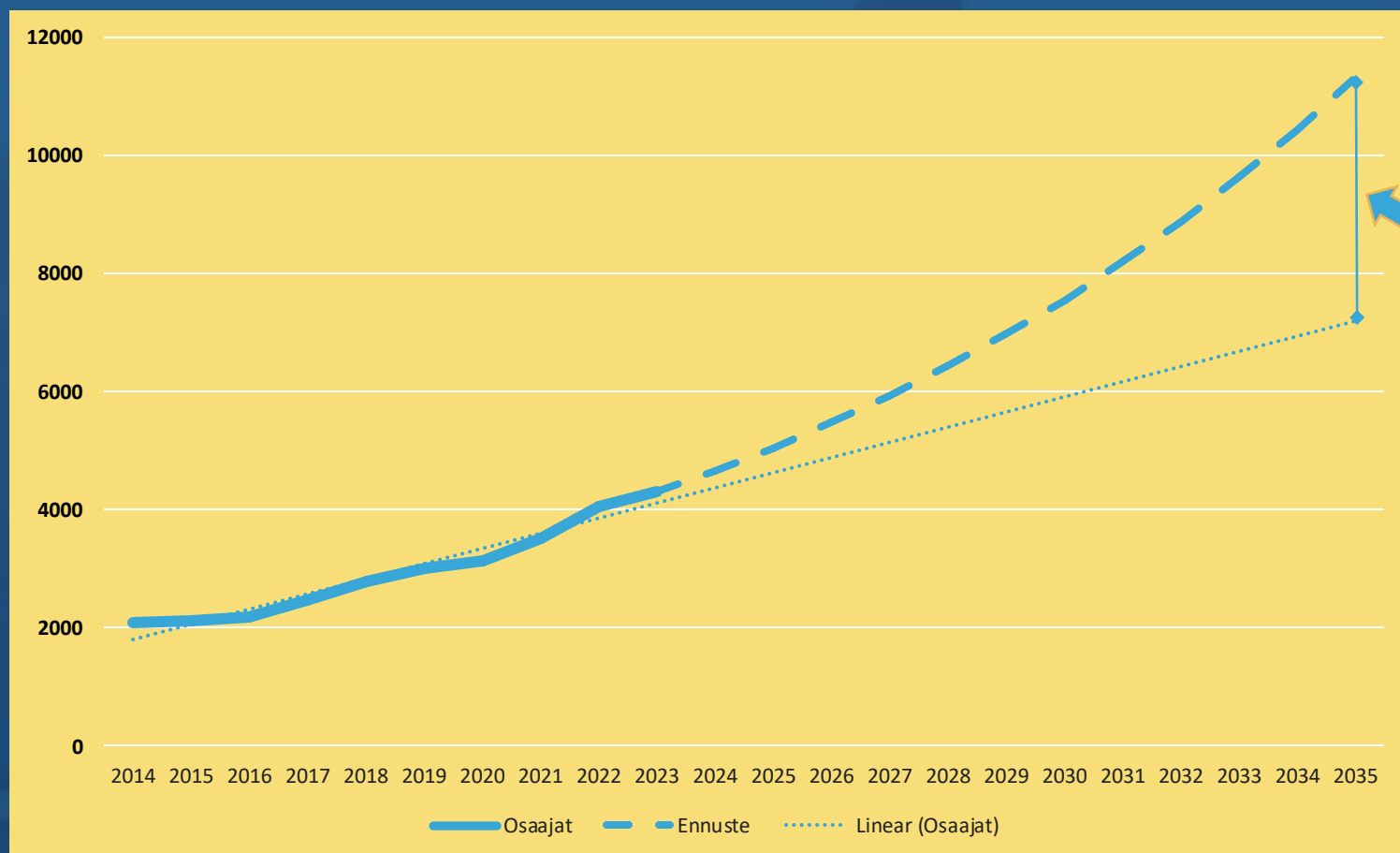
Mittari kuvaa ulkomailta Suomeen suuntautunutta muuttoa, joka on johtanut työllistymiseen Tampereen työmarkkinoille. Mittari ei erottele onko muutto tullut suoraan Tampereelle vai jonkun toisen kaupungin kautta ja kuvaa kaupungin veto- ja pitovoimaa suoraan muuttoa laajemmin.

Tähtäin vuodelle 2035 on asetettu 10 viime vuoden toteutuneen keskimääräisen kasvun (9 % vuodessa) perusteella.

Tavoite tarkoittaa keskimäärin **1 500** ulkomailta syntyneen vuosittaista kasvua, joka tavoitekauden ensimmäisinä vuosina on vajaa **1 000** / vuosi ja kauden loppupuolella yli **2 000** / vuosi.

Lähde: KEHA-keskus / Kototietokanta

Mittari 2: Palkansaajista johtotehtävissä, erityisasiantuntijoina sekä asiantuntijoina olevien määrä



**Ulkomailla syntyneistä
palkansaajista johtotehtävissä,
erityisasiantuntijoina sekä
asiantuntijoina olevien määrä**

9 300

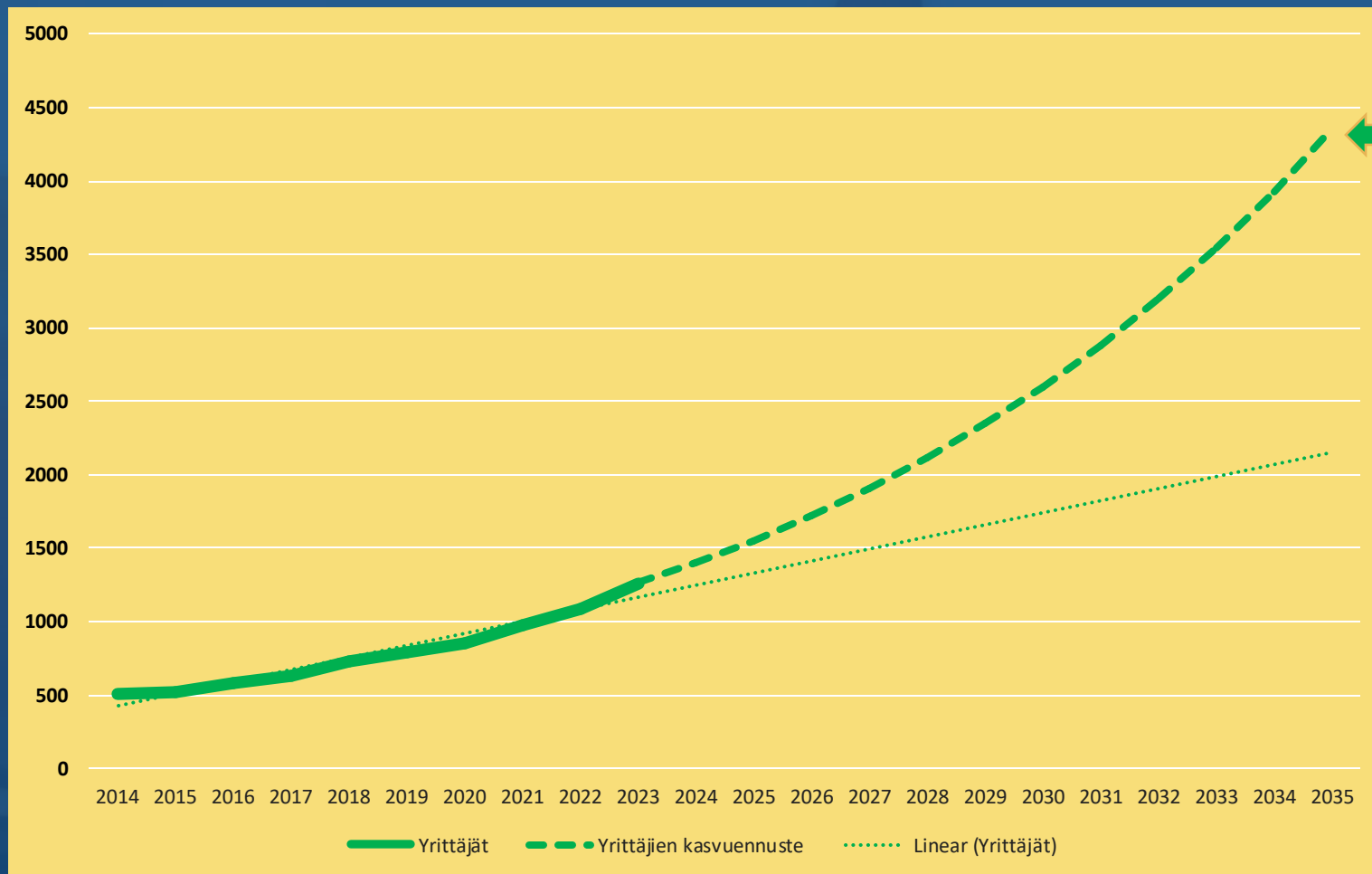
Mittari rinnastuu edelliseen palkansaajien mittariin, jonka sisältä erotellaan johdossa, erityisasiantuntijoiden sekä asiantuntijoina olevien määrää.

**Tähtäin vuodelle 2035 on asetettu 10 viime
vuoden toteutuneen keskimääräisen kasvun
(8 % vuodessa) ja tasaisen (lineaarisen)
kasvuennusteen puoleen väliin.**

Tavoite tarkoittaa keskimäärin **n. 400**
vuosittaista kasvua, joka tavoitekauden
ensimmäisinä vuosina on vajaa **300** / vuosi ja
kauden loppupuolella vajaa **800** / vuosi.

Lähde: KEHA-keskus/ Kototietokanta

Mittari 3: Yrittäjien määrä



Ulkomailla syntyneiden yrittäjien määrä

4 400 (+ 250 vuodessa)

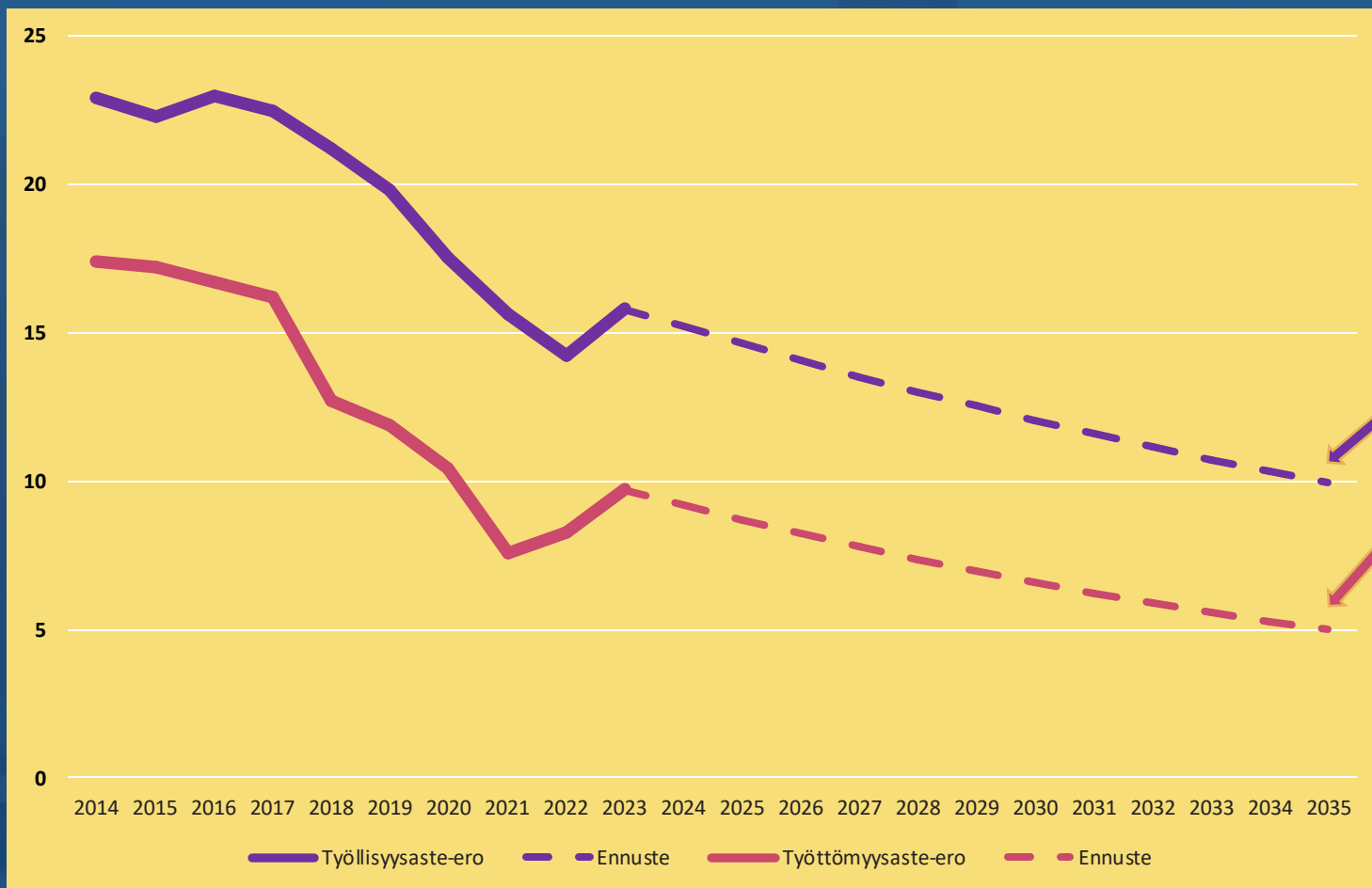
Mittari kuvaa ulkomailta Suomeen suuntautunutta muuttoa, joka on johtanut yrittäjyyteen Tampereella. Mittari ei erottele onko muutto tullut suoraan Tampereelle vai jonkun toisen kaupungin kautta ja kuvaa kaupungin veto- ja pitovoimaa suoraan muuttoa laajemmin.

Tähtäin vuodelle 2035 on asetettu 10 viime vuoden toteutuneen keskimääräisen kasvun (11 % vuodessa) perusteella.

Tavoite tarkoittaa keskimäärin **250** ulkomailta syntyneen vuosittaista kasvua, joka tavoitekauden ensimmäisinä vuosina on vajaa **150** / vuosi ja kauden loppupuolella yli **400** / vuosi.

Lähde: KEHA-keskus / Kototietokanta

Mittarit 4 ja 5: Työllisyysaste- ja työttömyysaste – erot



Ulkomailla syntyneiden työllisyys- ja työttömyysaste-erot

Työllisyysaste-ero alle 10 %-yks.
(2023: 16 %-yks. matalampi)

Työttömyysaste-ero alle 5 %-yks.
(2023: 10 %-yks. korkeampi)

Tähtäin vuodelle 2035 on asetettu 10 viime vuoden toteutuneen keskimääräisen kehityksen perusteella.

Mittarit kuvaavat ulkomailla syntyneiden ulkomaalaistaustaisten eroa verrattuna suomalaistaustaisiin ja Suomessa syntyneisiin ulkomaalaistaustaisiin.

Lähde: KEHA-keskus / Kotoutumisen indikaattorit



KANSAINVÄLISELLÄ OSAAMISELLA KASVUUN.

