



Euroopan unionin
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 EU:n alue- ja rakennepoliitiikan ohjelma

Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+)



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Hankehakemus

16.3.2023 Dnro: EURA 2021/201937/09
02 01 01/2023/ESAELY

Tunnistetiedot

Hakemusnumero	Tila
201937	Saapunut
Hankehaun nimi	Hakutunnus
Itä-Suomen ylimatekunnallinen ESR+ -hankehaku	ESAELY-036

1 Rahoittava viranomainen

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi	Y-tunnus
Savonia-ammattikorkeakoulu oy	2629463-3
Postiosoite	Organisaatiomuoto
PL 6	Osakeyhtiö
Postinumero	Organisaatiotyyppi
70201	Ammattikorkeakoulu
Postitoimipaikka	Puhelinnumero
KUOPIO	+358447856981

2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi	Sähköposti
Minna	minna.tarvainen@savonia.fi
Sukunimi	Puhelinnumero
Tarvainen	+358447856981
Asema hakijaorganisaatiossa	
lehtori	

3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

Talent Hub Eastern Finland

Alkamispäivämäärä

1.9.2023

Päätymispäivämäärä

31.8.2027

Toimintalinja

4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite

4.2. Uutta osaamista työelämään

3.1 Hankkeen toteutustyyppi

Hanke toteutetaan Ryhmähankkeen osahankkeena

asiakirjahaku.column.ryhmähanketunnus R-00586

Ryhmähankkeen toteuttajat

Toteuttajan nimi	Toteuttajatyyppe	Hakemusnumero	Y-tunnus
Itä-Suomen yliopisto	Päähankkeen toteuttaja	201917	2285733-9
Karelia Ammattikorkeakoulu Oy	Osahankkeen toteuttaja	201935	2454377-1
Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä	Osahankkeen toteuttaja	201936	0212371-7
Savonia-ammattikorkeakoulu oy	Osahankkeen toteuttaja	201937	2629463-3
Savon Koulutuskuntayhtymä	Osahankkeen toteuttaja	201938	1852679-9
Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä	Osahankkeen toteuttaja	201939	0214765-5

Toteuttajan rooli ryhmähankkeessa

Savonia-ammattikorkeakoulu toimii hankkeen osatoteuttajana. Savonia operoi Pohjois-Savon maakunnan alueella oppilaitoksena, mutta yritysysteistyön osalta toiminta ulottuu myös toisen hankkeeseen mukaan otetun maakunnan alueelle. Savonia-ammattikorkeakoululla on tällä hetkellä kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita n. 500. Kv-opiskelijoiden määrä Savoniassa tulee merkittävästi kasvamaan uusien englanninkielisten tutkinto-ohjelmien myötä.

Savonialla on vahva kokemus erilaisten tutkimus- ja kehittämishankkeiden toteutuksesta ja koordinoinnista. Savonian toimintamallina on yhdistää tehokkaasti tutkimus, kehitystyö, koulutus ja innovaatiotoiminta. Lisäksi Savonialla on vahva kumppanuusverkosto sekä alueellisesti, valtakunnallisesti että kansainvälisesti. Osa kumppanuuksista painottuu koulutukseen ja sisältää yritys- ja työelämä- sekä sidosryhmäkumppanuudet, korkeakoulukumppanit ja toisen asteen koulutuskumppanit. Tutkimus- ja kehittämistoiminnassa kumppaneita ovat erityisesti yritys- ja työelämäkumppanit sekä korkeakoulut, tutkimuslaitokset ja rahoittajat. Savonia toimii erityisesti energia-, vesi- ja hyvinvointiekosysteemeissä. Savilahden osaamiskeskittymän toimijoiden kanssa kumppanuus painottuu vahvuusalojen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. Business Center ja DigiCenter NS tukevat ekosysteemien toimintaa. Uusimpana osaamiskeskittymänä on vuoden aikana muodostunut Ylä-Savon kone- ja laitevalmistuksen klusteri Kestech. Savonian yritysysteistyö lisäalmen ja Varkauden seutukuntien kanssa kanavoituu vahvasti Kestechin, energiaklusterin ja myös Agri Food klusterin kautta.

Savonia hyödyntää hankkeessa edellä kuvattua laajaa ja monipuolista yritysverkostoa, ja tuottaa sille uutta osaamista edistämällä kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista hankealueen kasvu- ja kansainvälistymishakuisiin yrityksiin. Savonialta hankkeen vastuullisena yksikkönä toimii Kansainvälisyysyksikkö. Savonia on vastuuvetäjän hankkeen työpaketissa 4 (Tiedolla johtaminen). Lisäksi Savonia on mukana kehittämässä hankkeen kaikissa muissa työpaketeissa ja niihin liittyvissä toimenpiteissä. Savonian hankkeeseen osallistumisen muodot ja vastuut on esitelty tarkemmin työpakettikuvauksissa. Näiden osallistumisien ja vastuiden lisäksi Savonian hankepäällikön vastuulla on hallinnoida ja koordinoita hanketyöskentelyä oman oppilaitoksen osalta sekä seurata myös hankkeen muita toimenpiteitä ja siirtää olennaiselta osalta niistä tietoa eteenpäin oikeille tahoilla omassa organisaatiossa (tiedonsiirron vastuu).

3.2 Julkinen kuvaus

Hankkeen julkinen tiivistelmä

Itä-Suomen työikäinen väestö on vähenemässä nykyisestä noin 25 % vuoteen 2030 mennessä mm. eläköitymisten vuoksi. Syntyvyys on laskenut jyrkästi viime vuosikymmeninä ja työntekijöistä on kasvava pula monilla aloilla. Itä-Suomen oppilaitokset pyrkivät lisäämään voimakkaasti ulkomaalaisten opiskelijoiden määrää, mutta kv-opiskelijoilla on jo tällä hetkellä suuria vaikeuksia löytää harjoittelu- ja työpaikkoja. Vaikka enemmistö opiskelijoista haluaisi jäädä alueelle töihin valmistumisensa jälkeen, jopa puolet heistä muuttaa muualle parempien työllistymismahdollisuuksien perässä. Työpaikkatarjonnan ja koulutusohjelmien täytyisi kohdata, jotta valmistuminen johtaa työllistymiseen. Työpaikkojen, kuten myös viranomais- ja vapaa-ajanpalveluiden pitää toimia monikielisesti.

UEF, Karelia, Savonia, Riveria, Sakya ja YSAO haluavat omalta osaltaan varmistaa sen, että alueellemme saapuneet kv-opiskelijat löytävät paikkansa, työllistyvät ja kotoutuvat Itä-Suomeen. Haluamme tarjota myös valtakunnallisesti varteenotettavan esimerkin siitä, mitä oppilaitosten, opiskelijoiden ja työnantajien yhteistyöllä voidaan aluetasolla saavuttaa suhteellisen lyhyessä ajassa. Meitä kaikkia tarvitaan siihen, että alueemme säilyy elinvoimaisena myös tulevat vuosikymmenet. Hankkeen toimenpiteet suunnitellaan alusta alkaen oppilaitosten jo olemassa olevien palvelujen yhteyteen niin, että niiden toiminta jatkuu hankkeen päätyttyä.

Hankkeessa kv-opiskelijan työelämätaitoja ja -yhteyksiä aletaan rakentaa aivan opintojen alusta. Tavoitteena on laatia mm. itsenäisesti opiskeltavia sisältöjä, joiden avulla työelämätaitoja voi opiskella itselleen sopivana ajankohtana. Kontakteja oman alan yrityksiin tuetaan mm. projekti- ja harjoitteluyhteistyön, tapahtumien, mentoroinnin, alumniyhteistyön sekä työelämätohtoreiden avulla.

Oleellista on opiskelijan oman osaamisen tunnistaminen, sanoittaminen ja tuotteistaminen sekä työelämän osaajatarpeiden täsmällisempi ymmärtäminen. Yrittäjyydestä kiinnostuneille kv-opiskelijoille ja osaajille tarjotaan sparraavaa yrittäjyyskoulutusta ja yritystoimintaansa jatkaville täydentävää valmennusta. Eri oppilaitosten yhteistyö pyrkii kokoamaan parhaat uraohjauskäytännöt koko verkoston käyttöön ja mahdollistaa opiskelijoille myös omien oppilaitoksen ulkopuolisten resurssien hyödyntämistä esim. pätevyityskoulutuksissa.

Kv-opiskelijat toivovat apua ammatillisten verkostojen luomisessa sekä tietoa oman alan yrityksistä. Yritysyhteistyötä tehdään toimialakohtaisesti niin, että alan opiskelijat ja työnantajat kohtaavat. Yhtenä esimerkkinä tästä on hankkeessa pilotoitava firmatiimimalli, jonka auttaa työ- ja harjoittelupaikkojen löytämisessä. Yhteistyö alueella toimivien toimialaverkostojen kanssa mahdollistaa jo olemassa olevien tiedotus- ja yhteistyökanavien tehokkaan käytön ja toimialalle sopivien koulutusratkaisujen räätälöimisen. Yhteistyö avaa myös alan yrityksille väylän oman alan koulutuksen kehittämiseen.

Työnantajille hanke tarjoaa jatkuvan oppimisen palveluita kv-työntekijöiden vastaanottamisen ja ohjauksen tueksi sekä suomen kielen oppimiseen työpaikalla. Apua kaivataan helposti, tiivistetysti ja työpaikoille jalkautuvina täsmäkoulutuksina. Toisaalta alueelta löytyy myös yrityksiä ja yhteisöjä, joille kv-osaajien rekrytointi on jo arkipäivää. Osaamisen jakaminen yrityksiltä yrityksille, yhteisöltä yhteisölle ja oppilaitokselta oppilaitokselle on tärkeä osa kokonaisuutta.

Tiedostamme olevamme myös itse tärkeitä työllistäjiä alueella. Arkipäivän käytäntöjen, positiivisen esimerkin ja vahvan viestinnän kautta pyrimme vaikuttamaan laajaan itäsuomalaiseen yhteisöön inklusiivisuuden, yhdenvertaisuuden, kotikansainvälistymisen ja antirasmin edistämiseksi niin työnantajien, viranomaisten kuin kolmannen sektorinkin osalta.

Hankkeen nimi englannin kielellä

Talent Hub Eastern Finland

Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

The working-age population in Eastern Finland is expected to decrease to around 25% by 2030 due to retirements and other factors. The birth rate has fallen strongly in recent decades, leading to an acute shortage of workers in many sectors. The University of Eastern Finland plans to respond to the shortage of experts by tripling the number of foreign students by 2030. However, international students in educational institutions across Eastern Finland face great difficulties in finding internships and jobs. Many students would like to stay in the area after graduation, but half of them end up moving elsewhere in search of better employment opportunities. Job offerings and training programs must be aligned so that graduation leads to employment. Furthermore, workplaces, as well as official and leisure services, should operate multilingually to meet the needs of a diverse workforce.

UEF, Karelia, Savonia, Riveria, Sakky and YSAO aim to ensure that international students who come to our region find their place, secure employment, and integrate into Eastern Finland. We also aim to set a national example for what can be achieved at the regional level through cooperation between educational institutions, students, and employers in a relatively short period of time. It is essential for all of us to work together to ensure that our region remains vibrant for years to come. The project's activities have been planned in conjunction with the existing services of the educational institutions to make sure these activities can continue even after the project ends.

The project's objective is to equip international students with working life skills right from the beginning of their studies. The plan is to prepare, for example, self-study materials on working life skills that can be accessed anytime and from anywhere. The project supports students in finding connections with companies in their own field through internship and project collaborations, events, mentoring, alumni cooperation, and shared doctoral research.

It is crucial to identify, articulate and productize students' competencies and to have better understanding of the expertise required in working life. International students and talents interested in entrepreneurship are offered support and business education. Through cooperation between different educational institutions, we aim to compile the best career guidance practices that can be used across the entire network. This also enables students to utilize services from other educational institutions.

International students seek more assistance in creating professional networks and obtaining information about companies in their own field. The objective is to engage in business cooperation on a sector-by-sector basis to allow students and employers in the same field to connect. One example of such collaboration is a pilot firm team model that helps students find jobs and internships. By collaborating with existing industry networks in the region, we can efficiently use available information and collaboration channels and tailor training solutions to meet sector-specific needs.

The project offers employers continuous learning services to support the reception and guidance of international employees and to help them learn Finnish in the workplace. Help should be easily available in the form of targeted training at the workplace. On the other hand, there are also companies and communities in the area that regularly recruit international experts. Enabling the sharing of business-to-business, community-to-community and educational institution-to-educational institution competence is an important part of the project.

We are aware that we are an important employer in the region. Our goal is to promote inclusivity, equality, internationalization at home, and anti-racism among employers, authorities and the third sector in the Eastern Finnish community through everyday practices, positive example, and strong communication.

3.3 Maantieteellinen kohdealue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

Maakunnat

Pohjois-Savo

Kunnat

Iisalmi, Joroinen, Kaavi, Keitele, Kiuruvesi, Kuopio, Lapinlahti, Leppävirta, Pielavesi, Rautalampi, Rautavaara, Siilinjärvi, Sonkajärvi, Tervo, Tuusniemi, Varkaus, Vesanto, Vieremä, Suonenjoki

Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
Microkatu 1	70200	Kuopio

4 Hanketiedot

4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Hankkeen varsinaisina kohderyhminä ja kanssakehittäjinä ovat:

- Kumppanioppilaitoksissa opiskelevat kv-opiskelijat sekä alumnit
- Yrittäjyyttä suunnittelevat ja yritystoimintansa aloittaneet kv-opiskelijat ja alumnit
- Uutta työvoimaa tarvitsevat Itä-Suomen alueen työnantajat (yritykset, kunnat, hyvinvointialueet, oppilaitokset, kolmas sektori)

Kv-opiskelijoista kohderyhmänä ovat erityisesti kumppanioppilaitosten englannin- ja suomenkielisissä koulutusohjelmissä opiskelevat ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat. Myös ammattioppilaitosten erilaisissa työllistymistä edistäväissä koulutuksissa opiskelevat luetaan osaksi varsinaista kohderyhmää.

Tässä hankkeessa määrittelimme Itä-Suomen ensisijaisesti Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon alueeksi. Yhteistyötä erityisesti hyvien käytäntöjen molemminpuolisen jakamisen ja hankkeen tulosten levittämisen osalta tehdään myös Itä-Suomen ulkopuolella kansallisesti ja kansainvälisesti erilaisten oppilaitos-, yritys-, alue- ja hanketoimijoiden verkostoissa.

Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Hankkeen välillisinä kohderyhminä ja kanssakehittäjinä ovat:

- Muut Itä-Suomessa asuvat kv-osaajat, eli työikäiset henkilöt, kuten tutkijat, puoliset, yrittäjät, työttömät, turvapaikkaa hakevat tai tilapäisen suojelun piirissä Suomessa oleskelevat
- Kansainvälistymisestä ja viennistä kiinnostuneet yritykset
- Oppilaitosten opinto-ohjaajat, uraohjaajat, kv-koulutusohjelmien koordinaattorit

- Muut maakunnissa toimivat oppilaitokset, kuten HUMAK-amk, Pelastusopisto, Ingmanedu kulttuurialan ammattiopisto, Pohjois-Savon opisto, Itä-Suomen liikuntaopisto, lukiot (ml. IB) sekä vapaan sivistystyön oppilaitokset opiskelijoineen
- Kumppanioppilaitosten vaihto-opiskelijat
- Kotoutumisen edistämisen parissa toimivat viranomaiset, kolmannen sektorin toimijat, kotoutuskoulutuksia järjestävät tahot sekä S2-toimijat
- Suomalaiset opiskelijat, jotka hyötyvät hankkeen kansainvälistymisteemoista esim. firmatiimin kautta (kotikansainvälistyminen)
- Yrittäjäjärjestöt, ammattiliitot
- Oppilaitosten sidosryhmäverkostot Suomessa ja ulkomailla (ml. kolmen eurooppalaisen yliopistoallianssin 21 korkeakoulujäsentä)
- Suomeen muuttota harkitsevat kv-osaajat (mm. diginomadit)

Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?

Itä-Suomessa tutkintonsa suorittaneet kv-opiskelijat ovat merkittävä työllisyyspotentiaali, jota ei ole kunnolla hyödynnetty. Toteuttajaoppilaitoksissa opiskelee vuosittain yhteensä lähes 4000 kv-tutkinto-opiskelijaa. Ongelmana on, että kv-opiskelijoilla ei ole opintojen aikana riittävästi kontaktipintaa itäsuomalaiseen työelämään ja he voivat jäädä omaan kansainväliseen kuplaansa. Valmistumisen jälkeen työllistyminen on vaikeaa etenkin korkeakouluista valmistuneille. Yli puolet muuttaa valmistumisensa jälkeen pois. Opiskelijat eivät ole kuntien kotoutuspalvelujen piirissä, ja oppilaitosten resurssit tukea kotoutumista vaihtelevat. Sama henkilö voi päätyä opiskelemaan useita tutkintoja eri oppilaitoksissa työpaikkaa löytämättä, joten parempaa synergiaa tarvitaan.

Kv-opiskelijoiden työllistymishaasteena ei ole vain suomen kielen taitotaso, vaan myös suomalaisia opiskelijoita heikommat työelämäyhteydet ja -kulttuurin tuntemus sekä työmarkkinoiden asenneilmapiiri ja rakenteellinen rasismi. Tilannetta vaikeuttavat opintojen tiukat suoritusvaatimukset ja huoli toimeentulosta. EU-alueen ulkopuolelta tulleiden opiskelijoiden on pystyttävä suorittamaan opintonsa menestyksellisesti tiukassa aikataulussa säilyttääkseen alennukset lukukausimaksuista. Moni kv-opiskelija tekee kokopäiväisen opiskelun lisäksi töitä esim. jakelutehtävissä toimeentulonsa turvaamiseksi, jolloin oman alan verkostoitumiseen, kielen oppimiseen ja suomalaisen työkulttuuriin tutustumiseen ei jää aikaa.

Samaan aikaan osaavasta työvoimasta on monilla aloilla kova pula. Valtakunnallisesti teknologiateollisuus tarvitsee 130 000 uutta työntekijää vuoteen 2029 mennessä ja sote-ala 230 000 seuraavan kymmenen vuoden sisällä. Vuoteen 2029 mennessä kolmasosa kuntatyöntekijöistä eläköityy. Syntyvyys on laskenut yli 40 % viimeisen 30 vuoden aikana. Itä-Suomen työkäisten määrä vähenee neljäsosalla vuoteen 2030 mennessä. Itä-Suomi ei houkuttele työperäisiä maahanmuuttaneita: v. 2021 Suomeen muuttaneista 30 000 ihmisestä vain 790 tuli Pohjois-Savoon ja 788 Pohjois-Karjalaan. Lokakuussa 2022 Keskuskauppakamari teki yrityksille valtakunnallisen Osaavan työvoiman saatavuus -kyselyn, jonka mukaan yli 70 % yrittäjistä sanoo osaavasta työvoimasta olevan pulaa, ja että se rajoittaa heidän kasvuaan ja liiketoimintaansa. Vain 5 %:lla vastaajista oli negatiivisia kokemuksia kv-työvoimasta.

Meillä on suuri kansainvälinen työvoimapotentiaali ja lukuisia työvoimapulasta kärsiviä aloja, eli kohtaanto-ongelma on ilmeinen. Työnantajatahojen ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä ja viestinnässä on paljon kehitettävää. Oppilaitosten palveluiden tavoitettavuutta ja ymmärrettävyyttä on selkeytettävä ja yhtenäistettävä, jotta tieto oppilaitosten kv-osaajapotentialista välittyisi mahdollisimman laajalle työnantajakentälle. Kv-opiskelijoiden monipuolinen osaaminen on tunnistettava ja otettava paremmin käyttöön ja työnantajien vastaanottovalmiuksia vahvistettava.

Oman yrityksen perustaminen on yksi keino työllistyä. Fokusryhmäkeskusteluissa tuli esille, että yrittäjinä jo toimineet halusivat kuitenkin tutustua suomalaiseen työelämään ensin työntekijän roolissa ennen yrittäjyyttä. Maahan jääminen helpottuisi, jos kv-opiskelija olisi kiinni yritystoiminnassa jo valmistuessaan. Tarvitaan lisää koulutusta ja sparrausta yrittäjiksi ryhtyville ja yritystoimintaansa jatkaville.

Kv-työvoiman määrä on pieni julkisella sektorilla, mukaan lukien kumppanioppilaitokset. Karelian ja Savonian kv-henkilöstön osuus on alle 1,5 %, YSAO:lla n. 2 %. UEF:ssa tilanne on tutkimushenkilöstön osalta hyvä, sillä jopa kolmasosa tutkimushenkilöstöstä on ulkomaalaisia. Muissa yliopiston tehtävissä heidän osuutensa on kuitenkin 0–1 %. Riverialla ja Sakkylä kv-henkilökunnan osuutta ei ole toistaiseksi tilastoitu. Kehitystoimena onkin asian seurannan aloittaminen. Tiedostamme olevamme itse osa ongelmaa ja haluamme olla myös osa sen ratkaisua.

Miten hanke on valmisteltu? Miten hankkeen kohteena olevia sisältöjä on aiemmin pyritty kehittämään?

Alkuvuonna 2022 oppilaitokset kokoontuivat työstämään teemaa palvelumuotoilijan avulla fasilitoituihin työpajoihin. Siitä lähtien on keskusteltu kv-opiskelijoiden työllistymisen ja kiinnittymisen haasteista, oppilaitosten erilaisista lähtökohdista ja palvelupoluista sekä hankkeen tavoitteista ja toiminnoista. Valmistelussa on järjestetty työnantajille sekä kv-opiskelijoille ja -alumneille useita omia fokusryhmäkeskusteluja ja kuultu kolmannen sektorin toimijoita.

Kv-opiskelijoita koskevista lukuisista selvityksistä toistuu se, että ehdoton enemmistö haluaisi jäädä Itä-Suomeen opintojen jälkeen, jos työtä löytyisi. Talent Hub -hankkeen TalentHunt-kysely osoitti, että haastavimmaksi työnsaannin esteeksi koettiin suomen kielen ja kulttuurin osaaminen ja ensikontakti suomalaiseen työnantajaan. Männikkömetsän v. 2021 toteuttaman Get Local! -kyselyn mukaan kv-opiskelijat toivoivat enemmän kohtaamisia ja verkostoitumista yritysten kanssa, uratarinoita työllistyneistä opiskelijoista, teemaan liittyviä webinaareja, tutorointia, vertaistukea ja henkilökohtaista uraohjausta opintojen eri vaiheissa. Joulukuussa 2022 julkaistun Opiskelijakaupunki Joensuu -selvityksen mukaan kv-opiskelijat jäisivät mielellään Joensuuhun, mutta jääminen on epätodennäköistä, koska opiskeluaikana ei päästä kiinni työmahdollisuuksiin. Kv-osaajien Suomi -hankkeen E2 Tutkimus (2022) osoitti, että kotoutumista edistää eniten työ ja hankaloittavat kielimuuri sekä vaikeus löytää töitä ja ystäviä. Neljäsosalla ei ollut yhtään suomalaista ystävää. Jopa 40 % oli kokenut syrjintää työelämässä, etenkin kielitaustaan liittyen. Työpaikoilla tulisi panostaa kielen oppimiseen työn ohessa. Harva piti työelämäasioita Suomen vahvuutena.

Hankevalmistelun fokusryhmäkeskusteluissa nousi esille myös se, että alakohtainen vaihtelu on suurta: metalli- ja IT-aloilla työllistyminen on helpompaa kuin humanistisilla tai kasvatusalajoilla. Satojen työhakemusten lähettäminen ilman vastausta nakertaa sekä itseluottamusta että halua opiskella suomea. Euroopan ulkopuolelta tuleviin kohdistuu myös avointa rasismia. Yrittäjyys ilman suomalaista kumppania vaikuttaa lähes mahdottomalta. Tietoa harjoittelu- ja työpaikoista sekä yrittäjyydestä on tarjolla enimmäkseen vain suomeksi.

Savon yrittäjien v. 2021 tekemän kyselyn mukaan 70 % pohjoissavolaisista yrittäjistä uskoo ulkomaisen työvoiman osittain ratkaisevan työvoimapulan. Kolmasosa olisi valmis palkkaamaan kv-osaajan. Yli puolella ei ole ollut aiemmin ulkomaalaista työvoimaa. Suurin syy siihen, ettei kv-osaajia palkata, on heidän puutteellinen suomen kielen taitonsa. Ammattiosaajat maailmalta -hankkeessa (AMOS) on selvitetty työnantajien tarpeita ammattioppilaitokselta saatavalle tuelle kv-opiskelijan työharjoittelun onnistumiseksi. Yli puolet vastaajista toivoi mahdollisuutta hyödyntää tulkkauspalveluja, saada koulutusta saavutettavammalla suomen kielellä tuotetun materiaalin tuottamiseen ja koulutusta työpaikkaohjaajille kv-opiskelijan kohtaamiseen.

Pohjois-Savossa hanke pohjautuu North Savo Talent Hub (2020–2022) ja AMOS-hankkeissa (2020–2023) esiin tulleisiin kehittämistarpeisiin. Huomioituna on Pohjois-Savon osaajavetovoimamallihanke (2023–2024), IH-konseptin kehitys sekä Spring Housen ja Humakin kv-osaajahankesuunnitelmat. Pohjois-Karjalassa hankesuunnittelua on tehty yhdessä IH Joensuun, Luotsin, ELY-keskuksen Kv-rekrytointimallin valmisteluhankkeen (2022–2023) ja Helposti Joensuuhun -hankkeen (2023–2024) kanssa. Hyvää oppilaitosyhteistyötä on tehty mm. KOVAT (2018–2020), Vauhtia uralle (2020–2023) ja Kv-uraohjaamo (2021–2023) -hankkeissa. Työpaikka- ja yritysosaamista on kehitetty Osaajia harvaan asutulle alueelle -hankkeessa (2021–2023). Ylimaakunnallista yhteistyötä on tehty mm. SIMHE:ssä ja MOKOMA-hankkeessa (2020–2022). YRIKE-hankkeessa (2018–2021) rakennettiin Uutta kasvua -malli yritysten ja korkeakoulujen väliseen yhteistyöhön, mutta haasteeksi muodostui opiskelijoiden tavoitettavuus yritysten tarvitsemana aikana.

Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Ohjelmakauden erityistavoitteena 4.2. on vastata työelämän muutoksista aiheutuviin osaamistarpeisiin ja osaamistason nostoon. Suomeen houkuttelun sijasta hyödynämme alueella jo olevien potentiaalia. Tavoiteltavana lopputuloksena maakuntiin saapuneet kansainväliset opiskelijat työllistyvät ja jäävät Itä-Suomeen. Pitkän aikavälin vaikuttavuustavoitteena on elinvoimainen, inklusiivinen ja kansainvälinen Itä-Suomi, jossa kansainvälisen osaajan on hyvä opiskella ja työllistyä (kts. liite: vaikuttavuuden ekosysteemi). Tähän tavoitteeseen pyrimme vahvistuvan verkostoyhteistyön, tiedonhallinnan, kansainvälistymistä ja työllistymistä vahvistavien palvelujen osallistavan kehittämisen, toiminnallisten kokeilujen ja niiden mallintamisen sekä eri kohderyhmille saavutettavan viestinnän kautta. Luomme vakiintuvia, syklisesti kalenterivuositain toistuvia toimintoja.

Kv-opiskelijoiden osalta tavoiteltava muutos on, että he löytävät töitä Itä-Suomesta tai ryhtyvät itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi ja kiinnittyvät alueelle. Opiskelijoiden oman alan harjoittelupaikkojen löytäminen helpottuu ja heidän määräänsä alueen eri työnantajien palkkalistoilla lisääntyy, myös hankkeen toteuttajaoppilaitoksissa. Vahvistamme kv-opiskelijoiden osaamisen tunnistamista, tunnustamista ja tuotteistamista sekä parannamme heidän työelämävalmiuksiaan. Tutustutamme heitä itäsuomalaiseen työelämään ja sen rakenteisiin. Keskeistä on työelämäkontaktien lisääminen erilaisten tapahtumien, tutustumiskäyntien, matkojen, mentoroinnin, työharjoitteluiden ja projektitöiden kautta. Tavoitteena on saada hankkeen toimenpiteisiin 1500 osallistuvaa henkilöä, joista valtaosa on kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita ja joista merkittävä osa työllistyy hankkeen aikana Itä-Suomen työpaikkoihin tai ryhtyy itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi.

Työnantajien osalta tavoiteltava muutos on, että he löytävät osaavaa työvoimaa. Tavoitteena on tunnistaa heidän osaamistarpeensa ja etsiä heidän tarpeitaan vastaava osaaja oppilaitoksista. Teemme näkyväksi kv-opiskelijoidemme osaamista ja vahvistamme työpaikoilla tapahtuvaa kielen oppimista. Kehitämme työnantajien valmiuksia ottaa kv-osaaja harjoitteluun ja töihin. Samalla lisäämme yritysten kilpailukykyä sekä henkilökunnan osaamista ja hyvinvointia. Tavoitteena on saada mukaan 300 yritystä/organisaatiota.

Oppilaitosten osalta tavoiteltava muutos on tukea vahvemmin opiskelijoiden työllistymistä valmistumisen nivelvaiheessa, kehittää oppilaitosyhteistyötä ja jakaa hyviä käytäntöjä. Synergiaetuja ja vaikuttavuutta tuovat mm. korkeakoulujen edustamat eurooppalaiset yliopistoliittoumat (YUFE, INVEST ja EU4Dual). Laajana yhteiskunnallisena tavoitteena on inklusiivinen Itä-Suomi, eli monimuotoisuuden ja osallisuuden edistäminen sekä työ- että vapaa-ajalla mm. kunnissa, yrityksissä, oppilaitoksissa ja kansalaisyhteisöissä.

Tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain opiskelijoiden ja työnantajaorganisaatioiden osalta (TP 4). Keskeistä on toimintoihin osallistuneiden kv-opiskelijoiden etenemisen pitkäaikainen seuranta, joka tukee palvelujen kehittämistä ja toiminnan tuloksellisuutta.

Hanketta määrittelevät arvot ovat:

- Inklusiivisuus: tuemme kv-opiskelijoiden osallisuutta ja vahvistamme hyviä väestösuhteita.
- Vuorovaikutteisuus: toteutamme hankkeen yhteiskehittämisen periaatteella yhdessä kv-opiskelijoiden ja työnantajaorganisaatioiden sekä sidosryhmien kanssa. Kaikissa toimenpiteissä pyrimme lisäämään kohtaamisia kv-opiskelijoiden ja työnantajien kesken.
- Jatkuvuus: toiminnot suunnitellaan kestäviksi ja pysyviksi, syklinen toteutustapa rakentaa arkirutiineja.
- Vaikuttavuus: kuuden ison oppilaitoksen ylimaakunnallinen yhteistyö tuo näkyvyyttä ja luo kestäviä ja pysyviä toimintamalleja, jotka vaikuttavat laajasti myös hankkeen päätyttyä.

Mitä muutosta nykytilaan hanke tuo? Mikä on hankkeen uutuus/lisäarvo?

Hanke keskittyy alueen kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen ja itäsuomalaisten työnantajien tukemiseen kansainvälisen työvoiman löytämisessä ja palkkaamisessa yli koulutusaste- ja maakuntarajojen.

Hankkeen toimintamalli perustuu laajamittaiseen alueelliseen yhteistyöhön, jossa kuusi oppilaitosta eri koulutusasteilta jakaa hyvät käytäntönsä ja kehittää palveluja ja toimintamalleja itäsuomalaiseksi kansainvälistymisen ekosysteemiksi. Mukana ovat useat alueen kunnat, elinkeino-yhtiöt ja kolmas sektori. Yhteistyö on valtakunnallisestikin poikkeuksellisen kattavaa.

Luomme kv-opiskelijalle ja työnantajalle osaamisen kehittämisen jatkumon ammatillisesta koulutuksesta korkea-asteelle, tutkinto-opiskelusta jatkuvaan oppimiseen ja opinnoista työelämään. Suuntaamme palvelut erityisesti työvoimapulasta kärsiville aloille sekä maakuntaohjelmien älykkään erikoistumisen aloille mm. klusteriyhteistyön kautta. Näin vahvistamme alueen elinvoimaa ja parannamme taloudellista huoltosuhdetta.

Rakennamme kalenterivuositain toistuvan, työnantajien tarpeisiin vastaavan kv-opiskelijoiden harjoittelua, verkostoitumista ja työllistymistä tukevan ohjelmakokonaisuuden, jossa kaikkien koulutusorganisaatioiden ja koulutusasteiden osaajat ja potentiaaliset työntekijät ovat työnantajien saavutettavissa. Viemme kansainväliset osaajat yrityksiin ja rohkaisemme ja tuemme yrityksiä kehittämään omia käytäntöjään heidän työllistymisekseen osaamistason mukaisiin tehtäviin.

Vahvistamme kansainvälistä yrittäjyyttä ja siihen liittyvää vertaistukea. Kehitämme oppilaitosten yrittäjyyteen liittyviä tuki- ja koulutuspalveluja. Viestinnällä vahvistamme positiivista mielikuvaa kv-yrittäjyydestä opiskelijoiden ja alueen asukkaiden keskuudessa.

Panostamme vaikuttavuuteen ja toiminnan ohjaukseen myös tiedon tasolla. Tiedolla johtamisen työpaketissa oppilaitokset ryhtyvät keräämään tietoa ja seuraamaan entistä tarkemmin sekä kv-opiskelijoidensa urapolkuja että oman henkilöstönsä diversiteetin kehittymistä. Seuranta ohjaa palvelujen ja toimintojen kehittämistä sekä tukee toimintojen vaikuttavuutta.

Näemme kohderyhmämme kanssakehittäjinä ja tasavertaisina kumppaneina. Otamme heidät aidosti mukaan kehitystyöhön. Tämä näkyy myös hankkeen henkilöstöä rekrytoitaessa ja palkatessa. Osatoteuttajat ovat itsekkin työnantajina ja kouluttajina osa yhteistä oppimisen prosessia. Pyrimme kohdentamaan osan hankkeen työpaikoista (myös asiantuntija- ja viestintätehtävistä) kansainvälisille osaajille. Näin saamme hankkeen toteutukseen syvällistä kohderyhmän ymmärrystä ja pystymme myös viestimään hyödyntämällä monipuolisempia keinoja ja kanavia. Samalla näytämme esimerkkiä ja harjoitutamme omia organisaatioitamme.

Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen

Hanketta ei toteuteta ilman tukea

Perustelut tuen vaikutukselle

Hanketta ei tässä laajuudessa toteuteta ilman tukea. Hankerahoitus mahdollistaa sen, että oppilaitokset sitoutuvat kehittämistyöhön yhtä aikaa ja yhtenä rintamana sekä voivat viestiä toiminnasta tehokkaasti ja vaikuttavasti. Hankerahoituksen turvin voidaan jalkautua aiempaa paremmin oppilaitosten ulkopuolelle työelämäyhteistyöhön ja oppilaitoksissa keskittyä kansainvälisten opiskelijoiden työllisyyspolun tukemiseen heidän opintojensa alusta alkaen.

4.2 Toteutus ja tulokset

Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

TP 1: PALVELUT KV-OPISKELIJOILLE JA TYÖNANTAJILLE

Savonia keskittyy hankkeessa TP 1 osalta 1.3. (Kv-opiskelijoiden ja yritysten kohtaamiset) toimenpiteisiin, opiskelijatiimimallin kehittämiseen, mentorointiohjelman luomiseen sekä yritysten ja opiskelijoiden kohtaamisten järjestämisiin erilaisin keinoin. Savonian osallistuminen näihin toimenpiteisiin on kuvattu alla tarkemmin.

Kohtien 1.1. (Kv-opiskelijoiden valmiudet) ja 1.2. (Työnantajien valmiudet) osalta Savonia seuraa kehittämistyötä ja siirtää osaamista oman oppilaitoksen asiantuntijoille. Toimenpiteiden kuvaukset ovat yhteisessä hankesuunnitelmassa.

1.3. Kv-opiskelijoiden ja työnantajien kohtaamiset

Opiskelijatiimivetoisen toimintamallin luominen (vrt Firmatiimi yhteisessä hankesuunnitelmassa)

Savonia on kehittämässä tässä hankkeessa opiskelijatiimivetoista toimintamallia oppilaitosten yritys yhteistyötä tehostamaan. Yhteistyötä mallin tai mallien kehittämisessä tehdään hankkeessa mukana olevien oppilaitosten kanssa. Mallin suunnittelussa hyödynnetään eri oppilaitosten olemassa olevia opiskelijatiimi- malleja, kuten LUT- ja LAB-korkeakoulujen Firmatiimi-malli ja Savonian yTiimi-malli.

Savonia varaa hankeasiantuntijan kehittämään tätä toimintamallia ja toimimaan tiimien valmentajana ja yritys yhteistyöhenkilönä. Asiantuntijan tehtävä on toimia ”päänavaajana” työnantajien suuntaan, esitellä työnantajaverkostot tiimille ja neuvotella harjoittelupaikkojen ja yritys yhteistyöprojektien saamisesta omalta osaltaan alueen työnantajien kanssa. Asiantuntijan tehtävänä on myös hankkeessa kerätyn tiedon (TP 4) avulla auttaa alueen yrityksiä löytämään sopivan kv-opiskelijan haettaviin tehtäviin.

Tavoitteena on lisätä opiskelija - yritys yhteistyötä, löytää harjoittelupaikkoja, opiskelijaprojektitöitä, työpaikalla oppimisen mahdollisuuksia ja osa-aikatöitä. Tiimimallissa voidaan myös tehdä eri organisaatioista tilattuja projekteja. Tiimimallissa harjoitellaan monialaisessa, monikulttuurisessa tiimissä työskentelyä ja yrittäjämäistä työskentelyotetta. Työnantajille tiimi tarjoaa uudenlaisen tavan löytää eri alojen osaajia eri koulutusasteilta. Työnantajat tutustuvat kv-opiskelijoihin ja kynnys ensimmäisen kv-työntekijän rekrytointiin madaltuu.

Opiskelijatiimin pääasiallinen tehtävä on olla tiiviisti eri tavoin yhteydessä maakuntiemme yrityksiin ja muihin työnantajiin. Mahdollisuuksien mukaan kiertää maakunnissa työnantajien tarpeita kartoittaen. Tämä tulee ottaa huomioon hankkeen kustannuslaskennassa.

Mentorointiohjelma

UEF ja Savonia yhdessä muiden oppilaitosten kanssa sitoutuvat kehittämään hankkeessa mentorointiohjelman, joka avaa kv-opiskelijoille työelämäverkostoja ja lisää ymmärrystä suomalaisesta työelämästä. Savonia varaa yhden asiantuntijan työajasta osan mentorointiohjelman kehittämiseen.

Mentoreiksi haetaan asiantuntijoita alueen työelämästä. Kv-opiskelijan mentorointi tarjoaa mentorille loistavan tavan kehittää sekä henkilökohtaista että oman organisaation kieli-, kulttuuri- ja kansainvälisyysosaamista. Oppilaitoksissa sovitaan siitä, tehdäänkö mentorointiohjelman osalta yhteistyötä suomalaisopiskelijoiden mentorointiohjelmien kehittämisen kanssa.

Mentorointi toteutetaan alustavan suunnitelman mukaan pienryhmämentorointina, mikä takaisi mentorointimahdollisuuden mahdollisimman monelle kv-opiskelijalle ilman, että mentorointi kävisi liian raskaaksi mentorille. Ryhmämentoroinnin etuna on myös mahdollisuus opiskelijoiden keskinäiseen vertaistukeen opiskelija-arkea koskettavissa asioissa. Tavoitteena on, että mentorointi vakiintuu osaksi oppilaitosten yhteistyötä, ja että jokaisella alueen kv-tutkinto-opiskelijalla olisi mahdollisuus mentorointiin.

Tapahtumat ja vierailut

Savonia sitoutuu yhteistyössä hankkeen muiden oppilaitosten kanssa suunnittelemaan ja toteuttamaan erilaisia kv-opiskelijoiden ja muiden kv-osaajien & hankealueen työnantajien kohtaamisia. Näitä kohtaamisia ovat erilaiset tervetuloa- ja rekrytointitapahtumat. Lisäksi kartoitetaan alueella jo toteutuksessa olevat rekrytointitapahtumat, jotka olisivat myös kv-opiskelijoille mahdollisia yritysten kohtaamispaikkoja. Tapahtumat tutustuttavat opiskelijoita Itä-Suomeen ja sen erilaisiin työ- ja harrastusmahdollisuuksiin. Rekrytointitapahtumien osalta tehdään tiivistä yhteistyötä paikallisten työllisyystoimijoiden kanssa.

Savonia sitoutuu muiden hanketoimijoiden kanssa järjestämään yhteistyössä kuntien ja paikallisten yrityspalveluiden kanssa tutustumiskäyntejä, joissa oppilaitosten kv-opiskelijat pääsevät tutustumaan paikallisiin yrityksiin ja kuntien palveluihin. Tällä tavoin tutustutetaan kv-opiskelijoita alueen keskuspaikkakuntien ulkopuolisten kuntien työ- ja asumismahdollisuuksiin. Yhteistyössä kuntien ja oppilaitosten kesken pohditaan myös erilaisia tapoja kehittää alueen houkuttelevuutta ja edistää sitä, että opiskelijat valitsevat juuri Itä-Suomesta tarjotun opiskelu- tai työpaikan.

Kustannuksia syntyy näiden tapahtumien järjestämisestä, osallistumisesta, matkakustannuksista, markkinointi- ja viestintätoimenpiteistä, tarjoiluista sekä muista mahdollisista materiaaleista. Savonia varaa yhden asiantuntijan työajasta osan tapahtumiin liittyvään työskentelyyn. Savonia palkkaa kv-opiskelijoita tapahtumajärjestelytehtäviin.

TP 2: KV-OSAAJIEN YRITTÄJYYSPOLKU KUNTOON

Pohjois-Savon maakunnan alueella Savonian, UEFin ja SAKKYn yrittäjyyskoulutuksen kehittämisestä (myös kv-opiskelijat) vastaa Pohjois-Savon Business Center.

Karelia vastaa tässä hankkeessa kv-opiskelijoiden yrittäjyyspolkumallin rakentamisesta. Savonian osalta tämän toimenpiteen yhteistyökumppanina on Pohjois-Savon Business Center. Tämä TP on kuvattu yhteisessä hankesuunnitelmassa.

TP 3: VIESTINTÄ

Savonia osallistuu TP 3 toteuttamiseen. Hankkeeseen liittyvän viestintäkokonaisuuden keskeisenä tavoitteena on tehdä kv-opiskelijoidemme osaaminen näkyväksi ja kv-opiskelijoiden saavuttaminen mahdollisimman helpoksi maakuntiemme työnantajille. Toisena keskeisenä tavoitteena on tehdä alueemme yritykset ja muut työnantajaorganisaatiot ja työllistymismahdollisuudet näkyväksi ja saavutettavaksi kv-opiskelijoillemme. Kolmantena tavoitteena on viestiä alueellisesti itäsuomalaiselle yhteisölle vaikuttaen suvaitsevaisen ja vastaanottavaisen ilmapiiriin kehittymiseen. Neljäntenä tavoitteena on viestiä sisäisesti myös oppilaitosten omalle henkilöstölle.

Savonia varaa yhden asiantuntijan osalla hanketyöajastaan koordinoimaan Savonian osalta viestintään liittyvää työskentelyä. Asiantuntija toimii tiiviissä yhteistyössä oman oppilaitoksen viestinnän asiantuntijoiden kanssa. Savonia palkkaa kv-opiskelijoita viestintätehtäviin.

Hankkeen toiminta-alueen kattavan viestintäkokonaisuuden yhtenä lähtökohtana on Pohjois-Savon maakunnan alueella aloitettu Talent Hub -verkoston toiminta ja siinä kehitetty viestintäkokonaisuus (www.northsavotalenthub.fi – nettisivut, LinkedIn-sivut, Facebook-sivut ja Instagram-sivut). Tämän lisäksi lähtökohtana on valtakunnallinen ja alueellinen Talent Boost-verkostotoiminta ja siinä kehitetty viestintäkokonaisuus. Näihin tiiviisti liittyvä International House- palvelumalli ja siihen liittyvä viestintä toimii myös yhtenä lähtökohtana.

Viestintäkokonaisuus linkittyy muihin työpaketteihin, ja siksi sen merkitys hankkeen toimenpiteissä korostuu.

TP 4: TIEDOLLA JOHTAMINEN JA VAIKUTTAVUUS

Savonia vastaa TP 4 toteuttamisesta. Tämän työpaketin nostaminen tärkeäksi osaksi uutta haettavaa hanketta tuli selväksi kolmivuotisen Talent Hub Pohjois-Savo – hankkeen aikana. Korkeakouluissa opiskelijoiden harjoittelu- ja kesätyöpaikkojen etsiminen on katsottu olevan heidän omalla vastuullaan, eikä kouluilla ole vielä toistaiseksi ollut systemaattista prosessia ja ohjausta tähän. Myöskään valmistuneiden työllistymisen seurantaa ei toistaiseksi ole tehty tarkemmalla tasolla.

Oppilaitoksilla ei ole riittävästi ja systemaattisesti kerättyä tietoa kv-opiskelijoiden osaamistaustoista ja työllistymistavoitteista. Toisaalta myöskään kv-opiskelijoille ei ole tietoa maakuntien alueella tarjolla olevista työ- ja harjoittelupaikoista.

Savonia sitoutuu muiden hankeoppilaitosten kanssa yhdessä kehittämään systemaattisen ja kattavan tiedonkeruusuunnitelman ja omalta osaltaan sitoutuu toteuttamaan hankesykleihin sidottujen tiedonkeruun toimenpiteet. Tiedonkeruuta tehdään myös oppilaitoksista jo valmistuneiden (alumniseuranta) etenemisestä urallaan. Näin hahmottuu se, mitkä alat/työpaikat työllistävät ja mitkä eivät, ja voimme kohdentaa toimenpiteitä uusille aloille. Toisaalta tiedonkeruun avulla tehostuu kv-opiskelijoiden ja alueen työnantajien kesken harjoittelu- ja työsuhteiden muodostuminen.

Tämä TP linkittyy muihin työpaketteihin, erityisesti 1.3. Kv-opiskelijoiden ja työnantajien kohtaamiset ja 3. Viestintä. Savonia varaa asiantuntijatyöstä osan tämän toimenpiteen kehittämiseen ja toteuttamiseen. Tiedolla johtamisen toimenpiteiden tarkempi kuvaus on kerrottu liitteessä.

Toisena tavoitteena tässä työpaketissa on hankkeen kaikkien toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi hankkeen toimintavuosisyklien mukaisesti. Savonia sitoutuu myös tähän työhön yhdessä hankkeen muiden oppilaitosten kanssa. Vaikuttavuuden arvioinnista ovat Savonian osalta vastuussa hankkeeseen palkattu tiedolla johtamiseen keskittyvä asiantuntija ja toisaalta omalta osaltaan Savonian hankepäällikkö. Hankepäällikön vastuulla on huolehtia siitä, että hankkeessa vaikuttaviksi katsotut toimenpiteet jalkautuvat ja vakiintuvat oman oppilaitoksen käyttöön.

Mikä tai mitkä ovat hankkeen konkreettiset tulokset? Mitä hankkeella saadaan aikaan? Miten tulokset voidaan laadullisesti todentaa ja määrällisesti mitata?

Kv-opiskelijat työllistyvät ja kiinnittyvät vahvemmin Itä-Suomeen. Heidän osaamisensa tunnistetaan ja tunnustetaan paremmin. Yhä useampi suorittaa harjoittelun itäsuomalaisessa työpaikassa ja työllistyy alansa tehtäviin. Valmistumisen jälkeinen alueelta poismuutto puolittuu nykyisestä. Kielitietoiset toimintatavat ja kielenopiskelumahdollisuudet lisääntyvät harjoittelu- ja työpaikoilla. Kv-opiskelijoiden mahdollisuudet oppia suomea paranevat mm. tiiviin SIMHE-yhteistyön myötä. Konkreettisena tuloksena syntyy Towards Working Life in Eastern Finland -kurssi ja ratkaisukeskeisen opinto-ohjauksen malli.

Tulosten todentaminen ja mittaaminen:

Selvitämme oppilaitosten harjoittelupaikkojen lähtötasot. Seuraamme tilanteen muutosta vuosittain määrällisesti ja laadullisesti (TP4).

Kehitämme oppilaitosten ohjaus-, hyväksiluku- ja harjoittelukäytännöt paremmin kv-opiskelijoiden ja työnantajien tarpeita vastaaviksi. Tätä seuraamme opiskelija- ja työnantajapalautteiden ja alumniseurannan avulla.

Luomme oppilaitoksista valmistuneiden opiskelijoiden asioista vastaavien henkilöstön jäsenten verkoston vertaistuen, hyvien mallien jakamisen ja yhteisen tekemisen lisäämiseksi sekä urapolkujen ja jatkuvan oppimisen edistämiseksi. Toimiva verkosto todentaa tuloksen.

Työpaikat moninaistuvat, kv-työvoiman osuus alueen työnantajien palkkalistoilla lisääntyy ja pitovoima kasvaa. Konkreettisena tuloksena syntyy erilaisia koulutuksia ja oppaita, kv-osaajien työllistymistä edistävä ratkaisumalli ja klusteriyhteistyötä. Tulosten todentaminen ja mittaaminen: Kartoitamme hankkeeseen osallistuvien työnantajatahojen (ml. oppilaitokset) kv-henkilökunnan määrän vuosittain.

Seuraamme ensimmäisen kv-työntekijän/harjoittelijan rekrytoineiden työnantajien määrää. Koulutusten määrä ja osallistujat.

Oppaat ja moninaisuutta huomioivat perehdytysmateriaalit ja käytännöt.

Ratkaisumalliin osallistuneet yritykset ja sitä kautta työllistyneet.

Klusteriyhteistyöpalautte.

Kv-opiskelijoiden ja työnantajien kohtaamiset lisääntyvät. Tuloksena syntyy Talent Hub -vuosikello sisältäen firmatiimin, mentorointiohjelman sekä lukuisia kohtaamistapahtumia

ja maakuntiin suuntautuvia tutustumismatkoja kv-opiskelijoille. Tulosten todentaminen ja mittaaminen:

Firmatiimiin osallistuneet kv-opiskelijat ja työnantajat. Harjoittelupaikkojen, osa-aikatöiden, projektitöiden ja oppinäytetöiden määrä.

Tapahtumien, mentorointikierrosten ja tutustumismatkojen määrä ja osallistujat.

Kv-osaajien yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen lisääntyvät. Alueelle syntyy uutta liiketoimintaa. Konkreettisenä tuloksena syntyy aloittavan yrittäjän opintojakso ja jatkavan yrittäjän vertaisyhteisö. Kv-yrittäjyys-teemaan liittyvä positiivinen mielikuva kasvaa. Tulosten todentaminen ja mittaaminen:

Osallistujat ryhtyvät hankkeen aikana yrittäjiksi.

Jatkavien kv-yrittäjien liikevaihto kasvaa hankkeen aikana.

Kv-yrittäjyys-teemaan liittyvä positiivinen mielikuva lisääntyy viestinnän kautta.

Oppilaitosten kv-opiskelijapotentiali välittyy vahvemmin työnantajille. Harjoittelu- ja työpaikkojen löytyminen helpottuu, kun mahdollisuuksia on enemmän tarjolla myös englanniksi tai suomea vasta opetteleville. Alueen asenneilmasto kv-osaajia kohtaan muuttuu myönteisemmäksi. Työpaikkojen moninaisuusosaamisen lisääntyminen heijastuu myös vapaa-ajalle. Vapaa-ajan toiminnoista tulee saavutettavampia monikielisten palvelujen myötä. Työnantajien positiiviset esimerkit saavat julkisuutta eri medioissa. Itä-Suomi säilyy elinvoimaisena ja opiskelupaikkojen aloitusmäärät pysyvät ennallaan/kasvavat. Konkreettisenä tuloksena syntyy viestinnällinen Talent Hub -yhteistyömalli korostaen inklusiivista Itä-Suomea ja tiedolla johtamisen toimintamalli kv-opiskelijoita koskevan työllistymisdatan vuosittaiseen keruuseen ja siitä viestimiseen. Tulosten todentaminen ja mittaaminen:

Hankkeen vaikutuksia mitataan vuosittain osana työpakettia 4.

Vaikuttavuuden arviointi tapahtuu osatoteuttajien yhteistyönä, UEFI:n koordinoimana.

Mitä pitkän aikavälin vaikutuksia hankkeella saadaan aikaan? Miten vaikutukset voidaan laadullisesti todentaa ja määrällisesti mitata?

Hankkeen vaikuttavuustavoitteena on elinvoimainen, inklusiivinen ja kansainvälinen Itä-Suomi (kts. liite: vaikuttavuuden ekosysteemi). Kv-opiskelijoiden osalta tavoiteltavana muutoksena on se, että opiskelija löytää alueelta oman alansa töitä. Firmatiimi, ratkaisukeskeinen opinto-ohjaus, osaamisen tunnistamisen työkalut, työelämätaitoja vahvistava MOOC-kurssi, yrittäjyyspolku, kieliopintojen tuki, mentorointi, alumnitoiminta, kohtaamistapahtumat ja tutustumismatkat vahvistavat kaikki omalta osaltaan kohderyhmän, eli kv-opiskelijoiden ja -alumnie, työllistymistä alueelle. Työllistyminen johtaa alueelle kiinnittymiseen ja jäämiseen, mikä taas pitkällä aikavälillä saa aikaan kasvua ja vaikuttaa alueen elinvoimaisuuteen.

Syklisen toimintamallin (Talent Hub-vuosikello) kautta kaikki hankkeen toimenpiteet ja palvelut pyritään vakiinnuttamaan osaksi oppilaitosten pysyvää palveluntarjontaa. Yhtenä esimerkkinä on hankkeessa pilotoitava firmatiimi. Firmatiimin LUT- ja LAB-korkeakouluissa vakiinnuttanut asiantuntija on Business Joensuun Helposti Joensuuhun -hankkeen kautta mukana itäsuomalaisen firmatiimin kehittämisessä. Firmatiimissä kv-opiskelijat saavat monipuolisia työelämäkontakteja ja -kokemusta, mikä vahvistaa heidän valmistumisensa jälkeistä työllistymistään. Vaikutuksia mitataan sekä opiskelijoiden että työnantajien osalta vuosittain (TP4).

Työnantajien osalta tavoiteltavana muutoksena on se, että työnantaja löytää osaavaa, kansainvälistä työvoimaa. Firmatiimi, koulutukset, valmennukset, oppaat, kielituki, mentorointi, klusteriyhteistyö, verkostoyhteistyö, kohtaamistapahtumat ja tutustumismatkat vahvistavat työnantajakohderyhmän, eli yritysten, kuntien, kaupunkien, organisaatioiden, yhteisöjen ja järjestöjen uuden työvoiman saatavuutta ja henkilöstön osaamisen kehittämistä. Työllisyysvaikutusten lisäksi hanketoimenpiteet vaikuttavat yritysten liiketoiminnan kehittymiseen ja kasvuun, sillä kv-osaajat tuovat uutta osaamista ja voivat osaltaan vaikuttaa yrityksen kv-viennin kasvuun. Hankkeeseen osallistuneet työnantajatahot (oppilaitokset itse mukaan lukien) seuraavat oman henkilöstönsä moninaisuutta ja jatkavat omien työyhteisöjensä kehittämistä.

Oppilaitosten omat ja keskinäiset käytännöt kehittyvät mm. harjoittelupaikkojen löytämisessä, työelämäpalveluissa ja opinto-ohjauksessa. Hyvin testattu toiminto jää arkikäyttöön ja rutiiniksi. Tiiviin hankeyhteistyön myötä oppilaitokset kv-opiskelijoineen näyttäytyvät työnantajille yhtenäisempänä palveluntarjoajana yli maakuntarajojen. Opimme tuntemaan paremmin toistemme palvelut ja kv-opiskelijat. Voimme samalla tapaamisella tarjota yritykselle yliopistotason asiantuntijoita, korkeakoulutettuja insinöörejä ja tuotantotyön ammatillisia osaajia.

Kv-opiskelijoiden usko alueelle työllistymisen mahdollisuuksiin kasvaa ja valmistumisen jälkeinen poismuutto vähenee. Monipuoliset tapahtumat, tutustumismatkat ja tiivis yhteistyö järjestökentän kanssa lisäävät kv-opiskelijoiden ja -osaajien osallisuuden tunnetta. Se, että heidän toivotaan jäävän alueelle ja että he löytävät suomalaisia ystäviä, on äärimmäisen tärkeää. Kohtaamisten myötä myös suomalaisten kotikansainvälistyminen vahvistuu. Vuoden 2022 lopulla toteutettu Opiskelijoiden Joensuu -kysely tarjosi arvokasta tietoa kv-opiskelijoiden kiinnittymisen tilanteesta. Vastaavia kyselyitä tehdään hankeaikana muissakin kaupungeissa vaikutusten mittaamiseksi.

Itä-Suomen pitovoima kasvaa ja imago työmahdollisuuksien suhteen kirkastuu. Vahvan viestinnän kautta Itä-Suomi profiloituu vastaanottavaisena ja inklusiivisena alueena, jonne kv-osaajien on hyvä kiinnittyä ja jonne mielellään muutetaan ulkomailta. Näkyvyys on valtakunnallista ja kansainvälistä. Työperäinen maahanmuutto lisääntyy. Tulevaisuudessa saamme alueelle enemmän kv-opiskelijoita ja heistä pitkällä aikavälillä uutta, koulutettua ja osaavaa työvoimaa. Alue houkuttelee entistä enemmän myös etätöitä tekeviä kv-osaajia muuttamaan alueelle laadukkaan elinympäristön perässä.

Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Hankkeen aikana luotu vuosittainen sykli kansainvälisten opiskelijoiden ja -osaajien sekä työnantajien koulutuspalvelujen ja kohtaamisten tueksi jää pysyväksi toimintamalliksi, joista firmatiimin kaltainen toiminta on konkreettisin esimerkki.

Tuotteistetut jatkuvan oppimisen palvelut ovat työnantajaorganisaatioiden saatavilla myös hankkeen päätyttyä. Tuotetut materiaalit jäävät laajasti käyttöön ja niitä voidaan jatkokehittää hankkeen päätyttyä. Welcome-tapahtumista tulee vuosittainen perinne. Tuotettava MOOC-kurssia voidaan jatkokehittää muuttuvien tarpeiden mukaan ja pitää tarjonnassa myös hankkeen päätyttyä.

Talent Hub Eastern Finland -brändi tunnistetaan sekä työnantajien että kansainvälisten opiskelijoiden keskuudessa ja työnantajaorganisaatioiden ja oppilaitosten välinen vuorovaikutus on kehittynyt ja vakiintunut, jatkuen myös hankkeen jälkeen.

Hankkeen aikana syntynyt yhteistyö oppilaitosten kesken kantaa hedelmää myös hankkeen päättymisen jälkeen. Hankkeen aikana syntyneet toimintamallit ja luottamus auttavat oppilaitoksia ratkaisemaan oppilaitos- ja maakuntarajojen ylittäviä haasteita myös vastaisuudessa.

Valitse vaihtoehto suunnitelmaksi toiminnan jatkumisesta hankkeen päättymisen jälkeen

Kehitettyjä työkaluja, toimintamalleja tai kehitettyjä tuotteita hyödynnetään toteuttajan normaali-toiminnassa

hanke.hankehakemus.hanketiedot.toteutusJaTulokset.saataavuus.ESR_JTFTYOS

Hankkeen yleisesti hyödynnettävät tulokset ovat oppilaitosten, yritysten ja julkistoimijoiden yhteistyönä kehitetyt toimintamallit sekä koulutusmateriaalit (oppaat) ja selvitykset (TP 4). Niitä jaetaan kunkin hankeorganisaation omissa verkostoissa. Ne ovat julkisesti saatavilla hankkeen ja oppilaitosten verkkosivuilla ja niitä levitetään monikielisesti ja monikanavaisesti.

Hankkeessa painottuvat kohtaamiset kv-opiskelijoiden ja työnantajien välillä. Tervetuloa Joensuuhun -tyyppiset tapahtumat eri puolilla maakuntaa, yhteistyöllä muiden kanssa järjestettävät rekrytointitapahtumat ja maakuntien eri osiin suuntautuvat tutustumismatkat jäävät osallistujien mieliin ja johtavat mahdollisesti työllistymiseen ja alueelle kiinnittymiseen.

Jos saamme hankkeen kautta pienelle paikkakunnalle uutta, kansainvälistä työvoimaa, on se merkittävä laadullinen tulos.

5 Täydentävät tiedot

5.1 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus

Mitä sitovia sopimuksia tai aiesopimuksia on rahoitussuunnitelmassa esitetyistä muun julkisen rahoituksen, kuntarahoituksen ja yksityisen rahoituksen osuuksista (ml. omarahoitusosuus)?

Hankkeelle on haettu laajasti ulkopuolista rahoitusta kaupungeista ja kunnista, yrityksistä sekä järjestöistä ja yhteisöistä. Tavoitteenamme on saada hankkeelle 3 % kuntarahoitusta ja 2 % yksityistä tai muuta julkista rahoitusta. Savonia on sitoutunut hankkeen omarahoitusosuuteen 15–20 %:n osuudelta.

Tähän mennessä olemme saaneet Forms-lomakkeen kautta alustavat sitoumukset kuntarahoitukseen seuraavilta kunnilta ja kaupungeilta:

Pohjois-Savo
Kuopio, Joroinen, Iisalmi, Kiuruvesi, Lapinlahti, Sonkajärvi, Vieremä

Pohjois-Karjala
Joensuu, Nurmes, Kontiolahti

Ulkopuolista rahoitusta haetaan vielä hankkeen jättämisen jälkeen. Yhteistyösopimukset osarahoittajien kanssa tehdään ennen rahoituspäätöstä.

Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta?

Ei.

5.2 Yhteydet muihin hankkeisiin

Liittyykö hakemus muihin alue- ja rakennepolitiikan rahastoista tai muista rahoituslähteistä rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin?

Kyllä

Hanke 1

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S22203

Hankkeen nimi

Pohjois-Savo Talent Hub

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Hanke jatkaa Pohjois-Savo Talent Hub -hankkeessa (2020–2022) kehitettyjä toimenpiteitä ja tarttuu siinä havaittuihin puutteisiin, kuten siihen, että oppilaitoksilla ei ole tarpeeksi tietoa omien kv-opiskelijoidensa osaamistaustoista ja harjoittelupaikoista. Tiedolla johtamiseen keskitytään tässä hankkeessa työpaketissa 4. Lisätietoja: www.northsavotalenthub.fi

Hanke 2

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S21902

Hankkeen nimi

Ammattiosaajat maailmalta – moninaistuva työelämä (AMOS)

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

AMOS-hankkeessa (2020–2023) on tuotettu työkaluja yrityksille mm. maahanmuuttajan perehdyttämiseen, kieli- ja kulttuuritietoiseen toimintaan ja osaamispassi rekrytointien helpottamiseksi. Hanke jatkokehittää ja laajentaa näitä toimenpiteitä myös muihin oppilaitoksiin. Lisätietoja: www.sakky.fi/fi/amospiste

Hanke 3**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

200304

Hankkeen nimi

Pohjois-Savon osajavetovoimamalli - yhteistyöllä vaikuttavuutta

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Kuopion kaupungin alkamassa olevan ESR+ -hankkeen kanssa on tällä hankkeella paljon yhteistyömahdollisuuksia mm. työpaikkaohjaajakoulutuksissa, palvelumalleissa, klusteriyhteistyössä, tapahtumissa ja viestinnässä.

Hanke 4**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

S22771

Hankkeen nimi

Life & Career – Elämä ja ura Ylä-Savossa

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Life & Career -Elämä ja Ura Ylä-Savossa on ESR- ja seuturahoitteinen hanke, jonka tavoitteena on tukea alueen elinvoimaisuuden kasvua ja taata työvoiman pysyvyys alueella. YSAO jatkaa yhteistyötä alueellisten asiantuntijoiden kanssa.

Hanke 5**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

S22070

Hankkeen nimi

UP-uudelle polulle

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

TOIMI-säätiön toteuttama hanke, jossa työtä etsiville maahanmuuttajille laaditaan koulutukseen tai työllistymiseen tähtäävän suunnitelma. Suunnitelmassa huomioidaan aiempi koulutus ja osaaminen, kielitaito ja muut taidot sekä nykyinen työkyky. Maahanmuuttajilla on mahdollisuus opetella tietyssä tehtävässä tarvittavaa suomen kielen taitoa ja osatyökykyisillä testata työkykyään TOIMI-säätiöllä. Työnantajien kanssa etsitään sopivia työtehtäviä ja selvitetään erilaisia työllistämiseen liittyviä tukimuotoja, kuten työkokeilu, palkkatuki ja hankkeen toteuttama työhönvalmennus. Yrittäjyydestä kiinnostuneita osallistujia opastetaan kokeilemaan itsensä työllistämistä laskutuspalvelujen kautta. Hankkeen kokemuksia ja hyviä malleja hyödynnetään tämän hankkeen toteutuksessa. Lisätietoja: www.toimisaatio.fi/kehittaminen/up-uudelle-polulle-hanke

Hanke 6**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

AIKO-RAHOITUS, ei hakemusnumero tiedossa

Hankkeen nimi

Osaamiskartoituksesta koulutuksen kautta työelämään

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Hankkeessa kartoitetaan alueelle saapuneiden ukrainalaisten koulutustaustoja. Hanke auttaa heitä kotoutumaan ja mahdollistaa heidän koulutuspolkunsä jatkamisen paikallisten koulutusorganisaatioiden avulla. Hankkeessa on töissä Ukrainalaistaustainen henkilö, joka voi olla kohderyhmän kanssa yhteyksissä heidän omalla kielellään. Hankkeen kautta koulutuspoluille ohjautuvat ukrainalaiset ovat jatkossa Talent Hub Eastern Finland -hankkeen toimenpiteiden kohderyhmää.

Hanke 7**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

VN/29546/2022

Hankkeen nimi

Mutkatonta kotoutumista

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

SavoGrown uudessa hankkeessa (2023–2026) kehitetään alueen kuntien yhteinen asiakaslähtöinen kotoutumisen palvelupolku humanitäärisen sekä kasvavan työperäisen maahanmuuton tukemiseksi. Yhteistyötä teemme mm. koulutuksissa yritysten vastaanottovalmiuksien parantamiseksi. SavoGrown hankkeessa yritysten valmiuksia vastaanottaa ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä edistetään lyhytvalmennuksilla, teemoina mm. monikulttuurisen työyhteisön piirteet ja tukeminen. <https://www.savogrow.fi/tietoa-meista/hankeet/mutkatonta-kotoutumista/>

Hanke 8**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

201924

Hankkeen nimi

Saavutettava korkeakoulu ja työelämä maahanmuuttajille - Ammattikorkeakouluun tähtäävät tuetut polkuopinnot

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Hankkeen tavoitteena on kehittää Pohjois-Savon alueen maahanmuuttajille suunnattu polkuopintomalli, joka tukee korkeakoulutukseen pääsyä. Hanke vastaa tarpeeseen tukea maahanmuuttajataustaisten valmiuksia suorittaa suomenkielinen korkeakoulututkinto. Hankkeen kautta korkeakouluun päässeet henkilöt ovat jatkossa Talent Hub Eastern Finland -hankkeen toimenpiteiden kohderyhmää.

5.3 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi, ohjausryhmä sekä saavutettavuusnäkökulma

Minkälainen on hakijan osaaminen ja kokemus hankkeiden toteuttamisesta ja hankesuunnitelman mukaisesta sisällöllisestä teemasta?

Savonia on vahva työelämälaheisen tutkimus- ja kehittämistoiminnan osaaja sekä keskeinen ja luotettava kehittäjä Pohjois-Savon maakunnan alueella eri toimialoilla. Savonialla on pitkäaikainen ja monipuolinen kokemus kansallisten ja kansainvälisten hankkeiden toteuttamisesta sekä niiden hallinnoinnista. Savonialla on osaava henkilöstö sekä muut tarvittavat resurssit hankkeiden toteuttamiseen.

Savonia koordinoi vuosina 2020-2022 Pohjois-Savo Talent Hub -hanketta. Lisäksi OKM:n rahoittamat SIMHEmalli-hanke ja MOKOMA ovat esimerkkejä maahanmuuttajateemaan liittyvistä hankkeista viime vuosina.

Riskit ja niiden hallinta hankkeen toteuttamisessa

Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen

- Hankkeen viestintä ei saavuta kohderyhmiä.
- Kv-opiskelijat eivät koe hankkeen toimintoja mielekkäiksi ja houkutteleviksi osallistua.
- Työelämäkumppanit eivät koe hankkeen toimintoja itselleen hyödyllisiksi.
- Hankkeen toimintoihin ilmoittautuneet osallistujat vetäytyvät kesken toiminnon.
- Työnantajaorganisaatiot eivät tarjoa riittävästi harjoittelupaikkoja tai eivät valitse niihin kansainvälisiä opiskelijoita.
- Tavoiteltua ulkopuolista rahoitusta ei saada.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

- Avoin ja laaja viestintä hankkeen aikana kohderyhmille monikanavaisesti ja eri kohderyhmille kohdennettuna.
- Kerätään aktiivisesti palautetta ja osallistetaan opiskelijoita hankkeen toimintojen suunnitteluun.
- Työnantajien tarpeita kuunnellaan ja niihin vastataan, toimintaa kehitetään yhteiskehittämisen menetelmiä ja kerättävää palautetta hyödyntäen.
- Osallistujille tarjotaan riittävää ohjausta ja tukea koko asiakkuuden ajan.
- Hankkeen toiminnot ja aikataulut suunnitellaan niin, että ne toteutetaan työnantajaorganisaatioiden näkökulmasta oikeaan aikaan. Työnantajille tarjotaan riittävästi tukea kansainvälisen osaajan koko harjoittelun ajaksi.
- Osatoteuttajat ovat varautuneet omarahoitusosuuden kasvamiseen.

Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön

- Pandemia tai muu uhka estää kasvokkain toteutettaviksi suunnitellut toimenpiteet.
- Pandemia, sota tai jokin muu kansainvälinen kriisi estää matkustamisen ja kv-opiskelijoiden saapumisen Suomeen.
- Hybridivaikuttamisen uhka

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

- Hankkeen toiminnot voidaan siirtää tarvittaessa etäyhteyksillä toteutettaviksi.
- Hanketoimenpiteitä kohdistetaan Suomeen jo saapuneille kv-opiskelijoille ja -osaajille.
- Hankkeen toteuttajat noudattavat korkeakoulujen omia sekä viranomaisten ohjeita hybridiuhkilta suojautumisessa.

Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan

- Hankkeen suunnitellut toimenpiteet viivästyvät.
- Avainhenkilöstöön tulee muutoksia.
- Erimielisyydet hankehenkilöstön välillä.
- Osatoteuttajien yhteistyö ei toimi.
- Hankkeen viestintä ei tavoita oppilaitosten henkilöstöä.
- Uuden rakennerahasto-ohjelmakauden ohjeiden väärintulkinta.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

- Työpakettien vastuuhenkilöt raportoivat etenemisestä säännöllisesti hankkeen johdolle ja ohjausryhmälle.
- Hanketyötä tehdään erilaisissa työryhmissä, millä varmistetaan tiedonkulku ja voidaan ennakoida muutoksia sekä reagoida niihin.
- Toimenpiteiden vastuista ja toteutuksesta sovitaan etukäteen. Kaikissa hankkeen toiminnoissa noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita. Pyritään luottavaan ja kaikille turvalliseen toimintaympäristöön. Projektipäälliköt huolehtivat, että epäkohtiin tai epäasialliseen käytökseen puututaan.
- Säännölliset hanketapaamiset osahankkeiden kesken. Luodaan monipuoliset tiedotuskanavat osapuolten kesken. Toteutetaan hankkeen toimintoja yhdessä ja jaetaan säännöllisesti kokemuksia osatoteutusten etenemisestä. Hanke on huolellisesti suunniteltu yhteistyössä kaikkien hankekumppanien kanssa. Yhteistyökumppanit ovat sitoutuneet hankkeen toimenpiteisiin. Päätöksenteosta, rahoituksesta yms. sovitaan yhteistyösopimuksilla. Mahdolliset erimielisyydet ratkotaan viime kädessä yhteistyösopimuksen mukaisesti.
- Oppilaitosten sisäiseen viestintään kiinnitetään erityistä huomiota.
- Tiivis yhteistyö rahoittajan kanssa. Hankkeen toteuttajat perehtyvät ja päivittävät osaamistaan uuden ohjelmakauden säännöksistä jatkuvasti.

Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

Jokaisessa oppilaitoksessa on nimetty projektipäällikkö (ja hänellä varahenkilö), joka osallistuu ohjausryhmän kokouksiin ja sopii hankkeen isoista linjoista.

Jokaisessa ohjausryhmän kokouksessa on kiertävä paikka kahdelle kansainväliselle opiskelijalle, alumnille tai yrittäjälle, siten, että jokaisessa kokouksessa ovat läsnä eri ihmiset. Oppilaitos vuorollaan kutsuu edustajat niin, että eri alojen, kieli- ja kulttuuritaustojen, elämäntilanteiden jne. näkökulmat tulevat kuulluiksi suoraan hankehallinnon korkeimmalla tasolla. Näin säilytämme päätöksenteolle suoran yhteyden ruohonjuuritasolle sekä vahvistamme yhteiskehittäjyyttä.

Esitys ohjausryhmän kokoonpanoksi:

- Osatoteuttajien projektipäälliköt (6)
- Kuopion kaupunki (1)
- Joensuun kaupunki (1)
- Kiertävät kv-osaajapaikat (2)
- Kiertävät kuntapaikat (2), mm. Joroinen, Nurmes, Rautavaara, Vesanto
- Kiertävät työntajapaikat (2), mm. FinVector, Aurealis Therapeutics, SotMe, Savas-Säätiö, Pohjois-Savon hyvinvointialue
- Kiertävä työnantajaliittopaikka (1), mm. Rakennusteollisuus, Teknologiateollisuus
- Kiertävät kauppa- ja yrittäjyyspaikat (2), mm. kauppakamarit, yrittäjäjärjestöt, Business Joensuu, Business Center Pohjois-Savo, Navitas Kehitys
- Kiertävä maahanmuuttajajärjestöpaikka (1), mm. Kuopion monikulttuurikeskus Kompassi, Joensuun JOMONI
- ELY-keskukset (2)

Onko hankkeen pääasiallisena tarkoituksena tietyn verkkopalvelun kehittäminen, tarjoaminen tai ylläpito?

Ei

5.4 Horisontaaliset periaatteet: EU:n perusoikeuskirja, YK:n vammaisyleissopimus ja sukupuolten tasa-arvo

Miten sukupuolten tasa-arvon tavoite on huomioitu hankkeen suunnitelmassa?

Sukupuolten tasa-arvo on huomioitu siinä, että kaikilla sukupuolilla on yhtäläinen oikeus ja mahdollisuus osallistua hankkeen toimenpiteisiin. Tietyt toimialat ovat lähtökohtaisesti sukupuolipainottuneempia, mutta hankkeessa pyritään myös rikkomaan ennakkokäsityksiä ja tekemään eri alojen työpaikkoja näkyväksi myös ks. aloilla aliedustetuille sukupuolille.

THL:n tutkimuksen mukaan ulkomaalaistaustaiset naiset eivät etene korkeaa koulutustaan vastaaviin ammatteihin Suomessa suoritetusta tutkinnosta huolimatta. Hankkeessa pyrimme siihen, että toimenpiteisiin osallistuu tasapuolisesti eri sukupuolten edustajia.

5.5 Horisontaaliset periaatteet: Muut EU:n perusoikeusasiakirjan mukaiset oikeudet ja periaatteet

Hakija vakuuttaa, että hankkeen suunniteltu toiminta noudattaa ainakin seuraavia EU:n perusoikeusasiakirjan mukaisia oikeuksia ja periaatteita:

Turvalliset työolot

Työolojen turvallisuuteen, terveellisyteen ja työmäärään liittyviin kysymyksiin kiinnitetään huomiota hankkeen aikana. Myös psykologiseen turvallisuuteen kiinnitetään huomiota. Yhtenä toimenpiteenä hankkeessa tuetaan työnantajia kääntämään työturvallisuusohjeensa englanniksi, jotta ne olisivat saavutettavat myös suomea osaamattomille työntekijöille.

Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle

Hankkeen laajana tavoitteena on inklusiivinen Itä-Suomi, eli kaikille yhdenvertaisen ja saavutettavan itäsuomalaisen elinyhteisön luominen ja ulkomaalaistaustaisten osallisuuden vahvistaminen. Sitoudumme vahvasti antirasistiseen toimintaan ja hyvien väestösuhteiden edistämiseen ja levitämme hyviä käytänteitä myös muille mm. vahvan viestinnän kautta.

Vammaisten henkilöiden sopeutuminen yhteiskuntaan. Huomioitu erityisesti saavutettavuus työvälineiden suhteen ja esteettömyys työtilojen suhteen.

Hankesuunnittelussa ja toteutuksessa huomioidaan saavutettavuus ja hankkeen toiminnasta kiinnostuneiden ihmisten osallistumismahdollisuus sekä esteettömyys. Esimerkiksi kaikista hankkeen podcasteista ja videoista laaditaan tekstivastineet. Monikielisisyyteen kiinnitetään erityistä huomiota: hankkeen kaikki materiaalit ovat suomeksi ja englanniksi. Tarvittaessa käytämme myös muita kieliä.

Henkilötietojen suoja

Noudatamme julkisorganisaatioille annettuja määräyksiä ja lainsäädäntöä henkilötietosuojaan liittyen. Tietosuojavastaava tukee toteuttajia mahdollisissa erityiskysymyksissä.

Ympäristönsuojelu

Hankkeen toiminnassa noudatetaan kestävän kehityksen periaatteita. Savoniassa kaikkiin tutkinto-ohjelmiin liittyy kestävän kehityksen opintoja, joten opiskelijoiden mukana osaamista siirtyy heitä työllistävälle työnantajille.

5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys, hankkeen odotetut vaikutukset

Luonnonvarojen käytön kestävyys

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Savoniassa kaikkiin tutkinto-ohjelmiin liittyy kestävän kehityksen opintoja, joten opiskelijoiden mukana osaamista siirtyy heitä työllistävälle työnantajille.

Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Savoniassa ilmastoturvallisuus on vahva painopistealue ja siihen liittyviä sisältöjä on integroitu tutkinto-ohjelmiin. Opiskelijoiden työllistyessä itäsuomalaisiin työpaikkoihin he voivat jakaa tietojaan ja kokemuksiaan ilmastonmuutoksen riskeistä ja niiden vähentämisestä.

Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Itä-Suomen oppilaitoksista valmistuvilla kansainvälisillä opiskelijoilla voi olla uutta osaamista biodiversiteettiin liittyen, jolloin heidän osaamisensa siirtyy heitä työllistäville työnantajille.

Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen)

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Itä-Suomen oppilaitoksista valmistuvilla kansainvälisillä opiskelijoilla voi olla uutta osaamista pinta- ja pohjavesiin, maaperään ja ilmaan liittyen, jolloin heidän osaamisensa siirtyy heitä työllistäville työnantajille.

Natura 2000 -ohjelman kohteet

Ei myönteistä vaikutusta

Ei suoranaista vaikutusta.

5.7 Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys, hankkeen odotetut vaikutukset

Materiaalit ja jätteet

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeessa syntyvän jätteen määrä pyritään minimoimaan. Suurin osa hankkeessa tuotettavista materiaaleista on sähköisiä. Hankehenkilökunnan tapaamiset ovat pääosin sähköisiä. Savonia on sitoutunut YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden edistämiseen kaikessa toiminnassaan.

Uusiutuvien energialähteiden käyttö

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Yhteistyötä kv-opiskelijoiden työllistämiseksi tehdään mm. Pohjois-Savon energiaklusterin kanssa. Itä-Suomen oppilaitoksista valmistuvilla kansainvälisillä opiskelijoilla voi olla uutta osaamista uusiutuvien energialähteiden käyttöön liittyen, jolloin heidän osaamisensa siirtyy heitä työllistäville työnantajille.

Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hankkeessa kehitetään uusia, työllistymistä edistäviä toimintamalleja ja palveluita kv-osaajille ja työnantajille. Yhteistyötä paikallisen elinkeinorakenteen kehittämiseksi tehdään laaja-alaisesti kaupunkien, kuntien, yritysten, yhdistysten ja yhteisöjen osalta.

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hankkeessa kehitetään uusia, työllistymistä edistäviä toimintamalleja ja palveluita kv-osaajille ja työnantajille.

Liikkuminen ja logistiikka

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeessa etsitään myös ratkaisuja siihen, miten kv-opiskelijat pääsevät syrjäisemmille Itä-Suomen paikkakunnille töihin ja löytyisikö sieltä kohtuuhintaisia vuokra-asuntoja. Digitalisoituvien työympäristöjen osalta toiselle paikkakunnalle ei välttämättä tarvitse matkustaa säännöllisesti.

5.8 Kestävä kehitys: Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus

Kulttuuriympäristö

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hanke vaikuttaa osaltaan siihen, että myös pienemmät itäsuomalaiset paikkakunnat saavat hankkeen kautta osaavaa työvoimaa kv-opiskelijoista ja -osaajista. Hanke lisää monikulttuurisuutta ja alueen elinvoimaa.

Ympäristöosaaminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Itä-Suomen oppilaitoksista valmistuvilla kansainvälisillä opiskelijoilla voi olla uutta ympäristöosaamista esim. ympäristötekologiaan liittyen, jolloin heidän osaamisensa siirtyy heitä työllistäville työnantajille.

5.9 Horisontaaliset periaatteet hankkeen pääasiallisena tavoitteena

Onko sukupuolten tasa-arvon edistäminen hankkeen pääasiallinen sisältö?

Ei

Onko syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus hankkeen pääasiallinen sisältö?

Kyllä

Onko kestävä kehitys jollakin ulottuvuudella hankkeen pääasiallinen sisältö?

Kyllä

6 Arviot määrällisistä tavoitteista

Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot määrällisistä tavoitteista

6.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan

Yrityksen koko	Yrityksiä, kpl
Mikroyritys	20
Pieni yritys	20
Keskisuuri yritys	20
Suuryritys	0
Yhteensä	60

Hankkeen kohderyhmätyyppi

Hanke on tyyppiä, jossa varsinaisena kohderyhmänä: On henkilöitä

6.2 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden arvioitu määrä ikäjakauman mukaan koko hankkeen keston ajalta

	Alle 18 v	18-29 v	30-54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Työttömät		8	7		15
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)		2	2		4
Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat		65	65		130
Työssä olevat (ml. yrittäjät)		15	15		30
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat		10	10		20
Yhteensä	0	98	97	0	195
joista naisia		50	50		100

6.3 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden koulutustausta

	Alle 18 v	18-29 v	30-54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Osallistujat ilman perusasteen (ISCED 1) koulutusta					0
Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet					0
Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet		58	57		115
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet		40	40		80
Yhteensä	0	98	97	0	195
joista naisia		50	50		100

6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

	Tavoite
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	10
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	10
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyyden jättäessään hankkeen	50
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	30

7 Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

Täydelliset kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman taulukot sekä de minimis -tuki-ilmoitus ovat hakemuksen lopussa.

Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat

Kustannusmalli	Flat rate 40 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Palkkojen yksikkökustannukset

Hankinnat ja hankkeen pysyvyys

Infrastruktuuri-investointeja tai tuotannollisia investointeja sisältävän hankkeen toiminnan tulee olla pysyvää yleisasetuksen 65 artiklaan perustuen vähintään viiden vuoden ajan viimeisen tuen maksamista koskevan päätöksen tekopäivästä. Velvollisuus yritystukilain nojalla rahoitettavissa hankkeissa pienten ja keskisuurten yritysten osalta on kolme vuotta. Koskeeko edellä kuvattu velvollisuus hankkeen toimintaa tai investoinnin kohteena olevaa omaisuutta?	
Suunnitellaanko hankkeessa kansalliset kynnsarvot ylittävien hankintojen tekemistä?	Ei

Kustannusarvion tiivistelmä

	Yhteensä €
1 Palkkakustannukset	714 811
Flat rate 40 % kehittäminen	285 925
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
Nettokustannusarvio yhteensä	1 000 736

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	800 589	80,00
2 Omarahoitus: Muu julkinen rahoitus	150 112	15,00
3 Kuntarahoitus	30 021	3,00
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	20 014	2,00
Rahoitussuunnitelma yhteensä	1 000 736	100,00

Ennakkomaksatus

Haetaanko hankkeelle ennakkomaksatusta?	Ei
---	----

Hakemuksen käsittelyn ehdot

Tuen hakija vakuuttaa tässä hakemuksessa ja sen liitteissä antamansa tiedot oikeiksi. Lisäksi hakija vakuuttaa, että hankkeen toimenpiteet eivät kohdistu samaan tai saman tyyppiseen toimintaan, joka on siirretty toisella suuralueella sijaitsevaan toimipaikkaan siten, että työpaikkoja menetetään alkuperäisessä toimipaikassa.

Tuen hakija vakuuttaa, että sillä ei ole takaisinperintäpäätökseen perustuvaa maksamatonta täytäntöönpanokelpoista saatavaa avustuksia ja tukia myöntäville julkisyhteisöille.

Tuen myöntävällä välittävällä toimielimellä on laissa säädettyjen tiedonsaantioikeuksien perusteella oikeus tarkastaa tuen hakijaa koskevat verovelkatiedot, arvonlisäverovelvollisuutta koskevat tiedot sekä muut välttämättömät toiselta viranomaiselta tai yksityiseltä saatavat tiedot, joilla voi olla vaikutusta rahoituksen myöntämiseen.

Suostumus sähköiseen asiointiin

Hakija antaa suostumuksensa siihen, että kaikki asiakirjat koskien tätä hankehakemusta annetaan tiedoksi vain sähköisesti EURA 2021 -järjestelmässä. Tämä suostumus koskee kaikkia asiassa myöhemmin annettavia asiakirjoja, joita viranomainen tekee EURA 2021 -järjestelmässä.
Hankehakemusta ja hanketta koskevat asiakirjat ovat noudettavissa EURA 2021 -järjestelmästä.

Lainkohdat

Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta (757/2021) 51 §.

Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003) 19 §.

Suostumus Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan ohjelman varoista rahoitettavia hankkeita koskevien tietojen julkisuuteen ja julkaisemiseen

Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan ohjelman varoista rahoitettuja hankkeita ja tuen saajia koskeva tietojen julkisuus ja julkaiseminen on lakisääteistä. Kun tuen hakija on jättänyt hanketta koskevan hakemuksen, on hän hyväksynyt hanketta ja tuen saajaa koskevien tietojen julkaisemisen. Jos tuen hakija ei hyväksy ehtoa, ei hanketta voida ottaa käsiteltäväksi.

Hakija antaa suostumuksensa sille, että hanketta ja tuen saajaa koskevat tiedot julkaistaan EU:n alue- ja rakennepoliitiikan ohjelman verkkopalvelun tietopalvelussa.

Allekirjoitukset

15.3.2023 16:34 Mikko Juhani Vuoristo
Vararehtori

Tämä asiakirja on allekirjoitettu sähköisesti vahvasti tunnistautuneena EURA 2021 -järjestelmässä (Suomi.fi-tunnistuspalvelu)

Liitteet

Hakija on varmistanut ja vakuuttaa, että asiakirjan liitteet eivät sisällä henkilötunnuksia tai EU:n tietosuoja-asetuksen artikla 9:n mukaisia ns. erityisiä, eli arkaluonteisia henkilötietoja, kuten mm. yksittäisten henkilöiden rotuun, etniseen alkuperään, poliittiseen mielipiteeseen, uskonnolliseen vakaumukseen, ammattiliiton jäsenyyteen, geneettiseen tai biometriseen tunnistamiseen, terveyteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä tietoja.

Kustannusarvion liitteet

Rahoitussuunnitelman liitteet

Muut liitteet

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
AURA_YHTEISTYOSOPIMUS_Talent Hub Eastern Finland.pdf	MDS Allistuvien koulutusorganisaatioiden yhteistyösopimus	
Talent Hub Vaikuttavuuden ekosysteemi.pdf	Talent Hub Eastern Finland Vaikuttavuuden ekosysteemin kuvaus	
Kuopion kaupunki.pdf	Kuopion kaupungin alustava sitoumus	

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
THub tpt hakemuksen liitteeksi (laajempi).pdf	Hankkeen työpakettien tarkempi kuvaus	

Kustannusarvio

1 Palkkakustannukset

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: kokoaikaiset

1. Tehtävänimike	Projektipäällikkö
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.8.2027
Ammattikorkeakoulun opetushenkilö	Kyllä

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Hankekoordinointi Savonian osalta. Hankkeeseen liittyvä viestintä ja tiedonsiirto. Mentorointiohjelman kehittäminen ja toteuttaminen. Hankkeen muissa toimenpiteissä mukana oleminen soveltuvin osin.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

1. Tehtävän tai henkilön todellinen palkka

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.1.2022
Ajalta päättyen	31.12.2022
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	61 104
Sivukulujen osuus €	12 477
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	42,78

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	573	1 720	1 720	1 720	1 146	6 879
Palkan sivukulut (20,42 %)	4 157	12 477	12 477	12 477	8 313	49 901
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	24 513	73 582	73 582	73 582	49 026	294 285

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Projektipäällikön tehtäviin kuuluu Savonian osuuteen liittyvien toteutusten suunnittelu, organisointi ja aikatauluttaminen, tiedottaminen, raportointi ja dokumentointi, yhteistyö ohjaus- ja sidosryhmien kanssa, kustannusvastuu, tulosten julkaisu ja kerätyn datan jatkoohjelmien mahdollistaminen eri organisaatioissa - hankekokonaisuuden koordinointi sekä operatiivinen johtaminen. Hankkeen eteneminen edellyttää vahvaa työelämäntuntemusta ja sidosryhmäyhteistyötä sekä koulutusorganisaatioihin että elinkeinoelämään Pohjois-Savon alueella. Kohderyhmän tavoittaminen vaatii koordinoitua, markkinointia ja tavoitteellista yhteydenpitoa eri instanssien välillä, sekä dokumentoinnin hallintaa. Projektipäällikkö on keskiössä hankkeen onnistumisen kannalta ja vastaa eri organisaatioille tuotoksen arvoista.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Perustuu todellisiin palkkakustannuksiin.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Palkkalaskelma	Palkkalaskelma vuodelta 2022

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eräitä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtäväkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtäväkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Virpi	Laukkanen	Kansainvälisyysjohtaja

Tehtäväkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi Virpi
Sukunimi Laukkanen
Asema organisaatiossa Kansainvälisyysjohtaja

2. Tehtävänimike Asiantuntija (yritysyhteistyö)
Työaika Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä 1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä 31.8.2027
Ammattikorkeakoulun opetushenkilö Ei

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Yritysyhteistyö ja opiskelijatiimien valmentaminen ja ohjaaminen. Opiskelijatiimivetoisen toimintamallin kehittäminen yritysyhteistyötä tehostamaan.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

3. Keskiarvo saman palkkaluokan työntekijöiden tai vastaavien tehtävien palkkakustannuksista

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	46 199
Sivukulujen osuus €	12 215
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	33,96

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	573	1 720	1 720	1 720	1 146	6 879
Palkan sivukulut (26,44 %)	4 069	12 215	12 215	12 215	8 139	48 853
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	19 459	58 411	58 411	58 411	38 918	233 610

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Asiantuntija on keskeinen toimija hankkeen yritysyhteistyön kehittämisessä. Hän toimii päänavaajana työnantajien suuntaan, esittelee työntajaverkostot opiskelijatiimeille. Asiantuntija neuvottelee omalta osaltaan harjoittelupaikoista ja projekteista työnantajien kanssa. Hänen tehtävänä on myös hankkeessa kerätyn tiedon avulla auttaa yrityksiä löytämään sopiva kv-osaaja harjoittelu- ja työpaikkoihin.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset perustuvat keskimääräisiin TKI-asiantuntijan palkkoihin.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Palkkalaskelma	todellisten TKI-asiantuntijoiden palkkalaskelmien keskiarvo

Laskennassa käytettyjen, henkilöiden tai tehtävien vuotuiset bruttotyövoimakustannukset ilman sivukuluja ja lomarahaa.

Tehtävä	Vuotuinen bruttotyövoimakustannus € (ilman sivukuluja ja lomarahaa), €	Palkkakustannustiedot ajalta	
TKI-asiantuntija	49 322	1.6.2021	1.6.2022
TKI-asiantuntija	44 452	1.6.2021	1.6.2022
TKI-asiantuntija	44 824	1.6.2021	1.6.2022
Keskiarvo, €	46 199		

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuiseseen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtävänkuvauksetietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaukseen, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Virpi	Laukkanen	Kansainvälisyysjohtaja

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Virpi	Laukkanen	Kansainvälisyysjohtaja

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: osa-aikaiset

1. Tehtävänimike	TKI-asiantuntija
Työaika	Osa-aikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.8.2027
Ammattikorkeakoulun opetushenkilö	Ei

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Asiantuntija vastaa hankkeen Tiedolla johtamisen -työpaketin koordinoinnista ja toteuttamisesta. Hän on Savonian osalta kehittämässä ja toteuttamassa hankesuunnitelman mukaisia tapahtumia.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

3. Keskiarvo saman palkkaluokan työntekijöiden tai vastaavien tehtävien palkkakustannuksista

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	46 199
Sivukulujen osuus €	12 215
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	33,96

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	459	1 376	1 376	1 376	917	5 504
Palkan sivukulut (26,44 %)	3 260	9 772	9 772	9 772	6 512	39 088
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	15 588	46 729	46 729	46 729	31 141	186 916

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Asiantuntija on koko hankkeen näkökulmasta keskeinen toimija, sillä hän koordinoi hankkeen Tiedolla johtamisen -työpakettia (TP4). Hän kehittää systemaattista ja kattavaa tiedonkeruusuunnitelmaa ja toteuttaa tiedonkeruun toimenpiteitä. Asiantuntija toimii Savonian osalta TP1:een liittyvien tapahtumien ja toimenpiteiden suunnittelijana ja toteuttajana. Nämä ovat erittäin tärkeitä hankkeen tavoitteiden toteutumisen näkökulmasta.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset on laskettu TKI-asiantuntijoiden todellisten palkkakustannusten keskiarvona.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Palkkalaskelma	Kolmen TKI-asiantuntijan todellisen palkkalaskelman keskiarvo.

Laskennassa käytettyjen, henkilöiden tai tehtävien vuotuiset bruttotyövoimakustannukset ilman sivukuluja ja lomarahaa.

Tehtävä	Vuotuinen bruttotyövoimakustannus € (ilman sivukuluja ja lomarahaa), €	Palkkakustannustiedot ajalta	
TKI-asiantuntija	49 322	1.6.2021	1.6.2022
TKI-asiantuntija	44 452	1.6.2021	1.6.2022
TKI-asiantuntija	44 824	1.6.2021	1.6.2022
Keskiarvo, €	46 199		

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtävänkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaukseen, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi **Sukunimi** **Asema organisaatiossa**
Virpi Laukkanen Kansainvälisyysjohtaja

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi **Sukunimi** **Asema organisaatiossa**
Virpi Laukkanen Kansainvälisyysjohtaja

Palkkakustannusten yhteenveto

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Kokoaikaiset (2 kpl)	43 972	131 993	131 993	131 993	87 944	527 895
Osa-aikaiset (1 kpl)	15 588	46 729	46 729	46 729	31 141	186 916
Palkkakustannukset yhteensä	59 560	178 722	178 722	178 722	119 085	714 811

2 Tulot**3 Nettokustannusten yhteenveto**

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Nettokustannukset yhteensä	83 384	250 211	250 211	250 211	166 719	1 000 736

Rahoitussuunnitelma**1 Haettava EU- ja valtion rahoitus**

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
EU- ja valtion rahoitus kehittäminen	66 707	200 169	200 169	200 169	133 375	800 589	80,00 %

2 Omarahoitus

Rahoituslaji Muu julkinen rahoitus

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Omarahoitus	12 508	37 532	37 532	37 532	25 008	150 112	15,00 %

3 Ulkoinen kunta-, muu julkinen ja yksityinen rahoitus

Rahoittaja Kuopion kaupunki
Rahoituslaji Kuntarahoitus

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Rahoituksen määrä	2 501	7 506	7 506	7 506	5 002	30 021	3,00 %

Rahoittaja Yritykset ja julkiset organisaatiot
Rahoituslaji Yksityinen rahoitus

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Rahoituksen määrä	1 668	5 004	5 004	5 004	3 334	20 014	2,00 %

Muun ulkopuolisen rahoituksen perustelut

Hankkeen hyödynsaajina olevien organisaatioiden panostusta hankkeeseen.

Rahoituksen yhteenveto

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	66 707	200 169	200 169	200 169	133 375	800 589	80,00 %
Kuntarahoitus	2 501	7 506	7 506	7 506	5 002	30 021	3,00 %
Muu julkinen rahoitus	12 508	37 532	37 532	37 532	25 008	150 112	15,00 %
Yksityinen rahoitus	1 668	5 004	5 004	5 004	3 334	20 014	2,00 %
Rahoitus yhteensä	83 384	250 211	250 211	250 211	166 719	1 000 736	100,00 %
Julkinen rahoitus yhteensä	81 716	245 207	245 207	245 207	163 385	980 722	98,00 %
Julkinen tuki yhteensä	69 208	207 675	207 675	207 675	138 377	830 610	83,00 %

De minimis -tuki-ilmoitus

Harjoittaako hankkeen hakija hankkeessa taloudellista toimintaa, jossa on kyse tavaroiden tai palvelujen tarjoamisesta tietyillä markkinoilla?

Ei

Osallistuuko hankkeen toimenpiteisiin hyödynsaajina taloudellista toimintaa harjoittavia yksiköitä?

Ei