



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 2021/201917/09
02 01 01/2023/ESAELY

Tunnistetiedot

Hakemusnumero	Tila
201917	Saapunut
Hankehaun nimi	Hakutunnus
Itä-Suomen ylimaakunnallinen ESR+ -hankehaku	ESAELY-036

1 Rahoittava viranomainen

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi	Y-tunnus
Itä-Suomen yliopisto	2285733-9
Postiosoite	Organisaatiomuoto
PL 1627	Muu julkisoikeudellinen oikeushenkilö
Postinumero	Organisaatiotyyppi
70211	Yliopisto
Postitoimipaikka	Puhelinnumero
KUOPIO	050 382 3801

2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi	Sähköposti
Sanna	sanna.iskanus@uef.fi
Sukunimi	Puhelinnumero
Iskanus	050 382 3801
Asema hakijaorganisaatiossa	
Koulutusjohtaja	

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 Ryhmähankkeena, johon kuuluu tämän päähankkeen lisäksi muiden toteuttajien osahankkeita **asiakirjahaku.column.ryhmähanketunnus R-00586**

Ryhmähankkeen toteuttajat

Toteuttajan nimi	Toteuttajatyyppi	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

Perustele, miksi hanke toteutetaan ryhmähankkeena

Hankkeen keskiössä ovat kansainväliset opiskelijat ja heidän työllistymisensä Itä-Suomeen. Pohjois-Karjalassa ja Pohjois-Savossa toimivat ammattioppilaitokset ja korkeakoulut tavoittavat hankeyhteistyön kautta laajan joukon opiskelijoita ja työnantajia Itä-Suomen alueella, myös Joensuun ja Kuopion ulkopuolella. Koulutusasteiden yhteistyö tarjoaa aiempaa monipuolisemmin mahdollisuuksia kansainvälisten (jatkossa kv-) opiskelijoiden työllistymiseen ja Itä-Suomeen asettumiseen sekä jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen yli oppilaitos- ja toimialarajojen. Haluamme myös oppilaitoksina oppia toisiltamme.

Opiskelijoille ja työnantajaorganisaatioille voimme valtakunnallisesti ainutlaatuisen ylimatekunnallisen oppilaitosyhteistyön turvin tarjota koko Itä-Suomen elinvoimaisuutta tukevia palveluita. Eri tavoin profiloituneet oppilaitokset ja niiden verkostot levittäytyvät Itä-Suomen työnantajakunnan lisäksi laajalti ympäri Eurooppaa ja maailmaa. Yrittäjyyden merkitys työllistymiselle ja alueelle asettumiselle on huomioitu kehittämällä erityisesti kv-opiskelijoille suunnattuja yrittäjyysopintoja. Oppilaitosten yhteistyöllä yrittäjyysopintoja voidaan tarjota monipuolisesti, ja opiskelijakunnan monimuotoisuus edistää uusien innovatiivisten yritysideoiden syntymistä.

Yhteistyö lisää hankkeessa toteutettavien tapahtumien vaikuttavuutta. Pystymme kohdistamaan toimenpiteitä koulutusaloittain riippumatta koulutusasteesta, esim. toteuttamalla verkostoitumistapahtuman tietyn alan työnantajille ja opiskelijoille.

Tiedolla johtamisen merkitys on viime vuosina korostunut ja se nähdään avaintekijäksi myös alueen kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämisessä. Oppilaitosyhteistyön myötä eri oppilaitosten opiskelija- ja henkilöstödataa voidaan kerätä ja seurata entistä tarkemmin. Kerätyn tiedon avulla voimme tehdä perusteltuja ratkaisuja ja toimenpiteitä, jotka tukevat koko Itä-Suomen työvoiman ja työpaikkojen saatavuutta.

Monikanavainen, oppilaitosten verkostoja hyödyntävä viestintä vahvistaa hankkeen vaikuttavuutta. Hankekauden aikana halutaan aktiivisesti vaikuttaa siihen, että itäsuomalainen mielenmaisema avautuu yhä vastaanottavammaksi kv-osaajia kohtaan. Kehitettävää on myös omissa rekrytointikäytännöissämme.

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. pätevyitysmiskoulutuksissa.

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, Pohjois-Karjala

Kunnat

Heinävesi, Iisalmi, Ilomantsi, Joensuu, Joroinen, Juuka, Kaavi, Keitele, Kitee, Kiuruvesi, Kontiolahti, Kuopio, Lapinlahti, Leppävirta, Lieksa, Liperi, Nurmes, Outokumpu, Pielavesi, Polvijärvi, Rautalampi, Rautavaara, Rääkkylä, Siilinjärvi, Sonkajärvi, Suonenjoki, Tervo, Tohmajärvi, Tuusniemi, Varkaus, Vesanto, Vieremä

Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
PL 1627	70211	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 koulutusohjelmissa opiskelevat ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat. Myös ammattioppilaitosten erilaisissa työllistymistä edistävässä koulutuksissa opiskelevat luetaan osaksi varsinaista kohderyhmää.

Tässä hankkeessa määrittelemme 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, kotoutumiskoulutuksia 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 työelämäään 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 kotoutumispalvelujen 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 työkuulttuuriin 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 työelämäään 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 suomalaisen 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 tulisikin 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 kasvatusaloiilla. 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 hyödynnäme 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

Talent Hub -ekosysteemi ja hankkeen työpakettien vaikuttavuus rakentuvat yhteiskehittämisen, monialaisten ja toisiinsa linkittyvien opiskelija- ja työelämäpalvelujen sekä syklisesti toistuvien toimintojen ympärille (Talent Hub -vuosikello).

Kehitämme oppilaitosten, kv-opiskelijoiden ja työnantajien yhteistyönä jaettuja toimintoja, työkaluja ja toimintatapoja työelämään siirtymisen tueksi. Vahvistamme opiskelijoille ja työelämälle suunnattuja palveluja sekä lisäämme kv-opiskelijoiden ja työnantajien valmiuksia

osaamisen tunnistamiseen ja kohdentamiseen. Toimenpiteillä tähtäämme kv-opiskelijoiden työllistyvyyden, työelämän inklusiivisten toimintatapojen ja työvoiman saatavuuden parantamiseen.

1.1. Kv-opiskelijoiden valmiudet

Vahvistamme opiskelijoiden tiedollisia ja taidollisia valmiuksia, ohjausta ja työelämäverkostojen rakentamista opintojen aikana. Kehitämme työllistymistavoitteita tukevaa ratkaisukeskeistä ohjausta ja osaamisen osoittamisen työkaluja opiskelijoiden ja työnantajien käyttöön.

MOOC Towards Working Life in Eastern Finland

UEF laatii vuorovaikutteisen, kaksikielisen ja kaikille avoimen verkkokurssin. Kurssi tukee työelämävalmiuksien kehittämistä ja työelämään tutustumista, tuo esiin kv-osaajien palveluja sekä fasilitoi osaamisen tunnistamista ja arviointia. Se sisältää alakohdaisia moduuleja työelämään siirtyville opiskelijoille ja soveltuu perehdyttämiseen. Kustannuksia tulee graafisesta suunnittelusta, videoista ja tekstityksistä.

Kv-osaajien projekti- ja palveluoppimisen malli

UEF kasvatustieteellisen alan kv- ja suomalaiset osaajat toteuttavat ohjattuja kehittämisprojekteja ja opinnäytetöitä.

Ratkaisukeskeinen opinto-ohjaus (ROPO)

Sakky vastaa kokonaisuudesta, jossa etsimme eri taustoista tuleville parasta tapaa työllistyä yhteistyössä oppilaitosten opinto-ohjaajien ja työnantajia palvelevan yhteistyötiimin (1.2) kanssa.

Osaamisen osoittaminen

Sakky johdolla kehitämme aiempien sovellusten (AMOS-hankkeen Osaamispassi, SIMHEApp ja SkiLLfie) pohjalta työnantajaa paremmin hyödyttäviä työkaluja kv-opiskelijan osaamisen jäsentämiseen ja esittämiseen. Kustannuksia tulee asiantuntijatyöstä, graafisesta suunnittelusta ja mallin levittämisestä.

Suomen kielen oppimisen uudet mallit

UEF pilotoi kielen oppimista edistäviä malleja. Yhdistämme substanssiopintoihin suomen kielen oppimista aineen opettajan ja suomen kielen opettajan yhteistyönä.

1.2. Työnantajien valmiudet

Kehitämme työnantajien osaamista ja kv-osaajien vastaanottamisen valmiuksia, madallamme kv-opiskelijoiden työllistämisen kynnystä ja työvoiman saatavuutta. Tuotamme klusteri- ja työnantajayhteistyöstä kehittyviä osaamisen kehittämisen palveluita, tapahtumia, työpaikkaohjauksen ja kielen oppimisen koulutuksia ja materiaaleja sekä muita ajankohtaisiin osaamis- ja työllistämistarpeisiin vastaavia työelämäpalveluja, joiden toteuttamisessa jokaisella osatoteuttajalla on tärkeä rooli.

Osaamisen laajentaminen

UEF kehittää ja tarjoaa koulutusta kielen jatkuvaan oppimiseen työn ohella sekä muihin työntajayhteistyöstä nouseviin teemoihin. Seminaarit ja webinaarit kokoavat yhteen asiantuntijat, työnantajaorganisaatiot ja kv-osaajat. Kokoamme konkreettisia vinkkejä sisältäviä digitaalisia oppaita em. teemoihin ja kv-työntekijän perehdyttämiseen liittyen, englanniksi ja suomeksi.

Työpaikkaohjaajakoulutus

Sakky, Riveria ja YSAO tuottavat koulutuskokonaisuuden, joka madaltaa kynnystä työllistää tai tarjota harjoittelu- tai työpaikalla oppimisen paikkaa kv-osaajille. Koulutus soveltuu myös korkeakouluharjoittelijoiden esihenkilöille. Kustannuksia syntyy asiantuntijatyöstä, tuotteistamisesta, mallin levittämisestä ja koulutuskokeiluista.

Osaajaratkaisut: kv-osaajien työllistämistä edistävä ratkaisumalli ja klusteriyhteistyö

Sakky kehittää palvelumallin yritysten työvoiman saannin haasteiden ratkaisemiseksi ja koordinoi klusteriyhteistyötä, joka tuottaa yritysryppäille ja maakunnallisille älykkään erikoistumisen toimialoille osaajatarpeita vastaavia koulutuksia ja palveluja.

1.3. Kv-opiskelijoiden ja työnantajien kohtaamiset

Kehitämme kaikissa toimenpiteissä, etenkin tässä kv-opiskelijoiden ja työnantajien verkostoitumisen, yhteiskehittämisen ja projektioppimisen malleja ja kohtaamismuotoja. Niistä muodostuu vuosittain toistuvien toimenpiteiden ja tapahtumien kokonaisuus (TalentHub-vuosikello), johon opiskelijoiden ja työnantajien on helppo liittyä mukaan.

Firmatiimi

Karelia koordinoi yhdessä kehitettävän palvelumallin rakentamista. Malli perustuu LUT- ja LAB-korkeakoulujen firmatiimiin ja Savonian yTiimiin. Tavoitteena on lisätä opiskelija-yritys-yhteistyötä, löytää harjoittelupaikkoja, opiskelijatöitä, työpaikalla oppimisen mahdollisuuksia ja osa-aikatöitä. Toiminta käynnistyy yhteisellä koulutuksella. Tiimi kiertää maakunnissa ja kartoittaa työnantajien tarpeita. Opiskelijat saavat tiimistä työtodistuksen, mahdollisesti opintosuorituksen. Työnantajille tiimi on helppo tapa tutustua kv-osaajiin ja löytää eri alojen osaajia eri koulutusasteilta. Kynnys ensimmäisen kv-työntekijän rekrytointiin madaltuu. Tiimiä ohjaavat oppilaitosten työelämäkoordinaattorit, jotka kontaktoivat yrityksiä alueellisesti ja ohjaavat tiimiä. Samalla oppilaitoksiin jalkautetaan Karelian käynnistämää kummityönantajatoimintaa. Toiminnasta syntyy matkakustannuksia.

Mentorointiohjelma

UEF ja Savonia käynnistävät oppilaitosten yhteisen, vuosittain toistuvan ryhmämentorointiohjelman, josta opiskelija saa työelämäverkostoja ja ymmärrystä suomalaisesta työelämästä. Mentorit ovat monipuolisen taustan omaavia asiantuntijoita alueen työelämästä. Mentorina toimiminen on hyvä tapa kehittää henkilökohtaista ja oman organisaation kieli-, kulttuuri- ja kansainvälisyysosaamista.

Tapahtumat

Oppilaitokset järjestävät kuntien, elinkeinotoimijoiden ja 3. sektorin kanssa pitovoimaa tukevia tapahtumia. Tervetuloa- ja rekrytapahtumat tutustuttavat kv-opiskelijoita Itä-Suomeen ja sen erilaisiin työ- ja vapaa-aikamahdollisuuksiin. Rekrytapahtumissa teemme yhteistyötä paikallisten työllisyystoimijoiden kanssa. Kuntien ja yrityspalveluiden kanssa järjestämme tutustumismatkoja alueen kuntiin ja elinkeinoihin. Näin avaamme pienempien kuntien työ- ja asumismahdollisuuksia.

TP 2: KV-OSAAJIEN YRITTÄJYYSPOLKU KUNTOON

Tavoitteena on lisätä yrittäjyyttä ja parantaa kv-yrittäjien liiketoimintaosaamista. Karelia koordinoi Riverian ja Sakkyn kanssa toteutettavaa toimenpidekokonaisuutta. Hyödynnämme aiemmin kehitettyjä hyviä käytäntöjä ylimaakunnallisesti. Yhteistyötä yrittäjyyden edistämiseksi tehdään mm. Pohjois-Savon Business Centerin kanssa. Kv-yrittäjyyttä edistetään kasvattamalla siihen liittyvää viestintää ja näkyvyyttä (TP3).

Kokoamme Itä-Suomen englanninkieliset ja selkokieliset yrittäjyyspalvelut yhteen ja varmistamme niiden saavutettavuuden. Kehitämme ja pilotoimme alkavalle kv-yrittäjälle tutkintoasteet yhdistävän matalan kynnyksen yrittäjyysparausopintojakson. 5 op jakso sisältää ohjausta liikeidean työstöön, perustietoa yrittäjyyspolun ja -idean jatkokehittämiseksi. Keskeistä on oman osaamisen tunnistaminen suhteessa alan yrittäjyyden vaatimuksiin ja ratkaisukeskeinen opinto-ohjaus (ROPO; TP1). Pilotoinne jatkavalle kv-yrittäjälle virtuaalisen Itä-Suomen vertaisyhteisön englanniksi ja selkeällä suomella.

TP 3: VIESTINTÄ

Viestintä tekee kv-opiskelijoiden osaamisen näkyväksi ja heidän saavuttamisensa helpommaksi työnantajille. Vaikutamme itäsuomalaiseen yhteisöön suvaitsevaisen ja vastaanottavaisen ilmapiirin kehittämiseksi. Talent Hub-brändin rinnalla kehitämme Itä-Suomen brändiä inklusiivisena, kansainvälisenä ja työllistävänä alueena.

Luomme suunnitelman ja pelikirjan yhteisen viestinnän tueksi. Kukin oppilaitos viestii omilla kanavillaan. Yhteisille www-sivuille kokoamme ajankohtaiset tapahtumat ja tuotetut materiaalit. Ulkoisen viestinnän kohderyhmänä ovat työnantajatahot ja laaja itäsuomalainen yhteisö. Näkyvyys on valtakunnallista. Jaamme positiivisia tarinoita, hyviä malleja, inklusiivisuuteen ja antirasistiseen työtoteeseen liittyviä työkaluja ja mahdollistamme teemaan liittyvää oppimista. Nostamme esille onnistuneita urapolkuja ja teemme kv-työyhteisöjä tutuiksi. Asenneilmapiiriin vaikuttamiseksi olemme mukana maakunnissa tehtävässä rasisminvastaisessa työssä. Kannustamme opiskelijajärjestöjä, ammattiliittoja ja muita järjestöjä huomioimaan eri kielillä operoivat viestinnässään ja palveluissaan. Kehitämme kohdennettua viestintää ja toimintaa alumneille. Kv-opiskelijamme tavoitamme tehokkaasti mm. opiskelijakuntiemme kautta.

Hankkeeseen palkataan yksi 100 % viestintäasiantuntija. Oppilaitosten hankepäälliköt vastaavat oppilaitoskohtaisesta viestinnästä. Työllistämme useita kv-harjoittelijoita (FR). Tandem-viestintäharjoittelussa tarjoamme kaksikielisiä harjoittelupaikkoja, tavoitteena kotikansainvälistyminen, osallisuuden lisääminen ja TKI-toiminnan kansainvälistyminen. Kustannuksia syntyy isommista kampanjoista ja näkyvyydestä ulkoisissa medioissa.

TP 4: TIEDOLLA JOHTAMINEN JA VAIKUTTAVUUS

Oppilaitoksilla ei nykyisin ole riittävästi tietoa kv-opiskelijoiden osaamistaustoista, työ- ja harjoitteluhistoriasta tai työllistymisestä eri toimialoille ja tehtäviin. Savonia vastaa systemaattisen tiedonkeruun toimintamallin kehittämistä kaikkien osatoteuttajien kanssa. Rekrytointien tueksi keräämme vuosittain oppilaitoskohtaista dataa opiskelijoiden aiemmasta työkokemuksesta, harjoittelupaikoista, kesä- ja osa-aikatyöpaikoista ja valmistuneiden työllistymisestä (alumniseuranta). Saamme tietoa opiskelijoiden integroitumisesta työelämään ja eri alojen vastaanottavuudesta. Hyödynnämme myös valmiita tietokantoja. Näin voimme paremmin kohdentaa ja kehittää toimenpiteitämme. Keräämme tietoa toimenpiteiden tuloksista ja arvioimme niiden vaikutuksia vuosittain. Tuotamme TalentHub-ekosysteemille tietoa ja osaamista vaikuttaviksi todennetuista toimenpiteistä ja vakiinnutamme toiminnot oppilaitosten 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 tunnustetaan 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. Konkreettisenä 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 työntajien 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. Konkreettisenä 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.

- Klusteriyhteistyöpalaute.

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 opinnäytetöiden 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 TP4:ää.
- 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 viestintäpanostuksen 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. Hankeen 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. Itä-Suomen yliopisto 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 osarahoitajien kanssa tehdään ennen rahoituspäätöstä.

Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta?

Ei ole haettu muuta rahoitusta.

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**

AKKE-rahoitus

Hankkeen nimi

Helposti Joensuuhun – uudet palvelumallit työntekijöille ja perheille Suomesta tai ulkomailta

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Hankesuunnittelu yhteistyötä on tehty Joensuun kaupungin ja Business Joensuun uuden hankkeen kanssa (2023–2024). Hankkeiden välistä tiivistä yhteistyötä tehdään kaikissa työpaketeissa, ennen kaikkea firmamallin rakentamisessa ja käynnistämässä.

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

S22811

Hankkeen nimi

Pohjois-Karjalan kansainvälisen rekrytointimallin valmisteluhanke

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Hankesuunnittelu yhteistyötä on tehty Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen valmisteluhankkeen kanssa (2022–2023) kokonaiskäsityksen saamiseksi kv-rekrytointien mahdollisuuksista ja eri toimijoiden rooleista Pohjois-Karjalassa.

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

S22484

Hankkeen nimi

Osaajia harvaan asutulle alueelle

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Tässä hankkeessa (2021–2023) hyväksi todettuja toimintamalleja jatkokehitetään, esim. yhteistyötä kuntien kanssa edullisten asumisratkaisujen löytämiseksi paikkakunnalle saapuville kv-harjoittelijoille. Lisätietoja: www.osaajiatyolamaan.karelia.fi

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

S21903

Hankkeen nimi

Vauhtia uralle - joustavia polkuja työelämän osaamistarpeisiin

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Riverian, Karelian ja UEFin yhteinen hanke (2020–2023), jossa on kehitetty organisaatioiden yhteistyötä, osaamistarpeiden ennakointia, koulutusasteista riippumatonta ja työelämän tarpeisiin vastaavaa täydennyskoulutusta sekä tekoälyyn perustuvaa ohjausta. Mallit ja kokemukset yhteistoiminnallisesta suunnittelusta, oppilaitosrajat ylittävien koulutusten ja osaamismerkkien tuottamisesta, palvelupolkujen muotoilusta, ohjauksen uusista käytännöistä ja osaamisen jakamisesta ovat hyödynnettävissä. Lisätietoja: www.vauhtiauralle.wordpress.com

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

200304

Hankkeen nimi

Pohjois-Savon osaajavetovoimamalli - yhteistyöllä vaikuttavuutta

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Kuopion kaupungin alkamassa olevan ESR+ -hankkeen (2023–2024) kanssa on tällä hankkeella paljon yhteistyömahdollisuuksia mm. työpaikkaohjaajakoulutuksissa, palvelumalleissa, klusteriyhteistyössä, tapahtumissa ja viestinnässä.

Hanke 8**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.

5.3 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi, ohjausryhmä sekä saavutettavuusnäkökulma**Minkälainen on hakijan osaaminen ja kokemus hankkeiden toteuttamisesta ja hankesuunnitelman mukaisesta sisällöllisestä teemasta?**

Itä-Suomen yliopistossa on toteutettu eri ohjelmakausien aikana satoja ESR- ja EAKR-hankkeita. Yliopistolla on menettelytavat ja ohjeet hankkeiden hallinnointiin ja toteutukseen, jonka lisäksi tukea hankkeen hallinnointiin saa yliopiston kehittämispalveluista siihen erikoistuneilta asiantuntijoilta.

Pohjois-Savo Talent Hub -hanke, Vauhtia uralle, YRIKE-hanke, KOVAT, MOKOMA, Opinsauna jne. ovat esimerkkejä teemaan liittyvistä hankkeista viime vuosina.

Itä-Suomen yliopisto on Suomen monialaisin tiedeyliopisto. Korkeatasoinen ja tieteidenvälinen tutkimuksemme ja koulutuksemme vastaavat maailmanlaajuisiin haasteisiin ja rakentavat kestäväää tulevaisuutta. Tutkimuksemme on useilla aloilla maailman kärkeä. Olemme 19 tieteenalalla maailman 500 parhaan yliopiston joukossa. Tarjoamme opetusta lähes sadassa pääaineessa ja koulutamme tulevaisuuden osaajia muuttuvan työelämän tarpeisiin.

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 ennakoita 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, Arealis 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. Naisten työllistymisen tukemiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Pyrimme siihen, että vähintään puolet hanketoimenpiteisiin osallistuvista on naisia.

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 levittämme 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

Yliopiston tiedonhallinta on tarkoin ohjeistettua ja se noudattaa julkisorganisaatioille annettuja määräyksiä ja lainsäädäntöä. Tietosuojavastaava tukee toteuttajia mahdollisissa erityiskysymyksissä.

Ympäristönsuojelu

Hankkeen toiminnassa noudatetaan kestävän kehityksen periaatteita. Itä-Suomen oppilaitoksista valmistuvilla kansainvälisillä opiskelijoilla voi olla uutta osaamista ympäristön suojeluun liittyen, jolloin heidän osaamisensa siirtyy heitä työllistäville työnantajille.

5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys, hankkeen odotetut vaikutukset

Luonnonvarojen käytön kestävyys

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

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

Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Muista maista Suomeen saapuneilla kansainvälisillä opiskelijoilla ja -osaajilla on ehkä jo lähtökohtaisesti enemmän omaa arkikokemusta ilmastonmuutoksen aiheuttamista riskeistä, sillä muissa maissa ilmastonmuutoksen uhat näkyvät jo konkreettisemmin. Työllistyessään 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. UEF on sitoutunut YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden edistämiseen kaikessa toiminnassaan. Se on mm. haastanut oman henkilökuntansa ja opiskelijansa Arjen pienet ekoteot -kampanjaan. Samaa haastetta levitään myös hankkeen kumppaniorganisaatioille.

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 elinkeinoranteen 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	10
Suuryritys	10
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	0	40	60	5	105
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)	0	0	0	0	0
Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat	40	120	70	10	240
Työssä olevat (ml. yrittäjät)	0	40	44	10	94
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat	0	10	10	10	30
Yhteensä	40	210	184	35	469
joista naisia	20	105	92	18	235

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	0	0	0	0
Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet	0	0	0	0	0
Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet	40	90	80	10	220
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet	0	120	104	25	249
Yhteensä	40	210	184	35	469
joista naisia	20	105	92	18	235

6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

	Tavoite
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	200
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	30
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyuden jättäessään hankkeen	0
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	150

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	1 439 131
Flat rate 40 % kehittäminen	575 653
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
Nettokustannusarvio yhteensä	2 014 784

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	1 611 827	80,00
2 Omarahoitus: Muu julkinen rahoitus	302 217	15,00
3 Kuntarahoitus	60 444	3,00
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	40 296	2,00
Rahoitussuunnitelma yhteensä	2 014 784	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

16.3.2023 12:47

Tero Juha Tapani Karjalainen
Johtaja, Jatkuvan oppimisen keskus

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

Sopimukset tai muut sitoumukset rahoitukseen osallistumisesta

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
Kontiolahden kunta.pdf	Kontiolahden kunnan täyttämä ilmoittautumislomake sisältäen sitoumuksen osallistumisesta hankkeen rahoitukseen. Hinnasto löytyy liitteestä "Kirje kaupungeille ja kunnille".	

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
Kuopion kaupunki.pdf	Kuopion kaupungin täyttämä ilmoittautumislomake sisältäen sitoumuksen osallistumisesta hankkeen rahoitukseen ja siihen liittyvä viesti strategijahtaja Sirpa Lätti-Hyvöseltä. Hinnasto löytyy liitteestä "Kirje kaupungeille ja kunnille".	

Muut liitteet

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
Yliopistojen yleinen työehtosopimus 1.8.2022-31.3.2024.pdf	Yliopistojen yleinen työehtosopimus 1.8.2022-31.3.2024	
Kirje kaupungeille ja kunnille.pdf	Kaupungeille ja kunnille lähetetty rahoitusanomuskirje, jossa on ehdotus asukaslukekohtaisista rahoitusosuuksista	
UEF_Talenthub_Juliste .pdf	Hankejuliste rahoituksenhakuvaiheessa	
AURA_YHTEISTYOSOPIMUS_Talent Hub Eastern Finland.pdf	Yhteistyösopimus hankkeen toteuttajien kesken	
Talent Hub Vaikuttavuuden ekosysteemi.pdf	Talent Hub vaikuttavuuden ekosysteemi	
Yhteistyöstä kiinnostuneet työnantajat.pdf	Forms-lomakkeen kautta kerätty tietoa hankeyhteistyöstä kiinnostuneista työnantajista ja sidosryhmistä	
Työpaketit hakemuksen liitteeksi (laajempi).pdf	Laajempi kuvaus hankkeen työpaketeista (kohta 4.2.)	

Kustannusarvio

1 Palkkakustannukset

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: kokoaikaiset

1. Tehtävänimike	Hankepäällikkö (JOK)
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.8.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Koko hankkeen koordinointi, hankehallinto ja taloushallinto sekä tavoitteiden etenemisen seuranta yhdessä ryhmähankkeen muiden projektipäälliköiden ja ohjausryhmän kanssa. Sidosryhmä- ja verkostoyhteistyön osallistuminen. Kohtaamistapahtumien järjestäminen, koulutusten ja oppaiden laatiminen, kv-osaajien työllistämistä edistävän palvelumallin toimintaan sekä klusteriyhteistyön osallistuminen. Vaikuttavuuden arvioinnin seuranta koko hankkeen osalta.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.2.2022
Ajalta päättyen	31.1.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	53 099
Sivukulujen osuus €	14 039
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	39,03

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	573	1 720	1 720	1 720	1 147	6 880
Palkan sivukulut (26,44 %)	4 677	14 039	14 039	14 039	9 362	56 156
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	22 364	67 132	67 132	67 132	44 767	268 527

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeeseen tarvitaan 100 % päällikkö, joka koordinoi hankkeen laajaa toteutusta.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

UEFF:ssa noudatetaan palkkaperusteissa yliopistojen yleistä työehtosopimusta ja sen sisällä olevaa yliopistojen palkkausjärjestelmää (YPJ). Järjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (tehtävän vaativuustaso) ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta (suorituskategoria ja suoritusprosentti). Lisäksi työnantaja voi maksaa euromääräistä vaativuuslisää.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Yliopistojen yleinen työehtosopimus

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 8.4.2022 - 31.3.2024.

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 eräiä.

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 rakennepoliitikan 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 rakennepoliitikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Sanna	Iskanius	Koulutusjohtaja

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Sanna	Iskanius	Koulutusjohtaja

2. Tehtävänimike	Viestintäasiantuntija (KEPA)
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.8.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Koko hankkeen yleinen viestintä ja vaikuttavuus. Sidosryhmä- ja työelämäyhteistyö. Ulkoinen ja sisäinen viestintä. Brändin kehittäminen. Sisältöjen tuottaminen aiheesta mm. eri medioihin. Videoiden ja podcastien tuottaminen. Laaja näkyvyys ja aktiivinen osallistuminen tapahtumissa.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.2.2022
Ajalta päättyen	31.1.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	44 603
Sivukulujen osuus €	11 793
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	32,79

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	573	1 720	1 720	1 720	1 147	6 880
Palkan sivukulut (26,44 %)	3 929	11 793	11 793	11 793	7 864	47 172
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	18 789	56 399	56 399	56 399	37 610	225 596

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeeseen tarvitaan 100 % viestintäasiantuntija, joka koordinoi hankkeen laajaa viestintää. Viestintäasiantuntija rekrytoidaan ulkopuolelta ja rekrytoinnissa painotetaan mm. työntekijän omaa kansainvälistä taustaa.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

UEFF:ssa noudatetaan palkkaperusteissa yliopistojen yleistä työehtosopimusta ja sen sisällä olevaa yliopistojen palkkausjärjestelmää (YPJ). Järjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (tehtävän vaativuustaso) ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta (suorituskategoria ja suoritusprosentti). Lisäksi työnantaja voi maksaa euromääräistä vaativuuslisää.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Yliopistojen yleinen työehtosopimus

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 8.4.2022 - 31.3.2024.

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 tehtävänkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaus, 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
Riikka	Pellinen	Kansainvälisten asioiden johtaja

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi **Sukunimi** **Asema organisaatiossa**
Soili Makkonen Kehitysjohtaja

3. Tehtävänimike Kansainvälisyysasiantuntija (KEPA)
Työaika Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä 1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä 31.8.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Firmatiimitoiminnan koordinointi UEF:in kansainvälisten opiskelijoiden osalta. Oppilaitosten välisen ryhmämentoroinnin kehittäminen ja organisointi. Kummiyritystoiminnan kehittäminen. Kohtaamis-, tervetulo- ja rekrytapahtumien, messumatkojen ja tutustumiskäyntien järjestäminen. Tiedon keruu UEF:in kv-opiskelijoiden osaamistaustoista sekä työ- ja harjoittelupaikoista. Osallistuminen työnantajille suunnattujen oppaiden laatimiseen mm. harjoittelun osalta. Viestintä, hankehallinto ja hankepöytäkirjojen sijaistaminen tarvittaessa. Kansainvälisyysasiantuntija

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.2.2022
Ajalta päättyen	31.1.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	54 026
Sivukulujen osuus €	14 284
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	39,72

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	573	1 720	1 720	1 720	1 147	6 880
Palkan sivukulut (26,44 %)	4 759	14 284	14 284	14 284	9 526	57 137
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	22 760	68 318	68 318	68 318	45 559	273 273

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

UEF:n kansainväliset kehittämispalvelut palvelevat laajasti kaikkia UEF:in kansainvälisiä opiskelijoita ja yksikössä työskentelevällä asiantuntijalla on laajat verkostot paitsi omiin kv-opiskelijoihimme myös työnantajiin ja muihin sidosryhmiin.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

UEFF:ssa noudatetaan palkkaperusteissa yliopistojen yleistä työehtosopimusta ja sen sisällä olevaa yliopistojen palkkausjärjestelmää (YPJ). Järjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (tehtävän vaativuustaso) ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta (suorituskategoria ja suoritusprosentti). Lisäksi työnantaja voi maksaa euromääräistä vaativuuslisää.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Yliopistojen yleinen työehtosopimus

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 8.4.2022 - 31.3.2024.

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 tehtävänkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaus, 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
Riikka	Pellinen	Kansainvälisten asioiden johtaja

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Soili	Makkonen	Kehitysjohtaja

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: osa-aikaiset

1. Tehtävänimike	Hankejohtaja (JOK)
Työaika	Osa-aikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.8.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Koko hankkeen suunnitelman ja tavoitteisen mukaisen etenemisen varmistaminen ja yhteistyö oppilaitosten johdon kesken hankkeen yhteisten linjausten osalta. Sidosryhmäyhteistyön ja verkostojen johtaminen. Hankkeen projektipäälliköiden suunnitelman mukaisen yhteistyön johtaminen. Yhteisen kokonaiskuvan varmistaminen ja laaja vaikuttaminen Itä-Suomessa ja valtakunnallisesti (mm. TEM, OKM).

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

1. Tehtävän tai henkilön todellinen palkka

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.2.2022
Ajalta päättyen	31.1.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	73 153
Sivukulujen osuus €	19 342
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	53,78

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	115	344	344	344	229	1 376
Palkan sivukulut (26,44 %)	1 293	3 868	3 868	3 868	2 575	15 472
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	6 185	18 500	18 500	18 500	12 316	74 001

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeen toimijoina on kuusi oppilaitosta ja laaja sidosryhmä- ja työnantajaverkosto, joten hankejohtamisessa tarvitaan vahvaa kokemusta itäsuomalaisen koulutus- ja työnantajakentän moninaisuudesta.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Hanketehtävää hoitava henkilö on tiedossa hankehakemusvaiheessa. Hänen palkkansa säilyy hankkeessa samana kuin aiemmassa tehtävässä yliopistolla (= hankkeessa tehtävän työn vaatavuustaso on sama kuin hänen aiemman tehtävänsä vaatavuustaso). Bruttotyövoimakustannus lasketaan toteutuneiden ja hakemuksen jättämistä edeltäneiden 12 kuukauden palkkakustannusten perusteella.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Palkkalaskelma	12 kk toteumalaskelma

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 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 rakennepoliitikan 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 rakennepoliitikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Tero	Karjalainen	Johtaja

Tehtäväkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Tero	Karjalainen	Johtaja

2. Tehtävänimike	Kieliasiantuntija (JOK)
Työaika	Osa-aikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.8.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Työnantajien valmiuksien kehittäminen liittyen kielen oppimiseen ja monimuotoisuuteen työyhteisöissä.

Kielikaveri-mallin suunnittelu, siihen osallistuvien rekrytointi, heidän valmentamisensa kielikaveruuteen, toiminnan ohjaus ja koordinointi, mahdollisen tukimateriaalin tuottaminen, koko toiminnan mallintaminen.

Työpaikka kielenoppimisympäristönä -konseptin suunnittelu, yhteistyön järjestäminen eri työnantajien kanssa, varsinainen toteutus eri kohteissa, työyhteisön valmennus, materiaalin tuottaminen / materiaalin tuottamiseen valmentaminen kussakin kohteessa.

Yhteisopettajuus-malli: opintoihin liittyvää suomen kieltä eri oppilaitoksissa samaan aikaan ammatillisen- tai muun opetuksen kanssa, yhteistyön luominen oppilaitosten opettajien kanssa, toteutus (kaikissa hankkeen oppilaitoksissa), materiaalin laatiminen, mallintaminen.

Muu mahdollinen kielituki, jota hankkeen aikana tarvitaan

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.2.2022
Ajalta päättyen	31.1.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	44 931
Sivukulujen osuus €	11 880
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	33,03

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	287	860	860	860	573	3 440
Palkan sivukulut (26,44 %)	1 982	5 940	5 940	5 940	3 958	23 760
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	9 480	28 406	28 406	28 406	18 926	113 624

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Suomen kielen osaamisen tärkeys on korostunut kaikissa kv-opiskelijoita koskevissa selvityksissä. Tässä hankkeessa kielen oppiminen kulkee punaisena lankana kaikkien työpakettien kaikissa toiminnoissa, vaikka erillistä kielityöpakettia ei olekaan. Muut oppilaitokset eivät myöskään ole budjetoineet S2-asiantuntijoita hankkeeseen, vaan käyttää olemassa olevia S2-henkilöresursseja mm. SIMHE-toiminnan kautta. Kuitenkin hankkeen menestyksellisen toteuttamisen kannalta on oleellista, että hankehenkilössä on vähintään yksi koordinoiva kieliasiantuntija päätoteuttajan osalta.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

UEFF:ssa noudatetaan palkkaperusteissa yliopistojen yleistä työehtosopimusta ja sen sisällä olevaa yliopistojen palkkausjärjestelmää (YPJ). Järjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (tehtävän vaativuustaso) ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta (suorituskategoria ja suoritusprosentti). Lisäksi työnantaja voi maksaa euromääräistä vaativuuslisää.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Yliopistojen yleinen työehtosopimus

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 8.4.2022 - 31.3.2024.

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 tehtävänkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan 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 rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Sanna	Iskanius	Koulutusjohtaja

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Sari	Hakkarainen	Suunnittelija

3. Tehtävänimike	Työelämäasiantuntija (JOK)
Työaika	Osa-aikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.8.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Työelämäyhteistyö ja sen kehittäminen oppilaitos- ja sidosryhmäverkoston kanssa. Työelämän jatkuvan oppimisen osaamistarpeiden kokoaminen ja niihin ratkaisujen löytäminen. Palvelukapeikkoihin vastaaminen oppilaitosyhteistyönä palvelukehittämisen ja koulutuspalveluiden kautta. Firatiimi-toiminnan kehittäminen työelämäyhteistyön osalta. Kohtaamis-, tervetulo- ja rekrytahtumien, messumatkojen ja tutustumiskäyntien järjestäminen.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.2.2022
Ajalta päättyen	31.1.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	45 845
Sivukulujen osuus €	12 121
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	33,70

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	287	860	860	860	573	3 440
Palkan sivukulut (26,44 %)	2 023	6 061	6 061	6 061	4 038	24 244
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	9 672	28 982	28 982	28 982	19 310	115 928

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeeseen tarvitaan 50 % asiantuntija, joka keskittyy työelämäyhteistyön kehittämiseen. Asiantuntija on tiiviissä vuoropuhelussa työnantajaorganisaatioiden kanssa. Hän tuntee hyvin oppilaitosten, sidosryhmien ja muiden palveluntuottajien tarjonnan ja etsii yhteistyössä muiden kanssa työntajalle sopivat palveluvaihtoehdot. Samalla aikaa asiantuntija havainnoi kehittämiskohteita ja tarjoaa tukea näiden jo olemassa olevien palveluiden kehittämiseen.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

UEFF:ssa noudatetaan palkkaperusteissa yliopistojen yleistä työehtosopimusta ja sen sisällä olevaa yliopistojen palkkausjärjestelmää (YPJ). Järjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (tehtävän vaativuustaso) ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta (suorituskategoria ja suoritusprosentti). Lisäksi työnantaja voi maksaa euromääräistä vaativuuslisää.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Yliopistojen yleinen työehtosopimus

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 8.4.2022 - 31.3.2024.

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 tehtävänkuvastietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvauus, 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 rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Sanna	Iskanius	Koulutusjohtaja

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Sanna	Iskanius	Koulutusjohtaja

4. Tehtävänimike	Hankesihteeri (JOK)
Työaika	Osa-aikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.8.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Seurantatietojen keruu ja koonti vaikuttavuustoimenpiteiden ja kv-opiskelijoiden osalta (TP 4). ESR-seurantatietojen keruu. Kohtaamistapahtumien ja matkojen järjestäminen. Taloushallinnon tukipalvelut.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.2.2022
Ajalta päättyen	31.1.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	37 061
Sivukulujen osuus €	9 799
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	27,24

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	287	860	860	860	573	3 440
Palkan sivukulut (26,44 %)	1 635	4 899	4 899	4 899	3 264	19 596
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	7 818	23 426	23 426	23 426	15 609	93 705

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeeseen tarvitaan sihteeri, joka avustaa hankkeen laajojen seurantatietojen keruussa sekä käytännön toimenpiteissä.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

UEFF:ssa noudatetaan palkkaperusteissa yliopistojen yleistä työehtosopimusta ja sen sisällä olevaa yliopistojen palkkausjärjestelmää (YPJ). Järjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (tehtävän vaativuustaso) ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta (suorituskategoria ja suoritusprosentti). Lisäksi työnantaja voi maksaa euromääräistä vaativuuslisää.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Yliopistojen yleinen työehtosopimus

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 8.4.2022 - 31.3.2024.

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 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 rakennepoliitiikan 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 rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Sanna	Iskanius	Koulutusjohtaja

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Arttu	Puhakka	Suunnittelija

5. Tehtävänimike	Opinto-ohjaaja (OPI)
Työaika	Osa-aikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.8.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

UEF:n kansainvälisten opiskelijoiden oman osaamisen tunnistamiseen ja tuotteistamiseen liittyvien toimenpiteiden kehittäminen ja osaamispassin kehittäminen UEF:n kv-opiskelijoiden tarpeisiin. Oppilaitosten välisen ratkaisukeskeisen opinto-ohjauksen kehittäminen, soveltaminen ja käyttöönotto UEF:lla. Kohtaamistapahtumien järjestäminen.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.2.2022
Ajalta päättyen	31.1.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	44 603
Sivukulujen osuus €	11 793
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	32,79

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	287	860	860	860	573	3 440
Palkan sivukulut (26,44 %)	1 968	5 897	5 897	5 897	3 929	23 588
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	9 411	28 199	28 199	28 199	18 789	112 797

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

UEF:n kansainväliset opintopalvelut palvelevat laajasti kaikkia UEF:n kansainvälisiä opiskelijoita ja yksikössä työskentelevällä asiantuntijalla on suora yhteys kv-opiskelijoihimme.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

UEFF:ssa noudatetaan palkkaperusteissa yliopistojen yleistä työehtosopimusta ja sen sisällä olevaa yliopistojen palkkausjärjestelmää (YPJ). Järjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (tehtävän vaativuustaso) ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta (suorituskategoria ja suoritusprosentti). Lisäksi työnantaja voi maksaa euromääräistä vaativuuslisää.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Yliopistojen yleinen työehtosopimus

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 8.4.2022 - 31.3.2024.

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 tehtävänkuvastietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvauus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan 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 rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Riikka	Pellinen	Kasainvälisten asioiden johtaja

Tehtäväkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Miia	Turtiainen	Opintopalveluiden johtaja

6. Tehtävänimike	Hankekoodinaattori (KAPSY)
Työaika	Osa-aikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.8.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Julkisen ja kolmannen sektorin työnantajayhteistyön koordinointi ja kehittäminen hankkeen kohdealueilla. Tutustumiskäyntien järjestäminen. Osaamispassin ja osaamisen arviointimenetelmien kehittäminen. Firmatiimin yhteisten toimintojen kohdentaminen julkisen ja kolmannen sektorin työnantajille ja -hakijoille. Kohtaamistapahtumien suunnitteleminen ja toteuttaminen. MOOC-kurssin yhteiskehittämisen järjestäminen alueiden oppilaitosten, opiskelijoiden ja työnantajien kanssa. Hankkeen kiinnittäminen osaksi kasvatustieteiden ja psykologian osaston kansainvälistä toimintaa projektioppimisen mallin mukaisesti.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.2.2022
Ajalta päättyen	31.1.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	37 706
Sivukulujen osuus €	9 969
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	27,72

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	287	860	860	860	573	3 440
Palkan sivukulut (26,44 %)	1 664	4 985	4 985	4 985	3 321	19 940
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	7 956	23 839	23 839	23 839	15 884	95 357

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Koordinaattori vahvistaa suurien sektoreiden, kolmannen ja julkisen sektorin työnantajien osuutta hankkeen toiminnoissa (firtatiimi, tapahtumat), joka edellyttää resurssia verkostojen laajentamiseksi ja firtatiimin toimintojen toteuttamiseksi. Asiantuntija koordinoi lisäksi MOOC-kurssia palvelemaan oppilaitosten, opiskelijoiden ja työnantajien tarpeita ja vahvistaa asiantuntijuutta ohjauksen ja osaamisen arvioinnin kehittämisessä kasvatustieteiden, psykologian ja ohjauksen oppiaineiden osalta kasvatustieteiden ja psykologian osastolla.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

UEFF:ssa noudatetaan palkkaperusteissa yliopistojen yleistä työehtosopimusta ja sen sisällä olevaa yliopistojen palkkausjärjestelmää (YPJ). Järjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (tehtävän vaativuustaso) ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta (suorituskategoria ja suoritusprosentti). Lisäksi työnantaja voi maksaa euromääräistä vaativuuslisää.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Yliopistojen yleinen työehtosopimus

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 8.4.2022 - 31.3.2024.

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 tehtävänkuvaus, 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 rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Kristiina	Lappalainen	Yliopistonlehtori

Tehtäväkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Kristiina	Lappalainen	Yliopistonlehtori

7. Tehtävänimike	Tutkimusavustaja (KAPSY)
Työaika	Osa-aikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.9.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.8.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

MOOC-kurssin suunnitteleminen. Alakohtaisten työelämäkoulutusten kehittäminen osana kurssia ja kohtaamistapahtumia. Tiedonkeruu ja arviointi kansainvälisten osaajien työllistymisen ja alakohtaisten koulutustarpeiden tilanteesta. Kohtaamistapahtumien toteuttaminen. Kansainvälisten osaajien kiinnittymiseen liittyvien opinnäytetöiden, projektien ja tiedon tuottamisen neuvonta ja ohjaus yhteistyössä opetushenkilökunnan kanssa osana projekti- ja palveluoppimisen mallia.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.2.2022
Ajalta päättyen	31.1.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	26 226
Sivukulujen osuus €	6 934
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	19,28

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	287	860	860	860	573	3 440
Palkan sivukulut (26,44 %)	1 157	3 467	3 467	3 467	2 310	13 868
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	5 533	16 581	16 581	16 581	11 047	66 323

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Tutkimusavustaja toteuttaa MOOC-kurssin kehittämistä, rakentamalla lisäksi useille eri aloille suunnattuja räätälöityjä koulutussisältöjä. Useiden eri koulutussisältöjen ja rinnakkaiskielisuuden suunnittelu, sekä oppilaitoksiin ja työpaikoille kurssin jalkauttaminen edellyttää pitkäjänteistä resurssia hankkeessa. Projektin ja palveluoppimisen mallin toteutus vaatii työaikaa opiskelijoiden ohjaukselle, sekä projektien viestinnälle ja jalkauttamiselle käytäntöön.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

UEFF:ssa noudatetaan palkkaperusteissa yliopistojen yleistä työehtosopimusta ja sen sisällä olevaa yliopistojen palkkausjärjestelmää (YPJ). Järjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (tehtävän vaativuustaso) ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta (suorituskategoria ja suoritusprosentti). Lisäksi työnantaja voi maksaa euromääräistä vaativuuslisää.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Yliopistojen yleinen työehtosopimus

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 8.4.2022 - 31.3.2024.

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 tehtävänkuvauksien 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 rakennepoliitikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Kristiina	Lappalainen	Yliopistonlehtori

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Kristiina	Lappalainen	Yliopistonlehtori

Palkkakustannusten yhteenveto

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Kokoaikaiset (3 kpl)	63 913	191 849	191 849	191 849	127 936	767 396
Osa-aikaiset (7 kpl)	56 055	167 933	167 933	167 933	111 881	671 735
Palkkakustannukset yhteensä	119 968	359 782	359 782	359 782	239 817	1 439 131

2 Tulot

3 Nettokustannusten yhteenveto

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Nettokustannukset yhteensä	167 955	503 695	503 695	503 695	335 744	2 014 784

Rahoitussuunnitelma

1 Haettava EU- ja valtion rahoitus

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
EU- ja valtion rahoitus kehittäminen	134 364	402 956	402 956	402 956	268 595	1 611 827	80,00 %

2 Omarahoitus**Rahoituslaji** Muu julkinen rahoitus

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Omarahoitus	25 193	75 554	75 554	75 554	50 362	302 217	15,00 %

3 Ulkoinen kunta-, muu julkinen ja yksityinen rahoitus**Rahoittaja** Kuopion kaupunki
Rahoituslaji Kuntarahoitus

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Rahoituksen määrä	917	2 750	2 750	2 750	1 833	11 000	0,55 %

Rahoittaja Joensuun kaupunki
Rahoituslaji Kuntarahoitus

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Rahoituksen määrä	917	2 750	2 750	2 750	1 833	11 000	0,55 %

Rahoittaja Kontiolahden kunta
Rahoituslaji Kuntarahoitus

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Rahoituksen määrä	417	1 250	1 250	1 250	833	5 000	0,25 %

Rahoittaja Muilta kunnilta mahdollisesti myöhemmin saatava rahoitus
Rahoituslaji Kuntarahoitus

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Rahoituksen määrä	2 788	8 361	8 361	8 361	5 573	33 444	1,66 %

Rahoittaja Yrityksiltä mahdollisesti myöhemmin saatava rahoitus
Rahoituslaji Yksityinen rahoitus

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Rahoituksen määrä	3 359	10 074	10 074	10 074	6 715	40 296	2,00 %

Muun ulkopuolisen rahoituksen perustelut

Hankeverkosto hakee yhteisesti Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon alueilta kunta- ja yritysrahoitusta hankkeelle.

Rahoituksen yhteenveto

	2023	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	134 364	402 956	402 956	402 956	268 595	1 611 827	80,00 %
Kuntarahoitus	5 039	15 111	15 111	15 111	10 072	60 444	3,00 %
Muu julkinen rahoitus	25 193	75 554	75 554	75 554	50 362	302 217	15,00 %
Yksityinen rahoitus	3 359	10 074	10 074	10 074	6 715	40 296	2,00 %
Rahoitus yhteensä	167 955	503 695	503 695	503 695	335 744	2 014 784	100,00 %
Julkinen rahoitus yhteensä	164 596	493 621	493 621	493 621	329 029	1 974 488	98,00 %
Julkinen tuki yhteensä	139 403	418 067	418 067	418 067	278 667	1 672 271	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