



Euroopan unionin  
osarahoittama

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

Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+)



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

### Hankesuunnitelma

2.4.2024

Dnro: EURA 2021/205045/09  
02 01 01/2024/POPELY

### Tunnistetiedot

Hankekoodi

S30727

Tila

Käynnissä

Hankehaun nimi

Pohjois-Suomen ESR+ -haku Pohjois-  
Pohjanmaalla, Lapissa ja Kainuussa 15.11.2023 -  
31.1.2024

Hakuilmoituksen tunnus

POPELY-038

### 1 Rahoittava viranomainen

Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

### 2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi

Kainuun hyvinvointialue

Y-tunnus

3221331-8

Postiosoite

PL 400

Organisaatiomuoto

Muu julkisoikeudellinen oikeushenkilö

Postinumero

87070

Organisaatityyppi

Muu julkisoikeudellinen oikeushenkilö

Postitoimipaikka

KAINUU

Puhelinnumero

08 61561

#### 2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi

Jyrki

Sähköposti

jyrki.pursiainen@kainuu.fi

Sukunimi

Pursiainen

Puhelinnumero

0447975346

Asema hakijaorganisaatiossa  
rekrytointipäällikkö

### 3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

Maailmalta Kainuuseen - yhdessä töitä tekemään

Alkamispäivämäärä

1.2.2024

Päätymispäivämäärä

31.1.2027

Toimintalinja

4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite

4.1. Polkuja töihin

### 3.1 Hankkeen toteutustyyppi

**Hanke toteutetaan** Yhden toteuttajan hankkeena

### 3.2 Julkinen kuvaus

#### Hankkeen julkinen tiivistelmä

Hankkeen taustalla on sosiaali- ja terveydenhuollon pula työntekijäresursseista.

Hankkeen tavoitteena on jalkauttaa ja arvioida Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle -hankkeessa luotua geneeristä vastuullista rekrytoinnin mallia. Hankkeen avulla ulkomaisia työntekijöitä vastaanottavat työyksiköt valmennetaan erilaisista kulttuureista tulevien työntekijöiden perehdyttämiseen ja työn tukemiseen. Hanke tukee ulkomailta rekrytoituja työn aloittamisessa ja kotoutumisessa alueelle. Hankkeen avulla tuetaan työyksikköjen työhyvinvointia, tuottavuutta ja monimuotoisuutta.

Hankkeen toimenpiteissä kokeillaan ja arvioidaan tuen toimintamallia sekä tehdään siihen mahdollisesti tarvittavia parannuksia. Hankkeessa vahvistetaan kotoutumisen tuen verkostoja alueella sekä luodaan yhteisrekrytoinnin verkosto muiden alojen työnantajien kanssa. Hankkeen viestinnän avulla lisätään myönteisiä asenteita ulkomailta tulevien työntekijöiden kotoutumisen tueksi. Hanke tekee myös yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa ulkomailta rekrytoitujen ammattipätevyyden laillistamiseksi.

Hankkeen tuloksena on vastuullinen kansainvälinen rekrytointiprosessi Kainuun hyvinvointialueella. Sen ansiosta ulkomailta tulevat työntekijät ja heidän perheensä kotoutuvat Kainuuseen. Alueen työntekijä pula on helpottunut ja alueen elinvoimaisuus on lisääntynyt. Rekrytointimalli on käytettävissä rekrytointitoiminnan kehittämiseen myös Pohjoisen Yhteistoiminta-alueen muille hyvinvointialueilla.

#### Hankkeen nimi englannin kielellä

From the World to Kainuu - Working Together

#### Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

The goal of the project is to implement and evaluate the generic responsible recruitment model created in the "To become an employee of the Wellbeing services county of Kainuu from around the world" project for the well-being county of Kainuu. The project aims to coach units receiving foreign workers in orienting and supporting employees from different cultures. The project supports foreign recruits in starting and integrating into the region. It contributes to the well-being, productivity, and diversity of the units involved.

The project involves experimenting with and evaluating the support model, making any necessary improvements. The project strengthens support networks for integration in the

region and creates a joint recruitment network with employers in other sectors. Through project communication, positive attitudes toward the integration of foreign workers are promoted. The project also collaborates with local educational institutions to legalize the professional qualifications of internationally recruited individuals.

As a result of the project, there will be a responsible international recruitment process in the Wellbeing county of Kainuu. This facilitates the integration of workers and their families from abroad into Kainuu. The labor shortage in the region is alleviated, and the vitality of the area is increased. The recruitment model is available for developing recruitment activities in other Wellbeing counties of the Northern Collaboration Area.

### 3.3 Maantieteellinen kohdealue

#### Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

#### Maakunnat

Kainuu

#### Kunnat

Hyrnsalmi, Kajaani, Kuhmo, Paltamo, Puolanka, Ristijärvi, Sotkamo, Suomussalmi

#### Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
PL 400	87070	Kainuu

## 4 Hanketiedot

### 4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

#### Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Ulkomailta Kainuun hyvinvointialueelle rekrytoidut sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät. Kainuun hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö. Alueella jo asuvat, työelämän ulkopuolella olevat ulkomaalaistaustaiset henkilöt.

#### Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Kainuun alueen oppilaitokset.  
Kainuun hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden omaiset, kainuulaiset asukkaat, kunnat.  
Pohjoisen yhteistyöalueen (YTA) muut hyvinvointialueet ja kansainvälisen rekrytoinnin toimijat.

#### Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?

Kainuun hyvinvointialueella on pula sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnasta. Pula työntekijöistä on valtakunnallinen, eikä siihen pystytä vastaamaan kotomaisella työvoimalla. Eläkepoistuma on suurta eikä kotimaisten koulutettujen määrä tule vastaamaan tarvetta.

Laskennallisesti eläköityviä on seuraavan 10 vuoden aikana reilut 1000 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyvät ovat vain yksi syy kokonaispoistumasta. Kun otetaan huomioon työkyvyttömyyseläkkeet (täydet ja osa-aikaiset), nousee

kokonaispoistuma reiluun 1400 henkilöön. Kokonaiseläkepoistuma on n. 38 prosenttia koko henkilöstöstä, joka on hieman suurempi kuin verrokkityönantajilla. Eläköitymisprosenttimme on vuoteen 2034 saakka suurempi kuin muilla työnantajilla. Hoitotyöntekijöiden osuus eläköityvien kokonaismäärästä on n. kaksi kolmasosaa, joka noudattelee henkilöstörakennetta. Lisäksi muut tekijät lisäävät vaihtuvuutta (paikkakunnalta pois muuttaminen, alan vaihtajat yms.). Lähtövaihtuvuus on ollut viime vuosina suurempaa kuin tulovaihtuvuus (palvelussuhteeseen tulleiden tai lähteneiden määrä suhteessa henkilöstön kokonaismäärään).

Tilanne edellyttää monia toimenpiteitä, jotka on tarkennettu hyvinvointialueen strategian perustalle tehtävässä tarkemmassa henkilöstöstrategiassa. Työvoimatilanteen ratkaiseminen pitkällä tähtäimellä edellyttää vetovoimaista organisaatiota, työvoiman veto- ja pitovoimaa sekä hyvää työelämän laatua. Kilpailu osaavasta työvoimasta edellyttää rekrytointin nopeutta ja sujuvuutta. Esimerkiksi opiskelijat kiinnittyvät organisaatioon parhaiten hyvän harjoittelukokemuksen kautta. Perehtymisrakenteet mahdollistavat turvallisen aloituksen. Henkilöstöedut ja kannustavat palkkarakenteet lisäävät pitovoimaa. Kainuun hyvinvointialueella on tarve kokeilla ja kehittää ammattilaisten rekrytointia ulkomailta ja saada heidät osaksi työyhteisöjä sekä vakinaisiksi kainuulaisiksi. Tähän tarvitaan organisaation sisälle toimintamalli ja toimintamallin kehittämiseen tarvitaan resurssia. Hoitajien, jotka ovat suurin yksittäinen ammattiryhmä, rekrytointi ulkomailta on jo käynnissä monilla muilla hyvinvointialueilla. Yksityiset ja julkisen puolen sote-alan toimijat ovat tuoneet ammattilaisia hoiva- ja hoitotehtäviin ulkomailta jo jonkin aikaa.

Hankkeen taustalla on Kainuun hyvinvointialueen vuoden 2023 hanke Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle. Hankkeessa luotiin vastuullinen, geneerinen malli kansainvälisiin rekrytointien hallinnointiin ja koordinoituihin, työyksiköiden ja työntekijöiden perehdyttämiseen ja valmentamiseen sekä ulkomailta tulevien työntekijöiden kotoutumisen edistämiseen työnantajan näkökulmasta. Kansainvälisen rekrytointin toimintamalli on kuvattu hyödyntäen Kainuun alueelle luotua verkostoa. Mallissa on huomioitu koulutuspolut, asettautuminen, työyhteisöjen ja esihenkilöiden valmentaminen sekä kielen kehityksen tuki. Toimintaa ei kuitenkaan ole ehditty viemään käytäntöön ja arvioimaan mallin toimivuutta, sillä ulkomailta rekrytoitavia työntekijöitä ei saapunut Kainuuseen etukäteen suunnitellusti.

Hanke on tarpeellinen, jotta toimintamallia päästään testaamaan ja arvioimaan käytännössä. Tärkeää on päästä havainnoimaan ja selvittämään, miten yhdenvertaiseksi ja tasa-arvoiseksi ulkomailta rekrytoidut kokevat työntekijyytensä Kainuun hyvinvointialueella. Ensimmäiset rekrytoitavat hoitajat ulkomailta ovat tulossa tammikuussa 2024. Tarkoituksena on kehittää toiminnan pohjalta alueellista kansainvälisen rekrytointin prosessia Kainuussa. Lisäksi hanke mahdollistaa vertaisarvioinnin ja toimintamallin levittämisen Pohjoisen yhteistoiminta-alueelle (YTA).

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

Hanke on valmisteltu laajassa yhteistyössä Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöpalvelujen, järjestämisen tuen sekä hoitotyön asiantuntijoiden kanssa.

Hankkeen valmistelussa on hyödynnetty Kainuun hyvinvointialueen Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle (2023/ S22917) -hankkeessa esille tulleita kehittämistarpeita.

Hanketta suunniteltaessa on perehdytty mm. seuraaviin aiempiin hankkeisiin ja oppaisiin: Kansainvälisen rekrytoinnin opas (2021), Varsinais-Suomen ELY-keskus/Kokka kohti Suomea -hanke; Maahanmuuttajan onnistuminen työssä - hanke (2009, THL/TK), jossa tutkittiin keskeisiä työhön liittyviä resurssitekijöitä, jotka edistävät maahanmuuttajien onnistumista työelämässä; Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla (2018, TTL).

Lisäksi on hyödynnetty pro gradu-tutkimusta (ei julkinen) Johanna Komulainen, 2023. The role of organisational support in the emergence of work-family conflict during international assignments. International Business Management, Oulun yliopisto. Pro gradu-tutkimuksen keskeisimpänä tuloksena oli se, että työnantajan panostus ulkomailta tulevan työntekijän tukemiseen niin työssään kuin muissa ulkomailla tulevien muiden haasteiden ratkaisemisessa on oleellisen tärkeä asia työntekijän sitoutumisessa työhönsä. Työnantajan aktiiviset toimet työntekijän asettumisessa Kainuuseen lisäävät työntekijän luottamusta ja sitoutumista työnantajaansa ja alueelle.

Hanke vastaa erinomaisesti Kainuun maakuntaohjelman 2022-2025 tavoitteisiin sosiaali- ja terveystalouden kehittämiseksi, mm. osaavan ja hyvinvoivan työvoiman saatavuuden parantaminen ja ulkomaisen työvoiman määrän lisääminen alueella.

### **Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?**

Hankkeen päätavoitteena (alueellinen tavoite) on rekrytoida ulkomailta Suomeen perheitä, joissa molemmilla puolisoilla olisi työllisyysmahdollisuudet Kainuussa tai yksinhuoltajia lastensa kanssa, ja näin perheiden kotoutuminen / pitovoima alueelle toteutuisi parhaiten. Tavoitteena on ulkomailta rekrytoitujen henkilöiden ja heidän perheidensä helpompi muuttaminen, kotoutuminen ja juurtuminen Kainuuseen ja kainuulaiseksi.

Lisäksi tavoitteena on jo alueella asuvien hoitotyötaustaisten maahanmuuttajien osalta kartoittaa ja tunnistaa koulutuspolut pätevytykseen ja Kainuun hyvinvointialueelle työllistymiseen.

Konkreettisena päätavoitteena on, että Kainuun hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollonhenkilöstöön liittyvä työvoimapula helpottuu. Tavoitteena on, että ulkomailta tulevat työntekijät pääsevät nopean oppipolun kautta lähtömaan koulutustaan vastaavaan työhön hyvinvointialueella ja sitoutuvat työnantajana toimivaan Kainuun hyvinvointialueeseen. (organisaatiotason tavoite)

Hankkeen tavoitteena on testata, arvioida, edelleen kehittää sekä juurruttaa organisaation toimintaan ulkomailta tulevien työntekijöiden rekrytoinnin geneeristä toimintamallia. Toimintamallin kautta parannetaan hyvinvointialueen työn tuottavuutta ja tuloksekasta työelämää sekä kilpailukykyä suhteessa muihin hyvinvointialueisiin, jotka tekevät kansainvälistä rekrytointia. Samalla lisätään työelämän monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta.

Malli sisältää vastuullisen kansainvälisen rekrytoinnin sekä hyvinvointialueen toiminnan tulevien työntekijöiden positiiviseksi vastaanottamiseksi, perehdyttämiseksi ja kotoutumisen tukemiseksi (myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamista). Lisäksi malli sisältää työhön tulijoiden ja hyvinvointialueen työyksikköjen kulttuurisensitiivisen valmennuksen toteuttamista (osaamisen lisääminen), lähiesihenkilöiden osaamisen vahvistamista ja organisaation johdon tukea. Mallissa edistetään kansainvälisen rekrytoinnin systemaattista johtamista ja työn organisoimista hyvinvointialueella sekä vahvistetaan organisaation ennakoitukykyä.

Tavoitteena on vaikuttaa osaltaan myös alueen väestörakenteeseen (alueellinen tavoite), koska rekrytoitavat ovat työikäisiä ja heillä on mahdollisesti lapsia mukanaan. Lisäksi onnistuneen työperäisen maahanmuuton kautta alueella lisääntyy myönteiset asenteet maahanmuuttajataustaisten työllistämiseksi. Hankkeessa tehtävän viestinnän tavoitteena on yleiseen kulttuurisensitiiviseen asenneilmapiiriin vaikuttaminen Kainuun alueella, päiväkodeissa, kouluissa sekä eri työpaikoilla.

Tavoitteena on myös luoda kansainväliseen rekrytointiin liittyvä yhteistyöverkosto Kainuun alueella (alueellinen tavoite). Yhteistyössä verkostojen kanssa kehitetyn prosessin myötä alueelle kehittyy toimintamalleja, joita voidaan hyödyntää muidenkin toimialojen toteuttaessa ulkomaista rekrytointia.

Toimintamalli rakentuu vahvaan yhteistyöhön Kainuun liiton sekä alueen oppilaitosten, TE-toimiston, kuntien, järjestöjen sekä rekrytointia toteuttavien muiden toimijoiden kanssa.

Tavoitteena on osallistua oppipolkujen arvioimiseen työelämän näkökulmasta ja yhteiskehittämiseen alueen oppilaitosten kanssa ulkomaisten työntekijöiden nopean ammatillisen pätevöitymisen edistämiseksi. Hankkeessa tuotetaan tietoa hyvinvointialueen omaan täydennyskoulutukseen osaamisen vahvistamisen tarpeista. (alue- ja organisaatiotason tavoite)

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

Uutuus organisaatiolle:

Kansainvälinen rekrytointi on Kainuun hyvinvointialueelle uutta toimintaa. Vaikka toimintamallia rekrytointiin on luotu vuoden 2023 aikana, sen toimivuutta ei ole testattu ja arvioitu työyksiköissä. Testaamista ja arviointia tarvitaan, jotta toimintamallia voidaan toistaa tai hyödyntää ja soveltaa muiden ammattiryhmien rekrytoinneissa ja muissa organisaatioissa.

Kansainvälisen rekrytoinnin volyyymi kasvaa tulevina vuosina ja tämä edellyttää organisaatiolta valmiutta vastuulliseen ulkomailta ja erilaisista kulttuureista tulevien työntekijöiden tukemiseen ja kotoutumisen tukeen. Intensiivinen työntekijän kotoutumisen ja asettautumisen tukeminen ei ole hyvinvointialueen perustehtävä. Kainuussa luodussa kansainvälisen rekrytoinnin mallissa se on kuitenkin todettu olevan tärkeä ja oleellinen osakokonaisuus. Sen avulla sen avulla työntekijän luottamus työnantajaan ja sitoutuminen alueelle lisääntyvät. Uutta on myös se, että kotoutumisessa kehitetään tiivistä yhteistyötä kolmannen sektorin kanssa. Lisäarvona hankkeen kautta saadaan kehitettyä työyksiköiden kykyä ja osaamista vastaanottaa erilaisista ympäristöistä tulevia työntekijöitä.

Myös organisaation johdon osaamisen lisääminen kansainvälisiin rekrytointeihin ja kulttuurisensitiiviseen työn johtamiseen vaatii lisäpanostusta. Lisäarvoa tuo myös se, että hankkeen aikana arvioidaan toimintamallin kustannustehokkuutta.

Uutuusarvo alueelle:

Kainuun alueelle muodostuu kansainvälisen rekrytoinnin yhteistyöverkosto (mahdollisesti ELY vetoinen), jossa hyvinvointialueella on oma tehtävänsä. Yhteistyöverkosto mahdollistaa mm. yhteisen rekrytointiprosessin useamman eri alojen työnantajan kesken. Kainuun hyvinvointialueella kehitetyn ja arvioidun kansainvälisen rekrytoinnin toimintamallia voidaan hyödyntää muidenkin alojen ja työnantajien toteuttaessa kansainvälistä rekrytointia. Kainuun hyvinvointialueen rekrytointi mahdollistaa myös puolisoiden saapumisen Suomeen, jolloin voimme ohjata puoliset työllisyyspalveluiden piiriin ja työllistymään opintopolkujen kautta muille työnantajille. Uutuusarvona on perhekeskeisen rekrytoinnin toteuttaminen.

Ulkomailta rekrytoitavien työntekijöiden kautta alueelle tulee kulttuurista pääomaa sekä asukkaita Kainuuseen. Monikulttuurisuus rikastaa kainuulaista elämää.

Alueella jo asuvat ulkomaalaistaustaiset saavat kohdennettua ohjausta kieli- ja pätevöitymiskoulutukseen, jotta he työllistyvät mahdollisimman nopeasti Kainuun hyvinvointialueelle. Alueella asuvien hoitotyötaustaisten henkilöiden työllistymisen edellytykset paranevat, joka tuottaa alueellista lisäarvoa.

Lisäksi hankkeen kansainvälisen rekrytoinnin myötä kainuulaisiin oppilaitoksiin saadaan lisää opiskelijoita.

### **Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen**

Hanke toteutetaan laajempaan kuin toteutettaisiin ilman tukea

### **Perustelut tuen vaikutukselle**

Kansainvälinen rekrytointi toteutuu organisaatiossa vuoden 2024 alussa ja organisaation tulee huolehtia heidän sijoittautumisestaan työyksiköihin.

Valtakunnallinen taloudellinen tilanne hyvinvointialueilla aiheuttaa vahvoja toiminnan sopeuttamispaineita. Ulkopuolisen rahoituksen saaminen varmistaa sen, että ulkomailta rekrytoitavien tuen toteuttaminen toteutuu tavoitteellisesti ja systemaattisesti pitempiaikaisesti sekä laadukkaasti.

Tuen vaikutukset:

Toimintamallin toteuttaminen - lisätuki työntekijöille ja työyhteisöille - vaatii ylimääräisen henkilöresurssin. Toimintamallia ei ole vielä kokeiltu ja arvioitu (mm. yhdenvertaisuus ja tasa-arvo), ja on mahdollista, että se vaatii vielä hiomista.

Toimintamallin jalkauttaminen alueella, verkostoituminen alueellisesti ja muihin kuin sote-organisaatioihin ei toteudu ilman hanketta. YTA tasoinen vertaisarviointi mallista vaatii koordinoivan resurssin. Ulkopuolinen rahoitus varmistaa pitempiaikaisen työskentelyn asian toteuttamiseksi.

Yhteistyö oppilaitosten kanssa kv-rekrytointien ja oppimispolkujen rakentamiseksi on hankkeen kautta vahvempaa.

Kotoutumisen/asettautumisen tuki ulkomailta tuleville työntekijöille on hankkeen kautta vahvempaa ja sitoutuminen alueeseen varmempaa.

Alueella jo asuvien ulkomaisten hoitotyötaustaisten henkilöiden tunnistaminen ja ohjaaminen opintopoluille ja sotealalle työskentelyyn ei voida tehdä ilman hankkeen henkilöresurssia.

Hanketta tarvitaan, jotta kotoutuminen toteutuu tarpeeksi laadukkaasti ja perheet sitoutuvat jäämään kainuulaisiksi asukkaiksi. Sitoutuneet työntekijät turvaavat kainuulaisten palveluja. Hanke on investointi harvaan asutun alueen väestön kasvattamiseksi ja elinvoiman vahvistamiseksi.

## **4.2 Toteutus ja tulokset**

### **Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?**

TP 1. Työntekijöiden vastaanottaminen ja tuki. 1.2.2024-31.12.2026

Ensimmäisten työntekijäryhmien vastaanottaminen. Hankepäällikkö ja kv-rekrytointikoordin aattori osallistuvat ryhmien vastaanottamiseen yhdessä kohdemaatoimijan kotouttajan kanssa. Ryhmien kanssa järjestetään viranomaiskäynnit tavoitteena saada kaikki dokumentit Suomessa selviämistä varten mahdollisimman nopeasti.

Kielikoulutuksen järjestäminen saapuville henkilöille tavoitteena sujuvoittaa kielen kehitystä heti alkuvaiheessa. Hankkeen työntekijät tekevät yhteistyötä keskitetyn työvuorosuunnittelun, kouluttajien ja yksiköiden kanssa koulutussisältöjen ja aikataulujen koordinoimiseksi. Hankkeen aikana on tavoitteena tuoda Kainuuseen kuusi ryhmää työntekijöitä. V. 2024 kerätään aktiivisesti tietoa prosessin toimivuudesta ja prosessia kehitetään v. 2025 saapuvien ryhmien vastaanottamiseksi kehitetyin toimintamallein. Hanketyöntekijät tukevat työyhteisöjen toimintaa mallin mukaisesti.

Eri ammattiryhmien osalta samat tukitoimet ja työnantajavastuut toistuvat. Hanketyöntekijät kehittävät prosessia huomioimaan muiden ammattiryhmien erityispiirteet rekrytoinneissa. Hankkeessa toteutetaan kansainvälistä rekrytointia eri ammattiryhmille, pääkohteena

hoitotyöntekijät ja lääkärit. Hanketyöntekijät valmistelevat prosessia ja tukevat toimijoita mahdollisten rekrytointien käynnistyessä.

#### TP 2. Asettautumisen tukeminen. 1.2.2024-31.12.2026

Saapuvien ryhmien työntekijöiden tukeminen asettautumisessa/kotoutumisessa ja sen koordinoiminen kuuluu kv-rekrytointikoordinaattorille. Työntekijöille järjestetään kuukausittaisia ryhmätapaamisia, joissa käsitellään viranomaisasioita, työhön liittyviä sopimuksia ja määryksiä ja muita Suomessa työskentelyyn liittyviä teemoja sekä perehdytetään suomalaiseen kulttuuriin. Perheenyhdistämisen tuen tarvetta kartoitetaan ryhmiltä asettautumisprosessin aikana, henkilöille järjestetään yksilökeskustelut kuukauden ja kuuden kuukauden kuluttua saapumisesta Suomeen. Aloitus- ja seurantakeskustelujen läpikäyminen ja perehdytyksen etenemisen seuranta toteutetaan hankkeen toimesta. Toiminnalla luodaan luottamuksellinen ja matalan kynnyksen yhteistyösuhde hanketoimijoiden, työyhteisöjen, esihenkilöiden ja tulevien työntekijöiden kanssa. Osana työpakettia kartoitetaan 3-sektorin toimijoiden tarjoamia mahdollisuuksia työntekijöiden Kainuuseen integroitumisen tukemiseksi ja tehdään aktiivista yhteistyötä 3-sektorin kanssa.

Hankkeessa tehdään tiivistä yhteistyötä kotoutumisvastuussa olevien kuntien ja kaupunkien kanssa.

#### TP 3. Toiminnan arviointi ja juurruttaminen. 1.2.2024-31.12.2026

Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle -hankkeessa kehitetyn kansainvälisen rekrytointiprosessin toimivuuden arviointi ja kehittäminen työyhteisöistä, tulevilta työntekijöiltä ja esihenkilöiltä kerätyn tiedon perusteella. Prosessiin tehdään tarvittavia muutoksia saadun palautteen ja organisaation johdon linjausten mukaisesti. Prosessin edetessä arvioidaan saapuvien työntekijöiden kielellistä kehitystä ja arvioidaan kielen koulutuksen tuen vaikuttavuutta kyselyin ja haastatteluin. Arvioinnissa huomioidaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen suhteessa suomalaisiin työntekijöihin. Päävastuu arvioinnista hankepäälliköllä.

Prosessia vertaisarvioidaan Pohjoisen Yhteistoiminta-alueen (YTA) toimijoiden kanssa. Hankepäällikkö vastaa vertaisarvioinnista ja YTA tasoisen prosessin kehittämisen yhteistyöstä. Tavoitteena on edistää ulkomaisen rekrytointiprosessin yhteiskilpailutusta YTA-alueella. Pyrkimyksenä on kilpailutuksella saada nykyistä paremmin huomioitua työnantajan toiveet rekrytointiprosessin toteutuksessa ja lisätä läpinäkyvyyttä hankintaketjuissa. Vuoden 2026 aikana prosessin vaatima resurssointi ja toimintamalli suunnitellaan hankkeen ja organisaation johdon kanssa tuotettavaksi osana omaa toimintaa v. 2027 alusta alkaen.

#### TP 4. Yhteistyö oppilaitosten kanssa. 1.2.2024-31.12.2026

Yhteistyötä oppilaitosten kanssa tehdään kansainvälisesti rekrytoitujen hoitajien pätevytykseksi Suomessa. Osallistutaan lähihoitajien oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen. Tehdään tiivistä yhteistyötä KAMK:n Nursing pathway -hankkeen sekä KAOn Next Level hankkeen kanssa. Hanketyöntekijät osallistuvat säännöllisesti koulutuspolkujen yhteiskehittämiseen. Kv-rekrytointikoordinaattori suunnittelee yhteistyössä työyhteisöjen esihenkilöiden kanssa toimet työjärjestelyissä opiskelun mahdollistamiseksi töiden ohella tehokkaasti ja ilman tarpeettomia viivytyksiä, työntekijöiden jaksaminen huomioiden. Hyvinvointialueen ja oppilaitosten yhteistyössä syntyvää osaamista ja kokemusta voidaan hyödyntää koulutettaessa alueen muiden työnantajien kansainvälisesti rekrytoituja henkilöitä.

#### TP 5. Alueellisen kansainvälisen yhteisrekrytointin rakenne ja koordinaatio.

1.9.2024-31.12.2026

Perherekrytointin (pohjalla Migrin perhemääritelmä, myös esimerkiksi yksinhuoltajat lapsen kanssa) kehittäminen ja puolisoiden työllistyminen alueellisesti. Rekrytointissa kohdemaissa huomioidaan jatkossakin hoitajapariskunnat, jolloin työt puolisoille etsitään hyvinvointialueen sisäältä. Organisaatiossa kartoitetaan tarpeita huollon, logistiikan ja ravintopalveluiden piirissä niin, että puolisoita voitaisiin rekrytoida suoraan myös em. tehtäviin hyvinvointialueella. Hankkeessa tuetaan tiiviisti myös hoitotyöhön rekrytoitujen puolison työllistymistä ja urapolkua alueella, mm. oppisopimuskoulutuksilla.

Osana hankkeen toteutusta edistetään alueellisen yhteistyön kehittämistä kansainvälisessä rekrytointiossa, joka nähdään tärkeänä. Hankkeessa osallistutaan yhteistyöverkostoihin (mm. Kainuun ELY, Kainuun Liitto). Hankkeessa kartoitetaan yhteistyökumppaneita



yhteisrekrytointin toteuttamiseen siten, että toinen puolisoista työllistyy hyvinvointialueelle ja toinen Kainuun alueen kuntiin tai yrityksiin, esimerkiksi etsien sairaanhoitaja/hitsari pariskuntia yhteisesti. Tämä lisää henkilöstön saatavuutta laajemmin alueellisesti ja lisää kansainvälisen rekrytointin pitovoimaa myös muilla työnantajilla kuin hyvinvointialueella. Yhteisrekrytointin tavoiteaikatauluna on mahdollinen toteutus vuoden 2026 saapuviin ryhmiin.

TP 6. Kartoittaa ja tunnistaa koulutuspolut päteväytymiseen ja Kainuun hyvinvointialueelle työllistymiseen. 1.9.2024-30.12.2025

Tehdään alueellinen kartoitus jo maahan muuttaneiden työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden rekrytoimisesta Kainuun hyvinvointialueelle. Hankkeessa selvitetään polkua jo valmiille hoitotyöntekijöille ja hoiva-alalle haluaville henkilöille kouluttautua ja työllistyä Kainuun hyvinvointialueelle.

Työnantajalle on tärkeää, että työntekijällä on riittävä lähtötaso kielellisesti, jotta työskentely voidaan aloittaa ja kielen kehittyminen pääsee edistymään opintojen ja työskentelyn myötä. Hanke kartoittaa alueellisesti verkostoa, joka löytää alueen koulutetut työelämän ulkopuolella olevat hoitajat ja ohjaa heidät kielen koulutukseen riittävän kielitason saavuttamiseksi. Hankkeessa tehdään yhteistyötä kuntien työllistymispalveluiden, koulutusliikelaitosten ja työnantajan välillä.

TP 7. Viestintä 1.2.2024-31.12.2026

Kansainväliseen rekrytointiin liittyy paljon tiedottamistarpeita ja disinformaation vähentämistä. Hankkeen viestinnällä vaikutetaan yleiseen kulttuurisensitiiviseen asenneilmapiiriin Kainuun alueella, päiväkodeissa, kouluissa sekä eri työpaikoilla. Hankkeessa tehdään kansainvälisestä rekrytoinnista yhä läpinäkyvämpää ja tunnettua. Viestintää kohderyhmänä ovat Kainuun hyvinvointialueen henkilöstö, luottamushenkilöt sekä kuntalaiset kaikissa Kainuun kunnissa. Hankkeen kuluessa kirjoitetaan artikkeli perherekrytointin toteutumisesta, jota tarjotaan julkaistavaksi valtakunnalliseen julkaisuun. Hanketyöntekijät käyttävät viestinnän erilaisia keinoja ja järjestävät tiedotusta laaja-alaisesti keskustelujen, sosiaalisen median julkaisujen, tiedotteiden ja sähköpostin välityksellä eri kohderyhmille. Hyvinvointialueen verkkosivuja kehitetään kansainvälisen rekrytoinnin osalta.

TP 8. Hallinnointi 1.2.2024-31.1.2027

Hankkeeseen palkataan kaksi työntekijää, hankepäällikkö sekä kansainvälisen rekrytoinnin koordinaattori. Hankepäällikkö vastaa hankkeen etenemisestä hankesuunnitelman mukaisesti ja hankkeen hallinnoimisesta sekä osaltaan työpakettien toteuttamisesta ja kehittämisen verkostoyhteistyöstä. Kv-rekrytointikoordinaattori vastaa pääosin konkreettisesta tuesta uusille työntekijöille sekä osaltaan muusta hankekehittämisestä.

Flat raten käyttö:

1. Työyhteisöjen ja työntekijöiden valmennus sekä kielikoulutus: asiantuntijapalvelun osto.
2. Työyhteisöjen yhteisöllisyyden edistäminen, esim. yhteiset tilaisuudet.
3. Viestintämateriaali ja/tai viestinnän toteutus, markkinointitilaisuudet, maksetut nostot somekanavilla ym.
4. Projektipäällikön osallistuminen yhdessä kainuulaisten työllisyysasiantuntijoiden kanssa Emigration expo - matka Hollantiin
5. Normaalit hankkeen oheiskulut: tilat, koulutus, matkat, puhelin, siivous, laitteiden leasingkulut ym.

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

Kainuun hyvinvointialueen työvoimapula on helpottunut.

Ulkomaiset työntekijät ovat ammatillisen päteväytymisen koulutuspolulla, työllistyneet ammattiaan vastaavaan työhön ja heidän kielitaitonsa on kohtuullinen.

Kainuun hyvinvointialue saa yhteistyössä alueen muiden työnantajien ja toimialojen kanssa rekrytoitua työvoimaa alueelle.

Alueellinen, eri alojen työnantajien yhteistyöverkosto kansainvälisessä rekrytoimisessa toimii alueella. Kansainvälisen rekrytoinnin osaaminen on alueella lisääntynyt.

**Mittarina:**

Alueelle saapuneiden työntekijöiden määrä, hoitajat ja muut työntekijät.

Saapuneiden työntekijöiden työllistyminen kahden vuoden päästä hyvinvointialueen tehtäviin.

Lähihoitajiksi ja sairaanhoitajiksi pätevöityneiden määrä.

Kyselyt työyksikköjen kokemuksista esimerkiksi kiireen tunnun vähentyminen, työtaakan helpottuminen, kielen ymmärtäminen ym.

Työnantajaverkosto toimii/ei toimi, yhteisiä rekrytointeja tapahtunut x määrä.

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

Positiivinen vaikutus Kainuun väestörakenteeseen ja kulttuuriseen ilmapiiriin.

Yhdenmukaisuus ja tasa-arvo on parantunut erilaisuuden ymmärtämisen ja osaamisen vahvistumisen myötä yleisesti työpaikoilla.

Alueen elinvoimaisuuden lisääntyminen, palveluiden tuotantovarmuus on vahvistunut.

Kainuu on houkutteleva alue; alueelle saadaan opiskelijoita ja työntekijöitä eri aloille.

Hankkeella arvioidaan voitavan vaikuttaa kustannusten kasvuun: vuokratyövoiman/ostopalvelu rekrytoimisen väheneminen vähentää kustannuksia.

Alueen työmarkkinat ovat monipuolistuneet.

**Mittarit:**

Väestökehitys, ulkomaalaisten määrä alueella

Kyselytutkimus, esim. opinnäytteet alueen kulttuurisesta muutoksesta

Kyselyt työyksiköille yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvoisuudesta

Muualta tulleiden opiskelijoiden määrä

**Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?**

Kansainvälisen rekrytoinnin prosessin kehittämistä hyödynnetään omassa organisaatiossa tulevissa rekrytoinneissa. Prosessin oppeja jaetaan muille alueen työnantajille, ja heidän kanssaan yhteistyössä tapahtuva rekrytointi jatkuu. Tavoitteena on, että kehitettyä toimintamallia hyödynnetään myös muiden organisaatioiden normaalitoiminnassa esimerkiksi YTA tasoisesti. Yhteistyö ja yhteiskehittäminen alueen kuntien kanssa asettautumisen, kotoutumisen tukemiseksi ja työllisyyspalvelujen osalta jatkuu. Yhteistyö ja yhteiskehittäminen oppilaitosten kanssa jatkuu.

**Vaihtoehto suunnitelmaksi toiminnan jatkumisesta hankkeen päättymisen jälkeen**

Kehitettyjä työkaluja, toimintamalleja tai kehitettyjä tuotteita hyödynnetään toteuttajan normaalitoiminnassa

**Kuvaa hankkeen yleisesti hyödynnettävät tulokset ja missä ne tulevat olemaan julkisesti saatavilla.**

Hankkeen tuloksena on geneerinen kansainvälisen rekrytoinnin malli, jossa tuetaan ulkomailta tulevan työntekijän asettautumista ja kotoutumista niin uuteen työpaikkaan kuin uuteen asuinkuntaan. Mallissa tukea saavat niin työyhteisöt kuin yksittäiset työntekijät. Oleellista mallissa on myös kulttuurisensitiivisyyden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisen alueella. Mallia voidaan hyödyntää riippumatta siitä, mitä ammattikuntaa ulkomailta tuleva työntekijä edustaa.

Tuloksena myös selkeä hallinnollinen malli rekrytoinnin tuen toteuttamiselle: vastuutaho, toiminnan jatkamisen suunnitelma.

Mallia voidaan hyödyntää myös muissa organisaatioissa. Malli viedään YTA tasolla muiden hyvinvointialueiden hyödynnettäväksi.

Malli ja hankkeen kotisivut julkaistaan: [www.hyvinvointialue.kainuu.fi](http://www.hyvinvointialue.kainuu.fi). Kainuun hyvinvointialueella on oma tili useilla eri somekanavilla.

Hankkeen aikana tuotetaan toimintaa kuvaavia artikkeleja.

## 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)?

Ei ole sitoumuksia tai aiesopimuksia muusta ulkopuolisesta rahoituksesta. Tuen hakija vastaa itse omarahoitusosuudesta.

Kainuun hyvinvointialue on saanut maaliskuussa 2023 Valtiovarainministeriöltä vakiinnuttamis- ja kehittämisrahan, noin 7,2 milj. €. Rahan käytön edellytykset on määritelty asetuksessa, mutta alueet voivat itse kohdentaa annetun summan omien tarpeidensa mukaisesti asetuksen ehtoja noudattaen. Avustusta ei voi käyttää hyvinvointialueen lakisääteisiin tehtäviin, vaan se on tarkoitettu esimerkiksi palveluiden yhtenäistämiseen, palveluverkon uudistamiseen, uusiin digitaalisiin palveluihin tai henkilöstön saatavuuteen ja riittävyteen liittyviin hankkeisiin. Avustus myönnetään hyvinvointialueille laskennallisin määrätymistekijöin, joita ovat perusosa, asukasmäärä ja järjestämisvastuullisten määrä.

Ko. rahoituksesta tullaan kattaman mm. ulkomailta rekrytoitavien työntekijöiden perehdyttämisen aikainen palkka, noin kaksi kuukautta, jolloin he ovat ylimääräisinä työyksiköissä, eivätkä kirjaudu henkilöstömitoitukseen. Vakiinnuttamis- ja kehittämisrahalla on oma kirjanpidollinen menotilinsä ja sitä seurataan omana kokonaisuutenaan.

#### Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta?

Ei haeta rahoitusta muilta rahoittajilta.

### 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

Kainuun liitto rahoittaja, TEM erillisrahoitus

##### Hankkeen nimi

KAMK\_SOKA - Sotealan kansainvälinen rekrytointi- ja koulutusmalli (Tutkinnosta tutkintoon ja töihin Kainuuseen) 12.5.2022-31.12.2024. Kainuun Liitto, TEM erillisrahoitus

##### Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Ulkomailta rekrytoitavien koulutuspolku sairaanhoitajasta sairaanhoitajaksi Suomeen.

#### Hanke 2

##### Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

S30065

##### Hankkeen nimi

Nursing Pathway

**Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?**

Kajaanin ammattikorkeakoulun kansainvälisen rekrytinnin ja osaamisen kehittämisen hanke.

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

S30310

**Hankkeen nimi**

Next Level - Uudelle tasolle uusien kainuulaisten työllistämässä

**Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?**

Kainuun ammattiopiston hanke ulkomailta rekrytoitujen lähihoitajaopintojen edistämiseksi

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

Hankkeiden toteuttaminen: Kainuun hyvinvointialueelle siirtyi 1.1.2023 alkaen Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän (Kainuun sote) kehittämis- ja suunnitteluyksikkö. Yksikkö on toteuttanut Kainuun sotessa erilaisia

kehittämishankkeita vuodesta 2005 alkaen noin 100 kpl. Hankkeissa on ollut useita ESR hankkeita hallinnoitavana.

Hankkeet ovat toteutuneet rahoittajan antamien sääntöjen ja toimintaperiaatteiden mukaisesti, eikä hankkeissa ole ollut mainittavaa huomautettavaa. Hankkeisiin on pystytty rekrytoimaan osaava henkilöstö, joka on taannut hankkeiden onnistuneen toteutumisen.

Hankkeiden sisällöllinen toiminta:

Rekrytointiyksikkö on toteuttanut laadukasta rekrytointia Kainuussa pitkään.

Henkilöstöpalvelujen

ja henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen on resursoitu ja osaamista on organisaation sisällä.

Perehdyttämistä on

kehitetty vuosia. Kansainvälisyys, erilaiset kulttuuriset näkökulmat ovat uutta, mutta niihinkin on saatavilla osaamista

muualta. Keskitetyn täydennyskoulutusyksikön avulla osaamisen saaminen alueelle onnistuu.

Osaamista sisällöstä on lisännyt myös vuoden 2023 Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle -hanke.

**Riskit ja niiden hallinta hankkeen toteuttamisessa****Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen**

Kv-työntekijöiden tuki ei ole riittävää, suomen kielen oppiminen on hidasta, asettautumisen tuki ei ole riittävää, hyvinvointialueen työyksiköiden kulttuurisensitiivistä osaamista ei saada tarvittavalle tasolle. Tämän johdosta kv-työntekijöiden työhyvinvointi ei ole hyvä tai he muuttavat pois alueelta.

Ulkomailta rekrytoitujen urakehityksen hidastuminen.

**Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.**

Laaditaan riittävän tarkka toiminta-, aikataulu- ja viestintäsuunnitelmat hankkeen alkaessa.

Jatkuva arviointi ja reflektio työyhteisöissä sekä rekrytoitujen kanssa (1krt/kk/vuosi) heidän asettautumisen tilanteestaan (kokemukset ja tyytyväisyys). Riittävä tuki- ja tulkki-resurssi, jotta

kielikysymykset, kielen osaamattomuus ei aiheuta ylipääsemättömiä ongelmia kotoutumiseen. Kulttuurisensitiivisen osaamisen lisääminen kaikille. Riittävä tuki suomen kielen oppimiseen. Aktiivinen kotoutumisen tuki hankkeen kv rekrytointikoordinaattorin toimesta. Organisaation operatiivinen johto, henkilöstön edustajat ja poliittiset päätöksentekijät ovat sitoutuneet hankkeeseen osallistumalla hankkeen valmisteluun.

### **Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön**

Hyvinvointialueen (valtakunnallinen ilmiö) talous on heikko, kansallinen ohjaus voi muuttaa hyvinvointialueiden toimintaa.

Yleinen globaali maailmantilanne on huolestuttava.

#### **Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.**

Hyvinvointialue tekee toimenpiteitä taloutensa kuntoon saattamiseksi mm. järjestämissuunnitelmaan täsmäntävillä kehittämisohjelmilla.

Yleiselle maailmantilanteelle ei voida mitään, varautuminen tulevaisuuteen on normaali tehtävä hyvinvointialueella.

### **Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan**

Alueellinen yhteistyö ei toteudu riittävällä tasolla.

Kansainvälisen rekrytoinnin vastuujakoa, tehtäväjakoa ja roolituksia ei saada sovittua.

Hanketyöntekijöiden vaihtuminen.

#### **Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.**

Kiinteä vuorovaikutteinen yhteiskehittäminen muiden toimijoiden kanssa, kansainvälisen rekrytoinnin hyötyjen esille tuominen.

Tuodaan esille erilaisten kulttuurien positiivinen merkitys väestölle.

Koko hankkeen aikainen riittävän tarkka dokumentointi ja yhteistoiminta rekrytointipalvelujen kanssa jatkuvuuden turvaamiseksi.

### **Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi**

Hankkeen ohjausryhmä:

- henkilöstöjohtaja
- rekrytointipäällikkö
- hoitotyön johtaja
- henkilöstön edustaja
- ikäihmisten palvelujen palvelualuepäällikkö
- ikäihmisten palvelujen toimialuejohtaja
- terveyden ja sairaanhoidon palvelujen toimialuejohtaja
- sosiaali- ja perhepalvelujen toimialuejohtaja, sosiaalijohtaja
- järjestämisjohtaja
- kehittämisjohtaja
- johtajaylilääkäri
- tarvittaessa kutsutaan mukaan sidosryhmäedustajia
- rahoittajan edustaja

**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?**

Hankkeen kohderyhmässä on n. 80% naisia. Sukupuolten tasa-arvo toteutuu rekrytoinnissa, sillä hankkeen aikana rekrytoitavien henkilöiden kohdalla ei tehdä eroa, onko tulija mies vai nainen. Hankkeessa tarkoituksena on kuitenkin saada myös miehiä tulemaan työskentelemään Kainuuseen. Näin eri sukupuolten suhteellista määrää pyritään saamaan tasaisemmaksi. Sukupuolten huomioon ottaminen vaatii rekrytoinnin yhteissuunnittelun toteuttamista kohdemaatoimijan kanssa. Hankkeessa tullaan kiinnittämään huomiota miesten osallisuuteen hankkeessa.

Sukupuolten tasapuolisuus toteutuu hankkeen ydintiimissä. Verkostot rakentuvat eri toimijoiden rekrytoimista henkilöistä, eikä hankkeen piirissä toimiminen edellytä sukupuolikiintiöitä. Suurimmaksi osaksi toimijat ovat naissukupuolisia, mutta mukana on myös paljon miessukupuolisia henkilöitä.

Hoitotyössä korostuu naissukupuolisten määrä. Hankkeen myötä pyritään tunnistamaan jo maahansaapuneita hoitotyön ammattilaisia ja auttamaan heitä työllistymään Suomessa. Tämän myötä voidaan vaikuttaa etenkin maahan muuttaneiden naisten työttömyyden vähenemiseen alueella.

Hankkeen toiminnassa huomioidaan kaikenlainen syrjimättömyys. Hankintoja ja toimenpiteitä suunniteltaessa otetaan huomioon sukupuolten tasa-arvoisuuden toteutuminen. Sukupuolisensitiivinen orientaatio on mukana kehittämisessä ja kaikessa toiminnassa huomioidaan sukupuolten näkökulmat.

Hanke palvelee kaikkia sukupuolia tasapuolisesti ja hankkeen luonteesta johtuen päätavoite ei ole sukupuolten tasa-arvon edistäminen.

Organisaatiossa on laadittu tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä laaditaan henkilöstöraportit vuosittain.

Hankkeessa huomioidaan yksilö sekä hänen mukanaan mahdollisesti Suomeen muuttava muu perhe, jotta työntekijöiden kotoutuminen tapahtuisi mahdollisimman hyvin. Tätä kautta myös eri sukupuolten huomioiminen toteutuu.

Lisäksi huomioidaan näkökulma, että ulkomailta rekrytoitavien työntekijöiden kulttuurissa naisten ja miesten roolit ovat erilaiset kuin suomalaisessa yhteiskunnassa.

Hanke hyödyntää THL:n Tasa-arvon tarkistuslista hankkeessa ohjetta (<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tarkistuslista-hankkeelle>).

## 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

Kainuun hyvinvointialueen organisaatiossa on oma työsuojeluyksikkö. Organisaatiossa on seurattu työolojen turvallisuutta vuosia ja kehitetty niitä yhteistyössä. Hankkeen antama henkilökohtainen tuki kv-rekrytoituille sekä työyhteisöille varmistaa myös henkisesti turvalliset työolot.

Julkinen organisaatio noudattaa kaikessa toiminnassaan työ sopimuksia ja työaikalainsäädäntöä. Hankkeen valmennuksilla ja viestinnällä vaikutetaan työyhteisöjen asenteisiin myönteisyyttä edistävästi ja näin vähennetään ulkomailta rekrytoitujen henkistä painetta.

### Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle

Organisaatiossa on laadittu tasa-arvo ja yhdenvertaisuus suunnitelma henkilöstölle.

Hankkeen antama tuki kv-rekrytoituille ja työyhteisöille varmistaa syrjimättömyyttä.

Hankkeessa huomioidaan, että siinä ei tapahdu syrjintää sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskoon

tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan liittyen.

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

Hankkeessa huomioidaan työtilojen ja -välineiden esteettömyys ja saavutettavuus. Perheitä tuetaan mahdollisissa sosiaalipalvelujen tarpeen hakemisessa.

### **Henkilötietojen suoja**

Sote alalla on totuttu tiukkaan henkilötietojen suojaan ja tietoturvaan. Hankkeessa varmistetaan henkilötietojen asianmukainen käsittely sekä tietojen tarkistusoikeus. Ulkomailta tulleiden työntekijöiden asioiden käsittelyssä toteutuu normaalin työelämän sääntöjen mukainen tietosuojaja.

### **Ympäristönsuojelu**

Hanke ei aiheuta ympäristölle haittaa eikä kuormitusta. Hankkeessa vältetään mm. turhaa paperi- ym. kulutusta. Ulkomailta tulevat työntekijät perehdytetään suomalaiseen kulttuuriin ja suomalaisiin toimintatapoihin, mm. ympäristöasioihin Suomessa, jätteiden käsittely ym.

## **5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys**

### **Luonnonvarojen käytön kestävyys**

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen perustehtävä ei liity luonnonvarojen käyttämiseen. Hanke ei kuitenkaan kuluta luonnonvaroja.

### **Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen**

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen päätehtävänä ei ole ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen. Hanke ei kuitenkaan lisää ilmaston muutoksen riskejä.

### **Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeen päätehtävänä ei ole kasvillisuuden, eliöiden ja luonnon monimuotoisuuden edistäminen.

Hankkeessa voidaan osana rekrytoitujen asettautumista perehdyttää tulijoita suomalaiseen luontoon ja sen merkitykseen hyvinvoinnin tuojana.

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

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen päätehtävänä ei ole pinta- ja pohjavesiin, maaperään sekä ilma- ja kasvihuonekaasuihin vaikuttaminen.

Hanke ei kuitenkaan heikennä em. laatua.

### **Natura 2000 -ohjelman kohteet**

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen päätehtävänä ei ole Natura 2000 -ohjelman kohteet.

## **5.7 Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys**

### **Materiaalit ja jätteet**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hanke toteutetaan siten, että minimoidaan paperi- ym. jätteen syntyminen.

#### **Uusiutuvien energialähteiden käyttö**

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeessa ei voida vaikuttaa organisaation energialähteiden käyttöön.

#### **Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Kansainvälinen rekrytointi ja työntekijöiden kotoutuminen alueelle lisää muiden paikallisten toimijoiden ja toimialojen työntekijöiden saantia ja tuo alueelle innovaatio- ja sosiaalista pääomaa. Muista kulttuureista tulevat työntekijät voivat innovoida uudenlaisia elinkeinomahdollisuuksia.

#### **Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Kansainvälinen rekrytointi voi tuoda mahdollisuuksia uudenlaiseen palvelutarjontaan sekä toisaalta edellyttää uudenlaisia palveluja tai tuotteita, esimerkiksi ruoka-aineet. Monimuotoinen kulttuuripääoma voi rikastuttaa alueen kulttuurituotantoa.

#### **Liikkuminen ja logistiikka**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeen tavoitteena on, että kv-työntekijät kotoutuvat paikkakunnalle, missä heidän työpaikkansa on ja näin liikkumisen tarve olisi vähäinen.

### **5.8 Kestävä kehitys: Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus**

#### **Kulttuuriympäristö**

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hanke monipuolistaa Kainuun kulttuuriympäristöä parhaimmillaan toteutuessaan. Rekrytoidut työntekijät tuovat tullessaan oman kansallisen kulttuuriperintönsä alueelle ja se voi lisätä alueen monimuotoisuutta ja elinvoimaa.

#### **Ympäristöosaaminen**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Suomalainen ympäristöosaaminen ja ympäristötietoisuus voivat vaikuttaa ja valua ulkomailta tulleiden työntekijöiden kautta heidän kotimaahansa jääneille verkostoille.

### **5.9 Horisontaaliset periaatteet hankkeen pääasiallisena tavoitteena**

**Onko sukupuolten tasa-arvon edistäminen hankkeen pääasiallinen sisältö?**

Ei

**Onko syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus hankkeen pääasiallinen sisältö?**

Ei

**Onko kestävä kehitys jollakin ulottuvuudella hankkeen pääasiallinen sisältö?**

Ei



## 6 Arviot määrällisistä tavoitteista

### Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot määrällisistä tavoitteista

#### 6.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan

Yrityksen koko	Yrityksiä, kpl
Mikroyritys	
Pieni yritys	
Keskisuuri yritys	
Suuryritys	
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>

#### 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			10		10
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)					0
Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat					0
Työssä olevat (ml. yrittäjät)		80	130	80	290
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat					0
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>140</b>	<b>80</b>	<b>300</b>
joista naisia		64	112	64	240

#### 6.3 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden koulutustausta

	Alle 18 v	18-29 v	30-54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Osallistujat ilman perusasteen (ISCED 1) koulutusta					0
Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet					0
Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet		40	70	40	150
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet		40	70	40	150
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>140</b>	<b>80</b>	<b>300</b>
joista naisia		64	112	64	240

#### 6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

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

### 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 kynnysarvot ylittävien hankintojen tekemistä?	Ei

**Kustannusarvion tiivistelmä**

	<b>Yhteensä €</b>
1 Palkkakustannukset	357 435
Flat rate 40 % kehittäminen	142 974
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
<b>Nettokustannusarvio yhteensä</b>	<b>500 409</b>

**Rahoitussuunnitelman tiivistelmä**

	<b>Yhteensä €</b>	<b>Osuus %</b>
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	400 326	80,00
2 Omarahoitus: Muu julkinen rahoitus	100 083	20,00
3 Kuntarahoitus	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0
<b>Rahoitussuunnitelma yhteensä</b>	<b>500 409</b>	<b>100,00</b>

**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 rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta (757/2021) 51 §.

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

**Suostumus Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan 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**

2.4.2024 07:59

Jukka Otto Tapio Lindberg  
Hyvinvointialueen johtaja

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**

## Kustannusarvio

### 1 Palkkakustannukset

#### Palkkakustannusten yksikkökustannukset: kokoaikaiset

<b>2. Tehtävänimike</b>	Hankepäällikkö
<b>Työaika</b>	Kokoaikainen
<b>Arvioitu aloituspäivä</b>	1.2.2024
<b>Arvioitu lopetuspäivä</b>	31.1.2027

#### Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Hankepäällikkö vastaa hankkeen etenemisestä hankesuunnitelman mukaisesti. Laatii toimintasuunnitelman ja vastaa raportoinnista ja budjetin seurannasta. Toimii esihenkilönä kv-rekrytointikoordinaattorille. Organisoii kansainvälisen rekrytoinnin tuen mallin työyksiköissä, seuraa ja arvioi mallin toimivuutta. Huolehtii hankintalain mukaisista hankinnoista hankkeessa. Vastaa yhteistyöstä ja yhteiskehittämisestä sidosryhmien, oppilaitosten sekä Pohjois-Suomen yhteistoiminta-alueen kanssa (YTA). Verkostoituu alueellisesti kainuulaisten työnantajien kanssa yhteisen kv-rekrytoinnin kehittämiseksi. Vastaa viestinnästä.

#### Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

2. Johdettu asiakirjoista ja mukautettu 12 kuukauden jaksoa vastaavaksi

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

<b>Ajalta alkaen</b>	1.4.2023
<b>Ajalta päättyen</b>	31.1.2024
<b>Palkkakustannukset ajanjaksolta ilman sivukuluja ja lomarahaa €</b>	40 577
<b>Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €</b>	48 735
<b>Sivukulujen osuus €</b>	12 886
<b>Yksikkökustannus (tuntipalkka) €</b>	35,83

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 577	1 720	1 720	143	5 160
Palkan sivukulut (26,44 %)	11 814	12 886	12 886	1 071	38 657
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	56 504	61 628	61 628	5 124	184 884

### Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeen toteuttaminen ja toiminta vaatii kyseessä olevan resurssin ja osaamisen.

### Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Hankepäällikön vuosipalkan määrittelyssä tehty vertailu aiempaan hanketyöhön Maailmalta oppipolun kautta Kainuuseen hankkeessa ja johdettu vuosiansioksi voimassa olevien HyvTESin, hyvinvointialueen palkkataulukon sekä hankkeiden työntekijöiden yleisen tva vertailun kautta. Tehtävässä on tehty työn vaativuuden arviointi. Palkka ei ylitä tuensaajan vastaavan tasoista tehtävistä yleisesti maksetun palkan määrää.

### Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Palkkalaskelma	Hankekoordinaattorin palkka Maailmalta oppipolun kautta Kainuuseen -hankkeessa
Työehtosopimus	HYVTes, voimassaolo 2023-2025
Muu	Kainuun Hyvinvointialueen palkkataulukko, voimassa 2022-2025

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

### Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

<b>Etunimi</b>	<b>Sukunimi</b>	<b>Asema organisaatiossa</b>
Eija	Mattila	neuvottelupäällikkö

**Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava esihenkilö**

<b>Etunimi</b>	<b>Sukunimi</b>	<b>Asema organisaatiossa</b>
Marita	Pikkarainen	kehittämisojohtaja

<b>1. Tehtävänimike</b>	Kansainvälisen rekrytinnin koordinaattori
<b>Työaika</b>	Kokoaikainen
<b>Arvioitu aloituspäivä</b>	1.2.2024
<b>Arvioitu lopetuspäivä</b>	31.1.2027

**Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa**

Hyvinvointialueen työyksiköiden sekä kv-rekrytoitujen työntekijöiden henkilökohtainen tuki, perehdytys, valmennuksen koordinointi. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta. Kulttuurisensitiivisyyden lisääminen. Asettautumisen tuki ja koordinointi. Kv-rekrytointiprosessin yhteiskehittäminen hankepäällikön kanssa. Omalta osaltaan hankeraportointi ja arkistointi. Viestinnästä vastaaminen omalta osaltaan.

**Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa**

3. Keskiarvo saman palkkaluokan työntekijöiden tai vastaavien tehtävien palkkakustannuksista

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

<b>Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €</b>	45 490
<b>Sivukulujen osuus €</b>	12 028
<b>Yksikkökustannus (tuntipalkka) €</b>	33,44

	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>Yhteensä</b>
Hankkeen työtunnit	1 577	1 720	1 720	143	<b>5 160</b>
Palkan sivukulut (26,44 %)	11 028	12 028	12 028	1 000	<b>36 084</b>
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	52 735	57 517	57 517	4 782	<b>172 551</b>

### Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Hankkeen toteuttaminen ja toiminta vaatii kyseessä olevan resurssin ja osaamisen.

### Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkalaskelma perustuu 1.6.2023-31.1.2024 voimassa oleviin verrokkipalkkoihin (4 hankesuunnittelijaa, jotka aloittaneet 1.6.2023 toisessa hankkeessa). Lisäksi perusteena ovat HyvTES, hyvinvointialueen palkkataulukko sekä hankkeiden työntekijöiden yleinen tva vertailu. Tämän hankkeen tehtävälle on tehty työn vaativuuden arviointi. Palkka ei ylitä tuensaajan vastaavan tasoista tehtävistä yleisesti maksetun palkan määrää.

### Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Palkkalaskelma	Hanketyöntekijöiden palkkatiedot
Työehtosopimus	HyvTes, voimassaolo 2023-2025
Muu	Kainuun hyvinvointialueen palkkataulukko, 2022-2025

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

Tehtävä	Vuotuinen bruttotyövoimakustannus € (ilman sivukuluja ja lomarahaa) €	Palkkakustannustiedot ajalta	
Hankesuunnittelija 1	45 245	1.1.2023	1.1.2024
Hankesuunnittelija 2	43 985	1.1.2023	1.1.2024
Hankesuunnittelija 3	44 665	1.1.2023	1.1.2024
Hankesuunnittelija 4	48 067	1.1.2023	1.1.2024
Keskiarvo €	45 490		

### 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 tehtävänkuvauksetietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaukset, 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

<b>Etunimi</b>	<b>Sukunimi</b>	<b>Asema organisaatiossa</b>
Eija	Mattila	neuvottelupäällikkö

### Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava esihenkilö

<b>Etunimi</b>	<b>Sukunimi</b>	<b>Asema organisaatiossa</b>
Marita	Pikkarainen	kehittämisjohtaja

### Palkkakustannusten yhteenveto

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Kokoaikaiset (2 kpl)	109 239	119 145	119 145	9 906	357 435
Osa-aikaiset (0 kpl)	0	0	0	0	0
<b>Palkkakustannukset yhteensä</b>	<b>109 239</b>	<b>119 145</b>	<b>119 145</b>	<b>9 906</b>	<b>357 435</b>

### 2 Tulot

### 3 Nettokustannusten yhteenveto

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
<b>Nettokustannukset yhteensä</b>	<b>152 935</b>	<b>166 803</b>	<b>166 803</b>	<b>13 868</b>	<b>500 409</b>

## Rahoitussuunnitelma

### 1 Haettava EU- ja valtion rahoitus

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
EU- ja valtion rahoitus kehittäminen	122 348	133 442	133 442	11 094	400 326	80,00 %

## 2 Omarahoitus

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Omarahoitus	30 587	33 361	33 361	2 774	100 083	20,00 %

## 3 Ulkoinen kunta-, muu julkinen ja yksityinen rahoitus

### Rahoituksen yhteenveto

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	122 348	133 442	133 442	11 094	400 326	80,00 %
Kuntarahoitus	0	0	0	0	0	0 %
Muu julkinen rahoitus	30 587	33 361	33 361	2 774	100 083	20,00 %
Yksityinen rahoitus	0	0	0	0	0	0 %
<b>Rahoitus yhteensä</b>	<b>152 935</b>	<b>166 803</b>	<b>166 803</b>	<b>13 868</b>	<b>500 409</b>	<b>100,00 %</b>
Julkinen rahoitus yhteensä	152 935	166 803	166 803	13 868	500 409	100,00 %
Julkinen tuki yhteensä	122 348	133 442	133 442	11 094	400 326	80,00 %

### 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