



Euroopan unioni

Euroopan sosiaalirahasto

Hankehakemus

Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020
Suomen rakennerahasto-ohjelma



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Viranomaisen merkintöjä

Saapumispäivämäärä 11.12.2022	Diaarinumero EURA 2014/13514/09 02 01 01/2022/POPELY
Käsittelijä	Puhelinnumero
Hakemusnumero 107838	Hankekoodi
Hakemustyyppi Uusi	Tila Saapunut

1 Viranomainen, jolle hakemus osoitetaan

Viranomainen Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2 Hakijan perustiedot

Hakijan virallinen nimi Kainuun hyvinvointialue	
Organisaatiotyyppi Muu julkisoikeudellinen oikeushenkilö, Hyvinvointialue	Y-tunnus 3221331-8
Jakeluosoite Kainuun hyvinvointialue, PL 401	Puhelinnumero 08 61561
Postinumero 87070	Postitoimipaikka Kainuu
Tilinumero (IBAN) FI3081899710037059	BIC DABAFIHH
WWW-osoite http://www.kainuunhyvinvointialue.fi	
Hankkeen yhteyshenkilön nimi Pikkarainen Marita	Yhteyshenkilön asema hakijaorganisaatiossa Kehittämisjohtaja
Yhteyshenkilön sähköpostiosoite marita.pikkarainen@kainuu.fi	Yhteyshenkilön puhelinnumero 0447100862
Hakijoiden lukumäärä tai tuen siirto -menettely <input checked="" type="checkbox"/> Vain yksi hakija <input type="checkbox"/> Hakijoita on useampi kuin yksi (yhteishanke) <input type="checkbox"/> Hakija siirtää osan haettavasta tuesta yhdelle tai useammalle taholle hankkeen toteuttamista varten (tuen siirto)	

3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle	
Alkamispäivämäärä 2.1.2023	Päätymispäivämäärä 31.12.2023
Toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus	
Erityistavoite 7.1. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen	
Hanketyyppi Hanke, jossa on henkilöitä varsinaisena kohderyhmänä	

4 Tiivistelmä (julkaistaan internetin tietopalvelussa)

4.1 Hankkeen julkinen tiivistelmä (tavoitteet, toimenpiteet, tulokset)

Hankkeen tavoitteena on luoda Kainuun hyvinvointialueelle geneerinen toimintamalli kansainvälisten rekrytointien hallinnointiin ja koordinointiin sekä työyhteisöjen monikulttuurisuuden vahvistamiseen ja tukemiseen. Toimintamallin avulla Kainuun hyvinvointialue toteuttaa vastuullista rekrytointia ulkomailta ja on haluttu työnantaja (pito- ja vetovoima). Kansainvälinen rekrytointi on yksi keino vastata mm. hoito- ja hoivatyön työntekijäpulaan Kainuun hyvinvointialueella. Hankkeen avulla ulkomaisia työntekijöitä vastaanottavat työyksiköt ovat valmiita erilaisista kulttuureista tulevien työntekijöiden positiiviseen vastaanottamiseen osaksi työyhteisöä ja käyttöön ottamaan uudenlaista osaamista. Hankkeen tavoitteena on, että ulkomailta tulleiden työntekijöiden perehtyminen työhön ja työelämään toteutuu sujuvasti, he ja heidän perheensä kotoutuvat alueelle ja kokevat Kainuun alueeksi, jossa on hyvä elää. Hankkeen avulla tuetaan työyksikköjen työhyvinvointia, tuottavuutta ja monimuotoisuutta.

Hankkeen toimenpiteinä kuvataan toimintamalli kansainvälisen rekrytoinnin koordinoimiseksi hyvinvointialueella. Toimintamalli rakentuu koko hankkeen ajan, sillä toiminta on suhteellisen uutta, ja erilaisia toimenpiteitä kokeillaan ensimmäistä kertaa. Hankkeessa valmennetaan vastaanottavia työyksiköitä ja niiden asiakkaita kulttuurisensitiiviseen työhön, tuetaan työyksiköitä sekä ulkomailta tulleita työntekijöitä arjessa esiin tulevissa haasteissa. Hankkeessa luodaan alueellinen verkosto ulkomailta tulleiden työntekijöiden kotoutumisen tukemiseksi mm. kuntien ja järjestöjen sekä oppilaitosten kanssa. Viestinnän keinoin lisätään alueella myönteistä asennetta ulkomailta tulevien työntekijöiden kotoutumisen tueksi.

Hankkeen tuloksena on luotu systemaattinen geneerinen toimintamalli kansainvälisen rekrytoinnin koordinoimiseksi ja toteuttamiseksi Kainuun hyvinvointialueella. Hankkeen vaikutuksena on vastuullinen työnantajatoiminta ja ulkomailta tulevien työntekijöiden ja heidän perheidensä sujuva kotoutuminen alueelle. Alueen sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijäpulaa on helpotettu.

4.2 Hankkeen nimi englannin kielellä

To become an employee of the Wellbeing services county of Kainuu from around the world

4.3 Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

The goal of the project is to create a generic operating model for managing and coordinating international recruitments and strengthening and supporting the multiculturalism of work communities. With the help of the operating model, the Wellbeing services county of Kainuu carries out responsible recruitment from abroad and is the desired employer. International recruitment is one way to answer e.g. to the shortage of care workers in the Wellbeing services county of Kainuu. With the help of the project, the work units that receive foreign employees are ready to welcome employees from different cultures as part of the work community.

The goal of the project is that the familiarization of the workers from abroad with work and working life is carried out smoothly, they and their families integrate into the area and they experience Kainuu as an area where it is good to live. The project supports the work units' well-being, productivity and diversity.

The measures of the project is to describe an operating model for coordinating international recruitment in the Wellbeing services county. The operating model is built throughout the project, because the operation is relatively new and various measures are being tried for the first time. In the project, receiving work units and their clients are trained in culturally sensitive work, work units and employees from abroad are supported in the challenges that arise in everyday life. The project creates a regional network to support the integration of workers from abroad, e.g. with municipalities and organizations and educational institutions. Through communication, we increase the positive attitude towards foreign employees.

As a result of the project, a systematic generic operating model has been created to coordinate and implement

international recruitment in the Wellbeing services county of Kainuu. The impact of the project is responsible employer activity and the smooth integration of workers from abroad and their families into the region. The region's social and healthcare worker shortage has been decreased.

5 Hankkeen tarve, tavoitteet ja kohderyhmä

5.1 Mihin tarpeeseen tai ongelmaan hankkeella haetaan ratkaisua? Miten hanke on valmisteltu? Miten valmistelussa on otettu huomioon aiemmin rahoitettujen hankkeiden tulokset?

Pula osaavasta työvoimasta on yksi keskeisimmistä tekijöistä, joka uhkaa Kainuun hyvinvointialueen kyvykkyyttä toteuttaa tuottavaa ja laadukasta sosiaali- ja terveydenhuoltoa alueellaan. Pula mm. hoitohenkilökunnasta ja lääkärityövoimasta on valtakunnallinen. Eläkepoistuma on suurta eivätkä kotimaiset koulutusmäärät tule riittämään paikkaamaan poistumaa. Täyttämättömien tehtävien määrä Kainuun sotessa oli 1-10/2022 osavuosikatsauksessa 153 vakanssia.

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 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 tullaan tarkentamaan hyvinvointialueen strategian perustalle tehtävässä tarkemmassa henkilöstöohjelmassa. Työvoimatilanteen ratkaiseminen pitkällä tähtäimellä edellyttää vetovoimaista organisaatiota, työvoiman veto- ja pitovoimaa sekä hyvää työelämän laatua. Kilpailu osaavasta työvoimasta edellyttää rekrytoinnin 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.

Hanke on valmisteltu yhteistyössä Kainuun soten (siirtyy hyvinvointialueelle) henkilöstöhallinnon ja rekrytointiyksikön, ikäihmisten palvelujen, hoitotyön asiantuntijoiden sekä ammattijärjestöjen luottamushenkilöiden kanssa. 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).

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

5.2 Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Hankkeella tavoitellaan hyvinvointialueelle toimintamalleja ja rakenteita, joiden avulla eri maista tulevien ja eri alojen työvoiman on helpompi muuttaa, kotoutua ja jäädä Kainuuseen asukkaiksi ja kansalaisiksi. Ikäihmisten hoitokotien, perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon vuodeosastojen kautta koulutuksen ja osaamisen täydentyessä

Hankkeen nimi: Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle

voidaan siirtyä monipuolisesti eri tehtäviin Kainuun hyvinvointialueella ja kaikkiin alueen kuntiin, joissa sijaitsevilla yksiköissä on tarvetta työvoimalle. Näin kaikki kunnat saavat myös uusia veronmaksajia ja parhaimmillaan uusia lapsiperheitä.

Näin myös parannetaan hyvinvointialueen työn tuottavuutta ja tuloksekasta työelämää sekä kilpailukykyä suhteessa muihin hyvinvointialueisiin, jotka tekevät kansainvälistä rekrytointia.

Yleisen tason tavoitteena on rekrytoida ulkomailta Suomeen perheitä, joissa molemmilla puolisoilla olisi työllisyysmahdollisuudet Kainuussa ja näin perheiden kotoutuminen alueelle onnistuisi parhaiten. Tavoitteena on ulkomailta rekrytoitujen henkilöiden/perheiden juurtuminen Kainuuseen.

Konkreettisempänä päätavoitteena on, että Kainuun hyvinvointialueen hoitohenkilöstöön liittyvä työvoimapula helpottuu.

Tavoitteena on, että ulkomailta tulevat työntekijät pääsevät nopean oppipolun kautta lähtömaan koulutustaan vastaavaan työhön hyvinvointialueella.

Tavoitteena on luoda geneerinen toimintamalli kansainvälisiin rekrytointeihin hyvinvointialueen näkökulmasta ja pilotoida toimintamallia hyvinvointialueella. Koska laaja-alainen kansainvälinen rekrytointi on hyvinvointialueella uutta, mallin rakentamisen aikana tavoitteena on oppia parhaat mahdolliset toimintatavat ulkomailta tulevan työntekijän myönteiseen ja tuloksekkaaseen vastaanottamiseen.

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

Tavoitteena on myös luoda kansainväliseen rekrytointiin liittyvä yhteistyöverkosto Kainuun alueella. Toimintamalli rakentuu vahvaan yhteistyöhön alueen oppilaitosten, TE-toimiston, kuntien, järjestöjen, Kainuun liiton sekä rekrytointia toteuttavien toimijoiden kanssa.

Tavoitteena on osallistua oppipolkujen kehittämiseen alueen oppilaitosten kanssa ulkomaisten työntekijöiden nopean ammatillisen pätevoitymisen edistämiseksi.

5.3 Mikä on hankkeen uutuus- tai lisäarvo? Mitä toimintatapojen muutosta halutaan saada aikaan?

Kansainvälistä rekrytointia on tehty Kainuussa aiempina vuosina vähäisesti, eikä organisaatioissa ole valmiita toimintamallia työntekijöiden, esihenkilöiden tai työyksiköiden tukemiseen ja ulkomailta tulevan työntekijän perehdyttämiseen. Kansainvälisen rekrytoinnin volyyymi kasvaa tulevina vuosina ja tämä edellyttää organisaatiolta valmiutta vastuulliseen ulkomailta ja erilaisista kulttuureista tulevien työntekijöiden tukemiseen ja kotoutumisen tukeen. Lisäksi tarvitaan tukea työyksiköiden kykyyn ja osaamiseen vastaanottaa erilaisista ympäristöistä tulevia työntekijöitä. Myös organisaation johdon osaamisen lisääminen kansainvälisiin rekrytointeihin liittyen on tärkeää.

Ulkomailta rekrytoitavan työntekijöiden kautta alueelle tulee kulttuurista pääomaa, perheiden myötä työntekijöitä muille aloille sekä asukkaita Kainuuseen. Monikulttuurisuus rikastaa kainuulaista elämää.

5.4 Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Kansainvälisesti rekrytoituja työntekijöitä vastaanottavat hyvinvointialueen työyksiköt ja niiden henkilöstö, näiden työyksiköiden asiakkaat ja heidän omaisensa. Ulkomailta rekrytoitavat työntekijät. Hyvinvointialueen henkilöstöpalvelut.

5.5 Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Sidosryhmät ja yhteistyöverkostot: kotouttamista toteuttavat kunnat, kotouttamista tukevat järjestöt.

Kainuun oppilaitokset: Kainuun ammattioppilaitos sekä Kajaanin ammattikorkeakoulu.

Kainuulaiset asukkaat.

6 Toteutus ja tulokset

6.1 Mitkä ovat hankkeen konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi?

Hankkeeseen palkataan kaksi työntekijää ajalle vuoden 2023 ajalle. Hanketyöntekijät tekevät kiinteästi yhteistyötä hyvinvointialueen henkilöstöpalveluiden ja vastaanottavien työyksiköjen esihenkilöiden kanssa.

Hankkeeseen sisältyy koko hankkeen ajan toiminnan vastuullisuuden arviointia. Toimintamallin rakentamisessa ja arvioinnissa hyödynnetään WHO:n eettisiä ohjeita Global CODE of Practice on the International Recruitment of Health Personnel (2010).

Työpaketti 1. Ajalla 1-5/2023. Koordinaattori perehtyy ensimmäisen työntekijäryhmän vastaanottavaan yksikköön ja huolehtii/sopii tuleville työntekijöille tutor/kummityöntekijät yhdessä vastaanottavan yksikön työntekijöiden ja esihenkilöiden kanssa. Hyvinvointialue rekrytoi jatkossa 20-40 ulkomaista työntekijää (palvelu ostetaan ulkopuoliselta rekrytoinnin toteuttajalta, eikä se ole hankkeen toimenpiteissä), aloittaen huhti-toukokuu 2023 noin 10 työntekijän ryhmä vastaanottamisella. Syksyllä 2023 vastaanotetaan todennäköisesti kaksi seuraavaa 10 hengen työntekijäryhmää. Ensimmäinen työntekijäryhmä työllistetään aluksi ikäihmisten ympärivuorokautisten asumispalvelujen asumisyksikköön Kajaanissa (Palvelukeskus Kallio). Ulkomaiset työntekijät sijoittuvat ensivaiheessa soveltuviin hoiva-avustajan ja lähihoitajan tehtäviin. Rekrytoitujen osaamisen kehittyessä ja opintojen edetessä työllistymisvaihtoehdot Kainuun hyvinvointialueella lisääntyvät. Toimintamallin kannalta organisaation on esim. linjattava uusien työntekijöiden ja sijoittumisen periaatteet henkilöstön yhdenvertaista kohtelua noudattaen ja hoitajamitoitus huomioiden.

Työpaketti 2. Ajalla 1-12/2023. Toimintamallin kuvaaminen; aloitetaan selvittämällä muiden alueiden käytäntöjä ja ratkaisuja kansainvälisestä rekrytoinnista, kerätään organisaatiossa olevat hyvät kokemukset ulkomailta tulleista työntekijöistä. Toimintamalli rakentuu lopullisesti koko hankkeen aikana, sillä toimintaa arvioidaan ja kehitetään koko prosessin ajan. Toimintamalliin kuuluu kuvata ulkomaisen työntekijän polku mahdollisimman nopealle täydennyskoulutukselle ja tutkinnon tunnustamiselle. Lisäksi toimintamallissa on tärkeä huomioida suomen kielen oppimisen tuki. Malliin sisällytetään kuvaukset erityisistä tehtävistä (esim. työnteko-oikeuden tarkastaminen ja tiedon tallentaminen), joita työnantajalle tulee kansainvälisten rekrytointien myötä. Malli sisältää mm. kuvaukset yhteistyöverkoston toiminnasta ja eri toimijoiden rooleista, työyhteisöjen valmennuksesta sekä ulkomaisen työntekijän erilaisista tukikeinoista.

Työpaketti 3. 1-12/2023. Sidosryhmäyhteistyö/verkostoyhteistyö aloitetaan heti hankkeen alussa. Verkostojen rakentaminen sekä roolien täsmentäminen on tärkeää sekä rekrytointiprosessin kokonaisuuden näkökulmasta että tulevien työntekijöiden kotoutumisen tukemiseksi. Kokonaisuuden näkökulmasta yhteistyöverkostoa ovat mm. alueen oppilaitokset, TE-toimisto, rekrytointia tekevät toimijat, alueen kunnat sekä Kainuun liitto. Yhteistyössä määritellään hyvinvointialueen rooli tulevien työntekijöiden kotoutumisen tukemisessa. Määritellään eri toimijoiden roolit ja kirkastetaan hyvinvointialueen toimenpiteet ulkomailta tulevien työntekijöiden perheen yhdistämisessä. Hankeaikana tehdään tiivistä yhteistyötä Kajaanin ammattikorkeakoulun SOKA- hankkeen kanssa sekä Kajaanin kaupungin Kansainväliset palvelut ja Kajaani International Info -palvelun kanssa. Oppilaitosten kanssa suunnitellaan täydentävien ammatillisten opintojen suorittamisen polut.

Työpaketti 4. 1-12/2023. Vahvistetaan kansainvälisen rekrytoinnin työntekijöitä vastaanottavien työyksiköiden ja työntekijöiden sekä esihenkilöiden osaamista mm. kulttuurisensitiivisyyden valmentaminen, tuetaan työyksiköjä, esihenkilöjä ja tutortyöntekijöitä mahdollisesti esiin tulevissa epäselvissä tilanteissa, asiakkaiden ja omaisten valmistaminen ulkomaisten työntekijöiden tulemiseen.

Valmistellaan yhteistyössä vastaanottavien työyksiköiden kanssa uusien työntekijöiden perehdyttämisen tavat ja sisällöt, huomioiden erilaiset tehtävät, työyksiköt sekä työkuultuurit. Monikulttuurisilla työpaikoilla tarvitaan ammatillisen osaamisen lisäksi ns. työpaikkaosaamista, jonka perustan muodostavat yhteinen ymmärrys ja kieli.

Työpaikkaosaaminen on työpaikalla jaettava ymmärrystä työn kokonaisuudesta, työpaikan rooleista ja osallistumisen tavoista, työpaikan ja suomalaisen työelämän pelisäännöistä, vuorovaikutuksesta sekä työterveydestä ja turvallisuudesta. Huomioidaan viranomaisyhteistyö kansallisen turvallisuuden osalta ja turvallisuudesta viestiminen ulkomailta tuleville työntekijöille.

Järjestetään tarvittavaa suomen kielen valmennusta ja tuetaan muutoin suomen kielen oppimista.

Tuetaan työyksiköjä sekä ulkomailta tulleita työntekijöitä välittömällä ja matalankynnyksen yhteydenottojen mahdollisuudella sekä proaktiivisella toiminnalla työyksiköissä.

Järjestetään työyksiköissä yhteisiä tilaisuuksia, joiden kautta tutustutaan syvemmin niin suomalaiseen kuin ulkomaisen työntekijän lähtömaan kulttuuriin ja vahvistetaan työyksiköiden yhteistoimintaa.

Työpaketti 5. 1-12/2023 Hanke toteuttaa aktiivista viestintää. Hankkeessa laaditaan viestintäsuunnitelma. Viestintää ja vuoropuhelua toteutetaan laaja-alaisesti organisaation eri tasoilla, mukaan lukien poliittinen päätöksenteko. Hyvinvointialueen nettisivujen sisällön kehittäminen vastaamaan ja tukemaan kansainvälistä rekrytointia Kainuun hyvinvointialueella. Myös työnantajille selkeä ohjeistus kv-rekrytoinnin toteuttamiseen.

Koordinaattori tekee yhteistyötä tarvittaessa myös eurooppalaisen työnvälitysverkoston Eures Suomi kanssa.

6.2 Mitä tuloksia hankkeella saadaan aikaan? Mitä lyhyen ja pitkän aikavälin vaikutuksia sillä on?

Tulokset: 1) Kansainvälisen rekrytoinnin geneerinen toimintamalli, jossa keskeinen osa on hyvinvointialueen toiminta - rooli ja tehtävät - kansainvälisen rekrytoinnin prosessissa ja työntekijöiden asettautumisessa ja kotoutumisessa Kainuuseen ja hyvinvointialueen työyksiköiden työntekijöiksi. Toimintamalli sisältää ulkomaisten työntekijöiden perehdyttämisen ja pitokyvyn elementit. Mallia voidaan soveltaa muihin hyvinvointialueen ammattiryhmien kansainvälisiin rekrytointeihin.

Ulkomaiset työntekijät kokevat olevansa osa työyhteisöä, ymmärtävät oman roolinsa ja osansa oman työprosessinsa kokonaisuudessa, tunnistavat oman ja työtovereidensa tehtävät työyhteisössä sekä omat mahdollisuutensa osallisuuteen työpaikallaan. Ulkomailta tullut työntekijä tietää, keneltä kysyy apua ja tukea tarvittaessa.

Työntekijöiden ammatillisen osaamisen täydentämisen koulutuspolut on kuvattu/suunniteltu. Kainuussa on toimiva yhteistyöverkosto tukemassa ulkomailta rekrytoituja työntekijöitä.

Hyvinvointialueen henkilöstön ja johdon osaaminen on vahvistunut kansainväliseen rekrytointiin ja yhteistyöhön liittyen.

Pitemmän aikavälin vaikutukset:

Ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden perheet ovat juurtuneet asumaan Kainuuseen.

Työntekijät ovat pystyneet osaamisen täydentyessä siirtymään monipuolisesti eri tehtäviin Kainuun hyvinvointialueella.

Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimapulaan on saatu helpotusta.

Työhyvinvointi ja työn tuottavuus on lisääntynyt.

Hankkeen nimi: Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle

Kainuun kunnat ovat saaneet uusia kuntalaisia ja veronmaksajia, jotka myös rikastuttavat kuntien monimuotoisuutta ja elämää.

6.3 Miten hakemuksen kohteena olevaa toimintaa jatketaan ja tuloksia sekä kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Ulkomainen rekrytointi on välttämätöntä myös jatkossa tulevaisuuden työvoimatarpeen ja sekä väestörakenteen muutoksen vuoksi. Hankkeessa tuotettu kansainvälisen rekrytoinnin toimintamalli ja käytänteet tukevat ja sujuvoittavat tulevaisuuden vastuullista kansainvälistä rekrytointia sekä työntekijöiden asettumista ja kotoutumista hyvinvointialueelle. Hankkeen aikaiset kokemukset muokkaavat laadittavaa toimintamallia ja siten tulevaisuuden rekrytointiprosesseja. Hanke toteutetaan tiiviisti hyvinvointialueen henkilöstöhallinnon kanssa, ja toimintamallit jäävät henkilöstöhallinnon normaalksi työksi.

Jatkossakin tarvittaneen resurssointia kansainvälisen rekrytoinnin koordinoitiin hyvinvointialueella, ja hankkeen aikana suunnitellaan tehtävän toteuttaminen hankkeen jälkeen.

7 Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

Hankkeelle haetaan ennakkoa <input type="checkbox"/> Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei
Kustannusmalli Flat rate 17 % palkkakustannuksista

A Hankkeen kustannukset ja rahoitus

Kustannukset	Yhteensä €	Rahoitus	Yhteensä €	Osuus nettokustannuksista (%)
1 Palkkakustannukset	112 760	1 Haettava ESR- ja valtion rahoitus	119 944	80,00
2 Ostopalvelut	16 000	2 Kuntien rahoitus	0	0,00
3 Muut kustannukset	2 000	3 Muu julkinen rahoitus	29 986	20,00
4 Flat rate	19 170	4 Yksityinen rahoitus	0	0,00
Kustannukset yhteensä	149 930	Rahoitus yhteensä	149 930	100,00
5 Tulot	0			
Nettokustannukset yhteensä	149 930			

B Erikseen raportoitavat osallistujien palkkakustannukset ja niiden rahoitus (joihin ei myönnetä ESR:n ja valtion rahoitusta)

Kustannukset	Yhteensä €	Rahoitus	Yhteensä €
6 Kunnat	0	5 Kuntien rahoitus	0
7 Muu julkinen	0	6 Muu julkinen rahoitus	0
Yhteensä	0	Yhteensä	0

Kustannusarvio yhteensä	149 930	Rahoitussuunnitelma yhteensä	149 930
--------------------------------	----------------	-------------------------------------	----------------

8 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus

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

Situmuksia tai aiesopimuksia rahoituksen osuuksista ei ole tehty.

8.2 Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta? Mistä ja milloin rahoitusta on haettu? Kuinka paljon rahoitusta on haettu tai myönnetty?

Muilta rahoittajilta ei ole haettu tai olla hakemassa rahoitusta

9 Yhteydet muihin hankkeisiin

9.1 Mihin muihin Manner-Suomen rakennerahasto-ohjelmasta rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hakemus liittyy ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit.)

Kajaanin ammattikorkeakoulun hakema hanke Nursing Pathway (ei ole vielä päätöstä)2021/201166/09 02 01, 01/2022/POPELY

9.2 Mihin muista rahoituslähteistä rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hakemus liittyy ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit, jos niitä on.)

Kajaanin ammattikorkeakoulun hanke: KAMK_SOKA - Sotealan kansainvälinen rekrytointi- ja koulutusmalli (Tutkinnosta tutkintoon ja töihin Kainuuseen) 12.5.2022 - 31.12.2024 Rahoittaja: Kainuun Liitto, TEM erillisrahoitus

10 Maantieteellinen kohdealue

<input checked="" type="checkbox"/> Hankkeen toiminta kohdistuu yhden maakunnan alueelle	<input type="checkbox"/> Hankkeen toiminta kohdistuu usean maakunnan alueelle	<input type="checkbox"/> Hankkeen toiminta on valtakunnallista
Maakunnat Kainuu		
Seutukunnat Kajaanin, Kehys-Kainuun		
Kunnat Hyrnsalmi, Kajaani, Kuhmo, Paltamo, Puolanka, Ristijärvi, Sotkamo, Suomussalmi		

Jos hanke toteutetaan yhdessä paikassa, mikä on toteutuspaikan osoite?

Jakeluosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
--------------	-------------	------------------

11 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi ja ohjausryhmä

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

Hankkeiden toteuttaminen: Kainuun soten kehittämis- ja suunnitteluyksikkö on hallinnoinut 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. Toiminta siirtyi Kainuun hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

Hankkeiden sisällöllinen toiminta: Kainuun soten henkilöstöpalvelut ja rekrytointiyksikkö siirtyi myös hyvinvointialueelle. Rekrytointiyksikkö on toteuttanut laadukasta rekrytointia Kainuun sotessa jo vuosikymmenen ajan. Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen on resursoitu ja osaamista on organisaation sisällä. Esimerkiksi opiskelijaohjausta ja perehdyttämistä on kehitetty vuosia. Kansainvälisyys, erilaiset kulttuuriset näkökulmat ovat uutta, mutta niihinkin on saatavilla osaamista muualta. Täydennyskoulutuspalvelujen avulla osaamisen saaminen alueelle onnistuu.

11.2 Minkälaisia riskejä hankkeen toteuttamiseen liittyy ja miten riskejä hallitaan?

Hankkeen nimi: Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle

Riski	Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi
Talous	Riski on pieni. Toimijalla on pitkä kokemus hankkeiden talouden seurannasta. Hankkeessa noudatetaan tarkasti rahoittajan antamia ohjeita.
Hankehenkilöstön hankehallinnointi osaaminen	Huolellinen rekrytointi, jossa edellytetään kokemusta kehittämisestä. Organisaation tuki ja seuranta aktiivista ja säännöllistä.
Hankkeen hallinnointi	Johto ym. roolit ja vastuut on sovittu selkeästi jo ennen hankkeen alkamista. Hankkeen hallinnoinnissa seurataan rahoittajan antamia ohjeita tarkasti.
Hankkeen toimenpiteet	Laaditaan riittävän tarkka toiminta-, aikataulu- ja viestintäsuunnitelmat hankkeen alkaessa. Arvioidaan jatkuvasti rekrytointiprosessin vastuullisuutta ja toteutumisen onnistumista, ulkomailta tulevien työntekijöiden kokemuksia ja tyytyväisyyttä. Organisaation operatiivinen johto, henkilöstön edustajat ja poliittiset päätöksentekijät ovat sitoutuneet hankkeeseen osallistumalla hankkeen valmisteluun.

11.3 Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

Hankkeen ohjausryhmä:

- henkilöstöjohtaja
- rekrytointipäällikkö
- johtajaylihoitaja
- henkilöstön edustaja
- ikäihmisten palvelujen palvelualuepäällikkö
- ikäihmisten palvelujen toimialuejohtaja
- terveyden ja sairaanhoidon palvelujen toimialuejohtaja
- sosiaali- ja perhepalvelujen toimialuejohtaja
- järjestämisjohtaja
- kehittämisjohtaja
- tarvittaessa kutsutaan mukaan sidosryhmäedustajia

- rahoittajan edustaja

12 Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot hankekohtaisista seurantatiedoista

12.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä

Henkilöstömäärä	Yritysten lukumäärä
Mikroyritys	
Pieni yritys	
Keskisuuri yritys	
Suuryritys	
Yhteensä	0

12.2 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden lukumäärät hankkeen keston ajalta työmarkkina-aseman mukaan, naisten määrä eriteltyinä

Hankkeen nimi: Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle

	Työttömät (ml. pitkäaikaistyöttömät)	Yleissivistävässä / ammatillisessa koulutuksessa olevat	Työssä olevat (ml. yrittäjät)	Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat	Yhteensä
Alle 25-vuotiaita			23		23
25-29-vuotiaita			22		22
30-54-vuotiaita			53		53
Yli 54-vuotiaita			47		47
Yhteensä	0	0	145	0	145
Joista naisia			125		125

12.3 Osallistujien henkilökoulutus- ja henkilötyöpäivät koko hankkeen keston ajalta

	Yhteensä
Lähiopetuspäiviä	905
Etäopetuspäiviä	
Tukityöllistämispäiviä	
Ohjaus- tai konsultointipäiviä	240
Muita henkilötyöpäiviä	
Yhteensä	1 145

12.4 Hankkeeseen osallistuvien alle 30-vuotiaiden, 30-54-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden koulutustausta, naisten määrä eriteltyinä

Toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus

Erityistavoite 7.1. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen

	Osallistujat ilman perusasteen (ISCED 1) koulutusta	Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet	Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet	Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5 to 8) suorittaneet	Yhteensä
Alle 30-vuotiaita					0
30-54-vuotiaita					0
Yli 54-vuotiaita					0
Yhteensä	0	0	0	0	0
joista naisia					0

12.5 Hankkeeseen osallistuvien opinto-ohjaajien, uraneuvojen ja muiden ohjauspalveluiden asiantuntijoiden lukumäärä, naisten määrä eriteltyinä

Toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus

Erityistavoite 7.1. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen

	Yhteensä
Osallistuvat opinto-ohjaajat, uraneuvojat ja muut ohjauspalveluiden asiantuntijat	
joista naisia	

13 Horisontaaliset periaatteet

13.1 Sukupuolten tasa-arvo

Hankkeen nimi: Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle

	Kyllä	Ei	Perustelu
Hankkeessa on tehty toimintaympäristön analyysi sukupuolinäkökulmasta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Osallistuva organisaatio on pääsääntöisesti naisvaltainen; naisten osuus henkilöstöstä on noin 86 %. Kansainvälisissä rekrytoinneissa naisia on pääsääntöisesti ollut enemmistö tulijoista. Hanke kohdistuu kuitenkin koko henkilöstöön. 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 huomiointi toteutuu.
Sukupuolinäkökulma on huomioitu hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hankkeessa tullaan kiinnittämään huomiota miesten osallisuuteen hankkeessa, koska organisaatio on naisvaltainen. Taustalla huomioidaan tehdyt tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Sukupuolisensitiivinen orientaatio on mukana kehittämisessä ja kaikessa toiminnassa huomioidaan sukupuolten näkökulmat. Lisäksi huomioidaan näkökulma, että ulkomailta rekrytoitavien työntekijöiden kulttuurissa naisten ja miesten roolit ovat erilaiset kuin suomalaisessa yhteiskunnassa.
Hankkeen päätavoite on sukupuolten tasa-arvon edistäminen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Hanke palvelee kaikkia sukupuolia tasapuolisesti ja hankkeen luonteesta johtuen päätavoite ei ole sukupuolten tasa-arvon edistäminen.

13.2 Kestävä kehitys

Hankkeen nimi: Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle

Vaikutuksen kohde	Vaikutusaste		Perustelu
	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	
Ekologinen kestävyys			
Luonnonvarojen käytön kestävyys			Ei vaikutusta
Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen			Ei vaikutusta
Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus			Ei vaikutusta
Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen)			Ei vaikutusta
Natura 2000 -ohjelman kohteet			Ei vaikutusta
Taloudellinen kestävyys			
Materiaalit ja jätteet		3	Hanke toteutetaan siten, että siinä minimoidaan paperi ym. jätteen syntyminen
Uusiutuvien energialähteiden käyttö			Ei vaikutusta
Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen		5	Kansainvälinen rekrytointi ja työntekijöiden kotoutuminen alueelle lisää muiden paikallisten toimijoiden työntekijöiden saantia ja tuo alueelle innovaatio- ja sosiaalista pääomaa. Muista kulttuureista tulevat työntekijät voivat innovoida uudenlaisia elinkeinomahdollisuuksia.
Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen		5	Kansainvälinen rekrytointi voi tuoda mahdollisuuksia uudelleen palvelutarjontaan sekä toisaalta edellyttää uudenlaisia palveluja.
Liikkuminen ja logistiikka		5	Hankkeen tavoitteena on, että työntekijät kotoutuvat paikkakunnalle, missä heidän työpaikkansa on ja näin liikkumisen tarve olisi vähäinen.
Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus			
Hyvinvoinnin edistäminen	9	0	Hankkeeseen sisältyy periaate vastuullisesta ja eettisestä toiminnasta, jossa huomioidaan työntekijöiden elämän- ja perhetilanne. Heidän osallistumisestaan ja osallisuutta tuetaan erilaisilla kotoutumisen tukimuodoilla. Hyvinvoiva ja tyytyväinen työntekijä on sitoutunut ja jää asumaan ja työskentelemään alueelle.
Tasa-arvon edistäminen	9	0	Hanke edistää taloudellista ja sosiaalista tasa-arvoa, sillä usein rekrytoitavat tulevat köyhemmistä olosuhteista ja voivat olla kotimaassaan työttöminä. Koska usein rekrytoitavat ovat naisia, naisten arvostus ja merkitys heidän yhteisöissä kasvaa.
Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus	10	0	Hanke edistää erilaisuuden hyväksymistä, vähentää kulttuurista eriarvoisuutta, lisää monikulttuurisuutta työpaikoilla.
Kulttuuriympäristö		1	Pitkällä aikavälillä voi olla vaikutusta kulttuuriperintöön.
Ympäristöosaaminen		2	Suomalainen ympäristöosaaminen ja ympäristötietoisuus voivat vaikuttaa ja valua ulkomailta tulleiden työntekijöiden kautta heidän kotimaahansa jääneille verkostoille.

14 Liitteet

Vakuutus ERI takaisinperinnöistä_kvrekry

Hakija vakuuttaa tässä hakemuksessa ja sen liitteissä antamansa tiedot oikeiksi.

Viranomaisella on oikeus tarkastaa hakijaa koskevat verovelkatiedot, arvonlisäverovelvollisuutta koskevat tiedot sekä muut tarvittavat toiselta viranomaiselta saatavat tiedot, joilla voi olla vaikutusta rahoituksen myöntämiseen.

Yhteishankkeessa tarkastusoikeus koskee kaikkia hakijoita ja tuen siirto –menettelyssä hakijan lisäksi kaikkia tuen

Hankkeen nimi: Maailmalta oppipolun kautta työntekijäksi Kainuun hyvinvointialueelle

siirronsaajia.

Päiväys ja hakijaorganisaation sähköinen allekirjoitus

11.12.2022

Lindberg Jukka Otto Tapio
hyvinvointialueen johtaja

(Allekirjoitettu sähköisesti vahvalla Suomi.fi-tunnistautumisella)