

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki puh. 040 190 3059, työllisyyspäällikkö Irina Hallikainen puh. 050 405 8409 ja vs. monikulttuurisen työn koordinaattori Janna Pöykiö puh. 040 664 5123

Pudasjärven kaupungille on Startup Refugees toimittanut ehdotuksen ESR + hankkeen, Work Force, sisällöstä ja omarahoitusosuudesta ajalle 1.1.2023 - 30.6.2025.

Hankkeen taustaa

Kokonaisuudessaan vieraskielisten työttömyysaste on koko Suomessa edelleen noin kaksinkertainen verrattuna kotimaisia kieliä puhuviin. Pudasjärven ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden osuus ulkomaalaisesta työvoimasta on noin 17.6% (huhtikuu 2022) kun taas kaikkien työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta on 12.4% (Tilastokeskus).

Kunnan maahanmuuttopalveluiden sekä työllistämispalveluiden arvion mukaan Pudasjärvellä on tällä hetkellä hankkeen kohderyhmään kuuluvia maahanmuuttaneita noin 50 henkilöä. Luku on poikkeava hanke-ehdotuksesta (20-30 henkilöä) ja tarkistettu 11.8.2022.

Tämän lisäksi Pudasjärven on tarkoitus vastaanottaa kiintiöpakolaisia ja kuntaan on muuttanut perhesuhteiden perusteella yksittäisiä henkilöitä, joista osa eivät ole tällä hetkellä palveluiden piirissä.

Pudasjärven kunnassa on tunnistettu yksilöllisen palvelun tarve etenkin kotoutumiskoulutuksen päättäneille ja päättövaiheessa oleville maahanmuuttaneille. Lisäksi kunnassa on tarve osaavalle työvoimalle samalla kun koko Pohjois-Pohjanmaalla on paljon motivoituneita ja osaavia maahanmuuttaneita, joilla löytyy halukkuutta muuttaa toiselle paikkakunnalle työn perässä.

Tämä hanke pyrkii rakentamaan toimivia polkuja työelämään yhdistämällä yksilölliseen tarpeeseen pohjautuvia räätälöityjä palveluita maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille sekä yrityksille suunnattuja maahanmuuttajien rekrytointiin liittyviä tukipalveluita.

Hankkeen pohjatyötä on tehty jo edellisessä ESR Generation Work -hankkeessa sekä TE-toimiston rahoittamassa Flow Työelämään -hankkeessa. Generation Work -hankkeen tuloksena Startup Refugees on luonut toimivia yhteistyökäytänteitä alueen kotoutumiskoulutuksia tarjoaviin tahoihin ja näin ollen asiakkaiden saavuttaminen sekä tukeminen työelämään siirtymisessä on sujuvaa. Flow Työelämään -hankkeessa Startup Refugees on kerännyt kokemusta isompien rekrytointitapahtumien sekä alakohtaisten koulutusten järjestämisestä. Tässä hankkeessa hyödynnetään aikaisempien hankkeiden aikaansaannoksia ja pyritään jatkokehittämään toimintaa muuttuneen toimintaympäristön mukaisesti.

COVID-pandemia on saanut aikaan muutoksia, jotka korostavat esimerkiksi etäpalveluiden ja digitaalisten taitojen merkitystä. Lisäksi Ukrainan sodan jaloista Suomeen on tullut yli 25 000 tilapäistä suojelua tarvitsevaa henkilöä, joilla valtaosalla suunta on lähitulevaisuudessa suomalaisille työmarkkinoille. Sisäministeriö ennuste on, että lopullinen luku voi olla jopa 60 000.

Lakimuutos työnhakuvelvoitteesta ja sen vaikutuksesta maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin tulee myös huomioida hankkeessa. Hankkeella tulee pyrkiä vastaamaan monikulttuuristen palvelujen asiakkaisiin, joille on asetettu työnhakuvelvoite eikä kielitaidon puutteella ole merkitystä;

JTYPL:n 3 luvun 3 §:n 3 momentin mukaan työnhakuvelvoitteen alentamisen perusteista säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella. Valtioneuvosto ei ole toistaiseksi antanut ko. asetusta. Työnhakuvelvoitteen alentamisessa tulee kuitenkin huomioida, että vaikka työnhakijan kielitaidossa on huomattavia puutteita, on katsottu, että kielitaito ei ole peruste alentaa työnhakuvelvollisuutta, jos on tarkoituksenmukaista parantaa kielitaitoa JTYPL:n keinoin ja sellaisia työmahdollisuuksia, joissa kielitaidolla ei ole merkitystä, on riittävästi haettavissa.

Hankkeessa ei kuitenkaan seurata sitä kenelle työnhakuvelvoite on asetettu, mutta kotouttamisohjaajat voivat ohjata asiakkaan hankkeen toimenpiteiden piiriin.

Pudasjärvellä on edelleen yrityksillä haasteita työvoiman saatavuudessa, eteenkin prosessiteollisuudessa ja matkailualalla.

Kohderyhmä

Hankkeen kohderyhmänä ovat maahanmuuttaneet toiminta-alueen kunnissa. Erityisesti hanke tavoittelee:

1. turvapaikanhakijoita, tilapäisellä suojelulla maassa/paikkakunnalla oleskelevia sekä pakolaisia
2. kotoutumiskoulutuksen päättäviä työmarkkinoille suuntautuvia maahanmuuttajia, tai henkilöitä joiden kotoutumisajan päättymisestä on enintään kaksi vuotta

Hanke tarjoaa palveluita em. kahdelle pääasialliselle kohderyhmälle. Maahanmuuttaneet ovat työmarkkinoilla kantaväestöä heikomassa asemassa useasta syystä, joten heillä on sikäli myös suurempi riski olla työttömänä pitkiäkin aikoja. Tällöin hankkeen tarjoama nopeaan työllistymiseen perustuva ja pitkäaikaistyöttömyyttä ehkäisevä yksilölliseen tarpeeseen pohjautuva tuki on kohderyhmän kohdalla tärkeää.

Hanke ennakoi myös palvelutarpeen Pohjois-Pohjanmaalle suuntautuville ja työtä etsiville ukrainalaisille.

Maahanmuuttaneiden lisäksi hanke tarjoaa palveluita myös yrityksille, jotka ovat halukkaita palkkaamaan hankkeen kohderyhmää ja tarvitsevat tukea sujuvaan rekrytointiprosessiin sekä löytääkseen sopivia osaajia avoimiin työtehtäviinsä.

Tavoitteet

Hankkeen ensisijainen tavoite on toteuttaa Startup Refugeesin nopean työllistämisen mallia, eli tukea hankkeen osallistujia mahdollisimman nopeaan työllistymiseen. Tämän lisäksi hanke keskittyy kehittämään maahanmuuttajien työelämävalmiuksia sekä osaamista, joka edesauttaa heidän työllistymistään. Kolmantena painopisteenä on yrityksiä tukevien palveluiden kehittäminen ja toteuttaminen, jotka edistävät yritysten valmiuksia työllistää maahan muuttaneita osaajia.

Numeraaliset tavoitteet (sis. Koko hankkeen toiminta-alue):

- 600 Osallistujaa hankkeeseen (vuosittain n. 200-250)
- 100 Hankkeen tuella työllistynyttä hankkeen aikana (40 työllistymistä vuodessa)
- 40 Yritystä osallistuu hankkeeseen
- 400 Hankkeen osallistujaa osallistuu erilaisiin hankkeen työelämätaitoja, ammatillista osaamista ja työllisyyttä edistäviin koulutuksiin tai työpajoihin (vuosittain n. 150)

Kehittämistavoitteet:

1. Lyhytkoulutukset työllistymisen vauhdittajina ja mahdollistajana
Tavoite on tukea hankkeen osallistujien nopeaa työllistymistä osaamista ja työelämävalmiuksia kehittävien lyhytkoulutusten avulla. Lyhytkoulutuksia luodaan yhteistyössä alueen työllistävien yritysten kanssa ja koulutusten sisältö on tarkoitettu muokata työvoimapula-arat huomioiden.

Lyhytkoulutuksiin pyritään hankkeessa kytkemään aikaisempaa enemmän työmahdollisuuksia koulutusten päätteeksi. Keskeisessä asemassa ovat yritysten osallistaminen lyhytkoulutuksiin ja koulutusten päätteeksi järjestettävät rekrytointitilaisuudet. Startup Refugeesin aiemmista hankkeista saadun kokemuksen pohjalta tässä hankkeessa on tavoitteena vahvistaa työllistymispolkuja koulutusten päätteeksi, sekä laajentaa koulutustarjontaa kattamaan eri aloja.

2. Tarjota yrityksille tietoa ja tukea maahanmuuttajien palkkaamiseen
Tavoitteena on kehittää yrityksille suunnattuja tukipalveluita maahanmuuttajien palkkaamiseen liittyen.

Tähän voi sisältyä eri aiheisia koulutuksia, esim. oleskelulupa-asioista, kuinka houkuttaa kansainvälisiä osaajia ja miten monikielistä työympäristöä kehitetään ja ylläpidetään. Hankkeessa pyritään tuomaan yhteen eri alojen työnantajia sekä maahanmuuttajatyönhakijoita esim. ammattillisten verkostoitumistapahtumien ja rekrytointitapahtumien avulla. Työnhakijoita ja työnantajia tuodaan yhteen koko hankkeen toiminta-alueelta Pohjois-Pohjanmaalla, jolloin myös työvoiman liikkuvuus mahdollistuu. Hankkeessa pyritään tekemään kansainvälisen osaajan palkkaamisen mahdollisimman sujuvaksi myös yritykselle.

3. Startup Refugeesin toiminnan laajentuminen uusille paikkakunnille.

Hankkeen merkittävimpänä uutuutena testataan pop up-asiakaspalvelupisteen soveltuvuutta maahanmuuttaneiden työllistymisen tukeen Pohjois-Pohjanmaan pienillä paikkakunnilla. Tavoitteena on toimivien palvelukokonaisuuksien luominen ottaen huomioon osallistuvien kuntien alueelliset erityispiirteet, eli kohderyhmän haja-asutus ja vähäinen määrä kunnissa sekä tietyille sektoreille keskittyneet työllistymismahdollisuudet. Hankkeessa kehitetään verkossa toteutettavia työelämätaitojen koulutusmoduuleja sekä matalan kynnyksen etäpalveluita. Kohderyhmän tavoittamiseen ja työllistymisen tukeen

hyödynnetään myös Startup Refugeesin vertaisohjaajamallia, jonka kautta kohderyhmä saa helpommin tietoa ja tukea myös läsnäolopäivien välissä. Kohderyhmän aidot tarpeet toimivat hankkeen toiminnan keskiössä ja palveluiden saavutettavuus sekä joustava osallistuminen ovat kulmakiviä kun toimintaa laajennetaan. Alustavissa keskusteluissa mukana ovat olleet Pudasjärven, Siikajoen ja Raahen kunnat.

Hankkeen toiminta Pudasjärvellä

Hankkeen kautta Pudasjärven kunnassa asuvat maahanmuuttaneet saavat työllistymiseen tukea pop-up asiakaspalvelupisteen, yksilöllisen ja monikielisen etäneuvonnan, työllistymistä edistävien lyhytkoulutusten, työelämäkoulutusten, sekä rekrytointitapahtumien muodossa. Hankkeen osallistujille suunnatut konkreettiset toimenpiteet ovat listattuna alla:

1. Työnhakijoiden osaamisprofiilien luominen Match made in Startup Refugees -työkalua hyödyntäen. Kerätyt profiilit muodostavat pohjan kaikelle muulle hankkeen toiminnalle, sillä hankkeen toimintaa suunnitellaan ja tehdään kohderyhmän tarpeista käsin.
2. Monikielinen ohjaus työnhakuun, CV:n ja työhakemusten täyttäminen. Työnhakuun liittyvän digiosaamisen kehittäminen yhdessä työnhakijan kanssa. Ohjausta tarjotaan kasvotusten pop-up asiakaspalvelupisteellä sekä puhelimitse/etäyhteyksin läsnäolopäivien välissä.
3. Työelämä Suomessa -koulutukset, jossa käydään läpi suomalaisen työelämän pelisääntöjä, työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, suomalaista työkulttuuria sekä miten töitä haetaan.
4. Verkko-opiskelumateriaali Claned-alustalla joihin sisältyy Työelämä Suomessa -koulutus, työn hakeminen, työhaastatteluun valmistautuminen sekä itsensä brändääminen.
5. Työhaastatteluun valmistautuminen yhdessä asiakkaan kanssa tai pienryhmissä.
6. Lyhytkoulutukset hankkeen osallistujien sekä alueen työmarkkinoiden tarpeeseen pohjautuen (esim. kassa- ja varasto, korttikoulutuksia, puhtaanapito). Tavoitteena laajentaa koulutustarjontaa uusille aloille ja kehittää yhdessä yritysten kanssa polkua koulutuksista työllistymisiin.

Kunnan työllistämispalveluiden kuvaileman tarpeen perusteella hanke keskittyy Pudasjärven kunnan alueella myös yrityksiin sisällyttämiseen Startup Refugees verkostoon ja sen tarjoamiin tukipalveluihin. Hankkeen tukemana yritykset tavoittavat osaavaa ja motivoitunutta maahanmuuttajataustaista työvoimaa alueella, sillä Startup Refugees tuo yhteen yrityksiä ja työnhakijoita yhteisten rekrytointitapahtumien, verkostoitumistapahtumien ja lyhytkoulutusten avulla.

Hankkeessa yritysten on mahdollista osallistua myös potentiaalisen työvoiman kouluttamiseen ja luoda rekrytoivia koulutuspolkuja yhdessä Startup Refugeesin kanssa. Lisäksi hankkeen avulla yritykset tavoittavat tehokkaasti maahanmuuttaneita työnhakijoita koko Pohjois-Pohjanmaalla, jolloin paine löytää sopivia kandidaatteja omasta kunnasta vähenee. Startup Refugees verkoston kokemuksen mukaan maahanmuuttaneet ovat motivoituneita muuttamaan työn perässä uusille paikkakunnille, sillä heidän työllistymisensä on usein paljon hitaampaa ja haasteellisempaa kuin suomalaisten.

Konkreettiset yrityksiä tukevat toimenpiteet ovat:

1. Kontaktoidaan yrityksiä ja luodaan rekrytointipolkuja maahanmuuttaneelle sekä yritykselle. Etsimme Startup Refugees verkoston työnhakijalistoilta yrityksiin avoimiin työtehtäviin soveltuvia kandidaatteja
2. Yrityksiä ja työnhakijoita yhteen tuovat rekrytointitapahtumat. Järjestämme tapahtumaan yritykselle mahdollisuuden esitellä omaa toimintaansa ja avoimia työtehtäviänsä. Lisäksi valmistaudumme tapahtumaan yhdessä työnhakijan kanssa työhaastatteluharjoitusten muodossa sekä tukemalla työnhakudokumenttien laatimisessa. Tarvittaessa työnhakijat käyvät myös etukäteen Työelämä Suomessa -koulutuksen.
3. Rekrytoivien koulutuspolkujen luominen yhdessä alueen yritysten kanssa, jotka palvelevat sekä työnhakijan työllistymistä että yritysten osaamistarpeita.
4. Yrityksille suunnatut koulutukset maahanmuuttaneiden työllistämiseen liittyen. Koulutuksissa käydään läpi mm. oleskelulupa-asiat, ulkomaalaisen työvoiman löytäminen, kansainvälisen työnantajamielikuvan luominen, sekä monikulttuurisen työyhteisön muovaaminen ja perehdytyskäytänteet.
5. Hankkeen vertaisohjaajat voivat tarvittaessa olla työntekijän ja työnantajan tukena rekrytointiprosessin aikana.

Pop up-asikaspalvelupisteenä voidaan käyttää Hyvän olon keskuksen Kohtaamo. Hankkeen henkilöstöresurssin kohdentamista Pudasjärvelle on alustavasti sovittu, että käyntikertojen osalta arvio koko hankkeen ajalta pop-up asiakaspalvelupisteen toteutusta noin 50 kertaa. Lähtökohtana on, että tarpeenmukaisuus. Pop-up päivien välissä asiakasohjaus tapahtuu etäyhteyksin. Tämän lisäksi hankkeessa on tarkoitus kouluttaa useampia community leadereitä eli vertaisohjaajia, joista ainakin yksi olisi Pudasjärvellä. Vertaisohjaajia hyödynnetään tuntipalkkaperusteisesti. Tämä sisältyy hankkeen budjetissa 40% Flat Raten sisään eikä varsinaiseen henkilöstöresurssiin (varmistettu ELY-keskukselta).

Henkilötyötuntien osalta 20% voisi suuntautua Pudasjärven toimintaan sekä projektipäälliköllä että projektikoordinaattorilla. Lisäksi vertaisohjaajat tuntipalkkaperusteisesti tarpeen mukaan.

Hankkeen hallinnointi, aikataulu, kustannukset ja rahoitus

Hanketta hallinnoi Phoenix ry / Startup Refugees. Hankkeen aikataulu on 1.1.2023 - 30.6.2025.

Kustannukset

Henkilöstökustannukset:	213 282 €
Flat Rate 40%:	85 313 €
YHTEENSÄ:	298 595 €

*Uudessa ESR+ hankkeiden rahoitusrakenteessa noudatetaan yleisesti 40% Flat Rate -mallia (pl. erityistapaukset). Flat Raten sisältä kustannetaan koko hankkeen toiminta.

Rahoitus

Projektille haetaan ESR+ rahoitus (80% kokonaiskustannuksista):
238 876 €

Oulun kaupungin myöntämä rahoitus: 35 000 €

Pudasjärven kaupungilta haettava rahoitus: 15 000 €

Muu rahoitus: 9 719 €

RAHOITUS YHTEENSÄ: 298 595 €

Oulun kaupunki on tehnyt myönteisen kuntarahoituspäätöksen.

Euroopan Sosiaalirahaston myöntämä osuus voi olla korkeintaan 80% hankkeen kustannuksista, jolloin 20% kustannuksista tulee saada kasaan omarahoituksella ja/tai ulkopuolisella rahoituksella.

Alustava vuosikohtainen rahoitussuunnitelma

Rahoitus (euroa)	2023	2024	2025	Yhteensä
ESR-rahoitus	95550.4	95550.4	47775.2	238876
Pudasjärven kunta	6000	6000	3000	15000
Oulun kaupunki	14000	14000	7000	35000
Muu rahoitus	3887.6	3887.6	1943.8	9719
Yhteensä	119438	119438	59719	298595

Hankkeen Pudasjärven kaupungin omarahoitusosuus tulisi varata henkilöstö- ja tukipalveluiden kustannuspaikalle 011020 Osallisuushankkeet vuosille 2023-2025 talousarvioon vuodelle 2023 ja suunnitelmavuosille 2024-2025.

Ehdotus hankkeen sisällöstä ja omarahoitusosuudesta oheismateriaalina.

Kaupunginjohtaja on esteellinen esittelemään asiaa (intressijäävi, hallintolain 28.2 §:n 1 kohdan läheiset). Tämän pykälän kohdalla hallintojohtaja toimii esittelijänä kaupunginjohtajan sijaisena.

Hallintojohtajan esitys

Kaupunginhallitus päättää,
1) hyväksyä ESR+ hanke, Work Force, ehdotuksen sisällöstä ja omarahoitusosuudesta.
2) Pudasjärven kaupungin kuntarahoitusosuus on enintään 15 000 euroa hankkeen ajalle 1.1.2023-30.6.2025. Omarahoitusosuus varataan henkilöstö- ja tukipalveluiden talousarvioon vuodelle 2023 ja suunnitelmavuosille 2024-2025 kustannuspaikalle 011020, osallisuushankkeet.

Kaupunginhallituksen käsittely

Keskustelun kuluessa Heikki Erkkilä esitti, että Pudasjärven kaupunki ei osallistu hankkeeseen. Esitys ei saanut kannatusta.

Keskustelun loppuksi puheenjohtaja totesi, että oli tehty hallintojohtajan esityksestä poikkeava esitys, joka raukeaa kannattamattomana. Puheenjohtaja totesi, että kaupunginhallituksen päätökseksi tuli hallintojohtajan esitys.

Päätös

Kaupunginhallitus päätti,
1) hyväksyä ESR+ hanke, Work Force, ehdotuksen sisällöstä ja omarahoitusosuudesta.

2) Pudasjärven kaupungin kuntarahoitusosuus on enintään 15 000 euroa hankkeen ajalle 1.1.2023-30.6.2025. Omarahoitusosuus varataan henkilöstö- ja tukipalveluiden talousarvioon vuodelle 2023 ja suunnitelmavuosille 2024-2025 kustannuspaikalle 011020, osallisuushankkeet.

--

Merkitään pöytäkirjaan, että Tomi Timonen ilmoitti esteellisyytensä hallintolain 28 §:n intressijäävi perusteella ja hän poistui kokouksesta asian käsittelyn ajaksi.

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki ja työllisyyspäällikkö Irene Hallikainen esittelivät asiaa kokouksessa.

Heikki Erkkilä jätti päätökseen eriävän mielipiteen. Heikki Erkkilän muutosesitys liitetään pöytäkirjaan.