



Euroopan unionin
osarahoittama

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

Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+)



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Hankehakemus

Dnro: EURA 2021/200678/09
02 01 01/2022/ESAELY

Tunnistetiedot

Hakemusnumero
200678

Tila
Täydennettävänä

Hankehaun nimi
Pohjois-Karjalan ESR+ -hankehaku

Hakutunnus
ESAELY-005

1 Rahoittava viranomainen

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi
Pohjois-Karjalan hyvinvointialue

Y-tunnus
3221317-4

Postiosoite
Tikkamäentie 16

Organisaatiomuoto
Muu julkisoikeudellinen oikeushenkilö

Postinumero
80210

Organisaatityyppi
Muu julkisoikeudellinen oikeushenkilö

Postitoimipaikka
JOENSUU

Puhelinnumero
0133309105

2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi
Ulla

Sähköposti
ulla.tiainen@siunsote.fi

Sukunimi
Tiainen

Puhelinnumero
0133304202

Asema hakijaorganisaatiossa
Projektipäällikkö

3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen nimi: Sairaanhoidajaksi Pohjois-Karjalaan
Dnro: EURA 2021/200678/09 02 01 01/2022/ESAELY

Hankkeen julkinen nimi
Sairaanhoidajaksi Pohjois-Karjalaan

Alkamispäivämäärä
1.1.2024

Päätymispäivämäärä
31.12.2027

Toimintalinja
4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite
4.2. Uutta osaamista työelämään

3.1 Hankkeen toteutustyyppi

Hanke toteutetaan Ryhmähankkeen osahankkeena

asiakirjahaku.column.ryhmähanketunnus R-00267

Ryhmähankkeen toteuttajat

Toteuttajan nimi	Toteuttajatyyppi	Hakemusnumero	Y-tunnus
Karelia Ammattikorkeakoulu Oy	Päähankkeen toteuttaja	200665	2454377-1
Pohjois-Karjalan hyvinvointialue	Osahankkeen toteuttaja	200678	3221317-4

Toteuttajan rooli ryhmähankkeessa

Pohjois-Karjalan Hyvinvointialue Siun sote toimii hankkeessa työnantaja roolissa kehittämien omaa rekrytointiprosessia, osaamista kansainvälisestä rekrytoinnista sekä työyhteisöjen kykyä vastaanottaa vieraskielisiä työntekijöitä. Siun sotessa hankkeen kohderyhmänä ovat opiskelijoiden lisäksi vastaanottavien yksiköiden henkilöstö ja esimiehet.

Ennusteen mukaan Siun sotessa työskentelevistä sairaanhoitajista eläköityy vuoden loppuun 2023 mennessä 13 %, vuoteen 2028 mennessä 14,3 % ja vuoteen 2033 mennessä 13,6 % lisää. Tammikuussa 2023 sairaanhoitaja sijaisten täyttöaste oli alueittain, ikäalue 83 %, perhe- ja sosiaalipalvelut 100 %, terveys- ja sairaanhoitopalvelut 97 %. Helmikuu 2023 ikäalue 82 %, perhe- ja sosiaalipalvelut 96 %, terveys- ja sairaanhoitopalvelut 94 %. Vakituksia tehtäviä, joihin oli 0 hakijaa kahdessa kuukaudessa n. 10 kappaletta.

Pelkästään ns. peruslinjoilla koulutetut sairaanhoitajat eivät riitä täyttämään henkilöstövajetta, joka on paheneva koko maassa. Tarvitaan uudenlaisia keinoja henkilöstön riittävyyden varmistamiseksi. Yhtenä keinona tässä on kansainvälinen rekrytointi ja työyhteisöjen työyhteisövalmennukset. Pitkällä aikavälillä kansainvälisten sairaanhoitajaopiskelijoiden määrä lisää alan ammattilaisten määrää maakunnassa. Siun soten tulee kehittää hankkeen myös pitovoimatekijöitä, jotta opiskelijat sitoutuvat jäämään valmistumisen jälkeen alueelle töihin.

3.2 Julkinen kuvaus

Hankkeen julkinen tiivistelmä

Sairaanhoidajaksi Pohjois-Karjalaan -hanke etsii kokeilevan kehittämisen kautta ratkaisuja Pohjois-Karjalan kasvavaan osaajapulaan, edistää alueen kansainvälistymistä ja nopeuttaa ulkomaalaistaustaisten koulutus- ja työllistymispolkuja.

Hankkeella on kolme tavoitetta:

- 1) Kehittää, mallintaa ja kokeilla uutta työnantajälhtöistä rekrytointi-, toteuttamis- ja työllistymismallia käyttäen sote-alaa kokeilualustana
- 2) Kehittää vieraskielisille sopiva kielitetty suomenkielinen sairaanhoitajatutkinto
- 3) Kehittää tutkinnon toteuttamiseen tarvittava prosessi- ja tukirakenne ja edistää sekä työnantajan että oppilaitoksen kansainvälistymistä ja kotikansainvälistymistä.

Hankkeen toiminnan tuloksena syntyy uusi Pohjois-Karjalaan räätälöity työnantajälhtöinen ulkomaalaistaustaisiin henkilöihin kohdentuva rekrytointi-, toteuttamis- ja työllistymismalli sairaanhoitaja-alalle ja 25 ulkomaalaistaustaista sairaanhoitajaopiskelijaa aloittaa opinnot sekä työllistyy osapäiväisesti Pohjois-Karjalassa hankekauden aikana julkisella sektorilla terveydenhoitoalan työtehtäviin. Hankkeen jälkeen opiskelijat valmistuvat ja näistä valmistuneista valtakunnallisten tavoitteiden mukaisesti vähintään 75 % työllistyy sairaanhoitajaksi maakuntaan.

Tavoitteena on lähteä jalkauttamaan kehitettävää mallia Karelia-amk:ssa vastaavaan koulutukseen hankkeen rinnalla mahdollisimman nopeasti ja jatkuvana vuosittain toteutettavana työnantajayhteistyökoulutusmallina, joka on toteutettavissa eri kielillä senhetkisen tarpeen mukaisesti. Mallin monistaminen muille, etenkin osaajapula-aloille on myös mahdollista tulevaisuudessa.

Toiminnan kautta korkeakoulutuksen saavutettavuus vieraskielisille henkilöille lisääntyy ja tulevaisuudessa malli voi toimia myös omaehtoisena kotoutumiskoulutuksena. Toiminnan jalkauttamisen kautta voidaan myös myöhemmin tulevaisuudessa kehittää SIMHE – kokonaisuuden kautta ulkomailla sairaanhoidajaksi opiskelleen osaamisen tunnistamiseen liittyvää toimintaa sekä toteuttaa tähän liittyvät tarvittavat täydennyskoulutusosiot oppilaitoksen vieraskielisille suunnitellun koulutuskokonaisuuden kautta. Työnantaja-oppilaitosyhteistyö tiivistyy ja Karelia-amk pystyy mm. vastaamaan työnantajan henkilöstön osaamisen kehittämistarpeisiin tulevaisuudessa entistä helpommin. Kansainvälistymisen ja kotikansainvälistymisen kautta vaikutetaan asenteisiin, jolloin ulkomaalaistaustaisen henkilöiden rekrytointi alueella yleisellä tasolla helpottuu ja kansainvälisten opiskelijoiden ja työntekijöiden määrä Pohjois-Karjalassa lisääntyy.

Hankkeen nimi englannin kielellä

Becoming a Nurse for North Karelia

Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

Through experimental development, the project seeks solutions to the growing shortage of experts in North Karelia, promotes the internationalization of the region and accelerates education and employment paths for people with a foreign background.

The project has three objectives:

- 1) Develop and test a new employer-driven recruitment, implementation and employment model using the regions healthcare sector as a pilot platform
- 2) Develop a Finnish-language taught degree in nursing suitable for foreign speakers
- 3) Develop the process and support structure and promote both the employer's as well as the education provider's internationalization and internationalization at home.

As a result there will be a new employer driven recruitment, implementation and employment model for foreign people and 25 foreign nursing degree students have began their studies and are part-time employed in public health care field in North Karelia during the project. After the project students will graduate and from the graduates a minimum of 75% will be employed as a nurse in the region.

As soon as possible, the model will be taken forward in Karelia UAS outside this project. The aim is to run an annual employer partnership model that can be implemented in different languages in accordance with area's need at the time. It will be also possible to copy the model to other fields, especially those with employee shortages in the future.

Through this project, in the future higher education will be more available for people from abroad and the model can also be used as part of a formal integration course for unemployed people. Through the outcomes it is possible to develop Supporting Immigrants in Higher Education (SIMHE) services for people who have studied their nursing degrees abroad and tailor the further training they require in order to work as a nurse in Finland. Employer-Education Provider partnership will be closer and Karelia University of Applied Sciences will be better equipped to meet the needs of the employer in providing further training and other support relating to multiculturalism to its staff members.

Through internationalization and internationalization at home, positive attitude towards foreign people in the region will rise through which the recruitment of people from abroad will be easier and as a result the number of international students and employees in North Karelia will increase.

3.3 Maantieteellinen kohdealue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

Maakunnat

Pohjois-Karjala

Kunnat

Heinävesi, Iloantsi, Joensuu, Juuka, Kitee, Kontiolahti, Lieksa, Liperi, Nurmes, Outokumpu, Polvijärvi, Rääkkylä, Tohmajärvi

Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka

4 Hanketiedot

4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Erityisesti Pohjois-Karjalassa, mutta myös muualla asuvat sairaanhoidajaksi haluavat ulkomaalaistaustaiset äidinkielenään ei-suomea puhuvat henkilöt, työmarkkinoiden ulkopuolella olevat tai työttömät työnhakijat. Kokeiluryhmässä venäjää natiivitasolla puhuvat henkilöt.

Siun sote sote-alan työnantajana mukaan lukien henkilöstö.

Karelia-amk:n sairaanhoidajakoulutuksen tuki- ja opetushenkilöstö.

Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Karelia amk:n muut opiskelijat ja henkilöstö kotikansainvälistymiseen liittyen. Siun soten muut työntekijät ja myös muut sote-alan työnantajat. Lisäksi kohderyhmänä ovat maahanmuuttaja-asioita eteenpäin vievä tahot, kuten TE-toimistot/kuntakokeilut ja kolmannen sektorin toimijat sekä kv-asioiden järjestöt. Hankkeen osalta tehdään tiivistä yhteistyötä P-Karjalan TE-toimiston/kuntakokeilun kanssa, jossa tunnustetaan ja ohjataan alasta kiinnostuneita työttömiä maahanmuuttaja hakemaan koulutukseen. Siten yhteistyön kautta keskinäiset palvelupolut selkiytyvät ja byrokratia vähenee. Tuloksena ohjaus suoraan sairaanhoidajakoulutukseen on sujuvaa.

Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?

Maakunta on harvaan asuttu hyvinvointialue, jossa sosiaali- ja terveyspalvelujen saanti jakautuu 13 kunnan alueelle. Haasteena työvoiman saatavuudessa Siun sotessa on erityisesti se, että haja-asutusalueilla on suuri vaje hoitohenkilökunnasta eikä avoimiin virkoihin hae välttämättä ketään. Ikääntyvän väestön myötä koko Suomessa, myös Pohjois-Karjalassa sote-alan työntekijöiden, etenkin sairaanhoidajien tarve on kasvussa. Alan koulutuksiin hakeutuu entistä vähemmän hakijoita.

Hallitus tavoittelee työperäisen maahanmuuton vähintään kaksinkertaistamista uusien ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrän kolminkertaistamista 2030 mennessä. Opiskelijoiden Suomeen työllistyminen ja jääminen pyritään nostamaan 75 %. (Vrt. Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035 2021, Opetus- ja kulttuuriministeriön koulutuspoliittisen selonteko 2021, TEM – Työelämän monimuotoisuusohjelma Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta 2021.)

Tarvitaan lisää työntekijöitä ja uudenlaisia toimintamalleja edistämään hyvinvointialueen terveysalan liikkuvuutta rakenteellisesti uudenlaisia jatkuvaan koulutukseen tähtääviä koulutusmalleja työllistymisen tukemiseksi; räätälöityjä ratkaisuja sairaanhoidajakoulutuksen organisointiin, rekrytointiin ja työhön sitouttamiseen ja pitovoiman lisäämiseen yhteistyössä työnantajan kanssa. Hankkeessa etsitään työelämälähtöisiä, innovatiivisia ratkaisuja haasteeseen vastaamiseksi.

Koulutusperäinen maahanmuutto on yksi strateginen ratkaisu, jonka kautta vastataan osaajapulaa. Maahanmuuttajien koulutus- ja työelämäpolut ovat hitaita. Etenkin Pohjois-Karjalassa on suuri osaamisen kehittämisen ja kansainvälistymisen tukemiseen liittyvä tarve. On tärkeää kehittää tiivistää työnantaja-opilaitoyhteistyötä, arjen tason osaamisen kehittämisen tarpeiden sekä kipupisteiden tunnistamiseksi ja avoimen yhteistyön kautta etsiä ratkaisuja koulutus- ja työllistymispolkujen nopeuttamiseksi. Usein henkilö joutuu opiskelemaan suomen kieltä vuosia, ennen etenemistä alakohtaiseen koulutukseen tai työelämään. Työharjoit telupaikkojen löytyminen on haasteellista, työyhteisön puolelta ulkomaalaistaustaisten ohjaaminen koetaan vaikeaksi. Korkeakoulujen ja työelämän on yhdessä panostettava kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelun toteuttamiseen selkokielellä ja kielituetusti eri puolilla Suomea. Harjoittelun ohjaaminen edellyttää monikulttuuriosaamista. Korkeakoulujen on varmistettava, että sote-alan ammattilaiset saavat riittävät monikulttuuriset valmiudet. (Valtioneuvosto ss. 160-161 Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen kehittäminen -hanke loppuraportti)

Karelia-amk:n tavoitteena on edistää maakunnan koulutusperäistä maahanmuuttoa ja kansainvälisyyttä sekä vastata väestön ikääntymisen, työvoiman saatavuuden ja työn murroksen haasteisiin vahvistamalla alueen korkeakoulun kansainvälisyyttä ja kehittää tällä hetkellä työelämätarpeita vastaavaa englanninkielistä tutkinto- ja muuntokoulutusta, johon sisältyy vahva suomen kielen opetus sekä kotoutumisen ja työllistymisen edistämisen tuki. Tavoitteena on laajentaa koulutuksia kattamaan myös venäjänkielistä koulutustarpeessa olevaa väestöä.

Toiminnalla edistetään työvoiman ulkopuolella olevien työttömien, erityisesti ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tulevien tai toisesta maasta tulleiden työmarkkinoille palaavien maahanmuuttajien työllistymistä. Puuttellisella suomenkielentaidolla ei työllisty terveydenhuoltoalalle, vaikka henkilöllä olisi ulkomailla suoritettu terveysalan tutkinto ja työkokemusta terveysalalla toimimisesta. STTK:n mukaan maahanmuuttajataustaisista naisista 40% on suorittanut korkeakoulututkinnon. He tarvitsevat tukea toisenlaisia työllisyyttä

edistäviä keinoja osaamisensa päivittämiseen ja kehittämiseen. Erityisesti terveysalalle työllistyvät tarvitsevat tukea, jotta he eivät jää alityöllistetyiksi tai työelämän ulkopuolelle, vaan voidaan rekisteröidä Valviran kriteerein laillistetuksi terveysalan toimijoiksi & saada osaamistaan vastaavan työhön.

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

Hanke on valmisteltu alusta saakka yhteistyössä Karelia-amk:n ja Siun soten kanssa. Mallia ja tukea kaksikieliseen sairaanhoitajakoulutukseen on saatu Metropolia -amk:n ja Tampereen-amk:n maahanmuuttajataustaisille suunnatusta Tokasa-hankkeesta (Toiminnallisesti kaksikielinen sairaanhoitajakoulutus), joka on OKM:n rahoittama hanke. Erityisesti Tokasa-hankkeesta on saatu tietoa siitä, kuinka koulutuksesta tiedottaminen ja opiskelijoiden valinta on järjestetty, miten kaksikielinen suomi-englanti-koulutussisältö järjestetään ja kuinka työelämän kytkeminen alusta saakka hankkeeseen on toteutettu. Tämä on arvokasta tietoa tätä hanketta ajatellen. Valtakunnallisesti on tehty englanninkielisiä sairaanhoitajakoulutuksia, mutta Suomessa ei ole tehty venäjänkielisiä toteutuksia. Itä-Suomessa on runsaasti venäjänkielisiä maahanmuuttajia, joten on luontevaa räätälöidä heille koulutuskokonaisuus Pohjois-Karjalan hyvinvointialueelle.

Hakevalmistelussa on selvitetty hakijamäärää eri tavoin. Englanninkieliseen Tokasa-koulutukseen haki yli 1000 hakijaa Suomesta ja ulkomailta. Karelia amk on ottanut yhteyttä Joensuun seudun kuntakokeiluun ja Pohjois-Karjalan TE-palveluun mahdollisten potentiaalisten sairaanhoitajakoulutukseen hakevien työttömien työnhakijoiden määrän selvittämiseksi. Toimijat eivät pystyneet antamaan suoria tilastotietoja, mutta yhteinen mielipide oli, että hakijoita on. Tiedusteluiden yhteydessä Kareliaan tuli yhteydenottoja Riverialta, onko mahdollista jo hakea koulutukseen, sillä heillä oli siinä hetkessä henkilöitä tiedossa, jotka voisivat hakea. Koska tarkkoja tilastotietoja ei ollut saatavilla, päätettiin tehdä kysely potentiaalisten hakijoiden kartoittamiseksi.

Kysely järjestettiin verkkovälitteisesti Venäjän kielellä 8.2-27.2.2022 välisenä aikana. Kyselyä markkinoitiin laajasti venäjänkielisten verkostojen kautta Suomessa ja kohdennetusti Venäjälle, joka oli tuolloin Karelian opiskelijarekrytoinnin kohdemaana. Vastauksia kyselyyn saatiin 803 kpl, vastaajista 81 % oli Venäjältä, 16 % Suomesta ja loput muista maista. 56 % vastaajista olivat korkeasti koulutettuja ja näistä 8 % oli aikaisempi tutkinto terveysalalta. 50 % osasi suomea edes vähän ja 10 % heistä osasi suomea hyvin. Puolet hakijoista osasi englantia. Suurin osa vastaajista oli 31 - 40 -vuotiaita (35 %) ja 41 - 50 -vuotiaita (31 %) ja 21 - 30 -vuotiaita (27 %). Sairaanhoidajakoulutus oli tuttu 66 %:lle vastaajista. Kaikki (803 vastaajaa) hakisivat koulutukseen, jos se järjestetään. 97 % vastaajista haluaisi osallistua infotilaisuuksiin, joissa kerrotaan lisää sairaanhoitajakoulutuksesta. 85 % vastaajista haluaisi jäädä työskentelemään Pohjois-Karjalan hyvinvointialueelle. Kyselyn vastauksista voi päätellä, että tarvetta koulutukseen on. Kyselyn päätyttyä on tullut kysymyksiä, milloin koulutus alkaa. Suomesta kyselyyn vastaajia oli yhteensä 135, joista Pohjois-Karjalasta 53 henkilöä ja lähialueilta kuten Pohjois-Savosta 16 henkilöä.

Karelian-amk:n osalta kokonaisuuden valmistelussa on ollut mukana alusta alkaen maahanmuuttajatyön asiantuntija, kotoutumisen ja työllistymisen näkökulma, sairaanhoitajasubstanssiosaaminen, suomen- ja venäjän kielen asiantuntijat, Venäjän kulttuurin asiantuntija ja työnantajana Siun sote. Lisäksi tärkeänä yhteistyökumppanina on ollut Metropolia-amk Tokasa-hankkeen osalta.

Hankeidea on esitelty rahoittajalle 28.11.2021 sekä 19.4.2022.

Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Hankkeen tavoitteena on innovatiivisen rekrytoinnin ja osaamisen kehittämisen kautta maakunnan kansainvälistymisen edistäminen, sairaanhoitajatyövoimapulaan vastaaminen etenkin harvaan asutuilla alueilla, maahan muuttaneiden työ- ja koulutuspolkujen nopeuttaminen sekä pitovoiman lisääminen.

Hanke etsii kipupisteitä ja kehittää ratkaisuja tiiviissä oppilaitos-työnantajayhteistyössä. Kokeilualustana toimii suuresta ja kasvavasta osaajapulasta kärsivä Sote-ala. Tavoitteena on yhdessä kehittää vetovoimainen sairaanhoitajatutkinto, jonka aloittamiseen ei vaadita normaalisti korkeakoulututkintoon vaadittavaa suomen kielen osaamista ja, jonka sydämessä on tutustuttaa ja työllistää opiskelija työnantajan palvelukseen jo opintojen aikana niin, että työnantajan kynnys rekrytoida kansainvälinen osaaja ja kv-opiskelijan tahtotila jäädä työskentelemään oman alan töihin maakuntaan kasvaa.

Tavoitteena on myös edistää oppilaitoksen opiskelijoiden ja opettajien sekä hankkeeseen sitoutuneen henkilökunnan keskuudessa kansainvälistymistä ja kotikansainvälistymistä sekä kehittää tämän uuden tyyppisen tutkinnon toteuttamiseen tarvittavat henkilökuntaan ja opiskelijoihin liittyvät tukirakenteet.

Tosin sanoen tiivistetysti tavoitteet ovat:

- 1) kehittää, mallintaa ja kokeilla uutta työnantajalähtöistä rekrytointi-, toteuttamis- ja työllistymismallia käyttäen sote-alaa kokeilualustana
- 2) kehittää vieraskielisille sopiva kielituettu suomenkielinen sairaanhoitajatutkinto
- 3) kehittää tutkinnon toteuttamiseen tarvittava prosessi- ja tukirakenne ja edistää sekä työnantajan että oppilaitoksen kansainvälistymistä ja kotikansainvälistymistä.

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

Hankkeessa toteutetaan ensimmäisen kerran Pohjois-Karjalassa sairaanhoitajakoulutus maahanmuuttajille, joilla ei ole suomenkieliseen sairaanhoitajatutkintoon vaadittavaa suomenkielen taitoa. Koulutukseen sisällytetään vieraskielisen opiskelijan tarvitsema suomenkielen opetus terveystieteiden osalla. Toimintamallista tulee pysyvä osa Karelia-amk:n koulutustarjontaa.

Hankkeessa kehitettävässä sairaanhoitajakoulutuksessa Karelia-amk ja Siun sote toimivat ensimmäistä kertaa yhdessä koko koulutusprosessin ajan alkaen opiskelijarekrytoinnista. Lisäksi Siun sote tarjoaa opiskelijoille heti opintojen alusta lähtien mahdollisuuden tehdä palkkatöitä omissa yksiköissään. Pohjois-Karjalaan suuntautuvan työperäisen maahanmuuton onnistumiseksi hankkeessa valmennetaan molempien organisaatioiden toimijoita ja opiskelijoita monikulttuuriseen työskentelyyn, jotta toisesta kulttuureista tulevat työntekijät kotoutuvat maakuntaan jäädäkseen. Kyseessä on nk. toimintakulttuurin ja työyhteisökulttuurin tavoitteellinen askel askeleelta muutos, jota maakunnassa sote-alalla yhä tarvitaan.

Hankkeessa tiivistetään oppilaitos-työnantajayhteistyötä ja etsitään toimivia prosesseja ja tukirakenteita, joiden avulla voidaan vastata alueen kasvavaan sairaanhoitajaosaajapulaan ja nopeuttaa ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työ- ja koulutuspolkua. On tärkeää varmistaa korkeakoulujen saavutettavuus myös tälle kohderyhmälle ilman vuosien suomenkielen kehittämiseen liittyvää koulutuspolkua. Hanke etsii yhdessä työnantajan kanssa vastauksia opintojen aikaiseen työllistymiseen ja alueeseen kiinnittymistä lisääviin tukipalveluihin. Tavoitteena on aidon kohtaamisen, osaamisen kehittämisen ja mentoroinnin kautta edistää oppilaitoksen ja sote-alan henkilöstön kotikansainvälistymistä. Tosin sanoen luodaan työelämän tarpeita vastaava malli, joka voidaan monistaa eri kieliryhmille ja myös räätälöidä eri osaajapula-aloille maakunnan työvoimatarpeiden mukaan.

Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen

Hanketta ei toteuteta ilman tukea

Perustelut tuen vaikutukselle

Hankkeen ensisijainen vaikutus on hakea tiiviillä työelämäläheisellä yhteistyöllä ratkaisuja osaajapulaan maakunnassa. Ilman hankerahoitusta, organisaatiot eivät kykene edistämään tarvittavaa muutosta toimintaympäristöön tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Hankkeen resurssi

mahdollistaa harppauksen tulevaisuuden maakuntaan. Tarvittava työpanos on molempien toteuttajien puolesta suuri todellisen muutoksen aikaansaamiseksi.

4.2 Toteutus ja tulokset

Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

Kehitetään osaajapula-alalle työnantajälhtöinen rekrytointi-, toteuttamis- ja työllistymismalli ulkomaalaistaustaisille. Kokeilualustana sote-ala.

Hanketyöntekijät (käytetään lyhenteitä kuvauksessa):

Siun sote: Siun soten projektiasiantuntija 1 (SSPA1) ja Siun soten projektiasiantuntija 2 (SSPA2)
Vuosi 2024 kuukaudet 1–12, vuosi 2025 kuukaudet 13–24, vuosi 2026 kuukaudet 25–36, vuosi 2027 kuukaudet 37–48

Työpaketti 1(TP1):Kielituetun suomenkielisen sairaanhoitajatutkintokoulutuksen räätälöinti Pilotissa 25 paikkaa kohdennettuna ulkomaalaistaustaisille henkilöille, jotka haluavat työskennellä sairaanhoitajina Pohjois-Karjalassa. Yleissairaanhoitajuuteen liittyvät valtakunnalliset osaamisvaatimukset ja kompetenssit korostuvat: sairaalan osastoja, poliklinikoita, kotihoitoyksiköitä ja maakunnan terveysasemia kytketään yhteistyöhön. Muutetaan ajattelua työssäoppimiseksi, prosessiin osapäiväinen työsuhte, työtunnit kasvaa osaamisen kehittyessä räätälöiden osaamista työnantajan tarpeeseen. Lisätään työssäjaksamista & motivaatiota työyhteisön sisäisen osaamisen jakamisen, monikulttuurisen osaamisen, organisaation & työn & työympäristön perehdytysosaamisen, esihenkilön tuen antamisen osaamisen, kollegiaalisuuden & työhyvinvointiosaamisen, mentoroinnin & elinikäiseen oppimiseen kannustavien kokonaisuuksien kautta. Kohdennetaan toimintaa esihenkilöiden koulutuksiin: sitoutuminen & motivoituminen työyhteisön muutoksen johtamiseen monikulttuuristuvassa työelämässä.

-Hankehenkilöstön rekrytointi:Siun sote:SSPA1&SSPA2. Siun soten kehittämisyksikkö.

-Käynnistäminen, tiimiytyminen. Taustamateriaaleihin tutustuminen, hankesuunnitelman tarkentaminen & aikataulutus. Kaikki kk1-48

-Benchmarkkaus Kaikki kk1-6

-Markkinointi- ja viestintämateriaalien tuottaminen, veto- & pitovoiman lisäämistä (alan-, maakunta sekä työnantajanäkyvyys) SSPA1, SSPA2 kk1-36

-Koulutuksen markkinointikampanja PP, Karelia ja Siun sote viestintä kk3

-Pito- ja veto voima viestintä, Kaikki kk1-48

-Kv-sairaanhoitajatutkinnon haku- & valintaprosessi SSPA1, SSPA2 kk1-2

-Koulutuksen erityishaku & valinnat SSPA1 ja SSPA2 kk4-5

-Orientaatiojakso SSPA1 ja SSPA2 kk6-8

-rekrytointimallin kehittäminen: asuminen, liikkuminen, palkat, osa-aikatyö, osaamisen- ja työtehtävien vaativuuden & työtuntien kasvun tukemiseen liittyvä prosessi. Siun soten kotiyksiköiden sopiminen. Henkilökunnan osallistaminen. Yhteistyörakenteiden sopiminen, yhteistyö Siun soten toimialueiden kanssa. SSPA1, SSPA2 kk1-36

-Rekrytointimallin pilotointi. Opiskelijoiden yksilötuki, työyhteisöjen & esimiesten tuki työparimentoroinnin, valmennuksien & muun tuen kautta. Käynnit työpaikoilla ympäri maakuntaa opiskelijoiden & työyhteisöjen tukena, etätuki tarvittaessa. Muutostuen tilaisuudet & prosessi. Toimintamallin arviointi & muokaus. Yhteistyö toimialueisiin & yhteisiin palveluihin. Yhteiset

työpajat, matalan kynnyksen tukimahdollisuudet, yhteisölliset tapahtumat, mahdollisesti yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Prosessikuvauksen rakentaminen, toimintamallin kuvaaminen & visualisointi. Siun soten sisäisen toimintamallin mallintaminen, rajapinta sairaanhoitajakoulutukseen. Työnantaja-oppilaitos yhteistyömalli. Opiskelijoiden perheiden ohjaus. SSPA1, SSPA2 kk5-8, 13-15, 24-36

-Rekrytointimallin pilotoinnin analysointi & jalkauttaminen SSPA1, SSPA2 kk 27-48

-Siun soten pilottiyksiköiden valinta. Suunnitelma osallistamisesta. SSPA1, SSPA2 kk1-5

-Siun soten pilottiyksiköiden esihenkilöiden & henkilökunnan sitouttaminen toimintaan. Venäjän kieltä puhuvien työntekijöiden kartoittaminen. SSPA1, SSPA2 kk t 1-5

-Tarvekartoitus Siun soten henkilöstön koulutus-, valmennus- ja tukitarpeista, kysely & tulosten analysointi. SSPA1, SSPA2 kk1-5

- Harjoittelupaikkojen&osapäivätyöllistymiseen liittyvien asioiden sopiminen. SSPA1,SSPA2 1 kk1-48
- Asettautumiseen&kotoutumiseen liittyvä valmennus henkilöstölle SSPA1, SSPA2 kk 3-9 ohjaustyö opiskelijat kk6-48
- Ratkaisut,miten haja-asutusalueella harjoittelut mahdollistetaan. SSPA1,SSPA2 kk3-48
- Tarvekartoitus oppilaitoksen henkilöstön koulutus-ja tukitarpeista. SSPA1, SSPA2,PAV1 kk1-3
- Pilottiyksiköiden esihenkilövalmennus SSPA1,SSPA2 kk9-45
- Pilottiyksiköiden työyhteisövalmennus SSPA1,SSPA2 kk9-45
- Alustava toteuttamismalli kehittäminen. Kaikki kk1-6
- Toteuttamismallin viimeistely&jalkauttaminen. Kaikki kk36-48
- Työllistymismallin kehittäminen Siun soten yksiköissä SSPA1,SSPA2 kk1-48
- Opiskelija työllistynyt osa-aikaisesti Siun soteen osaamistasonsa mukaisiin tehtäviin, kaikki kk13-48
- Opiskelijoiden yksilötuki,työyhteisö-ja esihenkilötuki.Konkreettiset käynnin työpaikoilla. Etätuki tarvittaessa.Mahdolliset muutostuen tilaisuudet&tapahtumat.Käytännön järjestelyt muutostilanteissa.Toimintamallin arviointi ja muokkaus.SSPA1,SSPA2 kk9-48.
- Kyselyn toteuttaminen työllistymismalliin liittyen Siun soten henkilöstölle. SSPA1, SSPA2 kk27-33
- Prosessikuvauksen rakentaminen, toimintamallin kuvaaminen ja visualisointi. Kuvataan malli Siun soten sisäisestä toiminnasta sekä rajapinta Karelia -amk:n sairaanhoitaja opetukseen. SSPA1, SSPA2 kk27-48
- Kysely työllistymismalliin liittyen pilottiryhmälle+perhe SSPA1, SSPA2 kk 27-33
- Työllistymismallin kyselyt analysoitu SSPA1, SSPA2 kk34-38
- Työllistymismalli viimeistely&valmis jalkauttamiseen SSPA1, SSPA2 kk39-48
- Kehitetään jatkuvaan oppimiseen pohjautuvia kokonaisuuksia. Kaikki kk 13-48
- Opiskelijoista työllistynyt Siun soteen valmistumisvaiheessa 75 % kokopäivätyö SSPA1, SSPA2 kk39-48
- Loppukyselyn suunnittelu hankkeen kokonaisuuteen liittyen, kaikki kk39-40
- Loppukyselyn toteuttaminen, kulttuurin muutos.Siun soten henkilöstö SSPA1 ja SSPA2 kk41-42
- Loppukyselyjen analysointi&tulokset.Kaikki kk43-48
- Yhteistyön jatkoista sopiminen&jalkauttaminen,tulosten jakaminen,hoitotyön koulutuspäällikkö,PP,Siun soten henkilöstöjohtaja+kehittämisyksikkö,SSPA1,SSPA2 kk36-48
- Loppuraportti Kaikki kk46-48

Työpaketti 2(TP2):orientaatiojakson sekä suomen kieli (S2) -koulutuskokonaisuuden kehittäminen ja toteuttaminen

Kehitetään ja pilotoidaan 1)orientaatiojakso ja 2)toiminnallinen S2-koulutuskokonaisuus substanssiopetuksen rinnalle: selkokielistä hoitotyön substanssiin&arjen toteutukseen liittyvää koulutusta. Painotus aluksi käännettyyn, edetessä suomenkieliseen materiaaliin. Opiskelija saa yksilöllistä tukea, valmennusta&opetusta. Kytös muihin ryhmiin opetuksen edetessä: Tarmo-oppimisympäristössä työskentely moniammatillisissa ryhmissä. S2toteutusmalli: millaista&miten S2-koulutus on hyvä toteuttaa; käännettyä materiaalia kääntää&hyödyntää; missä selkokielisyys korostuu; miten opetussuunnitelman rakenne tukee laadukasta oppimista&oppimiskokemuksia; millaisia opettajien roolit ovat; miten voi edistää vuorovaikutusta ja suomenkielen käyttöä ja taitoa.

- Benchmarkkaus (Metropolia amk:n,Lahden amk:n ja Savonia amk),Siun soten hyvät käytänteet työperäisen maahanmuuton rekrytointi SSPA1 ja SSPA2 kk1-5
- Yhteistyö työllisyystoimijoiden kanssa mallin linkityksestä kotoutuskoulutukseen&maakunnan maahanmuuttoon liittyviin prosesseihin. Kuntien rooli. SSPA1, SSPA2 kk2-48
- Orientaatiojakson kehittäminen (S2, suomalainen yhteiskunta, työllistyminen, digitaidot, asettautumis-ja kotoutumisosio) tukemaan sairaanhoitajatutkintokoulutuksen aloitusta (Opetussuunnitelma ja toteutus) SSPA1, SSPA2 kk 1-5 sisällön kehittäminen orientaatiojakso osa 1,toteutus osa I kk5-9, sisältö kk1-9, toteutus osa II kk9-12
- Pilottiryhmän kielitaitotason määrittäminen (A2.2) SSPA1 kk1-2
- Orientaatiojakson malli kehitetty ja jalkautettu SSPA1,SSPA2 kk39-48
- Pilottiryhmän opettajien (SH-koulutus), Siun soten ja projektihenkilöstön tukitarpeidensa kartoitus ja maahanmuutto-osaamiseen liittyvä valmennus SSPA1 ja SSPA2 kk1-48

- S2-koulutuskokonaisuuden kehittäminen (SH-koulutus) SSPA1,SSPA2 kk1–48
- Projektissa mukana olevien selkokielen koulutuksen kehittäminen&toteuttaminen SSPA1,SSPA2 kk9–24

Projektipäällikkö Siun sotelle 20%, flat rate osuudesta. Siun soten projektipäällikön tehtäviin kuuluu hankkeen hallinnollisten asioiden hoitaminen osatoteuttajana. Projektipäällikkö toimii Siun soten hankehenkilöstön hallinnollisena esimiehenä.

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

Hanke saa aikaan laajaa ja syvällistä vaikuttavuutta koko maakunnan hyväksi. Toimenpiteet parantavat Siun soten osaavan työvoiman saantia. Onnistunut opiskelijarekrytointi tuo alueelle osaajia, jotka täydentävät yritysten ja alueen osaamisvajetta. Hankkeen toimenpiteet kehittävät korkeakoulussa työnantajien tarpeidenmukaista koulutusta ja tukitoimenpiteitä. Työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton kehittämistoimenpiteiden avulla varmistetaan alueen yritysten työvoiman saanti ja vahvistetaan elinvoimaa.

Hankkeella saadaan aikaan myös vetovoimaisuutta Siun sotelle työnantajana sekä kehitettyä Siun soten mainetta uudistuvana ja ketteränä organisaationa. Hanke vastaa Siun soten strategiseen tavoitteeseen; huolehdimme henkilöstön riittävydestä, osaamisesta, työhyvinvoinnista ja sitoutuneisuudesta. Johtamistamme ja palvelujen kehittämistä ohjaa henkilöstön osallistaminen toiminnan jatkuvaan parantamiseen sekä toimintatapojen yhtenäistämiseen, toimintamme on pitkäjänteistä ja tulevaisuuteen katsovaa.

Yleisiä lyhyen aikavälin tuloksia ja mittareita:

- Opiskelijoiden loppukyselyn tulos indikoi, että suurin osa hankkeeseen osallistuvista opiskelijoista haluaa jäädä oman alansa kokopäivätoihin Suomeen (vähintään 75 % Pohjois-Karjalaan)
- Siun sote on kehittämistyössä mukana opiskelijarekrytoinnista lähtien hankkeen loppuun(osallistuminen ohjausryhmän työhön ja kehittämistyöpajoihin)
- Siun sotella on Kv- sairaanhoitajatutkinnon yhteyshenkilö, jonka kautta mallia räätälöidään työnantajan eri yksiköiden toimintaympäristöön sopivaksi
- Siun sote on sitoutunut etsimään mallille kestäviä jalkauttamisvaihtoehtoja ja resursseja sen vuosittaiseen toteutukseen.

Tavoitteiden lyhyen aikavälin tuloksia ja mittareita:

- Rekrytointi-, toteuttamis- ja työllistymismalli: malli on kehitetty ja 'Sairaanhoidajaksi Pohjois-Karjalaan' on toteutettu Siun soten ja yhden opiskelijaryhmän kanssa. Pilotoinnista saadut 360asteen käyttökokemukset on analysoitu ja niiden pohjalta tehty malliin ja/tai sisältöön mahdollisia muutoksia.
- Kv-sairanhoitajatutkinnon opiskelijat ovat työllistyneet osa-päiväisesti Siun Sotelle hoito-alan tehtäviin opintojen aikana(mittari, työsopimus)
- Opiskelijakysely hankkeessa mukana oleville opiskelijoille todentaa, että
 - *maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opintojen aikainen osapäiväinen työllistyminen omalle alalle kasvaa.
 - *suurin osa hankkeeseen osallistuvista opiskelijoista jäivät oman alansa kokopäivätoihin Suomeen (vähintään 75 % Pohjois-Karjalaan).
- Työnantaja- ja opiskelijakyselyn mukaan opiskelijoiden ammatillinen ja suomen kielen kehitys on riittävää valmistumisvaiheessa omalle alalle työllistymiseksi
- Työnantaja- ja oppilaitoskyselyn tulos indikoi, että
 - *sairanhoitajakoulutuksen henkilöstö ja työnantajan yksikköjen henkilöstö on kansainvälistynyt verrattuna hankkeen alkuun
 - *henkilöstö, etenkin esihenkilöt kokevat, että heidän maahanmuutto- ja monimuotoisuusosaaminen ja aiheen tärkeyden ymmärrys on kasvanut
 - *ulkomaalaistaustaisen opiskelijan työllistäminen on sujuvampaa kuin se oli verrattuna hankkeen alkuun
 - *työnantaja on hyvin tietoinen mitä tukea oppilaitokset voivat tarjota ulkomaalaistaustaisen työntekijän ja työyhteisön osaamisen kehittämisen ja monimuotoisen tiimiytytymisen tueksi.

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

Ennusteen mukaan Siun sotessa työskentelevistä sairaanhoitajista eläköityy vuoden loppuun 2023 mennessä 13% sairaanhoitajista, vuoteen 2028 mennessä 14,3% ja vuoteen 2033 mennessä 13,6% lisää. Tammikuussa 2023 sairaanhoitaja sijaisten täyttöaste oli alueittain, ikäalue 83 %, perhe- ja sosiaalipalvelut 100 %, terveys- ja sairaanhoitopalvelut 97 %. Helmikuu 2023 ikäalue 82 %, perhe- ja sosiaalipalvelut 96 %, terveys- ja sairaanhoitopalvelut 94 %. Vakituksia tehtäviä, joihin oli 0 hakijaa kahdessa kuukaudessa n. 10 kappaletta. Pelkästään ns. peruslinjoilla koulutetut sairaanhoitajat eivät riitä täyttämään henkilöstövajetta, joka on paheneva koko maassa. Tarvitaan uudenlaisia keinoja henkilöstön riittävyden varmistamiseen. Yhtenä keinona tässä on kansainvälinen rekrytointi ja työyhteisöjen työyhteisövalmennukset. Pitkällä aikavälillä kansainvälisten sairaanhoitajaopiskelijoiden määrä lisää alan ammattilaisten määrää maakunnassa. Siun soten tulee kehittää myös pitovoimatekijöitä, jotta opiskelijat sitoutuvat jäämään valmistumisen jälkeen meille töihin. Näitä vaikutuksia voidaan mitata pitkällä aikavälillä hakijoiden ja täyttöasteen kehityksen määrässä. Lisäksi seurataan kuinka moni meillä harjoittelussa ollut valitsee Siun soten työpaikakseen myös valmistumisensa jälkeen.

Kv-sairaanhoitajatutkiminto vakiinnutetaan osaksi oppilaitoksen ja Siun soten pitkäaikaiseksi yhteistyötä. Mallia laajennetaan myöhemmin muun muassa ulkomailla hoitoalan tutkinnon suorittaneisiin ja muihin kieliryhmiin.

Mittari: tilastot, hankkeen jälkeisten toteutusten ja hakijoiden määrä -ei voi mitata hankkeen aikana.

Työyhteisö kansainvälistyy, työnantajan kynnys ulkomaalaistaustaisen työntekijän rekrytointiin madaltuu ja sote-alan työyhteisöjen vastaanottavuus kasvaa. Mittari: henkilöstökyselyt, ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden ja henkilöstön määrä kasvaa organisaatioissa -ei voi mitata hankkeen aikana.

Maakuntaan saadaan uutta osaamista. Koulutukseen valitut opiskelijat voivat olla perheellisiä, jolloin myös heidän puolisonsa voivat työllistyä Pohjois-Karjalaan ja vaikuttaa positiivisesti työvoiman saatavuuteen. Kysely puolisoitten opiskelusta/työllistymisestä maakuntaan.

Työnantajien ja oppilaitoksen henkilökunnan monikulttuurisuusosaaminen kehittyi. Mittari: henkilöstökyselyt - ei voi mitata hankkeen aikana

Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Hankkeessa kehitettävästä vieraskielisten sairaanhoitajakoulutuksesta tehdään pysyvä osa Karelia-amk:n koulutustarjontaa. Jatkossa koulutus voi olla suunnattu eri kieliryhmille riippuen senhetkisestä tarjonnasta. Vieraskielisille suunnatussa sairaanhoitajakoulutuksessa tullaan jatkossa käyttämään työnantajälähtöistä rekrytointimallia kohdennettuna maakunnan osaajapulan parannuskeinona. Toiminnan kautta edistetään äidinkielenään ei-suomea puhuvien ja vähän suomen kieltä osaavien henkilöiden pääsyä koulutuksen kautta avoimille sote-alan työmarkkinoille, laadukkaisiin ja riittävän toimeentulon mahdollistaviin työpaikkoihin erityisesti Pohjois-Karjalassa ja jopa sote-alan yrittäjäksi ja itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi sekä edistetään siten osaajien saamista korkeaa osaamista vaativiin tehtäviin, ohjataan työnhakijoita ja maahanmuuttajia rekrytointivaikeuksista kärsivälle sote-alalle ja kehitetään välityömarkkinoiden laatua ja vaikuttavuutta.

Hankkeen aikana saatujen kokemusten perusteella tulevaisuudessa toteutettavia vastaavia koulutuksia ja koko toimintaa päivitetään ja kehitetään jatkuvasti.

Siun sote hyödyntää hankkeesta saatuja kokemuksia uusien opiskelijaryhmien vastaanottamisessa sekä työyhteisöjen tuen mallintamisessa. Tavoitteena on tehdä kansainvälisestä rekrytoinnista sujuva ja pysyvä malli.

Valitse 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.

Hankkeessa tuotettavia hyviä malleja levitetään mm. SIMHE-vastuukorkeakoulutoiminnan ja sairaanhoitajatutkintoon liittyvien koulutusverkostojen kautta. Hankkeen loppuvaiheessa tuotetaan malleista yhteenvedot ja suositukset, jotta tuloksien levittäminen on helpompaa. Hankkeen tulokset ovat vapaasti muiden hyvinvointialueiden käytävissä esimerkiksi rekrytointiprosesseja kehitettäessä, Siun sote vie kehitetyt toimintamallit innokylään.

5 Täydentävät tiedot

5.1 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus

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

Karelia-amk toimii hankkeen hallinnoivana tahona. Aiesopimus on tehty Karelia-amk:n ja Siun soten (osatoteuttaja) välillä. Molemmat organisaatiot vastaavat vain oman budjettiinsa liittyvästä omavastuuosuudesta.

Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta?

Ei

5.2 Yhteydet muihin hankkeisiin

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

Ei

5.3 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi, ohjausryhmä sekä saavutettavuusnäkökulma

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

Hakijalla on pitkä ja laaja kokemus hankekehittämisestä (hankesalkussa on vuositasolla 20-30 eri rahoituslähteisiin perustuvaa hanketta). Hankkeet sijoittuvat kehittämissyöksiköön ja kaikkien strategisten hankkeiden hankejohtajana toimii kehittämisjohtaja. Yksikössä on myös projektipäälliköitä ja -koordinaattoreita. Hakijan osaaminen sisällönmukaisesta teemasta on itse sairaanhoitajakoulutuksen osalta vahva, mutta erityisesti kansainväliseen rekrytointiin ja kotoutumiseen liittyen tarvitaan prosessien ja osaamisen kehittämistä.

Riskit ja niiden hallinta hankkeen toteuttamisessa

Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen

SAAVUTETTAVUUS

Maahanmuuttajien tavoittaminen: maahanmuuttajat ovat korkeakoulutuksessa aliedustettu ryhmä ja heitä on vaikea tavoittaa, sillä oppilaitoksilla ei ole oikeutta saada kieleen- tai kansalaisuuteen perustuvia henkilötietoja. Tämä vaikeuttaa kohdennettua koulutuksen markkinointia.

MOTIVAATIO

Koulutus tulee vaatimaan jokaiselta osapuolelta paljon. Jos opiskelijaksi valitulla henkilöllä ei ole todellista motivaatiota, hän ei tule valmistumaan eikä työllistymään hankkeen jälkeen.

VÄESTÖSUHTEET

Opiskelu vaatii tiimitymistä ja esimerkiksi ryhmätyöskentelyä. Hankkeen kohderyhmänä on Suomessa asuvat venäjänkieliset henkilöt. On hyvin mahdollista, että valitussa opiskelijaryhmässä on Ukrainan ja Venäjän sodan molempien osapuolten kansalaisia.

PITOVOIMA

Tavoitteena on, että sairaanhoidajaksi valmistuvat henkilöt jäävät maakuntaan. Jokainen opiskelijaksi valittu tekee itse päätöksen mihin valmistumisen jälkeen siirtyy.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

SAAVUTETTAVUUS

Maahanmuuttajien tavoittaminen: Karelia-ammattikorkeakoulun laajan opiskelijarekrytointi verkoston ja hankevalmistelua varten tehdyn kartoituskyselyn vastaajien kautta voidaan tavoittaa hakijakohderyhmä tehokkaasti.

MOTIVAATIO

On todella tärkeä valita opiskelijaksi ne henkilöt, joilla on todellinen motivaatio toimia sairaanhoitaja-ammattissa ja työllistyä maakuntaan valmistumisen jälkeen. Opiskelijavalintaprosessissa kiinnitetään erityistä huomiota hakijan motivaatioon.

VÄESTÖSUHTEET

Ukrainan ja Venäjän sodan johdosta väestösuhteisiin ja rasismiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Henkilöstölle järjestetään tarvittaessa hyvien väestösuhteiden edistämiseen, monimuotoisen opiskelijaryhmän johtamiseen ja rasismiin liittyvää koulutusta. Kun opiskelijaryhmät on valittu, tunnustetaan onko tarpeellista tehdä toimenpiteitä hyvän opiskelijaryhmän tiimitymistä varmistamiseksi.

PITOVOIMA

Pitovoiman vaikuttavuuden lisäämiseksi opiskelijavalintoja tehtäessä priorisoidaan maakunnassa asuvia henkilöitä. On tärkeää tunnistaa heti opintojen alussa henkilöiden todelliset tarpeet, jotta niihin voidaan vastata hankkeen omien toimintojen ja monitoimijaisen asettautumista ja kotoutumista edistävän verkoston kautta.

Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön

PANDEMIA

Hankkeen sisällön takia, toiminnan toteuttaminen etänä ei ole helppoa mutta Karelia-amk pystyy toteuttamaan osan hanketyöstä, koulutusten kehittämisestä sekä yhteistyöstä Siun sotien kanssa etäyhteyksillä, mikäli epidemia ei mahdollista kasvokkain tapahtuvaa työskentelyä ja verkostoitumista. Tarve digitaalisten työkalujen käyttöön tulevaisuudessa kasvaa ja siihen on varauduttava.

UKRAINAN JA VENÄJÄN SOTA

Sota tuo toimintaympäristöön epävarmuutta, sillä on mahdoton ennustaa miten tilanne tulee kehittymään tässä vaiheessa.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

PANDEMIA

Hankkeen sisällön takia, toiminnan toteuttaminen etänä ei ole helppoa mutta Karelia-ammattikorkeakoulu pystyy toteuttamaan osan hanketyöstä, koulutusten kehittämisestä sekä yhteistyöstä Siun sotien kanssa etäyhteyksillä, mikäli epidemia ei mahdollista kasvokkain tapahtuvaa työskentelyä ja verkostoitumista. Tarve digitaalisten työkalujen käyttöön tulevaisuudessa kasvaa ja siihen on varauduttava.

UKRAINAN JA VENÄJÄN SOTA

Koska on mahdotonta ennustaa tässä vaiheessa miten tilanne kehittyy, on tärkeää, että hanke pysyy ketteränä. Hanke toteutetaan kokeilevan kehittämisen periaatteiden mukaisesti, jonka johdosta tarvittaessa muutoksia pystytään tekemään nopeallakin aikataululla. Hankkeen kohderyhmänä on jo Suomessa asuvat henkilöt eikä opiskelijarekrytointia kohdenneta ulkomaille.

Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan

HENKILÖSTÖN SITOUTUMINEN

Siun soten henkilöstöllä on paljon eri prioriteettejä arjessa ja on tärkeää sitouttaa hankkeessa mukana olevien pilottiyksiköiden henkilöstö mukaan ja tuoda heille lisäarvoa arkeen. Karelia-amk:n sairaanhoidajakoulutuksen henkilöstölle heikon suomenkielen omaavien henkilöiden opettaminen on haasteellista.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

HENKILÖSTÖN SITOUTUMINEN

Työnantajan osuus on todella olennainen työyhteisön saavuttavuuden kannalta. Siun sote toimii hankkeen osatoteuttajana, joka varmistaa hankkeen tehokkaan toteuttamisen Siun soten sisällä.

Hankkeen valmisteluvaiheessa on ollut mukana monialainen tiimi, jonka kautta on yritetty varmistaa riittävät resurssit ja asiantuntijuus. Sairaanhoidajakoulutuksesta on ollut valmistelussa henkilöstöä mukana alusta alkaen ja hankeidea on myös laajemmin esitelty sisäisesti omistajuuden saavuttamiseksi.

Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

Rahoittaja
Pohjois-Karjalan ELY-keskus
Toteuttajien edustajat (Karelia-amk ja Siun sote)
Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen edustaja 1.1.2023
Yksityisten terveyspalvelujen edustaja
Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä Riverian edustaja
Työllistymisen edistämisen asiantuntija esim. Pohjois-Karjalan TE-toimisto/Kuntakokeilun edustaja
Maahanmuutto- ja/tai kotoutumisen edistämisen asiantuntija

Tarvittaessa ohjausryhmään voidaan kutsua muita asiantuntijoita.

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?

Sukupuolinäkökulma huomioidaan hankkeen toiminnassa. On tiedossa, että sairaanhoidajakoulutus on alana naisvaltainen. Hankkeessa arvioidaan koulutuksen toteutuksen eli valittujen toimintamallien vaikutusta sukupuolten tasa-arvon kannalta. Siun soten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen toimintaperiaatteet on kirjattu.

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**Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle**

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

Henkilötietojen suoja**Ympäristönsuojelu****5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys****Luonnonvarojen käytön kestävyys**

Ei myönteistä vaikutusta

Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Ei myönteistä vaikutusta

Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Ei myönteistä vaikutusta

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

Ei myönteistä vaikutusta

Natura 2000 -ohjelman kohteet

Ei myönteistä vaikutusta

5.7 Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys**Materiaalit ja jätteet**

Ei myönteistä vaikutusta

Uusiutuvien energialähteiden käyttö

Ei myönteistä vaikutusta

Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Liikkuminen ja logistiikka

Ei myönteistä vaikutusta

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

Selvästi myönteistä vaikutusta

Ympäristöosaaminen

Ei myönteistä vaikutusta

5.9 Horisontaaliset periaatteet hankkeen pääasiallisena tavoitteena**Onko sukupuolten tasa-arvon edistäminen hankkeen pääasiallinen sisältö?**

Ei

Onko syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus hankkeen pääasiallinen sisältö?

Kyllä

Onko kestävä kehitys jollakin ulottuvuudella hankkeen pääasiallinen sisältö?

Kyllä

6 Arviot määrällisistä tavoitteista**Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot määrällisistä tavoitteista****6.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan**

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

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		9	14		23
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)		4	10		14
Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat					0
Työssä olevat (ml. yrittäjät)		15	55	50	120
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat		1	1		2
Yhteensä	0	25	70	50	145
joista naisia		20	40	45	105

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		25	50	25	100
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet			20	25	45
Yhteensä	0	25	70	50	145
joista naisia		20	40	45	105

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	

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 yritystykilain 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

	Yhteensä €
1 Palkkakustannukset	479 808
Flat rate 40 % kehittäminen	191 924
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
Nettokustannusarvio yhteensä	671 732

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	537 384	80,00
2 Omarahoitus: Muu julkinen rahoitus	134 348	20,00
3 Kuntarahoitus	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0
Rahoitussuunnitelma yhteensä	671 732	100,00

Ennakkomaksatus

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

Hakemuksen käsittelyn ehdot

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

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

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

Suostumus sähköiseen asiointiin

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

Lainkohdat

Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja 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

Kustannusarvio

1 Palkkakustannukset

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: kokoaikaiset

1. Tehtävänimike	Projektiasiantuntija 1
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.1.2024
Arvioitu lopetuspäivä	31.12.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Työssä on vastuu toiminnallisen kokonaisuuden ylläpidosta, kehittämisestä ja ohjauksesta oman asiantuntemuksen perusteella. Työ on luonteeltaan itsenäistä. Tehtävässä korostuu kehittäminen ja prosessia ohjaava rooli. Tehtävässä vaaditaan uudenlaisten ratkaisuvaihtoehtojen tuottamista. Tehtävään sisältyy toiminnan arviointia ja kehittämistä yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi sekä muutoksen edistämistä. Tehtävään sisältyy oman substanssin asiantuntijuutta.

Tehtävän tavoitteena on organisaation toiminnan ja asiakkaiden (kv-sairaanhoitajat, esimiehet, yksiköt) tukeminen omalla asiantuntemuksella. Työhön kuuluu olennaisesti laajan työympäristön toimintaedellytyksiin vaikuttamista. Työ edellyttää yli sisäisten organisaatorajojen ulottuvaa toimintaedellytyksiin vaikuttamista. Työssä ei ole esimiesvastuuta. Tehtävä edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja sekä kykyä ilmaista asioita selkeästi sekä suullisesti että kirjallisesti. Tehtävä sisältää kehittämistä ja edellyttää tavoitteellista viestintää. Tehtävään sisältyy olennaisesti organisaation toiminnan tukemista sekä asioiden ja muutosten eteenpäinvientiä henkilöiden toiminnan kautta, mikä edellyttää kykyä ymmärtää toisen henkilön asema tai tilanne. Vuorovaikutus on sisällöltään esim. motivointia, neuvottelua ja/tai kouluttamista (koulutuksen sisällön rakentamista). Kouluttamisen kohteena on suurempi joukko, ei yksittäiset henkilöt.

Työntekijä vastaan työyhteisöjen kehittämisestä yhteistyössä toisen projektiasiantuntijan kanssa, yksilötuesta sairaanhoitajaopiskelijoille sekä työyhteisöjen esimiehille, toimii yhteyshenkilönä Karelia ammattikorkeakouluun päin. Työntekijä osallistuu markkinointimateriaalin tuottamiseen sekä opiskelijoiden valintoihin. Työtehtäviin kuuluu viestintää niin suomen kuin venäjänkielellä.

Molemmat projektiasiantuntijat toimivat oppilaitosyhteistyössä tiiviisti, mutta kummallakin on omat vastuupainopistealueensa. Työyhteisöjen muutoskyvykkyyden vahvistaminen kansainvälisen rekrytoinnin kysymyksissä vaatii ongelmien ja haasteiden tunnistamismekanismeja, niiden ratkaisuun liittyviä tukiprosesseja sekä osaamista niin johtamisen kuin työyhteisön toiminnan näkökulmista. Työssä liikutaan koko maakunnan alueella. Molemmat projektiasiantuntijat ovat vastuussa opiskelijoiden majoitukseen, palkkaukseen ja työsuhteen ehtoihin liittyvistä asioista. Projektiasiantuntijoille kuuluu jatkuvaa toiminnan arviointia sekä kirjallisen materiaalin tuottamista.

Valittavilla henkilöillä tulee olla suomenkielen lisäksi venäjänkielen ja englanninkielen taitoa sekä ymmärrystä sosiaali- ja terveysalasta, koulutuksena toisella sairaanhoitaja Ylempi AMK ja toisella vaihtoehtoisesti joku muu ylempi korkeakoulututkinto.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

7. Yhdistelmä edellä mainituista määrittelytavoista (2-6)

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Keskiarvo määrittämistapojen yhdistelmässä ilmoitetuista palkkakustannuksista € (ilman sivukuluja ja lomarahaa)	47 431
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	47 431
Sivukulujen osuus €	12 541
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	34,87

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 720	1 720	1 720	1 720	6 880
Palkan sivukulut (26,44 %)	12 541	12 541	12 541	12 541	50 164
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	59 976	59 976	59 976	59 976	239 904

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Tehtävä on tarpeellinen hankkeen toteuttamiseksi ja työstä aiheutuneet palkkakustannukset sekä lakiin- tai työehtosopimukseen perustuvia kustannuksia.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset perustuvat sote-tes ja organisaation työnvaativuuden arvioinnin mukaiseen palkkaan.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	sote-tes 2022, työnvaativuuden arviointi

Määrittämistavat (1-6) joita laskennassa on käytetty

Määrittämistapa 3 ja 4 mukaiset tiedot (keskiarvo saman palkkaluokan työntekijöiden tai vastaavien tehtävien palkkakustannuksista tai keskiarvo riittävän lähellä olevista vastaavista palkkakustannuksista)

Tehtävä	Vuotuinen bruttotyövoimakustannus € (ilman sivukuluja ja lomarahaa), €	Palkkakustannustiedot ajalta	
Projektiasiantuntija	47 877	1.2.2022	1.2.2023
Projektiasiantuntija	48 145	1.2.2022	1.2.2023
Projektiasiantuntija	46 271	1.2.2022	1.2.2023
Keskiarvo, €	47 431		

Määrittämistapa 5 mukaiset tiedot (työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto)

Sote-tes 2022 sekä työnantajan oma tehtävien vaativuuden arviointi. Työnantajan oma työnvaativuuden arvioinnin palkat ovat korkeammat kuin sote-tes.

1. Miksi vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen määrittäminen on toteutettu yhdistelemällä edellä mainittuja laskentatapoja?

Palkkakustannukset on saatu pyytämällä kolmen työntekijän palkkatiedot palkkatoimistosta. Henkilöiltä on kysytty kirjallinen lupa tietoihin. Kahden työntekijän palkka on 12 kuukauden ajalta ja kolmannen palkkakulut on laskettu muuntamalla lyhyempi aika 12 kuukauden vastaavaksi ajaksi. Kolmannen työntekijän palkka on ajalta 1.6.2022-31.1.2023 ja muunnettu siitä vastaamaan 12 kk palkkaa.

2. Miten tietoja on yhdistetty bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä?

Koska vielä ei ole tiedossa palkattavat henkilöt, tarvitaan vastaavan tehtävän palkkakustannusten keskiarvo.

Jos tehtävää hoitava henkilö ei olisi tiedossa vielä hankehakemusvaiheessa tai hankkeessa tehtävän työn vaativuustaso ei vastaa henkilön aiemmin tekemän työn vaativuutta, voidaan vuotuinen palkka-kustannusten bruttotyövoimakustannus laskea myös vähintään kolmen, mutta kuitenkin enintään viiden saman palkkaluokan työntekijän tai vastaavan tehtävän palkkakustannusten keskiarvona. Luvat palkkatietojen kysymiseen on saatu kirjallisesti ja ne on tallennettu.

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

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Ulla	Tiainen	Projektipäällikkö

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Ulla	Tiainen	Projektipäällikkö

2. Tehtävänimike	Projektiasiantuntija 2
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.1.2024
Arvioitu lopetuspäivä	31.12.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Perustehtävät kuten projektiasiantuntijalla 1. Työntekijä vastaa yksilötuesta, työyhteisöjen kehittämisestä ja prosessien kehittämisestä.

Tehtävän tavoitteena on organisaation toiminnan ja asiakkaiden (kv-sairaanhoitajat, esimiehet, yksiköt) tukeminen omalla asiantuntemuksella. Työhön kuuluu olennaisesti laajan työympäristön toimintaedellytyksiin vaikuttamista. Työ edellyttää yli sisäisten organisaatorajojen ulottuvaa toimintaedellytyksiin vaikuttamista. Työssä ei ole esimiesvastuuta.

Tehtävä edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja sekä kykyä ilmaista asioita selkeästi sekä suullisesti että kirjallisesti. Tehtävä sisältää kehittämistä ja edellyttää tavoitteellista viestintää. Tehtävään sisältyy olennaisesti organisaation toiminnan tukemista sekä asioiden ja muutosten eteenpäinvientiä henkilöiden toiminnan kautta, mikä edellyttää kykyä ymmärtää toisen henkilön asema tai tilanne. Vuorovaikutus on sisällöltään esim. motivointia, neuvottelua ja/tai kouluttamista (koulutuksen sisällön rakentamista). Kouluttamisen kohteena on suurempi joukko, ei yksittäiset henkilöt.

Työntekijä vastaa työyhteisöjen kehittämisestä yhteistyössä toisen projektiasiantuntijan kanssa, yksilötuesta sairaanhoitajaopiskelijoille sekä työyhteisöjen esimiehille sekä oppilaitosyhteistyöstä ja prosessien kehittämisestä. Opiskelijat jaetaan kahden projektiasiantuntijan kesken, mutta tarvittaessa he työskentelevät kaikkien opiskelijoiden kanssa. Projektiasiantuntijat voivat toimia työpareina tai itsenäisesti. Projektiasiantuntija vastaa muutostuen tilaisuuksien ja tapahtumien järjestelyistä. Molemmat projektiasiantuntijat ovat vastuussa opiskelijoiden majoitukseen, palkkaukseen ja työsuhteen ehtoihin liittyvistä asioista. Toiselta projektiasiantuntijalta vaaditaan hyvää venäjänkielen taitoa englanninkielen lisäksi. Projektiasiantuntijoille kuuluu jatkuvaa toiminnan arviointia sekä kirjallisen materiaalin tuottamista.

Molemmat projektiasiantuntijat toimivat oppilaitosyhteistyössä tiiviisti, mutta kummallakin on omat vastuupainopistealueensa. Työyhteisöjen muutoskyvykkyyden vahvistaminen kansainvälisen rekrytoinnin kysymyksissä vaatii ongelmien ja haasteiden tunnistamismekanismia, niiden ratkaisuun liittyviä tukiprosesseja sekä osaamista niin johtamisen kuin työyhteisön toiminnan näkökulmista. Työssä liikutaan koko maakunnan alueella.

Valittavilla henkilöillä tulee olla suomenkielen lisäksi venäjänkielen ja englanninkielen taitoa sekä ymmärrystä sosiaali- ja terveystieteiden alasta, koulutuksena toisella sairaanhoitaja Ylempi AMK ja toisella vaihtoehtoisesti joku muu ylempi korkeakoulututkinto.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

7. Yhdistelmä edellä mainituista määrittelytavoista (2-6)

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Keskiarvo määrittämistapojen yhdistelmässä ilmoitetuista palkkakustannuksista € (ilman sivukuluja ja lomarahaa)	47 431
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	47 431
Sivukulujen osuus €	12 541
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	34,87

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 720	1 720	1 720	1 720	6 880
Palkan sivukulut (26,44 %)	12 541	12 541	12 541	12 541	50 164
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	59 976	59 976	59 976	59 976	239 904

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Tehtävä on tarpeellinen hankkeen toteuttamiseksi ja työstä aiheutuneet palkkakustannukset sekä lakiin ja työehtosopimukseen perustuvia kustannuksia.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Kustannukset perustuvat sote-tes sekä organisaation työnvaativuuden arviointiin pohjautuvaan palkkataulukoon.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Sote-tes, tehtävien vaativuuden arviointi

Määrittämistavat (1-6) joita laskennassa on käytetty

Määrittämistapa 3 ja 4 mukaiset tiedot (keskiarvo saman palkkaluokan työntekijöiden tai vastaavien tehtävien palkkakustannuksista tai keskiarvo riittävän lähellä olevista vastaavista palkkakustannuksista)

Tehtävä	Vuotuinen bruttotyövoimakustannus € (ilman sivukuluja ja lomarahaa), €	Palkkakustannustiedot ajalta	
Projektiasiantuntija	47 877	1.2.2022	1.2.2023
Projektiasiantuntija	48 145	1.2.2022	1.2.2023
Projektiasiantuntija	46 271	1.2.2022	1.2.2023
Keskiarvo, €	47 431		

Määrittämistapa 5 mukaiset tiedot (työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto)

Sote tes sekä työntäjän oma työnvaativuuden arviointiin käytetty palkkataulukko, jonka palkat ovat korkeammat kuin sote-tes.

1. Miksi vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen määrittäminen on toteutettu yhdistelemällä edellä mainittuja laskentatapoja?

Työntekijä ei ole vielä tiedossa. Palkkakustannukset on saatu pyytämällä kolmen työntekijän palkkatiedot palkkatoimistosta. Henkilöiltä on kysytty kirjallinen lupa tietoihin. Kahden työntekijän palkka on 12 kuukauden palkka ja kolmannen palkkakulut on laskettu muuntamalla lyhyempi aika 12 kuukauden vastaavaksi ajaksi. Kolmannen työntekijän palkka on ajalta 1.6.2022-31.1.2023 ja muunnettu siitä vastaamaan 12 kk palkkaa.

2. Miten tietoja on yhdistetty bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä?

Koska vielä ei ole tiedossa palkattavat henkilöt, tarvitaan vastaavan tehtävän palkkakustannusten keskiarvo.

Jos tehtävää hoitava henkilö ei olisi tiedossa vielä hankehakemusvaiheessa tai hankkeessa tehtävän työn vaativuustaso ei vastaa henkilön aiemmin tekemän työn vaativuutta, voidaan vuotuinen palkka-kustannusten bruttotyövoimakustannus laskea myös vähintään kolmen, mutta kuitenkin enintään viiden saman palkkaluokan työntekijän tai vastaavan tehtävän palkkakustannusten keskiarvona. Luvat palkkatietojen kysymiseen on saatu kirjallisesti ja ne on tallennettu.

Aineiston säilyttäminen

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

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

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

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Hankkeen nimi: Sairaanhoidajaksi Pohjois-Karjalaan
Dnro: EURA 2021/200678/09 02 01 01/2022/ESAELY

Etunimi **Sukunimi** **Asema organisaatiossa**
Ulla Tiainen Projektipäällikkö

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi **Sukunimi** **Asema organisaatiossa**
Ulla Tiainen Projektipäällikkö

Palkkakustannusten yhteenveto

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Kokoaikaiset (2 kpl)	119 952	119 952	119 952	119 952	479 808
Osa-aikaiset (0 kpl)	0	0	0	0	0
Palkkakustannukset yhteensä	119 952	119 952	119 952	119 952	479 808

2 Tulot**3 Nettokustannusten yhteenveto**

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Nettokustannukset yhteensä	167 933	167 933	167 933	167 933	671 732

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

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
EU- ja valtion rahoitus kehittäminen	134 346	134 346	134 346	134 346	537 384	80,00 %

2 Omarahoitus

Rahoituslaji Muu julkinen rahoitus

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Omarahoitus	33 587	33 587	33 587	33 587	134 348	20,00 %

3 Ulkoinen kunta-, muu julkinen ja yksityinen rahoitus

Rahoituksen yhteenveto

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	134 346	134 346	134 346	134 346	537 384	80,00 %
Kuntarahoitus	0	0	0	0	0	0 %
Muu julkinen rahoitus	33 587	33 587	33 587	33 587	134 348	20,00 %
Yksityinen rahoitus	0	0	0	0	0	0 %
Rahoitus yhteensä	167 933	167 933	167 933	167 933	671 732	100,00 %
Julkinen rahoitus yhteensä	167 933	167 933	167 933	167 933	671 732	100,00 %
Julkinen tuki yhteensä	134 346	134 346	134 346	134 346	537 384	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