



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 2021/204203/09
02 01 01/2023/HÄMELY

Tunnistetiedot

Hakemusnumero

204203

Tila

Täydennettävänä

Hankehaun nimi

Valtakunnallinen hankehaku: Vieraskielisten
asiakkaiden tukeminen työelämään siirtymiseksi
ja työelämässä / Riksomfattande utlysning:
Stödjande av kunder med ett främmande språk
som modersmål i övergången till arbetslivet och i
arbetslivet

Hakuilmoituksen tunnus

HÄMELY-035

1 Rahoittava viranomainen

Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi

Tampereen kaupunki

Y-tunnus

0211675-2

Postiosoite

PL 487

Organisaatiomuoto

Kunta

Postinumero

33101

Organisaatityyppi

Kunta

Postitoimipaikka

TAMPERE

Puhelinnumero

+358444314242

2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi

Maija

Sähköposti

maija.niskavirta@tampere.fi

Sukunimi

Niskavirta

Puhelinnumero

0403567983

Asema hakijaorganisaatiossa

Erityisasiantuntija

3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

HYVÄ TYÖ - Vieraskielisten asiakkaiden tuki ja kielitietoinen ohjaus

Alkamispäivämäärä

1.4.2024

Päätymispäivämäärä

31.1.2027

Toimintalinja

4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite

4.1. Polkuja töihin

3.1 Hankkeen toteutustyyppi

Hanke toteutetaan Ryhmähankkeena, johon kuuluu tämän päähankkeen lisäksi muiden toteuttajien osahankkeita

Ryhmähanketunnus R-01095

Ryhmähankkeen toteuttajat

Toteuttajan nimi	Toteuttajatyyppi	Hakemusnumero	Y-tunnus
Tampereen kaupunki	Päähankkeen toteuttaja	204203	0211675-2
Tampereen Aikuiskoulutussäätiö sr	Osahankkeen toteuttaja	204272	0155651-0

Toteuttajan rooli ryhmähankkeessa

Tampereen kaupunki on ryhmähankkeen päätoteuttaja ja koordinoi kokonaisuutta sekä työpakettien toteuttamista. Tampereen kaupungilla on päävastuu työpakettien 1 ja 2 toimenpiteistä. TAKK:lla osallistuu hankekumppanina työpakettien 1 ja 2 toimintamallien suunnitteluun yhdessä päätoteuttajan kanssa. Työpaketti 3 A organisoidaan yhdessä Tampereen kaupungin ja TAKK:n hankehenkilöstön kesken.

TAKK:lla on vastuu työpaketti 3 kokonaisuudesta ja TAKK toteuttaa työpaketin toimenpiteinä S2-tukea työpaikoille (suomen kielen tuki ja selkokieli-/kielitietoisuusvalmentaminen) sekä järjestää ohjausta kielitietoisuudesta ja selkokielestä Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluiden ja Kansainvälisen osaamisen palveluiden henkilöstölle. Lisäksi TAKK osallistuu työpaketti 3:n puitteissa järjestettäviin työnhaku- ja työelämäinfoihin.

Perustelee, miksi hanke toteutetaan ryhmähankkeena

Ryhmähanke mahdollistaa työllisyyden ja koulutuksen palveluiden yhdistämisen sekä kohderyhmän paremman tavoittamisen. Hanke on vahvasti vieraskielisten työllisyyden palveluihin kytkeytyvä, joten Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluiden alla toimivan Kansainvälisen osaamisen palveluiden vetovastuu on hankkeessa luonteva.

TAKK tuo hankkeelle aikuiskoulutuskentän osaamista sekä verkostoja, joita Tampereen kaupungin kansainvälisen osaamisen palveluissa ei yksin ole. TAKKilla on pitkä kokemus ja osaaminen maahanmuuttaneiden kotouttamisesta ja ohjaamisesta eri koulutuspoluille sekä suomi toisena -kielenä opetuksesta ja sen kehittämisestä. Tässä hankkeessa TAKK syventää ja kehittää uutta toimintaa yhteistyössä kaupungin kanssa. TAKKilla on hyvät verkostot kohderyhmän tavoittamiseen, mm. kotoutumiskoulutukset ja ammatilliset koulutukset.

Yhteistyöstä on tehty aiesopimus Tampereen kaupungin ja TAKKin välillä ja aiesopimuksen sisältö on hankehakemuksen ja budjetin mukainen.

3.2 Julkinen kuvaus

Hankkeen julkinen tiivistelmä

Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluiden ja Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKKin ryhmähanke nopeuttaa vieraskielisten työhön siirtymistä, parantaa vieraskielisten työnhakijoiden ja työnantajien välistä kohtaantoa sekä edistää työelämän vastaanottavuutta ja kaksisuuntaista kotoutumista.

Hanke tukee sellaisten vieraskielisten työllistymistä, joiden vähäistä tai puuttuvaa kielitaitoa on aiemmin pidetty esteenä työllistymiseen. Hanke rakentaa konkreettista yhteistyötä työnantaja- ja henkilöasiakaspalveluiden välille ja tarjoaa välineitä kielitaidon karttumiseen työssä sekä tukee työnantajaa vieraskielisen työntekijän rekrytoinnissa. Lisäksi hanke kehittää ohjaustyötä tekevien selkosuomella tapahtuvaa ohjausosaamista.

Ensimmäisessä työpaketissa rakennetaan sujuva toimintamalli Kansainvälisen osaamiskeskuksen henkilöasiakaspalveluiden ja International House Tampereen kansainvälisten työnantajapalveluiden välille. Toiminnan ytimessä ovat henkilöasiakastyötä tekevät koordinaattorit, jotka antavat nykyistä vahvempaa työllistymisen tukea hankkeen kohderyhmänä oleville työnhakija-asiakkaille työskentelemällä tiiviissä yhteistyössä International House Tampereen rekrytointikoordinaattoreiden kanssa ja S2-tukea tarjoavan TAKKin kouluttajan kanssa. Henkilöasiakkaan työllistymisessä hyödynnetään yhtäaikaista tilanteeseen sopivia työnantajapalveluita.

Toisessa työpaketissa hanke selvittää erityisesti arabian-, darin-, kurdin- ja somalinkielisten asiakkaiden työllistymisen tämänhetkistä esteitä, hyödyntää löydettyjä hyviä käytäntöjä ja kehittää uusia toimintatapoja asiakasryhmän tavoittamiseen ja työllistymiseen.

Kolmannessa työpaketissa hanke tarjoaa tukea ja valmennusta sekä henkilöasiakkaille, työnantajille että työllisyyspalveluiden työntekijöille. Toimenpiteisiin kuuluu kohdennettuja, oma- ja selkokielisiä infoja ja muita tilaisuuksia tunnistetuille asiakasryhmille. Uuden työn kynnyksellä olevalle hankkeen asiakkaalle tarjotaan hänelle räätälöityä suomi toisena kielenä (S2) - tukea työpaikalla, ja hänet palkkaava työnantaja saa konkreettisia ratkaisuja selkokielisyyden ja kielitietoisuuden edistämiseksi työyhteisössä. Lisäksi työllisyyspalveluiden työntekijöille järjestetään selkokielen ja kielitietoisuuden ohjaustyön valmennusta.

Hankkeen kohderyhmänä ovat sekä henkilöasiakkaat, työnantaja-asiakkaat sekä ohjaustyötä tekevät. Pääkohderyhmänä ovat henkilöasiakkaat, etenkin korkean työttömyysasteen vieraskieliset kieliryhmät (arabia, dari, kurdi ja somali). Hanke rakentaa uudenlaista moniammatillista yhteistyö- ja toimintamallia, joka tukee TE24-uudistukseen valmistautumista kehittämällä palveluita ja yhteisiä toimintamalleja Pirkanmaan kunnissa. Hanke jatkaa toimintaansa uuden työllisyysalueen käynnistyttyä, tukien vieraskielisten asiakkaiden kohtaantotyötä uudessa järjestämismallissa. Hankkeen toiminta-alueena on työllisyysalueen käynnistymisen jälkeen koko Tampereen seudun työllisyysalue.

Hankkeen nimi englannin kielellä

GOOD JOB - Language-aware guidance and support for foreign speaking customers

Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

The collaboration project of the City of Tampere's employment and growth services and the Tampere Adult Education Center TAKK accelerates migrants' transition to work, improves the matching of foreign-language (Arabic, Dari, Kurdish, Somali) job seekers and employers, and promotes receptivity of working life and two-way integration.

The project supports the employment of foreign-speakers whose low or absent language skills have previously been considered an obstacle to employment. The project builds concrete cooperation between employer and personal customer services and offers tools for the accumulation of language skills at work and supports the employer in recruiting a foreign-speaking employee. In addition, the project develops the guidance skills of those doing guidance work in plain Finnish.

In the first work package, a smooth operating model will be built between the personal customer services of the International Skills Centre and the international employer services of International House Tampere. At the heart of the operation are the coordinators who work with personal clients, who provide stronger employment support to the jobseeking clients who are the target group of the project by working in close cooperation with the recruitment coordinators of International House Tampere and the trainer of TAKK, which offers S2 support. In the employment of the individual customer, employer services suitable for the situation are used at the same time.

In the second work package, the project investigates the current obstacles to the employment of Arabic-, Dari-, Kurdish- and Somali-speaking clients in particular, utilizes the good practices found and develops new ways of working to reach the client group and find employment.

In the third work package, the project offers support and training for both personal customers, employers and employees of employment services. The measures include targeted, native and plain language information and other opportunities for identified customer groups. A foreign-speaking employee is offered Finnish as a second language (S2) support, and the employer who hires him receives training in clear language and language awareness at the workplace. Employment services employees are offered plain language and language-aware coaching. Events aimed at foreign-speaking customers are organized multilingually, but with a focus on fluent Finnish, so that the development of the participants' language skills can be supported right from the start.

The project's target group is both personal customers, employer customers and those who do supervision work. The main target group is personal customers, especially foreign language groups with a high unemployment rate (Arabic, Dari, Kurdish and Somali). The project builds a new type of multi-professional cooperation and operating model that supports the preparation for the TE24 reform by developing services and common operating models in the municipalities of Pirkanmaa. The project will continue its operations after the start of the new employment area, supporting the matching of foreign-speaking customers and employees in the new organizational model. From the beginning of year 2025 the project's operating area is Tampere Employment Region.

3.3 Maantieteellinen kohdealue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Kyllä

Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka

4 Hanketiedot

4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Hankkeen pääkohderyhmiä ovat hankekoordinaattoreiden eli Kansainvälisen osaamiskeskuksen koordinaattoreiden palveluun ohjatut arabian-, darin-, kurdin- ja somalinkieliset työnhakija-asiakkaat, heitä työllistävät työnantaja-asiakkaat ja Tampereen työllisyys- ja kasvupalveluissa maahanmuuttajien ohjaustyötä tekevä henkilöstö. Lisäksi hankkeen pääkohderyhmänä ovat näihin kieliryhmiin kuuluvat työvoiman ulkopuoliset työkäiset henkilöt, joille kohdistetaan ryhmämuotoisia infoja ja muita tilaisuuksia.

Koordinaattoreiden tarjoaman henkilöasiakaspalvelun pääkohderyhmää ovat ne arabian-, darin-, kurdin- ja somalinkieliset henkilöasiakkaat, jotka ovat rekisteröityneet työnhakija-asiakkaaksi Tampereen kaupungin kansainvälisessä osaamiskeskuksessa ja joiden työttömyys on pitkittynyt tai vaarassa pitkittyä, mutta jotka ovat työnhakuvalmiuksiltaan riittävällä tasolla. Riittäväillä työnhakuvalmiuksilla tarkoitetaan riittävää terveydentilaa ja aiempaa työkokemusta, koulutusta tai muuta soveltuvuutta haettavalle alalle.

Koordinaattorin antama henkilökohtainen tuki työnhakijalle, suomi toisena kielenä (S2) -tuki työpaikalla ja hankkeen järjestämät tilaisuudet kohdistetaan erityisesti korkean työttömyysasteen vieraskielisiin kieliryhmiin (arabia, dari, kurdi ja somali). Tampereen kaupungin kansainvälisessä osaamiskeskuksessa oli elokuussa 2023 yhteensä noin 3 200 asiakasta, joista noin 800 äidinkieltään arabiankielistä, 250 kurdinkielistä, 150 darinkielistä (farsinkielisiä 500) sekä 150 somalinkielistä työnhakija-asiakasta. Näistä suurimman osan kotikunta oli Tampere. Pirkanmaan koko väestöstä äidinkieltään arabiankielisiä oli 31.12.2022 tilanteessa mitattuna noin 2 100 henkilöä, kurdinkielisiä noin 700, farsin/persian ja darinkielisiä noin 1 800 (pelkästään darinkielisten erottelu ei ole tässä tilastossa mahdollista) ja somalinkielisiä noin 400.

Hankkeessa järjestettävien tilaisuuksien kohderyhmää ovat koordinaattoreiden asiakkaiden lisäksi myös muut kansainvälisen osaamisen palveluiden vieraskieliset työnhakijat sekä yhdistys- ja muun yhteistyön kautta tavoitetut vieraskieliset työnhakijat tai työvoiman ulkopuoliset työkäiset.

Hankkeen varsinaisena kohderyhmänä eivät ole vahvaa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tukea tarvitsevat asiakkaat tai asiakkaat, joilta puuttuu työmarkkinoiden vaatima osaamisen minimitaso. Hankkeessa voidaan ohjata asiakas työn ohessa tapahtuvaan lisä- ja täydennyskoulutukseen, mutta päätoimiset opiskelijat eivät ole hankkeen varsinaista kohderyhmää.

Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Hankkeen välillisiä kohderyhmiä ovat koko Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluiden henkilöstö sekä vuodesta 2025 alkaen koko Tampereen työllisyysalueen henkilöstö. Lisäksi hanke tavoittaa yhteistyön ja palveluiden toteuttamisen kautta muita maahanmuuttaneiden ohjaustyön parissa toimivia ammattilaisia sekä laajemmin elinkeinoelämän toimijoita ja työyhteisöjä. Hanke kytkeytyy pirkanmaalaiseen maahanmuuttaneiden työhaun, osaamisen kehittämisen ja ohjauksen ekosysteemiin ja verkostoon. Toimintamalleista hyötyy koko valtakunnallinen maahanmuuttaneiden palveluita tarjoava ja kehittävä verkosto.

Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?

Pirkanmaalla on tarve työmarkkinoiden ja vieraskielisten asiakkaiden kohtaannon parantamiseen, sillä alueella on runsaasti osaajapulasta kärsiviä työnantajia, mutta myös kasvava määrä vieraskielisiä työnhakijoita. Maahanmuuttaneiden työllistyminen on muuta väestöä haastavampaa.

Pitkittynyt työttömyys tai työvoiman ulkopuolelle jääminen ovat haaste monella eri tasolla. Erityisesti korkean työttömyysasteen kieliryhmiä ovat arabian-, darin-, kurdin- ja somalinkieliset. Kotoutumiskoulutuksen tai muun vastaavan koulutuksen jälkeen tarvitaan usein lisätukea työelämään siirtymiseksi. Lisätukea tarvitaan etenkin puutteellisten suomen kielen, työnhakutaitojen ja vähäisten verkostojen vuoksi. Asiakastyössä todettu haaste on myös työsuhteen katkeaminen kesken koeajan. Hanke pyrkii ratkaisemaan juuri näitä työllistymisen ja työssä pysymisen esteitä.

Työllistymisen tukipalveluita vieraskielisille on Tampereella jo lukuisia, mutta palveluita ei nykyisellään hyödynnetä systemaattisesti. Hankkeessa kootaan eri toimijoiden tarjoamat vieraskielisten, työllistymisvaiheessa olevien asiakkaiden palvelut selkeästi yhteen niin, että henkilöasiakastyössä kyetään tehokkaasti hyödyntää tilanteeseen parhaiten soveltuvia palveluita yhtäaikaaisesti sekä työnhakijalle että häntä palkkaavalle työnantajalle. Työnhakijalle annetun työnhaun tuen vaikuttavuutta ei nykyisellään seurata riittävästi työllisyyspalveluissa. Kun työnhakuun valmiit, räätälöityä tukea saavat asiakkaat ohjataan kohtaantotyötä tekevien koordinaattoreiden palveluun, kyetään annetun tuen vaikuttavuutta myös seurata ja kehittää arvioinnin pohjalta.

Vieraskielisten henkilöasiakkaiden palveluja on usein kehitetty irrallaan kansainvälisistä työnantajapalveluista. Näillä palveluilla ei ole ollut riittävän vahvaa ja systemaattista yhteistyötä. Hanke ratkaisee tarpeen yhdistää Talent Boost -ohjelmassa luodut alueelliset verkostot ja palvelut yhteen työllisyyspalveluiden henkilöasiakastyön kanssa. Myös kotoutumisen kumppanuusohjelmassa on vuosille 2023 - 2024 asetettu valtakunnallinen tavoite luoda yhteistyötä maahanmuuttaneiden kotoutumisen ja Talent Boost -ohjelman välille, joka tässä hankkeessa tuodaan käytäntöön. Hankkeen kautta tavoitetaan yrityksiä, joille voidaan S2-tuen lisäksi antaa tietoa esimerkiksi Työpaikkasuomi-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuuskoulutuksista alueella sekä tukea vieraskielisen rekrytointia muun työnantajapalvelun kautta. Hankkeen toimenpiteissä hyödynnetään Talent Boost- ja International House Tampere -toiminnoissa luotuja palveluita, yrityskontakteja ja International House Tampereen saavuttamaa näkyvyyttä yritysten, työnhakijoiden ja muiden toimijoiden kentällä.

Henkilöasiakkaan kohderyhmällä haasteena on ollut paitsi työnhakuun liittyvät haasteet, myös riittämätön ymmärrys työehtosopimuksista ja muusta työlainsäädännöstä. Vahvalla henkilökohtaisella tuella ja yhteistyössä toteutetulla työelämätiedon jakamisella ja asiakaskohderyhmän opastamisessa työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä ennaltaehkäistään esim. työehtosopimusten rikkomuksia (ylityöt, alipalkkaus jne) ja saatellaan asiakaskohderyhmä kestävästi työelämään. Palvelualojen ammattiliitto PAM:n mukaan maahanmuuttaneiden työsuhdeneuvonnalle on kasvava tarve ja työsuhteisiin liittyvää laiminlyöntiä kohdistuu usein maahanmuuttaneisiin. Hanke ratkaisee osaltaan näitä haasteita.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisussa Kohti huippulaatua – Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030 kuvaillaan tulevaisuuden työelämän osaamistarpeita näin: Toimintaympäristön muuttuessa myös työurat ja ammatit muuttuvat ja työntekijän vastuu omasta työllistymisestään korostuu. Näin ollen aikuisilla on nyt ja tulevaisuudessa yhä enemmän tarvetta tuelle ja ohjaukselle sekä yksilöllisille ja joustaville osaamisen kehittämisen ratkaisuille: tavoitteina työelämän tarvitsema riittävä osaaminen sekä hyvinvoiva työntekijä. Tällä hankkeella TAKK pyrkii vastaamaan erityisesti somalin-, darin-, arabian- ja kurdinkielisten työnhakija-asiakkaiden haasteisiin parantamalla laaja-alaisin toimenpitein heidän työllistymistään sekä lisäämällä työnantajien osaamista sujuvoittamaan työsuhteen aloitusvaihetta.

Entergr8-hankkeessa (ESR, 2020-2022) saatujen kokemusten ja tulosten perusteella maahanmuuttajataustaiset työnhakijat tarvitsevat vahvempaa tukea nopeuttamaan työllistymistään. Työnantajilla on selkeä tarve saada välineitä ja menetelmiä vieraskielisen työvoiman rekrytoinnin helpottamiseksi sekä tukea maahanmuuttajataustaisen työntekijän työsuhteen alkuvaiheeseen.

Hanke vastaa asiakasryhmiltä nousseeseen tarpeeseen selkokielen käyttämisestä. Työnhaku Suomessa voi olla monimutkaista ja sisältää paljon erityissanastoa. Hanke tarjoaa laadukasta selkokielistä ohjausta sekä työnhaussa että työn aloituksessa, mikä edistää työnhakua, auttaa työhön perehdytyksessä ja lisää työturvallisuutta työelämässä. Hanke lisää myös Tampereen työllisyys- ja kasvupalveluiden ja Tampereen seudun työllisyysalueen henkilöstön työssä tarvittavan selkokielen ja kielitietoisen ohjauksen osaamista, mikä edistää tuloksekkaampia vuorovaikutustilanteita vieraskielisten asiakkaiden kanssa ja siten nopeuttaa ja tehostaa työhön ja tarvittaviin palveluihin hakeutumista.

Henkilöstölle suunnatulle selkokielen koulutukselle on todettu olevan tarve. Onnistunut vuorovaikutus asiakkaan kanssa edistää henkilöstön työssäjaksamista, kun mahdollinen omaan kielenkäyttöön liittyvä jännittäminen ja kuormitus sekä samalla myös mahdolliset väärintulkinnat

molemmin puolin vähenevät asiakkaan kanssa käytävässä vuoropuhelussa. Onnistunut vuorovaikutus mahdollistaa myös asiakkaan onnistuneen työllistymisen.

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

Hanketta on suunniteltu yhdessä organisaation sisäisten ja ulkoisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Sisäisiä yhteistyökumppaneita ovat Kansainvälinen osaamiskeskus, Monikielinen neuvonta Mainio, International House Tampere sekä Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluiden rekryointipalvelut ja kohtaanto -palvelukokonaisuuden henkilöstö. Suunnitteluun on osallistunut sekä asiakastyötä tekeviä että johtotasoa. Hankesuunnittelua varten järjestettiin kaksi työpajaa, johon osallistui molemmilla kerroilla 12 mukaan kutsuttua ohjaus-, asiantuntija- ja esihenkilötehtävien edustajaa Kansainvälisen osaamisen palveluista. Työpajassa keskusteltiin ja ideoitiin, mitä tarpeita vieraskielisten työnhaun ohjaustyössä on havaittu ja mitä uusia käytäntöjä halutaan kokeilla asiakkaiden työhön ohjauksen parantamiseksi. Työpajassa nostettiin esiin henkilökohtaisen kohtaantotyön kokeilu asiakasryhmälle, yhteistyön kehittäminen työnantajapalveluiden kanssa, matalan kynnyksen palveluiden kehittäminen, nykyistä vahvemman, henkilökohtaisen työnhaun tuen tarjoaminen kohderyhmälle sekä asiakkaan tukeminen suomen kielen kehittämisessä.

Hanketta on valmisteltu huomioiden Tampereen maahanmuuttajien kansainvälinen osaamiskeskus (OSKE) 2022-2023 ja 2023 2024- hankkeiden palvelut ja niistä saatu kokemus asiakkaiden tarpeista. Hankkeen toimenpiteiden rajauksesta, asiakasohjauksesta ja yhteistyön rajapinnoista on käyty keskustelua myös samoissa tiloissa toimivan Monikielinen neuvonta Mainion ja International House Tampere henkilöstön ja johdon kanssa. Monikielinen neuvonta Mainion kanssa on todettu tarve neuvonnan, asiakkaan palvelupolkujen sekä ohjauksen laadun kehittämiseksi. Työllisyyspalveluissa tarjottavalle, nykyistä vahvemmalle henkilökohtaiselle työnhaun tuelle on todettua kysyntää. Tarve voidaan perustella myös monikielisen neuvonnan ALPO-tilastojen perusteella, jossa työnhaun tuen tarve nousee esiin. Hankesuunnittelussa todettiin, että kansainvälisen osaamisen palveluiden kokonaisuutta halutaan kehittää tämän hankkeen kautta erityisesti työllistymisen ja työssä pysymistä tukevien, konkreettisten palveluiden kehittämisen kautta. Hankkeen haluttiin toimivan muiden palveluiden kanssa saman sateenvarjon alla.

Tampereen kaupunki ja TAKK ovat valmistelleet hanketta tiiviissä yhteistyössä keväästä 2023 lähtien. Kaupungin ja aikuiskoulutuskeskuksen omat vahvuudet tunnistettiin ja yhteisten intressien todettiin muodostavan toisiaan tukevan yhteistyöpohjan, jonka varaan hanketta lähdettiin suunnittelemaan. Tampereen kaupungilla ja TAKK:lla on aiempaa kokemusta yhteishankkeista. TAKK oli mukana Tampereen kaupungin koordinoimassa Entergr8-hankkeessa (ESR, 2020-2022), jossa tuettiin maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden ja paikallisten työnantajien kohtaannuttamista erilaisilla hankkeissa kehitetyillä palveluilla helpottamaan rekryointia. Hankkeen aikana nousi esiin myös työnantajien tarve saada edelleen työsuhteen alkuvaihetta helpottavia käytännöllisiä menetelmiä. Hankkeessa etsittiin ratkaisuja rekryointiin vaikuttavan, työn ohessa tapahtuvan kielikoulutuksen tunnistettuihin haasteisiin. Samalla yrityksessä jo työskentelevää henkilöstöä valmennettiin vastaanottamaan vieraskielinen työntekijä. Hankkeen aikana kävi ilmi, että työnantajien ja työnhakijoiden kohtaantoa sekä työntekijän sitoutumista ja sitouttamista tehostaa kohdennettujen, monikielisten info/rekryointitilaisuuksien järjestäminen sekä selkosuomen käyttäminen systemaattisesti näissä tilaisuuksissa ja työsuhteen alkuvaiheessa. Tämä edellyttää perehdytys- ja ohjaustyössä oleville selkosuomeen perehtymistä sekä kielitietoisempaa suomen kielen käyttöä, jota pilotoitiin työpaikalla toteutetulla koko työyhteisön vuorovaikutusta havainnoivalla S2-kouluttajan jalkauttavalla kielituella ja/tai työyhteisövalmennuksena. Hankkeen aikana nousi esiin myös työnantajien tarve saada edelleen työsuhteen alkuvaihetta helpottavia käytännöllisiä menetelmiä.

Hanketta on lisäksi suunniteltu yhteistyössä sidosryhmien ja kumppaneiden kanssa (Ammattiopisto Tredu, Palvelualojen ammattiliitto PAM), joiden kanssa hankevalmisteluvaiheessa on käyty tarkempia keskusteluja. Hankesuunnittelussa tunnistettiin mahdollisia yhteistyömahdollisuuksia PAM:n kanssa. PAM:lla on asiantuntemusta työntekijän ja työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista sekä kokemusta maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden erityiskysymyksistä työelämässä. Työsuhteisiin liittyvien laiminlyöntien ennaltaehkäisemiseksi

monen tasoinen tiedotus- ja muu yhteistyö on erittäin tärkeää. Neuvonta ei yksin riitä, vaan tarvitaan sekä tiedon jakamista usealla kielellä eri yhteyksissä että käytännön opastamiseen työnhaun ja työn aloittamisen yhteydessä. Hankkeilla on halu kartoittaa yhteistyön mahdollisuuksia PAM:n kanssa esim. Tampereen seudulla toteutettavien työelämäinfojen muodossa.

Hankevalmistelussa on huomioitu myös myöhemmin avautuvat haut (Vieraskielisten kielellinen tuki ja Vieraskielisten asiakkaiden tukeminen peruspalveluissa). Mahdolliset tulevat hankehaut tullaan valmistelevaan yhteistyössä päällekkäisyyksien välttämiseksi suhteessa käynnissä oleviin hankkeisiin. Hankkeet suunnitellaan toimivan yhteen niin, että eri asiakasryhmät ja palvelutarpeet tulevat huomioituksi ja niiden välille voidaan luoda yhteyksiä. Hankehauista kommunikoidaan Tampereen kaupungin poikkihallinnollisissa työryhmissä.

Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Henkilöasiakaskohderyhmän osalta hankkeen tavoite on lyhentää vieraskielisen asiakkaan työnhaun kestoa, nopeuttaa siirtymistä työelämään ja tukea työntekijän pysymistä työsuhteessa. Tavoitteena on tukea kaksisuuntaista kotoutumista sujuvoittamalla vuorovaikutusta vieraskielisen työntekijän ja työyhteisön välillä selkokieltä ja kielitietoista viestintää hyödyntämällä. Hanke nostaa myös kohderyhmään kuuluvien työvoiman ulkopuolisten ohjautumista työllistymistä ja kotoutumista edistäviin palveluihin nostaen näin alueen työllisyysastetta. Koordinaattoreiden palveluun ohjautuneiden asiakkaiden kokonaismäärä on koko hankkeen aikana noin 425 henkilöä, eli noin 100 asiakasta vuodessa per koordinaattori. Asiakkaiden etenemistä työhön ja palveluihin seurataan asiakasrekistereistä. Tavoitteena on, että vähintään 250 asiakasta etenee palvelun kautta työhön tai työkokeiluun ja 100 koulutukseen.

Työnantajakohderyhmän osalta hankkeen tavoite on tukea työnantajien valmiuksia rekrytoida ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä mahdollistaen pysyvän työsuhteen solmimisen vieraskielisen työntekijän kanssa ja tehden kansainvälisen rekrytoinnin työnantajapalvelut tutuksi tulevaisuuden rekrytointeja ajatellen. Tavoitteena on madaltaa työnantajan kynnystä rekrytoida uusia vieraskielisiä työntekijöitä.

Toimintamallin kehittämisen näkökulmasta hankkeen tavoite on sujuvoittaa vieraskielisten asiakkaiden asiakaspolkua kansainvälisen osaamisen palveluissa, selkeyttää ohjaustoimijoiden roolia sekä nostaa palveluiden käyttöastetta ja vaikuttavuutta. Tavoitteena on rakentaa vakiintunut uusi toimintamalli, jossa henkilö- ja työnantajapalveluiden välille syntyy konkreettista synergiaa.

Palvelukokonaisuudessa on halu kehittää palveluiden vaikuttavuuden arviointia. Hankkeessa kerätään seurantatietoa, miten asiakkaalle tarjottu vahva henkilökohtainen, työpaikalle asti ulottuva tuki vaikuttaa asiakkaan työllistymismahdollisuuksiin (käytettyjen resurssien seuranta, asiakaspalautteen mittaaminen ja asiakkaan työllistymisen seuranta pidemmällä aikavälillä). Nämä seurantatiedot auttavat koko palvelukokonaisuutta rakentamaan oikea-aikaisia, vaikuttavia, tehokkaita ja asiakaslähtöisiä palveluita.

Pitkällä tähtäimellä hanke lisää Tampereen kaupungin kansainvälisen osaamisen strategisen ohjelman mukaisesti vieraskielisten asiakkaiden pitkäaikaista ja nopeaa kiinnittymistä seudulle ja sen yhteisöihin. Hanke vastaa strategian mukaisesti osaajapulaan ja ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistymisen haasteisiin edistämällä ulkomaalaistaustaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä mielekkäisiin työtehtäviin Tampereen seudulla. Hanke on linjassa myös Tampereen kaupungin vuosille 2023 – 2025 laaditun pormestariohjelman kanssa, joka nostaa selkosuomen, vieraskielisten asukkaiden kotoutumisen ja työllistymisen, työperäisen maahanmuuton helpottamisen ja segregaaation estämisen Tampereen menestystekijöiksi. Strategian mukaan työllisyydestä huolehtiminen on aluetalouden ydinkysymyksiä, ja terve talous toimii perustana hyvinvoinnille. Strategiatasolla on tunnistettu väestökehityksen suunta. Tulevaisuuden kasvu ei tule ainoastaan englanninkielisistä huipputalouksista. Hankkeen avulla kehitämme osaamista haastavampien kieliryhmien parissa luoden malleja vastata tulevaisuudessa myös muihin vielä ennustamattomissa oleviin kohtaannon haasteisiin.

Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen tavoitteet hankkeelle perustuvat TAKKin strategian mukaisiin kehittämiskohteisiin. TAKKin vuosille 2022–2026 tehdyn strategian visiona on ”Olemme paras ratkaisemaan asiakkaidemme osaamistarpeet kestävästi ja laadukkaasti”. Kohti visiota siivittää toiminta-ajatus ”Teemme yhdessä osaajia tulevaisuuden töihin”. Hankkeessa kehitettävä toimintamalli tukee TAKKin strategista painopistettä ”TAKK Tampereen rakentajana”, jonka tavoitteena on TAKKin vahva osallistuminen Pirkanmaan kasvua ja elinvoimaa edistäviin alueellisiin yhteistyöverkostoihin. Hanke tukee myös kumppanuuksien, sidosryhmäyhteistyön ja jatkuvan oppimisen kehittämiseen liittyviä strategisia painopisteitä ja tavoitteita liittyen mm. työnhakija-asiakkaiden tavoittamiseen ja poluttamiseen ja koulutusyhteistyöhön.

Hankkeen tavoitteena on toimenpiteiden kautta kehittää palveluiden välistä yhteistyötä ja valmistaa aluetta osaltaan myös mittaviin työllisyyden hoidon (TE24) sekä kotoutumisen (KOTO24) lakiuudistuksiin. Uudistusten tavoitteena on lisätä TE-palveluiden tuottavuutta, saatavuutta, vaikuttavuutta ja palveluiden asiakaslähtöisyyttä sekä tehostaa maahan muuttaneiden kotoutumista ja työllistymistä, työllisyyttä tukevia valmiuksia, kielitaitoa ja osallisuutta yhteiskuntaan. Hankkeessa voidaan osaltaan toteuttaa näitä tavoitteita, luoden uusia toimintatapoja organisaatioiden ja kuntien välille. Hankkeen suunniteltu aloitus on tilanteessa, jossa uudet työllisyysalueet ovat vasta muotoutumassa ja palvelutuotannon suunnittelu on kesken. Hanke mukautuu TE24- ja KOTO24-palveluiden siirtoon ja organisoitumiseen liittyvään työhön.

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

Hankkeella luodaan uusi, sujuva toimintamalli kansainvälisen osaamisen palveluiden vieraskielisille asiakkaille, jotka ovat lähellä työllistymistä. Kohderyhmän asiakkaille pystytään tätä kautta antaa tarvittava henkilökohtainen tuki, joka ulottuu työnhausta aina työsuhteen ensimmäisiin kuukausiin asti. Hankkeen kautta voidaan tarjota työnantajalle ja koko työyhteisölle konkreettista tukea vieraskielisen työntekijän perehdytykseen.

Uutuusarvo työpaketti 1:ssä on palvelupolun rakentaminen niin, että se tukee yhtäaikaaisesti sekä työtä aloittavaa työntekijää että työnantajaa varmistuen työsuhteen jatkuvuuden aina koeajan yli. Hanke tuo Talent Boost -työkalut osaksi vieraskielisten henkilöasiakastyötä. Tällaista systemaattista, yhteistä henkilö- ja työntajapalvelua yhdistää toimintatapaa ei ole aiemmin toteutettu Kansainvälisen osaamisen palveluissa, vaikka palvelut toimivatkin saman katon alla. Asiakkaat hyötyvät erityisesti vahvemmassa henkilökohtaisesta työhön poluttavasta palvelusta ja työnantajapalveluiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä, johon tällä hetkellä ei ole riittävää resurssia ja yhteistä toimintamallia työllisyyspalveluiden sisällä.

Työpaketti 2 tuo lisäarvoa mainittujen erityisten kieliryhmien työllistymisen esteistä, auttaen kohdentamaan toimenpiteitä löydettyihin esteisiin. Työllisyyspalveluissa ei ole aiemmin selvitetty toimenpiteiden kohdistamista tiettyyn kieliryhmään tällä tavoin. Kieliryhmistä on saatavilla erilaista tilastotietoa ja muuta dataa, jota selvittämällä voidaan tunnistaa erityisiä nivelvaiheita tai pullonkauloja, johon voimme alueellisilla toimenpiteillä tarttua. Toimenpiteillä tavoitetaan työvoiman ulkopuolella olevia ja annetaan tietoa ja tukea työnhausta.

Työpaketissa 3 pilotoidaan säännöllisiä, kohdennettuja oma- ja selkokielisiä tilaisuuksia keskeisistä työnhaun ja työelämän kysymyksistä. Hanke toteuttaa uudenlaista, aiempaa systemaattisempaa yhteistyötä työnhaun ja työelämä tietouden levittämisessä monikielisesti aiempien satunnaisten ja kertaluontoisten infojen sijaan. Tilaisuuksia voidaan räätälöidä tarpeen ja kohderyhmän mukaan, kokeilla erilaisia toteutustapoja. S2-tuella sujuvoitetaan vieraskielisen työntekijän ja työyhteisön välistä vuorovaikutusta ja mahdollistetaan kielellinen tuki työnhakijoiden ohjaukseen työpaikalla. Hankkeeseen kuuluu konkreettisia toimenpiteitä selkosuomella tapahtuvan ohjaustyön kehittämiseksi sekä työnhaussa että työpaikalla. Työpaketin 3 toimenpide C tarjoaa työllisyyspalveluiden henkilöstölle selkosuomen ja kielitietoisuuden valmennusta, valtavirtaistuen tätä teemaa. Kielitietoisuus ei siten ole enää vain maahanmuuttaneiden keskitetyissä palveluissa työskentelevien työntekijöiden osaamista, vaan koko työllisyyspalveluiden henkilöstön yhteistä osaamista. Hanke nostaa vieraskielisten ohjauksen laatua tuottamalla laadukasta ohjausta, kehittämällä ohjauksessa tapahtuvaa vuorovaikutusta ja sanoittamalla työelämään liittyviä käsitteitä selkosuomelle esim. hankkeen järjestämissä infoissa tai kirjallisissa viestintämateriaaleissa.

Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen

Hanketta ei toteuteta ilman tukea

Perustelut tuen vaikutukselle

Hankerahoitus mahdollistaa hankehenkilöstön palkkaamisen sekä koordinoitun yhteistyön ja sitä kautta työpakettien ja toimenpiteiden toteutuksen.

Flat-rate osuudella voidaan hankkia tarpeen mukaan hankkeessa tarvittavia tulkkauspalveluita, kattaa matkakustannuksia tai tilaisuuksista ja asiantuntijapalveluista aiheutuvia kuluja.

4.2 Toteutus ja tulokset

Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

Huom! Työpaketit 1 ja 3 ovat hankkeen työpaketeista painoarvoltaan suurimmat. Työpaketti 2 täydentää ja tukee muita työpaketteja, tuoden hankkeelle tiedollista selkärankaa ja ymmärrystä kohderyhmän työllistymisestä, jo toteutetuista toimenpiteistä sekä hyödynnettävistä verkostoista.

Työpakettien tarkempi aikataulutus löytyy liitteenä.

TYÖPAKETTI 1. KANSAINVÄLISEN OSAAMISEN PALVELUIDEN TOIMINTAMALLIN KEHITTÄMINEN

1 A) Koordinaattoritehtävän pilotointi

Hankkeessa pilotoidaan Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden Kansainvälisen osaamisen palveluissa uudenlaista kohtaannon koordinaattorin roolia, joka sijoittuu henkilöasiakaspolulla OMA-valmentajien ja rekrytointikoordinaattoreiden välille. Hankkeessa työskentelevien koordinaattoreiden tehtävänä on tukea kohderyhmään kuuluvia asiakkaita työnhaussa ja työn aloituksessa. Koordinaattori tarjoaa henkilökohtaista ohjausta erityisesti kielikohderymiin (arabia, dari, kurdi ja somali) kuuluville asiakkaille, joiden työttömyys on pitkittynyt tai vaarassa pitkittyä. Asiakkaille tarjotaan henkilökohtaista, tavanomaista OMA-valmentajapalvelua intensiivisempää tukea esim. sopivan työpaikan ja urapolun löytämiseen, työhaastatteluun valmistautumiseen ja työsopimuksen solmimiseen. Asiakkaiden ohjauksesta palveluun sovitaan yhdessä asiakkaan OMA-valmentajan kanssa. Koordinaattori voi palvelumallin rakennuttua palvella myös muita intensiivisemmän työnhaun tuen tarpeessa olevia vieraskielisiä työnhakija-asiakkaita. Palvelun aikana voidaan hyödyntää kaikkia asiakkaalle sopivia palveluita, ensisijaisesti palkkatukea, työkokeilua, S2-tukea sekä työllistytessä esim. Työpaikkasuomi-kielikoulutuksia ja työssä kouluttautumista, opinnollistamista sekä muuta tukea osaamisen kehittämiseksi. Suurin osa koordinaattoreiden asiakkaista on työnhakijaksi rekisteröityneitä. Toimenpiteissä voidaan pilotoida työnhaun neuvontaa myös työvoiman ulkopuolisille asiakkaille. Koulutusorganisaatio TAKKin mukana olo hankkeessa vahvistaa joustavien ja henkilökohtaisten opintopolkujen (esim. pätevyyskortit, rekry- ja täydennyskoulutukset, osatutkinnot) löytymistä, mikäli asiakkaan osaaminen vaatii päivittämistä työllistymisen yhteydessä.

1 B) Henkilöasiakas- ja työnantajapalveluita yhdistävän toimintamallin rakentaminen

Henkilökohtaista asiakastyötä tekevät hankekoordinaattoreiden ja International House Tampereen työnantajapalveluiden välille rakennetaan yhteinen toimintamalli, jotta kohtaanto työmarkkinoiden ja työnhakijoiden välillä tehostuu. Hankkeessa kehitetään "silta" henkilöasiakastyön ja yritysrajoitusten välille. Kohtaannon koordinaattorit ja rekrytointikoordinaattorit työskentelevät yhdessä asiakastapausten ympärillä luoden systemaattisen toimintamallin henkilöasiakas- ja työnantajapalveluiden välille. International House Tampereen työnantajapalveluiden jo olemassa olevia verkostoja ja kontakteja hyödyntämällä asiakkaalle voidaan löytää hänelle sopivia työmahdollisuuksia ja esitellä häntä yrityksiin. Toimintamallissa kootaan työllistymisen palvelut selkeäksi kokonaisuudeksi ohjaustyötä tekevien hyödynnettäväksi. Rekrytointikoordinaattorit ovat aktiivisesti yhteydessä yrityksiin etsien työmahdollisuuksia asiakkaille ja tukevat omalta osaltaan rekrytoinnin onnistumista työnantajan puolelta. Rekrytointikoordinaattori voi esimerkiksi neuvoa

työnantajaa oleskelulupiin, rekrytoinnin rahoitukseen (esim. Business Finlandin rahoitukset, palkkatuki ja rekrytointilisä), tai muihin yrityspalveluihin (esim. kansainvälisen rekrytoinnin ja monimuotoisuuden johtamisen valmennukset sekä Työpaikkasuomi -koulutus) liittyvissä kysymyksissä. Rekrytointikoordinaattori voi myös ottaa yhteyttä työnantajaan työkokeilujakson loppupuolella, neuvoen työsuhteen jatkamisessa.

TYÖPAKETTI 2. ARABIAN-, DARIN-, KURDIN- JA SOMALINKIELISTEN ASIAKKAIDEN TYÖLLISTYMISEN PARANTAMINEN

2 A) Asiakasryhmän työllistymisen esteiden selvittäminen ja palveluiden kehittäminen
Työpaketti parantaa arabian-, darin-, kurdin- ja somalinkielisten asiakkaiden työllistymistä kooten yhteen tietoa ja ymmärrystä asiakasryhmän työllistymisen esteistä. Työllistymisen esteitä selvitetään ja palveluita kehitetään kerätyn datan (URA, A-TMT, Koto-CSM, valtakunnalliset selvitykset) ja analyysien pohjalta. Uusia toimintatapoja kokeillaan erityisesti koordinaattori- ja OMA-valmentajatyössä sekä yhteistyössä muiden kumppaneiden kanssa, jotta osaamisen jakaminen ja vertaisoppiminen mahdollistuu.

2 B) Työvoiman ulkopuolisten tavoittaminen
Etsitään uusia keinoja tavoittaa työvoiman ulkopuolella olevia työkäisiä kielikohderyhmiin kuuluvia. Tutustutetaan kohderyhmää työnhaun palveluihin ja työelämään Suomessa. Selvitetään kohderyhmän työllistymisen ja kotoutumisen palveluihin osallistumisen esteitä. Hyödynnetään jo olemassa olevia hankkeita, palveluita ja verkostoja, jotka tavoittavat työvoiman ulkopuolella olevia työkäisiä. Esimerkiksi osana kansainvälisen osaamisen palveluita toimiva Monikielinen neuvonta Mainio on tiivissä yhteistyössä järjestöjen kanssa, joiden kautta voidaan tavoittaa kohderyhmää. Kohderyhmän tavoittamista voidaan rakentaa myös Mainion neuvontapalvelun, International House Tampereen aulapalveluiden, International House Tampere viestinnän ja tapahtumatuotannon, Tampereen kaupungin kotoutumisen alkuvaiheen palveluiden, Tampereen vastaanottokeskuksen, Ammattiopisto Tredun, sekä yhteiskuntaorientaation koulutusten ja kotoutumiskoulutusten järjestäjien kanssa. Työllisyysalueen aloitettua toimintansa, voidaan kohderyhmää tavoittaa myös alueen kuntien omien ekosysteemien kautta. Myös käynnissä olevan Tampereen seudun työväenopiston "Kiihdytyskaista kestävään arkeen 2023 – 2025" -hankkeen koulutukset on suunnattu tämän hankkeen kanssa osittain samalle kohderyhmälle. Työväenopiston hanke painottaa koulutustensa sisällöissä kuitenkin peruskansalaistaitojen vahvistamista. Työvoiman ulkopuolisia ja heidän kanssaan työskenteleviä tavoitetaan näitä eri kanavia hyödyntäen ja annetaan tietoa selko/monikielisistä infoista ja tilaisuuksista, joita järjestetään työpaketissa 3.

TYÖPAKETTI 3. SELKOKIELISYYDEN, KIELITIEOTOISUUDEN JA S2 TUEN LISÄÄMINEN TYÖLLISTYMISEN PALVELUISSA (RYHMÄHANKKEENA TAKKIN KANSSA)

3 A) Työnhaku- ja työelämäinfot sekä työpaikkavierailut selkosuomeksi kohderyhmille
Hanke järjestää kohderyhmille räätälöityjä työnhaku- ja työelämäinfoja sekä muita tilaisuuksia, joissa voidaan kohtaannuttaa työnhakijoita ja työnantajia (esim. työpaikkavierailut) ja jakaa tietoa työelämästä. Henkilöasiakkaat voivat olla työnhakijoita tai työvoiman ulkopuolella olevia työkäisiä, kotoutumisaikaisia tai sen ylittäneitä. Osa kohderyhmistä tavoitetaan hankkeen toimintojen kautta, kun taas osa voidaan tavoittaa muuta kautta (esim. PAM). Infoja ja vierailuja järjestetään yhteistyössä mm. TAKKin ja Tampereen kaupungin kansainvälisen osaamisen palvelukokonaisuuden kanssa. Infoja koordinoi hankehenkilöstö. Tilaisuudet suunnitellaan yhdessä selkokieltä taitavan ohjauksen ammattilaisen kanssa ja järjestetään niin, että ne rohkaisevat suomen kielen käyttöön työnhaussa. Tilaisuuksia voidaan toteuttaa monikielisenä, tarpeen mukaan voidaan käyttää myös tulkkipalveluja. Tilaisuuksiin kutsutaan kerrallaan noin 5-15 asiakasta, jotta niissä on mahdollisuus myös keskusteluun ja ohjaukseen. Niitä järjestetään myös virka-ajan ulkopuolella saavutettavuuden helpottamiseksi. Sisältö räätälöidään kootun kohderyhmän tarpeiden mukaan. Infojen kautta osallistujat saavat ymmärrettävässä muodossa tarvitsemaansa tietoa, vertaistukea sekä ohjausta oikeaan palveluun. Infoissa voidaan myös esitellä avoimia työpaikkoja. PAM:lla on erityisosaamista suomalaisen työelämän pelisäännöistä, erityisesti työntekijän ja työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta. Työpaikkavierailut konkretisoivat vieraskielisille asiakkaille,

millaista on työskennellä suomalaisessa työyhteisössä. Työpaikkavierailut ovat samalla osa hankkeessa tehtyä työnantajatyötä luoden kontakteja mahdollisiin rekrytoiviin yrityksiin. Infoja, vierailuja ja muita tilaisuuksia järjestetään yhteensä noin 2 krt/kk. Yhden tilaisuuden kesto max 2 tuntia.

3 B) Suomi toisena kielenä (S2) -tuen tarjoaminen ja kielitietoisien ohjauksen vahvistaminen työllistymisen yhteydessä

TAKK järjestää työpaikalle S2-tukea hankkeen kautta tavoitetuille työsuhteen aloittaville asiakkaille sekä heidän työnantajilleen. Tukea tarjoavat S2-kouluttajat tekevät työpaikkakäyntejä seuraten työpäivän kulkua ja tehden havaintoja vuorovaikutustilanteista. S2-kouluttajat toimivat pitkäjänteisesti sekä uuden työntekijän että koko työyhteisön tukena kaksisuuntaisuuden ja molemminpuolisen, yhdenvertaisen vuoropuhelun mahdollistamiseksi.

Toimenpiteen tarkempi kuvaus TAKK:n hankehakemuksessa.

3 C) Henkilöstökoulutus (Työllisyys- ja kasvupalvelut ja Kansainvälisen osaamisen palvelut) TAKK järjestää työnhaun ohjaustyötä tekeväille Tampereen kaupungin työllisyyspalvelun ja Kansainvälisen osaamisen palveluiden henkilöstölle selkokielisen ohjaustyön koulutusta sekä tukee hanketyöntekijöitä selkokielisessä vuorovaikutuksessa ja viestinnässä asiakkaiden suuntaan. Koulutus sisältää selkokielen perusteet ja käytön omassa työssä.

Toimenpiteen tarkempi kuvaus TAKK:n hankehakemuksessa.

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

Työpaketti 1 tulokset ja mittarit:

Kohtaantotyön koordinaattorimallin rakentaminen mahdollistaa asiakkaan henkilökohtaisemman palvelun. Koordinaattorin työnkuvan rajaaminen työnhakuun valmiiden asiakkaiden palvelemiseen ja vahvasti työnantajarajapinnassa työskentelyyn kehittää myös koordinaattoreiden erityisosaamista ja sitä kautta ohjauksen laadun kasvua. Tämä vapauttaa myös OMA-valmentajien resurssia, kun koordinaattori voi jatkaa lähellä työllistymistä olevien asiakkaiden kanssa, tarjoten heille heidän tarvitsemaansa henkilökohtaista tukea. Koordinaattoreiden asiakasmäärä rajataan kohtuulliseksi, jotta työllistymisen kriittisessä vaiheessa oleville asiakkaille voidaan antaa riittävästi tukea esimerkiksi työnantajan kanssa käyttäviin neuvotteluihin.

Koordinaattorien palveluun ohjattujen asiakkaiden työllisyys parantuu ja asiakkaita kyetään ohjaamaan aiempaa tehokkaammin työhön, työkokeiluun tai muuhun ratkaisuun. Vertailuna voidaan pitää kohderyhmän asiakkaita, joita ei ole ohjattu koordinaattoreiden palveluun. Työllisyyspalveluiden asiakkaiden työllistymistä voidaan seurata omasta asiakastilastoinnista. Tietyn kielen asiakasryhmän työllisyystilanteen seuranta on kuitenkin haastavaa, eivätkä tilastoinnit anna kieliryhmään kuuluvien työllisyystilanteen koko kuvaa, sillä moni työnhakijoista osallistuu koulutuksiin ja muihin työllistymistä edistäviin palveluihin ja eivät näy työllisyyspalveluiden tilastoissa työttömien kokonaismäärässä. Myöskään Tampereen tai Pirkanmaan väestön kieliryhmittäistä työttömyysastetta ei ole lähtötilanteessa saatavilla. On myös huomioitava, että juuri darinkielisten työllistymisen seuranta on vaikeaa, sillä useissa tilastoinneissa darinkieliset luetaan yhteen farsin/persian kieltä puhuvien kanssa. Pelkästään darin kieltä äidinkielenään puhuvista on saatavilla vain rajatusti tietoa, joten hankkeessa seurataan myös kokonaisuudessaan farsin/persian kielisten työllisyyden kehitystä. Työllisyyspalvelun asiakastiedoista voidaan kuitenkin seurata yksilöiden työllistymisen etenemistä sekä tiettyihin palveluihin osallistuneiden vieraskielisten kokonaismäärää.

Kohtaantotyötä toteuttavan koordinaattorin palveluun ohjattujen asiakkaiden arvioitu kokonaismäärä hankkeen aikana on yht. 425 asiakasta. Hankkeen aikana työhön tai työkokeiluun suuntaavien asiakkaiden arvioitu määrä on 250 asiakasta ja koulutukseen suuntaavien määrä noin 100. Kaikki koordinaattorin palveluun ohjatut asiakkaat eivät välttämättä osallistu hankkeessa järjestettyihin infoihin tai ohjaukseen työelämään ja sitä kautta

TAKK:n palveluun. Asiakas etenee polullaan omien tarpeiden ja lähtökohtien mukaisesti, hyödyntäen hänelle tarkoituksenmukaisimmat hankkeen palvelut. Tämä on huomioitu hankkeen määrällisissä tavoitteissa. Hankkeen osallistujiksi lasketaan vain yli 5 päivää hankkeen toimenpiteissä oleva asiakas.

Koordinaattorityön ja rekrytointikoordinaattorityön välisen toimintamallin rakentamisella saadaan aikaan luonteva, konkreettinen yhteistyö henkilö- ja työnantajatyön välille. Yhteydenottojen myötä kohtaantotyötä tekevien koordinaattoreiden ja rekrytointikoordinaattoreiden molemminpuolinen ymmärrys työvoiman kysynnästä, tarjonnasta ja kohtaannon ala- ja ammattikohtaisuudesta kasvaa. Yhteistyön onnistuminen voidaan mitata seuraamalla yhteisten asiakkaiden määrää ja heidän työllistymistään sekä keräämällä palautetta yhteistyön toimivuudesta kansainvälisen osaamisen palveluiden henkilöstöltä. Yhteistyön kautta International House Tampereen työnantajapalvelut saavat myös uusia työnantaja-asiakkaita, kun he joiden kanssa he voivat jatkaa myös muiden palveluiden muodossa. Työnantajayhteydenottoja arvioidaan tehtävän hankkeessa noin 300 eri yritykseen koko hankkeen aikana. Samoihin yrityksiin voidaan todennäköisesti auttaa työllistymään useampi työnhakija. Työnantajakontaktien määrä voidaan todentaa URA:sta ja Yritys-CRM:stä.

Yritysosallistujiksi on laskettu yritykset, jotka saavat hankkeen kautta palvelua ja ovat osapuolena hankkeen toimenpiteissä (esim. yritykseen tehdään ehdokasesittelyjä ja yritys saa neuvontaa ja heille räätälöityä yrityspalvelua rekrytointitilanteessa).

Työpaketti 2 tulokset ja mittarit:

Toimenpiteillä saadaan selvitettyä ja jäsenettyä työvoiman ulkopuolelle olevien työkäisten työhaun palveluihin osallistumisen esteitä. Hankehenkilöstö huolehtii hyvien käytäntöjen käyttöönotosta niissä Kansainvälisen osaamisen palveluissa ja verkostoissa, joissa asioi työvoiman ulkopuolella olevia asiakkaita.

Infojen ja muiden tilaisuuksien kautta tavoitetaan työkäisiä kielikohderyhmiin kuuluvia ja osallistujat saavat konkreettista tietoa suomalaisesta työelämästä ja työhaun palveluista. Tilaisuuksien onnistumisesta kerätään osallistujilta palautetta.

Toimenpiteet luovat uutta yhteistyötä eri toimijoiden, esim. hankkeiden ja järjestöjen kanssa. Hankehenkilöstö huolehtii, että näitä uusia yhteistyön kanavia ja toimintoja voidaan jatkossakin hyödyntää kohderyhmän tavoittamiseksi säännöllisemmin.

Työpaketti 3 tulokset ja mittarit:

Toimenpiteillä tavoitetaan tilaisuuksiin osallistujia kohderyhmään kuuluvista asiakkaista ja tilaisuuksia kyetään kehittää vastaamaan paremmin kohderyhmän tarpeisiin. Tilaisuuksiin arvioidaan osallistuvan koko hankkeen aikana noin 270 henkilöä. Osallistujilta kerätään palautetta infojen sisällöistä. Tilaisuudet tuottavat sisältöä, jota ei ole aiemmin kyetty asiakkaille tarjoamaan. Tilaisuuksia järjestetään säännöllisesti ja niistä tulee vakiintunut tapa jakaa tietoa ja ohjausta. Infojen ja tilaisuuksien kautta työvoiman ulkopuolisia kyetään tavoittamaan ja rohkaisemaan työnhakuun ja osallistumaan muihin kotoutumispalveluihin. Toimenpiteillä vieraskielisten työllistymisen esteitä on saadaan purettua ja tilaisuudet osataan suunnitella niin, että ne motivoivat työnhakijaa etenemään nopeammin kohti työelämää.

Kaikki infoihin osallistuneet eivät välttämättä jatka hankkeen muihin palveluihin. Tämä on huomioitu hankkeen määrällisissä tavoitteissa. Hankkeen osallistujiksi lasketaan vain yli 5 päivää hankkeen toimenpiteissä oleva asiakas.

Uuden työntekijän sitouttaminen ja työyhteisöön sulautuminen helpottuu S2-tuen tukemana. Hankkeeseen osallistuvien työyhteisöille järjestetään 3-6kk kuluttua toimenpiteistä tapaaminen, jossa kootaan siihenastiset kokemukset saaduista toimenpiteistä ja niiden jalkauttamisesta työyhteisöön sekä opitaan toisilta, miten voisi viestiä kielitietoisemmin ja selkokielistä virkakieltä. Työntekijä tavataan myös henkilökohtaisesti ja arvioidaan hänen sekä työnantajan kanssa 3-6kk työsuhteen alkamisesta, miten työskentely on lähtenyt käyntiin ja millaisia vuorovaikutustilanteita työpaikalla on tullut eteen sekä arvioidaan, onko S2-tuella ollut vaikutusta

työskentelyn sujuvuuteen ja työtehtävistä selviytymiseen sekä työsuhteen muotoon ja keston. Laatu varmistetaan palautekyselyillä asiakkaille aina asiakkuuden päättyessä. Tilastoimalla seurataan palvelujen laatua, sisältöä ja vaikuttavuutta mutta myös sitä, millainen ikä- ja sukupuolijakauma palvelussa olevilla asiakkailla on sekä millaisiin työpaikkoihin ja työsuhteisiin tuetut asiakaspolut johtavat. Asiakkaille toteutettavalla palautekyselyllä varmennetaan palvelun laatua, haetaan kehittämisideoita, sekä seurataan muita tavoitteita, joita asiakkaat kokevat saavuttaneensa palvelun aikana.

Työyhteisöissä rekrytointikynnys madaltuu, kun kohtaanto maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden kanssa helpottuu systemaattisilla perehdytysmenetelmillä. Työnantajille tehdään arviointi- ja palautekysely seurantavaiheen (3-6kk) aikana sekä palvelun päätyttyä.

Ohjaustyötä tekevien kielitietoisuus ja selkokielen osaaminen on kasvanut ja he pystyvät jatkossa selkokielistämään tarjoamiensa palvelujen sisältöä vieraskielisille asiakkailleen. Henkilöstökoulutus valtavirtaistaa selkokielen osaamista ja kielitietoisuutta ohjaustyössä ja nostaa koko työllisyyspalvelun asiakaspalvelun ja vuorovaikutuksen laatua. Siitä hyötyy vieraskielisten asiakkaiden lisäksi myös ohjaustyötä tekevän muut asiakkaat. Henkilöstökoulutuksiin osallistuneita kerätään osallistujapalautte. Henkilöstökoulutuksiin osallistuville tehdään arviointi- ja palautekysely koulutuksen päätyttyä.

Huom. Hankehakemuksen määrällisissä tavoitteissa henkilöosallistujiksi ei ole sisällytetty niiden henkilöiden määrää, jotka osallistuvat vain yksittäisiin tilaisuuksiin ja ovat mukana hankkeen toimintojen piirissä alle 5 päivää. Päähakija ja hankekumppani voivat raportoida hankkeen toimenpiteen osallistujaksi saman henkilön, mikäli henkilö on osallistunut molempien hanketoteuttajien toimintoihin yli viiden päivän ajan.

Hankehakemuksen määrällisissä tavoitteissa ei ole Tampereen kaupungin hankehakemuksessa arvioitu Työpaketti 3 toimenpide C Henkilöstökoulutukseen osallistuvien määrää. Tämä luku löytyy TAKK:n hakemuksen määrällisistä tavoitteista.

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

Hankkeella on pitkän aikavälin vaikutuksia sekä yksilö-, että yhteiskunnallisella tasolla. Vieraskielisen työllistyminen ja kotoutuminen edistää koko perheen kotoutumista ja hyvinvointia. Pitkän aikavälin vaikutukset näkyvät myös työnantajien asenteiden ja rekrytointikäytäntöjen muuttumisena vastaanottavaisemmiksi vieraskieliselle työvoimalle. Pitkällä tähtäimellä hankkeen vaikutukset näkyvät alueen strategioiden mukaisesti työllisyyden, kotoutumisen sekä väestön hyvinvoinnin kasvuna.

Hankkeen toiminta rakentaa Tampereen alueen systemaattisesti luomaa kansainvälisen osaamisen palveluekosysteemiä, luo uudenlaista yhteistyötä ja juurruttaa kentälle uusia toimintamalleja. Pitkän aikavälin vaikutukset hankkeeseen osallistuviin yksilöihin voidaan todentaa asiakkaiden pidempiaikaisen työllistymisen seurannan avulla asiakasjärjestelmistä. Yhteiskunnalliset pitkän aikavälin vaikutukset voidaan nähdä vieraskielisten työllisyyden kehitystä kuvaavien tilastojen kautta.

Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Hankkeen tulokset hyödynnetään erityisesti Kansainvälisen osaamisen palveluiden kehittämis- ja asiakastyössä. Selkokielen ohjauksen ja kielitietoisuuden koulutuksista saatua tietoa ja osaamista kykenevät hyödyntämään kaikki koulutuksiin osallistuneet. Kehitettyjä työkaluja, toimintamalleja ja tuotteita ollaan valmiita hyödyntämään toteuttajan normaali-toiminnassa. Hankehenkilöstön ja palveluiden johto vastaa siitä, että tulokset viedään eteenpäin vastaaventyypisiä palveluita jatkossa järjestäville tahoille. Tampereen kaupungin projektijohtamisen yhteiset käytännöt tukevat hankkeen toiminnan kommunikointia hankkeen päättymisen jälkeen, jotteivat tulokset ja hyvät käytännöt jää vain hankkeen tietoon.

Yhteistyötä henkilö- ja työnantajapalveluiden välillä on mahdollista edelleen kehittää hankkeen päättymisen jälkeen, sillä työnhaun tuki ja työnantajatyö tulevat TE-palvelukentän muutoksista

huolimatta olemaan työllisyyspalveluiden keskiössä. Myös kohderyhmän työnantajat saavat vieraskielisen perehdytykseen välineitä, joita he voivat hyödyntää myös tulevaisuuden rekrytointien yhteydessä.

Tulokset ovat kiinnostavia myös kehitettäessä alueen työllisyys- ja kasvupalveluita sekä rakennettaessa uuden työllisyysalueen palvelutuotantoa vuoden 2025 alusta alkaen. Hankkeen toimiviksi osoittautuneet käytännöt juurrutetaan vakiintuneiksi käytännöiksi, joiden vaikuttavuuden seuranta jatketaan. Tampereen kaupungin Kansainvälisen osaamisen palveluilla on vetovastuu TE24 ja KOTO24 -uudistuksen valmistelussa työllisyysalueella, joten vieraskielisten työllistymisen hyväksitodetut käytännöt ovat heti yksikön ja koko uudistuksen valmistelun ulottuvilla.

Hankkeen toimenpiteiden juurruttaminen on kuvattu työpaketeittain hakemuksen liitteenä olevassa aikataulussa. Hankkeen projektipäällikkö vastaan hankkeen toimenpiteiden juurruttamisen tarkemman aikataulutuksen suunnittelusta.

Vaihtoehto suunnitelmaksi toiminnan jatkumisesta hankkeen päättymisen jälkeen

Kehitettyjä työkaluja, toimintamalleja tai kehitettyjä tuotteita hyödynnetään toteuttajan normaalitoiminnassa

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

Hankkeen loppuraportti, seurantaraportit, osallistujien palautteet ja muut tulokset julkistetaan hankkeen päätösseminaarissa loppuvuodesta 2026. Raportit ja tulokset ovat nähtävillä hankkeeseen osallistuvien yhteistyökumppanien verkkosivuilla sekä sosiaalisen medioiden kanavilla. Hanketoimijat käyvät toiminta-aikana vuoropuhelua ja jakavat tietoa hankkeen palvelumallista myös omille verkostoilleen. Lisäksi hanketoimijat osallistuvat aktiivisesti erilaisiin alueellisiin ja valtakunnallisiin tapahtumiin ja webinaareihin/seminaareihin, joissa voidaan vaihtaa ja jakaa tietoa hankkeen etenemisestä ja toimintamallin kehittämisen eri vaiheista. Kehitetyt toimintamallit ja palvelut löytyvät myös palveluita jatkavien tahojen verkkosivuilta.

5 Täydentävät tiedot

5.1 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus

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

Ei ole

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?

Kyllä

Hanke 1

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

HAMELY/425/2023

Hankkeen nimi

Tampereen kansainvälinen osaamiskeskus (OSKE)

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

Hankkeen toiminta sijoittuu Osaamiskeskuksen kanssa saman palvelukokonaisuuden alle, palvelun osaksi Osaamiskeskuksen asiakkaita ja täydentäen Osaamiskeskuksen palveluita.

Hanke 2**Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero**

HAMELY/457/2023

Hankkeen nimi

International House Tampere 2023

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

International House Tampereen työnantajapalvelut ja rekrytointikoordinaattorit toimivat yhteistyössä HYVÄ TYÖ- hankkeen kanssa, rakentaen yhteyttä työnantaja- ja henkilöasiakaspalveluiden välille. HYVÄ TYÖ -hanke sijoittuu tiiviiseen rajapintaan International House Tampereen toiminnan kanssa.

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

Tampereen kaupungilla on pitkäaikainen ja laaja kokemus valtionavustuksia ja EU-rahoitusta saavien hankkeiden toteuttamisesta sekä muusta hankekehittämisestä. Tampereen kaupunki on ollut vuosien mittaan aktiivinen maahanmuuttajien työelämäintegraatiokysymyksissä sekä mahdollistamassa yhteistyötä eri toimijoiden kanssa pyrkimyksenä rakentaa palvelurakennetta ns. yhden luukun periaatteen mukaiseksi kokonaisuudeksi. Vuonna 2019 Tampereella käynnistettiin valtion erityisavustuksen turvin Maahanmuuttajien kansainvälinen osaamiskeskus, nykyään Kansainvälinen osaamiskeskus (OSKE). 2019-2023 välisenä aikana on rakennettu yhteinen toiminta-alusta, yhteiset asiakaslähtöiset ohjauksen prosessit sekä fyysinen palvelupiste asiakkaille moniammatillisessa yhteistyössä Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalvelujen, Tampereen seudun ammattiopisto Tredun, Pirkanmaan TE-toimiston ja Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden kanssa. Käytännön toimina on kehitetty OMA-valmennusta, ura- ja opinto-ohjausta sekä tehostettua osaamiskartoitusta ja sen roolia asiakkaan ohjauksessa, koulutukseen ohjausta, työnvälitystä ja työnetsijäpalvelua. Kansainvälinen osaamiskeskus (OSKE) on toiminut vuosina 2020-2022 aktiivisesti maahanmuuttajien koulutusekosysteemin kehittämisessä Pirkanmaalla.

1.3.2021 Pirkanmaalla käynnistyi Suomen laajin työllisyyden kuntakokeilu, jossa on mukana 22 kuntaa. Osana työllisyyden kuntakokeilua kaupungissa on kehitetty Pirkanmaan kattavasti maahanmuuttajien palveluekosysteemimallia, johon kuuluvat sekä työllisyys-, koulutus- että ohjaus- ja neuvontapalvelut. Pirkanmaan muiden kuntien kotoutumisaikaisten työnhakija-asiakkaiden lakisääteiset palvelut ja monikielisen neuvonnan on keskitetty Tampereen kaupungin kansainvälisen osaamisen palveluihin, Maahanmuuttajien kansainväliseen osaamiskeskukseen OSKEen. OSKE tekee tiivistä yhteistyötä International House Tampereen kanssa edistämällä maassa jo olevien kansainvälisten osaajien nopeampaa työllistymistä. Työelämän kohtaantoa edistetään sekä ammattiosaajien että korkeakoulutettujen osaajien osalta.

Maahanmuuttajaneuvontaa on edistetty kaupungissa jo yli 10 vuoden ajan. Maahanmuuttajainfo Mainio (nykyisin monikielinen neuvonta Mainio) käynnistyi alun perin ALMA-hankkeen (2007) voimin ja sittemmin siirtyi hankkeista Tampereen kaupungin pysyväksi toiminnaksi.

International House Tampere -toiminta käynnistyi vuoden 2021 aikana monitoimijamallisena palvelu- ja yhteistoimintana (pääkumppaneina Tampereen kaupunki, Tampereen korkeakouluuyhteisö, Pirkanmaan TE-palvelut, Tampereen Kauppakamari, Teknologiateollisuus ry ja Business Tampere) vahvistaen kansainvälisille osaajille, opiskelijoille, tutkijoille sekä työnantajille suunnattuja yhtenäisiä palvelupolkuja ja tarjoten palveluja liittyen osaamisperusteiseen maahanmuuttoon, monikieliseen neuvontaan, osaamisen kehittämiseen, työllistymisen ja yrittäjyyden edistämiseen sekä kansainvälisten rekrytointien hoitamiseen. Kumppaniyhteistyössä on luotu koordinaattiorakenne, palvelulinjat sekä työryhmätyöskentely, jossa monitoimijaisesti palvellaan asiakkaita sekä kehitetään palveluita ja toimintaa. Tampereen kaupunki on hankkinut osaamista ylläkuvatusta alustayhteistyön orkestroimisesta. Hankkeessa on luotu toimijaverkoston koordinoinnin systematiikkaa ja vahvistettu Talent Boost -ohjelman valtakunnalliseen toimintaan kytkeytymistä, jota on pystytty valtionavustusrahoituksella vakiinnuttamaan osaksi kaupungin toimintaa International House Tampere –palvelukonseptilla. Tässä haettavassa hankkeessa otetaan käyttöön International House Tampereen alle keskitetyt työnantajapalvelut sekä International House Tampere -toiminnan verkostot ja käytännön yrityspalvelutyö, hyödyntäen näitä vieraskielisten työllistymiseksi.

Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK on monialainen ammatillinen kouluttaja ja työelämän kehittäjä, jonka erityisosaaminen on aikuisten ohjaamisessa ja opettamisessa. TAKKilla on laaja työelämäverkosto ja vakiintuneet yhteistyöfoorumit eri aloilla. Työllisyyspalveluiden kanssa tehtävällä yhteistyöllä on pitkät perinteet. TAKKilla on pitkä ja monipuolinen kokemus hanketoiminnasta, ja hankkeet ovat keskeinen keino toiminnan kehittämisessä. Hanketoiminnalle raamit antaa TAKKin strategia, minkä pohjalta laaditaan vuosittainen hankkeiden toimintasuunnitelma. Hanketoimintaa koordinoi hanketoiminnan koordinaattori ja hankkeiden toteutuksesta vastaa joukko hanketoimijoita eri koulutusaloilta ja yksiköistä. Vuonna 2022 TAKK oli mukana 23:ssä kansallisessa tai kansainvälisessä kehittämishankkeessa. Hankkeissa on kehitetty muun muassa yritys- ja oppilaitosyhteistyötä, toiminnan laatua, koulutuksen sisältöä, opetusosaamista, oppimisympäristöjä ja ohjausta.

TAKK:n osaamisesta ja kokemuksesta hankkeiden toteuttajana tarkemmin TAKK:n omassa hakemuksessa.

Riskit ja niiden hallinta hankkeen toteuttamisessa

Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen

Tulokset eivät saavuta tavoiteltua laatutasoa tai määrää

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

Tavoiteltavat tulokset on määritelty toteuttajien kanssa. Toimintasuunnitelmaa tarkennetaan hankkeen suunnitteluvaiheessa toteuttajien sekä yhteistyökumppaneiden kanssa. Tuloksia ja hankkeen vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti hankkeen sisäisesti sekä osana ohjausryhmän toimintaa. Arviointia toteutetaan läpi hankkeen ja tarvittavia muutoksia voidaan tehdä.

Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön

Taloudellinen epävarmuus: mahdollinen tuleva taantuma, työmarkkinoiden kysynnän huomattava lasku.

Työllisyysalueiden järjestäytymisen vaikutukset toiminnan organisointiin.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

Taloudellinen epävarmuus ja mahdollinen taantuma ovat yleisesti kaikkea julkista toimintaa koskeva yhteinen uhka. Hankkeessa siihen pystytään varautumaan tiiviillä sisäisellä yhteydenpidolla ja hyvällä hallinnolla, sekä jatkuvalla tilannearvioinnilla, jotka mahdollistavat ketterän toiminnan ja reagoinnin. Hankkeessa käydään suoraa yhteydenpitoa myös TE24 ja KOTO24 valmistelussa mukana olevien tahojen kanssa, jotta voidaan sopeuttaa hanketta silloiseen tilanteeseen. Hankkeen yhteistyötä lisäävän toimintamallin tarve tulee kasvamaan entisestään myös TE24 ja KOTO24 uudistuksen yhteydessä.

Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan

Hankekumppaneiden ja hankehenkilöstön sitoutuminen sekä uuden työllisyysalueen organisoitumiseen liittyvät haasteet (esim. asiakasprosessin hallinta yli kuntarajojen ja tiimien)

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

Hankkeen käynnistyessä varataan aikaa yhteiseen keskusteluun. Hanketiimiin pyritään saamaan henkilöitä, joiden osaaminen täydentää toisiaan. Pidetään huolta, että hankkeen ohjausryhmä tukee hanketiimiä ja projektipäällikköä hankkeen eri vaiheissa. Hankkeen toiminta otettava osaksi tulevan työllisyysalueen toimintaa ja on selkeytettävä Tampereen vastuukunnan ja työllisyysalueen paikallistiimien toimintaa ja keskinäisiä rooleja asiakkaan kohtaantotyössä ja työvoiman ulkopuolisten neuvonnassa.

Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

Ohjausryhmä asetetaan hankepäättöksen jälkeen. Ohjausryhmä kootaan hankkeen kannalta olennaisista asiantuntijatahoista. Alustava suunnitelma ohjausryhmän kokoonpanosta:

- toteuttajien edustajat, päällikötaso (TYKAS: International House Tampere & Osaamiskeskus ja TAKK)
- työllisyysalueen muu edustaja
- yritysten edustajat (mahdollisesti Pirkanmaan yrittäjät, Konepajakoulu)
- rahoittajan edustaja

Onko hankkeen pääasiallisena tarkoituksena tietyn verkkopalvelun kehittäminen, tarjoaminen tai ylläpito?

Ei

5.4 Horisontaaliset periaatteet: EU:n perusoikeuskirja, YK:n vammaisyleissopimus ja sukupuolten tasa-arvo

Miten sukupuolten tasa-arvon tavoite on huomioitu hankkeen suunnitelmassa?

Hankkeen toimenpiteitä suunnataan sekä miehille että naisille. Miesten osuus vieraskielisissä ja ulkomaalaisissa työnhakija-asiakkaissa on hieman naisia korkeampi (TEMIn Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen, joulukuun 2023 luvut, julkaistu 25.1.2024), kun taas työvoiman ulkopuolisista asiakkaista naisten osuus on miehiä korkeampi. Hankkeen toimenpiteet eivät syrji asiakkaita, työnantajia tai muita hanketoimijoita sukupuolen perusteella. Työnhakua tuetaan kunkin yksilön lähtökodista ja tavoitteista käsin, ei sukupuolen perusteella.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat jokaiselle ihmiselle kuuluvia perusoikeuksia. Tampereen kaupunki on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä vastustamaan syrjintää.

Tampereen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön pohjana toimivat Suomen lait sekä kansainväliset tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja ihmisoikeussopimukset. Tämä kaikki koskee myös sukupuolten tasa-arvoa ja hanke sitoutuu Tampereen kaupungin tahtotilaan kaikissa hankkeen toimissa, joka tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikki henkilöasiakkaisiin kohdentuva työ sisältää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet eivätkä sisällä syrjiviä rakenteita tai toimintaa.

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

Tampereen kaupungilla tehdään säännöllisesti työn vaarojen arviointi, jossa kartoitetaan kaikki työn riskitekijät ja poistetaan ne huolellisella ennakointityöllä.

Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat jokaiselle ihmiselle kuuluvia perusoikeuksia. Tampereen kaupunki on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä vastustamaan syrjintää. Tavoitteena on, että Tampereella jokainen voi olla oma itsensä. Tampereen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön pohjana toimivat Suomen lait sekä kansainväliset tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja ihmisoikeussopimukset

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

Vammaisten henkilöiden osallistuessa hankkeen toimintaan, huolehditaan esteettömyydestä ja saavutettavuudesta

Henkilötietojen suoja

Henkilötietoja käsitellään asianmukaisesti ja tutustutaan hanketoimijoiden omiin tietosuojaohjeistuksiin. Uudet rekrytoitavat henkilöt käyvät tietosuojakoulutuksen henkilötietojen käsittelystä. Asiakkaiden mahdolliset suostumuslomakkeet ovat yksilöityjä ja asiakkaalla on aina mahdollisuus perua suostumuksensa.

Ympäristönsuojelu

Varmistetaan, että hankkeen toteuttamisessa huomioidaan ympäristönsuojelunäkökohdat ja kestävä kehitys, esimerkiksi tilaisuuksista aiheutuvat jätteet kierrätetään asianmukaisesti.

5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys

Luonnonvarojen käytön kestävyys

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen toiminta ei kohdennu välittömästi luonnonvarojen kestävyYTEEN

Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Ei myönteistä vaikutusta

Tampereen kaupungin strategiassa on hiilineutraalisuustavoite, jota noudatetaan tämän hankkeen toiminnassa. Hanke voi tarpeen mukaan hyödyntää myös Työllisyys- ja kasvupalveluiden aiemman Kiertotalous-ESR-hankkeen materiaaleja ja kiertotaloudestakasvua.fi -sivustoa

Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen toiminta ei kohdennu välittömästi kasvillisuuteen, eliöihin tai luonnon monimuotoisuuteen.

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

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen toiminta ei kohdennu välittömästi vesistöön, maaperään tai ilmaan.

Natura 2000 -ohjelman kohteet

Ei myönteistä vaikutusta

Hankkeen toiminta ei kohdennu välittömästi Natura 2000-ohjelmaan.

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

Hankkeen avulla nopeutetaan vieraskielisten siirtymistä työelämään, mikä vahvistaa paikallista työvoimaa ja edistää monimuotoisuutta työpaikoilla. Hankkeen tavoitteena on lisätä vieraskielisten työllistymistä, mikä tukee alueellista taloudellista kehitystä ja monipuolistaa elinkeinorakennetta.

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hankkeessa rakennetaan sujuvat palvelupolut vieraskielisille asiakkaille, mikä edistää aineettomien palvelujen kehittämistä ja tarjoaa ratkaisuja sekä henkilöasiakkaiden että työnantajien tarpeisiin. Henkilöasiakaspalveluiden ja työnantajapalveluiden välinen yhteistyö mahdollistaa tehokkaat palvelut ja parantaa vieraskielisten työnhakijoiden kohtaantoa työnantajien kanssa.

Liikkuminen ja logistiikka

Ei myönteistä vaikutusta

5.8 Kestävä kehitys: Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus

Kulttuuriympäristö

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Hankkeella saattaa olla epäsuoria positiivisia vaikutuksia alueen kulttuuriympäristöön ja se edistää yhteistyötä ja monimuotoisuutta työelämässä sekä eri yhteisöjen välillä.

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	5
Pieni yritys	20
Keskisuuri yritys	21
Suuryritys	4
Yhteensä	50

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		64	272	64	400
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)		25	135	30	190
Yleissivistävässä/ ammattillisessa koulutuksessa olevat					0
Työssä olevat (ml. yrittäjät)					0
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat		5	15	5	25
Yhteensä	0	69	287	69	425
joista naisia		35	150	35	220

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		5	26	10	41
Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet		25	85	26	136
Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet		23	116	23	162
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet		16	60	10	86
Yhteensä	0	69	287	69	425
joista naisia		35	150	35	220

6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

	Tavoite
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	15
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	100
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyyden jättäessään hankkeen	
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	250

7 Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

Täydelliset kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman taulukot sekä de minimis -tuki-ilmoitus ovat hakemuksen lopussa.

Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat

Kustannusmalli	Flat rate 40 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Palkkojen yksikkökustannukset

Hankinnat ja hankkeen pysyvyys

Infrastruktuuri-investointeja tai tuotannollisia investointeja sisältävän hankkeen toiminnan tulee olla pysyvää yleisasetuksen 65 artiklaan perustuen vähintään viiden vuoden ajan viimeisen tuen maksamista koskevan päätöksen tekopäivästä. Velvollisuus yritystukilain nojalla rahoitettavissa hankkeissa pienten ja keskisuurten yritysten osalta on kolme vuotta. Koskeeko edellä kuvattu velvollisuus hankkeen toimintaa tai investoinnin kohteena olevaa omaisuutta?	
Suunnitellaanko hankkeessa kansalliset kynnysarvot ylittävien hankintojen tekemistä?	Ei

Kustannusarvion tiivistelmä

	Yhteensä €
1 Palkkakustannukset	420 860
Flat rate 40 % kehittäminen	168 345
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
Nettokustannusarvio yhteensä	589 205

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	441 904	75,00
2 Omarahoitus: Kuntarahoitus	147 301	25,00
3 Kuntarahoitus	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0
Rahoitussuunnitelma yhteensä	589 205	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

Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan ohjelman varoista rahoitettuja hankkeita ja tuen saajia koskeva tietojen julkisuus ja julkaiseminen on lakisääteistä. Kun tuen hakija on jättänyt hanketta koskevan hakemuksen, on hän hyväksynyt hanketta ja tuen saajaa koskevien tietojen julkaisemisen. Jos tuen hakija ei hyväksy ehtoa, ei hanketta voida ottaa käsiteltäväksi.

Hakija antaa suostumuksensa sille, että hanketta ja tuen saajaa koskevat tiedot julkaistaan EU:n alue- ja rakennepoliitiikan ohjelman verkkopalvelun tietopalvelussa.

Allekirjoitukset

Liitteet

Hakija on varmistanut ja vakuuttaa, että asiakirjan liitteet eivät sisällä henkilötunnuksia tai EU:n tietosuoja-asetuksen artikla 9:n mukaisia ns. erityisiä, eli arkaluonteisia henkilötietoja, kuten mm. yksittäisten henkilöiden rotuun, etniseen alkuperään, poliittiseen mielipiteeseen, uskonnolliseen vakaumukseen, ammattiliiton jäsenyyteen, geneettiseen tai biometriseen tunnistamiseen, terveyteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä tietoja.

Kustannusarvion liitteet

Rahoitussuunnitelman liitteet

Muut liitteet

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
Aiesopimus_ESR + vieraskielisten asiakkaiden tukeminen työelämään_allekirj. 29.8.2023.pdf	Allekirjoitettu aiesopimus, HYVÄ TYÖ - Vieraskielisten asiakkaiden tuki ja kielitietoinen ohjaus - ryhmähanke, Tampereen kaupunki ja TAKK	
HYV__TY__hankehakemus_Liite_Aikataulutus.pdf	Hankkeen toimenpiteiden aikataulutus	
Liite_Ty_paketit_ESR__Tampereen_kaupunki_ja_TAKK.pdf	Työpaketit, tiivistelmä	

Kustannusarvio

1 Palkkakustannukset

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: kokoaikaiset

1. Tehtävänimike	Projektipäällikkö
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.4.2024
Arvioitu lopetuspäivä	31.1.2027

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Tehtävän tarkoituksena on vastata ESR+ hankkeen HYVÄ TYÖ - Vieraskielisten asiakkaiden tuki ja kielitietoinen ohjaus projektin keston 1.4.2024-31.1.2027 ajan sille asetettujen tavoitteiden tuloksellisesta ja vaikuttavasta toteutumisen johtamisesta sekä konkreettisesta toteuttamisesta projektisuunnitelman ja projektiohjeistuksen mukaisesti. Projektipäällikkö vastaa hankehallinnosta, raportoinnista, budjetoinnista, talouden seurannasta, muutoshakemusten sekä maksatushakemusten tekemisestä ja lähettämisestä, hankintojen ja palvelusopimusten läpiviennistä.

Projektipäällikkö vastaa seuraavista työpaketeista 1. Kansainvälisen osaamisen palveluiden toimintamallin kehittämisestä ml. 1a) Koordinaattoritehtävän pilotointi ja 1b) henkilöasiakas- ja työnantajapalveluita yhdistyvän toimintamallin rakentamisesta ja työpaketti 2. Arabian-, darin-, kurdin- ja somalinkielisten asiakkaiden työllistymisen parantamisesta ml. 2a) asiakasryhmän palveluiden kehittäminen ja 2b) työvoiman ulkopuolisten tavoittamisesta. Projektipäällikkö vastaa myös, että hankkeen osatoteuttajan Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen vastuulla oleva työpaketti 3. Selkokielisyyden, kielitietoisuuden ja S2-tuen lisääminen työllistymisen palveluissa nivoutuu osaksi hanketta ja toteutetaan suunnitellusti.

Ohjausryhmätoiminnan koordinaatio ja sisällön suunnittelua projektipäällikkö hoitaa yhdessä Kansainvälisen osaamiskeskuksen ja International House Tampereen palvelupäällikön kanssa.

Projektipäällikkö toimii virkavastuulla.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.8.2022
Ajalta päättyen	31.7.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	51 420
Sivukulujen osuus €	13 595
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	37,80

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 148	1 530	1 530	128	4 336
Palkan sivukulut (26,44 %)	9 074	12 094	12 094	1 012	34 274
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	43 394	57 834	57 834	4 838	163 900

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Projektipäällikön tehtävä on välttämätön, jotta yhteistyöhankkeen toimintaa voidaan johtaa ja koordinoida ja saada hankkeen tavoitteet täytettyä sekä saavuttaa hankkeelle asetetut tavoitteet.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Tehtävät perustuvat työehtosopimukseen ja noudattavat organisaatiossa käytettävää tehtävänkuvan vaativuuden arviointia.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	KVTES 2022-2025
Muu	Tampereen kaupungin projektitoiminnan tehtävän vaativuuden arviointilomake

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

KVTES (22-25) ja Tampereen kaupungin projektitoiminnan tehtävän vaativuuden arviointilomake.

Aineiston säilyttäminen

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

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtäväkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtäväkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja 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

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Josefina	Riuttala	Kehittämiskoordinaattori

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
lida	Ruoranen	Palvelupäällikkö

2. Tehtävänimike	Koordinaattori 1
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.5.2024
Arvioitu lopetuspäivä	31.12.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Koordinaattorin tehtävä sijoittuu ESR+ hankkeeseen HYVÄ TYÖ - Vieraskielisten asiakkaiden tuki ja kielitietoinen ohjaus. Koordinaattori keskittyy erityisesti työpakettiin 1. Kansainvälisen osaamisen palveluiden toimintamallin kehittäminen ml. 1a) koordinaattoritehtävän pilotointi: Koordinaattorin tehtävänä on tukea kohderyhmään kuuluvia asiakkaita työhaussa ja työn aloituksessa. Koordinaattori tarjoaa nykyistä vahvempaa, henkilökohtaista ohjausta työhaussa ja työn aloituksessa erityisesti kielikohderyhmiin kuuluville asiakkaille. Koordinaattori voi palvelumallin rakennuttua palvella myös muita intensiivisemmän työhaun tuen tarpeessa olevia vieraskielisiä työnhakija-asiakkaita. Koordinaattorit järjestävät kohderyhmälle myös pienryhmäinfoja. Palvelun aikana voidaan hyödyntää kaikkia asiakkaalle sopivia palveluita, ensisijaisesti palkkatuki, työkokeilu, S2 tuki sekä työllistytessä Työpaikkasuomi ja työssä kouluttautuminen/opinnollistaminen. Koordinaattorit ja rekrytointikoordinaattorit sekä OMA-valmentajat työskentelevät yhdessä asiakastapausten ympärillä luoden systemaattisen toimintamallin henkilöasiakas- ja työnantajapalveluiden välille, joka linkittyy työpakettiin 1b) henkilöasiakas- ja työnantajapalveluita yhdistyvän toimintamallin rakentamisesta. Koordinaattori osallistuu myös työpaketti 2. toteuttamiseen projektipäällikön johdolla, joka keskittyy Arabian-, darin-, kurdin- ja somalinkielisten asiakkaiden työllistymisen parantamiseen ml. 2a) asiakasryhmän palveluiden kehittäminen ja 2b) työvoiman ulkopuolisten tavoittamisesta.

Koordinaattori toimii virkavastuulla ja tarvittaessa voi edistää palvelujen käyttöä poluttamalla työttömiä työnhakijoita työhön ja palveluihin. Koordinaattorilla on mahdollisuus tehdä Osaamiskeskuksen työnhakija-asiakkaalle palvelutarpeen arviointi, työllistymissuunnitelma, kokeilulain mukaisten palvelujen toteuttaminen ja ohjaaminen palveluihin, joilla edesautetaan asiakkaiden työllistymistä sekä työllistymissuunnitelman toteutumisen seurannan.

Kansainvälisen osaamisen palveluiden toimintakenttä on Pirkanmaan laajuinen ja palvelut tuotetaan keskitetysti kaikille Pirkanmaan alueella asuville kotoaikaisille työnhakijoille (pl. Kuhmoinen) 31.12.2024 saakka. 1.1.2025 alkaen palvelut tuotetaan tulevalle Tampereen seudun työllisyysalueelle (ml. 15 kuntaa).

Koordinaattori vastaa osaltaan hankkeen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta sekä tarvittaessa raportoinnista projektipäällikön johdolla. Koordinaattori toimii projektipäällikön työnjohdon alla.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.8.2022
Ajalta päättyen	31.7.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	42 840
Sivukulujen osuus €	11 327
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	31,49

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 020	1 530	1 530	0	4 080
Palkan sivukulut (26,44 %)	6 717	10 076	10 076	0	26 869
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	32 120	48 180	48 180	0	128 480

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Kohtaantokoordinaattoreiden tehtävät ovat välttämättömät, jotta hankkeen tavoitteet asiakkaiden, niin työnhakijoiden kuin työnantajien, palvelemiseksi voidaan toteuttaa sekä erityisesti hankkeen työpaketit 1 ja 2 voidaan käytännössä toteuttaa.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset perustuvat työehtosopimukseen ja noudattavat organisaatiossa käytettävää tehtäväkuvan vaativuuden arviointia.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	KVTES 2022-2025
Muu	Tampereen kaupungin projektitoiminnan tehtävän vaativuuden arviointilomake

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

KVTES (22-25) ja Tampereen kaupungin projektitoiminnan tehtävän vaativuuden arviointilomake.

Aineiston säilyttäminen

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

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

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

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Josefina	Riuttala	Kehittämiskoordinaattori

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
lida	Ruoranen	Palvelupäällikkö

3. Tehtävänimike	Koordinaattori 2
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.5.2024
Arvioitu lopetuspäivä	31.12.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Koordinaattorin tehtävä sijoittuu ESR+ hankkeeseen HYVÄ TYÖ - Vieraskielisten asiakkaiden tuki ja kielitietoinen ohjaus. Koordinaattori keskittyy erityisesti työpakettiin 1. Kansainvälisen osaamisen palveluiden toimintamallin kehittäminen ml. 1a) koordinaattoritehtävän pilotointi: Koordinaattorin tehtävänä on tukea kohderyhmään kuuluvia asiakkaita työhaussa ja työn aloituksessa. Koordinaattori tarjoaa nykyistä vahvempaa, henkilökohtaista ohjausta työhaussa ja työn aloituksessa erityisesti kielikohderyhmiin kuuluville asiakkaille. Koordinaattori voi palvelumallin rakennuttua palvella myös muita intensiivisemmän työhaun tuen tarpeessa olevia vieraskielisiä työnhakija-asiakkaita. Koordinaattorit järjestävät kohderyhmälle myös pienryhmäinfoja. Palvelun aikana voidaan hyödyntää kaikkia asiakkaalle sopivia palveluita, ensisijaisesti palkkatuki, työkokeilu, S2 tuki sekä työllistytessä Työpaikkasuomi ja työssä kouluttautuminen/opinnollistaminen. Koordinaattorit ja rekrytointikoordinaattorit sekä OMA-valmentajat työskentelevät yhdessä asiakastapausten ympärillä luoden systemaattisen toimintamallin henkilöasiakas- ja työnantajapalveluiden välille, joka linkittyy työpakettiin 1b) henkilöasiakas- ja työnantajapalveluita yhdistyvän toimintamallin rakentamisesta. Koordinaattori osallistuu myös työpaketti 2. toteuttamiseen projektipäällikön johdolla, joka keskittyy Arabian-, darin-, kurdin- ja somalinkielisten asiakkaiden työllistymisen parantamiseen ml. 2a) asiakasryhmän palveluiden kehittäminen ja 2b) työvoiman ulkopuolisten tavoittamisesta.

Koordinaattori toimii virkavastuulla ja tarvittaessa voi edistää palvelujen käyttöä poluttamalla työttömiä työnhakijoita työhön ja palveluihin. Koordinaattorilla on mahdollisuus tehdä Osaamiskeskuksen työnhakija-asiakkaalle palvelutarpeen arviointi, työllistymissuunnitelma, kokeilulain mukaisten palvelujen toteuttaminen ja ohjaaminen palveluihin, joilla edesautetaan asiakkaiden työllistymistä sekä työllistymissuunnitelman toteutumisen seurannan.

Kansainvälisen osaamisen palveluiden toimintakenttä on Pirkanmaan laajuinen ja palvelut tuotetaan keskitetysti kaikille Pirkanmaan alueella asuville kotoaikaisille työnhakijoille (pl. Kuhmoinen) 31.12.2024 saakka. 1.1.2025 alkaen palvelut tuotetaan tulevalle Tampereen seudun työllisyysalueelle (ml. 15 kuntaa).

Koordinaattori vastaa osaltaan hankkeen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta sekä tarvittaessa raportoinnista projektipäällikön johdolla. Koordinaattori toimii projektipäällikön työnjohdon alla.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.8.2022
Ajalta päättyen	31.7.2023
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk) €	42 840
Sivukulujen osuus €	11 327
Yksikkökustannus (tuntipalkka) €	31,49

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	1 020	1 530	1 530	0	4 080
Palkan sivukulut (26,44 %)	6 717	10 076	10 076	0	26 869
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	32 120	48 180	48 180	0	128 480

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Kohtaantokoordinaattoreiden tehtävät ovat välttämättömät, jotta hankkeen tavoitteet asiakkaiden, niin työnhakijoiden kuin työnantajien, palvelemiseksi voidaan toteuttaa sekä erityisesti hankkeen työpaketit 1 ja 2 voidaan käytännössä toteuttaa.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset perustuvat työehtosopimukseen ja noudattavat organisaatiossa käytettävää tehtävänkuvan vaativuuden arviointia.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	KVTES 2022-2025
Muu	Tampereen kaupungin projektitoiminnan tehtävän vaativuuden arviointilomake

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

KVTES (22-25) ja Tampereen kaupungin projektitoiminnan tehtävän vaativuuden arviointilomake.

Aineiston säilyttäminen

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

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

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

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Josefina	Riuttala	Kehittämiskoordinaattori

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
lida	Ruoranen	Palvelupäällikkö

Palkkakustannusten yhteenveto

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Kokoaikaiset (3 kpl)	107 634	154 194	154 194	4 838	420 860
Osa-aikaiset (0 kpl)	0	0	0	0	0
Palkkakustannukset yhteensä	107 634	154 194	154 194	4 838	420 860

2 Tulot**3 Nettokustannusten yhteenveto**

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä
Nettokustannukset yhteensä	150 688	215 872	215 872	6 773	589 205

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

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
EU- ja valtion rahoitus kehittäminen	113 016	161 904	161 904	5 080	441 904	75,00 %

2 Omarahoitus

Rahoituslaji**Kuntarahoitus**

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Omarahoitus	37 672	53 968	53 968	1 693	147 301	25,00 %

3 Ulkoinen kunta-, muu julkinen ja yksityinen rahoitus**Rahoituksen yhteenveto**

	2024	2025	2026	2027	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	113 016	161 904	161 904	5 080	441 904	75,00 %
Kuntarahoitus	37 672	53 968	53 968	1 693	147 301	25,00 %
Muu julkinen rahoitus	0	0	0	0	0	0 %
Yksityinen rahoitus	0	0	0	0	0	0 %
Rahoitus yhteensä	150 688	215 872	215 872	6 773	589 205	100,00 %
Julkinen rahoitus yhteensä	150 688	215 872	215 872	6 773	589 205	100,00 %
Julkinen tuki yhteensä	113 016	161 904	161 904	5 080	441 904	75,00 %

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